

Project_Nummer Project_Number	Actie	Tijdvak	Naam Aanvrager	Beneficiary name	Locatie project operation postcode, or other appropriate location indicator	Land	Country	Interventie- categorie Name of category of intervention	Naam Project	Project Name	Project samenvatting Summary	Project	Startdatum project	Einddatum project	Project end date	EUSF subsidie toegekend verlening approved on request Union cofinancing (max 50%)	Totale subsidiabele kosten bij verlening Total eligible expenditure on request	EUSF subsidie toegekend vaststelling ESF approved on request Union cofinancing (max 50%)	Totale subsidiabele kosten bij vaststelling Total eligible expenditure on request	Datum intrekking	Datum afwijzing	Intrekking/Afwijzing
2014EUSF201100	DI	2014				NL		n.v.t.			Bakon produceert machines voor de verspuit-, doseer- en snijfunctie binnen het ambachtelijke en de industriële bakkerijproces. Door een sterk fluctuerende en toenemende vraag uit de markt is een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie vereist. De gevraagde levertijden worden steeds korter en er moet steeds efficiënter gewerkt worden om op te kunnen tegen de concurrentie. Als antwoord op de druk op de marges en om minder gevoelig te zijn voor de marktvolatiliteit zijn al ingrijpende stappen gezet. Productinnovatie, -modularisatie en het uitbesteden van de productie zijn genomen maatregelen ter behoud en uitbouw van de marktpositie; noodzakelijke maatregelen, waarvan de laatste momenteel veel werkdruk opleveren en veel vraagt van het aanpassingsvermogen van het personeel en het management. Bakon wil daarom nu, naast in kennis te investeren, ook investeren in het leervermogen van haar personeel en zo zich als lerende organisatie aan te kunnen blijven passen aan de markt. Medewerkers zijn namelijk de enige overgeleverde onderscheidende factor en voor Bakon niet alleen nu van grote waarde, maar het is ook in de toekomst van levensbelang om hen zo lang mogelijk van waarde te laten blijven.		11-12-2014		11-10-2015		€ 19.600	€ 9.800	€ 19.600			
2014EUSF2011000	DI	2014	Bakon Bakkerijmachines Holland BV		Goes	NL		n.v.t.	Bakon the cutting edge		Door samen het de medewerkers de huidige problemen op te lossen en de. Met behulp van adviesbureau Falke en Verbaan heeft HAK een drietasplan opgesteld om het Project Duurzaam inzetbaarheid voor de toekomst veilig te stellen. Eerste fase is om de directe inzetbaarheid te borgen. HAK heeft op het gebied van verzuim in 2013 een cultuurverandering ingezet die heeft geleid tot een sterke vermindering. In de tweede fase gaat het om het borgen van de cultuur rondom verzuim en preventie, het creëren van bewustzijn bij medewerkers rondom de eigen duurzame inzetbaarheid en het bieden van praktische tools aan medewerkers, leidinggevend en de organisatie om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren en faciliteren. Dit tweede fase project Duurzaam inzetbaarheid bevat de volgende stappen: 1. Analyse personeelspopulatie en huidige interventies Het in kaart brengen hoe het personeelsbestand eruit ziet en deze gegevens koppelen aan de risico's die uit het PMO 2012 zijn gekomen. Daarnaast interviews houden met medewerkers uit alle lagen van de organisatie, zodat knelpunten en eigen wensen bekend worden. 2. Workshop consensusvorming met het MT en leden van de projectgroep waarin een definitie van Duurzaam inzetbaarheid wordt opgesteld en de te behalen doelen worden gedefinieerd. 3. Training leidinggevend in het faciliteren en stimuleren van duurzame		9-1-2015		9-11-2015	€ 9.800	€ 17.624		14-1-2016		Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011001	DI	2014	HAK B.V.		Giessen	NL		n.v.t.	HAK duurzame inzetbaarheid van medewerkers		Binnen van Boeke Zeeland B.V. is veilig en gezond werken belangrijk, maar nog lang niet vanzelfsprekend. Dit is terug te zien in het aantal ongevallen in de afgelopen 5 jaar. Daarnaast worden de projecten steeds complexer waardoor de aandacht voor veiligheid en gezondheid steeds belangrijker wordt. De organisatie wil groeien van een veiligheidscultuur waar alleen wordt geroepen wanneer er iets is gebeurd (reactieve veiligheidscultuur) naar een cultuur waar ook gehandeld wordt vanuit procedures en waar actie wordt ondernomen voordat er iets kan gebeuren (proactieve veiligheidscultuur). Doormiddel van een Quicksan en diverse interviews wordt inzichtelijk gemaakt waar de organisatie staat. De Quicksan is een kwantitatief onderzoek waarbij alle medewerkers in de organisatie worden gevraagd een vragenlijst in te vullen. De vragen hebben betrekking op verschillende onderwerpen die vooraf worden vastgesteld. De nadruk wordt bij het onderzoek gelegd op de gedragsdeterminanten zoals kennis, attitude, sociale norm, eigen effectiviteit		13-12-2014		13-10-2015	€ 8.812	€ 18.400	€ 7.500	€ 15.000			
2014EUSF2011001	DI	2014	Van Boeke Zeeland B.V.		Zeeland	NL		n.v.t.	Actieplan Veilig Werken		De medewerkers van Ingenieurs Bureau Jac. van der Veen B.V. (Van der Veen) geven als klantgedreven event engineers advies en realiseren vernieuwende beleidsconcepten voor o.a. beurzen, congressen en bedrijfspresentaties. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieel kan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt de aan het Het bedrijf Van Iersel Geveeltechniek (een gedeponeerd handelsmerk van Produktie Centrum Made B.V.) is een familiebedrijf dat 111 jaar bestaat en het predicaat Hofleverancier heeft. Directeur Ad van Iersel is de vierde generatie die nu de leiding heeft. De noodzaak voor krachtig leiderschap, heldere en positieve communicatie & intensievere samenwerking, en persoonlijke teamontwikkeling blijkt uit de volgende metingen: Uit het medewerkevredeheidsonderzoek 2014 (zie bijlage) van Van Iersel Geveeltechniek blijkt de waardering van de medewerkers voor de issues leiderschap, sfeer in het team & gewenst / ongewenst gedrag, het maken van duidelijke afspraken en het nakomen van die afspraken het laagst van alle issues en absoluut gezien lager dan gewenst (< 6 op een scoreschaal van 1-10). Uit het klantvredeheidsonderzoek 2e kwartaal 2014 (zie bijlage) blijkt de waardering van de klanten van Van Iersel Geveeltechniek als volgt te zijn: betrouwbaarheid 8,80, algemene tevredenheid 6,97, communicatie 7,00.		10-12-2014		10-10-2015	€ 9.200	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011002	DI	2014	Ingenieurs Bureau Jac. van der Veen B.V.		Rijswijk ZH	NL		n.v.t.	Van der Veen wil personeel duurzaam verbeteren		De medewerkers van Ingenieurs Bureau Jac. van der Veen B.V. (Van der Veen) geven als klantgedreven event engineers advies en realiseren vernieuwende beleidsconcepten voor o.a. beurzen, congressen en bedrijfspresentaties. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieel kan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt de aan het Het bedrijf Van Iersel Geveeltechniek (een gedeponeerd handelsmerk van Produktie Centrum Made B.V.) is een familiebedrijf dat 111 jaar bestaat en het predicaat Hofleverancier heeft. Directeur Ad van Iersel is de vierde generatie die nu de leiding heeft. De noodzaak voor krachtig leiderschap, heldere en positieve communicatie & intensievere samenwerking, en persoonlijke teamontwikkeling blijkt uit de volgende metingen: Uit het medewerkevredeheidsonderzoek 2014 (zie bijlage) van Van Iersel Geveeltechniek blijkt de waardering van de medewerkers voor de issues leiderschap, sfeer in het team & gewenst / ongewenst gedrag, het maken van duidelijke afspraken en het nakomen van die afspraken het laagst van alle issues en absoluut gezien lager dan gewenst (< 6 op een scoreschaal van 1-10). Uit het klantvredeheidsonderzoek 2e kwartaal 2014 (zie bijlage) blijkt de waardering van de klanten van Van Iersel Geveeltechniek als volgt te zijn: betrouwbaarheid 8,80, algemene tevredenheid 6,97, communicatie 7,00.		14-2-2015		14-12-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF2011003	DI	2014	Van Iersel Geveeltechniek		MADE	NL		n.v.t.	Leren en ontwikkelen Van Iersel Geveeltechniek		De medewerkers van Ingenieurs Bureau Jac. van der Veen B.V. (Van der Veen) geven als klantgedreven event engineers advies en realiseren vernieuwende beleidsconcepten voor o.a. beurzen, congressen en bedrijfspresentaties. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieel kan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt de aan het Het bedrijf Van Iersel Geveeltechniek (een gedeponeerd handelsmerk van Produktie Centrum Made B.V.) is een familiebedrijf dat 111 jaar bestaat en het predicaat Hofleverancier heeft. Directeur Ad van Iersel is de vierde generatie die nu de leiding heeft. De noodzaak voor krachtig leiderschap, heldere en positieve communicatie & intensievere samenwerking, en persoonlijke teamontwikkeling blijkt uit de volgende metingen: Uit het medewerkevredeheidsonderzoek 2014 (zie bijlage) van Van Iersel Geveeltechniek blijkt de waardering van de medewerkers voor de issues leiderschap, sfeer in het team & gewenst / ongewenst gedrag, het maken van duidelijke afspraken en het nakomen van die afspraken het laagst van alle issues en absoluut gezien lager dan gewenst (< 6 op een scoreschaal van 1-10). Uit het klantvredeheidsonderzoek 2e kwartaal 2014 (zie bijlage) blijkt de waardering van de klanten van Van Iersel Geveeltechniek als volgt te zijn: betrouwbaarheid 8,80, algemene tevredenheid 6,97, communicatie 7,00.		14-2-2015		14-12-2015	€ 6.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF2011004	DI	2014	Reining Transport B.V.		Hoogezand	NL		n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid middels Leercultuur		Reining Transport B.V.'s door een Management Buy In op 2013/2014 veranderd van eigenaar. Onze huidige eigenaar kent de transport wereld en heeft duidelijke strategische keuzes gemaakt. Wij staan voor de uitdaging om in een zeer sterk concurrerende markt onze positie te versterken. Deze veranderende markt vraagt van ons snelle reactie en ondernemerschap op alle niveaus in het bedrijf. Daarvoor is er een nieuwe koers uitgezet waarbij wij bewust gaan sturen op andere competenties, kwaliteiten en vaardigheden zodat een andere leercultuur kan ontstaan. Centraal binnen deze leercultuur staat voor ons dat onze mensen in balans komen met hun werk zodoende dat er een gezond werk en leer klimaat ontstaat. Daarnaast willen wij taken en bevoegdheden lager in het bedrijf neerleggen voor meer autonomie en zelfregie. Door deze veranderende, platter georganiseerde werkomgeving is het nodig dat onze management tussen laag op een andere manier gaat leidinggeven. Grote voordeel van de platter organisatie met meer autonomie is dat leren en praktijk hierdoor dicht bij elkaar komen te staan en dat de mensen zelf direct respons krijgen op hun acties. Wij vinden het van groot belang dat er		14-1-2015		14-11-2015	€ 7.024	€ 14.050	€ 7.024	€ 14.050			
2014EUSF2011005	DI	2014	HRC Venlo		Venlo	NL		n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer		Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leestijd; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.		18-6-2015		17-6-2016	€ 10.000	€ 20.000		15-1-2015	Afwijzing		

2014EUSF2011006	DI	2014			NL	n.v.t.		Middels scholing de medewerkers bij Akyla verbeteren op professioneel gebied om de duurzame inzetbaarheid te vergroten, met name gericht op professionaliteit richting de klant in werkwijze en communicatie. De beoogde scholing omvat klassieke theorie, praktijkcases en longitudinale reflectie. Het project richt zich in de basis op alle medewerkers van Akyla, aangezien professionaliteit richting de klant bij alle lagen van Akyla hoog in het vaandel dient te staan. In dit kader heeft het project betrekking op 10 mensen.	17-1-2015	17-11-2015	€ 17.200	€ 6.000	€ 12.000				
2014EUSF2011007	DI	2014	Akyla bv	Enschede	NL	n.v.t.	Verbeteren van de arbeidsmobiliteit van de medewer	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsplan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsplan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	7-3-2015	7-1-2016	€ 8.600	€ 20.000					
2014EUSF2011008	DI	2014	VB Groep BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	RVS NON FERRO ontwikkelt en produceert hoogwaardige producten uit roestvast staal en aluminium. Opdrachtgevers schakelen RVS NON FERRO in voor de realisatie van complete installaties, machines en frames. Van engineering tot productie, assemblage en montage: de complete ketenregie is bij RVS NON FERRO in vertrouwde handen. Een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortdurende technische mogelijkheden eisen een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Tevens dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen RVS NON FERRO b.v. leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De combinatie van de steeds gecompliceerder wordende machines en de mede daardoor (te) hoge doorlooptijden leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op de voorbereidende afdelingen als op de werkvloer. De kennis binnen RVS NON FERRO b.v. zit voornamelijk bij de vakmensen op de werkvloer en bij werkvoorbereiding. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011009	DI	2014	RVS NON FERRO B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Bij RVS NON FERRO blijven werken tot je pensioen	Voortman Steel Group kent ongeveer 400 werknemers en heeft zijn oorsprong in Rijsen. De organisatie bestaat uit zeven bedrijfsonderdelen. Machinery heeft de meeste personeelsleden, ongeveer 60% van het totaal. Het verzuim is daar rond de 2%. Het betreft een relatief jonge groep medewerkers. Bij staalbouw ligt het verzuim tussen de 4 en 5% verzuim. Er is sprake van langdurige dienstverbanden en het aantal 45 plussers neemt significant toe. De vraag die hier vooral bij speelt is, hoe deze groep verandering mee kan in de ontwikkeling van de organisatie. Vanwege het lage verzuimpercentage wordt er geen urgentie gevoeld te investeren in gezondheidsmanagement. Kijkend naar de toekomst lijkt het echter verstandig nu juist wel te investeren in duurzame inzetbaarheid. Om te komen tot duurzaam inzetbare medewerkers is het van belang dat alle activiteiten in een logische volgorde worden uitgevoerd. Dit is efficiënt en spaart kosten. Het advies kan een rol spelen in het meenemen van de directie in het belang van bevordering van de	6-1-2015	6-11-2015	€ 16.100				5-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201101	DI	2014	Voortman Steel Group B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	Onderneming WP-Haton Werner & Pfliederer Haton B.V. (hierna: WP-Haton) ontwikkelt en levert innovatieve totaalconcepten voor geautomatiseerde deegverwerkingsystemen. WP-Haton integreert per product eigen ontwikkelde met ingekochte modules tot een productiestysteem en garandeert aan haar klanten de functionaliteit, voor een bepaalde, al dan niet overeengekomen periode. Aanleiding ESF-project In de dagelijkse bedrijfsvoering is WP-Haton in veel gevallen afhankelijk van haar leveranciers. Er is voor de medewerkers van WP-Haton veel aan gelopen dat de ingekochte modules van de leveranciers van de juiste kwaliteit zijn op het juiste moment geleverd worden. Dit legt bij de verschillende afdelingen in de organisatie van WP-Haton een grote verantwoordelijkheid en tijdsdruk. WP-Haton heeft in de praktijk namelijk tientallen leveranciers waarmee aparte en individuele leveranciersafspraken en betalingsregelingen zijn vastgelegd. De betrokken afdelingen en medewerkers binnen WP-Haton ervaren hierdoor bestel- en productieprocessen als strenger, waarbij tevens onnodige handelingen worden verricht. Dit zorgt ervoor dat medewerkers dubbel werk verrichten en de productiviteit daalt.	15-1-2015	15-11-2015	€ 8.050	€ 20.000	€ 10.000	€ 31.205			
2014EUSF2011010	DI	2014	Werner - Pfliederer Haton B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Value Improvement Program	VolkerWessels Bouwmaterieel heeft als doelstelling om een goed werkgever te zijn voor haar medewerkers. Dat zit ook bijvoorbeeld in het aanbieden van een PAGO in de vorm van Arbouwekuringen. Dat is in meerdere opzichten een positief uitgangspunt. Medewerkers voelen zich verbonden en betrokken bij de organisatie, wat van cruciaal belang is voor een goed lopende organisatie. Zonder de positieve kanten uit te willen vlakken is het soms ook goed om naar de andere kant te kijken. Daar zie je medewerkers met een jarenlang dienstverband, waar de flexibiliteit, gezondheid en inzetbaarheid soms minder natuurlijk aanwezig is. Ook uit het PAGO komt naar voren dat leefstijl en het veilig werken de nodige aandacht verdient. De fysieke belasting neemt af met het toenemen van de leeftijd, waardoor medewerkers het werk in toenemende mate als fysiek belastend ervaren.	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 14.965			
2014EUSF2011011	DI	2014	VolkerWessels Bouwmaterieel	Rijsen	NL	n.v.t.	Bevordering Duurzaam Inzetbaarheid personeel VWB	A van Tilburg Hydrauliek BV (AVT) is gespecialiseerd in vraagstukken rondom hydrauliek, pneumatiek en aandrijftechniek. De producten (powersacks, manfolds, hydrauliekcilinders en minboosters) worden toegepast in grotere projecten. De directie van aanvrager ziet de noodzaak om de huidige organisatiestructuur onder de loep te nemen, en daar veranderingen in aan te brengen teneinde de toekomst met meer vertrouwen tegemoet te kunnen zien. De concurrentiepositie moet sterker worden, en als werkgever wil AVT een inspirerende omgeving voor haar werknemers zijn. AVT heeft een transformatietraject voor ogen dat de continuïteit en groei van de organisatie kan waarborgen. De medewerkers van AVT, zowel op de werkplaats als op kantoor, zijn de sleutel tot het uiteindelijke succes van dat transformatietraject. Zij dienen de mogelijkheid te krijgen hun talenten te ontplooiën, op de juiste plek in de organisatie. Die werkplek zal daarvoor in sommige gevallen aangepast moeten worden. Het streven is om commitment te realiseren voor	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000		€ 0				
2014EUSF2011012	DI	2014	A. van Tilburg Hydrauliek BV	Roosendaal	NL	n.v.t.	AVT - reorganisatie van het werk	Leystromen staat voor een uitdagende verandering: "veranderen naar een resultaat gerichte cultuur". Om deze cultuuromslag realiseren is er een gelijknamig project opgestart. In dit project staat centraal hoe samen met de werknemers de organisatie van het werk anders kan. Er moet gebouwd worden aan bewustwording en eigenaarschap voor nieuwe processen, werkwijze en samenwerking. De medewerkers worden vanaf het begin intensief betrokken bij de voorbereiding en implementatie van het nieuwe werken, om een zo breed mogelijk draagvlak te creëren. Een organisatie kan bepalen wat maar het hoe moet door de medewerkers bepaald worden, die moeten het (uitdragen en uitvoeren). Een organisatie kan alleen veranderen als de medewerkers veranderen. Het echte veranderen zit hem dus in het handelen van medewerkers en managers en het bewustzijn dat er nieuwe manieren zijn om efficiënter en plezieriger je werk te doen. Een extern adviseur zal ons hierbij begeleiden. Middels advies en taal & tools (o.a. stakeholdersanalyse, impactanalyse en verandingsbereidheidsanalyse) moet	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 23.817			
			Leystromen	Rijen			Veranderen naar een resultaatgerichte cultuur				€ 10.000						

2014EUSF2011013	DI	2014			NL	n.v.t.		Binnen de organisatie gaan we werken met de inzet van een duurzame inzetbaarheid / mobiliteitsaanpak. Deze aanpak wordt online aangeboden en leidt direct tot een persoonlijke en managementrapportage. Met deze spiegel van zijn werkend leven kan de medewerker keuzes maken om de inzetbaarheid, nu en in de toekomst te verbeteren. Werken aan de verbetering van relatie met het werk en de gezondheid en leefbaar zal de inzetbaarheid in het hier en nu verbeteren. Werken aan de persoonlijke ontwikkeling en/of een (tijdelijke of permanente) transitie van werk naar werk in gang zetten bevordert de duurzame inzetbaarheid. In dit traject zullen zowel de medewerkers als de leidinggevenden geïnterviewd en/of getraind worden in het bevorderen van het nemen van de eigen regie voor het werkend leven. Het concreet ingang, zetten van deze activiteiten zal bevorderd worden door een interventiekaart waarin de interventies zijn opgenomen die bij TIB beschikbaar zijn rondom de topics van inzetbaarheid. Ook zal gewerkt worden met de inzet van een coach die de medewerker in een gesprek zal ondersteunen bij het opstellen van een	10-12-2014	10-10-2015	€ 15.680			26-5-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011014	DI	2014	TIB Lucht- en Milieutechniek B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	Duurzaamheid de toekomst	Demko Metaalconstructie is een sterk groeiend bedrijf dat zich richt op ontwerp, engineering en bouw van metalen constructies, zoals offshore containers. De eindproducten worden veelal als componenten in grotere constructies toegepast. Eindproducten moeten aan stringente (certificerings)voorwaarden voldoen. Time-to-market is kort. Demko werkt in toenemende mate in piekperiodes met een flexibele schil van medewerkers en op projectbasis samen met mede collega toeleveranciers en opdrachtgevers. In- en externe samenwerking is een rode draad binnen Demko. De organisatie staat echter door groei (toename medewerkers, orderportefeuille) en toenemende (kwaliteits)eisen vanuit de vraagrijde onder hoge (werk) druk. Dat noodzaakt tot veranderingen. Demko wil een verandertraject uitvoeren waarbij medewerkers en management gezamenlijk aan het roer staan om de organisatie van het werk anders in te richten. Als probleemstelling binnen het veranderproject geldt hoe binnen de interne en externe dynamiek waar Demko mee wordt geconfronteerd de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de medewerkers gewaarborgd en verbeterd worden. Het vereist kennis en ervaring om een dergelijk veranderproces in goede banen te leiden en verantwoord uit te voeren. Daarbij zal Demko een tweetal complementaire adviseurs inschakelen. Marcel de Jooie en James Rouma. Zij zullen een advies inclusief implementatieplan voor de beoogde veranderingen uitwerken met daarbij aandacht voor:	27-11-2014	27-9-2015	€ 7.840	€ 20.000	€ 8.500	€ 17.000		
2014EUSF2011015	DI	2014	Demko Metaalconstructies BV	Herwijnen	NL	n.v.t.	Duurzaam werken in de constructiebouw	2. Organisatie en inzetbaarheid van het werk. Binnen het bedrijf aan In 2013 is er voor Pentair Fairbanks Nijhuis een Preventief Medisch onderzoek (PMO) uitgevoerd. Graag stellen we de werknemers opnieuw in de gelegenheid wij stellen om deel te nemen aan het PMO. In dit PMO voorstel zijn wij uitgegaan van de risico's waaraan de werknemers worden blootgesteld en zal het onderzoek vitaliteit middels leefstijlmetingen uitgebreid naar voren komen. Per april 2013 heeft ArboNed een hartrisicoberekening opgenomen in het PMO. 7de bent niet alleen een goed werkgever als je dit PMO aanbiedt, het inzicht in je hartrisico heeft een aantoonbaar verlagend effect op het verzuim? Het is belangrijk maken van de risico's waarmee werknemers te maken krijgen en de gezondheidsstatus geeft het fundament om (duurzame) inzetbaarheid te verhogen.	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011017	DI	2014	Pentair Fairbanks Nijhuis	Winterswijk	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	De focus op duurzaamheid (credo 'Care of life') is diep geworteld in de geschiedenis en bedrijfsfilosofie van het bedrijf. De waarden van SCA zijn niet alleen voor klanten van SCA van belang, ze zijn eveneens belangrijk als het gaat om de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. De veranderingen in de organisatie in combinatie met toenemende productiedruk (lat wordt steeds hoger, technologische ontwikkelingen, efficiëncieslag / standaardisatie) spelen hierbij een rol. Tegelijkertijd zien we ook binnen SCA de vergrijping toenemen (lange dienstverbanden, weinig verloof). Vanaf 2010 zien we een stijgende trend van het verzuimpercentage bij SCA Hoogezand. Het stijgende verzuim wordt grotendeels veroorzaakt door de oudere populatie met name in de leeftijdscategorieën 50-55 jr en 55 jr en ouder en dan met name ten gevolge van fysieke klachten en klachten aan het bewegingsapparaat. Het verzuimpercentage bedraagt voor de crew (productie) 6,7% (2013). Het schadeelastisiteit zal verder toenemen indien niet verder wordt geïnterveneerd in het werkvermogen van medewerkers. ArboNed sluit met haar expertise	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011018	DI	2014	SCA Hygiene Products Hoogezand BV	Hoogezand	NL	n.v.t.	HealthScan	Taxicentrale Renesse is een vervoersbedrijf met historie. De persoonlijke bezetting is ca 45 personen groot. In de dagelijkse praktijk wordt door de klanten een grote mate van flexibiliteit verwacht en dus ook van de chauffeurs. De leiding is ervan overtuigd dat realisatie van haar plannen, een punctuele dienstverlening samenhangt met een optimale en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Maar ook van de juiste werkhouding, mentaliteit etc. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de totale organisatie van directie tot en met chauffeurs, administratie etc. Hiertoe wordt een diagnose uitgevoerd naar de interne organisatie en het personeelsbeleid zoals dat in de afgelopen jaren is ontstaan, maar ook de situatie van iedere individuele medewerker wordt onder de loep genomen. Hieruit wordt enerzijds duidelijk welke plannen, processen en instrumenten al aanwezig zijn en in hoeverre er mee gewerkt wordt. Werknemers zullen uitgenodigd worden geïnterviewd na aanleiding van een vragenlijst welke op maat zal worden gemaakt voor TAXICENTRALE RENESSE. Met de antwoorden zal worden bepaald waar eventuele uitval dreigt, welke tendensen er zijn waar te nemen.	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000		22-1-2016	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011019	DI	2014	TCR (Taxicentrale Renesse) B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid TCR Renesse	De Zuivelmaatschappij, Twente Foods en Wernsing Holland zijn alle drie kleine ondernemingen die kwaliteit en vakmanschap hoog in het vaandel hebben staan. Zij werken in een competitieve markt, waarin slagvaardig, effectief en efficiënt werken essentieel is. Dit kan alleen met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van de medewerkers. De gemiddelde leeftijd binnen de organisaties is 42,4 jaar. De medewerkers hebben lange dienstverbanden en zijn vaak binnengekomen en doorontwikkeld naar experts op hun vakgebied. Omdat de organisatieomvang relatief bescheiden is, gebeurt sturen op functioneren en ontwikkelen ad hoc. De Zuivelmaatschappij e.a. willen een traject starten om de medewerkers en de leiding bewust te maken van het belang van duurzame inzetbaarheid en specifiek voor arbeidsmobiliteit om daarmee het actief en gezond ouder worden van deze medewerkers te bevorderen. Dit gebeurt in 3 stappen. Allereerst zal de adviseur met de medewerkers workshops doen waarin gekeken wordt naar de individuele loopbaan / carrière, hoe dat past bij wat de medewerker persoonlijk wil en	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 20.000		13-1-2016	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF201102	DI	2014	De Zuivelmaatschappij BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Zuivelmaatschappij werkt aan mobiliteit	Puts Elektro BV is voornemens haar strategie aan te passen aan de huidige marktontwikkelingen en de interne organisatie dusdanig in te richten dat de continuïteit van het bedrijf onafhankelijk wordt van de inspanningen van de huidige eigenaar. Een belangrijk aspect dat de aandacht verdient is de inzetbaarheid van de medewerkers. Teneinde een duurzame aansluiting tussen het huidige personeelsbestand en de gewenste toekomstige situatie te realiseren zal een nieuwe manier van aansturen en werken ontwikkeld moeten worden. Hierbij kan worden gedacht aan het opzetten of herzien van: 1) Aansturing: dusdanig inrichten van de leidinggevende structuur zodat medewerkers aansturing en feedback in hun functioneren in het nieuwe bedrijfsmodel krijgen. 2) Functieprofielen: verduidelijken wat de taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers zijn in het nieuwe bedrijfsmodel gericht op hun dagelijks functioneren. 3) Functioneren en beoordelen: invoeren van een gestructureerde cyclus gericht op ontwikkeling en optimale	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		23-9-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011020	DI	2014	Puts Elektro BV	Echt	NL	n.v.t.	Duurzame aansluiting van personele processen op ve	Wij willen geadviseerd worden op de volgende door het ESF genoemde thema's: Bedrijfs- of organisatiecultuur. Aanpassen organisatie van het werk. Flexibele werkcultuur. De Beijer heeft de overtuiging dat we aan de vooravond staan van een verdere groei. Hiervoor willen we de organisatie vast inrichten. De volgende stap is de Beijer vitaler laten worden: een solide organisatorische basis realiseren. De medewerkers vitaler te laten worden. Een goed MT neerzetten, medewerkers ontwikkelen. Verwachtingen duidelijk maken en welke hulp er is om dit te ondersteunen. Concreet: de organisatie zo transformeren dat de medewerkers op die wijze uitvoering kunnen geven aan hun werk op een manier die hen past en medewerkers tot hun recht komen. De mensen een 'spiegel' voorhouden. Wat gaan we doen? omschrijving van het bedrijf, beschrijving van de probleemstelling, beschrijving van de oplossing, bijvoorbeld. Kwaliteiten en persoonlijkheden inventariseren. Rol van het management gezamenlijk bespreken, Wat is de cultuur van het bedrijf, in workshops bespreken, interview met MT en medewerkers, dialoogtafels binnen het bedrijf, interventies vaststellen, evaluatie voortgang, vieren de behaalde resultaten. Activiteit (gemaakt keuzes uit de aangegeven mogelijkheden) 2. Bedrijfs- of organisatiecultuur	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.925	€ 19.850		
			de Beijer Groep BV	Kekerdom			De Beijer professioneler				€ 10.000					

2014EUSF2011021	DI	2014			NL	n.v.t.	Hurks behoort tot de 15 grootste bouwondernemingen van Nederland. De Hurks groep heeft zo'n 700 medewerkers en is actief in de totale bouwketen: van vastgoedontwikkelaar en bouw tot en met toeleverancier en handelsonderneming. De arbeidsorganisatie Hurks bouw Almere bv (hierna: Hurks Almere) is A&O van de 15 werkschappen van Hurks en is werkzaam in woning- en utiliteitsbouw voor publieke en private opdrachtgevers. De activiteiten beslaan het gehele bouwproces van ontwerp, advies, voorbereiding tot uitvoering. Hurks Almere bestaat uit grotendeels uit het in 2012 failliet gegane en door Hurks overgenomen bouwbedrijf Moes. Een gegeven dat de context van het project sterk bepaalt. Hurks Almere wil in nauwe overleg met haar medewerkers Lean bouwen principes invoeren. De implementatie betekent een ingrijpende verandering in de werkorganisatie en arbeidsverhoudingen, terwijl medewerkers door een recente overname eerder met grote veranderingen te maken kregen. Hierdoor kan veranderbaarheid ontstaan. Lean bouwen richt zich op maximale klantwaarde tegen minimale verspilling. Bij Lean Bouwen staat de klantbehoefte en kwaliteit van werken centraal. De inleiding: 3Dimerce Solutions is gespecialiseerd in 3D visualisaties van producten voor een breed spectrum van marketingdoelstellingen voor klanten. Al meer dan vijf jaar is 3Dimerce Solutions actief in de ontwikkeling van verschillende generaties productconfiguratoren. In deze complexe projecten komen alle expertise van 3Dimerce Solutions samen: product visualisatie op basis van 3D technieken, interactieve online presentaties op basis van HTML5 en het ontwikkelen en onderhouden van complexe productworkflows. De al maar toenemende complexiteit vraagt veel van de organisatie en de medewerkers. Duidelijke afspraken over de manier van werken, de eigen verantwoordelijkheden en het nemen van eigen initiatief hebben een belangrijke invloed op het te behalen resultaat, zeker gezien de groeiambitie die het bedrijf heeft. Probleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de toenemende complexiteit van de (ontwikkelings-) projecten. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de	26-2-2015	26-12-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000				
2014EUSF2011022	DI	2014	Hurks bouw Almere bv	Almere	NL	n.v.t.	Hurks Almere leert lean bouwen na overname	6-12-2014	6-10-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 7.350	€ 14.700			
2014EUSF2011023	DI	2014	3Dimerce Solutions BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Ontwikkelen is mensenwerk	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011024	DI	2014	Van Aarle Houwbedrijf B.V.	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Houtbaar en duurzaam	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011025	DI	2014	ArboAnders BV	Joure	NL	n.v.t.	ArboAnders in zijn kracht	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011026	DI	2014	Schoonmaakbedrijf Hazenberg B.V.	Ter Apel	NL	n.v.t.	Een nieuw begin	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.450	€ 18.900			
2014EUSF2011027	DI	2014	DutchView B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF2011028	DI	2014	Stichting ZAAM	Amsterdam	NL	n.v.t.	Implementatie Duurzame Inzetbaarheidsbeleid	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.000	€ 12.000		€ 0			
			CSG Reggesteyn	Nijverdal			Subsidie Duurzame inzetbaarheid oudere docenten			€ 6.000						

2014EUSF201029	DI	2014			NL	n.v.t.		Bevorderen van gezond, competent en productief werken door het inzetten van: 1. Tool 'gezonder werken.nl' Individuele advisering van de medewerkers in de 'gezondere' gericht op zelfregie tav duurzame inzetbaarheid voor wat betreft gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid. 2. Implementeren van een cyclus van functioneringsgesprekken. 3. Uitvoeren van gericht bedrijfsgeeskundig onderzoek. 4. Beleidsadvies gericht op duurzame inzetbaarheid werknemers.	14-1-2015	14-11-2015		€ 19.300	€ 9.650	€ 19.300			
2014EUSF201103	DI	2014	Koster Industrial Services N.V.	Nuth	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	WEMO ontwikkelt, produceert en installeert klantspecifieke machines voor het persen, buigen en bewerken van zowel platte- als coilmateriaal. De markten en branches waar WEMO zich op richt zijn onder andere wigroel, verlichting en automotive. De producten op deze markten ontwikkelen zich razendsnel. Om de huidige markten te kunnen blijven bedienen is de noodzaak aanwezig om de 'time to market' (doortlooptijd) van machines te verkorten en de slagkracht van de organisatie te vergroten. Hiervoor dient WEMO de stap te maken van ETO (Engineer to Order) naar CTO (Configure to Order). Deze overstap is noodzakelijk om de continuïteit van de organisatie te waarborgen. Een groot deel van de medewerkers werkt al jaren bij Wemo en de ervaring leert dat het een grote uitdaging is om medewerkers mee te nemen in een veranderproces en ze goed te laten functioneren in een aangepaste omgeving. De projectaanpak bestaat uit het in kaart brengen van de noodzakelijke verbeterpunten, waarbij alle medewerkers worden betrokken middels persoonlijke gesprekken en diverse manieren van processanalyse (o.a. waardenstromanalyse). Hierdoor wordt inzicht, noodzakelijke en draagvlak gecreëerd, wat noodzakelijk is voor het succesvol doorvoeren van de verbeterpunten. Daarnaast bestaat het project uit de daadwerkelijke implementatie van de verbeterpunten. Er worden gezamenlijk deelprojecten	16-1-2015	16-11-2015	€ 9.650	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.250			
2014EUSF2011030	DI	2014	WEMO Nederland B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Integrale flexibiliteit WEMO	De bevordering van gezond, competent, gemotiveerd en productief werken van werknemers is een belangrijk onderwerp waar met de vele veranderingen voldoende aandacht aan gegeven moet worden. Door het uitvoeren van een organisatie scan kan Logis inventariseren waar zij staat betreffende Duurzame inzetbaarheid. Waar moet zij in de toekomst aandacht aan besteden en waar hebben werknemers behoefte aan. Door het uitvoeren van een organisatiescan wordt er zowel naar de ambities van de organisatie als die van werknemers gekeken en kan er een gedegen advies worden uitgebracht over de toekomstige activiteiten van de organisatie om duurzame inzetbaarheid te implementeren.	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011031	DI	2014	Logisz	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers Logisz	De adviseur zal een organisatie scan voorbereiden en uitvoeren en hieruit een advies en implementatieplan schrijven voor Logisz.	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 19.100					
2014EUSF2011033	DI	2014	Zegro-Centrum Rotterdam B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	Zegro-Centrum Rotterdam B.V. (hierna Zegro) levert een compleet assortiment food en non-food voor de horeca. Naast een goede begeleiding van het ziekteverzuim heeft Zegro vooral de ambitie om de duurzame inzetbaarheid en het werkvermogen van haar medewerkers te stimuleren. Zegro wil een hoog werkvermogen en duurzaam inzetbare medewerkers. Ambitie is beter te scoren dan vergelijkbare bedrijven in de branche. Het effect daarvan is een hogere bevestiging en gezondheid van medewerkers met als direct resultaat betere prestaties binnen het werk, duurzame inzetbaar en een duurzaam laag ziekteverzuim. Dat is goed voor het bedrijf, maar vooral voor de medewerkers die binnen Zegro werkzaam zijn. Zegro wil deze ambities waarmaken door de inzet van een werkvermogenprogramma. De eerste stap is het implementeren van het werkvermogenprogramma in de organisatie. Deze stap bestaat uit de volgende onderdelen: vaststellen van gewenste opbrengsten en doelstellingen samen met de medewerkers, draagvlak creëren in de organisatie en het inrichten van het programma. De tweede stap is het inzetten van vragenlijsten in eerste instantie om een nulmeting uit te voeren, en vervolgens met verbeteracties aan de gang te gaan, op individueel niveau en organisatiebreed. Doelen van deze stap zijn een 0-meting werkvermogenscan, doelen stellen en verbeteracties formuleren en een menukaart en e-coaching.	20-11-2014	20-9-2015	€ 9.550	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.350			
2014EUSF2011036	DI	2014	V.S.M. Automatisering BV	Sambeek	NL	n.v.t.	Structuur in ontwikkeling	Inleiding in 1990 is VSM Automatisering (hierna te noemen VSM) opgericht door huidige directeur/eigenaar Johan Voet. Onder de handelsnaam RUMA (RUMa-Unit Management) worden al 24 jaar managementsystemen ontwikkeld voor de melkveehouderijmarkt. Vanaf het begin is het ontwikkelen en verkopen van managementsystemen een speerpunt en sinds 2009 heeft VSM zich met RUMA meer weten te positioneren als spin in het web voor dataoverdracht en data-analyse. De laatste jaren groeit het bedrijf, zowel in aantal medewerkers als in de omvang en soort projecten. Steeds complexere opdrachten vormen een uitdaging voor het gehele team. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de toenemende complexiteit van de (ontwikkelings-) projecten. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groei) ambitie waar te maken en de projecten te realiseren. Vanuit de analyse en de status quo naar de toekomstige situatie en de vormgeving daarvan, dat	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 18.524	€ 9.262	€ 18.524			
2014EUSF2011034	DI	2014	Waterman Onions b.v.	Emmeloord	NL	n.v.t.	Waterman Arbeidstijdenmanagement	Binnen de organisatie van Waterman Onions is behoefte aan een andere aanpak van de werkdagen: eeligen, roosters en urenregistratie. Oorzaak is met name de veranderende markt waarin Waterman opereert. De vraag van de supermarkten zorgt voor stevige pieken in de productie. Dit maakt een flexibele inzet van personeel en verrijning van de werkroosters zeer wenselijk. Waterman wil daarom meer inzicht in de mogelijkheden van flexibel inzetten van personeel. In de gevolgen van een 2-gleedend dienst of evt. verschoven diensten of welke andere opties er dan ook mogelijk zijn. Tot slot hebben de voormannen behoefte aan een meer gestructureerde wijze van roostermaken hebben. Waterman heeft bij dit project behoefte aan externe ondersteuning en expertise en is voornemens Personeels- en Organisatie adviesbureau DZ & Partners in te huren. Voorgenomen activiteiten: - inventarisatie en analyse van de huidige situatie d.m.v. interviews met medewerkers, - Brainstormsessies met het personeel om ideeën te verzamelen over mogelijke oplossingen, - Rapportage en advies m.b.t. mogelijke oplossingen, - Overleg en keuze uit voorgestelde oplossingen. - Schrijven plan van aanpak en presentatie plan aan medewerkers.	20-11-2014	20-9-2015	€ 9.262	€ 20.000	€ 6.900	€ 13.800			
2014EUSF2011037	DI	2014	Tideway Offshore Solutions	Breda	NL	n.v.t.	Gezonde voeding blijf mensen	In 2013 heeft Tideway haar medewerkers de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een PMD. Hieruit bleek dat 80% van de deelnemers overgewicht heeft. Overgewicht kan leiden tot diabetes en hart- en vaatziekten. Daarnaast kan een medische keuringarts, die de mensen keurt die aan boord van onze schepen werken, een beperkte medische keuring afgeven waardoor medewerkers niet meer wereldwijd inzetbaar zijn en hierdoor hun functie niet kunnen uitoefenen. Hierop heeft het management van Tideway besloten het voedselaanbod onder de loep te nemen. Aangezien er binnen Tideway geen specialisten op het gebied van voeding in dienst zijn, is besloten een externe partij in de arm te nemen. Deze externe partij heeft een plan van aanpak gemaakt, aanbevelingen uitgesproken en zal het Tideway personeel assisteren bij de invoering van dit plan. Dit is een traject waar minimaal een jaar voor staat. D.m.v. een voorgescreven raamwerk leiden wij koks op om de doelstelling te kunnen bereiken. Het veranderen van de eetgewoontes en het	27-11-2014	27-9-2015	€ 10.000	€ 19.800					
			Personeel - Arbeid	Zaltbommel	NL	n.v.t.	DI en vitaliteit door eigen ondernemerschap	In onze bedrijfsvoering hechten wij er veel waarde aan dat we samen met onze medewerkers aandacht kunnen besteden aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid gedurende ieders werkzame leven. Als werkgever wil Personeel en Arbeid BV graag aandacht geven aan iedere medewerker zodat hij plezier in zijn werk heeft, voldoende geld verdient en regelt dat hij dagelijks energie en fit op zijn werk verschijnt en zo de resultaten behaalt die hij met ons heeft afgesproken. Als werkgever scheppen we graag de voorwaarden waaronder de werknemer deze verantwoordelijkheid op zich kan nemen en fit en vitaal kan blijven werken. Gezien het feit dat onze organisatie met veel flexibele werkers werkt en medewerkers vaak buiten de deur bij klanten werken, willen we graag dat er een digitale toolkit Duurzame Inzetbaarheid beschikbaar komt. Een toolkit waarin de medewerker, met coaching van zijn leidinggevende, jaarlijks aan de slag kan met de vraag: is mijn baan passend binnen mijn loopbaan? Deze toolkit Duurzame Inzetbaarheid moet verder worden ontwikkeld en digitaal beschikbaar komen, zodat onze werknemers deze altijd zelf kunnen			€ 9.900						

2014EUSF2011038	DI	2014		NL	n.v.t.	Het Jade College verzorgt al enige jaren op projectbasis onderwijs aan de bijzondere doelgroep jonge assistent-leraren. In het project worden de docenten, het ondersteunend personeel en het management ondersteund bij het maken van de omslag van een tijdelijk project naar een wettelijke school. Dit gebeurt tegen de achtergrond van een sterke groei in het aantal leerlingen. De adviseur zal het Jade College door middel van coaching gesprekken ondersteunen bij het inrichten van een stabiele en breed ondersteunde leerling administratie, het ontwikkelen van een door de docenten gedragen educatief concept en het structuren van de aansturing door het management (van ad hoc naar planmatig). Dit proces zal worden afgerond met een werkconferentie waarin de school door en voor alle geëlecteden in de school zal worden geborgd.	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 7.800	€ 15.600			
2014EUSF2011039	DI	2014	Stichting Jade College	Geuwenbrug	NL	n.v.t.	Naar een echte school		€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201104	DI	2014	Muelink - Grof B.V.	Assen	NL	n.v.t.	Skill Matrix		€ 10.000	€ 20.000	€ 0		10-9-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011040	DI	2014	Reedijk Hydrauliek BV	Klaaswaal	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Reedijk		€ 10.000	€ 20.000	€ 9.500	€ 19.000		
2014EUSF2011041	DI	2014	Stichting GGZ Westelijk Noord-Brabant	Bergen op Zoom	NL	n.v.t.	Slimmer roosteren		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011042	DI	2014	SKOBA	Dordrecht	NL	n.v.t.	Kennismaking Mindful at Work		€ 10.000	€ 20.000	€ 6.749	€ 13.498		
2014EUSF2011043	DI	2014	Lease Quality B.V.	ASSEN	NL	n.v.t.	Lease kwaliteit met duurzaam inzetbare medewerkers		€ 10.000	€ 20.000	€ 9.800	€ 19.600		
2014EUSF2011044	DI	2014	Drukkerij Maenen BV	Meerssen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Plantenwekerij Van der Lugt	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Regie in eigen hand Plantenwekerij Van der Lugt		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		

2014EUSF2011045	DI	2014			NL	n.v.t.	Probleemanalyse: Quanza is een zeer succesvol bedrijf en groeit explosief. De afgelopen jaren zijn wij verschillende genomineerd voor de FO Gazelle award voor snelst groeiende bedrijven. Directeur Frans ter Borg is de ?trechter? van het bedrijf geworden. Hij is verantwoordelijk voor alles. Frans wil dat dit verandert en dat zijn medewerkers autonomer worden. De medewerkers zelf geven aan dat ze veel meer zouden kunnen en willen doen dan dat ze nu doen. Kortom er is een grote behoefte aan meer eigen verantwoordelijkheid voor de medewerkers. We hebben een prachtig product met een prachtige filosofie en een prachtige aanpak maar omdat we intern niet optimaal georganiseerd zijn wordt de vooruitgang tegen gehouden. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden geanalyseerd en waar nodig herformuleerd. Op basis van een balanced scorecard wordt een implementatieplan opgesteld op de bedrijfsvoering.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 32.950				
2014EUSF2011046	DI	2014	Quanza Engineering B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Quanza	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.200	€ 14.400			
2014EUSF2011047	DI	2014	gemeente maasdriel	kerkdriel	NL	n.v.t.	Aanpassen dienstverleningsprocessen	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.325	€ 12.650			
2014EUSF2011048	DI	2014	NFG Christenhusz bv	Hengelo	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000	€ 20.000					
2014EUSF2011049	DI	2014	Octa Adviseurs	IJsselmuiden	NL	n.v.t.	Comptenteontwikkeling aardbevingschadeskundige	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 20.000			17-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011050	DI	2014	VGZ	Eindhoven	NL	n.v.t.	Eredivisie	20-7-2015	19-7-2016	€ 20.000	€ 20.000			26-1-2016	14-1-2015 Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011051	DI	2014	Feel good coaching	Hoensbroek	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	8-1-2015	8-11-2015	€ 18.400	€ 9.180	€ 18.360				
			Active Health Bedrijfsartsen Plus B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaar			€ 9.200						

2014EUSF2011053	DI	2014		NL	n.v.t.		Binnen het vigerende gezondheidsbeleid als onderdeel van het DI beleid, wil Indaver NL nu aandacht schenken aan het bevorderen van gezond en veilig werken. Er wordt aan alle werknemers van Indaver NL een werkplekinstructie en voorlichting aangeboden. Het betreft een kleine 300 medewerkers verdeeld over een 40-tal locaties. Het gaat daarbij om advies op maat voor kantoorpersoneel, productiepersoneel en chauffeurs. Het project bestaat uit een groepsvoorlichting en een individuele werkplekinstructie. Groepswijs wordt de afdeling of locatie bezocht en worden er, met toestemming, foto's gemaakt die gebruikt worden in het adviesrapport. Daarnaast wordt er op individuele basis advies gegeven over het (ergonomisch) correct gebruiken van het lichaam in zowel werksituaties als bij de dagelijkse activiteiten. Programmaonderdelen: - Inzicht geven in de bouw en de werking van de rug, schouder, etc. - Risicofactoren bij belasting - Het ontstaan, voorkomen en herkennen van klachten - Voorlichting over juiste houdingen en bewegingen - De invloed van stress en de omgeving - Wat te doen bij klachten	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.725				
			Indaver Nederland B.V.	Nieuw-dorp		DI Werkplekonderzoeken Indaver NL				€ 10.000						
2014EUSF2011054	DI	2014		NL	n.v.t.		1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hierop ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. 3. Het actiever betrekken van onze medewerkers bij de verbetering van de	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.400	€ 6.400	€ 12.800				
			Anera B.V.	Klundert		Duurzame inzetbaarheid medewerkers Anera BV				€ 9.200						
2014EUSF2011055	DI	2014		NL	n.v.t.		Bij de eigenaar van Topp Tools Nederland B.V. is er behoefte aan meer structuur en professionalisering m.b.t. de werkprocessen en de verdeling van taken- en verantwoordelijkheden. Het doel van het project is om de werkprocessen te professionaliseren, taken en verantwoordelijkheden duidelijk te beleggen en een plan voor verdere groei te ontwikkelen. Alles met het doel om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te waarborgen/verbeteren. Het project streeft naar de ontwikkeling van een concrete en duidelijk geformuleerde doelstelling en strategie voor de komende jaren op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij moeten de knelpunten in de werkprocessen in kaart worden gebracht. Ook wordt er gestreefd naar het	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening		
			Topp Tools Nederland B.V.	Ermelo		Duurzame Inzetbaarheid Topp Tools Nederland BV				€ 10.000						
2014EUSF2011056	DI	2014		NL	n.v.t.		Dexcom Retail is de onderneming waar het ondersteunend personeel voor de winkels van Dixons werkzaam zijn. Dixons houdt zich bezig de detailhandel en distributie van consumenten elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is vershil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezond en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als WIA, eigenrisicodragerschap, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar verhoging competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers Onderzoek wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als flexibilisering arbeidsvoorwaarden, verbeteren arbeidsomstandigheden, medewerker tevredenheidsonderzoek maken daar deel van uit.	6-1-2015	6-11-2015	€ 19.980						
			Dexcom Retail BV	Almere		Continuïteit met focus op best of class				€ 9.990						
2014EUSF2011057	DI	2014		NL	n.v.t.		Decorum Company fungeert al 15 jaar als marketing- en verkooporganisatie voor 60 toonaangevende bewerkers van potplanten bloemen. Samenwerking vormt de basis van Decorum Company. Kennis is het sleutelwoord en vakmensen zijn de drijvende kracht. De organisatie is ondertussen gegroeid naar een groep van 12 professionele medewerkers en wordt complexer. Daarom is het plan opgevat om deze medewerkers verder te scholen, ervaring te laten opdoen en met elkaar de toekomst van Decorum te laten vormen. Het platform dat hiervoor bedacht is, heet Decorum Academy. Het programma van de Decorum Academy bestaat uit kennisbijeenkomsten die zijn gericht op het ontwikkelen van een leercultuur voor werknemers en het sturen op aanpassingen van de organisatie van het werk. Leercultuur voor werknemers: Het is belangrijk om je te blijven ontwikkelen in je werk. Om meer plezier en uitdaging in het werk te krijgen en vooral om als bedrijf beter te presteren. Kennis, ontwikkeling en betrokkenheid in een bedrijf kunnen het verschil	28-1-2015	28-11-2015	€ 19.950			23-3-2016	Ingetrokken na verlening		
			Decorum Company	Honselersdijk		Masterclass Decorum Academy				€ 9.974						
2014EUSF2011058	DI	2014		NL	n.v.t.		Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van personeelscan, medewerker tevredenheidsonderzoek en loopbaan scans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functiedoelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanrekenen van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit goptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	27-1-2015	27-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000				
			Luitjes B.V.	SCHAGEN		Afstemmen van ambities				€ 8.000						
2014EUSF201106	DI	2014		NL	n.v.t.		De ambitie van Berko Wijchen B.V. (hierna Berko) is om zichzelf opnieuw uit te vinden hoe zij in de toekomst in de markt van perslucht blijven bestaan, kunnen blijven vernieuwen, blijven kloppen en de beste kwaliteit aan perslucht blijven leveren. Hiertoe is Berko in de eerste helft van 2014 met BMD Advies een project gestart waarin het management van Berko heeft gewerkt aan visie en uitgangspunten om deze ambitie te realiseren. Het gaat om het neerzetten van Bet persluchtstation van de toekomst. Een van deze uitgangspunten is dat Berko het faciliteren van ontwikkeling van haar medewerkers ziet als essentieel voor het slagen van het persluchtstation van de toekomst. Dit doel valt samen met het thema Bet bevorderen van de leercultuur kan de ESF subsidie voor Duurzame Inzetbaarheid. Het project dat Berko en BMD Advies samen aangaan geeft hier invulling aan door de implementatie van adviezen uit het voortraject te begeleiden waarmee Berko op organisatie, afdeling en individueel niveau inzicht krijgt in hoe het leerpotentieel is verdeeld binnen de organisatie en welke sterkten en zwakten bestaan ten aanzien van het benutten van dat leerpotentieel. Hiertoe worden een organisatie scan, leerverbeterworkshops en terugkoppeling van de resultaten van beide uitgevoerd.	6-1-2015	6-11-2015	€ 17.750	€ 8.874	€ 17.750				
			Berko Wijchen BV	Wijchen		Het bevorderen van de leercultuur bij Berko Wijche				€ 8.874						

2014EUSF2011061	DI	2014			NL	n.v.t.	Van Aarle Timmerbedrijf B.V. (hierna: Van Aarle) is een innovatieve organisatie welke continue met duurzaamheid bezig is (zowel qua materiaalgebruik, als bij personeelszaken). Door deze dynamiek is behoefte aan vaste processen, duidelijke managementinformatie en duidelijke taken en rollen voor medewerkers. Voorstaande bedrijfsfacetten zijn continue aan verandering onderhevig en optimalisatie blijft noodzakelijk voor een optimale bedrijfsvoering. Naast de interne organisatie verder te professionaliseren wil Van Aarle het werk z&A vormgeven dat medewerkers van Van Aarle zich een leven lang veilig, gezond en productief kunnen inzetten voor de organisatie. Het project Spijkers met koppen slaan richt zich met name focussen op het personeelsbeleid, de optimalisatie van het menselijk kapitaal, het verhogen van de eigen verantwoordelijkheid, verbetering van de werkprocessen, cultuur en	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011065	DI	2014	Van Aarle Timmerbedrijf B.V.	Sint Oedenrode	NL	n.v.t.	Spijkers met koppen slaan	Stichting Radar heeft een werkvormingsmonitor te komen tot structurele inbedding en bewustwording over duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011068	DI	2014	Stichting Radar	Maastricht	NL	n.v.t.	Werkvermogensmonitor Radar	Plan van aanpak. a. Wat: Advies en onderzoeks traject inclusief groeps- en individuele advisering in het kader van Duurzame Inzetbaarheidsbeleid: 1. onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers. 2. analyse van werkvermogen, werkbeleving en fysieke en mentale gezondheid van medewerkers. 3. individuele- en groeps- advisering naar aanleiding van de gevonden resultaten. 4. Bespreking met de organisatie over de soort interventies: Van Inzicht Naar Inzetbaarheid. b. Wanneer: vanaf oktober 2014. c. Wie: voor de circa 830 medewerkers van de organisatie. d. Hoe: Bedrijfspresentaties/groepsstrategieën, werkgroep bijeenkomsten Duurzame Inzetbaarheid, Adviesgroep Werkvermogensmonitor en sturing dashboard Duurzame Inzetbaarheid, Individuele Coaching, Van Inzicht naar Inzetbaarheid (VIN) advies sessies. e. Hoelang: vanaf oktober 2014 t/m 30 juni 2015.	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			13-5-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011069	DI	2014	Altez BV	Vroomshoop	NL	n.v.t.	HR Cyclus en duurzame inzetbaarheid	Opstellen en implementeren HR Cyclus functioneringsgesprekken en alle aanverwante HR zaken zoals persoonlijke ontwikkelingsplannen, opleidingsbeleid, opleidingsplan, opleidingsbudget. Kennis en vaardigheden houden geen gelijke pas met wat er gaande is in de organisatie, de markt en de samenleving. Tegelijkertijd is ontwikkeling van mensen een belangrijke motor voor de continuïteit en groei van bedrijven, ook voor Altez. Binnen Altez is behoefte aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarvoor is het allereerst belangrijk in kaart te brengen wat wordt verwacht van medewerkers (competenties/taken/verantwoordelijkheden) en waar staan medewerkers (kennismatrix) en kan een werknemer nog ontwikkelen/groeien? Wanneer dit in kaart is gebracht kan per afdeling/medewerker een opleidingsbudget en/of opleidingsplan worden opgesteld.	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201107	DI	2014	Bedi Culinaire	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij The Hunting Lodge	Probleemanalyse: The Hunting Lodge is gelegen op een prachtige locatie in Rozendaal. Diana Bogers en Bert Sloophorst hebben The Hunting Lodge ongeveer anderhalf jaar geleden gekocht en zijn hard aan het werk om het bedrijf naar hun hand te zetten. Een Nieuwbedrijf brengt uitdagingen met zich mee en dit ondervinden ook Diana en Bert. Het kost ze veel energie om mensen aan te sturen en de rolverdeling op orde te brengen. Diana zou graag meer verantwoordelijkheden delegeren maar kan dit niet omdat de medewerkers niet goed weten wat de doelstellingen zijn en wat er van ze verwacht wordt. Diana en Bert willen de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers verhogen. Er moet een team worden gesmeed wat zelfstandig de organisatie kan dragen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatiedoelen worden geanalyseerd en waar nodig herformuleerd. Op basis van een balanced scorecard wordt dan een steunplan welke kennis, vaardigheden en gedrag	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			12-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011070	DI	2014	Severinus	Veldhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Severinus	*Severinus is de zorgorganisatie in Veldhoven en omgeving. Primair voor mensen met een matige tot zeer ernstige verstandelijke beperking. Van jong tot oud. Severinus biedt haar cliënten en hun naasten passende ondersteuning op maat. In wonen, werken en leven. Uitgangspunt daarbij zijn de wensen, behoeften, mogelijkheden en levensfase van onze (toekomstige) cliënten. De missie van Severinus als werkgever is zorgen voor de juiste medewerker op de juiste plek. Wij vinden het belangrijk om medewerkers een werkplek te bieden waar ze dagelijks met veel plezier naar toe gaan. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid heeft Severinus op beleidsniveau reeds diverse thema's ingericht (b.v. gesprekken gezond oud worden, het eigen regie model). Het ontbreekt echter aan een integraal beeld en aanpak. In het kader van dit project wil Severinus Arbodienst een onderzoek laten uitvoeren naar hoe Severinus ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt er geïnvesteed in de mentale fitheid van de medewerkers.	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.229	€ 12.458		
2014EUSF2011071	DI	2014	Stichting Scholengroep Pontes	Goes	NL	n.v.t.	Scan Vitaal in je Werk voor de mw van Pontes	De behoefte van de Van den Berg Hardhout is te komen tot een hoger rendement door de betrokkenheid van het personeel te verbeteren. De adviseur verricht de volgende activiteiten: ? Analyse van de huidige organisatie (informatie-stroom, samenwerking, overleg, verantwoordelijkheden, meten van invloed van personeel op eigen werk) door interviews, inlezen in procesbeschrijvingen en observatie van gedrag in het werk. ? Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan. ? Begeleiden om nieuwe werkwijze te implementeren. ? Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (Plan Do Check Act) Doelgroep van het project: directie + personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel) Hoe wordt de doelgroep betrokken: door middel van interviews en individuele begeleiding wordt de doelgroep betrokken op zijn of haar niveau. In de interviews wordt onder meer aandacht besteed aan: o Beleving van werk (motivatie) o Relatie van het werk met het bedrijfsresultaat o Plaats in de organisatie	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011072	DI	2014	Van den Berg Hardhout B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Focus op betrokkenheid	Hellebrekers Techniek is een technische dienstverlener op het gebied van procesinstallaties en gebouwinstallaties. Met innovatieve concepten en integrale oplossingen worden klanten bediend in de industrie, sport en recreatie en utiliteit. Hellebrekers Techniek heeft circa 180 medewerkers. Hiervan bevindt een groot deel zich in risicovolle situaties en wordt een deel van de medewerkers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Om de duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers te bevorderen dient er een deskundig advies te worden opgesteld met een implementatieplan om eventuele nadelige gevolgen voor onze medewerkers (op het gebied van veiligheid gezondheid en welzijn) bij het uitvoeren van de risicovolle werkzaamheden te voorkomen dan wel beheersbaar te maken. Daarnaast dient de blootstelling aan gevaarlijke stoffen geanalyseerd te worden en eventuele maatregelen kenbaar te worden gemaakt.	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Hellebrekers Techniek B.V.	Nunspeet	NL	n.v.t.	Bevordering Duurzame Inzetbaarheid medewerkers				€ 10.000					

2014EUSF2011073	DI	2014	Nyrtar Budel	Budel-Dorplein	NL	n.v.t.	Bijl.F. aan het werk	Nyrtar is een metallurgisch zinkverwerkend bedrijf. Vanuit grondstoffen, ertsen, wordt via een elektrolytisch proces zink en andere metalen gewonnen. Dit proces is arbeidsintensief en er wordt binnen de productie afdelingen gewerkt in een 5- en 3 ploegensysteem. Momenteel heeft Nyrtar te maken met een vergrijzende werknemers populatie. Door gewijzigde wetgeving t.a.v. de pensioengerechtigde leeftijd, zullen de werknemers langer moeten doorwerken, maar de heersende mentaliteit en de fysieke werkomstandigheden zijn hier nog niet goed op voorbereid. Nyrtar zoekt naar oplossingen om de medewerkers langer en duurzamer inzetbaar te maken binnen de eigen organisatie. Een van de speerpunten waar Nyrtar aan wil gaan werken is het bewustzijn van de mensen verlagen ten aanzien van hun eigen inzetbaarheid. Verder wil Nyrtar zich gaan richten op de gezondheid en vitaliteit van medewerkers, om vroegtijdige uitval te voorkomen. Door vanuit werkgever en werknemer hier structureel aandacht aan te geven kunnen	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.500			
2014EUSF2011075	DI	2014	PCC Conservingswerken BV	Heijningen	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare medewerkers	Werknemers tevredenheids onderzoek: scan van welbevinden op individueel en bedrijfsniveau, hiervan afhankelijk van de uitkomst van de Persoonlijke Ontwikkelings Plan (POP). Met een individuele Risico Voorspelling vaststellen of de medewerkers met de juiste bedrijfsprofiel in de juiste functie en juiste afdeling werkzaam zijn. Met een Psycho Sociale Arbeidsbelasting meten of de mentale arbeidsbelasting gedragen kan worden. Aan de hand van de uitkomsten sturen op duurzaamheid en de mobiliteit vergroten	27-2-2015	27-12-2015	€ 10.000	€ 20.000		13-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011076	DI	2014	Driessen Logistics BV	Deurne	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Driessen Logistics	Driessen Logistics B.V. bestaat ruim 80 jaar en levert logistieke oplossingen voor bedrijven. Denk hierbij aan opslag en vervoer, maar eveneens aan expedite, transport en verscheppingen. Ook het om- en verpakken van goederen en het mengen, maken, zeven en afvullen van zowel vaste als vloeistoffen behoren tot het dienstpakket van het bedrijf. Dit alles wordt op 10000m² terrein uitgevoerd. De laatste jaren vindt er als gevolg van een veranderende markt een verschuiving plaats van diensten als opslag en voorraadbeheer naar meer complexe en complete logistieke oplossingen. Dit vraagt om een andere inrichting van de organisatie en daardoor een andere werkwijze en meer flexibiliteit van de medewerkers. Om de medewerkers zover te krijgen dat ze zijn toegestemd op deze nieuwe manier van werken zal door middel van een aantal assessments met leidinggevenden en sleutelpersonen een nulmeting plaatsvinden. Er is intern reeds een start gemaakt met het interviewen van medewerkers om de huidige werkprocessen in kaart te brengen.	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.333		
2014EUSF2011077	DI	2014	Uitgeverij Zwijzen BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Nieuwe expertise competenties en kennis opbouwen	Uitgeverij Zwijzen wil, gezien de elkaar snel opvolgende veranderingen in de markt, meer expertise opdoen op het gebied van veranderprocessen en toepassingsgericht leren denken over de nieuwe mogelijkheden door ICT. Dit vereist een andere manier van denken en handelen bij de medewerkers van Zwijzen en vraagt om het verkrijgen van kennis en competenties. Een van de belangrijkste onderdelen die Zwijzen wil verankeren in de organisatie is 'action learning' waarbij medewerkers de ruimte krijgen (maar ook de ruimte nemen) om zelfstandig te experimenteren met nieuwe concepten, ideeën en ontwikkelingen. Het project volgt een iteratief traject, waarbij er eerst een kennisassessie plaats zal vinden met de medewerkers om inspiratie en praktische tips op te doen. Action learning betekent dat ook in deze eerste sessie gewerkt wordt aan concrete opdrachten en het doorvertalen van kennis naar toepassing in de eigen organisatie. Vervolgens worden de medewerkers zowel collectief als individueel geholpen bij het verzamelen van data, uitwerken van plannen en het realiseren van voort vastgelegde doelstellingen.	6-2-2015	6-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011078	DI	2014	Stichting Fatima Schreuder Groep	Wehl	NL	n.v.t.	Leerplatform Duurzame inzetbaarheid	Di is een actueel thema in de Gehandicaptenzorg. Voor de langere termijn zijn er knelpunten op de arbeidsmarkt te verwachten: De vraag naar zorg zal blijven toenemen en hiermee de werkgelegenheid in de branche. Het personeelsbestand is vergrijd. In 2008 was meer dan 24% ouder dan 50 jaar, een percentage dat groeit met gemiddeld 7,8% per jaar. Als gevolg van deze vergrijping zal de vervangingsvraag toenemen. Deze vergrijping kan bij onvoldoende beleid resulteren in een toename van het aantal werknemers dat verminderd inzetbaar is. Vorm geven aan goed werkgeverschap, zorg dragen voor een goede inzet van het menselijk kapitaal nu en in de toekomst en de gewenste organisatieontwikkeling ondersteunen met een integrale aanpak, leidt ook voor de HR afdeling van Fatima Schreuder Groep (FSG) tot het werken aan duurzame inzetbaarheid. FSG wil zich richten op de vitaliteit van haar medewerkers door aandacht te blijven houden voor de gezondheid en het welzijn van de medewerker. Dit betreft ook de arbeidsmotivatie, motivatie en fysieke en mentale capaciteiten. FSG wil medewerkers ondersteunen in het blijven leren en ontwikkelen zodat ze de juiste competenties blijven behouden en kansen creëren in hun loopbaan. FSG wil de interne en externe mobiliteit van medewerkers stimuleren. FSG wil de aandacht voor duurzame inzetbaarheid verankeren in de organisatiecultuur. Dit betekent draagvlak creëren bij management, bewaatzijn bevorderen binnen de organisatie en het thema een gedeelde	18-6-2015	17-6-2016	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200	€ 19.200	14-1-2015	Afwijzing
2014EUSF2011079	DI	2014	Dental Partners Rotterdam B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Dental Partners visie 2020	Er staat nog weinig op papier over de strategie van Dental Partners. Vragen over de marktpositionering, groeiestrategie en organisatie inrichting worden nu vooral pragmatisch beantwoord. De uitdagende toekomstverwachtingen van Dental Partners vragen om een planmatige aanpak en organisatie. Daarom is eveneens een grondige analyse van de positie in de markt essentieel. Dental Partners is bezig met een strategische herorientatie, waarin het 'zamen bouwen' aan de toekomst centraal staat. We willen vanuit het MT met medewerkers onderzoeken hoe onze organisatie deze stap kan maken en wat hierin belangrijke verbeterpunten en prioriteiten zijn. Naast het MT worden sleutelmedewerkers uitgenodigd om hieraan mee te bouwen. Op basis van het onderzoek wordt het plan opgesteld dat zorgt voor een vernieuwde lange termijn focus voor de onderneming. En dat leidt bij betrokkenen tot meer zelfkennis, het delen van ervaringen met elkaar, het van en met elkaar leren en het creëren van een beter draagvlak en commitment met betrekking tot de koers voor het bedrijf in de komende jaren. De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt in het advies en het plan meegenomen. Wat betekent de nieuwe koers voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers betrokken, welke	10-12-2014	10-10-2015	€ 9.600	€ 20.000			7-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201108	DI	2014	Stichting medisch spectrum Twente	Enschede	NL	n.v.t.	MST mantelzorgvriendelijk	Het MST wil de organisatie meer mantelzorg vriendelijk maken. Hiertoe wil zij Jong en Veer als specialist op dit gebied inzetten. Zij zullen een advies vormen (samen met de medewerkers) en opstellen rondom dit thema. Daarnaast zullen zij de implementatie van een nieuw mantelzorg concept gaan begeleiden. Het combineren van werk en mantelzorg is een nieuwe en belangrijke maatschappelijke uitdaging. Het is de ambitie van adviesbureau Jong en Veer om hierin een constructieve bijdrage te leveren. Dit doen zij door het aanbieden van expertise, begeleiding en advies aan werkgevers. Het MST is daar graag een van. Een goede werk- zorgbalans is essentieel voor het optimaal functioneren van werknemers met mantelzorgtaken. En ook voor werkgevers. Een werkgever die de thematiek van de werkende mantelzorg bespreekbaar maakt, houdt zijn werknemers langer duurzaam inzetbaar. Goede afspraken over flexibele werktijden, thuiswerken, betaald en onbetaald verlof bij zorg voor kinderen of bij langdurige mantelzorg kunnen de inzetbaarheid van	10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000		€ 9.750			
											€ 10.000					

2014EUSF2011080	DI	2014		NL	n.v.t.	ACHTERGROND Landwinkel is een coöperatie van 95 boerenbedrijven (melkveehouders, fruit- en groenteteelers). De coöperatie kent een stevige groei en veel ambities. Om het geheel van ambities vorm te geven, is Landwinkel voornemens een ervaren en kundig extern adviseur in te huren. DOEL -> In kaart brengen huidige organisatie, managementstructuur, HR-beleid in theorie en praktijk. Hieraan gekoppeld analyse van de nieuwe management opzet, ontwikkelen van een strategie en de vertaling hiervan in concrete actieplannen. -> Ontwikkelen van uitvoeringsplan voor praktisch organisatie management en interne kennisontwikkeling. -> Interne bewustwording creëren voor het ontwikkelen van ambitieus conform SMAART -> Duurzaam verhogen van kennis- en expertisniveau van de medewerkers. -> Professionaliseren van vestigingseigenaren en medewerkers om samen de organisatie te ontwikkelen en strategie te vertalen in concrete actieplannen. -> Technische en commerciële innovatie tot kernbestanddeel van organisatiebeleid inbedden. -> Invullen en uitdragen van ieders persoonlijke ontwikkelniveau, formuleren van een persoonlijkheidsbeleid, opstellen van individuele ambities en formulering van concrete leercurve. Gezamenlijk formuleren van verantwoordelijkheden en performance t.a.v. het leren en de individuele ontwikkeling daarbuiten (werk/privé/balans). -> Leercultuur: kennisdeling om elkaar naar hoger niveau te tillen.	10-12-2014	10-10-2015		€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening		
2014EUSF2011081	DI	2014	Landwinkel Coöperatie	Veenendaal	NL	n.v.t.	Samen voor een betere verbinding	probleem/vraagstelling: - behoefte aan een gedegen Duurzame Inzetbaarheidsbeleid. oplossingsrichtingen: - persoonlijke ondersteuning van de medewerkers, organisatie van informatie voorzien om beleid gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen vullen (groeps- advisering en begeleiding) plan van aanpak: - WAT: advies en onderzoekstraject inclusief groeps- en individuele advisering in het kader van Duurzame Inzetbaarheidsbeleid: * onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers * analyse van werkvermogen, werkbeleving en fysieke en mentale gezondheid van medewerkers * individuele- en groeps- advisering naar aanleiding van de gevonden resultaten * bespreking met de organisatie over de soort interventies. Van Inzicht Naar Inzetbaarheid. WANNEER: vanaf oktober 2014 WIE: voor de 1400 medewerkers van de organisatie HOE: bedrijfspresentaties/groeps trainingen, werkgroep bijeenkomsten Duurzame Inzetbaarheid, Advisering WerkVermogensMonitor en sturing dashboard Duurzame Inzetbaarheid, Individuele coaching. Van Inzicht Naar Inzetbaarheid (inval) aan de slag.	11-3-2015	11-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011082	DI	2014	Stichting RK Ziekenhuis "St. Franciscus"	Roosendaal	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheidsprogramma bij FZR	Rietlanden Terminals BV heeft enige jaren geleden de professionalisering van het bedrijf en de bedrijfsvoering opgepakt, waarbij naast andere, duurzame productie en duurzame inzetbaarheid speerpunten zijn. In dat kader worden de functieomschrijvingen van de leidinggevenden momenteel gemoderniseerd. Vervolgens zal door middel van een loopbaanscan en onderzoek naar het niveau van competenties bij de leidinggevenden bepaald worden in welke mate zij reeds als voldoende competent beoordeeld kunnen worden. Aan Klotz Schouten Prevoo is gevraagd vanuit een deskundig perspectief te adviseren en begeleiden van het managementteam in: ? het bepalen van de kerncompetenties van medewerkers, in dit geval leidinggevenden op de werkvloer. ? Tevens is gevraagd een opzet aan te bieden voor een onderzoek naar aanwezige en duurzame te ontwikkelen competenties bij de betreffende leidinggevenden, met als doel duurzame inzetbaarheid, ? dat onderzoek uit te voeren, ? en onderbouwd advies te geven over de resultaten daarvan.	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.237	€ 16.475		
2014EUSF2011083	DI	2014	Rietlanden Terminals BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam leidinggeven om de werkvloer	o Aanleiding Het hart van de Nijmeegse kunst- en cultuursector wordt gevormd door zes grotere instellingen, ook wel genaamd de C-6. Wij zien ons geconfronteerd met bezuinigingen en zijn door de gemeente Nijmegen gevraagd om met een oplossing te komen om dit te realiseren. De C-6 heeft in het Cultuur Netwerk Nijmegen uitgesproken dat een gezamenlijk Shared Service Center (hierna te noemen SSC) hieraan kan bijdragen. Het oprichten van het SSC vormt de tweede fase uit een traject waarin de instellingen met elkaar duurzame samenwerking verkennen. De eerste fase was uitvoeren van een quickscan naar financiële besparingen bij bundelen van inkoop. Deze aanvraag voor de ESF-subsidie heeft betrekking op werkzaamheden in fase 2. o Fase 2 Duurzame Inzetbaarheid bij vorming van SSC In een SSC worden onderdelen uit de bestaande zes organisaties "geknipt" en samengevoegd in een nieuwe organisatie of gashouder (een van de bestaande organisaties). Op hoofdlijnen zijn daartoe twee kernactiviteiten nodig: 1) Een organisatiescan naar de ondersteunende diensten die mogelijk kunnen worden ondergebracht in een SSC 2) de planvorming voor het SSC met een duurzame bezetting van personeel uit de bestaande zes organisaties. (beide onderdelen worden in de activiteiten uitgewerkt). o De doelstelling van dit project in drieledig: ? Het versterken van de professionaliteit van dienstverleners door ons ? Het verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening door ons ? Het verbeteren van de klantervaring door ons	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			19-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011084	DI	2014	Stichting Openbare Bibliotheek Gelderland Zuid	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen aan Shared Service Center	Van Leeuwen Precisie te Deventer is de specialist op het gebied van stalen precisiebuizen en andere precisieproducten. Klanten van Van Leeuwen Precisie hebben een steeds hoger verwachtings- en eisenpatroon. Dit is kenmerkend voor o.a. de automotive industrie. Van Leeuwen ziet deze industrie als groeimarkt, waardoor men dus nu en in de toekomst moet blijven voldoen aan de strengere eisen en verwachtingen. Dit betekent dat de organisatie en medewerkers het werk continu beter moeten blijven organiseren. Alleen op deze wijze kan het marktaandeel in o.a. de automotive industrie verder worden vergroot en kan men de groei doormaken die het management voor ogen heeft. De directie wil middels dit project de organisatie van werk binnen de totale Van Leeuwen Precisie organisatie voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalig actie, daarom wil de directie door dit project haar medewerkers, een nieuwe en herkende impuls geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de effectiviteit/productiviteit en efficiency te verbeteren en om betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid). Er zijn binnen de organisatie reeds een aantal knelpunten signaleerd. Door middel van de maatregelen die in ons project worden aanpakken en	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2011085	DI	2014	Van Leeuwen Precisie B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie	Aanreiken en implementeren van instrumenten om een nulmeting per medewerker uit te voeren in het kader van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor is een plan van aanpak voor de implementatie opgesteld.	24-2-2015	24-12-2015	€ 16.800	€ 8.150	€ 16.300			
2014EUSF2011086	DI	2014	Quality Coaching B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé (hierna: SZMK) stelt cliënten in staat om zo lang mogelijk zelf vorm en inhoud te geven aan het eigen leven. Daar waar cliënten tekorten ervaren verleent men ondersteuning. Men doet dat met vaste dienstverleners en gaan daarbij uit van de beleving van de klant. Onze organisatie past zich gericht aan nieuwe omstandigheden aan. Wij continueren daarnaast wat in de praktijk goed gebleken is. De organisatie faciliteert cliënt en dienstverlener vanuit een viertal vaste waarden: gelijkwaardigheid, veiligheid, betrouwbaarheid en solidariteit. Daar waar het inhoudelijk meerwaarde heeft werken wij samen met anderen. SZMK is een nieuwe weg ingeslagen om een aantal functies te centraliseren. Eén daarvan is de horecatak met een nieuw te ontwikkelen horecaformule. Deze formule zal stichtingsbreed worden ingezet, wat betekent dat alle restaurants onder dezelfde vlag diensten zullen verlenen. Daarnaast bevordert dit de uitwisseling van medewerkers. Gelet op deze grote verandering, wil de projectgroep inzicht krijgen of de coördinatoren de vereiste competenties bezitten en wat er nodig is aan coaching en training om de competenties te ontwikkelen. SZMK gaat het bedrijf Spoor Discovery & development inschakelen om te kunnen analyseren of de betreffende mensen de mogelijkheden hebben de	6-1-2015	6-11-2015	€ 8.400	€ 16.150	€ 8.074	€ 16.490		
			Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé	Groenlo	NL	n.v.t.	Op weg van een zorgrestaurant naar een Grandcafe		€ 8.074							

2014EUSF2011087	DI	2014			NL	n.v.t.		Het zorg- en dienstverleningsproces bij Vierstroom Wonen met Zorg wordt zichtbaar rondom de cliënt (en/of familie en mantelzorgers) georganiseerd. Vanuit kleinschalige teams met deskundige en gemotiveerde medewerkers, die verantwoordelijk zijn voor het totale zorgproces. De teams zijn zelfsturend? Van medewerkers wordt dit vaardigheden om hun rol als zorgprofessional goed uit te oefenen. Het gaat om het signaleren, de juiste vragen stellen en om zelfredzaamheid, autonomie en eigen regie van de cliënt. Dit vereist vaardigheden zoals actief netwerken met de sociale omgeving van de cliënt, ondernemend en proactief zijn en feedback kunnen geven en ontvangen. Onze medewerkers zijn zorgzaam, verantwoordelijk en professioneel in de relatie met de cliënt en zijn familie en/of mantelzorgers. En zijn gericht op samenwerking binnen het team, het resultaat en het voortdurend verbeteren van de zorg- en dienstverlening. We willen doorbreken dat gedacht wordt in hiërarchische oplossingen en structuren. De medewerkers worden minder afhankelijk van de leidinggevende. Zij krijgen zelf de middelen en de mogelijkheden om oplossingen te genereren. Van hen wordt verwacht daar zelf vorm en inhoud aan te geven.	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 8.220	€ 16.440		
2014EUSF2011088	DI	2014	Vierstroom	Gouda	NL	n.v.t.	Fit For The Job	Van de Bijl & Heerman (hierna te noemen VDBH) is 25 jr hervormer en werkt met 50 medewerkers. Uitval is een risico voor VDBH. Een gezonde leefstijl, een veilige werkomgeving en verlichting van fysieke belasting tellen bij ons. Door taakwisseling blijven medewerkers inzetbaar. Dit kan ook een uitkomst zijn wanneer de wat oudere medewerker het buitenwerk wat zwaar begint te vinden. Het is noodzaak een goed beleid te ontwikkelen, waarvan instroom, ontwikkeling en uitstroom deel uitmaken. Wij willen thuiswerken stimuleren zodat medewerkers zorgtaken op zich kunnen nemen, en kunnen afspraken worden gemaakt over verlof en zorg. Iedereen heeft verantwoordelijkheid om concrete acties aan duurzame inzetbaarheid te koppelen. Adhv een koerskaart wordt duidelijk waar VDBH met DI staat en wordt een haalbare collectieve ambitie met acceptatie benoemd. Wij gaan Happiness At Work Survey doen omdat gelukkige medewerkers beter presteren, creatiever zijn, beter samenwerken en loyaler zijn. Dit geeft een	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		8-3-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011089	DI	2014	V.d. Bijl - Heerman B.V.	Ophoussden	NL	n.v.t.	van start tot pensioen inzetbaar in het groen	Phoenix 3D Metaal is gespecialiseerd in het 3D onvormen van plaatwerk met rubberperstechnologie voor toepassing voor zowel prototypes en serieproductie. Door de hogere eisen van klanten is er steeds meer vraag naar snellere, kortere levertijden. Er wordt gewerkt met plaatstaal als grondstof voor de productie. Dit is fysiek zwaar werk en er wordt steeds meer gewerkt met gereedschappen en hulpmiddelen om, vooral oudere, werknemers hierbij te ondersteunen en te als werkgever te behouden. Kortere doorlooptijden vereisen ook een aanpassing van procesrichting en planning die gedragen wordt door alle medewerkers. In het kader van flexibiliteit bij het uitvoeren van het werk is brede inzetbaarheid een cruciale factor. Bij Phoenix zijn er twee type orderstromen met verschillende eigenschappen te onderscheiden: prototypes en reparatorders. Op dit moment beschikt de organisatie niet over de middelen om een beroep te doen op een adviseur die dit traject kan begeleiden. De EF actie is dan ook een mooie kans om hier samen met de werknemers nu mee aan de slag te	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 6.325	€ 12.650		
2014EUSF201109	DI	2014	Phoenix 3D Metaal	Eindhoven	NL	n.v.t.	Eendracht maakt Sterk	Het projectdoel is het uitzetten van de toekomst van Spronk Bakkerijmachines. In de komende tijd moeten een aantal belangrijke stappen gezet worden. We starten met een bedrijfsplan waarna we vervolgens gaan kijken hoe we de omgang met de medewerkers zo goed mogelijk kunnen aanpassen aan de moderne en steeds veranderende tijd. In de toekomst wordt de rolverdeling anders en willen we een andere manier van leiding geven toepassen. Belangrijk is dat onze medewerkers zich hierin van bewust zijn zodat zij als een team achter Arno en Harm blijven staan zoals ze dat ook altijd voor Johan (-Sr) hebben gedaan. Onze deskundige medewerkers zijn erg belangrijk bij het succes van onze organisatie; namelijk kwaliteit en goede service leveren. We gaan kijken hoe we dit op lange termijn zo goed mogelijk kunnen waarborgen en waar er indien nodig bijgeschuifd en bijgeschoold dient te worden. We starten met een beschrijving van de persoonlijke kwaliteiten van de drie managers; waarin verschillen zij en waar liggen de overeenkomsten. Daarna	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.325	€ 12.650	
2014EUSF2011091	DI	2014	Handelmaatschappij G. Spronk - Zn. B.V.	Herveld	NL	n.v.t.	Spronk generatie 3	RMS Kerst- en Themapakketten B.V. is gespecialiseerd in het professioneel creëren, verpakken en distribueren van Kerst- en Themapakketten. Duurzame inzetbaarheid moet bij dit bedrijf organisatie breed worden opgepakt. De organisatie wil een visie ontwikkelen en beleid opstellen waarin vertrouwen, initiatief, zelfregie en een leider, inspireerd kader centraal staan. Dit met de overtuiging dat medewerkers dit ook zullen uitdragen richting afnemers. Aan de heer C.G. Batenburg (Accountantskantoor Brittenburg) is gevraagd een organisatieplan te maken om de positie te bepalen met betrekking tot de vraag hoe de organisatie er nu voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor zal adviseur C.G. Batenburg onder meer interviews afnemen bij verschillende medewerkers en waarneming ter plaatse verrichten. Op basis van deze uitkomsten zal een sessie met de medewerkers en de directie worden opgesteld om de gewenste richting van de organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid te bepalen. Tenslotte zal C.G. Batenburg begeleiden bij het opstellen en implementatie van de maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. Hierbij zal met name aandacht zijn voor de leercultuur binnen de organisatie. De	16-1-2015	16-11-2015	€ 20.000			2-3-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011093	DI	2014	RMS Kerst- en Themapakketten B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid - RMS Kerst- en Themapakket	CTB Flex wil in samenwerking met PRIMAN talentmanagement een talent performance traject implementeren. Op basis van de talent performance is het mogelijk meer te bereiken met dezelfde mensen. Het traject is gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten d.w.z. dat mensen gemotiveerd en vol energie aan het werk gaan en blijven binnen CTB Flex. Voor CTB Flex is het niet alleen belangrijk dat de medewerkers meer in hun kracht komen te staan en daardoor meer intrinsiek gemotiveerd raken voor hun werk, maar ook dat dit zich uitbetaalt in een daadwerkelijke (onder de streep) performance verbetering. Het begint met een duidelijk functie- & competentieprofiel. Nadat dit is opgesteld wordt er in overleg met de medewerker een talentgesprek ingepland. Voorafgaand worden de medewerkers uitgenodigd om een TMA Methode Talentanalyse te doen. Het talentgesprek heeft in de basis een vertrouwelijk en professioneel karakter. De gesprekken zullen worden gevoerd door een senior TMA methode expert van PRIMAN. Insteek van het gesprek zijn de volgende onderwerpen: Wat zijn je talenten en drijfveren en hoe vertalen die zich naar kwaliteiten, vaakullen en ontwikkelpunten? Welke ontwikkelings bij je doorgemaakt sinds je aantreden bij CTB Flex?	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 19.200			
2014EUSF2011094	DI	2014	CTB Flex	Ede	NL	n.v.t.	Talent Performance traject	CONO Kaasmakers (CK) is een coöperatie uit 1901. 475 veehouders leveren melk aan CK. CK is altijd bezig geweest met duurzaamheid en dierenwelzijn. De laatste jaren is er meer focus gekomen op duurzaamheid in de brede zin. De themaduurzame inzetbaarheid en vitaliteit spelen binnen de organisatie. CK beschikt over 160 FTE. De afgelopen jaren heeft CK medewerkers ingezet op hun specialisme. De ontwikkelingen in de kaaswereld en de ambities van CK zijn van dien aard, dat niet op de oude voet kan worden doorgaan. CK heeft besloten om haar capaciteit uit te breiden en een nieuwe kaasmakerij te plaatsen. Anderzijds staat de omzet onder druk door andere eisen die aan het product kaas worden gesteld. Het kunnen bieden van de hoogste melkprijs aan de boeren vraagt om een product met duurzame meerwaarde. CK wil meer inzetten op MVO en duurzame inzetbaarheid. CK zal zich niet alleen moeten onderscheiden door het aanbod van producten verder aan te passen aan de markt, maar ook zal haar arbeidsorganisatie duurzamer en flexibeler moeten organiseren.	22-1-2015	22-11-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.365	
2014EUSF2011095	DI	2014	CONO Kaasmakers	Middenbeemster	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit CONO Kaasmak	De directie van CK streeft een gezonde continuïteit na. Medewerkers zullen Een groot deel van de organisatie vergrijst. Dit deel van de organisatie (m.n. servicemonteurs) heeft een lang dienstverband bij STILL, waardoor deze werknemers vanuit het begin hun contract nog onder ARBO middelen hebben gewerkt en hebben daardoor fysieke klachten ontwikkeld. De jongere service monteurs zijn minder fit en hebben daardoor moeite met de fysieke aard van het werk. A.g.v. vergrijzing, ontgroening en een laag verloop is er een noodzaak om te anticiperen op de gesignaleerde problemen rondom de inzetbaarheid van werknemers. Vanuit de OR is de wens geuit om een ouderenbeleid te formuleren. STILL wil dit graag uitbreiden naar een breder beleid waarbij de nadruk ligt op duurzame inzetbaarheid voor elke leeftijdscategorie. Door een organisatieplan uit te voeren wordt enerzijds meer inzicht verkregen in activiteiten die al ontspoord worden en anderzijds waar meer aandacht aan moet worden besteed om de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers te bevorderen. Dit wordt gedaan aan de hand van een projectplan waarin alle stakeholders worden betrokken: HR, beleidsmakers, leidinggevenden,	20-2-2015	20-12-2015	€ 10.000	€ 14.200	€ 6.150	€ 12.300	
			STILL Intern Transport B.V.	Hendrik Ido Ambach			Organisatieplan en beleidsvorming Duurzame Inzetba			€ 7.100					

2014EUSF2011098	DI	2014			NL	n.v.t.	Stella Fietzen B.V. bestaat 5 jaar en is in deze periode sterk gegroeid. Hierbij doorlopen ze de diverse groeifasen, waar ook de verschillende groeipijnen geconstateerd worden. De behoefte van Stella Fietzen B.V. is om deze groeipijnen die invloed hebben op het personeel te verhelpen en waar mogelijk te voorkomen. Op welke manier is hen nog onduidelijk en dat vormt de aanleiding voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: - vaststellen van de doelstelling, en subdoelen, van het project. - analyse van de huidige organisatie. - De analyse is gericht op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en te verwachten verandering in de komende jaren. Het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directie, inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. - Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelsinstrumenten. - Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA). Doelgroep van het project: totaal personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel)	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011099	DI	2014	Stella Fietzen B.V.	Ermele	NL	n.v.t.	Mobiliteit van medewerkers van Stella Fietzen	Hoe wordt de doelgroep betrokken: door middel van interviews wordt de doelgroep betrokken op zijn of haar	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 8.482	€ 16.965				
2014EUSF2011100	DI	2014	Epos BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Epos verhoogt de betrokkenheid en productiviteit	Epos Specijens BV is producent van o.a. knivelen, spieerlijen, sauzen en marinades. Epos kent een platte organisatiestructuur waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Epos opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om beter toegerust te zijn op de organisatie van het werk wil men een traject starten waar samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit wordt verhoogd. Het project start met een quickscan waarin de knelpunten rondom de organisatie van het werk in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe deze knelpunten geslecht kunnen worden. Onderwerpen zijn: communicatie, leidinggeven vs. zelfsturing, samenwerken (amen leren, afspraken maken en nakomen. Voor de scan worden interviews gehouden met MT, leidinggevenden en medewerkers. Na deze analysefase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt het werk georganiseerd kan worden. Hoe de communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers en tussen afdelingen versterkt kan worden, om wanneer dit gerealiseerd is, de	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011101	DI	2014	Royal Reesink N.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Persoonlijk gezondheidsprogramma	Bezoek te maken met een sterke groei. De onderneming is in korte tijd uitgebreid van 270 naar 1100 medewerkers. Hierdoor is de complexiteit van de organisatie toegenomen hetgeen andere eisen stelt aan de managementkwaliteiten van het Senior Management. De taken van het Senior Management zijn door deze groei veranderd en verward. Het Senior Management had in de oude situatie veel contact met medewerkers, door de groei is dit contact niet meer mogelijk. Het Senior Management heeft moeite om zich aan te passen aan hun nieuwe rol. Binnen dit project dient de gezondheid van het Senior Management in kaart te worden gebracht. Aan de hand van een binnen dit traject te ontwikkelen gezondheidsscan wordt het Senior Management gecontroleerd op fysieke en mentale ongesteldheden. Daarnaast zal er binnen dit traject worden gefocust op de ontwikkeling van een gezondheidsbeleid dat de werkdruk van het management vermindert en de gezondheid verhoogt.	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.063				
2014EUSF2011102	DI	2014	Harthoorn Coldstores B.V.	Barneveld	NL	n.v.t.	Organisatie verbeterplan Harthoorn Coldstores	Vanwege de overname van Harthoorn door Agro Merchants Group is de situatie ontstaan waarbij het huidige management van Harthoorn geleidelijk haar taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie intern gaat af- en overdragen. Deze aanvraag richt zich op de werkmanschap Harthoorn Coldstores BV. De doelstelling is dat het huidige middenmanagement binnen 3 jaar zodanig is geïntegreerd dat het zittende MT geen dragende kracht meer hoeft te zijn voor de strategische, tactische en operationele uitdagingen binnen Harthoorn. Dit proces is op dit moment al ingezet middels management cursussen voor het huidige middenkader, maar er zullen meerdere stappen gezet en geborgd moeten worden ten behoeve van interne professionele ontwikkeling. Vanuit de bestaande contacten, kennis van de koel- en vriesbranche en de vaardigheden op het gebied van strategie ontwikkeling van organisaties en	10-2-2015	10-12-2015	€ 19.750	€ 7.299	€ 14.598				
2014EUSF2011103	DI	2014	Schuitman - Partners Registeraccountants B.V.	Voorhuizen	NL	n.v.t.	Schuitman toekomstbestendig	De belangrijkste redenen om dit project te starten zijn als eerste dat er door digitalisering, veranderende klantwensen en marktomstandigheden verschillende typen werkzaamheden zijn vervallen of veranderen van karakter. Om succesvol te blijven in de komende jaren met een organisatie als Schuitman is het van belang om gezamenlijk, in dialoog met de medewerkers, naar andere manieren van werken te zoeken. Dit met als doel dat in de toekomst nog steeds werk gevonden wordt dat past bij de medewerkers van Schuitman en waarmee ook geld verdiend kan worden, zodat de organisatie kan blijven bestaan. We willen met dit project, in dialoog met onze medewerkers, een significante verbetering in de organisatie van het werk bewerkstelligen, dit houdt onder meer in: - Een betere afstemming van het assortiment van Schuitman en de inzetbaarheid van de medewerkers. - Betere inzetbaarheid van medewerkers bij veranderende klantvraag. - Een betere fit tussen klantbehoefte en mogelijkheden van de medewerkers. - Een betere afstemming tussen verschillende vakdisciplines. - Minder leegloop van oudere medewerkers. - Nieuwe teams en teamsamenstellingen. - Hervrelden van verantwoordelijkheden op medewerker-, team-, en afdelingsniveau. - Ander wijze van aansturen van medewerkers en teams. - Een andere manier van samenwerken tussen vakgebieden. - Een andere manier van samenwerken tussen collega's. - Een andere manier van omgaan met informatie en informatiesystemen. - Eenduidige werkwijze, (vastgestelde rollen, taken, processen). - Vastgestelde structuur voor het betrekken van markt en klant bij productontwikkeling en innovatie.	18-12-2014	18-10-2015	€ 9.874	€ 18.600	€ 9.300	€ 22.625			
2014EUSF2011104	DI	2014	Bekwaam InterimManagement	Breda	NL	n.v.t.	Bekwaam toekomstgericht	Welke concrete acties kunnen worden genomen om de ambitie van het bedrijf vanuit het perspectief van de duurzame inzetbaarheid van professionals vorm te laten geven waarbij de netwerkorganisatie een verbindend element kan vormen. Daarnaast acties ondernemen om de leercultuur te bevorderen zodanig dat Bekwaam professionals in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geïntegreerd vanuit de professionals zelf). Met als doel het zelfondernemend vermogen verhogen van het Bekwaam team om te komen tot duurzame inzetbaarheid, een grotere betrokkenheid en meer eigen	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 9.725	€ 19.450				
2014EUSF2011105	DI	2014	Autospuitbedrijf en Uitdeukinrichting Albert Kip B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Autoshadebedrijf Alber	Aanleiding De directie van Autoshadebedrijf Albert Kip B.V. heeft de noodzaak om een versnelde organisatieontwikkeling door te maken. Vanuit de historie van het bedrijf investeert men in toepasbare technieken, systemen en middelen. Men heeft echter niet de ontwikkeling van het bedrijf moet komen uit de competenties van de medewerkers. De directie van Autoshadebedrijf Albert Kip heeft daarom besloten een traject te starten met als doel productieve, commerciële, flexibele, betrokken en gezonde medewerkers te krijgen en dit ook diep in de processen van het bedrijf te borgen. Uitgangspunt Het belangrijkste uitgangspunt in dit project is de focus op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Plan van aanpak Dit programma gaat uit van 6 fasen; het verkrijgen van draagvlak voor een duurzame gesprekscyclus, ondersteuning van de directie middels gespreksbeheer, ontwikkelen van competenties (o.a. commercieel), bevorderen van een leercultuur en het doorvoeren van			€ 10.000						

2014EUSF2011104	DI	2014			NL	n.v.t.		En langdurige eenzijdige werkhouding of verkeerde werkhouding vormt een risico voor klachten aan het bewegingsapparaat. In de praktijk blijkt dit ook veel medewerkers hebben klachten of verzuimen door klachten aan het bewegingsapparaat. Om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden, moeten medewerkers goed voorlichtt zijn over een goede werkhouding en gezonde leefstijl en bewust zijn van risico's van hun specifieke beroep. Hiermee worden zij gestimuleerd om hun gedrag te veranderen waardoor men beter met de werkbelasting leert om te gaan. Een aantal medewerkers wordt geselecteerd om vervolgens als Ergocoach collega medewerkers in de dagelijkse praktijk te coachen ten aanzien van een goede werkhouding en gezonde leefstijl waardoor de continuïteit ervan wordt gewaarborgd.	15-1-2015	15-11-2015		€ 16.000			1-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011105	DI	2014	GVV Exploitatie BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ergocoaching - bewuste leefstijl gezonde houding	Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk middel om werknemers fit te houden en ervoor te zorgen dat zij flexibel inzetbaar zijn en daarmee tevens de organisatie naar een nieuw level brengen. Zorggroep Achterhoek is ingebied naar waar zij staat betreffende Duurzame inzetbaarheid. Waar moet zij in de toekomst aandacht aan besteden en waar hebben werknemers behoefte aan. Door het uitvoeren van een organisatiescan wordt er zowel naar de ambities van de organisatie als die van werknemers gekeken en kan er een geldig advies worden uitgebracht over de toekomstige activiteiten van de organisatie om Duurzame inzetbaarheid te implementeren. De adviseur zal een organisatie scan voorbereiden en uitvoeren en hieruit een geldig advies en implementatieplan schrijven voor Zorggroep Achterhoek.	10-12-2014	10-10-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011106	DI	2014	Zorggroep Achterhoek	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers ZGA	Achtergrond/Aanleiding De Accountancy markt is enorm in beweging. Jaarrekeningen en rapportages zijn commodity producten geworden en in de toekomst zal dit nog verder geautomatiseerd gaan worden. Daarnaast is de klant kritischer en mondiger en staan de prijzen onder druk. Essentieel dus dat de accountants nadenken over hun business model. B&P is ervan overtuigd dat de toekomst ligt in het toegevoegde waarde bieden bij haar klanten. Samen met alle medewerkers wil B&P een verbeterproject starten gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In een verbeterproject wordt het team gestimuleerd en uitgedaagd als ondernemer te denken en daarin een eigen rol te pakken. Probleemstelling Welke concrete acties kunnen genomen worden om de leercultuur te bevorderen zodanig dat B&P medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geïnitieerd vanuit de medewerkers zelf). Met als doel het zelfondernemend vermogen te verhogen van het B&P team en het partnerteam een meer coachende rol gaat uitvoeren. Oplossingsrichting(en) Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te coachen en te faciliteren	2-12-2014	2-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011108	DI	2014	B-P Capelle B.V.	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	B-P Capelle	- Invloedsfeer uitbreiden te maken, niet alleen op stuurparameters, maar ook op Plus Projects is een subsidieadviesbureau, waar adviseurs bedrijven en instellingen helpen met het verkrijgen van externe financiering. Het ondersteunen bij het aanvragen van subsidies en fiscale voordelen is de hoofdafdeling. Plus Projects bestaat bijna 10 jaar en is inmiddels uitgegroeid tot 8 werknemers. Drie senior adviseurs, 2 mediator adviseurs, 2 junior adviseurs en een office manager. In ondersteuningstrajecten voor klanten vormt men altijd duo's (projectleider + kostendrager). De afgelopen jaren heeft Plus Projects een start gemaakt met de persoonlijke ontwikkeling van de werknemers. Momenteel heeft iedereen een jaargetel met doelstellingen. Hierin staan zowel de bijdrage aan de bedrijfsdoelstellingen als de persoonlijke ontwikkelpunten, waarbij de vaardigheden die men nodig heeft als adviseur centraal staan. De specifieke rollen die men heeft binnen het team (kostendrager, projectleider, accountmanager) zijn uitgewerkt en de basis om elkaar bewust te maken van het eigen handelen en van elkaar te leren is gelegd door het leren en oefenen met diverse technieken (feedback, LSD, non verbale communicatie). Om een efficiëncyclus te maken en te groeien als organisatie is het van belang	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.125	€ 16.250		
2014EUSF2011109	DI	2014	Plus Projects	Den Haag	NL	n.v.t.	Leercultuur Plus	Inleiding: Al ruim vijftien jaar is A&M Impact actief op het gebied van websites, shops en marketing. In onze samenwerking met onze klanten werken we aan het bereiken van hun online doelen. Het internet draait al lang niet meer om websites alleen. Daar hoort ook een zorgvuldige vertaalslag van online visie naar doelgerichte webmarketing bij. Voor praktische ondersteuning op het gebied van social media hebben we onze eigen A&M Impact University opgericht. In de loop der jaren zijn de werkzaamheden van het bedrijf steeds kennisintensiever geworden en wordt er meer van de medewerkers gevraagd en verwacht. In de toekomst neemt dit naar verwachting nog sterk toe, ook omdat het bedrijf de ambitie heeft zich steeds meer op het pad van ontwikkeling te begeven. Probleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en daarmee de toenemende complexiteit van de (ontwikkelings-) projecten. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000			4-12-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011111	DI	2014	A-M Impact Internetdiensten BV	Doetinchem	NL	n.v.t.	Meer ontwikkelingsgericht werken	Eigenraam heeft te maken met teruglopende bedrijfsresultaten. In de afgelopen jaren heeft Eigenraam diverse maatregelen genomen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Hoewel deze maatregelen hebben bijgedragen aan een beter bedrijfsresultaat, moeten er nog aanvullende maatregelen worden genomen om de organisatie aan te passen aan de snel wijzigende markt- en economische omstandigheden. Hiervoor zijn structurele maatregelen nodig om het werk efficiënter, flexibeler en productiever te organiseren en in te richten. Bovendien moet worden gewaarborgd dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en duurzaam	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011110	DI	2014	Eigenraam Schiedam B.V.	Schiedam	NL	n.v.t.	Onderzoek verduurzaming beleid	Praxis is een dynamische en groeiende organisatie en er wordt veel van de medewerkers verwacht. Praxis wil dat medewerkers in hun organisatie duurzaam gezond en vitaal zijn. Daarvoor moet de organisatie antwoord krijgen op een aantal vragen die met behulp van een externe adviseur beantwoord worden. Waar staat de organisatie t.a.v. Duurzame Inzetbaarheid van de medewerkers en op welke zaken dient men zich te focussen om beleid te kunnen maken? Welke activiteiten voeren we al uit en hoe passen die in het gehele beleid? Hoe kan men vanuit de verzamelde informatie gerichte stappen ondernemen om Duurzame Inzetbaarheidsbeleid te borgen binnen de organisatie?	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 19.300	€ 9.650	€ 19.300		
2014EUSF2011111	DI	2014	Praxis DHZC B.V.	Amsterdam Zuid-Os	NL	n.v.t.	Gezonde en vitale medewerkers duurzaam inzetbaar	Ufkes Greentec BV is een dynamisch bedrijf, gespecialiseerd in het ontwikkelen, onderhouden en leveren van houtversnipperaars, stobbenfrezen, houtkranen, hoogkippers, boom sorteers, etc. Zij onderscheidt zich door een breed gamma aan professionele machines, ervaren werknemers en kwaliteit werk. Kort geleden is uit een analyse van gesprekken met directie en werknemers gebleken dat diverse processen in het bedrijf niet meegegroeid zijn met de organisatie: - Er is gebrek is aan organisatie en structuur. Enerzijds wordt verantwoordelijkheid afgeschoven naar boven in de organisatie, anderzijds worden er beslissingen genomen door personen die de gevolgen hiervan niet kunnen overzien. - Verantwoordelijkheden zijn vaak onduidelijk, leiding geven verloopt inefficiënt, een belemmering voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. - Communicatie tussen verschillende afdelingen in de organisatie verloopt soms moeizaam. Dit leidt tot inefficiëntie, dubbel werk, bureaucratie, vertraging en tijdrovend overleg. - Een duidelijke prioritering in werkzaamheden aanbrengen wordt complexer, werknemers verliezen overzicht. - Bovenstaande problemen leiden tot een toename van de werkdruk, onnodige vertraging en disfunctionele planning. Overzicht, grip op de werkzaamheden en betrokkenheid vervagen langzaam. Frustraties en irritaties groeien.	6-12-2014	6-10-2015	€ 9.650	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.250		
2014EUSF2011111	DI	2014	Ufkes Greentec B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werken bij Ufkes Greentec BV	Ufkes Greentec onderkent de noodzaak om een stap te maken naar een			€ 10.000					

2014EUSF2011112	DI	2014	Ergo Control BV	Enschede	NL	n.v.t.	Ergo control is een bedrijf met ca. 35 medewerkers. Ergocontrol heeft vanwege marktomstandigheden een krimp gekend. Vanwege werkloosheid en de toegenomen werkdruk zijn er mentale klachten bij een groeiend aantal medewerkers en staat de vitaliteit van de medewerkers onder druk. Dit zal op termijn een negatieve invloed hebben op de duurzame arbeidsinzet van medewerkers. Om medewerkers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven A&O de groei van het ziekteverzuim te voorkomen wil Ergocontrol zich meer richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Daartoe zet Ergocontrol Beweging Werkt in, die Ergocontrol ondersteunt bij een stapsgewijze implementatie en uitvoering van vitaliteitsmanagement. In stap 1 wordt met een organisatie scan uitgevoerd om een goede analyse van de beginsituatie te maken. De resultaten van deze scan worden met directie, en alle medewerkers besproken in een visiesessie. In de sessie wordt de visie op vitaliteit bepaald en wordt gewerkt aan het creëren van een breed draagvlak voor het thema. Daarmee bouwt Ergocontrol aan een algemeen referentiekader rondom vitaliteit. In stap 2 wordt naast de organisatie scan een onderzoek gedaan naar de duurzame inzetbaarheid. MoDi is een wetenschappelijk onderbouwde methode die de inzetbaarheid van medewerkers ondersteunt of bevordert	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 9.850	€ 19.700			
2014EUSF2011114	DI	2014	Green Tomato Holding	Druuten	NL	n.v.t.	Teneinde een actieve bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van haar franchiseemers heeft New York Pizza het plan opgepakt om een opleidingsprogramma aan te bieden gericht op een drietal speerpunten: ? Finance ? Marketing & Sales ? Leiderschap en ondernemen Doelstelling daarbij is om, door het organiseren en faciliteren van een opleidingsprogramma op maat, franchiseemers te ondersteunen bij het verbeteren van hun bedrijfsvoering, het daarbij behorende resultaat, de begeleiding van de medewerkers in de winkels en het klantcontact. Bijkomende voordelen zijn een verhoogde arbeidsproductiviteit en een toename van de tevredenheid bij zowel medewerkers op de New York Pizza vestigingen als bij de franchiseemers zelf. Enerzijds wordt de leercultuur voor medewerkers gestimuleerd door een bewustere en meer gerichte begeleiding van de franchiseemers/bedrijfsgeveenden (onderdeel d), anderzijds worden werknemers begeleid naar en franchiseemers begeleid in hun ondernemerschap (onderdeel e). Ad. d: Franchiseemers zijn vaak geneigd zich volop te focussen op de dagelijkse business. New York Pizza wil ze blijven stimuleren te werken aan hun	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 9.727	€ 19.455			
2014EUSF2011115	DI	2014	R.H. Transportoelief Westland B.V.	Maasdijk	NL	n.v.t.	en Transportoelief Westland (RH) heeft in een aantal oetige jaren een vrijwel geheel nieuw team van medewerkers. Alle medewerkers in het nieuwe team hebben een WW-verleden. De medewerkers zijn allen gekwalificeerd zijn voor het werk en beschikken over de juiste werkervaring. Door de verschillende werksituaties, de uiteenlopende karakters van de medewerkers en de recente (werkloosheids)ervaringen die men elders heeft opgedaan, heerst er bij velen nog steeds een gevoel van angst en onzekerheid voor de toekomst. Dit wordt afgespiegeld in een hoog ziekteverzuim. Het project Revitalisering arbeidsorganisatie door implementatie duurzame inzetbaarheid RH heeft als doel van de medewerkers 1 team te smeden met respect voor elkaar. Hierbij worden zaken centraal gesteld als het organiseren van een dag- en werkroutine en het krijgen van een hernieuwde motivatie en hernieuwd vertrouwen. Omdat een heldere en open onderlinge communicatie daarbij onontbeerlijk is, worden daarvoor de juiste voorwaarden gecreëerd ? zoals periodiek en laagdrempelig werkoverleg. Niet in de laatste plaats wordt veel aandacht besteed aan het (opnieuw) op peil brengen en verbeteren van de vaktechnische kennis. Deze kennis kan zowel intern als extern verworven	10-12-2014	10-10-2015	€ 19.854			2-12-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011116	DI	2014	Phone House Netherlands B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	PHN is sinds 1998 actief op de Nederlandse markt en heeft hier inmiddels 212 vestigingen. Daarnaast is Phone House online vertegenwoordigd. PHN heeft medewerkers in dienst die werkzaam zijn o/h hoofdkantoor in Amersfoort. Mede door het economische tij heeft er recent bij PHN een reorganisatie van de onderneming plaatsgevonden. Deze reorganisatie heeft effect op de organisatie van het werk. Idee is meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers te beleggen en hen meer betrokken en ondernemend te laten worden. Dit is makkelijker gezegd dan gerealiseerd. PHN wil de beoogde veranderingen samen met haar medewerkers inzetten. Uitgangspunt hierbij vormt het creëren van de randvoorwaarden voor een duurzame vitale organisatie waarbij medewerkers ook zelf in belangrijke mate verantwoordelijk worden voor de eigen ontwikkeling e/h functioneren van de afdeling en afdelingen onderling. Dit vergt een aanzienlijke wijziging van de organisatie v/h werk Omv te organisatie is vastgesteld dat de ontwikkeling v/e werkcultuur waarin de medewerkers zichzelf continue blijven ontwikkelen ohg persoonlijk leiderschap en ondernemerschap noodzakelijk is. Intrinsiek is er veel	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000			4-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011117	DI	2014	Harthoorn Packaging B.V.	Barneveld	NL	n.v.t.	Deze aanvraag richt zich op de werkmachtschap Harthoorn Packaging BV. In het recente verleden is voor Harthoorn Packaging reeds een traject doorlopen waarbij gewerkt is aan professionalisering van het MT en strategie bepaling. Om verder vorm te geven aan de uitwerking van de strategie en besturing van de organisatie (en zelfwerkzaamheid van personen) is binnen Harthoorn Packaging BV behoefte aan: - de invoering van prestatemanagement (gekoppeld aan organisatiedoelen), - het opzetten en invullen van beoordelings- en functioneringsgesprekken en - het opzetten van een loongebouw gekoppeld aan (objectieve) prestaties van het personeel	10-12-2014	10-10-2015	€ 13.000	€ 6.462	€ 12.925			
2014EUSF2011118	DI	2014	Multifit BV	Dongen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leersituatie	2-12-2014	2-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011119	DI	2014	Unica Installatietechniek B.V.	Bodegraven	NL	n.v.t.	Unica Installatietechniek BV (Unica, www.unica.nl) is een landelijk werkend installatietechnische onderneming. Verdeeld over 15 vestigingen werken circa 1.550 medewerkers bij Unica. Unica heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Het management van Unica wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Unica wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Unica: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Unica een project starten. In dit project wil Unica op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000					

2014EUSF201112	DI	2014			NL	n.v.t.		Seine Metaal B.V. is een vooruitstrevend metaalbedrijf dat continue bezig is met nieuwe ontwikkelingen en innovatieve klantoplossingen. Daarnaast bewerkt het bedrijf niet alleen traditionele metalen, maar ook andere materialen zoals kunststof, aluminium en beton. Seine wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Seine beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Seine vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Seine een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 0			
			Seine Metaal B.V.	Vroomshoop	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to			€ 10.000					
2014EUSF2011120	DI	2014			NL	n.v.t.		Duurzame Inzetbaarheid (DI) staat op de agenda bij Marel Holding, met name het thema 'Gezondheid/vitaliteit' dat hier onderdeel van uitmaakt. Hiervoor is het project "PMO's & Informatie campagne ingericht". Het project beoogt om bewustwording van de medewerkers te verhogen op het gebied van hun eigen gezondheid/vitaliteit en inzicht krijgen op de gezondheidsrisico's van de organisatie. Hiervoor worden 2 middelen ingezet: 1) PMO's die medewerkers op individueel niveau inzicht zullen geven op hun eigen gezondheid en die tevens op organisatie niveau een blauwdruk van de algemene gezondheid van de medewerkers binnen Marel Holding zal geven. De PMO zal vragen bevatten aangaande de leefstijl (BRAVO aspecten), de algemene gezondheid en afgesloten worden met fysieke testen en een persoonlijk advies/coaching. Op basis hiervan kan bepaald worden waar de risico's liggen en waar vervolgens de focus bij het vervolg van het gezondheidsprogramma zal liggen. 2) Een informatie campagne: gedurende een jaar zal er een informatie campagne op het gebied van 'Gezondheid/vitaliteit' gehouden worden. De	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Marel Holding BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	PMO en informatie campagne			€ 10.000					
2014EUSF2011121	DI	2014			NL	n.v.t.		Kennis is de kracht van Rijkers Procestechnologie B.V. Systeemkeuzes, procesberekeningen en het ontwikkelen van een werkend concept: alles wat te maken heeft met processtechniek is voor ons vertrouwd terrein. Onze processtechnologen leggen zich al vele jaren toe op het mengen van vloeistoffen en (minder goed oplosbare) poeders, bijvoorbeeld tot suspensies en dispersies zoals lijn, kalkmeel, verf, voelbaar schuurmiddel en compounds. Een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortschrijdende technische mogelijkheden eisen een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Tevens dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (to) hoge doorlooptijden van projecten binnen Rijkers Procestechnologie B.V. leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als bij de monteurs. De kennis binnen Rijkers Procestechnologie B.V. zit voornamelijk bij de vakmensen op de afdeling werkvoorbereiding en bij de monteurs. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor de organisatie.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Rijkers Procestechnologie B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Als je bij Rijkers werkt zit je goed			€ 10.000					
2014EUSF2011122	DI	2014			NL	n.v.t.		Om de medewerkers te behouden en te verdedigen te laten ontwikkelen onder de afdelingen Ledenservice, Boekhouding, HRM, Marketing & Communicatie, Secretariaat en beleid werken samen aan de doelstellingen van FNV Zelfstandigen. Deze afdelingen beslaan circa 10 van de in totaal 19 fte die werken bij FNV Zelfstandigen. Belangrijke onderdelen van werkgroepen betreffen de bedrijfsprocessen rondom de registratie van, communicatie met (of enquêtes en nieuwsberichten), en facturering van en betaling van leden, belangstellenden, beleidsmakers, toeleveranciers en overigen in ons netwerk. De hieraan ten grondslag liggende bedrijfsprocessen raken alle hiervoor genoemde afdelingen. Alle afdelingen zijn veel tijd kwijt aan overtypen van informatie die al digitaal wordt aangeleverd door leden, werknemers, beleidsmakers en overige betrokkenen. Uit de praktijk blijkt dat de focuscore in de werkgroepen te hoog is wat beslag legt op de controle functie. Er is daardoor geen tijd voor meer motiverende werkzaamheden, zoals betere communicatie met bestaande leden, behoud van leden, belacties naar oud-leden. Ledenservice omschrijft dit als volgt: Bij marketing acties maar niet DAG succesvol zijn, want Fiscoont heeft aan ruim 1.000 accountants, administratie- en belastingadvieskantoren praktijkgerichte vakinformatie en ondersteuning bij kantoororganisatie en klantcommunicatie. Voor onze onderneming is het van belang om onze ICT zo stabiel en efficiënt mogelijk te organiseren en daarom de processen zoveel mogelijk te borgen in standaarden. Onze missie is het bieden van gemak. Dat betekent dat we altijd voorop dienen te lopen in de markt teneinde de behoeften vroegtijdig te kunnen kanaliseren. Binnen onze organisatie werken circa 33 fte verdeeld over meerdere afdeling continue aan de ambitie. Op dit moment ervaart het management van Fiscoont dat werkzaamheden nog niet in voldoende mate in standaarden zijn geborgd en de productiviteit van medewerkers daaronder lijdt. We willen in staat zijn om de beschikbare mensen, middelen en processen zodanig in te richten dat we onze doelen kunnen realiseren. Daarnaast willen we onze prestaties vergroten in een sterk veranderende markt. Door het nemen van maatregelen om de organisatie van het werk te verbeteren, feitelijk het (ogenschijnlijk) onzichtbare deel van onze	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 9.625	€ 19.250		
			FNV Zelfstandigen	Utrecht	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk			€ 10.000					
2014EUSF2011123	DI	2014			NL	n.v.t.		Fiscoont heeft aan ruim 1.000 accountants, administratie- en belastingadvieskantoren praktijkgerichte vakinformatie en ondersteuning bij kantoororganisatie en klantcommunicatie. Voor onze onderneming is het van belang om onze ICT zo stabiel en efficiënt mogelijk te organiseren en daarom de processen zoveel mogelijk te borgen in standaarden. Onze missie is het bieden van gemak. Dat betekent dat we altijd voorop dienen te lopen in de markt teneinde de behoeften vroegtijdig te kunnen kanaliseren. Binnen onze organisatie werken circa 33 fte verdeeld over meerdere afdeling continue aan de ambitie. Op dit moment ervaart het management van Fiscoont dat werkzaamheden nog niet in voldoende mate in standaarden zijn geborgd en de productiviteit van medewerkers daaronder lijdt. We willen in staat zijn om de beschikbare mensen, middelen en processen zodanig in te richten dat we onze doelen kunnen realiseren. Daarnaast willen we onze prestaties vergroten in een sterk veranderende markt. Door het nemen van maatregelen om de organisatie van het werk te verbeteren, feitelijk het (ogenschijnlijk) onzichtbare deel van onze	26-3-2015	26-1-2016	€ 20.000	€ 7.495	€ 14.990		
			Fiscoont	Zwolle	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk			€ 10.000					
2014EUSF2011124	DI	2014			NL	n.v.t.		HAVL Kantoor en ICT bestaat 80 jaar. Er zijn altijd verschuivingen geweest in aandachtsgebieden. Recent zijn er forse stappen gezet om het bedrijf vanuit een 'Nieuwe werken visie' om te turnen. Letterlijk en figuurlijk. Een uitgebreide totaalrekening, het wegbreken van muren. Anders met je business en mensen omgaan is hierin essentieel. Ook een andere manier van omgaan met verantwoordelijkheden, samenwerkingen en doelen in de organisatie. De 'droom' van de directeur is hierin '7de stip op de horizon'. Het betrekken van medewerkers bij het beleid en de verantwoordelijkheid laag in de organisatie leggen om hen vanuit een bottom-up visie meer kracht en zeggenschap te geven om het gezamenlijk doel te bereiken dat is de insteek van dit traject. Het opkopen van eigen initiatieven het mitkeren van samenwerking en het prioriteren en agenderen van (veranderend) beleid en uitvoering. Het zelf oplossend vermogen aanspreken zonder dat hiervoor perse (top-down) een directie/MT noodzakelijk is die delegeert en controleert is hierbij de nieuwe bedrijfsvisie (bottom-up). We spreken hierbij dan ook van een verandering in gedrag van het team. Bij verandering van gedrag spreek je van een groei-traject wat tijd, aandacht, begeleiding, coaching en een goed luisterend oor nodig heeft. Veranderen kun je immers alleen wanneer je dit zelf wenst en je er de voorstellen van inzicht.	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			HAVL Kantoor en ICT	Tilburg	NL	n.v.t.	Het beste uit het HAVL team halen			€ 10.000					
2014EUSF2011125	DI	2014			NL	n.v.t.		ABAB gaat aan de slag met het zgn. duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De doelstelling van het duurzame inzetbaarheidsbeleid is de ouder wordende medewerker op een gezonde en verantwoorde wijze, de eindstreep bij het pensioen te laten halen. De faciliteiten die dit beleid biedt, helpt medewerkers bewuster te worden van de eigen verantwoordelijkheid in het tijdig maken van keuzes voor het vormgeven van de loopbaan in de (latere) loopbaanfasen. ABAB beoogt medewerkers die ten minste 5 jaar bij ABAB werkzaam zijn en/of 40 jaar of ouder zijn de mogelijkheid te bieden om de vervolgroute in hun loopbaan bewust nader uit te stippen. ABAB wil hiermee haar medewerkers tijdig inzicht geven in de eigen keuzemogelijkheden voor de verdere loopbaan. In het kader van de vitaliteit van medewerkers kunnen medewerkers vanaf 35 jaar op eigen initiatief aangeven of zij belangstelling hebben om door de bedrijfsarts te worden uitgenodigd voor een medische keuring. ABAB beoogt voorts de medewerkers van 55 jaar en ouder naast de reguliere medische keuring, een belastbaarheidsstest aan te bieden bij de bedrijfsarts. Uit deze belastbaarheidsstest kan een advies van de bedrijfsarts volgen voor het maken	27-11-2014	27-9-2015	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000		
			ABAB Belastingadviseurs en Juristen BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid ABAB			€ 9.000					

2014EUSF2011126	DI	2014			NL	n.v.t.	ABAB gaat aan de slag met het zgn. duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De doelstelling van het duurzame inzetbaarheidsbeleid is de oudere werkende medewerker op een gezonde en verantwoorde wijze, de eindstreep bij het pensioen te laten halen. De faciliteiten die dit beleid biedt, helpt medewerkers bewuster te worden van de eigen verantwoordelijkheid in het tijdig maken van keuzes voor het vervolgen van de loopbaan in de (latere) loopbaanfasen. ABAB beoogt medewerkers die ten minste 5 jaar bij ABAB werkzaam zijn en/of 40 jaar of ouder zijn de mogelijkheid te bieden om de vervolgroute in hun loopbaan bewust nader uit te stippelen. ABAB wil hiermee haar medewerkers tijdig inzicht geven in de eigen keuzemogelijkheden voor de verdere loopbaan. In het kader van de vitaliteit van medewerkers kunnen medewerkers vanaf 35 jaar op eigen initiatief aangeven of zij belangstelling hebben om door de bedrijfsarts te worden uitgenodigd voor een medische keuring. ABAB beoogt voorts de medewerkers van 55 jaar en ouder naast de reguliere medische keuringen te laten kiezen voor een aanvullende keuring.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 45.175					
2014EUSF2011127	DI	2014	ABAB Accountants BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid ABAB	In een eerder stadium (2013-2014) hebben we met hulp van een externe partij dit onderscheidend vermogen afgeleid en bepaald als uitkomst van een succesvol bestaan van al meer dan 40 jaar. We hebben vastgesteld waar we goed in zijn en waar klanten ons aan kunnen herkennen. In deel 2 van het project willen we de structuur uitrollen en gaan we onze processen verder verfijnen. Daarbij bepalen we welke richting we de komende jaren op willen en welke rol onze medewerkers daarin spelen. Om de medewerkers optimaal in te zetten betrekken we ze nadrukkelijk bij het bepalen hoe we de bepaalde richting vormgeven en nemen we de kwaliteiten van onze medewerkers mee in het verder aanscherpen van onze processen en dienstverlening. Een kant van de ontwikkeling zijn de competenties. Doel is om de verkoopgerichtheid, de klantgerichtheid maar ook het kritische vermogen om dienstverlening in resultaat om te zetten te verhogen. De basis daartoe wordt naar onze mening gevormd door het bepalen van de drijfveren van onze mensen. Waarom werken ze bij Boerhof, wat is ervoor nodig om hun talenten tot bloei te laten komen en wat zijn demotivatoren die mogelijk zorgen voor minder presteren of vastlopen op termijn? Samen met de competenties zorgt inzicht in de drijfveren voor input om tot een hogere betrokkenheid van onze medewerkers te komen en vooral een doelgerichte betrokkenheid.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 19.400	€ 9.700	€ 19.400			
2014EUSF2011128	DI	2014	Boerhof Projecten B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Expedite Boerhof deel 2	Het Project Duurzaam Inzetbaar heeft tot doel vast te stellen wat de intrinsieke motivatie is van de werknemers om met plezier te werken, en in hoeverre de organisatie daarin al bijdraagt, en welke verbeteringen/aanpassingen deze motivatie (zouden) kunnen vergroten. Hierbij wordt met name aandacht geschonken aan de leercultuur en de interne mobiliteit, en vanwege het detachingskarakter van een deel van de werknemers wordt ook aandacht geschonken aan het bevorderen van een flexibele werkcultuur. Tevens heeft het project tot doel vast te stellen in hoeverre de werknemers ervaren dat er sprake is van een gezonde werksituatie en een gezonde werk-privé balans. Deze uitkomsten worden geobjectiveerd door middel van Preventief Medisch onderzoek. Op basis van de resultaten van deze onderdelen wordt een implementatieplan opgesteld met SMART doelstellingen.	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.700	€ 14.100	€ 7.000	€ 14.040			
2014EUSF2011129	DI	2014	Active Health Artsen Plus B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaar	Matrabike Retail B.V., gevestigd in Waalwijk, exploiteert diverse winkels voor fietsen en fietsaccessoires in heel Nederland. Het assortiment bestaat uit alle denkbare typen fietsen van mountainbike tot e-bikes en daarnaast accessoires en verzekeringen. Naar aanleiding van eerder onderzoek zijn binnen Matrabike Retail B.V. reeds een aantal procesverbeteringen in gang gezet. Aangezien men steeds meer moet concurreren met online verkoop dienen processen optimaal ingericht te zijn en is de participatie van de medewerkers hierin van het grootste belang. De consument verwacht in een winkel een uitgebreid assortiment en uitstekende service. Dit vergt veel van de medewerkers en inrichting van de processen. Dit vergt soms een cultuuromslag. De eerder ingezette veranderingen hebben nog niet helemaal het gewenste doel bereikt. Een bijdrage uit het Europees sociaal fonds zal dit op korte termijn mogelijk maken. Het project 'Samen sterker?' zal samen met de medewerkers uitgevoerd worden waarbij vooral aandacht is voor procesverbetering en verbetering van de klantgerichtheid. Dit middels het nadrukkelijk delen van de waarden en normen met elkaar. Daarnaast zal een beoordelingsstructuur worden opgezet.	25-11-2014	25-9-2015	€ 7.050	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201113	DI	2014	Matrabike Retail B.V.	WAALEWIJK	NL	n.v.t.	Samen sterker	Het herinrichten van de organisatie en bedrijfsprocessen van Aannemersbedrijf Braakhuis om de stabiliteit en continuïteit van de organisatie te verbeteren met als uitgangspunt een duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie.	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011130	DI	2014	Aannemersbedrijf F.A. Braakhuis BV	Zenderen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Aannemersbedrijf Braakhuis	Binnen VGZ zijn in het verleden diverse programma's uitgevoerd gericht op de ontwikkeling van medewerkers, teams en organisatie. De uitdaging is nu is om authentiek leiderschap te ontwikkelen en blokkerende managementpatronen (wi weten het wel maar doen het niet) om te bulgen naar stimulerende patronen. In een aantal bijeenkomsten en sessies voorafgaand aan dit project hebben directie, afdelingsmanagers en teammanagers gezamenlijk besloten om met externe ondersteuning een verandertraject in te gaan gericht op het daadwerkelijk vormgeven van authentiek leiderschap. Met focuspunten zelfreflectie, gedragsverandering, samenwerken en verantwoordelijkheid. Met beoogd gevolg dat management en medewerkers meer geïnspireerd worden om elkaar aan te spreken en te complimenteren op het toepassen van gezamenlijk onderschreven stimulerende bedrijfswaarden en waarbij medewerkers zelf aan het roer komen te staan aan hun eigen ontwikkeling. Dit heeft geleid tot een plan van aanpak voor de gehele organisatie. Dit project is een deel daarvan en richt zich op het echelon teams en de teamontwikkeling binnen VGZ. Het project moet leiden tot een advies met implementatieplan waaronder	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000		26-2-2015	Ingetrokken na verlening		
2014EUSF2011131	DI	2014	Coöperatie VGZ u.a.	Arnhem	NL	n.v.t.	Authentiek Leiderschap	In de afgelopen jaren is de SSG De Rede op tal van terreinen geprofessionaliseerd. De schoolleiding heeft ingespeeld op veranderingen in het onderwijs en op landelijke ontwikkelingen. In het strategisch beleid van de Rede zijn deze keuzes terug te vinden. Deze koers is door de schoolleiding al een aantal jaren geleden ingezet en werpt de eerste vruchten af. Dit vraagt ook om veranderingen in hoe de organisatie aangestuurd wordt. De schoolontwikkeling is nu op het punt beland dat de aansturing en de ondersteuning van de medewerkers meer in beeld komt. In kern komt het er op neer dat deze aansturing van medewerkers zich focust op het professionele gedrag van de medewerker en uitgevoerd wordt door het middenmanagement. Daarom is het zicht hebben op wat professionaliteit inhoudt en hoe je dat kunt beïnvloeden van cruciaal belang voor het middenmanagement. In bijna alle gevallen leidt dit tot een heroriëntatie op de eigen rol als middenmanager en op onderdelen tot een zelfconfrontatie: oude gewoonten loslaten en accepteren van veranderende werkketens met medewerkers. En dat is wettelijk.	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.437	€ 18.874			
2014EUSF2011132	DI	2014	SSG De Rede	Terneuzen	NL	n.v.t.	Professionalisering Middenmanagement	Professionaliseren van het middenmanagement middels dit MD-traject	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011133	DI	2014	D-Ploy B.V.	Wijchen	NL	n.v.t.	CC	Collegiaal coachen op mentale belemmeringen en blokkades.	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011133	DI	2014	Matra Trading B.V.	Waalwijk	NL	n.v.t.	Op die fiets	Matra Trading B.V., gevestigd in Waalwijk, is importeur van diverse soorten fietsen. Matra Trading B.V. levert via een webshop en aan diverse vestigingen van haar dochteronderneming Matra Retail B.V. Het assortiment bestaat uit alle denkbare typen fietsen van mountainbike tot e-bikes en daarnaast accessoires en verzekeringen. Naar aanleiding van eerder onderzoek zijn binnen Matra Trading B.V. reeds een aantal procesverbeteringen in gang gezet. In de afgelopen tijd is de structuur binnen het bedrijf echter gewijzigd en heeft men te kampen gehad met afnemende vraag. De verkoop van elektrische fietsen verloopt volgens verwachting. Met deze afzet gaat wel veel extra servicewerk gepaard. De online verkoop vraagt een zeer strak geautomatiseerde organisatie. De consument vindt het normaal dat het product dat men 's avonds bestelt de volgende dag geleverd wordt. Is de aanbieder daar niet toe in staat dan wordt met het zelfde gemak de volgende webshop bezocht. Dit vergt veel van de inrichting van de processen. Ook de mensen achter deze processen moeten mee in de noodzakelijke veranderingen. Dit vergt soms een cultuuromslag. Door de veranderingen binnen de organisatie is een update van procesinrichting en een herijking van functies gewenst. Een bijdrage uit het	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			

2014EUSF2011134	DI	2014		NL	n.v.t.		Wihagen Techniek is een vrij jonge organisatie (2002) met een 8-tal vaste werknemers en een variabele schil. Het bedrijf groeit gestaag en is actief op rodelijk-viel gebieden zoals machinebouw, industrieel onderhoud, elektrotechnisch en mechanische componentenbouw t.b.v. o.a. de procesindustrie. Door de groei, diversiteit en het soort van werkzaamheden, welke werkzaamheden zowel op de bedrijfs-/productielocatie geschieden alsmede extern op locatie worden uitgevoerd acht directie het zeker relevant om te komen tot een goed veiligheidsbeleid teneinde risico's van bedrijfsongevallen te beheersen en beperken waardoor kwalitatief betere en veiligere arbeidsomstandigheden en duurzame inzet worden gegarandeerd. Dit veiligheidsbeleid dient te resulteren in een binnen de organisatie te borgen en te certificeren Arbo- veiligheidsmanagementsysteem. Omdat er binnen de organisatie tot op heden geen beleid en maatregelen zijn vastgelegd zal er eerst een bedrijfsplan door de adviseur worden verricht. Hierdoor worden bedrijfsprocessen in kaart gebracht. Hierna zal een RI&C en mogelijke	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.100				
2014EUSF2011135	DI	2014	Withagen Techniek B.V.	Halsteren	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken doen we samen	De schilder- en bouwbranche (vastgoedonderhoud) heeft sinds jaren te maken met economische zware tijden. Daarnaast is deze branche (teker in het verleden) erg traditioneel en hùkrarichisch gericht. Er liggen kansen op het gebied van creativiteit, leren en verbeteren en innoveren. En dan met name door dit collectief te realiseren in plaats van topdown. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samsengewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan leren en verbeteren. Het project behelst de volgende stappen: - Bedrijfs- en organisatieplan om visie te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, wat de visie en missie is, welke cultuur er heerst en het realiseren van een projectteam. - Definieren van doelstellingen voor het projectteam en voor de organisatie. - Workshops inzake leren en verbeteren om aan alle lagen van de organisatie duidelijk te maken hoe te leren en verbeteren. Tevens wordt aangehaald hoe werk optimaal te organiseren, rekening houdend met factoren als gezondheid, veiligheid, leeftijd van medewerkers, fysieke belasting, interesses, motivatie van medewerkers, etc. - Leren en verbeteren projecten op gezondheid en veiligheid waarbij aandacht wordt besteed aan risicosignalering, gebruik van middelen en met name aan bewustwording en bevorderen van veilig gedrag.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 6.137	€ 12.275			
2014EUSF2011136	DI	2014	Moonen Onderhoud en Renovatie BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	leren en verbeteren als teamprestatie	Probleemanalyse: DplusM is een Reclamebureau in Oeffelt. We hebben een aantal zware jaren gekend als gevolg van de financiële crisis. Inmiddels hebben we deze tijd achter ons gelaten en krabbelen we weer op uit het dal. Bij DplusM zijn we zeer bekwaam in het reclamewerk. We merken echter dat we moeite ondervinden met het oplossen van onze interne organisatie bij onze ambities. Hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers duurzamer inzetbaar worden zodat: datgene wat we voor ogen hebben gerealiseerd wordt, we met medewerkers goede afspraken kunnen maken, medewerkers zelfredzaam worden en dat wij met zijn allen de dingen doen waar we goed in zijn? Wij willen graag een goede interne structuur creëren waarbinnen het personeel een optimale begeleiding en opleiding geniet zodat ze uiteindelijk volledig zelfwerkend en zelfredzaam kunnen acteren. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden	27-11-2014	27-9-2015	€ 20.000	€ 6.115	€ 12.231			
2014EUSF2011137	DI	2014	Reclamebureau TSM BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern	e-Traction Europe is gevestigd te Apeldoorn. In de afgelopen jaren heeft de directie een veelvoud aan maatregelen genomen om de lange termijn toekomst van e-Traction veilig te stellen en een excellente uitgangspostie te creëren voor haar uitvinding, TheWheelA®. De directie wil middels dit project haar medewerkers een verdere professionaliseringslag laten maken op het gebied van het verbeteren van de organisatie van werk. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directie schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van een aanpak die medewerkers actief betreft bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. Het project is gericht op het ontwikkelen en implementeren van maatregelen waardoor medewerkers zelf continu het productieproces kunnen blijven optimaliseren naar een volledig en actueel beheerst proces. Het proces verloopt nu namelijk onbeheerst. Gedurende de implementatiefase van het project gaan medewerkers van e-Traction in de praktijk (onder leiding van de extern adviseur) aan de slag met het verbeteren van het productieproces. Via het project krijgen de medewerkers van e-Traction een leersame impuls waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. De inzetbaarheid van de medewerkers wordt daardoor. Enkele Nijmegen is na een periode van horizontale, herstructurering en vernieuwd leiderschap, weer volop in ontwikkeling. De kansen in de markt worden steeds beter verzilverd, hetgeen leidt tot groei van de organisatie. Het is nu zaak om de groei van de omzet en van de organisatie te koppelen aan de professionalisering van de medewerkers, zodat deze in staat worden gesteld om nu en in de toekomst voor de onderneming behouden en inzetbaar te blijven. Dat vraagt een versterking van het leervermogen van individuele medewerkers en van de gehele organisatie. Om een maatwerk aanpak te kunnen leveren, worden de talenten, de leerstijlen en het leervermogen van medewerkers in dit project gescaand. Naagaan wordt waar hun talenten liggen en hoe deze optimaal ingezet en ontwikkeld kunnen worden. Bij medewerkers die vastlopen of die dreigen vast te lopen wordt niet alleen naar leervermogen en naar talenten gekeken. Er wordt ook onderzocht welke invloed de werk-privé balans heeft op de huidige en toekomstige inzetbaarheid. Na deze	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 6.380	€ 12.760			
2014EUSF2011138	DI	2014	e-Traction Europe B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	The Retail Company is de onderneming waar het winkelpersoneel van de Centre formule op de loonlijst staat. Zij houdt zich bezig met de detailhandel en distributie van consumenten elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is verschil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezond en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid - Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als WIA eigenrisicodragerschap, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar vergroting competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers Onderzoek wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als flexibilisering arbeidsvoorwaarden, verbeteren arbeidsomstandigheden, medewerker tevredenheidsonderzoek maken daar deel van uit.	27-11-2014	27-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011139	DI	2014	Envia Nijmegen	Weurt	NL	n.v.t.	Ontwikkeling leervermogen en talent ten behoeve va	The Retail Company is de onderneming waar het winkelpersoneel van de Centre formule op de loonlijst staat. Zij houdt zich bezig met de detailhandel en distributie van consumenten elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is verschil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezond en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid - Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als WIA eigenrisicodragerschap, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar vergroting competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers Onderzoek wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als flexibilisering arbeidsvoorwaarden, verbeteren arbeidsomstandigheden, medewerker tevredenheidsonderzoek maken daar deel van uit.	19-12-2014	19-10-2015	€ 19.980			11-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011140	DI	2014	The Retail Company BV (Centre)	Almere	NL	n.v.t.	Continuus Improvement met focus op best of class	ons bedrijf is in korte tijd gegroeid van 3 naar 10 medewerkers. Maar met het aanstaande vertrek van de vestigingsmanager, moet de continuA'iteit van het bedrijf gewaarborgd blijven. Er moet aandacht besteed worden aan strategische vraagstukken en structuur. Maar ook de wijze waarop wij met klanten omgaan. Het in kaart brengen van de huidige situatie is een van de onderdelen van het visie traject. Het doel van dit visie traject is om een duurzaam gemeenschappelijk toekomstbeeld te ontwikkelen en de daarbij behorende koers in hoofdlijnen voor Translog Venlo BV uit te stippelen. Onze agenda's laten dat niet toe, hetgeen inhoudt dat we zaken moeten delegeren en dat onze personeelsleden een aangepaste invulling van hun takenpakket krijgen.	13-1-2015	13-11-2015	€ 9.990	€ 15.000	€ 6.000	€ 15.000		
			Translog Venlo BV	Venlo	NL	n.v.t.	Translog continuïteits plan			€ 7.500						

2014EUSF2011143	DI	2014			NL	n.v.t.		Hilting Anders wil met dit project via een samenhangende aanpak werken aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers in de productie. Uitgangspunten die als fundament gelden voor de aanpak: ? goed werkgeverschap betekent investeren in je mensen en de werkomgeving ? tegelijkertijd focussen op de optimalisatie van het productieproces ? scherpe en helderheid in de verdeling van verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer. Werknemer neemt meer eigen initiatief om inzetbaar te blijven ? focus op medewerkers die werkend hun pensioen te halen. De volgende activiteiten vormen de belangrijkste ingrediënten voor dit project. ? inzet werkvermogensmonitor over medewerkers ? strategische sessie met management om te komen tot verbeterplan ? trainen en begeleiden leidinggevenden (wet en regels sociale zekerheid, vroegtijdige inzetbaarheidsproblematiek, duurzaam werken aan inzetbaarheid (vlootshow), oefenen met aanspreken medewerkers op gedrag) ? inrichting ondersteunende structuur en ergonomische beoordeling werkplekken ? medewerkers sessies gericht op werken aan eigen duurzame inzetbaarheid d.m.v. eigenaarschap en actie	13-1-2015		13-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.900			
2014EUSF2011144	DI	2014	Eastborn Slaapsystemen BV	Vroomshoop	NL	n.v.t.	Hilting Anders klaar voor de toekomst	Het onderzoek duurzame inzetbaarheid binnen Stichting EduCare is een verzameling van methoden om de gezondheid van medewerkers van EduCare te bewaken en te bevorderen. Het bestaat uit onderzoek van de gezondheid, en activiteiten (interventies) om de gezondheid te verbeteren, als daar op basis van het onderzoek een reden voor bestaat. Het is bedoeld voor individuele medewerkers. Daarnaast kan Stichting EduCare met dit onderzoek ook een beeld krijgen van de gezondheid van groepen werknemers. Voor individuele werknemers, maar ook voor een groep kan de Stichting EduCare vervolgens activiteiten (interventies) opzetten ter bevordering van de	28-11-2014		28-9-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 28.395		
2014EUSF2011145	DI	2014	Stichting EduCare	Nunspeet	NL	n.v.t.	Onderzoek duurzame inzetbaarheid Stichting EduCare	Harrie Arendsen Ruurlo wil meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van haar personeel: doelstelling is om personeel voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd en productief te laten zijn. Hiervoor heeft Harrie Arendsen Ruurlo een extern bureau ingeschakeld, namelijk VitaMee, om van Harrie Arendsen Ruurlo een vitale organisatie te maken. Dat houdt in: 1. De focus ligt op duurzame toegevoegde waarde van het individu, met werkplezier en werkbalans als doelstelling. 2. Een sterk (middel)management is van doorslaggevend belang; Vitale Managers creëren Vitale Medewerkers. Een Vitale organisatie = een mens- en resultaatgerichte organisatie = hogere klanttevredenheid = beter rendement Binnen Harrie Arendsen Ruurlo wordt voornamelijk nog taakgericht gewerkt. Dit is vooral het geval bij het aansturen en begeleiden van personeel. Er is een onduidelijke communicatie over verwachtingen ten aanzien van houding en gedrag. Daarnaast wordt eigen verantwoordelijkheid van personeel nog onvoldoende gestimuleerd. Dit resulteert vaak in een onplezierige werksfeer. Vanuit de directie is er te weinig oog voor de balans in belasting, belastbaarheid van de medewerker en het onbenutte arbeidspotentieel. Competenties worden niet goed benut, waardoor er ook niet efficiënt genoeg	6-12-2014		6-10-2015		€ 10.000	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000		
2014EUSF2011146	DI	2014	Harrie Arendsen Ruurlo BV	Ruurlo	NL	n.v.t.	Slimmer werken aan duurzame inzetbaarheid	NIZO is de afgelopen jaren enorm gediversifieerd. Niet alleen met nieuwe diensten voor nieuwe klanten. Ook de werkwijze is sterk veranderd. NIZO is tegenwoordig een projectorganisatie. Projecten kennen een hoge mate van fluctuatie qua werkaanbod en een veel kortere duur. NIZO heeft de afgelopen jaren geïnvesteed om de medewerkers de vaardigheden bij te brengen om in die klantgerichte projectorganisatie mee te komen. Vervolgtaap is om de organisatie ook meer flexibel te maken, nieuwe vormen van samenwerking te stimuleren en medewerkers bewust te maken van het belang van flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. In het kader van duurzame inzetbaarheid is het belangrijk dat de juiste mensen op de juiste plek zitten. Juist in een kennis-organisatie is het noodzakelijk dat medewerkers in staat zijn voorop te blijven lopen op hun huidige kennisgebied, op tijd nieuwe kennis op te doen op een ander kennisgebied of met hun kennis en vaardigheden kunnen doorontwikkelen naar een andere functie of organisatie. Het meer delen van verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer zal daarin centraal staan. De werkgever is hierin steeds meer faciliterend en minder leidend/verzorgend. Nizo heeft aan Unie Services de volgende opdracht geformuleerd: - Analyseer de huidige en gewenste flexibiliteit bij NIZO; - Analyseer de mate waarin de huidige reëlinen en het huidige Binnen Rijn IJssel is veel aandacht voor verzuim en inzetbaarheid. In de huidige situatie is het thema met name belagd bij de stafdiensten. Duurzame inzetbaarheid is binnen Rijn IJssel nog geen breed gedragen thema. HR is A&D&N van de belangrijkste stakeholders. Aandachtspunten hierbij zijn: A: Men vindt het moeilijk om elkaar aan te spreken op gedrag; - Verzuimbegeleiding gaat volgens het medische model i.p.v. het gedragsmodel; - Bij verzuim/inzetbaarheid weet men niet de juiste vragen te stellen; - Leidinggevenden willen wel maar durven het gesprek niet aan; B: De rol van de leidinggevende moet worden doorontwikkeld; - Ontwikkelen van gespreksvoering op het thema verzuim/inzetbaarheid; - Betekenis geven aan het thema duurzame inzetbaarheid; - Het leren aanspreken van de werknemer die moet leren zelf oplossingen te zoeken en verantwoordelijkheid te nemen; - Het leren coachen van de medewerker op het thema. C: Betekenis van duurzame inzetbaarheid voor de werknemer moet verder ontwikkeld en ingevuld worden. De werknemers moeten ook leren de hulpvraag te stellen. In dit project wordt gefocust op het ondersteunend personeel (bavaringen) hierin worden meegenomen in een aanpak naar het onderwijzend personeel.	20-1-2015		20-11-2015		€ 9.000	€ 12.000			6-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011147	DI	2014	NIZO food research BV	Ede	NL	n.v.t.	Versterken flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid	Nizo heeft aan Unie Services de volgende opdracht geformuleerd: - Analyseer de huidige en gewenste flexibiliteit bij NIZO; - Analyseer de mate waarin de huidige reëlinen en het huidige Binnen Rijn IJssel is veel aandacht voor verzuim en inzetbaarheid. In de huidige situatie is het thema met name belagd bij de stafdiensten. Duurzame inzetbaarheid is binnen Rijn IJssel nog geen breed gedragen thema. HR is A&D&N van de belangrijkste stakeholders. Aandachtspunten hierbij zijn: A: Men vindt het moeilijk om elkaar aan te spreken op gedrag; - Verzuimbegeleiding gaat volgens het medische model i.p.v. het gedragsmodel; - Bij verzuim/inzetbaarheid weet men niet de juiste vragen te stellen; - Leidinggevenden willen wel maar durven het gesprek niet aan; B: De rol van de leidinggevende moet worden doorontwikkeld; - Ontwikkelen van gespreksvoering op het thema verzuim/inzetbaarheid; - Betekenis geven aan het thema duurzame inzetbaarheid; - Het leren aanspreken van de werknemer die moet leren zelf oplossingen te zoeken en verantwoordelijkheid te nemen; - Het leren coachen van de medewerker op het thema. C: Betekenis van duurzame inzetbaarheid voor de werknemer moet verder ontwikkeld en ingevuld worden. De werknemers moeten ook leren de hulpvraag te stellen. In dit project wordt gefocust op het ondersteunend personeel (bavaringen) hierin worden meegenomen in een aanpak naar het onderwijzend personeel.	9-12-2014		9-10-2015		€ 6.000	€ 20.000	€ 9.600	€ 19.200		
2014EUSF2011148	DI	2014	Stichting regionaal opleidingscentrum	ARNHEM	NL	n.v.t.	Verankerings duurzame inzetbaarheid	Squeezy Nederland b.v. is een specialist op het gebied van foliemontage. Het is een bedrijf met een grote groep monteurs die geen enkele uildaging uit de weg gaan. Duurzame inzetbaarheid betekent voor Squeezy gezonde, vakkundige en gemotiveerde medewerkers. Het gaat daarbij om gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer. Door diverse oorzaken is aandacht voor de medewerkers onder druk komen te staan. Iets waar het bedrijf verandering in wil aanbrengen. De directie heeft ervoor gekozen aandacht te schenken aan : A. Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers. B. Het bevorderen van een leercultuur. Wat gaan wij doen: A: - Alle montage medewerkers worden uitgenodigd voor een periodiek onderzoek waarbij gestart wordt met in elk geval een vragenlijst PSA en gezondheid, een healthcheck. - Er wordt gestart met het implementeren van een cyclus van functioneringsgesprekken. B: - De belastbaarheid, ontwikkelbehoefte en leermogelijkheid van diverse monteurs zal in kaart worden gebracht en kennisoverdracht wordt gestimuleerd. - vanuit de functioneringsgesprekken kunnen persoonlijke ontwikkelplannen worden opgesteld. Hoe gaan wij dit doen: - Het periode onderzoek is de nul-meting en zal over vier jaar herhaald worden. Tussentijds worden verbeterplannen opgesteld in overleg tussen MT en een	13-1-2015		13-11-2015		€ 10.000	€ 20.000				
			Squeezy Nederland BV	Hoor	NL	n.v.t.	Vitale medewerkers zijn ons visite kaartje					€ 10.000						

2014EUSF2011149	DI	2014			NL	n.v.t.		In de transportwereld is veiligheid, gezondheid en fysieke gesteldheid lang van ondergeschikt belang geweest. Uit onderzoeken is daarbij gebleken dat de beroepsgroep gemiddeld ongezond leeft. Toemend meer wordt de werkgever verantwoordelijk voor verzuim en het bieden van (passende) arbeid. Tegenwoordig tot de leeftijd van 67 jaar. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samen gewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan de vitaliteit van de organisatie en de medewerkers. Het project behelst de volgende stappen: - Bedrijfs- en organisatieaspecten om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, wat de visie en missie is, welke cultuur er heerst en het realiseren van een projectteam. - Definieren van doelstellingen voor het projectteam en voor de organisatie. - Workshops inzake gezondheid, veiligheid en vitaliteit om aan alle lagen van de organisatie duidelijk te maken hoe te leren en verbeteren op deze punten. Tevens wordt aangehaald hoe werk optimaal te organiseren, rekening houdend met factoren als gezondheid, veiligheid, leeftijd van medewerkers, fysieke belasting, interesses, motivatie van medewerkers, etc. - Er wordt aandacht besteed aan risicosignalering, gebruik van middelen en met name aan bewustwording en bevorderen van veilig, gezond en vitaal	16-1-2015	16-11-2015		€ 20.000	€ 8.950	€ 0				
2014EUSF2011115	DI	2014	Van Happen Sorteer en Overslag	Eindhoven	NL	n.v.t.	Fit Sorteer en Overslag	Stichting Livio is een dienstverlenende organisatie op het gebied van wonen, zorg, gezondheid en vitaliteit. Zij geldt als full service zorgverlener in haar sector, werkzaam in Twente en in de Oost Achterhoek. Livio heeft aangegeven het concept het Nieuwe Werken te willen implementeren. De nieuwe huisvesting wordt gebruikt als startpunt en katalysator voor deze andere manier van (samen)werken. In continue dialoog met Livio zal Coare stap voor stap aan de gewenste manier van werken en de bijbehorende managementij (aandachtspunt volgens het evaluatieverslag van de pilot). Duidelijke informatie en actieve betrokkenheid van de medewerkers zijn in dit veranderproces essentiële succesfactoren. Mensen zijn immers vooral gemotiveerd om actief bij te dragen aan wat ze zelf gecreëerd hebben. De aanpak is dan ook gericht op communicatie met en participatie van gebruikers, waarbij we uiteraard rekening houden met de beschikbare tijd. De eerste fase wordt beruut voor het uitwerken van uw visie op Het Nieuwe Werken en de	5-12-2014	5-10-2015		€ 10.000		€ 20.000				
2014EUSF2011150	DI	2014	Stichting Livio	Enschede	NL	n.v.t.	Het nieuwe werken bij Livio	MMC is momenteel bezig met strategische vraagstukken, omdat zij van mening is dat zij de komende jaren veranderingen moet ondergaan om succesvol in de markt te blijven. Een belangrijk thema in deze transitie is de inzetbaarheid van medewerkers. De medewerkers dienen in de nabij toekomst, naast hun huidige portefeuille, andere rollen, taken en verantwoordelijkheden uit te voeren. Dit vergt van het personeel motivatie, inspiratie, inzet en prestaties. Om dit traject te starten is een betrouwbare o-meting en effect-meting wenselijk. Met een dergelijke meting kan objectief en kwantitatief per afdeling bepaald worden waar Meander Medisch Centrum op dit moment staat, waar zij heen wil gaan en hoe zij daar op een efficiënte wijze kan komen. Daarnaast heeft Meander Medisch Centrum een instrument nodig dat gebruikt kan worden om medewerkers te inspireren en motiveren. MMC wil middels het onderzoek antwoorden op de vragen: Wat er speelt bij de medewerkers? Welke factoren verhogen het rendement van medewerkers? Hoe het personeelsbeleid duurzaam in te richten? Hoe motivatie en rendement van medewerkers te verhogen?	19-12-2014	19-10-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.800			
2014EUSF2011151	DI	2014	Meander Medisch Centrum	Amersfoort	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek	Kozijsbouw Enschede B.V. richt zich op de productie van kunststof kozijnen voor de particuliere markt in Nederland. Daarnaast is er een beperkte productie van dakappellen. Voor de markt zijn snelle levertijden en een goede prijs-kwaliteitsverhouding onmisbaar. Het productieproces bestaat uit diverse stappen, zoals zagen, labelen, gaten boren, frezen, lassen, nabewerking, beslag monteren en eindcontrole. De productiecapaciteit bedraagt nu circa 150 kozijnen per week en wordt met een 7-tal medewerkers gerealiseerd. De directe verwachting is een aanzienlijke toename in de verkoop door een nieuwe klant en wil hierop voorbereid zijn. Vooronderzoek (in augustus 2014 door Ergo-Design uitgevoerd) heeft aangetoond dat deze groei zonder optimalisatie van de productieprocessen niet mogelijk is. Het faciliteren van de groei dient op een duurzame wijze gestalte te krijgen. Hierbij wordt gedacht aan: 1. Verminderen van handling van de componenten en producten. Hierdoor zal de fysieke belasting bij het uitvoeren van de werkzaamheden sterk worden gereduceerd. Tevens zal dit een positief effect hebben op de inzetbaarheid van de medewerkers voor de lange termijn. 2. Processen in flow brengen waardoor er een transparante en overzichtelijke	11-12-2014	11-10-2015		€ 19.600	€ 9.800	€ 19.600				
2014EUSF2011152	DI	2014	Kozijsbouw Enschede B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie tbv duurzame inzetbaarheid	o Aanleiding Hart van de Nijmeegse cultuursector zijn zes grotere instellingen (C-6). Door bezuinigingen zijn we door de gemeente Nijmegen gevraagd om een oplossing. De C-6 is van mening dat een gezamenlijk Shared Service Center (hierna te noemen SSC) hieraan kan bijdragen. Het oprichten van het SSC vormt de tweede fase uit een traject waarin de instellingen met elkaar duurzame samenwerking verkennen. De eerste fase was uitvoeren van een quickscan naar financiële besparingen bij bundelen van inkoop. Deze aanvraag voor de ESF-subsidie heeft betrekking op werkzaamheden in fase 2. o Fase 2 Duurzame inzetbaarheid bij vorming van SSC In een SSC worden onderdelen uit de bestaande zes organisaties "geknipt" en samengevoegd in een nieuwe organisatie of in een van de bestaande organisaties. Op hoofdlijnen zijn daartoe twee kernactiviteiten nodig: 1 Een organisatie naar de ondersteunende diensten die mogelijk kunnen worden ondergebracht in een SSC 2) de planvorming voor het SSC met een duurzame bezetting van personeel uit de bestaande zes organisaties. (beide onderdelen worden in de activiteiten uitgewerkt). o De doelstelling van dit project is drievoudig: ? Het vergroten van de professionaliteit van dienstverlening door ons toekomstig op te richten SSC ? Het investeren in de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in het SSC ? Het personeel van het toekomstige SSC voor te bereiden op dienstverlening aan de andere deelnemende organisaties. Uitgangspunten: - Maximale betrokkenheid medewerkers bij inrichten organisatie, processen en	11-12-2014	11-10-2015		€ 9.800	€ 20.000			8-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011153	DI	2014	Stichting Museum Het Valkhof-Kam	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen aan Shared Service Center	BFG Warehousing verzorgt warehouse activiteiten van koelverse levensmiddelenproducten. BFG Warehousing kent een platte organisatiestructuur waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. BFG Warehousing opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om beter toegerust te zijn op de organisatie van het werk wil men een traject starten waar samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit wordt verhoogd. Het project start met een quickscan waarin de knelpunten rondom de organisatie van het werk in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe deze knelpunten geslecht kunnen worden. Potentiële onderwerpen zijn: communicatie, leidinggeven vs. zelfsturing, samenwerken B samen leren, afspraken maken en nakomen. Voor de scan worden interviews gehouden met MT, leidinggevenden en medewerkers. Na deze analysefase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt het werk georganiseerd kan worden. Hoe de communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers en tussen afdelingen	21-1-2015	21-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011154	DI	2014	BFG Warehousing BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	BFG Warehousing BV verhoogt de betrokkenheid	Bij Avalex werken 124 huisvuilbeladers. Bij Avalex werken de huisvuilbeladers conform de Arbocatalogus, dit wil zeggen dat 90% van de medewerkers werkt zonder een verhoogd risico op schadelijke gevolgen. Dit stelt eisen ten aanzien van beladingsmaxima (tonnen, aantal uren, beladingsrij) Avalex wil haar medewerkers maatwerk bieden. Vooral de standaard indeling naar leeftijd categorie heeft grote gevolgen. Deze indeling is: tot 30 jaar, 30-39 jaar en ouder dan 39 jaar. Avalex wil een op maat protocol op laten stellen waarmee medewerkers periodiek getest en begeleid kunnen worden zodat zij ingezet kunnen worden op grond van hun individuele belasting/belastbaarheid ipv op grond van algemene regels. Deze aanpak is binnen de Arbocatalogus toegestaan, mits uitgevoerd door deskundig bureau. vhp human performance gaat dit samen met een arbodienst uitvoeren. Na oplevering zal de arbodienst dit maatwerk gaan toepassen. Met nadruk wordt gesteld dat dit niet het PMO betreft, maar het maken van een aanpak op maat waarmee een arbodienst vervolgens aan de slag kan zodat Avalex medewerkers op grond van de	13-2-2015	13-12-2015		€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Avalex	Den Haag	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma voor huisvuilbeladers				€ 10.000							

2014EUSF2011155	DI	2014			NL	n.v.t.		De Accountancy markt is enorm in beweging. Jaarrekeningen en rapportages zijn commodity producten geworden en in de toekomst zal dit nog verder geautomatiseerd gaan worden. Daarnaast is de klant kritischer en mondiger en staan de prijzen onder druk. Essentieel dus dat de accountants nadenken over hun business model. B&P is ervan overtuigd dat de toekomst ligt in het toegevoegde waarde bieden bij haar klanten. Samen met alle medewerkers wil B&P een verbeterproject starten gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In een verbeterproject wordt het team gestimuleerd en uitgedaagd als ondernemer te denken en daarin een eigen rol te pakken. Probleemstelling: Welke concrete acties kunnen genomen worden om de leercultuur te bevorderen zodanig dat B&P medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geïnitieerd vanuit de medewerkers zelf). Met als doel het zelfondernemend vermogen te verhogen van het B&P team en het partnerschap een meer coachende rol gaat uitvoeren. Oplossingsrichting(en): Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te coachen en te faciliteren - resultaatfactoren te maken, niet alleen op stuurraameters, maar ook op	11-12-2014	11-10-2015		€ 20.000					
2014EUSF2011156	DI	2014	B-P Ede B.V.	Ede	NL	n.v.t.	DI BP Ede	De uitdaging is om de werknemers (leerkrachten) die met passie voor de klas staan ook tot hun pensioenleeftijd intrinsiek gemotiveerd te houden op een manier die past in een veranderende omgeving. In het onderwijs vinden continue (technologische) ontwikkelingen plaats waarvoor leerkrachten hun vaardigheden moeten blijven ontwikkelen om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven leveren. Het is nodig dat werknemers zelf inzien wat de noodzaak is van persoonlijke ontwikkeling om mee te kunnen gaan met de tijd en hun eigen duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Door een organisatie aan te zetten wordt enerzijds meer inzicht verkregen in activiteiten die al ontplooid worden en anderzijds waar meer aandacht aan moet worden besteed om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Dit wordt gedaan aan de hand van een projectplan waarin alle stakeholders worden betrokken: HR, beleidsmakers, leidinggevenden, werknemers, arbo/verzuim verantwoordelijken. Dit moet leiden tot een beleidsadvies en een implementatieplan. Er wordt een projectteam	4-2-2015	4-12-2015		€ 15.000			14-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011157	DI	2014	Stichting Fidarda	Oude Pekela	NL	n.v.t.	Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid	Zehnder wil voorbereid zijn op de toekomst en actief werken aan het vraagstuk hoe de medewerkers van Zehnder hun gehele werkzame leven inzetbaar en productief blijven in een krimpende en vergrijzende beroepsbevolking. Met Partner Accares moet een maatwerk aanpak op alle niveaus (organisatie, BU, afdeling, individueel) worden ontwikkeld die Zehnder naar een hoger plan trekt. Zehnder missie Dit: Zehnder wil de werkgever zijn waar medewerkers optimaal kunnen (blijven) bijdragen aan de Zehnder-missie vanuit intrinsieke gedragenheid en een goed gefaciliteerde werkomgeving (welke grond en uitdaging). Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie duurzaam is. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelscan, medewerkesteveerheidsonderzoek en loopbaanadvies. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie-doelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanrekenen van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	4-2-2015	4-12-2015		€ 19.950			1-10-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011158	DI	2014	Zehnder Group Nederland	Zwolle	NL	n.v.t.	Zehnder gaat voor een topklimaat	Arbidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werkgever als de werknemer, waardoor een langere verbintenis Knol Bouw heeft en duidelijke visie op hoe de bouw op een duurzame wijze ingericht kan worden. Het gaat daarbij om duurzaam gebruik van materialen, maar zeker ook om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarbij past niet langer de traditionele manier van bouwen, maar is Lean Bouwen gewenst. Voor het uitvoeren van de plannen is hulp gewenst van een deskundige adviseur. De plannen zijn gericht op het creëren van een verbeter- en leercultuur en het aanpassen van bestaande werkzaamheden en werkplek. Presentatie aan alle medewerkers over lean en de voorgenomen plannen. Doelstelling is om op praktische wijze de kern van Lean te presenteren als ook de medewerkers positief te prikkelen; Introduceren van een nieuwe wijze van leiderschap, te weten Lean leiderschap. Hiervan is dat het management erkennen dat zij een dienende rol heeft en dit ook actief uitdraagt. Door het toepassen van Gemba Walks en het open communiceren via vaste gestructureerde kanalen, wordt de kloof tussen management en werkvloer beslecht. Op basis van het gecreëerde vertrouwen en hernieuwde samenwerking tussen alle lagen van de organisatie, wordt een verbeterstructuur opgezet. Deze versterkt naast het lean leiderschap de leercultuur binnen Knol Bouw.	22-1-2015	22-11-2015		€ 9.974	€ 16.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2011159	DI	2014	Vaart	Hoorn	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	Arbidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werkgever als de werknemer, waardoor een langere verbintenis Knol Bouw heeft en duidelijke visie op hoe de bouw op een duurzame wijze ingericht kan worden. Het gaat daarbij om duurzaam gebruik van materialen, maar zeker ook om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarbij past niet langer de traditionele manier van bouwen, maar is Lean Bouwen gewenst. Voor het uitvoeren van de plannen is hulp gewenst van een deskundige adviseur. De plannen zijn gericht op het creëren van een verbeter- en leercultuur en het aanpassen van bestaande werkzaamheden en werkplek. Presentatie aan alle medewerkers over lean en de voorgenomen plannen. Doelstelling is om op praktische wijze de kern van Lean te presenteren als ook de medewerkers positief te prikkelen; Introduceren van een nieuwe wijze van leiderschap, te weten Lean leiderschap. Hiervan is dat het management erkennen dat zij een dienende rol heeft en dit ook actief uitdraagt. Door het toepassen van Gemba Walks en het open communiceren via vaste gestructureerde kanalen, wordt de kloof tussen management en werkvloer beslecht. Op basis van het gecreëerde vertrouwen en hernieuwde samenwerking tussen alle lagen van de organisatie, wordt een verbeterstructuur opgezet. Deze versterkt naast het lean leiderschap de leercultuur binnen Knol Bouw.	9-12-2014	9-10-2015		€ 8.000	€ 12.500	€ 6.250	€ 12.500		
2014EUSF201116	DI	2014	Knol Bouwgroep B.V.	HASSELT	NL	n.v.t.	Knol Bouw - Opvallend Leiding	Onderhavig project richt zich op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid vd medewerkers vd Onderwijspecialisten (hierna: DOS) door middel van acties binnen het thema 'bevorderen van een leercultuur voor de werknemers'. Als overlooptende stichting voor 20 scholen in het speciaal onderwijs begeleidt DOS leraren, ouders en leerlingen in het vakgebied. Binnen DOS werken 1153 medewerkers verdeeld over 877 FTE. Het werkgebied waarin DOS zich bevindt is voortdurend in beweging. Na een aantal fusies en reorganisaties is DOS klaar voor een initiatief m.b.t. regie over eigen professionele ontwikkeling vd docenten. Het project is dan ook gericht op sturing op waarden en loslaten op professionaliteit. Op deze manier beoogt DOS de tot op heden te weinig onderkende competenties van haar medewerkers beter te benutten in het formuleren, toepassen en bereiken van haar strategische doelstellingen. Om de leercultuur binnen DOS te bevorderen wordt een extern adviseur ingeschakeld om de organisatie hierin te	5-12-2014	5-10-2015		€ 6.250	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011160	DI	2014	De Onderwijspecialisten	Druuten	NL	n.v.t.	Sturen op waarden los laten op professionaliteit	De Bibliotheek Hoeksche Waard streeft ernaar om eens per jaar een functioneringsgesprek te voeren met haar medewerkers. Deze gesprekken hebben als doel het functioneren van de medewerkers binnen de organisatie te bevorderen. De praktijk leert echter dat het voeren van functioneringsgesprekken onvoldoende geborgd is in de organisatie. De gesprekken vinden niet altijd structureel plaats en bovendien ontbreekt in veel gevallen het tweezijdige karakter van het gesprek. Daarnaast worden er te weinig heldere afspraken gemaakt tussen medewerker en leidinggevende. De gesprekken dragen op deze wijze onvoldoende bij aan het streven medewerkers optimaal te laten functioneren. Duurzame inzetbaarheid moet een vast onderdeel worden van de gesprekscyclus, zodat medewerkers ook op	6-1-2015	6-11-2015		€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2011161	DI	2014	Stichting Bibliotheek Hoeksche Waard	Numansdorp	NL	n.v.t.	Implementeren gesprekscyclus Bibliotheek Hoeksche	lange termijn inzetbaar blijven binnen de organisatie. Twent Energy icht een gezonde werkomgeving voor zijn medewerkers van groot belang. Een belangrijk onderdeel hiervan is een gezond binnenklimaat. Zodoende heeft Twent Energy ons benaderd voor het analyseren van het binnenklimaat en het geven van advies over hoe dit binnenklimaat geoptimaliseerd kan worden. Hiervoor zullen gedurende een periode van 6 weken, metingen worden verricht naar kritieke indicatoren voor het binnenklimaat zoals CO2, temperatuur, fijnstof, geluid en luchtvochtigheid. Dit zal gebeuren met behulp van datensensoren die in verschillende ruimtes komen te hangen. Op basis van de analyse van de data zal een aanbevelingsrapportage worden opgesteld, die in samenwerking met medewerkers tot stand zal komen. Vervolgens zal Twent Energy worden geholpen met de implementatie van de aanbevelingen. Doel is om uiteindelijk de werknemers in een frisse, beter geventileerde en gezonde(re) omgeving te laten werken, die de arbeidsproductiviteit stimuleert en het ziekteverzuim doet	23-1-2015	23-11-2015		€ 6.000	€ 20.000		€ 6.517		
			Twent Energy B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Gezond binnenklimaat werknemers Twent Energy				€ 10.000						

2014EUSF2011162	DI	2014			NL	n.v.t.	o Aanleiding Het hart van de Nijmeegse kunst- en cultuursector wordt gevormd door zes grotere instellingen, ook wel genaamd de C-6. Wij zien ons gefronteerd met bezuinigingen en zijn door de gemeente Nijmegen gevraagd om met een oplossing te komen om dit te realiseren. De C-6 heeft in het Cultuur Netwerk Nijmegen uitgesproken dat een gezamenlijk Shared Service Center (hierna te noemen SSC) hieraan kan bijdragen. Het oprichten van het SSC vormt de tweede fase uit een traject waarin de instellingen met elkaar duurzame samenwerking verken. De eerste fase was uitvoeren van een quickscan naar financiële besparingen bij bundelen van inkoop. Deze aanvraag voor de ESF-subsidie heeft betrekking op werkzaamheden in fase 2. o Fase 2 Duurzame inzetbaarheid bij vorming van SSC In een SSC worden onderdelen uit de bestaande zes organisaties "geknipt" en samengevoegd in een nieuwe organisatie of gastheer (een van de bestaande organisaties). Op hoofdlijnen zijn daartoe twee kernactiviteiten nodig: 1 Een organisatiescan naar de ondersteunende diensten die mogelijk kunnen worden ondergebracht in een SSC 2) de planvorming voor het SSC met een duurzame bezetting van personeel uit de bestaande zes organisaties. (beide onderdelen worden in de activiteiten uitgewerkt). o De doelstelling van dit project is drieledig: - Het verzetten van de professionaliteit van dienstverlening door ons - Een verander traject binnen PST Office en werkschappen om een aantal medewerkers de stap te laten maken van uitvoerend naar zelfsturend. De organisatie structuur is veranderd. Door begeleiding worden fases van dit traject in twee fasen verdeeld. BOAL Systemen B.V. is een bedrijf in het ontwikkelen, ontwerpen en fabriceren van aluminium systemen met circa 62 eigen medewerkers, waarvan er 40 in de productie werken. Een groot gedeelte van de (productie)medewerkers bevinden zich in de leeftijdscategorie boven de 40 jaar. Om de duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers te bevorderen dient er een deskundig advies te worden opgesteld met een implementatieplan om eventuele nadelige gevolgen voor onze medewerkers (op het gebied van veiligheid gezondheid en welzijn) bij het uitvoeren van de risicovolle werkzaamheden te voorkomen dan wel beheersbaar te maken. Hierbij zal worden ingesoomd op het bevorderen van het "gezond en veilig werken" bij het uitvoeren van werkzaamheden waarbij: - schadelijk geluid wordt geproduceerd. - wordt gewerkt met gevaarlijke machines (machineveiligheid en inrichting machinespark) - lasrook vrijkomt.	10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000		10-2-2016	Ingetrokken na verlening		
2014EUSF2011163	DI	2014	Stichting Keizer Karel Podia	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen aan Shared Service Center	24-2-2015	24-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.990	€ 19.980		
2014EUSF2011164	DI	2014	P.S.T. Office BV	Venlo	NL	n.v.t.	Naar een Mercurius	10-3-2015	10-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011166	DI	2014	BOAL Systemen B.V.	S GRAVENZANDE	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid productiemedewerkers	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 19.500	€ 9.750	€ 19.500		
2014EUSF2011167	DI	2014	SPGPrints B.V.	Boxmeer	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken SPGPrints	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.750	€ 20.000	€ 9.450	€ 18.900		
2014EUSF2011168	DI	2014	Dacs BV	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan DACS	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.767	€ 15.534		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011169	DI	2014	Arcobel Embedded Solutions BV	Heesch	NL	n.v.t.	Structuur bij persoonlijke ontwikkeling	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.767	€ 15.534		
2014EUSF201117	DI	2014	Chromaflo Technologies Europe B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Het bevorderen van gezond en veilig werken	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			14-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201117	DI	2014	Learning Solutions B.V.	Veldhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare medewerkers Learning Solutions			€ 10.000					

2014EUSF2011170	DI	2014			NL	n.v.t.		Binnen de organisatie gaan we werken met de inzet van een duurzame inzetbaarheid-/mobiliteitscan. Deze scan wordt online aangeboden en leidt direct tot een persoonlijke en managementrapportage. Met deze spiegel van zijn werkdag leven kan de medewerker keuzes maken om de inzetbaarheid, nu en in de toekomst te verbeteren. Werken aan de verbetering van relatie met het werk en de gezondheid en leefstijl zal de inzetbaarheid in het hier en nu verbeteren. Werken aan de persoonlijke ontwikkeling en/of een (tijdelijke of permanente) transitie van werk naar werk in gang zetten bevordert de duurzame inzetbaarheid. In dit traject zullen zowel de medewerkers als de leidinggevenden geïmformeerd en/of getraind worden in het bevorderen van het nemen van de eigen regie voor het werkdag leven. Het concreet ingang zetten van deze activiteiten zal bevorderd worden door een interventiekaart waarin de interventies zijn opgenomen die bij Jonge Poerink beschikbaar zijn rondom de topics van inzetbaarheid. Ook zal gewerkt worden met de inzet van	29-1-2015	29-11-2015		€ 16.815	€ 8.407	€ 16.815			
2014EUSF2011171	DI	2014	Jonge Poerink Lichtreame en Klokken B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzaamheid de toekomst	Het Project duurzame inzetbaarheid bij Maro Machinebouw B.V. is om in kaart te brengen wat het werkvermogen (inzetbaarheid) is van de medewerkers en welke mogelijke acties (organisatie of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van duurzame inzetbaarheid die zullen worden ingezet zijn: gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en de arbeidsomstandigheden. Er zal een bedrijfsscan inclusief een HRM scan worden opgesteld waarin onder meer in kaart wordt gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige personeelsbeleid. Hier wordt gekeken naar: het arbeidsbeleid en veiligheid, de knelpunten van het huidige bedrijfs- en werkcultuur, knelpunten huidige verzuimbeleid en de mogelijkheden/knelpunten huidige leercultuur. Er zal in kaart worden gebracht wat de strategische en operationele risico's en mogelijkheden zijn door middel van gesprekken, interviews, documenten, procedures en observaties. Het eindresultaat (strategisch) zal vooral gericht zijn op het vergroten van de synergie tussen de mensen (interne communicatie en bedrijfscultuur) vergroten individuele betrokkenheid, bewustwording en de	4-12-2014	4-10-2015	€ 8.407	€ 20.000	€ 8.158	€ 16.316			
2014EUSF2011172	DI	2014	Maro Machinebouw B.V.	Gaanderen	NL	n.v.t.	Maro Machine Bouw ESF duurzame inzetbaarheid	Inhoudelijke vaktechnische verdieping van de kennis en vaardigheden van het personeel samen laten gaan met het implementeren van integraal	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011173	DI	2014	Accountantskantoor Hessels B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Ontplooiing van personeel zonder uitval	Het project zal bestaan uit het uitvoeren van een O-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van PersCe. Hierdoor brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame Inzetbaarheid te bevorderen. De adviseur zal dan een advies uitbrengen om de Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstapen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak vanuit een brede dialoog wordt intern de visie op duurzame inzetbaarheid bepaald, en het perspectief van waaruit inzetbaarheid een belangrijk thema is. De externe adviseur zal het projectteam adviseren op welke wijze hier invulling aan te geven. 2. Gebruik maken van structuren: er zal een multidisciplinaire projectgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten en uiteindelijk implementeren van het beleid. Deze wordt ondersteund door externe adviseur. 3. Analyse en vaststellen van noodzaak en behoefte: als de sturfactoren in stap 1 zijn gedefinieerd zal de externe adviseur adviseren welke instrumenten ingezet kunnen worden om deze analyse te maken. 4. Ontwikkeling van beleid: de projectgroep zal een plan van aanpak opstellen.	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011174	DI	2014	Kamp Coating Apeldoorn BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid medewerkers	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de bewegedenden om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			27-7-2015	Ingetrokken na verliesing	
2014EUSF2011175	DI	2014	Enjob Personeelsdiensten BV	Venlo	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	De publieke sector is in verandering, zo ook Gemeente Haarlem. Publieke organisaties moeten steeds flexibeler inspelen op de veranderingen in de buitwereld. Juist nu, nu veel organisaties voor de uitdaging staan hetzelfde of meer te doen met minder mensen, zijn gezondheid, betrokkenheid en productiviteit belangrijke voorwaarden voor duurzaam inzetbare medewerkers. Verschillende trajecten zijn hiervoor binnen de Gemeente Haarlem in gang gezet, de bijbehorende cultuurverandering verdient hierbij tevens aandacht. Met dit voorstel ondersteunen en bevorderen we de gewenste stij van leiding geven van activeren en inspireren van medewerkers en wel zodanig dat dit een positieve invloed heeft op de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers. Zelfnems en samenwerking van de leidinggevenden zijn hier belangrijke aandachtspunten, inzicht in de factoren die de betrokkenheid en productiviteit van medewerkers bevorderen zijn vervolgens belangrijke vertrekpunten om te komen tot een inspirerende en gewenste werkomgeving die een positieve bijdrage levert aan de ambities en resultaten van de Gemeente Haarlem en de Duurzame Inzetbaarheid van haar	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011176	DI	2014	Gemeente Haarlem	Haarlem	NL	n.v.t.	Verhogen van betrokkenheid-productiviteit vd medew	Azor Bike is in 1997 opgericht door 2 personen en houdt zich bezig met het maken van fietsen met een lange levensduur, ofwel A-merk-plus, waarbij klanten in staat worden gesteld hun eigen fiets samen te stellen. Het doel is voor iedereen een goede en betaalbare fiets te maken. Inmiddels telt het bedrijf 30 medewerkers, waaronder een groep visueel gehandicapten. Het bedrijf is vooral bekend van de bakfietsen en de witte fietsen van Park de Hoge Veluwe. Naast Nederland zet zij fietsen af naar 15 landen in de EU, Amerika, Australië en Afrika. Ondanks het succes van de organisatie, loopt men er op dit moment tegenaan dat de organisatie niet meer in lijn is met de omvang van het bedrijf. Gezien voornoemde wil Azor een externe deskundige inschakelen die hun begeleidt bij het ontwerpen en implementeren van maatregelen ter verbetering van de organisatie van het werk met als doel het verbeteren van de productiviteit en efficiency. Hierbij acht zij het van belang dat de medewerkers actief bij het project betrokken worden zodat zij het belang van de maatregelen ondersteunen, zich een andere manier van denken eigen	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 15.200	€ 7.600	€ 15.200			
2014EUSF2011177	DI	2014	Azor Bike B.V.	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Meer ruimte en meer produceren met dezelfde mensen	Gezond en bevlogen werken in de Bibliotheek AanZet. Het vitaliteitsbeleid is erop gericht om de voorwaarden te scheppen waarin medewerkers optimaal en duurzaam - dus nu en in de toekomst - kunnen bijdragen aan de strategische doelen van de organisatie. Het gaat daarbij om voorwaarden op het gebied van: betrokkenheid, gezondheid, inzetbaarheid, leercultuur, arbeidsomstandigheden, ondersteuning, kortom: vitaliteit. In het project worden deze thema's met een klankbordgroep te verkend op basis van een objectiverend onderzoek onder medewerkers. Het objectiverende onderzoek kan de vorm krijgen van een enquête onder medewerkers naar de arbeidsomstandigheden, betrokkenheid, ofwel een Work Ability Index. De verkenning krijgt vervolgens verdieping en wordt verder uitgewerkt middels 1 of 2 focusgroepen / klankbordgroepen. Een focusgroep/klankbordgroep biedt medewerkers de mogelijkheid om meningen en overwegingen te delen en toe te lichten en hierover met elkaar in discussie te gaan. Met de resultaten uit fase 1 gaat de organisatie fase 2 in; het richten op het uitwerken en uitvoeren van een eerste verbeterplan op basis van het	20-12-2014	20-10-2015	€ 7.600	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000			
			de Bibliotheek AanZet	Dordrecht			Op weg naar een strategisch vitaliteitsbeleid				€ 6.000						

2014EUSF2011178	DI	2014			NL	n.v.t.	Forbo Novilon ontwikkelt, produceert en verkoopt verende vinyl vloerbedekkingen en project vinyl vloerbedekkingen. In de productie van Forbo Novilon werken 142 medewerkers in ploegdienst op onregelmatige werktijden (ochtend-, middag- en nachtdiensten). Uit onderzoek blijkt dat het werken op onregelmatige werktijden gezondheidsrisico's met zich meebrengt en belastend is voor de werk-privé balans van medewerkers. We hebben te maken met een vergrijzend personeelsbestand en merken dat medewerkers met name het lopen van nachtdiensten steeds zwaarder vinden. De afgelopen periode heeft een werkgroep bestaande uit productiemanager, medewerkers, HR en OR zich gebogen over opties voor een nieuwe, gezondere rooster dat beter aansluit op de behoeften van de medewerkers en tevens de groeiende vraag van vinyl op te vangen. Er is ruimte gemaakt voor meer typen roosters naast elkaar, waardoor keuzemogelijkheid ontstaat voor groepen medewerkers, maar de ploegbinding niet wordt doorbroken. Om ook daadwerkelijk te ervaren of dit nieuwe rooster gezonder is, willen we eerst een pilot draaien. Met de pilot willen we meten of medewerkers zich inderdaad fitter gaan voelen en willen we onderzoeken of het nieuwe rooster bij kan dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de HVL in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een professionele speler in de metaalverwerking. De afgelopen jaren zijn grote investeringen gedaan in productiemiddelen en is een volledig geautomatiseerd platenmagazijn in eigen beheer ontwikkeld. Door de groei is ook het aantal orders op de werkvloer sterk vergroot waardoor op dit moment het overzicht ontbreekt. Bij de planning maar ook met name op de vloer. Daardoor staat de productie-efficiency onder druk en ontstaan er overal verspillingen op de vloer. Daarom is een potentieelscan voorgesteld om deze verspillingen in kaart te brengen en te onderzoeken welke werkmethodekennis, kennis en kunde ontbreken om overzicht te creëren en invulling te geven aan verbeteringen. De potentieelscan zal door advies- en opleidingsbureau Foxspring worden uitgevoerd. Bovendien leidt de scan tot een helder meerjarig stappenplan waarin het opleiden en trainen van de medewerkers een zeer voorname rol speelt. Vanzelfsprekend is het voornaamste doel om de bijdrage van de medewerkers aan het verbeteren van de continuïteit van ons bedrijf te optimaliseren. Maar ze verbeteren ook hun eigen capaciteiten en competenties, waardoor zij zowel binnen HVL als eventueel daarbuiten beter inzetbaar worden.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 6.500	€ 13.000			
2014EUSF2011179	DI	2014	Forbo Novilon B.V.	Coevorden	NL	n.v.t.	Pilot Duurzame inzetbaarheid Ploegdienst	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		7-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201118	DI	2014	HVL Metaalbewerking B.V.	Uessel	NL	n.v.t.	HVL gaat meer uit haar medewerkers halen	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201118	DI	2014	Holland Gasspring B.V. (thema: Gasspring) produceert al vele jaren gasveren die men in tal van toepassingen, in zeer uiteenlopende branches, overal ter wereld terugvindt. Gasspring wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodekennis ontstaan. Hiermee kan Gasspring beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Gasspring vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Gasspring een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitkristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld Madaga is een jonge en groeiende onderneming in het baby- en kinderveeding segment: verse en gezonde maaltijden voor kleintjes, online te bestellen, bezorgd bij het AMC & kindercentra's en onder andere te koop bij Marqt (zie ook: www.madaga.nl). Het team van Madaga bestaat uit 5 personen waaronder 4 vrouwen die door Madaga een nieuwe kans hebben gekregen om zich succesvol in te zetten in de arbeidsmarkt. Zij hebben bij Madaga de mogelijkheid gekregen om zichzelf opnieuw te ontwikkelen in kansrijke vakgebieden zoals online verkoop en marketing. Het doel van het project is de ontwikkeling van het team naar een top ondernemingsteam, wat de acceleratie en groei van de onderneming kan realiseren. Dit vraagt om extern advies omdat dit moet gebeuren binnen een innovatieve en snel veranderende omgeving, waarbij een cultuur van zelf leren, zelf coachen en resultaat gerichtheid moet ontstaan. Hieronder per persoon een korte omschrijving van hun rol en het benodigde advies om hun inzetbaarheid te vergroten. - Mireille de Wit: een moeder van 3 kinderen met een achtergrond in de Machinefabriek Veehof B.V. heeft 45 jaar ervaring als leverancier van precisieonderdelen en geïntegreerde modules en heeft uitgebreide kennis van 5-assig simultaan frezen en ontbende 24x7 productie. Een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortdurende technische mogelijkheden eisen een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. Er dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen Machinefabriek Veehof B.V. leiden tot inefficiëntie bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De kennis binnen Machinefabriek Veehof B.V. zit voornamelijk bij de vakmensen op de werkvloer en bij de voorbereidende afdelingen. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor de organisatie. Om de medewerkers te begeleiden en ze verder te laten ontwikkelen om deze verandering te kunnen managen, is meer verantwoordelijkheid, kennis en structuur nodig.	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0						
2014EUSF2011180	DI	2014	Holland Gasspring Nederland B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	10-3-2015	10-3-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011181	DI	2014	Madaga BV	Amstelveen	NL	n.v.t.	Verhogen inzetbaarheid Madaga team	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		3-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011182	DI	2014	Machinefabriek Veehof BV	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Machinefabriek Veehof	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 12.690	€ 6.344	€ 12.690		
2014EUSF2011183	DI	2014	Stichting Welzijn gemeente Zuidhorn	Zuidhorn	NL	n.v.t.	Pak Je Talent	20-12-2014	20-10-2015	€ 6.344	€ 20.000		13-5-2015	Ingetrokken na verlening	
			Hofman Constructies B.V.	Woomshoop	NL	n.v.t.	HR Cyclus Hofman			€ 10.000					

2014EUSF2011184	DI	2014			NL	n.v.t.	Van Loon Elektro B.V. wil de betrokkenheid van medewerkers bij de resultaten van de organisatie verhogen door verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Het doel hiervan is veel Banerben efficiënter te gaan werken en daarmee een verbetering van de kwaliteit en uiteindelijk continuïteit van de organisatie te bewerkstelligen. Door verantwoordelijkheden en bevoegdheden te gaan verschuiven zullen de rollen van de diverse werknemers gaan veranderen. Goede begeleiding van dit proces is cruciaal voor de blijvende inzetbaarheid van de medewerkers. Krijgt een medewerker een rol die niet bij hem past zal dit kunnen leiden tot uitval anders om is zeker ook het geval, zit een medewerker goed in zijn rol zal hij gemotiveerd zijn en veel werkplezier hebben. Dit komt de inzetbaarheid van de medewerker ten goede. Het project zal uit de volgende fases bestaan:  Het uitvoeren van een medewerkers-tevredenheidsonderzoek (enquête).  Het vaststellen van de huidige werkwijzen en rollen van de werknemers.  Het vaststellen van de gewenste werkwijze en rollen van de werknemers.  Het vaststellen van de competenties van de werknemers op basis van de gewenste rollen.  Het begeleiden/coachen van de medewerkers in deze verandering.  Het uitvoeren van een projectevaluatie om vast te stellen of het	28-11-2014	28-9-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Van Loon Elektro B.V.	DONGEN			Project Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000						
2014EUSF2011185	DI	2014			NL	n.v.t.	Inleiding ELDA ICT & Services B.V. (Elda) is met ruim 25 jaar ervaring uitgegroeid tot een erkend automatiseringsbedrijf voor de agrarische sector. Door Europese en nationale wetgeving wordt iedere verhouder meer en meer verplicht tot registratie en melden van diernutaties. Dit zijn bij het voldoen aan de wettelijke verplichting ten aanzien van registratie is ÅDÅDn van de doelstellingen van het bedrijf. Samen werken aan totaaloplossingen, die nog rendement opleveren ook. Elda specialiseert zich in de automatisering en administratieve begeleiding van getten- en schapehouderijen. Het bedrijf groeit en dient tegelijkertijd op een steeds hoger niveau zijn diensten leveren, omdat de wet- en regelgeving complexer wordt. Het bedrijf heeft de ambitie om zowel in grootte als in kennis en kunde te groeien. Probleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de toenemende complexiteit van het uit te voeren werk. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groei) ambitie waar	13-12-2014	13-10-2015		€ 20.000					
			Elda ICT Services BV	Rijen			Medewerkers IS mededenkers			€ 10.000						
2014EUSF2011186	DI	2014			NL	n.v.t.	"Inverko is voornemens een traject te starten waarbij de medewerkers betrokken worden, andere overleg structuren te implementeren, de verbeter ideeën van de medewerkers te implementeren en het gebruik hiervan te borgen door continue aandacht en verder door te ontwikkelen naar en vanaf de werkvloer. We gaan samen aan de slag om de medewerkers van Inverko Compounding BV te betrekken bij de standaardisatie van de werkwijzen zodat de 5 ploegen op dezelfde manier hun werk uitvoeren. Daarnaast willen we dat we medewerkers van Inverko Compounding BV opgeleid worden tot 55 coaches en coaches ze 'on the job' in de toepassing van Lean technieken en het verder verbeteren van de productieprocessen van Inverko Compounding BV zodat 55 onderdeel wordt van hun dagelijkse werkzaamheden. Wij zijn voornemens met de adviseur om voor elke machine/werkplek en per ploeg een Makeover event te organiseren. In het Makeover event gaan we samen met de medewerkers de kernwaarden en de 55Ten op de werkvloer implementeren waarbij de focus ligt op de onderdelen technica, Mens. Het project heeft als doel inzicht te verschaffen in de kwaliteiten en het potentieel van medewerkers, bezien vanuit de leidinggevenden en afgezet tegen de functieprofielen en benodigde competenties. Daarnaast heeft het project als doel inzicht te verschaffen in andere factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van medewerkers, zoals de drijfveren en ontwikkelingswensen van medewerkers, de leermogelijkheden op het werk en de voor medewerkers noodzakelijke randvoorwaarden om te ontwikkelen en goed te presteren. Het thema duurzame inzetbaarheid wordt op deze wijze belicht vanuit het perspectief van zowel management als medewerkers. De organisatieaan gericht op duurzame inzetbaarheid wordt ingezet om het adviesrapport te schrijven. Om tot een advies te komen wordt een kwalitatieve analyse op het personeelsbestand uitgevoerd. Tevens wordt een medewerkers onderzoek op basis van een vragenlijst en een tweetal focusgroepen georganiseerd. De resultaten van de analyse, vragenlijst en focusgroepen worden gebundeld en voorzien van conclusies en aanbevelingen aan de bibliotheek Zoetermeer aangeboden.	18-2-2015	18-12-2015		€ 16.400			13-1-2016	Ingetrokken na verlies	
			Inverko Polymers	Leek			De ideale werkplek Continu verbeterd			€ 8.200						
2014EUSF2011187	DI	2014			NL	n.v.t.	Binnen VB&T Vastgoedmanagement BV (in totaal 45 medewerkers) zijn er twee teams, te weten het team Technisch Managers en het team Verhuur, waar men de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers wil verbeteren. Beide teams lopen tegen een vergelijkbaar probleem aan. De laatste jaren vindt er als gevolg van de veranderende markt een verschuiving van de werkzaamheden plaats. Het werk is sneller en dynamischer geworden en sterk gedigitaliseerd en het zo effectief mogelijk inzetten van de interne ondersteuning is noodzakelijk geworden, in tegenstelling tot enkele jaren terug toen de functies allemaal zelfstandige, on-route functies waren. Niet iedereen in beide teams kan even goed met die verandering omgaan. De leeftijden van de medewerkers lopen sterk uiteen. Met name de oudere medewerkers hebben moeite met de huidige eisen van de markt. Daarnaast is ook de motivatie van enkele medewerkers een probleem en dat mist de uitwerking onderling niet. Het verzuimcijfer is daardoor ook gestegen en men maakt zich	26-11-2014	26-9-2015		€ 17.000	€ 8.400	€ 16.800			
			Openbare Bibliotheek Zoetermeer	Zoetermeer			Organisatieaan duurzame inzetbaarheid De Biblioth			€ 8.500						
2014EUSF2011188	DI	2014			NL	n.v.t.	o Huis van Beleg is bezig met een nieuwe strategische oriëntatie, waarin het 7aamen bouwen aan een Strategisch Plan centraal staat. De sleutelmedewerkers worden uitgenodigd om hieraan mee te bouwen. Dit plan zorgt voor een vernieuwde lange termijn focus. En leidt bij elke betrokkene tot meer zelfkennis, het delen van ervaringen met elkaar, het van en met elkaar leren en het creëren van een beter draagvlak en commitment (breed in de organisatie) met betrekking tot de koers voor ons bedrijf in de komende jaren. o De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt expliciet in het advies en het plan meegenomen. Wat betekent de nieuwe koers voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers betrokken, welke kennis, ervaring, competenties zijn wenselijk voor nu en in de toekomstige organisatie, wat hebben we onze medewerkers hierin te bieden? o Daarnaast wordt het traject opgestart samen met de medewerkers om met elkaar te bouwen aan het interne ondernemerschap. Vanuit weten waar we naartoe willen als organisatie en wat ervoor nodig is wordt elke medewerker gevraagd om hierin een eigen bijdrage te leveren, vertaald naar prestaties en	11-12-2014	11-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 22.097			
			vb-t vastgoedmanagement b.v.	Eindhoven			Prestatieverbeterplan VB&T Vastgoedmanagement			€ 10.000						
2014EUSF2011189	DI	2014			NL	n.v.t.	Gouweleewu wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan Gouweleewu beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Gouweleewu vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Gouweleewu een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsaan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	11-12-2014	11-10-2015		€ 20.000					
			Huis van Beleg BV	Houten			Duurzaam meebouwen aan en betrokken zijn bij Hui			€ 10.000						
2014EUSF201119	DI	2014			NL	n.v.t.	Gouweleewu Metaal (hierna: Gouweleewu) is leverancier van machinaal werk voor verschillende machinefabrieken. Het bedrijf maakt van machine-onderdelen tot complete installaties. Voor enkele klanten hebben ze zelfs de complete machinale verspanning voor hun rekening genomen. Gouweleewu wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan Gouweleewu beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Gouweleewu vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Gouweleewu een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsaan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	28-11-2014	28-9-2015		€ 20.000		€ 0			
			Gouweleewu Metaal B.V.	Zaandam			In dialoog over bedr. proc. samen naar de toekomst			€ 10.000						
2014EUSF2011190	DI	2014			NL	n.v.t.	Structureeren en uniformeren van de leerwerktrajecten binnen Coffey West Nederland door middel van het opzetten, implementeren en evalueren van een opleidingsnetwerk, bestaande uit praktijkopleiders en werkwijzebegeleiders. De opleiders binnen het netwerk worden gecoacht door de adviseur. Binnen dit netwerk fungeert de werkwijzebegeleider als 7meewerkend voorman? Hij begeleidt de leerling op de werkvloer. De praktijkopleider bepaalt op welke leerwerkplek iemand wordt ingezet, bewaakt de voortgang van het opleidingstraject en neemt de proeve van bekwaamheid af. De adviseur streeft naar continue kwaliteitsverbetering van het opleidingsnetwerk door evaluatiegesprekken met betrokkenen te voeren en de	9-1-2015	9-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 39.200			
			Coffey Nederland N.V.	Bunnik			Ver vooruit in duurzame ontwikkeling			€ 10.000						

2014EUSF2011191	DI	2014			NL	n.v.t.		Gezondheidsbevordering is een belangrijk onderwerp binnen Duurzame inzetbaarheid. Werknemers moeten immers langer doorwerken en een goede gezondheid bevordert het werkgevoel en tevens de mogelijkheid om dit ook daadwerkelijk te kunnen. ZGA Vastgoed wil graag een programma opstellen ter gezondheidsbevordering van haar werknemers. Op welke manier kunnen zij op een veilige manier werken. Hierbij wil zij graag de arbeidsveiligheid bevorderen. Daarnaast zou zij graag zien dat de organisatie van het werk zo wordt georganiseerd dat de werkdruk en fysieke belasting wordt verminderd.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			ZGA Vastgoed	Doetinchem			Vitaal en gezond werken				€ 10.000					
2014EUSF2011192	DI	2014			NL	n.v.t.		Conservator Group (Conservator) is gespecialiseerd in industrieel onderhoud. Hierbij zijn ze gespecialiseerd in het reinigen van ketels in onder andere de afvalverwerkende industrie. Conservator levert verschillende diensten waaronder: hogedruk reiniging, reiniging door drukwaaier, staaltechnieken en detonatief reinigen. De werkzaamheden van Conservator vinden voornamelijk plaats tijdens stops. Gedurende zo'n stop, is de installatie van de opdrachtgever uitgeschakeld en worden diverse onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd. Van de reinigingswerkzaamheden die Conservator uitvoert, tot de werkzaamheden van collega aannemers, zoals steigerbouw, lassen etc. De doorlooptijd van een stop is cruciaal. Elke dag dat de installatie langer uitgeschakeld is, kost immers geld. Hierdoor is de tijdsdruk op de medewerkers tijdens een stop erg groot en het goed organiseren van de werkzaamheden van groot belang, ook vanwege het feit dat het werk zeer arbeidsintensief is, dus het dubbel uitvoeren van werkzaamheden zeer onwenselijk is. Het organiseren van deze werkzaamheden is vastgelegd in procedures en protocollen en wordt	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 9.600	€ 19.200			
			Conservator Scheeps- en Industrieel Onderhoud BV	Barendrecht			Samen sturen naar een duurzame toekomst				€ 10.000					
2014EUSF2011193	DI	2014			NL	n.v.t.		De Accountancy markt is enorm in beweging. Jaarrekeningen en rapportages zijn commodity producten geworden en in de toekomst zal dit nog verder geautomatiseerd gaan worden. Daarnaast is de klant kritischer en mondiger en staan de prijzen onder druk. Essentieel dus dat de accountants nadenken over hun business model. B&P is ervan overtuigd dat de toekomst ligt in het toegevoegde waarde bieden bij haar klanten. Samen met alle medewerkers wil B&P een verbeterproject starten gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In een verbeterproject wordt het team gestimuleerd en uitgedaagd als ondernemer te denken en daarin een eigen rol te pakken. Probleemstelling Welke concrete acties kunnen genomen worden om de leercultuur te bevorderen zodanig dat B&P medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geïntegreerd vanuit de medewerkers zelf). Met als doel het zelfondernemend vermogen te verhogen van het B&P team en het partnerteam een meer coachende rol gaat uitvoeren. Oplossingsrichting(en) Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te coachen en te faciliteren	19-2-2015	19-12-2015	€ 20.000					
			B.P Hoofddorp B.V.	Hoofddorp			DI BP Hoofddorp				€ 10.000					
2014EUSF2011194	DI	2014			NL	n.v.t.		Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsplan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsplan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bewustzijn van medewerkers.	26-2-2015	26-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Verzinkij Van Aert BV	Nederweert			Intrinsiek Vitaal op de werkvloer				€ 10.000					
2014EUSF2011195	DI	2014			NL	n.v.t.		Ditken wil ervoor zorgen dat duurzame inzetbaarheid onderdeel wordt van het organisatie (HR) Beleid en dat medewerkers zich hierbij betrokken voelen. Er is weinig tot geen HR-beleid aanwezig en of het beleid is sterk verouderd. Ditken heeft als doelstelling in het komende jaar procedures, processen en het organisatie-HRbeleid integraal op te stellen en/of aan te passen en hierbij duurzame inzetbaarheid te implementeren. Doel is te zorgen dat duurzame inzetbaarheid een vaste waarde wordt binnen de organisatie en dat de medewerkers zich hierbij betrokken voelen. Het betreft hier beleid en processen op het gebied van: - Werving & selectie - Personeelsbeleid - Ziekteverzuimbeleid (processen en procedures) - Opstellen actief re-integratiebeleid - Opleiding en ontwikkeling - cyclus functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, POP - Opleidingsbeleid - plan - Projectprocessen/rollen medewerkers bij projecten (kennismatrix) - Competentiemanagement Doelstelling is meer sturen op competenties van medewerkers. Vooral bij projecten die binnen de organisatie voorkomen is behoefte aan structuur en	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 7.455	€ 14.910			
			Dirksen Schoonmaakartikelen B.V.	WERDEN			Integraal HR Beleid en Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000					
2014EUSF2011197	DI	2014			NL	n.v.t.		Bilder & De Clercq is een eetwinkel ingericht naar recept. Het bedrijf levert met exact afgewogen ingrediënten complete maaltijden die de consument zelf thuis bereidt. We hebben inmiddels 2 winkels in Amsterdam, waarbij wij ons sterk maken om de voedselverspilling van de consument naar een absoluut minimum te krijgen; het aanbieden van afgewogen ingrediënten is hierbij de sleutel. Onze hoofdleverancier verzorgt tot op heden het voor ons bedrijfsproces cruciale verpakken/ompakken en afwegen van ingrediënten (dagens en drage kruidenorewars) en bezorgt deze vervolgens iedere dag op onze locaties; een activiteit die bij beoogde groei niet voldoende schaalbaar is. Wij willen het ompakken van ingrediënten kunnen waarborgen en deze activiteit zelf gaan uitvoeren. De processen die wij voor het ompakken en leveren van deze producten door onze leverancier in het leven hebben geroepen zijn sinds het begin van onze onderneming van kracht (gestart in februari 2013). Inmiddels zijn we klaar voor groei, waarbij de huidige processen onder de loep genomen zijn aangepast moeten worden om zo het	6-2-2015	6-12-2015	€ 20.000					
			Bilder - De Clercq	Amsterdam			Zelf meer doen				€ 10.000					
2014EUSF2011198	DI	2014			NL	n.v.t.		Door de diverse maatschappelijke ontwikkelingen is Medifit gedwongen zaken op een andere manier te benaderen. Gebruik maken van sterke en zwakten kan er voor zorgen dat kansen worden benut en bedreigingen afgeslagen. Het belang van structuur hierbij is erg groot. Er zal een advies plan worden opgesteld wat uitvoerbaar, inzetbaar en navolgbaar is. Hier in zal beschreven staan hoe: - personeel proactief in het acquireren van nieuwe klanten kan worden - een procedure wordt opgesteld om doelen te toetsen aan missie en visie - er gestructureerd volgens vaststaande procedures projecten worden aangestuurd/ begeleid vanuit het management - werknemers te stimuleren naar zeer ondernemend, innovatief en proactief door versterking van hun taken - kwetsbaar en open opstellen van management en personeel om alle verbijzonderheden die nu binnen hebben ook binnen houden - de verschillen in loyaliteit/ inzet/ motivatie onder de medewerkers, wat soms onderlinge wrijving oplevert vanwege verkeerde verwachtingen terug te dringen doormiddel van IWAM testen en inzicht creëren - een goede mix te creëren tussen ervaren en beginnend personeel, met veel interne leer mogelijkheden - Communicatieplan opstellen binnen het bedrijf - De intergerichtheid van het management omvullen als klantgerichtheid naar personeel - De communicatielijnen naar met name medewerkers worden duidelijker geformuleerd - Per doelstelling moet er een plan gemaakt worden om de medewerkers niet alleen te informeren maar ook te betrekken bij het proces	8-1-2015	8-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Medifit Oss	Oss			Van eenheid door diversiteit naar duurzaamheid				€ 10.000					

2014EUSF2011199	DI	2014			NL	n.v.t.		DROOMVILLA LUX is een horecagelegenheid met een begeleidingfunctie. Het team van 12 vaste medewerkers heeft een dubbele rol: aan de ene kant het runnen van een aantrekkelijke horecagelegenheid en aan de andere kant het begeleiden van de mensen met ver grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze dubbele rol zorgt voor spanningen binnen het team van DROOMVILLA LUX, waardoor de deelnemers mensen met ver grote afstand tot de arbeidsmarkt niet optimaal worden begeleid. Aan de instroomkant en toetsing van intrinsieke motivatie van de deelnemers is ook winst te behalen. De vraag vanuit de organisatie van DROOMVILLA LUX is om het selectieproces anders te organiseren, scherper in te zetten en potentiele werknemers te testen op hun intrinsieke motivatie. De ambitie is om van Droomvilla Lux een toonaangevend instituut te maken. Om die droom te realiseren dient een transitie van zorgverlener naar sociaal-maatschappelijk ondernemerschap plaats te vinden. Er is een ontwikkelbehoefte op 4 niveaus: 1. Persoonlijke ontwikkeling van het management als basis voor organisatieontwikkeling 2. Persoonlijke ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid van de individuele teamleden ten behoeve van de deelnemers 3. De ontwikkeling van de organisatie als geheel richting de droom: a. DROOMVILLA LUX als toonaangevend opleidingsinstituut? b. DROOMVILLA LUX als sociaal-maatschappelijke onderneming met een duurzaam verdienmodel? c. Uitval bij de deelnemers van de opleiding als gevolg van verzuim en motivatieproblemen.	4-2-2015	4-12-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011200	DI	2014	Droomvilla LUX B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	DROOMVILLA Lux Nijmegen	ZAdministratie B.V. is een groeiend administratie-adviesbureau. De groei biedt medewerkers de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen en door te groeien in hun functie of naar nieuwe functies die door de groei ontstaan. Het uitgangspunt is dat elke medewerker vanuit zijn persoonlijke ambitie en capaciteiten zich verder kan ontwikkelen. De organisatie daaromheen dient te worden vormgegeven op een manier dat de open en informele werksfeer behouden blijft en het optimaal ondersteunt om de gewenste productiviteit te realiseren. De groeiambities kunnen enkel waar gemaakt worden als de samenstelling en conditie van werknemers optimaal is. Via een scan waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken worden de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf in kaart gebracht waarbij nadrukkelijk gekeken wordt naar een gezonde leer- en werkcultuur. Stap 1: Onderzoek naar de ambitie en wensen van ondernemer en werknemers Doel: Het inzichtelijk maken van de gewenste groeiambities en -doelstellingen van de directie en de medewerkers. Dit is de input om de groeikansen te matchen met de ambities en kwaliteiten van de medewerkers. Stap 2: Ontwikkelen van het managementteam Doel: Het zelfsturend maken van de organisatie waarbij de kracht van de individuele leden van het management team leidend is voor de inrichting en taakverdeling. In samenwerking met de betrokken medewerkers wordt een	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.925	€ 19.850		
2014EUSF2011201	DI	2014	Zadministratie	SCHIJPLUIDEN	NL	n.v.t.	Gemotiveerd werken aan groei en ontwikkeling	Probleemdefinitie: Het in Heesch gevestigde bedrijf Core Vision B.V. is een designhuis voor de ontwikkeling en implementatie van maatwerkoplossingen op het gebied van (embedded) systemen. Oplossingen kunnen bestaan uit klantspecifieke elektronica, software, standaardproducten of een mix hiervan. Core Vision levert diensten in de vorm van design- en productieondersteuning. Dit kan variëren van sparringspartner voor een dag tot on-site consultancy voor langere tijd. Core Vision is actief in verschillende branches. Naast de dienstverlening op consultancybasis heeft het bedrijf de ambitie uitgesproken om meer productiegerelateerde omzet te gaan creëren. Dit wil zij doen door op basis van gelijkwaardigheid in ontwikkeltrajecten met de omzet en winst in de exclusieve productie en verkoop van embedded software en hardware. Dit heeft wel consequenties voor het bedrijf en de medewerkers met betrekking tot de manier van werken en hoe het werk georganiseerd wordt. Probleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de complexiteit van de (ontwikkelings-) projecten. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.400	€ 18.800		
2014EUSF2011202	DI	2014	CORE Vision BV	Heesch	NL	n.v.t.	Anders werken-maar hoe	Administratiekantoor Greven is een dynamisch bedrijf met een brede klantenkring in de Midden- en Noord-Nederland. Het bedrijf is regionaal georiënteerd en gevestigd in Tweede Exloermond. De problematiek waar Administratiekantoor zich steeds meer mee geconfronteerd ziet is dat veel medewerkers de zorg en werk moeten combineren. Zijn er in het verleden medewerkers geconfronteerd met mantelzorg welke ook impact had op de organisatie van Administratiekantoor Greven. Verder geeft dit een verhoogt van uitval. Tevens zien we de ontwikkeling dat de klanten van Administratiekantoor Greven ook vragen om meer flexibiliteit omdat men gedurende de normale werktijden zelf ook aan het werk is. Omschrijving dienstverlening Het project, dat uitgevoerd wordt onder de werktitel 'Bzrg', is opgebouwd uit de volgende deelprojecten: • Doen van onderzoek en stellen van de diagnose (bedrijfsscan) • Uitwerken van voorstellen, adviezen ter verbetering • Eventueel testen van mogelijke voorstellen • Implementeren van de uitgebrachte voorstellen.	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011203	DI	2014	Administratiekantoor Greven	Tweede Exloermond	NL	n.v.t.	Beter combineren van arbeid en zorg	De schilder- en bouwbranche (vastgoedonderhoud) heeft sinds jaren te maken met economische zware tijden. Daarnaast is deze branche (zeker in het verleden) erg traditioneel en hiërarchisch ingericht. Er liggen kansen op het gebied van creativiteit, leren en verbeteren en innoveren. En dan met name door dit collectief te realiseren in plaats van topdown. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samengewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan leren en verbeteren. Het project behelst de volgende stappen: - Bedrijfs- en organisatiescan om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, wat de visie en missie is, welke cultuur er heerst en het realiseren van een projectteam - Definieren van doelstellingen voor het projectteam en voor de organisatie. - Workshops inzake leren en verbeteren om aan alle lagen van de organisatie duidelijk te maken hoe te leren en verbeteren. Tevens wordt aangehaald hoe werk optimaal te organiseren, rekening houdend met factoren als gezondheid, veiligheid, leef tijd van medewerkers, fysieke belasting, interesses, motivatie van medewerkers, etc. - Leren en verbeteren projecteren op gezondheid en veiligheid waarbij aandacht wordt besteed aan risicosignalering, gebruik van middelen en met name aan bewustwording en bevorderen van veilig gedrag.	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.050	€ 12.100		
2014EUSF2011204	DI	2014	Caspar de Haan Schildersbedrijf BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	leren en verbeteren als teamprestatie	Verbeteren van de duurzame inzetbaarheid door het creëren van een dialoog tussen directie, management en medewerkers en het implementeren van verbeteringen ten aanzien van medewerker tevredenheid, betrokkenheid en bevlogenheid. De volgende activiteiten worden uitgevoerd: - In kaart brengen van tevredenheid, betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers d.m.v. het voorbereiden en uitvoeren van een organisatiescan. Thema's: o Werksomgeving o Leiderschap o HR beleid (o.a. functioneren/beoordelen, belonen, talentontwikkeling, loopbaanbeleid, gezondheidsbeleid) o Betrokkenheid bij de organisatie - Analyseren van resultaten op afdelings- en organisatie niveau en vastleggen van de bevindingen in een rapportage welke ter beschikking wordt gesteld aan het management. - Begeleiden van een bijeenkomst voor het management t.b.v. het bepalen van benodigde interventies o.v.v. de uitkomsten. Mogelijke interventies: o Management development o Analyse van drijfveren binnen teams o Teamrol management o Ierogroten van vaardigheden o.h.g.v. communicatie en feedback o Aanpassen HR beleid De uiteindelijke interventies zijn afhankelijk van de uitkomsten van de scan en worden opgenomen in een adviesrapport. Het i.s.m. de opdrachtgever in een bijeenkomst informeren van de gehele organisatie over de uitkomsten en interventies.	13-1-2015	13-11-2015	€ 17.000	€ 20.000		2-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011205	DI	2014	Wanders wonders b.v.	Ermelo	NL	n.v.t.	Working on passion				€ 8.500					

2014EUSF2011204	DI	2014			NL	n.v.t.		De markt waarin Van Ameijde Nederland (VANL) zich bevindt, is voortdurend aan het veranderen. Klanten stellen steeds hogere eisen aan de schadebehandeling en anderzijds worden de regels en procedures omtrent schadebehandeling steeds verder aangescherpt door de AFM. Dit vraagt om een flexibele houding van de medewerkers om nu en in de toekomst goed aan te sluiten op de veranderende vragen. VANL heeft daarbij tot doelstelling om Best in Claims te worden. De medewerkers zijn daarbij de allerbelangrijkste sleutel om dat tot een succes te maken. Het van Ameijde Academy programma is er om alle medewerkers te helpen nog beter om te leren gaan met de veranderingen. Daarom is er gekozen voor een programma dat zich naast individuele ontwikkeling van vaardigheden en kennis ook richt op de ontwikkeling van teams. Samenwerking en het delen van kennis en ervaringen zorgt ervoor dat er efficiënter en effectiever gewerkt wordt. Tevens worden de modules WFT Basis, WFT Schade particulier en WFT Schade zakelijk in het programma opgenomen om voorop te lopen in de markt en WFT gecertificeerd te zijn. Dit geeft de klanten ook de garantie dat VANL kwaliteit levert en de Best in Claims is.	10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011205	DI	2014	VANL	Rijswijk	NL	n.v.t.	Van Ameijde Academy II	Biemond & Van Pelt is van oudsher een verhuurbedrijf van diverse grondverzetmachines met en zonder machinist. Daarnaast worden ook grondwerkers verhuurt. Biemond & Van Pelt heeft verleden jaar een aannemingsbedrijf overgenomen met als werkzaamheden het uitvoeren van machinele grondverzetwerkzaamheden ten bate van de GWV- en de railinfrastructuur, het uitvoeren van bodemsaneringswerkzaamheden en werken in de risicogebieden Railinfrastructuur. Biemond & Van Pelt heeft in totaal circa 62 medewerkers. De medewerkers in de verhuur en bij aannemingsprojecten werken in verschillende risicovolle omgevingen met hoge veiligheid- en gezondheidsrisico's. Dit ESF-project zal erop gericht zijn de duurzaamheid van medewerkers te vergroten door het bevorderen van gezond en veilig werken.	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011206	DI	2014	Biemond en Van Pelt B.V.	Zwijndrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers	VANDIJKE SEMO BV (hierna: VDS) is een onderneming welke zich met name richt op de volgende activiteiten: zaaizaden produceren voor derden, producten produceren uit eigen kweekprogramma, de handel in zaaizaden, en het coaten van zaaizaden en productie van glutenvrije haver. VDS opereert als zelfstandig bedrijf in een zaaizaadsector waar multinationals de leiding hebben. Door het specifieke karakter van het bedrijf en het type gewassen waarin activiteiten ontwikkeld zijn, heeft het bedrijf de laatste 15 jaar bewezen een vaste plaats te kunnen innemen en uitbouw te kunnen realiseren. Waar de grote Nederlandse zaaizaadbedrijven zich focussen op hun kernactiviteit zoekt VDS de breedte. VDS heeft recent haar 100 jarig bestaan mogen vieren. Naast dit 100 jarig bestaan heeft de onderneming aangekondigd volledig overgedragen gaat worden van Henk van Dijke aan Bert-Jan van Dinter. Het bedrijf zal zodoende binnenkort verder gaan onder de naam VANDINTER SEMO BV. De bedrijfsovername is de uitgelezen mogelijkheid om het bedrijf nader te onderzoeken op mogelijke knelpunten, medewerkerredigheid en de juiste onderverdeling van werkzaamheden. De bedrijfsovername kan door het	10-2-2015	10-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011207	DI	2014	Van Dijke Semo BV	Scheemda	NL	n.v.t.	Zaaien van een duurzame toekomst	WGV Zorg en Welzijn wil een sector- en regiobrede vereniging zijn van zorg- en welzijnsinstellingen die zorgt voor een evenwichtige, toekomstbestendige arbeidsmarkt en adequate personeelsvoorziening. De directie wil middels dit project haar medewerkers in staat stellen continue verbetering van werkprocessen onderdeel te laten worden van dagelijks handelen van medewerkers. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directie schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van aanpak die medewerkers actief betreft bij het continu verbeteren van organisatie van werk. De extern adviseur ontwikkelt deze aanpak (zie onderdeel 4 voor een beschrijving van de aanpak op hoofdlijnen) waarna deze wordt geïmplementeerd met behulp van projecten die medewerkers gezamenlijk zelf uit gaan voeren. Er is binnen de WGV een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterkansen naar voren is gekomen. Door middel van de maatregelen die in project worden ontworpen en geïmplementeerd, stelt medewerkers in staat gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten te bedenken. De focus in het project ligt op de medewerkers Bedrijfsvoering. Voorbeelden van verbeterkansen waar medewerkers gezamenlijk mee aan de slag gaan zijn: - Niet informatie wordt handmatig meerdere keren ingevoerd	3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.505	€ 17.010		
2014EUSF2011208	DI	2014	Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland	Deventer	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	MyCom Nederland is de onderneming waarin het ondersteunend personeel t.b.v. de winkels van de MyCom formule werkzaam zijn. MyCom houdt zich bezig met de detailhandel en distributie van consumenten elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is wenselijk en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal van onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezondheid en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid - Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als Wk. agentschapsgedrag, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar vergroting competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers Onderzoek wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als	27-11-2014	27-9-2015	€ 10.000	€ 19.981				
2014EUSF2011209	DI	2014	MyCom Nederland BV	Almere	NL	n.v.t.	Continuus improvement met focus op best of class	Flexibilisering arbeidsvoorwaarden, verbeteren arbeidsomstandigheden, De aard en de omvang van de voorgenomen activiteiten Bij het opzetten en ontwikkelen van duurzame inzetbaarheid bij Phoenix en de keuze van de activiteiten is nadrukkelijk rekening gehouden met de 7aard7 van het Phoenix. Belangrijke sleutelwoorden hierbij zijn: integrale aanpak, in lijn met de strategie en het belang van draagvlak creëren. Allypus en Phoenix kiezen voor verschillende oplossingen om de medewerkers gezond, competent, gemotiveerd en productief te houden. Deze oplossingen scharen wij onder drie onderwerpen: - Gezondheidsmanagement - Competentiemanagement - Productief werken	30-1-2015	30-11-2015	€ 9.990	€ 20.000				
2014EUSF2011210	DI	2014	Phoenix Nederland B.V.	Drunen	NL	n.v.t.	Duurzaam Personeelsbeleid	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een inventieve gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespit op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach opgesteld en volgt een persoonlijk advies/plan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de leidinggevende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		26-1-2016	ingetrokken na verlies	
			NS Internationaal BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Internationaal			€ 10.000						

2014EUSF2011211	DI	2014			NL	n.v.t.	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzamd en het bedrijf verder kan groeien. Er kan gebruik worden gemaakt van loopbaanscans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk.	20-12-2014	20-10-2015	€ 19.300	€ 9.650	€ 19.300			
			Verzuinteam.nl	Alkmaar	NL	n.v.t.	Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functiedoelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreiken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit gepromoveerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd. Meer assertiviteit bij de medewerkers creëren, waardoor ze meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen loopbaan en leren persoonlijke doelen te stellen, door het inzetten van een			€ 9.650					
2014EUSF2011212	DI	2014			NL	n.v.t.	Penske Logistics is gespecialiseerd in Warehousing, in-house logistics, Transportation Management and Freight Forwarding. Penske is gecertificeerd voor drie kwaliteitssystemen. Deze zijn noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering. Het is voor de betrokken medewerkers in de beheerprocessen rondom de kwaliteitssystemen lastig en inefficiënt om deze te managen en up to date te houden. Tevens bestaan er overlappingen doordat dezelfde informatie op verschillende plaatsen bijgehouden moet worden. In totaliteit worden de betrokken medewerkers derhalve geconfronteerd met een zeer (deel overbodig) complexe inrichting van de organisatie van werk (de beheerprocessen). Dit is voor hen frustrerend.	3-2-2015	3-12-2015	€ 17.460		€ 0			
			Penske Logistics B.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	De directie van Penske wil middels dit project de medewerkers de mogelijkheid bieden om de organisatie van werk van de beheerprocessen kwaliteitssystemen? voor de lange termijn te verbeteren. Hiermee wordt continue verbetering van werkprocessen onderdeel van het dagelijks handelen van deze medewerkers. Penske beoogt hiermee de betrokkenheid van deze groep medewerkers te vergroten waardoor de medewerkers voor langere tijd kunnen worden verbonden aan de organisatie (duurzame inzetbaarheid). Ook de effectiviteit van de organisatie als geheel wordt vergroot.			€ 8.730					
2014EUSF2011213	DI	2014			NL	n.v.t.	Ferro-Fix is van oorsprong een SW-bedrijf dat we 2 jaar geleden overgenomen hebben om het te transformeren naar een commercieel bedrijf. We maken staalproducten van hoge kwaliteit, tegen een marktconforme prijs met betrouwbaarheid op het gebied van levering en service. De werknemerspopulatie waarvan het overgrote deel een afstand heeft tot de reguliere arbeidsmarkt (SW-indicatie) maakt Ferro-Fix uniek. Nu willen we doorgroeien in kwaliteit en kwantiteit met behoud van het sociale karakter. Dit bedrijf heeft in het DNA dat het een plek biedt aan mensen die in de reguliere arbeidsmarkt geen plek hebben of een kans krijgen. Wij hebben het uitgangspunt dat we kijken naar wat iemand wel kan. Dat betekent dat de verbeteringen en veranderingen ervoor moeten zorgen dat we die mensen een plek kunnen blijven geven en dat zij meer tot hun recht komen dan bij een reguliere SW organisatie.	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Ferro-Fix B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	In de eerste fase van Sociaal Doorgroeien hebben we door middel van interviews bij een dwarsdoorsnede van het bedrijf een analyse gemaakt van de groei-behoefte en -noodzaak. Er ligt een uitwerking op hoofdlijnen voor de te nemen verbeterstappen. Die richten zich op: - verminderen van verspilling. - verhogen van efficiency. - verkorten van doorlooptijden. - verhogen van leverbetrouwbaarheid. - verlagen van het foutpercentage.			€ 8.730					
2014EUSF2011214	DI	2014			NL	n.v.t.	De organisatie is sterk in verandering. Snel moet omgezet worden naar plannen en implementatie. Medewerkers dienen hierin een actieve rol te vervullen: ten aanzien van de te ontwikkelen plannen. Aan ten aanzien van hun eigen competenties. Het management wil zich conform de richtlijnen van Investors in People (www.iip.nl) consistent en consequent richten op begrip, acceptatie en het nemen van verantwoordelijkheid van/bij medewerkers.	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			LENS accountants B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Plannen - Een strategie voor verbetering van de prestaties van de organisatie is duidelijk geformuleerd en wordt begrepen. - Leren en ontwikkelen wordt bewust gepland om de organisatie doelen te bereiken. - Strategieën voor het managen binnen De organisatie, zijn er op gericht om gelijke kansen te stimuleren in de ontwikkeling van eenieder binnen De organisatie. - De competenties waarover leidinggevenden moeten beschikken om mensen effectief te leiden, te managen en te ontwikkelen, zijn duidelijk geformuleerd en begrepen. Uitvoeren - Leidinggevenden zijn effectief in het leiden, managen en ontwikkelen van de mensen in hun team. - De bijdrage van eenieder binnen De organisatie aan de organisatie wordt erkend en gewaardeerd. - Eenieder binnen De organisatie wordt aangemoedigd om zich eigenaar te voelen en verantwoordelijkheid te nemen door hen te betrekken in besluitvorming.			€ 10.000					
2014EUSF2011215	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanleiding De markt waarin Van Amedy International Insurance Services (VAIS) BV zich bevindt, is voortdurend aan het veranderen. Klanten stellen steeds hogere eisen aan de schadebehandeling en anderzijds worden de regels en procedures omtrent schadebehandeling steeds verder aangescherpt door de AFM. Dit vraagt om een flexibele houding van de medewerkers om nu en in de toekomst goed aan te sluiten op de veranderende vragen.	6-2-2015	6-12-2015	€ 20.000					
			VAIS	Rijswijk	NL	n.v.t.	Doelstelling VAIS heeft daarbij tot doelstelling om Best in Claims te worden. De medewerkers zijn daarbij de allerebelangrijkste sleutel om dat tot een succes te maken. Het van Amedy Academy programma is er om alle medewerkers te helpen nog beter om te leren gaan met de veranderingen en men hiermee duurzaam inzetbaar te houden. Daarom is er gekozen voor een programma dat zich naast individuele ontwikkeling van vaardigheden en kennis ook richt op de ontwikkeling van teams. Samenwerking en het delen van kennis en ervaringen zorgt ervoor dat er efficiënter en effectiever gewerkt wordt. Tevens worden de modules WFT Basis, WFT Schade particulier en WFT Schade zakelijk in het programma opgenomen om voorop te lopen in de markt en WFT gecertificeerd te zijn. Dit geeft de klanten ook de garantie dat VAIS kwaliteit levert en de Best in Claims is.			€ 10.000					
2014EUSF2011216	DI	2014			NL	n.v.t.	Proson is een sociale werkvoorziening die een breed scala aan productiewerk en dienstverlening verricht voor haar klanten. De ongeveer 200 medewerkers, die een visuele of andere beperking hebben, zijn hierbij bepalend voor het succes van de organisatie. Met deze activiteiten bevordert Proson ook het welzijn en de arbeidsmarktintegratie van haar medewerkers. Hoewel de meeste medewerkers veelal een visuele beperking hebben, is er vaak sprake van meervoudige medische problematiek. De combinatie van hun gezondheidsproblemen maakt dat de balans van belasting en belastbaarheid constant onder druk staat. Goede afstemming van de medische zorg, de ondersteuning in de privaat-situatie en die in de werksituatie is zowel complex als cruciaal voor hun duurzame inzetbaarheid. Het voorgeduide project bestaat uit 3 fasen. In de eerste fase vindt een gezondheidscan plaats, waarbij het werkvermogen, de leefgewoonten en de gezondheidsambitie in kaart wordt gebracht op individueel- en groepsniveau. Sleutelpersonen binnen Proson worden gekozen om hun beelden in kaart te brengen over de	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000			
			Proson	Ermelo	NL	n.v.t.				€ 10.000					

2014EUSF2011217	DI	2014		NL	n.v.t.		ASKO BV (www.askoinc.com) is een in Nederland gevestigde producent van gereedschappen voor de metaal producerende, verwerkende en metaal recycling industrie. De Nederlandse vestiging heeft ca 35 medewerkers in diverse functies (productie, inkoop, logistiek, financien, management). ASKO heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Echter gedurende die periode was de betrokkenheid (Tot schouders eronder!) van het personeel hoger vergeleken met de situatie nu het beter gaat. Het management van ASKO wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, ASKO wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil ASKO: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil ASKO een project starten. In dit project wil ASKO op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011218	DI	2014	ASKO B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid ASKO BV	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 12.000		22-1-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011219	DI	2014		amsterdam	NL	n.v.t.	Inzetbaar zijn en blijven in veranderende markt	30-1-2015	30-11-2015	€ 20.000			6-11-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201122	DI	2014	NS Opleidingen BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Opleidingen	26-2-2015	26-12-2015	€ 10.000	€ 20.000		22-1-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011220	DI	2014	Remon Waterbehandeling BV	Marum	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Remon	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.400	€ 9.200				
2014EUSF2011221	DI	2014	TSS Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers TSS Rotterdam	31-1-2015	30-11-2015	€ 20.000	€ 8.000	€ 16.040			
2014EUSF2011224	DI	2014	Boerenbond Deurne Voeders B.V.	Deurne	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid 2015	27-11-2014	27-9-2015	€ 10.000	€ 20.000		22-1-2016		Ingetrokken na verlening
			Aebi Schmidt Nederland B.V.	Holten	NL	n.v.t.	Leiderschap en duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					

2014EUSF2011225	DI	2014			NL	n.v.t.		Inleiding Cuppen Orthopedie is opgericht in 1991 en sindsdien uitgegroeid tot de specialist in voeten en schoenen in Brabant. Tegenwoordig bestaat de organisatie uit de hoofdvestiging in Uden, een winkel met podotherapeutische praktijk in Breda en een zevental spreekuurlocaties in Brabant, waar voetproblemen kunnen worden opgelost. In Uden is sinds dit jaar ook een compleet multidisciplinair behandelcentrum, inclusief looplab/gingericht, waarin alle specialisten op dit gebied samenwerken. Fysiotherapeuten, podotherapeuten, (medisch) pedicures, schoenadviseurs en orthopedische schoentechnici, allen zijn onder één dak te vinden. Zelfs de productie van de aangepaste en maatschoenen is er te vinden. De samenwerking van verschillende disciplines onder een dak maakt de organisatie compleet. Organisatievorm, invulling van de verschillende rollen daarin en taken en verantwoordelijkheden moeten goed besproken en vastgelegd zijn om de zaak goed te laten functioneren. Door de groei en de ontwikkelingen van de afgelopen jaren is hierin enige achterstand ontstaan. Het bedrijf ambiert hierin binnen een jaar weer helemaal bij te zijn. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met deze ambitie	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011226	DI	2014	Cuppen Orthopedie BV	Uden	NL	n.v.t.	Multidisciplinair werken	Movares ervaart dat het halen van de pensioenleeftijd op het bereikte niveau door werknemers vaak een (te) grote belasting blijkt. Men zoekt een oplossing om werknemers vitaal en gezond hun pensioenleeftijd te laten bereiken. Een interne analyse moet uitwijzen waar de knelpunten zitten als het gaat om duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Naar aanleiding van de analyse worden verschillende Bruggenarrangementen opgesteld en geïmplementeerd. Dit is een individueel arrangement tussen werkgever en medewerkers dat rekening houdt met kennis en kunde van de betreffende medewerker en zich tegelijkertijd richt op de toekomst. De medewerker krijgt inkomens- of pensioenverlies deels gecompenseerd, krijgt de mogelijkheid een andere functie te gaan vervullen en helpt hierbij tegelijkertijd anderen door onder meer het overdragen van kennis, het begeleiden van jongeren, het verrichten van mantelzorg taken of het verrichten van werkzaamheden t.b.v. de Movares Foundation. Deze duurzame inzetbaarheid draagt bij aan een intern nieuwe	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 18.800	€ 9.400	€ 18.800		
2014EUSF2011227	DI	2014	Movares Nederland BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Manage je loopbaan met Bruggenarrangementen	Bollegraaf hebben de medewerkers jaren lang de vraag van de klant op zelfde manier beantwoord. Elke klantvraag naar een oplossing is in ogen van Bollegraaf uniek. Op deze manier wordt elk verkochte installatie helemaal opnieuw bedacht, getekend en geproduceerd. Zo gaat de afdeling Engineering met elke opdracht van scratch af tekenen. Productie kan over elk te produceren artikel haar hoofd breken om te kijken hoe het geproduceerd moet worden. Daarbij is de afdeling Verkoop telkens het beginpunt van deze diversificatie. Door de toename van de grootste van opdrachten, uitbreiding van de klantenkring, groter wordende diversiteit van de producten en kortere levertijd is de huidige werkwijze de remmende factor geworden. Door de toenemende werkdruk hebben de medewerkers geen tijd om kritisch naar hun productportfolio te kijken. Met de huidige werkwijze wordt het wiel telkens malen opnieuw uitgevonden. Veel tijd en plezier van medewerkers gaat hiermee verloren. Dit gaat ten koste van de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers.	28-1-2015	28-11-2015	€ 9.400	€ 20.000				
2014EUSF2011229	DI	2014	Bollegraaf Recycle Machinery	Appingedam	NL	n.v.t.	Standaardisatie de baas	Het project betreft een externe LEAN-advisering. Voor dit adviestraject zijn volgende doelen geformuleerd: : De deelnemers zijn bekend met de betekenis van de LEAN-principes en kunnen dat ook in hun klantprojecten uitdragen. : De deelnemers hebben praktische ervaring opgedaan met een aantal relevante methodes, toegespit op het ontwerpproces. : Deelnemers worden gestimuleerd om er in eigen werkomgeving ook mee aan de slag te gaan en om de kennis in de organisatie te delen. Voor de deelnemende medewerkers betreft dit een intensief traject waarbij zij zich ontwikkelen tot breed inzetbare medewerkers waar de markt om vraagt. Naast een stuk theorie krijgen de deelnemers praktische handvaten om het geleerde snel en eenvoudig in de praktijk om te zetten. Het project zal in grote teams opgezet worden zodat er zoveel mogelijk interactie en kennisdeling zal	4-2-2015	4-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			14-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201123	DI	2014	Bureau Bouwcoördinatie Nederland B.V.	HOUTEN	NL	n.v.t.	LEAN-Adviseringstraject	Aanleiding: De ondernemingsresultaten inspireren de directie tot meer inzicht in de effectiviteit van de organisatie. Activiteiten: Interne analyse op het gebied van beleid, organisatie, personeel vanuit technisch-, politiek- en cultuur-perspectief. Via een uitgebreide vragenlijst worden directie en medewerkers gevraagd naar hun mening en bevindingen. Samen wordt gekeken naar punten voor verbetering op alle vlakken en een actieplan gemaakt. Doelstelling: Bewustwording van de huidige situatie door alle betrokkenen en een plan van aanpak maken om samen met de medewerkers de bedrijfsvoering optimaliseren.	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011230	DI	2014	Wiegerinck Oldenzaal B.V.	Goor	NL	n.v.t.	start voor een betere samenwerking	Vanuit het Strategisch Plan volgt de doelstelling een grond leer- en werkklimaat te realiseren. Binnen deze doelstelling worden 2 projecten onderscheiden: 1: Talent Management en 2: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (kernthema's: mensen rechten, arbeidspraktijk en eerlijk zaken doen) en de invloed op de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Project 1 Talent Management: Talent Management is een cruciale strategie om met medewerkers het verschil te maken en hierdoor succesvol te zijn in het realiseren van de organisatie doelstellingen. De juiste mensen vinden, motiveren en blijven ontwikkelen. Voorop lopen kan alleen als je investeert en blijft investeren in talentwille en betrokken medewerkers. Zij bepalen uiteindelijk het succes van Teesing. Bovendien zijn getalenteerde EN betrokken medewerkers 40 % meer productief dan medewerkers die dat niet zijn. En zorgen zij voor een hogere klanttevredenheid. Het thema Talent Management vraagt om een nadere uitwerking. Project 2 MVO en duurzame inzetbaarheid: Medewerkers worden steeds meer betrokken bij en geconfronteerd met het aspect maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zowel vanuit de directie die streeft naar duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de medewerkers maar ook vanuit de (internationale) klanten die de normen van eerlijk zaken doen steeds meer	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 19.980	€ 9.990	€ 19.980		
2014EUSF2011231	DI	2014	Teesing b.v.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Teesing programma duurzaam werk- en leerklimaat	Peka Kroef (1970) is een ambitieus aardappelverwerkend familiebedrijf met klanten in de foodservice, retail en consumentenmarkt, dat gedreven is en marktleider wil worden in haar marktsegment in West-Europa. Dit doel kan alleen gehaald worden met de inzet, betrokkenheid en het vakmanschap van haar medewerkers. Daarom wil zij een traject starten om de leercultuur te versterken, om samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit te verhogen. Fase 1: Het project start met een organisatiescan van de organisatie waarin de kansen en knelpunten in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe de leercultuur versterkt kan worden. Hiervoor worden interviews gehouden met een dwarsdoorsnede van de organisatie; MT, leidinggevende en medewerkers. Onderwerpen die zeker aan bod zullen komen zijn: welke kennis en kunde dienen wij te borgen, hoe wordt er binnen de organisatie geleerd, wat vraagt dit van onze mensen op het gebied van communicatie, zelfsturing, samen werken en leren, afspraken nakomen. Doel	27-11-2014	27-9-2015	€ 9.990	€ 20.000	€ 7.562	€ 15.125		
2014EUSF2011232	DI	2014	Peka Kroef BV	Odiliapeel	NL	n.v.t.	Peka Kroef werkt aan een open leercultuur	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een inventie gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespit op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach opgesteld en volgt een persoonlijk adviesplan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de leidinggevende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig	4-2-2015	4-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			11-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011233	DI	2014	Stationsfoodstore BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond Stationsfoodstore	Binnen Rijnstate is in maart 2014 een start gemaakt met een groot onderzoek naar de wensen rondom duurzame inzetbaarheid binnen Rijnstate. Als onderdeel van dit onderzoek willen wij gaan starten met een project waarbij we gaan werken aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers op de afdeling Intensive Care (B3 FTE). Deze afdeling dient als pilotafdeling om succesvolle resultaten (HR-instrumenten met bewezen positief effect op duurzame inzetbaarheid) vervolgens ook te implementeren in de rest van de organisatie. Om meer in detail zicht te krijgen op de knelpunten rondom de duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers van de IC-afdeling gaan we in samenwerking met dr. Annet de Lange van de HAN de Work Ability Index (WAI) vragenlijst afnemen. We starten met een nulmeting om in kaart te brengen wat het huidige niveau is van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Na het terugkoppelen van de gegevens starten we enkele HR-interventies. Een van die interventies is een feedbacksessie met een groep	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 8.264		
			Rijnstate Ziekenhuis	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen Ziekenhuis Rijnstate				€ 10.000					

2014EUSF2011234	DI	2014		NL	n.v.t.		Het Witte Kruis heeft behoefte aan een integrale aanpak die medewerkers in beweging zet om te investeren in hun inzetbaarheid, een samenhangend pakket van maatregelen dat medewerkers hierin faciliteert en die belemmerende factoren in het werk vermindert dan wel opheft. De kern van het project richt zich enerzijds op hoe de medewerkers zelf meer verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun inzetbaarheid en anderzijds hoe de organisatie met een set aan maatregelen en instrumenten medewerkers nu en in de toekomst kan faciliteren. Dit met als doel om medewerkers op een gemotiveerde, competente en gezonde manier tot hun pensionering te laten werken, zowel in de huidige functie als mogelijk toekomstige functie. Analyse van organisatie, analyse van medewerkers dmv Dix instrument. Dit met als doel om de huidige stand van zaken van duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen. Er wordt een projectgroep ingesteld waarin afstemming plaatsvindt over de verwachtingen, activiteiten en resultaten. Op basis van de resultaten uit de Dix en de Scan Duurzame Inzetbaarheid stelt de projectgroep vast welke maatregelen en instrumenten op organisatieniveau worden uitgetest.	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000	€ 8.850	€ 17.700			
2014EUSF2011235	DI	2014	Connexion Ambulancezorg B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid ambulancemedewerkers	4-2-2015	4-12-2015	€ 10.000	€ 20.000		25-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011236	DI	2014	B-P OPS IT B.V.	Ede Gld	NL	n.v.t.	DI BP OPS IT	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 15.400				
2014EUSF2011237	DI	2014	Gemeente Medemblik	Wageningen	NL	n.v.t.	Invoeren Het Nieuwe Werken	9-12-2014	9-10-2015	€ 7.700	€ 14.000	€ 7.000	€ 14.000		
2014EUSF2011238	DI	2014	Arbo Active B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaar	27-1-2015	27-11-2015	€ 7.000	€ 14.400	€ 7.000	€ 14.000		
2014EUSF2011239	DI	2014	IES asset management bv	Den Haag	NL	n.v.t.	Talent herkennen en erkennen	21-1-2015	21-11-2015	€ 7.200	€ 20.000		2-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011124	DI	2014	NS Stations Retailbedrijf BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Stations Retailbedrijf	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige medewerker van Mercedes-Benz			€ 10.000					

2014EUSF2011241	DI	2014			NL	n.v.t.		MyCom Winkels is de onderneming waarin het winkelpersoneel t.b.v. de winkels van de MyCom formule werkzaam zijn. MyCom houdt zich bezig met de detailhandel en distributie van consumptieve elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is verschil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld.	21-1-2015	21-11-2015		€ 19.980									
			MyCom Winkels BV	Almere	NL	n.v.t.	Continuus improvement met focus op best of class	Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezond en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid - Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als WIA, eigenrisicodragerschap, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar vergroting competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers Onderzoek wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als feedback en coaching worden gebruikt, verbeteren arbeidsomstandigheden.			€ 9.990										
2014EUSF2011242	DI	2014			NL	n.v.t.		o Kunstencentrum Jerusalem (KCJ) is bezig met een nieuwe strategische oriëntatie, waarin het samen transformeren naar een nieuwe toekomst centraal staat. Zowel directie, MT als medewerkers worden uitgenodigd om hieraan mee te bouwen. De strategische oriëntatie zorgt voor een nieuwe lange termijn focus. Het cursistisch aanbod wordt de verantwoordelijkheid van de docenten zelf. KCJ zal, naast het uitvoeren van projecten, optreden als facilitator voor docenten en cursisten. Er wordt een nieuwe subsidierelatie met de gemeente aangegaan. o De nieuwe koers leidt bij elke betrokkene tot meer ondernemerschap, zelfkennis, het delen van ervaringen met elkaar, het van en met elkaar leren en het creëren van een beter draagvlak en commitment (breed in de organisatie) met betrekking tot de koers voor ons kunstencentrum in de komende jaren. o De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt expliciet in het advies en het plan meegenomen. Wat betekent de nieuwe koers voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers betrokken, welke kennis, kunde, ervaring, competenties zijn wenselijk voor nu en in de toekomst?	10-12-2014	10-10-2015		€ 20.000			25-2-2016				Ingetrokken na verlening		
			Stichting Kunstencentrum Jerusalem	Venray	NL	n.v.t.	Duurzame Transformatie Kunstencentrum Jerusalem Ve					€ 10.000									
2014EUSF2011243	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project richt zich op het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk door inzicht te krijgen in elkaars werkzaamheden en het inzetten van een ontwikkeltraject voor de sleutelfunctionarissen in de onderneming teneinde hen verder te brengen in hun rol als leidinggevende. Doel van beide sporen is te komen tot een efficiëntere inrichting, hogere betrokkenheid, betere onderlinge samenwerking in de onderneming. En op het verkrijgen van inzicht in de individuele loopbaansituatie en het vergroten van de inzetbaarheid van sleutelfunctionarissen en leidinggevenden. De volgende activiteiten van de adviseur worden hiertoe ontplooid: o Voorbereiden en uitvoeren van interviews waarin de keten van processen integraal door de medewerkers wordt opgetekend. Op basis van de interviews geven we een advies ten aanzien van de geïdentificeerde verbeterpunten en knelpunten en het begeleiden van de SMART geformuleerde verbeterplannen. Door middel van periodieke voortgangsbesprekingen is de adviseur verantwoordelijk voor het begeleiden en bijsturen van de plannen van de werkgroepen. o Voorbereiden en uitvoeren van teambijeenkomsten in het kader van het duurzame inzetbaarheid. De bijeenkomsten vinden plaats op de werkdagen.	24-1-2015	24-11-2015		€ 20.000	€ 10.000			€ 20.000					
			Industrie- en handelsonderneming Textafoam BV	Ermelo	NL	n.v.t.	Grip op groei door ontwikkeling					€ 10.000									
2014EUSF2011244	DI	2014			NL	n.v.t.		Door middel van het project ESF Duurzame Inzetbaarheid van werknemers bij Jansen Foodservice (JFS) te Lochem willen we bereiken dat de medewerkers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn binnen JFS. Het project duurzame inzetbaarheid bij JFS Lochem is om in kaart te brengen wat het werkvermogen (inzetbaarheid) is van de medewerkers en welke mogelijke acties (organisatie of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van duurzame inzetbaarheid die zullen worden ingezet zijn: gezondheid & leefstijl, vakken & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en de arbeidsomstandigheden. Er zal een bedrijfsscan inclusief een HRM scan worden opgesteld waarin onder meer in kaart wordt gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige personeelsbeleid. Hier wordt gekozen naar het arbeidsomstandigheden, de knelpunten van het huidige bedrijfs- en werkcultuur, knelpunten huidige verzuimbeleid en de mogelijkheden/knelpunten huidige leercultuur. Er zal in kaart worden gebracht wat de strategische en operationele risico's en mogelijkheden zijn door middel van gesprekken, interviews, documenten, procedures en observaties.	17-2-2015	17-12-2015		€ 20.000	€ 10.000			€ 20.000					
			Jansen Foodservice Lochem B.V.	Lochem	NL	n.v.t.	JFS Lochem ESF Duurzame Inzetbaarheid					€ 10.000									
2014EUSF2011245	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project bestaat uit het uitvoeren van een organisatie- en HRM scan op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Voor het uitvoeren van de scan wordt een kwalitatieve en een kwantitatieve analyse uitgevoerd. De kwalitatieve analyse geeft inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand naar functie, leeftijd, seks, duur van het dienstverband en grootte van het dienstverband. Tevens besteedt de analyse aandacht aan de instroom en verwachte uitstroom, vijf jaar terug en vijf jaar vooruit, zodat inzicht ontstaat in de beweging binnen het personeelsbestand. De kwantitatieve analyse geeft een eerste inzicht in opvallende zaken, eventuele risico's en mogelijkheden behorende bij de samenstelling van het huidige personeelsbestand, afgezet tegen de organisatie-doelstellingen. De kwalitatieve analyse geeft inzicht in het presteren en het ontwikkelpotentieel van medewerkers, wederom afgezet tegen het toekomstbeeld van de bibliotheek. De basis voor deze analyse wordt gevormd door de huidige functie- en competentieprofielen. De analyse wordt uitgevoerd met behulp van de HRSP-matrix. Voor de kwalitatieve analyse vinden er een 5 tal bijeenkomsten. Gezamenlijk wordt per medewerker het huidige prestatieniveau en groeipotentieel op korte en middellange termijn in kaart gebracht.	29-11-2014	29-9-2015		€ 12.800	€ 6.400			€ 12.800					
			Stichting Theek 5	Oosterhout	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van medewerkers in Theek 5					€ 6.400									
2014EUSF2011246	DI	2014			NL	n.v.t.		Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelscan, medewerkersteveerheidsonderzoek en loopbaanplanning. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie- en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreiken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	17-12-2014	17-10-2015		€ 20.000	€ 10.000			€ 20.000					
			Gebr. Kok bv	Hoogtarspel	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities					€ 10.000									

2014EUSF2011263	DI	2014	Bos Incasso BV	Groningen	NL	n.v.t.	Vitaliteit KAN	De adviseur voert de (1) de vitale intake uit. Dit is een verkenning bij de directie van Bos Incasso over doelstellingen, behoeften en gewenste effect van vitaliteitsontwikkeling van haar medewerkers en een verkenning van de vitaliteitsbehoeften bij de medewerkers zelf. Vervolgens (2) beleids-/inspiratiesessie, met als resultaat het opstellen van een beleidsdocument over het inkaderen, borging en uitbouw van vitaliteit als resultaatgebied. (3) Advies over het samenstellen van de Bos Incasso Vitaliteitskant ten behoeve van het onder de aandacht brengen van vitaliteitsaspecten bij medewerkers van Bos Incasso. (4) Het adviseren over vorm en inhoud van de vitaliteitsshow. Een in grote lijnen bestaande show waarin op luchtige, ludieke, maar ook indringende wijze de vraag wordt opgeposen: 'Is vitaliteit iets voor mij?' (5) organiseren en uitvoeren van de vitaliteitsdoelendag. Tijdens de vitaliteitsdoelendag (met max 12 deelnemers) worden de vitaliteitsdoelen van de medewerkers in kaart gebracht. (6) De vitale coachgesprekken: per	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.500	€ 19.500	€ 9.200	€ 18.400		
2014EUSF2011264	DI	2014	Petrogas Gas Systems B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Binnen Zaal en buiten oogsten	Petrogas ontwerpt en levert wereldwijd gasinstallaties aan energieleverende en grote industriële bedrijven. De laatste 6 jaar is Petrogas gegroeid met het aantal medewerkers (in 2009: 85 medewerkers en 2014: 136 medewerkers). Mede door bovenstaande groei is er de behoefte ontstaan vanuit de organisatie om zich te richten op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Er is behoefte aan andere en aanvullende competenties bij leidinggevenden. De leidinggevenden zijn veelal technisch goed onderlegd en vakinhoudelijk sterk, echter het ontbreekt ze aan de capaciteiten om op een goede wijze invulling te geven aan het leidinggeven zelf. Onze mensen en hun kennis zijn ons meest waardevolle bezit. Door invulling te geven aan dit project, willen wij waarborgen dat de LG in hun kracht staan en op juiste wijze hun medewerkers coachen en aansturen. Wij zijn ervan overtuigd dat gezien alle veranderingen aandacht voor de verbinding tussen mens en organisatie van groot belang is. Onze mensen en hun kennis zijn ons meest waardevolle bezit en ons onderscheidend vermogen. We willen onze visie doorvertalen tot op de werkvloer. We werken met elkaar om de deal te sluiten. Het doel hiervan is om de duurzame verbinding tussen mens en organisatie uit te	30-1-2015	30-11-2015	€ 6.400	€ 12.800	€ 6.400	€ 12.800		
2014EUSF2011265	DI	2014	Connected World Services Netherlands B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	Uitdagende werkomgeving	Connected World Services Netherlands BV (CWS) maakt onderdeel uit de The Phone House organisatie. Deze organisatie is sinds 1998 actief op de Nederlandse markt en heeft hier inmiddels 212 vestigingen en een webwinkel. De medewerkers van CWS zijn werkzaam op de klantenservice. Met het oog op de toekomst heeft een reorganisatie van de onderneming plaatsgevonden. Dit heeft direct consequenties voor de medewerkers, hun functioneren en invulling van het werk binnen de organisatie. Phone House wil de beoogde veranderingen samen met haar medewerkers inzetten. Uitgangspunt hierbij vormt het creëren van de randvoorwaarden voor een duurzame vitale organisatie waarbij medewerkers ook zelf in belangrijke mate verantwoordelijk worden voor de eigen ontwikkeling en de gehele organisatie. Dit vergt een aanzienlijke wijziging van de organisatie van het werk Op basis van eerste oriëntatie is vastgesteld dat de ontwikkeling van een werkcultuur waarin de medewerkers zichzelf continu blijven ontwikkelen op het gebied van ondernemerschap noodzakelijk is. Intrinsiek is er veel onbenutte potentie en energie, maar deze moet ontsloten worden. Talenten	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 20.000		11-2-2016	ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011266	DI	2014	Regge Hout B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Duurzaamheid de toekomst	Binnen de organisatie gaan we werken met de inzet van een duurzame inzetbaarheid / mobiliteitscan. Deze scan wordt online aangeboden en leidt direct tot een persoonlijke en managementrapportage. Met deze spiegel van zijn werkend leven kan de medewerker keuzes maken om de inzetbaarheid, nu en in de toekomst te verbeteren. Werken aan de verbetering van relatie met het werk en de gezondheid en leefstijl zal de inzetbaarheid in het hier en nu verbeteren. Werken aan de persoonlijke ontwikkeling en/of een (tijdelijke of permanente) transitie van werk naar werk in gang zetten bevordert de duurzame inzetbaarheid. In dit traject zullen zowel de medewerkers als de leidinggevenden geïnformeed en/of getraind worden in het bevorderen van het nemen van de eigen regie voor het werkend leven. Het concreet ingang zetten van deze activiteiten zal bevorderd worden door een interventiekaart waarin de interventies zijn opgenomen die bij Regge Hout beschikbaar zijn rondom de topics van inzetbaarheid. Ook zal gewerkt worden met de inzet van	9-12-2014	9-10-2015	€ 7.000	€ 14.042	€ 7.000	€ 14.042		
2014EUSF2011267	DI	2014	Active Advisers B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar	Het Project Duurzaam inzetbaar heeft tot doel vast te stellen wat de intrinsieke motivatie is van de werknemers om met plezier te werken, en in hoeverre de organisatie daarin al bijdraagt, en welke verbeteringen/aanpassingen deze motivatie (zouden) kunnen vergroten. Hierbij wordt met name aandacht geschonken aan de leercultuur en de interne mobiliteit, en vanwege het ambulante karakter van de dienstverlening (advies en consultancy) wordt ook aandacht geschonken aan het bevorderen van een flexibele werkcultuur. Tevens heeft het project tot doel vast te stellen in hoeverre de werknemers ervaren dat er sprake is van een gezonde werksituatie en een gezonde werk-privé balans. Deze uitkomsten worden geobjectiverd door middel van Preventief Medisch onderzoek. Op basis van de resultaten van deze onderzoeken wordt een implementatieplan opgesteld met SMART doelstellingen.	7-1-2015	7-11-2015	€ 9.650	€ 19.300	€ 9.650	€ 19.300		
2014EUSF2011268	DI	2014	Marvu Machine- en Apparatenbouw BV	Sint Oedenrode	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Marvu	Marvu machine- en apparatenbouw is een bedrijf van 35 medewerkers. Marvu ontwerpt, produceert, assembleert en installeert transportsystemen en speciaal machines voor de voedselverwerkende industrie. Voor het bedrijf is het belangrijk dat de prestaties en betrokkenheid van het personeel verhoogd worden op alle afdelingen. De inzet moet zo hoog mogelijk zijn zodat de bedrijfsdoelen behaald worden en medewerkers / teams zo optimaal mogelijk presteren. Daarbij is het belangrijk dat management en medewerkers met leidinggevende taken (MT-leden) een effectief functionerend team zijn en intern samenwerken. Daartoe heeft er door middel van interviews en teamsessies inmiddels al een ruwmeeting plaatsgevonden. Vanuit die bevindingen moeten knelpunten in een actieplan worden geclusterd tot verbeterthema's waarna in dialoog met de MT-leden per onderwerp een oplossingsrichting bepaald zal worden. Het is belangrijk dat er vanuit medewerkers en directe inzicht verkregen wordt in hoe de productiviteit en	20-2-2015	20-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011269	DI	2014	Harwig	Emmen	NL	n.v.t.	Reactive naar inlinterende commerciële medewerkers	Harwig is een traditionele totaal installateur die breed georiënteerd is. Oorspronkelijk was ze met name gespecialiseerd in de elektrotechnische installaties. Voor het verwerven van opdrachten is Harwig in sterke mate afhankelijk van de aanbestedingsmarkt. De aanbestedingsmarkt kenmerkt zich door een zeer sturende opdrachtgever die bij in elk geval de traditionele manier van aanbesteden initieert. De opdrachtgever (of zijn adviseurs) bepaalt wat en hoe de installatie gebouwd moet worden. Door selectie op prijs zorgt de opdrachtgever ervoor dat de prijs laag gehouden wordt. Binnen deze aanbestedingsmarkt zijn de afgelopen jaren een tweetal ontwikkelingen gande die ervoor zorgen dat het nog moeilijker wordt om rendabele omzet te verwerven. Over het algemeen wordt er niet meegedaan op de openbare aanbestedingstrajecten maar op de onderhandse of openbaar met voorselectie. Ontwikkeling A, te weinig werk voor teveel inschrijvers: Weinig werk wordt aangeboden op de aanbestedingsmarkt dit maakt dat er veel inschrijvers zijn en als het al lukt om door de voorselectie te komen staat de prijs erg onder druk.	25-2-2015	25-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201127	DI	2014	JCDecaux Nederland B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	JC Decaux PMO	JC Decaux Nederland BV is marktleider op het gebied van stadsmeubilair en de exploitatie van reclameoppervlakten hiervan. Binnen de organisatie zijn zeer uiteenlopende functieprofielen aanwezig. Naast kantoormedewerkers is er een buitendienst die bestaat uit stratenmakers, monteurs en onderhoudsmedewerkers. In het centrale magazijn zijn productie- en magazijnmedewerkers werkzaam. Uit een recente risico inventarisatie en evaluatie zijn voor alle profielen risico's gedestilleerd, waar JC Decaux mee aan de slag wil. Daarnaast speelt de organisatie met de vraag hoe medewerkers ook op termijn duurzaam inzetbaar te houden Het project richt zich op de 176 medewerkers van JC Decaux Nederland en wordt in 2015 ingezet. Zij zijn actief vanuit 5 verschillende locaties en in te delen in de eerder genoemde profielen. Een risico wat in alle profielen terugkomt is een hoge ervaren werkdruk. In een uitgebreide vragenlijst worden leefstijl en werkgerelateerde factoren uitgevraagd om deze ervaren werkdruk te duiden. Daarnaast worden in een	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.700	€ 17.400		

2014EUSF2011270	DI	2014			NL	n.v.t.		Amsta wil toonaangevend zijn in het vergroten van de vitaliteit van haar medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid. De afgelopen jaren is er binnen Amsta Karadao flink gezet op verzuim. M.b.v. gedragmatige aanpak in trainingen is het gemiddelde verzuimcijfer gedaald. Verschillen in de organisatie blijven groot. Aanpak Fase 1 Locaties Florijn, Haag en Veld en Anton de Kom, ongeveer 80 medewerkers. Start met organisatiescan met postersessies met medewerkers, leidinggevenden en HR op basis van The Brown Paper Methode. Dit is een manier om gestructureerd inzicht te geven en te krijgen in de behoeften, wensen en ideeën van medewerkers en leidinggevenden. Dit creëert inzicht, verbinding en draagvlak. Deze organisatiescan brengt ons naar de thema's die belangrijk zijn volgens medewerkers en leidinggevenden bij het inrichten van beleid rondom duurzame inzetbaarheid: gezondheid en veilig werken. Wij betrekken HR en medewerkers hiermee draagvlak en inzicht in de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Hiermee maken we inzichtelijk wat er reeds gebeurt binnen Amsta. Hieruit volgt advies. Fase 2 Centraal staat het implementeren van een cyclus voor het voeren van vitaliteitsgesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers. Hulpmiddel is de softwaretool leefstijlbeleid. Advies uit fase 1 wordt hiernavol verwerkt. Dit ondersteunt het gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden. Alda wil in samenwerking met MindMap talentmanagement het voltallige personeel een talentscan aanbieden. Dit is gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten d.w.z. dat mensen gemotiveerd en vol energie aan het werk gaan en blijven binnen Alda. In overleg met de medewerker wordt er een talentgesprek ingepland. Voorafgaand worden de medewerkers uitgenodigd om een TMA Methode Talentanalyse te doen. Het talentgesprek heeft in de basis een vertrouwelijk en professioneel karakter. De gesprekken zullen worden gevoerd door een senior TMA methode expert van MindMap. Insteek van het gesprek zijn de volgende onderwerpen: ? Wat zijn je talenten en drijfveren en hoe vertalen die zich naar kwaliteiten, vaakken en ontwikkelpunten? ? Welke ontwikkeling heb je doorgemaakt sinds je aantreden bij Alda? ? Waar sta je in je carrière en hoe zie je je eigen toekomst binnen Alda? Aansluiting met het competentieprofiel wat bij de functie hoort. De TMA methode consultant van MindMap maakt van ieder gesprek een verslag/conclusie en neemt deze op in de persoonlijke Talenten en Drijfveren	20-1-2015	20-11-2015	€ 15.600	€ 7.800	€ 15.600				
2014EUSF2011271	DI	2014	Stichting Amsta	Amsterdam	NL	n.v.t.	Vitale mensen gezonde zorg	Alda wil in samenwerking met MindMap talentmanagement het voltallige personeel een talentscan aanbieden. Dit is gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten d.w.z. dat mensen gemotiveerd en vol energie aan het werk gaan en blijven binnen Alda. In overleg met de medewerker wordt er een talentgesprek ingepland. Voorafgaand worden de medewerkers uitgenodigd om een TMA Methode Talentanalyse te doen. Het talentgesprek heeft in de basis een vertrouwelijk en professioneel karakter. De gesprekken zullen worden gevoerd door een senior TMA methode expert van MindMap. Insteek van het gesprek zijn de volgende onderwerpen: ? Wat zijn je talenten en drijfveren en hoe vertalen die zich naar kwaliteiten, vaakken en ontwikkelpunten? ? Welke ontwikkeling heb je doorgemaakt sinds je aantreden bij Alda? ? Waar sta je in je carrière en hoe zie je je eigen toekomst binnen Alda? Aansluiting met het competentieprofiel wat bij de functie hoort. De TMA methode consultant van MindMap maakt van ieder gesprek een verslag/conclusie en neemt deze op in de persoonlijke Talenten en Drijfveren	10-12-2014	10-10-2015	€ 7.800	€ 19.200	€ 6.216	€ 13.087			
2014EUSF2011272	DI	2014	Alda Events	Amsterdam	NL	n.v.t.	Talent Performance traject	Inleiding: Dual Invenite is actief op het gebied van veiligheid in de railinfrastructuur. Met nieuwe, innovatieve producten draagt het bij aan optimaal en veilig gebruik van het spoor in Europa. Daarmee draagt het bedrijf ook bij aan de efficiëntie van de vervoerders en beheerders en aan de veiligheid van de mensen die aan het spoor werken. Met groei veranderd een bedrijf, veranderen de taken en verantwoordelijkheden en de rollen die de medewerkers spelen. Het accent van het bedrijf komt steeds meer te liggen op het ontwikkelen. Door de veranderende rol in de markt moet het bedrijf steeds kennisontwikkelen, wat ook een andere invulling door de medewerkers vergt. Dit project is bedoeld om de beste organisatievorm hiervoor te kiezen en samen met de medewerkers te werken aan de beste personele invulling daarvan. Probleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de groei van het bedrijf en de veranderende rol in de markt. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van	20-1-2015	20-11-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011273	DI	2014	Dual Invenite Holding BV	Oosterwijk	NL	n.v.t.	Ontwikkelstructuur en cultuur	Salud Foodgroup Europe BV is een mooi bedrijf dat vanuit Nederland diepvries Avocado producten produceert en distribueert. Salud is voornemens in 2015 te starten met een sociale innovatie project met als doel de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te bevorderen. Probleemstelling: Welke aanpassingen in de organisatie van het werk stelt het Salud-team voor om de betrokkenheid, het zelfondernemend vermogen, de zelfsturing te bevorderen? Welke acties zijn nodig om de leercultuur te bevorderen zodanig dat Salud medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie? Welke bijdrage wil elke Salud medewerker leveren aan de Salud missie en visie? Met als doel het zelfondernemend vermogen verhogen van het Salud-team om hun eigen duurzame inzetbaarheid te vergroten. Oplossingsrichting(en) Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te coachen en te faciliteren (bevorderen leercultuur); - het maken van nieuwe organisatie afspraken (niet alleen op stuurparameters, maar ook op samenwerkingsparameters en gedragsparameters);	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.730	€ 15.460			
2014EUSF2011274	DI	2014	Salud Foodgroup Europe B.V.	Oosterhout	NL	n.v.t.	DI Salud	Werkman Horseshoes heeft al jaren een vergrijzend personeelsbestand. Daar is Werkman Horseshoes dan ook trots op! Wel wordt de organisatie geconfronteerd met steeds meer werknemers die achterlopen qua actuele kennis van de nieuwste technieken. Hier is in een eerder stadium onderzoek naar gedaan waarbij geconstateerd is dat er een 'kennis kloof' is ontstaan binnen het medewerkersbestand tussen het gebruik van de bestaande technieken en de nieuwste technieken. Doordat Werkman Horseshoes deze vergrijzende medewerkerspopulatie nog jaren aan zich wil binden, is er gekozen om te onderzoeken op welke manier deze kennisachterstand het beste kan worden ingelopen. Daarbij dient te worden onderzocht op welke wijze in de toekomst voorkomen kan worden dat deze situatie zich nogmaals voordoet. Werkman Horseshoes hoopt met dit onderzoek voldoende informatie te krijgen om met gerichte acties de medewerkers langer en gemotiveerder aan het werk te houden. Werkman Horseshoes heeft voor uitvoering van het onderzoek afspraken gemaakt met Kennex om de	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.875	€ 19.750			
2014EUSF2011276	DI	2014	C.V. Hoefijzerfabriek Werkman - co	Groningen	NL	n.v.t.	WTW - Working together Works	De activiteiten van ons bedrijf bestaan onder andere uit het reinigen van machines (industriële reiniging). Tevens wordt overwogen om aandrijfkettingen voor machines in opdracht van de leverancier te reinigen en smeren. Het personeelsbestand (vast en oproepkrachten) bestaat uit 20 personen, waarvan 25% 40+ is qua leeftijd. Om de juiste keuzes voor de toekomst te maken zal eerst een organisatiescan worden gemaakt waarbij de aspecten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers worden beschouwd. Specifieke aandachtspunten zijn hierbij veilig en gezond werken voor onze medewerkers. Aandachtspunten die hierin mede worden betrokken zijn het aantoonbaar vastleggen van voorlichting en onderricht (onder andere op het aspect fysieke belasting) en daarnaast het spelen van de medewerkevreedenheid en behoeften van de medewerkers in relatie tot duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.800	€ 13.600			
2014EUSF2011277	DI	2014	PH Plus Solution B.V.	HAPS	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Medewerkers	Het Groninger Museum toont collecties en presentaties op het gebied van kunst en oudheden. Met de presentaties, van nationale en internationale betekenis, wil het Groninger Museum het publiek verwonderen en aanzetten tot meningsvorming. Het Groninger Museum is extrovert en veelkleurig en richt haar op een breed publiek. Bij het Groninger Museum werken naast medewerkers ook een groot aantal vrijwilligers. Omdat er met medewerkers en vrijwilligers wordt gewerkt is het erg belangrijk dat er uniform wordt gewerkt, dat werkprocessen duidelijk en helder zijn en dat informatie voor zowel medewerker als vrijwilliger beschikbaar zijn. Het Groninger Museum wil haar processen verbeteren met als resultaat productievere en gemotiveerde medewerkers. Door bezuinigingen moet het museum met dezelfde mensen meer doen. Dit betekent dat de werkorganisatie zal worden gescreend op verspillingen zoals wachttijden, dubbele invoer, bureaucratie en overbewerking. Hierbij zullen met name HRM processen zoals mutatieverwerking, indienen van onkosten declaraties, verlof en verzuim en de organisatie van vrijwilligerswerk en scholing tegen het licht	26-3-2015	26-1-2016	€ 10.000	€ 20.000					
			Stichting Groninger Museum voor Stad en Lande	Groningen			Verbetering organisatie van het werk			€ 10.000							

2014EUSF2011278	DI	2014		NL	n.v.t.		Hurks behoort tot de 15 grootste bouwondernemingen van Nederland. De Hurks groep heeft zo'n 700 medewerkers en is actief in de totale bouwketen: van vastgoedontwikkelaar en bouw tot en met toeleverancier en handelsonderneming. De arbeidsorganisatie Hurks Eindhoven bv (hierna: Hurks Eindhoven) is A&O van 15 werkmatschappijen van Hurks. Hurks Eindhoven is als bouwbedrijf werkzaam in de woning- en utiliteitsbouw voor publieke en private opdrachtgevers. De activiteiten beslaan het gehele bouwproces van ontwerp, advies, voorbereiding, uitvoering tot nazorg en onderhoud. Hurks Eindhoven wil in nauw overleg met haar medewerkers over de volle breedte van de onderneming Lean principes invoeren. De implementatie van Lean Bouwen betekent een ingrijpende verandering in de werkorganisatie en arbeidsverhoudingen. Lean bouwen richt zich op maximale klantwaarde tegen minimale verspilling. Bij Lean Bouwen staat de klantbehoefte centraal. Voortdurend reflecteren op kwaliteit en de toegevoegde waarde van het werk vormen de basis van het Lean-concept. De focus op minimale verspilling betekenen o.a. scherp inkopen, strakke planning en optimale benutting van het werknemerspotentieel.	14-1-2015	14-11-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000				
2014EUSF2011279	DI	2014	Hurks Bouw Eindhoven bv	Eindhoven	NL	n.v.t.	Lean bouwen met Hurks Eindhoven	De sector bouw ontwikkelt op sectorniveau uitdagingen voor de invulling. Bij Topaas Metaal heeft men jaren lang (30 jaar) op dezelfde wijze de klant bediend. De opdrachten worden volgens een vast stramen afgehandeld. De werkplaats chef (bedrijfsbureau) verdeelt de opdrachten. Wanneer de opdracht klaar is, wordt hiervan melding aan de werkplaats chef gemaakt. Op deze manier stuurt de werkplaats chef 15 mensen in de productie aan. Door de toename van de opdrachten, uitbreiding van de klantenkring, groter wordende diversiteit van de producten en kortere levertijd is de huidige werkwijze de remmende factor geworden. Door de toenemende werkdruk hebben de medewerkers geen tijd om het proces van orderafhandeling op een structurele en adequate wijze aan te passen. Ondanks de gedane investeringen in het machinepark lukte het niet om het probleem hethoofd te kunnen bieden. Dit gaat ten koste van de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers. In dit project onderzoeken de medewerkers, begeleid door de extern adviseur, de verbeterpunten in het proces van orderafhandeling. Na analyse geven zij een advies voor de herinrichting van het proces (het organiseren van het	30-1-2015	30-11-2015	€ 6.000	€ 20.000		18-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201128	DI	2014	Topaas Metaal b.v.	Hengelo	NL	n.v.t.	Orderafhandeling de baas	IRF is een transport- en logistieke dienstverlener. Door een wijziging van de bedrijfsactiviteiten is IRF exponentieel gegroeid. De groei, met name in personele vorm, brengt risico's en werkdruk met zich mee. De samenwerking op operationeel vlak tussen de verschillende bedrijfsafdelingen verloopt op dit moment niet vlekkeloos. Onderlinge conflicten monden uit in het zogenaamde 'wij-zij-denken?', waardoor een afschending ontstaat binnen de onderneming. Door het gebrek aan een afdeling personeelszaken of een verantwoordelijke komt het werk wat hieraan gerelateerd is voornamelijk terecht bij de financiële afdeling. Deze afdeling heeft te weinig kennis, middelen en tijd om problemen adequaat en efficiënt op te lossen. Hierdoor stapelen problemen zich op en blijft werk liggen. Dit resulteert in grote werkdruk, wat een negatieve invloed heeft op de werkcapaciteiten, sfeer en uitval. De groeiambities kunnen enkel waar gemaakt worden als de samenstelling en conditie van huidige werknemers optimaal is. Via nieuw op personeelsbeleid dient deze werkdruk te worden vermindert te worden.	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011280	DI	2014	I.R.F Holding B.V.	Rozenburg	NL	n.v.t.	Samenwerking in de groei fase	Wortel is een ICT onderneming die n.v.t. de nieuwste Microsoft-technologie oplossingen biedt voor portals, communicatie en werkplek inrichting. De huidige organisatie is persoonsgericht (pioniersfase) en te weinig gestructureerd. Men wil op basis van een analyse van de organisatie inzichtelijk maken waar de organisatie nu staat, welke veranderingen noodzakelijk zijn en welke instrumenten nodig zijn om het een en ander te implementeren en te verankeren in de organisatie. Men zal de sterke en zwakke punten van de organisatie in kaart brengen in samenwerking met de medewerkers en de risicofactoren benoemen t.a.v. de continuïteit. Men wil middels dit project meer zicht verkrijgen in de gewenste stijl van leidinggeven en de wijze van ontwikkeling van een eigenijds HRM-beleid dat gebaseerd is op integraal management. Men streeft naar een zo plat mogelijke organisatie met meer structuur en synthese tussen mens en organisatie. De bepaling van de structuur, de stijl van leidinggeven en het invoeren van competentie management (benoemen van competenties) vormt de basis. De onderstaande stappen zijn gedefinieerd: - SWOT analyse organisatie - Kpi's vaststellen - SWOT analyse afdelingen/teams - Inzicht in culturelementen - Taakverdeling MT en competenties inzichtelijk maken - Inhoudelijke vormgeving van de afdelingen met behoud en versterking van de positieve aspecten en het benoemen van de ontwikkelpunten voor de toekomst. Inzetten van complementaire kwaliteiten t.b.v. het realiseren van synergie. - Evt. belemmeringen van de lerende organisatie in kaart brengen. - Vormgeven van de onderlinge samenwerking. De begeleiding richt zich op: 1. MT-leden:	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.550	€ 13.100		
2014EUSF2011281	DI	2014	Wortel System Integrations - Services B.V.	Uijden	NL	n.v.t.	Professionaliseren Wortel	Doel van het project is duurzame inzetbaarheid: medewerkers fit, gemotiveerd en inzetbaar te laten zijn gedurende hun hele loopbaan. De gemiddelde leeftijd binnen Panalytical is 45 jaar in Nederland en daardoor wordt gezondheid en Bevoording steeds belangrijker. Panalytical wil daarom gebruik maken van een Human Capital Scan (HCS) als start, waarvan de groepsgegevens gebruikt kunnen worden om te komen tot een solide plan voor de toekomst. Door de resultaten in een managementrapportage per afdeling te combineren krijgt Panalytical inzicht in het welzijn, tevredenheid, werkvermogen, gezondheid en mogelijke gezondheidsrisico's in de toekomst van medewerkers. De rapportage zal conform de Human Capital Scan worden opgesteld. Op deze manier krijgen we inzicht in huidige en toekomstige gezondheidsrisico's en kunnen meetbare doelen worden gesteld. De start van de uitvoering is in Q4 2014; opstellen uitvoeringsplan en voorlichten management, HR en Ondernemingsraad. In Q1 2015 worden de medewerkers voorgelicht, uitgenodigd en worden de individuele onderzoeken uitgevoerd. Als laatste volgt een eindrapportage per afdeling en totaal op basis	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000	€ 6.675	€ 13.350			
2014EUSF2011282	DI	2014	Panalytical B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Human Capital Scan	"Duurzaam werken in een lerende organisatie staat als thema centraal. Boogaart wil een traject starten waarbij het bedrijf geadviseerd wordt hoe de mindset te veranderen. Hierbij gaat speciaal de aandacht uit naar hoe het bedrijf meer als A&O organisatie en A&O team kan gaan werken waarbij duurzaamheid en productiviteit hand in hand moeten gaan. Het traject is op de volgende manier opgebouwd. 1) vooronderzoek naar de huidige manier van werken. 2) Inzicht gesprekken met het management. 3) Probleemanalyse en opstellen projectplan, 4) diagnose bestaande cultuur en doen van medewerkers tevredenheid onderzoek, 5) benchmark en stakeholders onderzoek, 6) opstellen advies en voorstel voor verbeterplan, 7) implementatie van de nieuwe manier van werken en omgaan met elkaar. Hierbij vinden wij het belangrijk dat iedereen leert in zijn kracht te gaan staan en probeert actief aandacht te besteden aan de aanwezige mentale ruis. Gericht op ontwikkeling van authentiek leiderschap vanuit zelfcoaching persoonlijk leiderschap waarbij	5-12-2014	5-10-2015	€ 15.000	€ 7.500	€ 15.000			
2014EUSF2011284	DI	2014	Boogaart Almere	Almere	NL	n.v.t.	Project action learning	*Inleiding Zorgon (ICT & informatiemanagement voor de zorg) is een jonge organisatie, die in 2012 is opgericht met de ambitie om de kwaliteit en efficiency van de zorgverlening op een zo hoog mogelijk plan te brengen. De effecten van de marktwerking, de steeds wijzigende wet- en regelgeving en de aanwezigheid van regulerende - en aan te leveren instanties vragen continu om uw aandacht. Zorgon kiest daarbij voor een proactieve benadering. De basis hiervoor ligt in onze expertise op het domein van informatiemanagement & functioneel beheer (Business Information Management). Aan de hand hiervan vertalen we vragen en behoeften naar werkbare oplossingen. Werken bij een jong bedrijf in een kennisintensieve wereld en een constant veranderende markt vergt veel van de medewerkers. Zorgon heeft dan ook de ambitie om naast het realiseren van groei veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambities van het bedrijf, groeien in een constant veranderende wereld. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis,	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 7.500	€ 20.000	22-3-2016	Ingetrokken na verlening	
			Zorgon BV	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Zorg voor organisatie ontwikkeling			€ 10.000						

2014EUSF2011286	DI	2014			NL	n.v.t.		Gebieden is dat Kempen Transport wordt geconfronteerd met een zeer zware werkdruk (orderegave, planning chauffeurs). De planning is veelal het sluitstuk van de dag. Hiervoor opgedeelde transportplanners zijn veelal bezig met de ingave van transportorders en komen niet toe aan hun eigenlijke werkzaamheden (optimaal plannen van alle ritten en opdrachten). Omdat het zwaartepunt bij Kempen Transport altijd op het eind van de werkdag ligt en dat ook het moment is waarop de chauffeurs met hun goederen moeten vertrekken naar de losadressen, is er stelselmatig te weinig tijd om een goede overweging te maken welke chauffeur op welke rit wordt ingedeeld. Gevolg is een zeer hoog oplopende werkdruk voor kantoormedewerkers en chauffeurs. Bijkomend risico is dat sommige chauffeurs te veel uren operationeel zijn (dreigend conflict met de rijtijdwet), terwijl andere chauffeurs nog juist extra ingezet zouden moeten en kunnen worden. Er wordt naar toe gewerkt dat de planners meer worden vrijgespeeld voor de werkzaamheden die zij werkelijk dienen uit te voeren als planner. Het project omvat een combinatie van het managen van de juiste procesveranderingen op de werkvloer, het tot stand brengen van een optimale communicatie tussen de	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 0			
2014EUSF2011288	DI	2014	Kempen Transport B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Kempen Transport	BAS IDLAB is de onderneming waarin het eigen software ontwikkelingspersoneel is opgenomen. Zij zorgt voor de eigen ontwikkeling van softwareprogramma's die in de BAS Group worden ingezet. BAS houdt zich bezig met de detailhandel en distributie van consumenten elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is verschil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezond en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid - Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als WIA eigenrisicodragerschap, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar vergroting competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 19.980		11-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011289	DI	2014	BAS ID LAB BV (Voorheen PFR Almere Holding)	Almere	NL	n.v.t.	Continuus verbeteren met focus op best of class	Onderzocht wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als Er is behoefte aan duurzame preventie- en performance verbetering om ook in de toekomst het beste uit de medewerkers te halen. Op basis van de Risico Inventarisatie & Evaluatie en het in 2012 gehouden Periodiek Medisch Onderzoek wordt door "Tigra" een preventief integraal concept ontwikkeld dat multidisciplinair ingezet kan worden vanuit invalshoeken fysiek, mentaal en emotioneel. "Tigra" stelt eerst een plan van aanpak (ambitie, scope, doelstellingen en randvoorwaarden van vitaliteitsprogramma) op waarin wordt gezocht naar een specifieke benadering gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Vervolgens wordt het programma intern gecommuniceerd en (een derde van de populatie van 180 = 60) medewerkers uitgenodigd voor een werkplekcheck en een online vragenlijst. De uitkomsten daarvan worden verwerkt in de periodieke gezondheidscan / PMO. Dit is een 0-meting van 1 uur per medewerker met o.a fysieke tests waarbij het eindgesprek (advies, doelformulering) het	28-11-2014	28-9-2015	€ 9.990	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201129	DI	2014	Bravilor Bonamat BV	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Gezond zijn dat doe je voor jezelf	Natuursteen Productie Asten BV (hierna: NPA) geldt al 25 jaar als specialist op het gebied van natuurstenen keukenbladen. De medewerkers bij NPA ervaren het productieproces als ad-hoc en niet goed georganiseerd. Zo moet de planning vaak worden omgegooid en gaan de productiepakketten krisras door de hal wat voor onnodig veel extra (zware) handelingen zorgt. Dit leidt tot demotivatie en een hoog ziekteverzuim en verlaagt de arbeidsproductiviteit. Daarnaast voelen de medewerkers zich niet gehoord en actief betrokken bij de het aandragen van verbeteringen, die ze wel voor ogen hebben. Om uit deze spiraal te geraken is er besloten om een extern adviseur aan te trekken (Erwin van Oss van Resultz), die dankzij zijn ervaring en kennis in staat is om sneller resultaat te behalen. De aanpak van het project zal gericht zijn op het in dialoog gaan met de medewerkers om de organisatie van het werk te verbeteren. Dit om de betrokkenheid, arbeidsproductiviteit en de duurzame inzetbaarheid van het personeel te verhogen. Om dit te bewerkstelligen zullen er twee teams worden opgericht met werknemers van de afdeling natuursteenplaten persen. Daarnaast zal er een leidinggevende en een adviseur in het team zitten en eventuele genodigen.	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011290	DI	2014	Natuursteen Productie Asten BV	Asten	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij NPA	SBRCUInet hecht waarde aan de gezondheid van haar medewerkers en wil vanuit het perspectief Goed werkgeverschap/een healthcheck inclusief vervolgproject met coaching bieden. Het programma SBRCUInet inzetbaar bestaat uit: a. Intake inclusief fysieke fitcheck metingen: Het gezondheidsonderzoek brengt het individuele werkvermogen (WAI) en inzetbaarheid in beeld. De deelnemer ontvangt direct handvatten ter verbetering in het adviesgesprek. SBRCUInet ontvangt een overzicht op groepsniveau. b. Coaching en workshops : Deelnemers aan het gezondheidsonderzoek kiezen een coach binnen een bepaald themagebied. Bijvoorbeeld Boppen met roken of #meergoedcoachee coach helpt bij het opstellen van een streefdoel en actieplan op het eigen niveau. Gedurende het programma worden enkele workshops ingezet, het thema of de thema's worden afgestemd met de organisatie op basis van actualiteit en onderzoeksresultaat. Het doel van SBRCUInet inzetbaar is het bewustzijn van medewerkers over de eigen gezondheid en inzetbaarheid te verhogen. Met het onderzoek wordt een	16-12-2014	16-10-2015	€ 16.000	€ 16.000		9-10-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011291	DI	2014	SBRCUInet	Delft	NL	n.v.t.	SBRCUInet Inzetbaar	De Meerwegen scholengroep is een christelijke scholengroep die eigentijds voortgezet onderwijs verzorgt in Amersfoort, Bunschoten en Nijkerk. Ons totale aanbod bestaat uit: gymnasium, atheneum, havo, vmbo, praktijkonderwijs en de centrale opvangvoorziening, met in totaal ruim 5800 leerlingen en 700 medewerkers. Belangrijke stap in de ambitie is de verbetering van de organisatie van het werk rondom de belangrijkste HRM processen. Op dit moment ervaren medewerkers dat processen rondom in dienst, uit dienst, onkostendecarities, verlof en verzuim veel administratieve last met zich mee brengt. Veel werkzaamheden worden verricht op basis van niet uniforme formulieren, die op papier langs daarvoor bevoegde functionarissen en afdelingen lopen. Er is daardoor sprake van lange doorlooptijden en kans op fouten. Er bestaat geen centraal inzicht in de status van werkprocessen, waardoor mensen onnodig op zoek gaan naar moeilijk toegankelijke informatie. Het kost onnodig veel tijd om binnen de huidige opzet van de werkorganisatie taken uit te voeren. Dit zet de arbeidsproductiviteit onder druk en heeft tevens zijn weerslag in de betrokkenheid en motivatie van werknemers.	4-12-2014	4-10-2015	€ 8.000	€ 20.000				
2014EUSF2011292	DI	2014	Meerwegen Scholengroep	Amersfoort	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	het management van Meerwegen Scholengroep wonst samen met de Milieutechniek de Vries & van de Wiel BV's een landelijk opererend Milieusaneringsbedrijf dat professioneel, maatschappelijk verantwoord en duurzaam, complexe werken uitvoert. De kernactiviteiten zijn: Waterbodemsaneringen, Milieusaneringen. Bij de organisatie werken ongeveer 40 medewerkers. Een deel van de medewerkers is op en vanuit kantoor actief en het grootste deel van de werknemers werkt op en bij het water waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Voor het kantoorpersoneel geldt dat er lange dagen worden gemaakt met een hoge werkdruk, omdat het bedrijf werkt in een sector met smalle marges. Na de reorganisatie van enkele jaren geleden moet meer werk met minder mensen worden gedaan. Voor het kantoorpersoneel geldt dat voortdurend alert in de markt geopeerd moet worden. Lange werkdagen en overwerk komen veel voor. Geleidelijk stijgt de lefthof van werknemers, waardoor de inzetbaarheid onder druk komt te staan. De ervaring van staf- en kantoor- werknemers is dat de werkdruk invloed heeft in het persoonlijk leven en ook hier de work-life balance niet in evenwicht is.	2-12-2014	2-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		17-3-2016	Ingetrokken na verlening	
			Milieutechniek de Vries - van de Wiel BV	Schagen	NL	n.v.t.	Vitale werknemers in de Milieusaneringen			€ 10.000						

2014EUSF2011293	DI	2014		NL	n.v.t.	De Heineken Groothandel wil een zo veilige werkomgeving waarin medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Arbeidsveiligheid en duurzaam inzetbaarheid staan hoog op de agenda bij de Heineken groothandels. Aanleiding zijn een relatief oude populatie en het aantal bedrijfsongevallen. Er doen zich nog te vaak onveilige situaties voor. De komende jaren wil Heineken Groothandel plannatig werken aan het verbeteren van arbeidsveiligheid. Om bedrijfsongevallen te voorkomen is een hoog niveau van veiligheidsbewustzijn noodzakelijk. Daarom willen de groothandels sterk inzetten op het versterken van de veiligheidscultuur. Het bevorderen van veilig werkgedrag van alle medewerkers staat hierbij centraal. Op deze manier wil Heineken Groothandel bereiken dat alle medewerkers gezond en veilig kunnen werken elke dag opnieuw. Het bedrijf werkt vanuit een overkoepelende visie en plan van aanpak. Het plan van aanpak op maat wordt gemaakt met een heldere agenda voor de toekomst. Het plan van aanpak wordt gebaseerd op een organisatie- en veiligheidsplan per groothandel rondom het thema Arbeidsveiligheid. Bij uw aanpak wilt u de volgende uitgangspunten hanteren: 1. U wilt het onderwerp behapbaar houden door het kiezen van gerichte ispeerpunten en thema's. 2. Per groothandel wordt een veiligheidsteam samengesteld uit medewerkers	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Heineken Groothandel	Zoeterwoude	NL	n.v.t.	Veilig werken doen wij samen			€ 10.000								
2014EUSF2011294	DI	2014		NL	n.v.t.	De Heineken Groothandel wil een zo veilige werkomgeving waarin medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Arbeidsveiligheid en duurzaam inzetbaarheid staan hoog op de agenda bij de Heineken groothandels. Aanleiding zijn een relatief oude populatie en het aantal bedrijfsongevallen. Er doen zich nog te vaak onveilige situaties voor. De komende jaren wil Heineken Groothandel plannatig werken aan het verbeteren van arbeidsveiligheid. Om bedrijfsongevallen te voorkomen is een hoog niveau van veiligheidsbewustzijn noodzakelijk. Daarom willen de groothandels sterk inzetten op het versterken van de veiligheidscultuur. Het bevorderen van veilig werkgedrag van alle medewerkers staat hierbij centraal. Op deze manier wil Heineken Groothandel bereiken dat alle medewerkers gezond en veilig kunnen werken elke dag opnieuw. Het bedrijf werkt vanuit een overkoepelende visie en plan van aanpak. Het plan van aanpak op maat wordt gemaakt met een heldere agenda voor de toekomst. Het plan van aanpak wordt gebaseerd op een organisatie- en veiligheidsplan per groothandel rondom het thema Arbeidsveiligheid. Bij uw aanpak wilt u de volgende uitgangspunten hanteren: 1. U wilt het onderwerp behapbaar houden door het kiezen van gerichte ispeerpunten en thema's. 2. Per groothandel wordt een veiligheidsteam samengesteld uit medewerkers	27-11-2014	27-9-2015	€ 12.500	€ 6.250	€ 12.500							
										€ 6.250								
2014EUSF2011295	DI	2014		NL	n.v.t.	De Flanco-groep richt zich op ontwikkeling, productie en verkoop van kwalitatieve systemen voor verwarming, ventilatie, drinkwater, airconditioning en koeling. Bij Flanco Flexcon wordt met ongeveer 130 medewerkers expansievat en montage materiaal geproduceerd. Het project Flanco Flexcon 2014 richt zich op het in kaart brengen van, en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij Flanco Flexcon. Het is van belang dat medewerkers vanaf het begin tot het einde van hun loopbaan, gemotiveerd, betrokken en vitaal blijven en blijven leren om mee te blijven groeien met de technische ontwikkelingen. Het project omvat het maken van een scan, matrix om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in kaart te brengen en knelpunten op te sporen. Op basis van de uitkomsten van deze scan wordt gekeken welke aanpak nodig is. Het accent van het verdere traject zal waarschijnlijk liggen op het gebied van veilig en gezond werken, inzetbaarheid en vitaliteit (BRAVO).	5-3-2015	5-1-2016	€ 20.000									
			Draka Comteq Fibre B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	LBP Duurzame Inzetbaarheid Draka Comteq Fibre BV			€ 6.250								
2014EUSF2011296	DI	2014		NL	n.v.t.	Flanco Flexcon richt zich op ontwikkeling, productie en verkoop van kwalitatieve systemen voor verwarming, ventilatie, drinkwater, airconditioning en koeling. Bij Flanco Flexcon wordt met ongeveer 130 medewerkers expansievat en montage materiaal geproduceerd. Het project Flanco Flexcon 2014 richt zich op het in kaart brengen van, en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij Flanco Flexcon. Het is van belang dat medewerkers vanaf het begin tot het einde van hun loopbaan, gemotiveerd, betrokken en vitaal blijven en blijven leren om mee te blijven groeien met de technische ontwikkelingen. Het project omvat het maken van een scan, matrix om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in kaart te brengen en knelpunten op te sporen. Op basis van de uitkomsten van deze scan wordt gekeken welke aanpak nodig is. Het accent van het verdere traject zal waarschijnlijk liggen op het gebied van veilig en gezond werken, inzetbaarheid en vitaliteit (BRAVO).	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000									
			Flanco Flexcon b.v.	Burschoten	NL	n.v.t.	Flanco Flexcon 2014			€ 10.000								
2014EUSF2011297	DI	2014		NL	n.v.t.	Flanco Flexcon richt zich op ontwikkeling, productie en verkoop van kwalitatieve systemen voor verwarming, ventilatie, drinkwater, airconditioning en koeling. Bij Flanco Flexcon wordt met ongeveer 130 medewerkers expansievat en montage materiaal geproduceerd. Het project Flanco Flexcon 2014 richt zich op het in kaart brengen van, en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij Flanco Flexcon. Het is van belang dat medewerkers vanaf het begin tot het einde van hun loopbaan, gemotiveerd, betrokken en vitaal blijven en blijven leren om mee te blijven groeien met de technische ontwikkelingen. Het project omvat het maken van een scan, matrix om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in kaart te brengen en knelpunten op te sporen. Op basis van de uitkomsten van deze scan wordt gekeken welke aanpak nodig is. Het accent van het verdere traject zal waarschijnlijk liggen op het gebied van veilig en gezond werken, inzetbaarheid en vitaliteit (BRAVO).	2-12-2014	2-10-2015	€ 15.000	€ 7.500	€ 23.200							
			Flourbaai Totaal Afbouw B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Ontwikkeling tot een zelf lerend sturende business			€ 10.000								
2014EUSF2011298	DI	2014		NL	n.v.t.	Hörmann Nederland B.V. heeft enkele zware jaren gekend maar schrijft sinds 2013 weer zwarte cijfers. Dit is vooral dankzij te danken aan veranderingen in de organisatie en een betere focus op sales, met een duidelijk accent op meer volume. De organisatie moet de komende jaren 2020 proof worden gemaakt. Om de huidige marktpositie te borgen en meer omzet uit de markt te halen is een andere werk- en denkwijze noodzakelijk. De commerciële veranderingen betreffen de huidige salesforce. Enkele voorbeelden van noodzakelijke veranderingen zijn: • #1607: Van een reactieve naar een meer proactieve rol (zowel naar de interne als naar de externe klant) • #1607: Slimmere samenwerking tussen Hörmann en de partners en tussen de partners onderling • #1607: Van technisch faciliterend naar meer kansen signaleren en benutten bij de klant • #1607: Trainingen meer op de behoeften van de partners aanpassen Met als doel Hörmann Nederland B.V. klaar te maken voor 2012 willen ze starten met externe advisering die zich gaat richten op het begrijpen, willen en kunnen van de klantontwikkeling. Het ontwikkeltraject bestaat uit meerder	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 0							
			Atag Verwarming Nederland BV	Lichtenvoorde	NL	n.v.t.	ATAG Verwarming Nederland B.V. (hierna ATAG) is fabrikant en leverancier van hoogwaardige CV-toestellen en zonnepanelensystemen. ATAG bedient hiermee zowel de consumenten als de zakelijke markt. Naast Nederland worden de toestellen in vele Europese en niet-Europese landen verkocht. Het hoofdkantoor is gevestigd in het Gelderse Lichtenvoorde waar ruim 200 medewerkers zich inzetten voor de ontwikkeling, fabricage, service en verkoop van de producten. Dit project richt zich op het thema duurzame procesverbetering, waarbij ATAG middels het inhuren van een externe adviseur, B.B.J. Hubert, meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers wil neerleggen om het productieproces efficiënter en effectiever te laten verlopen. De externe adviseur zal dit gaan uitvoeren middels een aantal principes waaronder de principes van Lean thinking en de Theory of constraints, waarbij gebruik zal worden gemaakt van diverse reken- en simulatie tools om diverse scenario's te onderzoeken. In deze analysefase			€ 7.500								
2014EUSF2011299	DI	2014		NL	n.v.t.	De Bioderij wil werken aan een organisatie waarin de medewerkers, om te beginnen van de productie-afdelingen, breder inzetbaar zijn, goed betrokken zijn bij de verbetering van de werkprocessen en de prestatie van de Bioderij en hun eigen handelen daarbij. Het project voorziet in het volgende: 1. Uitvoeren van een analyse om in beeld te krijgen wat de huidige inzetbaarheid is van medewerkers en welke opleidingsbehoefte er bestaat om de mensen zowel breder in te kunnen zetten als ook op te leiden in continue verbeteren van hun werkwijze en het resultaat voor de Bioderij (en daarmee verduurzamen ze hun eigen waarde). 2. Vanuit die analyse worden productiemedewerkers betrokken bij het opzetten van een systeematiek waarmee ze per afdeling / productielijn zelf de prestatie van de productielijn kunnen bijhouden en ook zelf storingen en andere afwijkingen kunnen aanpakken (onderzoeken wat het probleem is, oplossingen bepalen en indien mogelijk ook zelf, of met hulp van een technische dienst, oplossen). Hun leidinggevende krijgt in deze opzet veel meer de rol om te stimuleren en erop te sturen dat medewerkers meer inzicht krijgen in wat ze doen en bijdragen en pro-actief handelen bij verbeterpunten.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Bioderij B.V.	Sliedrecht	NL	n.v.t.	Duurzaam continu verbeteren bij de Bioderij			€ 10.000								
2014EUSF201130	DI	2014		NL	n.v.t.	De medewerkers van Wessels gaan in samenwerking met Denpci adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Denpci gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Denpci met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot directe productiviteitsverhoging te komen.	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Aannemersbedrijf Wessels B.V.	Lichtenvoorde	NL	n.v.t.	Wessels verbeterd duurzaam			€ 10.000								

2014EUSF2011300	DI	2014			NL	n.v.t.		Het onderwijs is aan verandering onderhevig. Dit is een proces dat in de laatste jaren erg in een versnelling is gekomen door meerdere factoren. Dit vraagt flexibiliteit en anticipatievermogen van de docenten, en niet alle docenten kunnen hier even goed mee omgaan. Vooral in de categorie 55+ is een groep die moeite heeft hierbij aan te sluiten en ten gevolge daarvan gedemotiveerd dreigt te raken. Het hiervoor geschetste beeld is niet per definitie leeftijdsgebonden, maar uit ervaring blijkt dat er bij veel docenten een omslagpunt in hun werkzame leven ligt tussen de 55 en 60 jaar. Ging het voor 55 nog soepel en met veel energie, ergens tussen de 55 en 60 wordt het moeilijker om energie en plezier vast te houden. Voor deze groep zal er een werkwijze gevonden moeten worden waarmee ze in staat zijn om vanuit hun keuzemogelijkheden de juiste stappen te nemen om zichzelf optimaal aan te passen aan datgene dat de organisatie van hen vraagt. Daarnaast zal er vanuit de organisatie draagvlak gecreëerd moeten worden voor het ontwikkelen van beleid zodat geïdentificeerde knelpunten bij oudere en jongere docenten voorkomen of eerder omgeboegen kunnen worden.	9-12-2014	9-10-2015	€ 19.655	€ 7.615	€ 15.230						
			Twents Carmel College	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Gezond naar de eindstreep	TCC heeft ervoor gekozen om d.m.v. twee programmaonderdelen werknemers	11-12-2014	11-10-2015	€ 9.827			28-7-2015		Ingetrokken na verlening			
2014EUSF2011302	DI	2014			NL	n.v.t.		Onze sector is de laatste jaren geconfronteerd met bezuinigingen die gevolgen hebben gehad voor onze bedrijfsvoering. Er worden met name vanuit de overheid hogere eisen gesteld aan de prestaties die geleverd moeten worden. Dit vergt van ons dat wij meer dan voorheen als ondernemer dienen op te stellen. Het museum stelt zich ten doel zoveel mogelijk middelen ter beschikking te hebben voor publiekprojecten. Hierdoor kan het museum veel bezoekers trekken, een van de hoofddoelstellingen. Bij de afdelingen Finance en Control, HRM, Publiek en Programma, Collecties en Facilitair zijn circa 25 fte aan medewerkers betrokken. Zij werken aan de doelstellingen. De gewenste prestaties in termen van doelstellingen en kwaliteit zijn door de sterk veranderende omgeving en aangescherpte eisen vanuit de subsidievertrekkende overheden aan verandering onderhevig geweest. Dit heeft gevolg voor de inrichting van het werk. Management en derden partijen verlangen nieuwe en andersoortige informatie uit de bedrijfsprocessen. Deze informatie komt ad	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000								
			Stichting Het Fries Museum	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	Inleiding: Het bedrijf Vermeulen & Den Otter is ontstaan uit bakkerij Vermeulen uit Vijlmen en Banketbakkerij Den Otter uit Vught. Bas Vermeulen is de huidige eigenaar van de in 1928 door zijn opa de heer H. Vermeulen opgerichte bakkerij Banketbakkerij Den Otter in 1958 overgenomen door L. Den Otter. Met twee bakkerijen, beide specialist op hun eigen gebied, wordt nu de regio Den Bosch voorzien van ambachtelijke brood- en banketproducten. Vanaf 1 januari 2009 zijn bakkerij Vermeulen en banketbakkerij Den Otter samengegaan onder een nieuwe naam Bermeulen & Den Otter, bakkers met smaak! Het bedrijf is continu in beweging, omdat de prijsdruk continu zijn weerslag heeft op de bedrijfsvoering. Efficiency en slim werken zijn noodzakelijk om het gehele bedrijf rendabel te houden. Desondanks heeft het bedrijf de ambitie om samen met de medewerkers nog slimmer en beter georganiseerd te werken. Probleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de hierboven genoemde ambitie. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 9.950	€ 19.900						
2014EUSF2011304	DI	2014			NL	n.v.t.		SuitUp is aan het uitbreiden en is van plan dit komend jaar door te zetten. Met weinig HR kennis en vaardigheden is het essentieel dat dit advies van buiten ontvangt. Alleen op deze manier is het mogelijk om zorgvuldig te groeien. Op elk facet van duurzame inzetbaarheid heeft SuitUp te winnen. Zo is het ontzettend belangrijk dat iedereen intern flexibel is, omdat de markt daarom vraagt. Daarnaast dient iedereen in de organisatie kwaliteiten op veel diverse vlakken te bezitten. Hierdoor is job rotatie ook mogelijk en loop je minder risico als bedrijf. Een focus op mobiliteit is dus cruciaal voor SuitUp. Bovendien dient SuitUp kennis te vergaren op het gebied van een duurzaam personeelsmanagement beleid. Vraagstukken als: hoe haal je het maximale rendement uit medewerkers? Hoe voorkom ik ziekteverzuim? Waar liggen risico's en valkuilen op personeelsgebied? Hoe ga ik om met ziekteverzuim? etc. etc. Kwaliteit van medewerkers is van groot belang als je toonaangevend wilt zijn, dus SuitUp dient ook een interventiebeleid uit te rollen. Wie volgt welke	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000			14-10-2015		Ingetrokken na verlening			
			Suit Up	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Duurzame groei				€ 10.000								
2014EUSF2011305	DI	2014			NL	n.v.t.		Om medewerkers gemotiveerd en betrokken te houden is het belangrijk dat medewerkers tevreden zijn over de organisatie. In dit project wordt een medewerkerstevredenheidsonderzoek gedaan om het welbevinden van de medewerkers te onderzoeken. De gemeente wil door middel van dit project een bijdrage leveren aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers en gemotiveerd en productief werken. UWV samenwerking is een samenwerkingsverband tussen de gemeente IJsselstein en de gemeente Montfoort. Sinds 1 januari 2014 zijn de twee gemeentes formeel samengegaan. Er is veel veranderd voor de medewerkers. Er wordt uitgegaan van de zelfstandigheid van de medewerkers, het integraal management is afgeschaft en er wordt prooegericht gewerkt. Deze veranderingen hebben grote invloed op de tevredenheid van de medewerkers. Van belang is om te onderzoeken hoe het nu met de tevredenheid van de medewerkers is gesteld om uiteindelijk een plan van aanpak op te stellen, met als doel het verbeteren van de tevredenheid.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 7.450	€ 14.900						
			Gemeente IJsselstein	IJsselstein	NL	n.v.t.	Medewerkerstevredenheidsonderzoek				€ 10.000			29-3-2016		Ingetrokken na verlening			
2014EUSF2011306	DI	2014			NL	n.v.t.		Welco BV (www.welco.nl) is gespecialiseerd in het ontwerp, de ontwikkeling en vervaardiging van hoogwaardige wellness producten en hulpmiddelen op het gebied van zitben. Het management van Welco wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Welco wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Welco: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Welco een project starten. In dit project wil Welco op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000			29-3-2016		Ingetrokken na verlening			
			Welco Seating BV	Best	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Welco Seating BV				€ 10.000	€ 20.000							
2014EUSF2011307	DI	2014			NL	n.v.t.		Achtergrond/Aanleiding De Accountancy markt is enorm in beweging. Jaarrekeningen en rapportages zijn commodity producten geworden en de toekomst zal dit nog verder geautomatiseerd gaan worden. Daarnaast is de klant kritischer en mondiger en staan de prijzen onder druk. Zippy Business Solutions ontwikkelt tools om de accountancy markt te helpen toegevoegde waarde te leveren. Voorbeelden daarvan zijn apps, scan&herken, management informatie systemen die gevoed worden door alle systemen die in een bedrijf gebruikt worden (financieel en niet financieel). Samen met de alle medewerkers wil Zippy een verbeterproject starten gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In een verbeterproject wordt het team gestimuleerd en uitgedaagd als ondernemer te denken en daarin een eigen rol te pakken. Probleemstelling Weke concrete acties kunnen genomen worden om de leercultuur te bevorderen zodanig dat Zippy medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geïn)itiatieerd vanuit de medewerkers zelf. Met als doel het zelfondernemend vermogen verhogen van het Zippy team en het partnerteam een meer coachende rol gaat uitvoeren. Oplossingsrichting(en) Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te	20-11-2014	20-9-2015									
			Zippy Business Solutions B.V.	Ede	NL	n.v.t.	DI Zippy				€ 10.000								

2014EUSF2011308	DI	2014			NL	n.v.t.	Dixons is de onderneming waar het winkelpersoneel van de Dixons formule op de loonlijst staat. Zij houdt zich bezig met de detailhandel en distributie van consumenten elektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is verschil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beeld. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld.	20-11-2014	20-9-2015	€ 19.980							
			Dixons BV	Almere			Continuus improvement met focus op best of class			€ 9.990							
2014EUSF2011309	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanleiding De markt waarin Van Ameyde International Insurance Services (VAIIS) BV zich bevindt, is voortdurend aan het veranderen. Klanten stellen steeds hogere eisen aan de schadebehandeling en anderszinds worden de regels en procedures omtrent schadebehandeling steeds verder aangescherpt door de AFM. Dit vraagt om een flexibele houding van de medewerkers om nu en in de toekomst goed aan te sluiten op de veranderende vragen.	24-1-2015	24-11-2015	€ 20.000							
			VAS	Rijswijk			Doelstelling VAIIS heeft daarbij tot doelstelling om Best in Claims te worden. De medewerkers zijn daarbij de allerbelangrijkste sleutel om dat tot een succes te maken. Het te ontwikkelen Van Ameyde Academy programma is er om alle medewerkers (doelgroep) te helpen nog beter om te leren gaan met de veranderingen en men hiermee duurzaam inzetbaar te houden. Daarom is er gekozen voor een programma dat zich naast individuele ontwikkeling van vaardigheden en kennis ook richt op de ontwikkeling van teams. Samenwerking en het delen van kennis en ervaringen zorgt ervoor dat er efficiënter en effectiever gewerkt wordt. Tevens worden de modules WFT Basis, WFT Schade particulier en WFT Schade zakelijk in het programma opgenomen om voorop te lopen in de markt en WFT			€ 10.000							
2014EUSF2011311	DI	2014			NL	n.v.t.	Lindor Machinefabrieken B.V. (hierna: Lindor) fabriceert en levert mengmachines. Lindor wil de betrokkenheid en arbeidsproductiviteit van haar medewerkers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, wil Lindor haar medewerkers uitdagen om kritisch aan te geven op wat voor wijze een efficiëncyslag in de werkwijzen kan worden behaald. Lindor beoogt door medewerkers inspraak te laten hebben een continue verbetercultuur te creëren waarbij de werkwijzen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. Om dit project uit te voeren, huurt Lindor KSL Solutions (hierna: externe adviseur) in. De projectaanpak ziet er als volgt uit:	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000			€ 20.000			
			Lindor Machinefabrieken bv	Nijmegen			De adviseur start met een analyse van de organisatie en werkwijzen binnen de huidige organisatie. Dit middels workshops met de medewerkers, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en aanwezige ideeën onder de medewerkers over potentiële verbeteringen in de organisatie van het werk. Dit zal ook bewustwording creëren onder de medewerkers ten aanzien van de problematiek. Net zo belangrijk is het om een beeld te krijgen of de medewerkers tevreden zijn binnen de functie en hoe zij			€ 10.000							
2014EUSF2011310	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanleiding. Betreft bedrijf, toonaangevend in Europa welke betrouwbare content en duurzame internetservices aanbiedt. Marktleider in 'groene hosting', milieuvriendelijk en kostenbesparend. Behoud van medewerkers en het bieden van carrière mogelijkheden is een essentieel punt van aandacht, kwaliteit te behouden, te ontwikkelen en multi inzetbaar te maken. Het bepalen van uitstroom na inwerkperiodes zal gaan leiden tot o.a. behoud van cultuurwaarden, interne groei van medewerkers, hogere productiviteit, efficiency en optimalisatie klantrelatie, kortom SROI. Verbinden van afdelingen en werkzaamheden, werken aan gezamenlijkheid levert op alle fronten meer op dan individueel acteren. Door onovereenkomst in werkervaring en leeftijd zal dit aandacht behoeven inzake attitude en cultuurwaarden en te acteren als ambassadeur. Talent centraal inzichtelijk te maken in een talentenplatform biedt mogelijkheid tot eigen big data om overzichtelijk in werkmanschappij de juiste match te maken in kwaliteit, competenties en werkzaamheden. Doel Werken bij aanvrager biedt duurzaam perspectief en investeert in mensen. De trekkracht om bij deze organisatie te willen werken wordt verhoogd. Arbeidskrachte in deze branches, belangrijk om te blijven groeien. Aanwas van young talent, behoud aanwezige medewerkers en groei van high potentials maken de organisatie sterker. Concreet benoemde doelen: - Opbouw universiteitskader - Platform van talent - Bieden van opleidingen - Samenwerken, zakelijkheid en commercialiteit voor allen - Belderheid in persoonlijke doelen, performance en verantwoordelijkheid	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000					11-3-2015		Ingetrokken na verlening
			FiberRing B.V.	Amsterdam			Bij Zorgspectrum is een strategische beslissing gemaakt om meer competentiegericht te gaan werken, waardoor medewerkers duurzamer inzetbaar zijn. Zeker in tijden van verandering waar Zorgspectrum als ouderenzorgorganisatie volop in zit. Hiervoor zijn acht basiscompetenties opgesteld die kenmerkend zijn voor effectief werk binnen zorgspectrum. Per functie kan de combinatie tussen specifieke benodigde competenties verschillen. De acht competenties zijn: - Besluitvaardigheid - Samenwerken en overleggen - Formulieren en rapporteren - Creëren, vernieuwen en leren - Klantgerichtheid - Vakdeskundigheid toepassen - Gedrevenheid en ambitie - Ondernemerschap			€ 10.000							
2014EUSF2011311	DI	2014			NL	n.v.t.	In dit project willen we de huidige functieomschrijvingen herschrijven naar competentiegericht omschrijvingen. Met behulp van een externe adviseur willen wij het huidige functiegebouw vereenvoudigen. Dit houdt in dat deze minder functies moet behelzen, en meer gericht moet zijn op bovenstaande acht competenties. Functies worden zodoende makkelijker horizontaal	17-12-2014	17-10-2015	€ 16.000				22-1-2016	Ingetrokken na verlening		
			Zorgspectrum	Nieuwegein			Doorontwikkeling competentie management			€ 8.000							
2014EUSF2011312	DI	2014			NL	n.v.t.	Het project Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid voor Hanegraaf Advies BV zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van Jeppersoonscertificering BV handelsnaam PersCe. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame Inzetbaarheid te bevorderen.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000							
			Hanegraaf Advies BV	Heesch			Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid Hanegraaf Advies			€ 10.000							

2014EUSF2011314	DI	2014			NL	n.v.t.	De flexibiliteit en duurzaamheid van werknemers wordt hedendaags steeds belangrijker. Ontwikkelingen binnen de branche verwachten van werknemers dat zij langer blijven werken en tevens flexibeler. Noodzaak is hierbij om de vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling van werknemers te stimuleren. Tevens is de betrokkenheid van werknemers bij de organisatie van groot belang. Al deze facetten maken dat werknemers duurzaam moeten worden ingezet. Doormiddel van een onderzoek naar Duurzame inzetbaarheid kan ZGA Ambulante Zorg peilen wat de ambities van haar werknemers is en welk perspectief de organisatie hierbij heeft. De uitkomsten van het onderzoek zullen worden meegenomen bij de implementatie van middelen om duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie te vergoten.	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011315	DI	2014	ZGA Ambulante Zorg	Doetinchem	NL	n.v.t.	Gezond en flexibel werken	Omdat geen enkel ERP-pakket blijkt aan te sluiten bij de organisatie en wensen van Volkers, is besloten de softwareoplossing intern te ontwikkelen. Binnen dit portal worden werkprocessen gedigitaliseerd en op klantniveau workflow geïntegreerd door het systemen te laten communiceren met diverse aangesloten systemen, zoals het order afhandeling systeem. De aanleiding van dit onderzoek is dat het ontwikkelingsproject niet naar behoren loopt. De belangrijkste knelpunten en daaraan gerelateerd de onderzoeksthema's vindt men in een planningprobleem / capaciteitsprobleem. Medewerkers worden niet op de juiste manier ingezet waardoor specifieke kwaliteiten niet of niet voldoende worden benut. Tevens duren discussies tijdens projectbesprekingen te lang. Er ontbreekt structuur en medewerkers worden nu niet op waarde ingezet.	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.975	€ 13.950		
2014EUSF2011316	DI	2014	Volkers	Nijkerk	NL	n.v.t.	Optimaliseren projectstructuur	Sportservice wil een veranderingsproces doormaken waarin van een lijnorganisatie (top-down) wordt overgegaan naar een projectorganisatie (bottom up). Deze verandering sluit aan bij Het Nieuwe Werken (HNW), dat inspect op bricks (gebouwen), bites (ICT) en behaviour (gedrag) (bron: http://www.andersamenwerken.nl/hnw/behaviour-gedrag-hnw.html). Een omslag in bites heeft Sportservice in de afgelopen jaren al gemaakt door de invoering van social media, tablets en werken met de cloud. Aan de bricks wordt gewerkt omdat Sportservice in zomer 2015 gaat verhuizen naar een nieuwe vestiging waarbij met de kantoorindeling volledig rekening wordt gehouden met het nieuwe werken. De volgende stap om het nieuwe werken te laten slagen is het investeren in behaviour. Het gaat daarbij om vernieuwing van de organisatiestructuur en de mentaliteit van de medewerkers.	19-12-2014	19-10-2015	€ 15.300		€ 11.250			
2014EUSF2011318	DI	2014	Sportservice Haarlemmermeer	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Sportief bedrijf van de toekomst	Sportservice is zich bewust van de impact van de veranderingen als gevolg van HNW op de organisatie en op de medewerkers. De veranderingen vragen om een nieuwe vorm van leidinggeven en samenwerken; minder hiërarchie, meer eigen verantwoordelijkheid en meer overlaten aan eigen creativiteit.	9-1-2015	9-11-2015	€ 7.650		€ 0			
2014EUSF2011319	DI	2014	Stichting Spaarnesant	Haarlem	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur Spaarnesant Academy	Spaarnesant (SPS), een onderwijsorganisatie van 22 scholen in het (speciaal-) basisonderwijs en speciaal onderwijs, streeft naar kwalitatief hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs voor kinderen. Duurzame inzetbare medewerkers zijn daarbij van essentieel belang. In de visie van SPS zijn onze professionals dan ook altijd in ontwikkeling. Met behulp van ESF subsidie streeft SPS naar het creëren van een leercultuur binnen de organisatie waarbij kennisdeling wordt gestimuleerd. Elkaar ontmoeten, leren in een inspirerende omgeving en optimaal gebruik maken van digitale leermiddelen worden effectief en efficiënt gecombineerd in een blended leeromgeving. Daarbij wordt aangesloten bij de ontwikkelingen van de school van 2020 (bestuursakkoord PO), de 21st century skills voor onderwijs en de CAO bepalingen PO 2014 in het kader van duurzame inzetbaarheid en professionalisering. De ESF subsidie wordt ingezet ten behoeve van een onderzoek naar de ontwikkelbehoefte en leernogigheden van medewerkers binnen Spaarnesant. De uitkomsten worden gehanteerd voor vormgeving van de Spaarnesant Academy, de	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011312	DI	2014	The Phone House Netherlands Retail B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	Talentontwikkeling	The Phone House Netherlands Retail BV (TPHNR) maakt onderdeel uit de The Phone House organisatie. De organisatie is sinds 1998 actief op de Nederlandse markt en heeft inmiddels 212 vestigingen en een webwinkel. Medewerkers van TPHNR zijn werkzaam in de vestigingen door het gehele land. Met het oog op de toekomst heeft een re-organisatie van de onderneming plaatsgevonden. Dit zal een andere wijze van positionering en werken voor organisatie en medewerkers met zich meebrengen. Phone House wil de beoogde veranderingen voor de toekomst samen met haar medewerkers inzetten. Uitgangspunt hierbij is het creëren van randvoorwaarden voor een duurzame vitale organisatie waarbij medewerkers ook zelf verantwoordelijk worden voor de eigen ontwikkeling, het filiaal en de TPHNR organisatie. Dit vergt een aanzienlijke wijziging van zowel organisatie als het werk. Onderkend is dat de ontwikkeling van een werkcultuur waarin de verkopers en shop managers zichzelf continu blijven ontwikkelen op het gebied van persoonlijk leiderschap en ondernemerschap noodzakelijk is. Intrinsiek is er veel onbenutte potentie en energie, maar deze moet ontsloten worden.	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.751	€ 13.502		
2014EUSF2011320	DI	2014	Zo-vital BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Zo-vital duurzaam vitaal	Zo-Vital levert gezonde voeding aan scholen. Zij voorzien hiermee in een grote behoefte in de markt van schoolcatering. Zo-Vital is een groeiend bedrijf, zij nemen dikwijls de bestaande catering van scholen over. De werknemers werken op locatie van de scholen, waar ze in kleine groepjes werken of alleen. Zij hebben een sterke binding met de school waarvoor zij werken, meer dan met het bedrijf waar ze in dienst zijn, want soms zijn ze al 4 à 5 keer overgenomen. Door de snelle groei van het bedrijf staat Zo-Vital voor een aantal uitdagingen. Een overname door Zo-Vital levert de medewerkers veel stress op. Er is sprake van veel uitval met psychisch gerelateerde klachten. (gezondheid) De medewerkers bij Zo-Vital zijn vaak laag opgeleid en werken lang bij de organisatie. Als ze zijn overgenomen moeten ze dikwijls anders gaan werken Er wordt veel meer geadmistreerd. Dat zijn zaken waar medewerkers die zijn overgenomen aan moeten wennen. (leercultuur/ leren) Hoe kan Zo-Vital er voor zorgen dat werknemers, langer, gezonder en met werkplezier	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011321	DI	2014	Berdi Sport - Groen	Nagele	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanpakpunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	24-1-2015	24-11-2015	€ 15.972	€ 7.986	€ 27.947			
2014EUSF2011321	DI	2014	Scholengroep Over- en Midden-Betuwe	Bemmel	NL	n.v.t.	welzijnsonderzoek scholengroep OMB	De scholengroep Over- en Midden-Betuwe heeft de afgelopen drie jaren gewerkt aan versterking en verbetering van zowel het onderwijskundige- en didactische aanbod als aan de interne organisatie. De scholengroep bied vwo-, havo- en vmbo onderwijs aan. Zo is er een nieuwe, voor onze regio vooruitstrevende, categorale onderwijskundige structuur geïmplementeerd en zijn nieuwe leerlijnen opgezet zoals lifestyle, international business college, tweeweg Duits etc. Deze noodzakelijke transities zijn ingezet om de door de scholengroep aangeboden kwaliteit van het onderwijs en daarmee indirect de continuïteit van de organisatie voor de toekomst te borgen. Dit kan nooit succesvol zijn zonder de ondersteuning van alle betrokken medewerkers (OP en ODP). De bestuurder realiseert zich dit en erkent dat deze aanpassingen op met name het onderwijskundige deel van de organisatie een stevige wissel heeft getrokken en dat openbaar zich op enkele plekken in de organisatie. In afstemming met de medeeggenschap is dan ook bepaald dat er dit najaar (2014) een welzijnsonderzoek plaatsvindt om uit te zoeken hoe het met het welzijn en welzijnsbevleving van de organisatie en de medewerkers, na de			€ 7.986					

2014EUSF2011322	DI	2014			NL	n.v.t.		Quality Contacts is een contactcenter, gevestigd in Schagen en Zwolle. Wij zijn gespecialiseerd in het faciliteren van inkomende en uitgaande klantcontacten per telefoon, internet en post. Met ruimte voor meer dan vierhonderd professionele belunten en de modernste toepassingen staan wij voor onze klanten klaar. Belangrijk onderdeel in de bedrijfsvoering van ons bedrijf is ons vermogen om op effectieve en efficiënte wijze online met onze klanten te kunnen communiceren. Dit geldt tevens voor medewerkers en management onderling. Op dit moment ervaren wij dat de organisatie van ons werk hierop nog niet optimaal is ingericht. Veel onderlinge communicatie en die met onze klanten verloopt via niet efficiënte kanalen zoals post en email. Voor ons bedrijf levert dat faalkosten op in de vorm van dubbele invoer en tijdverlies op het gebied van het moeten zoeken naar informatie. Medewerkers moeten elkaar daar nu mee lastig vallen en klanten ervaren dat in tegenstelling tot onze propositie, informatie beschikbaar nog vaak afhangt van de beschikbaarheid van specifieke medewerkers. Informatie is niet centraal	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000	€ 0					
2014EUSF2011323	DI	2014	Quality Contacts	Schagen	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk		9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 9.975	€ 19.950				
2014EUSF2011324	DI	2014	Kijlstra BV	Drachten	NL	n.v.t.	Van product- naar processturing	Kijlstra is marktleider in Nederland voor het leveren van complete rioleringsystemen van beton. Op de locatie in Drachten worden buizen en putten geproduceerd in diverse specificaties. De productieprocessen zijn erg arbeidsintensief en sterk versuurd. Er wordt erg productiegericht gewerkt. Mede door het economisch tij van de laatste jaren zijn de huidige arbeidsintensieve werkmethodieken te duur geworden. Het is tijd voor vernieuwing. Dit betekent vooral ook vernieuwing van arbeidsprocessen en denkwijzen van de medewerkers. In Drachten zal in 2015 een nieuwe fabriekshal worden opgeleverd voor de productie van buizen. Ook de huidige fabriekshal zal in 2015 worden aangepakt om de processen van putten te gaan automatiseren en optimaliseren. De nieuwe productieprocessen zullen sterk worden geïntegreerd en geautomatiseerd. Hierdoor zal vooral ook de aard van het werk veranderen, van product- naar processturing. Naast andere werkmethodeken zullen er ook andere eisen worden gesteld aan de medewerkers. Idee is dat de productiviteit aanzienlijk omhoog kan en hierdoor de verantwoordelijkheden voor de medewerkers zullen toenemen. Voor de medewerkers biedt dit zowel kansen als bedreigingen. Kansen liggen in de ontwikkelingsmogelijkheden, nieuwe functies met nieuwe uitdagingen, bedreigingen op het vlak van verandering van de individuele situatie. Dit benoemde transitie traject voor de medewerkers zal met ondersteuning van ZND Dakbedekking BV, handelend onder de merknaam ZND NEDICOM, is een bedrijf gespecialiseerd in het ontwikkelen en realiseren van de duurzame buitenschil van een gebouw, oftewel de future building envelope. Met als basis het dakbedekkingsbedrijf ZND en de gevelbouwer NEDICOM hebben zij zich, met het concept Futureproof, verder toegelegd op zonne-energie, thermische systemen en groene daken en gevels. ZND Dakbedekking BV opereert in de bouwbranche. Een branche die de afgelopen jaren ware tijden heeft gekend. Dit heeft zijn weerslag gehad op de markt. Noodgedwongen moet de organisatie zich aanpassen aan een sterk veranderende markt. Een veranderende houding naar de markt vraagt ook om een andere inrichting van de organisatie. Andere competenties worden belangrijk, werkprocessen dienen anders ingericht te worden en er wordt een andere rol van directie en afdelingsmanagers gevraagd. Aangezien de organisatie gedwongen is om anders te acteren in de markt, zijn er de afgelopen periode een aantal verhogingen van de veiligheid en welzijn binnen het bedrijf en realiseren van een betere afstemming tussen veiligheid duurzaamheid binnen het productie proces zowel binnen in de fabriekshal als op locatie. Daarbij wordt gekeken naar de optimale benutting van vaardigheden en talenten van de medewerkers. Hierbij wordt ook gedeeld verbeteren overdracht van ervaring en kennis van de "oudere" medewerkers op jongere medewerkers.	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.131						
2014EUSF2011325	DI	2014	ZND Dakbedekking BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan ZND		22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 19.900	€ 15.300				
2014EUSF2011326	DI	2014	Wieringa b.v.	Groningen	NL	n.v.t.	duurzamer en veiliger	Doelstelling Om duurzame inzetbaarheid vorm te geven, wil DMmetaal beleid en activiteiten ontwikkelen die zich richten op optimale inzetbaarheid van alle DMmetaal medewerkers. In het beleid dient rekening gehouden te worden met de actuele en veranderende werksituatie in de markt. Het werk dient ook te passen bij de levensfase met de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften van de medewerkers. Doel is dat elke medewerker gemotiveerd en gezond zijn werkzaamheden kan (blijven) uitvoeren. Met het project Duurzame Inzetbaarheid bij DMmetaal wil DMmetaal een actieve regiehouding bij haar medewerkers stimuleren en ondersteunen op een aantal deelpunten: - Gezondheid en energie - Motivatie en betrokkenheid - Vakken en vaardigheden - Werkinhoud en mobiliteit Inhoud Om tot een gefundeerd project te komen, dienen onderstaande stappen te worden uitgevoerd. Iedere stap zal geëvalueerd worden voor een volgende stap gemaakt wordt. 1. Organisatiescan en evaluatie van bestaande instrumenten. Waar staat de organisatie ohgv duurzame inzetbaarheid, welke instrumenten zijn er en voldoen deze? Hiertoe worden oa interviews gehouden met leidinggevenden en medewerkers 2. Plan van aanpak opstellen obv van de conclusies uit de organisatiescan, inclusief aanscherpen doelstelling en prioriteiten stellen	7-1-2015	7-11-2015	€ 9.950	€ 20.000	€ 7.650	€ 15.300			
2014EUSF2011327	DI	2014	Stichting Arbeidsreserve Deltametaal	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Deltametaal	MaÅtre AndreÅ is gespecialiseerd in gebraden vlees en koelverse kant en klare maaltijden. Deze vormen vandaag de dag een niet meer weg te denken onderdeel in het moderne leefpatroon van de huidige consument. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuÅteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. EÅn van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geÅlimineerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continue verbeteringen tot volle wasdom kan komen. De potentieelscan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000				
2014EUSF2011328	DI	2014	Maltre Andre BV	Oude-Tonge	NL	n.v.t.	Kunnen we duurzaam efficiënt werken	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het G W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvatterend model nodig. Onze Scan omvat het waardenaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardenaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Eikelboom BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Interactie en effecten van duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						

2014EUSF2011329	DI	2014			NL	n.v.t.		"Inleiding VCS International is een hoogwaardige, creatieve dienstverlener die totaalconcepten levert op het gebied van veiligheid en leefbaarheid. Wij gaan graag de veiligheid uitdagingen van onze opdrachtgevers aan. Daarbij richten we ons op een totaaloplossing van complex, tot bedrijventerrein of een totaal openbaar gebied. Integraal en gebaseerd op de actuele situatie in de maatschappij. Maar zeker ook met de drive de beste te zijn en dat permanent te onderhouden met ervaring en technische vooruitgang. De combinatie van werken met hoogwaardige technologie en werken in het publieke domein maakt dat VCS een unieke positie inneemt, maar vergt ook veel van de medewerkers. VCS heeft daarom de ambitie om continu aandacht voor de ontwikkeling van de eigen organisatie en medewerkers om deze positie te onderhouden en te handhaven. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met deze ambitie en de toenemende complexiteit van het speelveld waarin het bedrijf actief is. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groe) ambitie waar te maken?	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201133	DI	2014	VCS International BV	Waalwijk	NL	n.v.t.	Duidelijkheid over werken in een complexe wereld	Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Duurzaam inzetbaar is een breed onderwerp. Wij zullen in het project onze aandacht richten op de volgende elementen: 1. De functionele geschiktheid van de medewerkers. Welke kennis en competenties beschikken onze medewerkers? Van belang is dat zowel werkgever als werknemers inzicht krijgen op de inzetbaarheid van medewerkers nu en in de toekomst. Welk (middel)lange termijn beleid moeten wij als bedrijf neerzetten vwb. opleiding en ontwikkeling van medewerkers? Welk beleid moeten we neerzetten om de oudere medewerker met kennis en ervaring, op een voor zowel medewerkers als werkgever positieve wijze, langduriger te kunnen inzetten? Welk beleid moeten we neerzetten vwb. in- en doorstroom van (nieuwe) medewerkers? 2. De vitaliteit van onze medewerkers. Hoe is het gesteld met de fysieke en mentale conditie van onze medewerkers? Wat is de drijfveer van onze medewerkers? Wat kunnen werkgever en werknemers bijdragen om de vitaliteit van de medewerkers te verhogen? Wat is het project gericht op bevordering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De adviseur ondersteunt bij de implementatie van duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie door het uitvoeren van verschillende projectactiviteiten. De activiteiten zijn gericht op de werknemers en de leidinggevenden. Er wordt allereerst een scan Duurzame Inzetbaarheid uitgevoerd. De adviseur heeft een scan ontwikkeld om de stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen. In 2015 wil Sitech deze scan nogmaals uitvoeren (in 2013 is de scan ook al eens uitgevoerd) om inzicht te krijgen in de progressie en om beleid en interventies rondom duurzame inzetbaarheid vorm te geven. De volgende elementen komen aan de orde: beeld van de respondent t.a.v. de eigen duurzame inzetbaarheid, ondernomen acties en activiteiten, geplande activiteiten en de bewegredenen van de respondent. O.b.v. de resultaten stelt de adviseur een rapportage op die wordt besproken in een bijeenkomst met de belanghebbenden. Hiernaast gaat Sitech workshops aanbieden aan de werknemers en leidinggevenden. Het betreft 200	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.500	€ 13.000		
2014EUSF2011330	DI	2014	R-Vent Netherlands	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	Onderzoek en advies over Duurzaam inzetbaarheid	Het project is gericht op bevordering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De adviseur ondersteunt bij de implementatie van duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie door het uitvoeren van verschillende projectactiviteiten. De activiteiten zijn gericht op de werknemers en de leidinggevenden. Er wordt allereerst een scan Duurzame Inzetbaarheid uitgevoerd. De adviseur heeft een scan ontwikkeld om de stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen. In 2015 wil Sitech deze scan nogmaals uitvoeren (in 2013 is de scan ook al eens uitgevoerd) om inzicht te krijgen in de progressie en om beleid en interventies rondom duurzame inzetbaarheid vorm te geven. De volgende elementen komen aan de orde: beeld van de respondent t.a.v. de eigen duurzame inzetbaarheid, ondernomen acties en activiteiten, geplande activiteiten en de bewegredenen van de respondent. O.b.v. de resultaten stelt de adviseur een rapportage op die wordt besproken in een bijeenkomst met de belanghebbenden. Hiernaast gaat Sitech workshops aanbieden aan de werknemers en leidinggevenden. Het betreft 200	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011333	DI	2014	Sitech Services B.V.	Geele	NL	n.v.t.	Implementatieaanpak Duurzame inzetbaarheid Sitech	Remeha brengt warmte en warmwater-comfort binnen de Nederlandse huishoudens. Een vertrouwd merk met bijna 80 jaar historie en grote ambities voor de toekomst. Remeha staat voor innovatie, kwaliteit en service op het gebied van o.a. CV-ketels, thermostaten en (zonne)boilers. De afgelopen jaren is Remeha gestart met een aantal projecten om de verdere professionaliteit van de organisatie te vergroten. Op HR gebied heeft dit geresulteerd in de aanschaf van een personeelsinformatiesysteem, waarmee het werk wordt georganiseerd. Het management is van mening dat de organisatie van het werk sterk kan verbeteren als de werkprocessen goed in het nieuwe personeelsinformatiesysteem worden ingericht. Dit geldt onder andere voor onderdelen van de organisatie van het werk waarop op dit moment nog een hoge administratieve last wordt ervaren omdat zaken worden bijgehouden in Excel lijsten en er via mutatieformulieren verspreid over afdelingen veel tijd en energie verloren gaat met dubbele invoer of wachttijden. Dit doet zich onder andere voor op de afdeling HRM: contractafloop en Beroepsbijstand, ziektemeldingen, verzuimregistratie, declaratie afhandeling, functionerings- en	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011334	DI	2014	Remeha BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	Ontwikkeling van Strategische Personeelsplanning (SPP) binnen Zorg- en wooncentrum De Haven. Voor De Haven is personeel een belangrijke strategische factor. Door gebruikmaking van SPP willen we de kwaliteiten van medewerkers (kennis, vaardigheden en competenties) in kaart brengen en dit relateren aan de toekomstvisie. Doel is om een duurzame inzetbaarheid van medewerkers op het juiste kwalificatieniveau te borgen voor de organisatie. Om dit mogelijk te maken wordt door middel van een organisatiescan een verstaatslag gemaakt van de huidige situatie naar de toekomstige situatie. De constatering wordt geanalyseerd rekening houdend met een veranderende markt. De organisatie wordt meegenomen in het proces SPP. Duidelijke communicatie naar de werkvloer wordt in de organisatie ervaren als een	14-2-2015	14-12-2015	€ 10.000	€ 14.900		28-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011335	DI	2014	Zorg- en wooncentrum De Haven	Burschoten	NL	n.v.t.	Ven reageren naar anticiperen	Kwaliteit. Getuigen met het SPP-proces zal aandacht worden geschonken aan de medewerker staat hoog op de agenda bij Leekerveide. Op dit moment is men zoekend hoe het potentieel te benutten en verder vorm te geven. Diverse initiatieven en ideeën om de motivatie, betrokkenheid, en de gastvrijheid te vergroten, kortom een cultuuromslag in veranderende tijden te bewerkstelligen, hebben tot op dit moment niet het gewenste resultaat. Derhalve heeft men 4Human gevraagd de medewerkers te begeleiden bij deze cultuuromslag. De nadruk in dit adviestraject ligt op advisering en begeleiding van de medewerkers en leidinggevende. Hiervoor zal de adviseur deel gaan uitmaken van commissie gastvrijheids bevordering. Zowel de commissie als leidinggevende spelen een cruciale rol bij het zichtbaar maken van gastvrijheid. Naast de begeleiding van de commissie zal de adviseur workshops voor de leidinggevende verzorgen op gebied van Leiderschap bij Verandering met als thema gastvrijheid. De ervaring van de adviseur leert dat dit nodig is om het veranderproces in goede banen te kunnen leiden. Ook de commissie zal deze principes aangereikt krijgen. De wijze van begeleiding is bewustwordend, adviserend, interactief, spiegelend en praktisch en laat de commissieleden, leidinggevende en medewerkers groeien. De volgende acties zullen concreet ondernomen worden: - Meerdere 1 op 1 gesprekken met commissieleden en medewerkers - 1 op 1 gesprekken relevante leidinggevende	10-1-2015	10-11-2015	€ 7.450	€ 20.000	€ 9.950	€ 20.000		
2014EUSF2011336	DI	2014	Stichting Leekerveide	Wognum	NL	n.v.t.	Vergroten betrokkenheid motivatie en gastvrijheid	Kaal Masten produceert masten, al jarenlang. Een groot deel van haar arsenaal bestaat uit lichtmasten, licht draagt bij aan een veilige omgeving. Licht wordt ook steeds duurzamer. En dat wat voor de producten van Kaal Masten geldt, moet ook zeker voor haar medewerkers gelden. Kaal Masten wil zich gaan richten op veilig en doelmatig werken. Hetgeen past binnen thema 3 van de ESF actie Duurzame inzetbaarheid. Hiervoor onderkent men twee richtingen die tijdens het advies en implementatietraject ingezet zullen worden om dit hogere doel te halen. Allereerst zal men zich concentreren op een meer efficiënte, overzichtelijke werkomgeving. Ondermeer door vanuit de 55 gedachte te kijken naar alle processen binnen het bedrijf. Gezond en veilig werken, begint immers met goedend werken. Dit sluit tevens aan bij thema 5 van de regeling. Vervolgens zal men de risico's van werken in kaart brengen om zo de veiligheid te kunnen borgen in de processen. Dit doet men met behulp van gestandaardiseerde RBE analyses. Hierbij zal men de medewerkers actief betrekken middels te houden interviews t.b.v. de risico inventarisatie en vormgeving van de processen. De analyse geeft aanleiding tot verbeterpunten op het gebied van veiligheid die samen met het creëren van meer overzicht moeten leiden tot een meer veilige werkomgeving waar doormiddel van gestandaardiseerde procedures de kans op ongelukken moet worden verkleind. Op deze manier draagt Kaal Masten niet alleen met haar producten bij aan een veilige omgeving, maar wordt dit ook geborgd op de werkvloer.	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000	€ 20.000		23-3-2016	Ingetrokken na verlening	
			Kaal Masten B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Veilig en slim werken			€ 10.000						

2014EUSF2011337	DI	2014	Axon Olympus BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Een toekomstgericht Axon Olympus	Axon Olympus is, als d&D Microsoft integratiepartner in Nederland, toegewijd aan het ondersteunen van organisaties op ICT-gebied om hun concurrentievermogen te verbeteren en op een efficiëntere wijze te groeien tegen lagere kosten. Axon Olympus neemt organisaties werk uit handen door diverse operationele taken op ICT-gebied uit te voeren. Het doel is om projecten sneller, beter en goedkoper uit te voeren dan door de klant wordt verwacht. Als modern en dynamisch bedrijf met hoog gekwalificeerde medewerkers ervaart Axon dat het aanbod van goede inhoudelijke medewerkers met de juiste competenties en vaardigheden zeer schaars is. Dit leidt ertoe dat Axon Olympus nadrukkelijk aandacht wil besteden aan het behouden van haar medewerkers door ze optimaal te binden en boeien op basis van hun talenten en kwaliteiten. Er wordt dan ook gestreefd naar het optimaliseren van een structurele en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, waarbij ook ondersteuning van de medewerkers bij de aanpak van problemen wordt gegeven.	6-1-2015	6-11-2015	€ 16.200	€ 8.100	€ 16.200				
2014EUSF2011338	DI	2014		Utrecht	NL	n.v.t.	Een toekomstgericht Axon Olympus	Restaurant Blauw (Blauw, www.restaurantblauw.nl) is een indonesisch restaurant met vestigingen in Utrecht en Amsterdam. Blauw krijgt hoge waarderingen en wil dit zeker stellen voor de toekomst en wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Seipost wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Blauw: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Blauw een project starten. In dit project wil Blauw op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaken/ gevolgen in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	15-1-2015	15-11-2015	€ 8.100	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011339	DI	2014	Gill Amsterdam B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Restaurant Blauw	De aanpak is gericht op: - het doel van dit project is om door middel van preventief medisch onderzoek en opvolgende coaching trajecten gericht op gezonde leefstijl, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Aeronamic B.V. te stimuleren. - Aandacht gaat daarbij uit naar het signaleren van aandachtsvelden en klachten, als ook naar het richting geven aan het beleid voor duurzame inzetbaarheid door signalering van verbeterpunten op het gebied van motivatie, prestatie en werkvermogen. Het eerste gedeelte van dit onderzoek bestaat uit een online vragenlijst over: - hoe de werknemer zelf de mentale en fysieke gezondheid ervaart; - persoonlijkheid en persoonskenmerken; - werkgerelateerde energiebronnen en stressoren; - werkvermogen Direct na afronden ontvangt de werknemer een individueel rapport met de bevindingen uit het vragenlijstonderzoek. Deze resultaten worden toegelicht in een kort persoonlijk gesprek met een vitaliteit- en gezondheidsdeskundige, waarin advies en praktische tips worden meegegeven. Het tweede gedeelte is een fysiek onderzoek, afgestemd op het type functie van de betreffende medewerker. Medewerkers met een kantoorfunctie worden de volgende fysieke onderzoeken aangeboden: - Biometrie: Lengte, gewicht, bloeddruk, BMI en taillemeting; - Vingerdruk op cholesterol en glucose; - Beekschermoogonderzoek; - Adviesgesprek met een vitaliteit- en gezondheidsdeskundige.	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201134	DI	2014	Aeronamic B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Aeronamic	Onze medewerkers ervaren een groeiende behoefte aan ondersteuning bij preventieve interventies, naast het huidige aanbod. Dit blijkt uit interne analyse van verschillende gegevens (MTO 2014, Intranetpoll, interviews medewerkers, ervaringen leidinggevenden en personeelsadviseurs, verzuimcijfers, huidig aanbod/beleid duurzame inzetbaarheid). Reden hiervoor zijn enerzijds intrinsieke (gezondheids)overwegingen en anderzijds extrinsieke overwegingen vanuit de organisatiebehoefte (medewerkers worden in toenemende mate een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de duurzame inzetbaarheid). Dit leidt tot de vraag vanuit medewerkers om het huidige aanbod van preventieve activiteiten gericht op het behoud van de eigen inzetbaarheid uit te breiden. Hiernaast bestaat er binnen de organisatie een terughoudende cultuur in het doen van investeringen in preventieactiviteiten. Met deze subsidiemogelijkheid willen we leidinggevende stimuleren om laagdrempeliger om te gaan met investeringen in preventiemaatregelen. Het project bestaat dan ook uit een praktisch pakket aan preventieve maatregelen, die medewerkers, ook op eigen initiatief, kunnen starten. Het aanbod bestaat uit 4 programma's. De programma's hebben het doel om de	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000				22-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011340	DI	2014	Stichting Zorgcentra De Betuwe	maurik	NL	n.v.t.	Zorg voor jezelf	Effe Werk BV uit Oldenzaal is een uitzendbureau met 2 medewerkers en ongeveer 70 flex krachten in dienst. Het bedrijf detacheert zowel mensen als ook het uitzenden van flex krachten en maakt een gestage groei door. Daarnaast spelen er een aantal belangrijke ontwikkelingen binnen de onderneming. Men is in 2012 verhuisd van het Hengelo naar Oldenzaal. In de toekomst wil de onderneming de groei verder continueren; door de bedrijfsverplaatsing naar Oldenzaal kan het verzorgingsgebied van de reguliere uitzend-activiteiten verder worden vergroot. Daarnaast is Effe Werk bv ook bezig met verbreding van haar activiteiten; o.a. scholingsactiviteiten en trainingsactiviteiten voor flex krachten; dit op het verzoek van verschillende werkgevers waar deze flex krachten te werk worden gesteld. Het moge duidelijk zijn dat de onderneming dus volop in ontwikkeling is en dat dit ook het nodige vraagt van de werknemers; het bedrijf waar zij over 2 jaar werken is een heel ander bedrijf dan drie jaar daarvoor. Dit is dan ook de reden dat de directie een bedrijfs-/organisatie-/analyse wil laten uitvoeren	19-2-2015	19-12-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011342	DI	2014	Effe-werk B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Effe werk bv naar 2020	Dit project, uitgevoerd in het Europees distributiecentrum van Shimano, is gericht op de advisering en het ontwerp van een Shimano projectteam gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en daaraan gekoppeld de medewerkerstevedenheid. Shimano is een internationaal opererende organisatie die nadrukkelijk in haar missie en visie heeft opgenomen, dat zij de ontwikkeling en motivatie van haar medewerkers als belangrijke pijlers in de organisatie ziet. Frequent wordt de medewerkerstevedenheid getoetst en onderzocht. De recentelijke resultaten vragen om een gedegen onderzoek ter voorbereiding op een plan van aanpak ter verbetering van de inzetbaarheid, mobiliteit en tevredenheid.	28-1-2015	28-11-2015	€ 16.650	€ 8.324	€ 16.650				
2014EUSF2011343	DI	2014	Shimano Europe Holding BV	Nunspeet	NL	n.v.t.	Shimano Employee Development	Hoewel Hemptax BV duurzame en innovatieve producten produceert, kenmerkt de organisatie zich als een klassieke, enigszins verouderde organisatie. Het verschil tussen het topmanagement en het uitvoerend productiepersoneel is groot, er is sprake van een gap in taken en verantwoordelijkheden. Deze gap in verantwoordelijkheden en taken uit zich met name in symboolbestrijding in het productieproces, terwijl de problematiek in de productie gerelateerde processen vragen om een structurele aanpak gebaseerd op kennis en kunde vanuit de werkvloer. In 2012 is de eerste aanzet gemaakt in het aanpassings- en vernieuwingsvermogen van de werknemers, dit na aanleiding van technologische ontwikkelingen die andere eisen stellen aan het personeelsbestand. Werknemers zijn destijds meegenomen in deze ontwikkeling, als gevolg hiervan is er een smalle tussenlaag ontstaan waarin de capaciteiten liggen om mee te denken in structurele aanpassingen binnen de organisatie. Deze vooruitgang heeft echter de problematiek van de symboolbestrijding nog niet opgelost. Immers de taken en verantwoordelijkheden zijn nog niet	13-1-2015	13-11-2015	€ 8.324	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Hemptax BV	Oude Pekela	NL	n.v.t.	Innovatie vanuit de werkvloer				€ 10.000						

2014EUSF2011344	DI	2014		NL	n.v.t.		Kindercentrum Belle Fleur BV is een mooi bedrijf dat vanuit 5 locaties opvang en naschoolse opvang voor kinderen aanbiedt. Bij kindercentrum BelleFleur staat iedere dag in het teken van samen plezier maken en samen leren. Een kind moet zich in zijn of haar eigen tempo op een speelse wijze kunnen ontwikkelen in een warme en huiselijke omgeving. Inmiddels zijn er kleine 70 medewerkers op de 5 locaties werkzaam. BelleFleur is voornemens in 2015 te starten met een sociale innovatie project met als doel de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te bevorderen. Probleemstelling Welke aanpassingen in de organisatie van het werk stelt het BelleFleur-team voor om de betrokkenheid, het zelfondernemend vermogen, de zelfsturing te bevorderen? Welke bijdrage wil elke BelleFleur medewerker leveren aan de BelleFleur missie en visie? Welke acties zijn nodig om de leercultuur te bevorderen zodanig dat BelleFleur medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambities? Met als doel het zelfondernemend vermogen verhogen van het BelleFleur-team om hun eigen duurzame inzetbaarheid te vergoten. Oplossingsrichting(en) Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te coachen en te faciliteren (bevorderen leercultuur)	3-12-2014	3-10-2015	€ 17.600	€ 8.800	€ 17.600			
2014EUSF2011345	DI	2014	Kindercentrum Belle fleur bv	breda	NL	n.v.t.	DI BelleFleur		14-1-2015	14-11-2015	€ 19.950	€ 9.974	€ 23.349		
2014EUSF2011346	DI	2014	Van Tongerlo Zorggroep B.V.	Hunsel	NL	n.v.t.	Realiseren leercultuur		10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000			4-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011347	DI	2014	Paramelt BV	Weerhugwaard	NL	n.v.t.	Inzet op maat bij Paramelt		9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000			17-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011348	DI	2014	Zandexploitatie de Vries - van de Wiel BV	Schagen	NL	n.v.t.	Vitale werknemers in de Waterbouw en Zandhandel		6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011349	DI	2014	VCS Multimedia BV	Waalwijk	NL	n.v.t.	Complex en structuur hoe samen		16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF2011350	DI	2014	Mainetti BV	Helmond	NL	n.v.t.	Mainetti op weg naar duurzaamheid		17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011351	DI	2014	Florijn Aannemingsbedrijf BV	Woudenberg	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid				€ 10.000				

2014EUSF2011351	DI	2014		NL	n.v.t.	Binnen de organisatie gaan we werken met de inzet van een duurzame inzetbaarheid-/mobiliteitsaan. Deze scan wordt online aangeboden en leidt direct tot een persoonlijke en managementrapportage. Met deze spiegels van zijn werkend leven kan de medewerker keuzes maken om de inzetbaarheid, nu en in de toekomst te verbeteren. Werken aan de verbetering van relatie met het werk en de gezondheid en leefstijl zal de inzetbaarheid in het hier en nu verbeteren. Werken aan de persoonlijke ontwikkeling en/of een (tijdelijke of permanente) transitie van werk naar werk in gang zetten bevordert de duurzame inzetbaarheid. In dit traject zullen zowel de medewerkers als de leidinggevenden geïntermeerd en/of getraind worden in het bevorderen van het nemen van de eigen regie voor het werkend leven. Het concreet ingang zetten van deze activiteiten zal bevorderd worden door een interventiekaart waarin de interventies zijn opgenomen die bij Jonge Poerink beschikbaar zijn rondom de topics van inzetbaarheid. Ook zal gewerkt worden met de inzet van een coach die de medewerker in een gesprek zal ondersteunen bij het opstellen van een actieplan (toekomst voor jezelf). De bevindingen zullen	13-1-2015	13-11-2015	€ 14.915	€ 7.362	€ 14.725						
2014EUSF2011353	DI	2014	Juwelier Jonge Poerink B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzaamheid de toekomst	GAW ontwerp en communicatie kent diverse disciplines en heeft 4 meewerkende partners en 7 medewerkers (mwb). De regie van een project is niet altijd duidelijk en door drukte evalueren wij niet. Wij willen advies hoe wij de ons werk zouden moeten aanpassen om dit te voorkomen. De hoge werkdruk en het maken van fouten geeft onding spanning en heeft zijn weerslag op de motivatie en stress. Wij willen advies hoe de oorzaken van stress weg te nemen en uitvoering hieraan geven, en tevens hoe wij het evalueren en de kennisuitwisseling kunnen bevorderen. MwW moeten meer eigen initiatief nemen en hun talenten ontplooiën, en meer evalueren en learnings met elkaar delen. Wij willen de ontwikkelbehoeften van de mwb kennen en inpassen en stellen daarmee een persoonlijk ontwikkelplan op. Voor langdurige arbeidsparticipatie zullen zij moeten meegroeien met de organisatie, technische en marktonwikkelingen, maar ook meer vrijheid krijgen hun werk naar hun voorkeur in te richten. Dit betekent dat een ieder	13-1-2015	13-11-2015	€ 7.457	€ 20.000					
2014EUSF2011354	DI	2014	GAW ontwerp+communicatie b.v.	Wageningen	NL	n.v.t.	Met GAW werken aan de toekomst	Voor Daezicht staat de cliënt voorop. De inzet van onze medewerkers is erop gericht om met betrokkenheid en plezier zorg te leveren aan onze cliënten. Dit betekent dat we er binnen Daezicht voor kiezen om vanuit het cliëntenperspectief onze medewerkers in te zetten. Het cliëntenproces en de activiteiten die hiermee samenhangen, vormen de basis voor de diensten en de roosters. Zorg is mensenwerk. Tegelijkertijd worden de kosten van de zorg voor een belangrijk deel bepaald door de inzet van personeel. Door slim organiseren en plannen van de zorg en een daarop goed aansluitende, efficiënte inzet van personeel kunnen wij hoogwaardige zorg leveren voor aanvaardbare kosten. Een professioneel en procesgericht roosterproces, dat gedragen wordt door de hele organisatie (medewerkers & leidinggevenden) is daarvoor een belangrijke voorwaarde. We hebben daarbij de overtuiging dat de actieve betrokkenheid van teamleiders, teams en medewerkers in dit proces resulteert in een betere balans tussen de belangen van cliënt, medewerkers en organisatie en voor de medewerker tussen werk en privé en daarmee bijdraagt aan zowel de verhoging van het werkplezier als de kwaliteit van zorg.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.075	€ 12.150			
2014EUSF2011355	DI	2014	Stichting Daezicht	Heel	NL	n.v.t.	Procesgericht roosteren	Stichting Ouderenzorg Noord Beveland (SONB) biedt zorgondersteuning, wettigheidsdiensten en huishoudelijke hulp/zorg. Bezuinigingen en de transitie in de zorg (eigen regie en zelfredzaamheid van de cliënt), leggen grote druk op de kwaliteit van de zorgdienstverlening in relatie tot de zorgvraag. Om met de transitie mee te ontwikkelen, is SONB afgelopen jaren gestart met 'Ciejenborch in beweging' (CIB), gericht op de doorontwikkeling van SONB en de medewerkers daarin. SONB geeft hieraan een vervolg met 'CIB 2.0'. Met CIB 2.0 wil SONB medewerkers in staat stellen om zich te kunnen doorontwikkelen in lijn met de eisen die de transitie aan organisatie en medewerkers stelt. De zorgondersteuning dient immers vraaggestuurd te worden, met een focus op het activeren van de cliënt en een verschuiving van zorgen voor, naar zorgen dat? Om dit integraal onderdeel te maken van de zorgondersteuning (op niveau van medewerker, team en teamleider), is het nodig verantwoordelijkheden op een lager niveau in de organisatie te verankeren. Teams en medewerkers zullen daarmee in hun werk meer eigen verantwoordelijkheid moeten kunnen nemen en	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.750	€ 19.500			
2014EUSF2011356	DI	2014	Stichting Ouderenzorg Noord Beveland	Collipsplaat	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid SONB	Om de kwaliteit van dienstverlening en klantgerichtheid te kunnen waarborgen en daarmee de leercultuur van de werknemers te kunnen verbeteren, dienen een aantal primaire bedrijfsprocessen en de daarbij behorende communicatie en documentenstroom tegen het licht te worden gehouden. De onderneming kent meerdere afdelingen op verschillende niveaus die zich met een bepaalde klant en uit te voeren activiteit bezig moeten houden. De organisatie is groot en de werkzaamheden kenmerken zich door een hoog technisch gehalte, complexiteit en specialistisch karakter, waarbij tijdsdruk en deadlines een belangrijke rol spelen. Als gevolg van tijdsdruk is er weinig oog geweest voor de doeltreffendheid van primaire bedrijfsprocessen en daarmee de leercultuur van de werknemers. Bovendien legt de huidige situatie sociale problemen binnen de organisatie bloot. De belastingen die momenteel ontstaan binnen verschillende organisatieonderdelen zorgen voor een hoge mate van stress en grote ziektebodem. Hierdoor wordt deze bedrijfsonderdelen nog kwetsbaarder, zwaarder belast en dreigt een vicieuze cirkel te ontstaan. De directie wenst middels dit project inzichtelijk te maken hoe de organisatie en	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			29-3-2016	ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011358	DI	2014	Media Markt Groningen Sontplein B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Leertraject Reverse Thinking	Aanleiding JHG heeft naast een krimpmarkt (oa door tabakswet, crisis en online games) ook te maken met vergrijzing. Waardoor het verplicht langer doorwerken een extra impact heeft. Het aandeel 55-65 jarigen in de afgelopen 3 jaar bijna verdubbeld tot 13% en zal waarschijnlijk meer dan verdubbelen in de komende 3 jaar. JHG is bezig met een cultuuromslag: een meer klantgerichte benadering, wat een ander appel doet op de medewerkers. Een deel van het personeel zal waarschijnlijk niet kunnen meebewegen. Doelstelling dat personeelsleden op een veilige, prettige en gezonde manier hun werk kunnen blijven doen. Elk personeelslid dient inzetbaar te blijven. Tevens is reductie van verzuim naar gemiddeld niveau een doelstelling. Doelgroep Ondanks dat het beter is om naar individuele levenssituatie te kijken (oplossing van bij deze persoon behorende belastbaarheidsfactoren) is toch gekozen om accent te leggen op medewerkers die in de laatste 15 jaar van een loopbaan zitten. Vanwege de vergrijzing bij JHG en door beleid van overheid om langer door te werken. Opdracht Maak inzichtelijk hoe JHG ervoor staat nu en over 5 jaar, welke kosten zijn gemoeid met verzuim en met stagnatie (niet kunnen meekomen). Analyseer welke factoren bij JHG een bepalende rol spelen bij het wel of niet	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.700	€ 19.400			
2014EUSF2011359	DI	2014	Janshen Hahnrahts Group	Kerkrade	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	In het kader ons ontwikkelingsprogramma binnen Beheersmaatschappij Hegeman wordt er gewerkt aan een continue upgradatie van de kennis, vaardigheden en houding in de organisatie. De ontwikkeling van de talenten van onze medewerkers staat hierin centraal. Er wordt dan ook een ontwikkelingskader geformuleerd, waarin de activiteiten rond instroom, ontwikkeling en de doorstroom van onze medewerkers geplaatst zijn. Uiteraard is het van groot belang dat we een goed beeld hebben van de potentie van medewerkers, zodat we voor elke medewerker maatwerk kunnen leveren als het gaat om de ontwikkeling. Om de geschiktheid tot deelname aan een bepaald opleidingstraject te kunnen beoordelen, maken we regelmatig gebruik van de expertise van een externe adviseur van Flowpeople. Hierbij valt te denken aan assessments (potentieelbeoordelingen), loopbaantrajecten, etc. Op basis van deze externe input worden een POP's (Persoonlijke Ontwikkelings Plannen) opgesteld, waarbij te denken valt aan vakopleidingen, managementtraining, ontwikkelingsgerichte en personal coaching, etc.	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.287	€ 12.575			
2014EUSF201136	DI	2014	Beheersmaatschappij Hegeman Nijverdal BV	Nijverdal	NL	n.v.t.	Loopbaan ontwikkeling Beheersmaatschappij Hegeman	De medewerkers van Boele & van Eesteren gaan in samenwerking met Denpci adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Denpci gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Denpci met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot directe productiviteitsverhoging te komen.	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Boele - van Eesteren B.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Boele verbeterd duurzaam			€ 10.000							

2014EUSF2011360	DI	2014		NL	n.v.t.	Korte samenvatting (zie uitvoerige Projectomschrijving in PDF) Stichting Kinderopvang Wakchere wil meer ondernemend in de markt staan en heeft besteden in 2015 extra te investeren in de afdeling Klantadvies op het centraal kantoor. Deze afdeling staat voor de uitdaging een stevige voorbeeldrol te vervullen binnen de gehele organisatie. Terwijl medewerkers op locaties steeds meer eigen regie krijgen, is er behoefte aan collega's op het centraal kantoor die hen kunnen helpen succesvol nieuwe klanten te werven. Deze afdeling Klantadvies moet daarnaast ook zelfstandig voor de organisatie als geheel wervingsacties op poten kunnen zetten en actief klanten kunnen benaderen. Om deze commerciële wind door de organisatie te kunnen laten waaien, moet de afdeling worden geholpen aan nieuwe en zwaardere competenties. Middels een 8-fasen traject (januari-oktober 2015) met intensieve betrokkenheid en samenspel van de betrokken afdeling, managementteam en de externe adviseur wordt gewerkt aan een veel meer ondernemende en commerciële setting, waardoor een passende en competentie-ontwikkeling essentieel is.	14-1-2015	14-11-2015	€ 19.905	€ 9.952	€ 19.905				
2014EUSF2011361	DI	2014	Kinderopvang Wakchere	Middelburg	NL	n.v.t.	KDW klaar voor 2020	14-1-2015	14-11-2015	€ 9.952	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.248		
2014EUSF2011362	DI	2014	Kraker Trailers Axel BV	Axel	NL	n.v.t.	Actief en Gezond Werken bij Kraker Trailers BV	5-2-2015	5-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011363	DI	2014	Aannemingsbedrijf BeZee B.V	Zeevolde	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.650	€ 17.300		
2014EUSF2011364	DI	2014	Koskamp Automotive B.V.	De Ham	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en binnen de Koskamp Groep	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.600	€ 13.200		
2014EUSF2011366	DI	2014	gemeente Kampen	Kampen	NL	n.v.t.	Bevorderen van een leercultuur	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.366	€ 16.731		
2014EUSF2011367	DI	2014	Jansen Foodservice Doetinchem	Doetinchem	NL	n.v.t.	JFS Doetinchem ESF Duurzame Inzetbaarheid	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.550	€ 13.100		
2014EUSF2011368	DI	2014	Hemink B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 12.600	€ 6.300	€ 12.600		
			Amsterdam RAI B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	AmsterdamRAI-14			€ 6.300					

2014EUSF2011369	DI	2014			NL	n.v.t.	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid. (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000			18-2-2016		Ingetrokken na verlies		
2014EUSF201137	DI	2014	D.U.C. Diving B.V.	Urk	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame Inzetbaarheid te bevorderen. Duurzame Inzetbaar is een breed onderwerp. Wij zullen in het project onze aandacht richten op de volgende elementen: 1. De functionele geschiktheid van de medewerkers. Welke kennis en competenties beschikken onze medewerkers? Van belang is dat zowel werkgever als werknemers inzicht krijgen op de inzetbaarheid van medewerkers nu en in de toekomst. Welk (middel)lange termijn beleid moeten wij als bedrijf neerzetten vwb. opleiding en ontwikkeling van medewerkers? Welk beleid moeten we neerzetten om de oudere medewerker met kennis en ervaring, op een voor zowel medewerkers als werkgever positieve wijze, langduriger te kunnen inzetten? Welk beleid moeten we neerzetten vwb. in- en doorstroom van (nieuwe) medewerkers? 2. De vitaliteit van onze medewerkers. Hoe is het gesteld met de fysieke en mentale conditie van onze medewerkers? Wat is de drijfveer van onze medewerkers? Wat kunnen werkgever en	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.500	€ 13.000			
2014EUSF2011370	DI	2014	BCT BV	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	onderzoek en advies over Duurzame Inzetbaarheid	Hoewel HempFlax Agro BV duurzame en innovatieve producten produceert, kenmerkt de organisatie zich als een klassieke, enigszins verouderde organisatie. Het verschil tussen het topmanagement en het uitvoerend productiepersoneel is groot, er is sprake van een gap in taken en verantwoordelijkheden. Deze gap in verantwoordelijkheden en taken uit zich met name in symboolbestrijding in het productieproces, terwyl de problematiek in de productie gerelateerde processen vragen om een structurele aanpak gebaseerd op kennis en kunde vanuit de werkvloer. In 2012 is de eerste aanzet gemaakt in het aanpassings- en vernieuwingsvermogen van de werknemers, dit na aanleiding van technologische ontwikkelingen die andere eisen stellen aan het personeelsbestand. Werknemers zijn destijds meegenomen in deze ontwikkeling, als gevolg hiervan is er een smalle tussenlaag ontstaan waarin de capaciteiten liggen om mee te denken in structurele aanpassingen binnen de organisatie. Deze vooruitgang heeft echter de problematiek van de symboolbestrijding nog niet opgelost. Immers de	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.572	€ 17.145			
2014EUSF2011371	DI	2014	Hemp Flax Agro BV	Oude Pekela	NL	n.v.t.	Doorontwikkeling van competenties en capaciteiten	Twence is producent van grondstoffen en energie uit afvalstromen en biomassa. Wij dragen bij aan de vermindering van CO2-uitstoot, het terugbrengen van grondstoffen in de kringloop en de vermindering van het gebruik van fossiele brandstoffen. Het afval waar wij grondstoffen uit halen, halen wij uit Nederland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. Wij hebben de afgelopen periode veel informatie en activiteiten in kaart gebracht over duurzame inzetbaarheid van ons personeel. Al met al hebben we diverse initiatieven, pilots en activiteiten geïnitieerd om hieraan te werken. Vanuit de organisatie komt, zowel van leidinggevenden als de medezeggenschap, de wens om meer samenhang te creëren voor medewerkers en leidinggevenden, zodat ze optimaal aan inzetbaarheid kunnen werken. Twence wil, in nauwe samenwerking tussen management, medewerkers, HRM en deskundigen, een inzetbaarheidsprogramma ontwikkelen en toetsen in de praktijk. We willen werken aan: - Flexibiliteit voor en bij iedere medewerker - Realistisch en gedragen HR-beleed op het gebied van duurzame inzetbaarheid - Permanente ontwikkeling - Gezamenlijke regie, met eigen verantwoordelijkheid voor persoonlijke loopbaanontwikkeling Een visie op onze formatie, bouw	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			24-2-2016		Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011372	DI	2014	Twence B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Een duurzaam succesvol Twence	Maassijde Koelmotoren Fabrik (MKF) heeft na een aantal roerige jaren een vrijwel geheel nieuw team van medewerkers. Alle medewerkers in het nieuwe team hebben een WW-verleden. De medewerkers zijn allen gekwalificeerd zijn voor het werk en beschikken over de juiste werkervaring. Door de verschillende werkschichten, de uiteenlopende karakters van de medewerkers en de recente (werkloosheids)ervaringen die men elders heeft opgedaan, heerst er bij velen nog steeds een gevoel van angst en onzekerheid voor de toekomst. Dit wordt afgespiegeld in een hoog ziekteverzuim. Het project Duurzame Inzetbaarheid MKF heeft als doel van de medewerkers 1 team te smeden met respect voor elkaar. Hierbij worden zaken centraal gesteld als het organiseren van een dag- en werkrime en het krijgen van een hernieuwde motivatie en hernieuwd vertrouwen. Omdat een heldere en open onderlinge communicatie daarbij onontbeerlijk is, worden daarvoor de juiste voorwaarden gecreëerd - zoals periodiek en laagdrempelig werkschilfer. Niet in de laatste plaats wordt veel aandacht besteed aan het (opnieuw) op peil brengen en verbeteren van de vaktechnische kennis. Deze kennis kan zowel intern als extern verworven worden.	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 19.950			2-12-2015		Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011375	DI	2014	MKF Westland B.V.	Maasdijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid MKF	Het bedrijf Vermeulen & Den Otter Winkels B.V. is ontstaan uit bakkerij Vermeulen uit Vlijmen en banketbakkerij Den Otter uit Vught. Bas Vermeulen is de huidige eigenaar van de in 1928 door zijn opa de heer H. Vermeulen opgerichte bakkerij. Banketbakkerij Den Otter is in 1958 opgericht door L. den Otter. Met twee bakkerijen, beide specialist op hun eigen gebied, wordt nu de regio Den Bosch voorzien van ambachtelijke brood- en banketproducten. Vanaf 1 januari 2009 zijn bakkerij Vermeulen en banketbakkerij Den Otter samengegaan onder een nieuwe naam Vermeulen & Den Otter, bakkers met smaak. Het bedrijf is continu in beweging, omdat de prijsdruk continu zijn weerslag heeft op de bedrijfsvoering. Efficiency en slim werken zijn noodzakelijk om het gehele bedrijf rendabel te houden. Desondanks heeft het bedrijf de ambitie om samen met de medewerkers nog slimmer en beter georganiseerd te werken. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de hierboven genoemde ambitie. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om	3-12-2014	3-10-2015	€ 9.974	€ 20.000			22-1-2016		Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011376	DI	2014	Vermeulen - Den Otter Winkels BV	Vlijmen	NL	n.v.t.	Werken aan ons dagelijks brood	Pon Fit heeft de ambitie om ervoor te zorgen dat Pon het gezondste bedrijf van Nederland wordt. Als dat lukt, heeft Pon volop aandacht voor gezondheid voor haar medewerkers. Het gevolg zal zijn dat mensen die voor Pon werken lekker in hun vel zitten en met plezier en in goede gezondheid hun werk kunnen doen. We vragen ook steeds meer van onze werknemers, verwachten dat deze aan alle leefstijlnormen voldoet en ondertussen ook nog op eenzelfde wijze productief blijft, ondanks veroudering en een natuurlijk proces waarbij productiviteit afneemt. Vanuit Pon Fit is hier een specifieke benadering in. In deze benadering zijn we van mening dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun gezondheid. Door maatregelen in de wet- en regelgeving, waarbij ondermeer het sociaal vangnet is verdwenen, is stabiliteit in inkomen steeds belangrijker. Dus voor hem of haar is inzetbaarheid ook een belangrijk punt. Op basis van eerdere bevindingen gaat daarom de Health Check worden aangepast: het programma van gezondheidsmeting gaat evolueren naar	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Pon Holdings B.V.	Almere	NL	n.v.t.	Inzetbaarheidsmonitor Pon Fit				€ 10.000						

2014EUSF2011377	DI	2014			NL	n.v.t.	2)Projectomschrijving Doel project Het project richt zich op: Duurzame inzetbaarheid: het beleid dat we als organisatie hanteren om medewerkers flexibel en inzetbaar te houden, zodat zij een bijdrage blijven leveren aan de organisatie. De aanleiding Veel ontwikkelingen, op het gebied van de zorg, minder budget, maar toch kwalitatief hoge zorg willen leveren. Flexibel worden als organisatie en vergroting van onze organisatorische wendbaarheid en van ons aanpassingsvermogen zijn essentieel voor de toekomstbestendigheid van Het Bakken. Dit betekent vanuit duurzame inzetbaarheid van medewerkers een andere manier van werken. Duurzame inzetbaarheid betekent dat de ambitie, het gedrag en de inzet van medewerkers (blijven) passen bij de ambitie, cultuur en ontwikkeling van de organisatie. Vanuit duurzame inzetbaarheid richten we ons op de volgende thema's: in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, flexibele werkcultuur. We willen de start en het primaire proces nog meer centraal stellen en	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 6.512	€ 13.025			
2014EUSF2011378	DI	2014	Zorgverlening Het Bakken	Elburg	NL	n.v.t.	Herziening functiegebouw	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 18.900	€ 9.050	€ 18.100		
2014EUSF2011379	DI	2014	Van Doornalen Retail Groep B.V.	Waalke	NL	n.v.t.	Gezond Groeien	14-1-2015	14-11-2015	€ 9.450	€ 20.000	€ 6.025	€ 12.050		
2014EUSF201138	DI	2014	Janssen van Bergen Schildersbedrijf BV	VENLO	NL	n.v.t.	leren en verbeteren als teamprestatie	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.447	€ 14.895		
2014EUSF2011380	DI	2014	Van Haren BV	Waalwijk	NL	n.v.t.	Innovatieve leercultuur gericht op duurzame inzet	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 25.850		
2014EUSF2011381	DI	2014	Ijskoud B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Ijskoud BV	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 0		
2014EUSF2011381	DI	2014	Vidi Beheer B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000					

2014EUSF2011382	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project ons bedrijf, Zwaneberg belastingadviseurs BV, zal bestaan uit een korte analyse van gesprekken met directe en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn inefficiëntie door gebrek aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hierboven een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waarin zowel de betrokkenheid, gezondheid en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fases doorlopen: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling (6 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen (2 dagen) Fase 4: Opstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 5: Uittesten implementatieplan (4 dagen) Fase 6: Analyse besparingen (2 dagen) Fase 7: Activiteitenplanning tbv procesverbetering (2 dagen)	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011385	DI	2014	Zwaneberg Belastingadviseurs BV	Heesch	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid Zwbe	"Inleiding MyBit ontwikkelt producten en verleent diensten met betrekking tot ICT en multimedia oplossingen, waaronder applicaties voor web- en mobiele en andere toepassingen. Het medewerkersteam bij MyBit kan complete processen van ontwerp tot en met implementatie realiseren. Daarnaast wordt diverse ondersteuning en service geboden, zoals multimedia hosting en helpdesk. Het bedrijf is de laatste jaren sterk gegroeid met als consequentie dat de organisatiestructuur niet geheel passend meer is. MyBit heeft de ambitie om met meer zelfsturende teams, met een grote eigen verantwoordelijkheid, te gaan werken. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met deze ambitie om meer met zelfsturende teams te werken. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groei) ambitie waar te maken en de projecten te realiseren. Vanuit de analyse en de status quo naar de toekomstige situatie en de vormgeving daarvan, dat is waar dit project zich op richt. Volgende stappen De volgende stappen voor het bedrijf zijn er op gericht om	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		23-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011386	DI	2014	MyBit B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	Zelfsturende teams	De missie van Talent is het bieden van kwalitatief goed onderwijs door kwalitatief goede leerkrachten. De Onderwijsinspectie heeft een route ingezet om de controle op goed onderwijs om te buigen van een beheersmatig systeem (normering) naar een meer flexibel systeem. Dit gaat beter bij de ontwikkelingen van de 21e eeuw. Talent neemt in dat verband deel aan de 'pilot zelfevaluatie' van de inspectie. Ook op het gebied van HR wil Talent voorop lopen. Wij zien een samenleving die in veelal opzicht verantwoord en naar verwachting steeds zal blijven veranderen. Als we binnen die veranderende context kwalitatief goed onderwijs willen blijven geven dan zullen we een beweging (change) in gang moeten zetten om onze medewerkers bewust te maken van tal van ontwikkelingen, de invloed daarvan op het leren van kinderen en hen meenemen op de weg van continue aanpassing. Talent kiest daarbij bewust voor het concept van de lerende organisatie, waarbij leraren(teams) in staat worden gesteld hun onderwijs aan te passen aan de voortdurend veranderende omgeving. Talent wil komen tot een professionele leercultuur op de scholen, waarbij er sprake is van individuele professionalisering maar zeker ook van teamleren. In het realiseren	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 12.000		1-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011387	DI	2014	Talent, openbaar basisonderwijs Hoorn	Hoorn	NL	n.v.t.	Naar een professionele leercultuur bij Talent	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanjigingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	29-1-2015	29-11-2015	€ 6.000	€ 20.000		19-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011388	DI	2014	Jos Scholman Groen BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	De Academie voor Informele Zorg (AVIZ) is een nieuwe activiteit van de Vrijwilligersacademie Amsterdam (VA). Met de AVIZ wil de Vrijwilligersacademie professionals in zorg en welzijn beter toerusten in het werken met vrijwilligers en het (leren) samenwerken van de formele, professionele zorg met de informele zorg die verleend wordt door mantelzorgers en vrijwilligers. Immers: door de decentralisatie van de langdurige zorg naar de gemeente A'dm de forse bezuinigingen die tegelijkertijd worden doorgevoerd is het noodzakelijk dat mensen met een zorgbehoefte eerst zelf, vaak in het eigen netwerk, naar oplossingen zoeken. In aanvulling daarop kunnen vrijwilligers ondersteunen. Zij moeten op hun beurt weer goed worden ondersteund. Tot op heden waren professionals vooral gericht op het oplossen en overnemen van problemen. In de toekomst moeten zij er vooral zorg dragen dat de cliënt samen met zijn netwerk en vrijwilligers zoveel mogelijk zelfstandig de ondersteuning regelt en dat zij de professionele zorg aanvullend hierop ondersteund en vooral ook het bestaande eigen netwerk versterkt. Deze aanpak is niet nieuw maar blijkt in de praktijk weerbaar. Weten dat het anders moet betekend nog niet dat het in de praktijk ook gebeurt.	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011389	DI	2014	Vrijwilligersacademie	Amsterdam	NL	n.v.t.	Professionals werken samen met informele zorg	Melink groep biedt haar klanten een totaalconcept in industriële en custom made verpakkingen. De organisatie kent een hoge service graad en gaat verder dan het ontwerpen en produceren van hoogwaardige verpakkingen en het leveren van bijbehorende verpakkingshulpmaterialen. Deze service graad en klantgerichtheid kan enkel geboden worden als de processen gestroomlijnd verlopen en de medewerkers en de organisatie zich blijven ontwikkelen. Hiertoe start men m.b.v. een extern adviseur een adviestraject t.b.v. de procesoptimalisatie, bevordering leercultuur en invoering arbeidsplannenmanagement. De adviseur zal tevens begeleiden bij de implementatie. De werkzaamheden zullen bestaan uit het voorstellen, uitwerken en invoeren van maatregelen ter verbetering van processen, zowel intern (Melink groep) als extern (op locatie bij klanten). - verhogen van zelfsturendheid van teams, gebaseerd op het Plan-Do Check-Act. principe; - verhogen van standaardisatie-graad door uitwerken en vastleggen van werkinstructies; - verhogen van inzetbaarheid van machines en personeel door invoeren van roostervarianten waarbij machines in verschoven diensten draaien en personeel multi-inzetbaar door te rouleren op (interne) taken; - opstellen van scholingsbehoeften, ingegeven door breder inzetten van medewerkers, versies, roostervarianten.	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.072	€ 12.144		
2014EUSF2011390	DI	2014	Melink Beheer Borculo B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie bij Melink	Vetipak BV levert schaalbare en superieure co-packings diensten voor A-merken private label eigenaren in de FMCG industrie binnen de EMEA regio. Wij zijn bereid te (her)investeren in nieuwe projecten, starten altijd vanuit de techniek en hebben een professionele- en flexibele team spirit. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&Dn van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieel kan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Vetipak BV	Oss	NL	n.v.t.	Vetipak wil meer uit haar mensen halen			€ 10.000						

2014EUSF2011391	DI	2014			NL	n.v.t.		Newbyte B.V. ontwikkelt producten en verleent diensten met betrekking tot ICT en multimedia applicaties, waaronder applicaties voor web- en mobiele en andere toepassingen. Het medewerkersteam bij Newbyte kan complete processen van ontwerp tot en met implementatie realiseren. Daarnaast wordt diverse ondersteuning en service geboden, zoals multimedia hosting en helpdesk. Het bedrijf is de laatste jaren sterk gegroeid met als consequentie dat de organisatiestructuur niet geheel passend meer is. Newbyte heeft de ambitie om met meer zelfsturende teams, met een grote eigen verantwoordelijkheid, te gaan werken. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met deze ambitie om meer met zelfsturende teams te werken. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groe) ambitie waar te maken en de projecten te realiseren. Vanuit de analyse en de status quo naar de toekomstige situatie en de voorkeuring daarvan, dat is waar dit project zich op richt.	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000			23-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011392	DI	2014	NewsByte BV	Hilversum	NL	n.v.t.	Zelfsturing in ontwikkeling	In het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid heeft Owens Corning Apeldoorn vier deelprojecten geformuleerd. Het deel waarvoor subsidie wordt aangevraagd betreft het project rond roosters en werktijden. Duurzame inzetbaarheid kan worden bevordert door het kiezen van een minder belastend 5-ploegenrooster en door het mogelijk maken van deeltijd. Met name de laatste maatregel is in collectieve 5-ploegendienst systemen lastig, maar kan veel bijdragen aan het duurzaam inzetbaar houden van met name (maar niet uitsluitend) oudere medewerkers. Daarom wordt in dit project een proef uitgevoerd met enkele varianten van deeltijd. Het volgende voorstel is met een werkrooster bestaande uit medewerkers en staf uitgedacht en besproken met ondernemingsraad en vakbonden: 80% van de formatie blijft in het collectieve 5-ploegen rooster, voor 20% van de formatie wordt deeltijd mogelijk gemaakt. Owens Corning Apeldoorn wil ervaring opdoen met de volgende twee varianten: (1) in alle ploegen gaan de medewerkers van dezelfde werkplekken in een ander schema lopen (2) een beperkte groep die zoveel mogelijk multi-inzetbaar is aanvullend op de 80% bezetting per ploeg en wordt op de geschikte werkplekken ingezet. Het project betreft de uitvoering van dit idee onder begeleiding van externe deskundigen. Daartoe moeten volgende stappen worden gezet: -uitwerking regeling, waaronder arbeidsvoorwaarden, werving van de medewerkers die gaan deelnemen, -specificatie van de geschikte werkplekken en planning van de faciliteitsmedewerker.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 16.800				
2014EUSF2011393	DI	2014	Owens Corning Veil Netherlands B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Betere tijden	Vetpak External BV levert schaalbare en supereure co-packings diensten voor A-merken private label eigenaren in de FMCG industrie binnen de EMEA regio. Wij zijn bereid te (her)investeren in nieuwe projecten, starten altijd vanuit de techniek en hebben een professionele- en flexibele team spirit. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&D van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen.	22-1-2015	22-11-2015	€ 8.400	€ 20.000		14-10-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011394	DI	2014	Vetpak External BV	Oss	NL	n.v.t.	Vetpak External wil meer uit haar mensen halen	Het project ons bedrijf, Zwaneberg Advies BV, zal bestaan uit een korte analyse van gesprekken met directe en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn inefficiëntie door gebrek aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hierboven een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waarin zowel de betrokkenheid, gezondheid en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fases doorlopen: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling (6 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen (2 dagen) Fase 4: Opstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 5: Uitstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 6: Analyse besparingen (2 dagen) Fase 7: Activiteitsplanning tbv procesverbetering (2 dagen)	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 25.885		
2014EUSF2011395	DI	2014	Zwaneberg Advies BV	Heesch	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid Zwaad	Binnen dit project is de ondersteuning vanuit FlowPeople B.V. in twee kerntacties op te delen: het professionalprogramma en een individueel coachprogramma. Hieronder volgt per traject een korte inhoudelijke samenvatting. Het professionalprogramma is een persoonlijk coach- of ontwikkelprogramma gericht op doelgerichte doorontwikkeling binnen de functie of oplossing van functioneringsvraagstukken bestaande uit een kennismakingsgesprek met coachee, een intakegesprek met coachee en opdrachtgever, een talenten-, waarden- en/of capaciteitsonderzoek met STM-scanA, werkboek, opdrachten en materialen, vier coachgesprekken, persoonlijk plan, evaluatiegesprek met en rapportage voor coachee en opdrachtgever. Het individueel coachprogramma is een persoonlijk coach- of ontwikkelprogramma gericht op doelgerichte doorontwikkeling binnen de functie of oplossing van functioneringsvraagstukken bestaande uit een kennismakingsgesprek met coachee, een intakegesprek met coachee en opdrachtgever, werkboek, opdrachten en materialen, vijf coachgesprekken, persoonlijk plan, evaluatiegesprek met coachee en opdrachtgever, follow-up inleiding Condigne B.V. is een jong bedrijf dat zich richt op het vervullen van ICT diensten bij grote organisaties, zoals onder andere de retail industrie en overheden. Opdrachten worden geheel of gedeeltelijk onder de regie en verantwoordelijkheid van Condigne uitgevoerd. Het bedrijf heeft in zijn eerste jaar van bestaan een stormachtige groei doorgemaakt en loopt daardoor nu tegen de grenzen van de organisatie aan. Verschillende vragen komen boven en dienen beantwoord te worden, alvorens verder stappen gezet kunnen worden. Worden we een brede marktpeler of werken we in een specifieke niche, zijn we generalisten of specialisten, werken we met meer eigen medewerkers of met meer externen? Dit is maar een greep uit de vraagstukken die beantwoord moeten worden. Deze puzzel van strategische en organisatievraagstukken dient te worden opgelost om de groei van het bedrijf op de juiste wijze vorm te geven. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de wijze waarop die ambitie gerealiseerd gaat worden. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groe) ambitie waar te maken? De retail sector is een van de meest getroffen sectoren door de economische crisis. Schuurman Schoenen heeft hier ook last van. De directie ziet de noodzaak om op korte termijn een turnaround door te voeren. Men beseft dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. De directie heeft daarom besloten een traject te starten met als doel het doorvoeren van de veranderingen met de medewerkers. Men beoogt cultuurveranderingen door te voeren waardoor het bedrijf slagvaardiger wordt en de crisis kan gebruiken om een betere strategie te ontwikkelen. Uitgangspunt De focus voor dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe. Plan van aanpak Dit programma gaat uit van vier fases; het verkrijgen van draagvlak voor een duurzame gesprekscyclus, ondersteuning van de directie in	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.800	€ 13.600		
2014EUSF2011396	DI	2014	FBD Bankmensen B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Inzetbaarheidsonderzoek ontwikkeling en coachtra	Inleiding Condigne B.V. is een jong bedrijf dat zich richt op het vervullen van ICT diensten bij grote organisaties, zoals onder andere de retail industrie en overheden. Opdrachten worden geheel of gedeeltelijk onder de regie en verantwoordelijkheid van Condigne uitgevoerd. Het bedrijf heeft in zijn eerste jaar van bestaan een stormachtige groei doorgemaakt en loopt daardoor nu tegen de grenzen van de organisatie aan. Verschillende vragen komen boven en dienen beantwoord te worden, alvorens verder stappen gezet kunnen worden. Worden we een brede marktpeler of werken we in een specifieke niche, zijn we generalisten of specialisten, werken we met meer eigen medewerkers of met meer externen? Dit is maar een greep uit de vraagstukken die beantwoord moeten worden. Deze puzzel van strategische en organisatievraagstukken dient te worden opgelost om de groei van het bedrijf op de juiste wijze vorm te geven. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de wijze waarop die ambitie gerealiseerd gaat worden. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groe) ambitie waar te maken? De retail sector is een van de meest getroffen sectoren door de economische crisis. Schuurman Schoenen heeft hier ook last van. De directie ziet de noodzaak om op korte termijn een turnaround door te voeren. Men beseft dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. De directie heeft daarom besloten een traject te starten met als doel het doorvoeren van de veranderingen met de medewerkers. Men beoogt cultuurveranderingen door te voeren waardoor het bedrijf slagvaardiger wordt en de crisis kan gebruiken om een betere strategie te ontwikkelen. Uitgangspunt De focus voor dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe. Plan van aanpak Dit programma gaat uit van vier fases; het verkrijgen van draagvlak voor een duurzame gesprekscyclus, ondersteuning van de directie in	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		5-2-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011397	DI	2014	Condigne B.V.	Hillegom	NL	n.v.t.	Regie in eigen hand	Inleiding Condigne B.V. is een jong bedrijf dat zich richt op het vervullen van ICT diensten bij grote organisaties, zoals onder andere de retail industrie en overheden. Opdrachten worden geheel of gedeeltelijk onder de regie en verantwoordelijkheid van Condigne uitgevoerd. Het bedrijf heeft in zijn eerste jaar van bestaan een stormachtige groei doorgemaakt en loopt daardoor nu tegen de grenzen van de organisatie aan. Verschillende vragen komen boven en dienen beantwoord te worden, alvorens verder stappen gezet kunnen worden. Worden we een brede marktpeler of werken we in een specifieke niche, zijn we generalisten of specialisten, werken we met meer eigen medewerkers of met meer externen? Dit is maar een greep uit de vraagstukken die beantwoord moeten worden. Deze puzzel van strategische en organisatievraagstukken dient te worden opgelost om de groei van het bedrijf op de juiste wijze vorm te geven. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de wijze waarop die ambitie gerealiseerd gaat worden. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groe) ambitie waar te maken? De retail sector is een van de meest getroffen sectoren door de economische crisis. Schuurman Schoenen heeft hier ook last van. De directie ziet de noodzaak om op korte termijn een turnaround door te voeren. Men beseft dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. De directie heeft daarom besloten een traject te starten met als doel het doorvoeren van de veranderingen met de medewerkers. Men beoogt cultuurveranderingen door te voeren waardoor het bedrijf slagvaardiger wordt en de crisis kan gebruiken om een betere strategie te ontwikkelen. Uitgangspunt De focus voor dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe. Plan van aanpak Dit programma gaat uit van vier fases; het verkrijgen van draagvlak voor een duurzame gesprekscyclus, ondersteuning van de directie in	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		16-12-2015	Ingetrokken na verlening	
			Schuurman Schoenen B.V.	Neebe			Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000						

2014EUSF2011398	DI	2014			NL	n.v.t.		De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit al tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid. (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	26-2-2015	26-12-2015	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011399	DI	2014	Tegelzettersbedrijf Westland/Huizen	Huizen	NL	n.v.t.	Interactie en effecten van duurzame inzetbaarheid	1. Het maken van een bedrijfs- of organisatiecan Om een goed en gedegen uitgangspunt te hebben wordt, op verschillende wijzen (schriftelijk onderzoek, interviews, meetopname adviseur & én ev. persoonlijkheidstesten), in kaart gebracht wat de huidige situatie is ten aanzien van de inzetbaarheid van de medewerker en wat de gewenste situatie is. Concreet houdt dit het volgende in: - Het opstellen van een competenties vs. takenmatrix - Het opstellen van een advies per medewerker ten aanzien van de passendheid op de huidige functie en advies voor aanpassing richting duurzame inzetbaarheid. - Het opstellen van een advies voor het management t.a.v. de doelen en don't bij leidinggeven aan de betreffende medewerkers kunnen laten excelleren - Implementatieadvies voor structurele inbedding van gefocuste aansturing van medewerkers richting ontwikkeling (natuurlijke) kwaliteiten. 2. Het bevorderen van een leercultuur Door de grootte van het bedrijf is verticale doorgroei niet altijd een mogelijkheid, horizontale groei is vaak groter. Om dit te kunnen bewerkstelligen is een leercultuur belangrijk. - Het opstellen van persoonlijke ontwikkelplannen per medewerker - Het op basis van de competentie vs. taken-/functiematrix opstellen van een advies waar jobrotatie mogelijk is - Het implementeren van structurele en geborgde jobrotatie 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van werk.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 14.355	€ 7.177	€ 14.384		
2014EUSF201140	DI	2014	Keukenfabriek Beda B.V.	Bladep	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Beda	Orbis Huishoudelijke Hulp vraagt subsidie aan voor een project waarin een maatwerk aanpak wordt ontwikkeld voor een vorm van zelfroosteren op twee afdelingen van Orbis Huishoudelijke Hulp. Hiertoe wordt door een extern adviseur een diagnose gesteld over de aard, de omvang en de fluctuaties van het aanbod van zorg alsmede van de behoefte van de medewerkers aan inspraak / flexibiliteit in werktijden. Op grond hiervan wordt een vorm van zelfroosteren voorbereid, passend bij het zorgaanbod en de wensen van de medewerkers. Daarna wordt de gekozen vorm getoetst binnen de twee afdelingen. Tussentijd is aan het einde van het project vinden effectmetingen plaats om te beoordelen of en zo ja, in welke mate, de gestelde doelen.	16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000			23-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011400	DI	2014	Orbis Huishoudelijke Hulp BV	Sittard	NL	n.v.t.	Zelfroosteren Orbis Huishoudelijke Hulp	Vetpak Veghel BV levert schaalbare en superieure co-pakings diensten voor A-merken private label eigenaren in de FMCG industrie binnen de EMEA regio. Wij zijn bereid te (her)investeren in nieuwe projecten, starten altijd vanuit de techniek en hebben een professionele- en flexibele team spirit. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&Dn van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen.	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000					
2014EUSF2011401	DI	2014	Vetpak Veghel BV	Veghel	NL	n.v.t.	Vetpak Veghel BV Veghel wil meer uit haar mensen	Technisch personeel is schaars. Dit komt mede door een daling van het aantal TI opleidingsplaatsen en een scherpe daling van het aantal TI schoolverlaters. Heinen & Hopman is een specialistisch bedrijf op het gebied van klimaatbeheersing en dit maakt het werven van goed personeel moeilijk. Er is al weinig goed opgeleid TI personeel en deze zijn doorgaans niet specialistisch opgeleid op het gebied van maritieme klimaatbeheersing. Om goed personeel te werven heeft H&H een wervingsbeleid samengesteld. Dit beleid is gericht op het werven van jonge werknemers om deze vervolgens op te leiden binnen H&H. H&H vindt het belangrijk dat het personeel zichzelf blijft ontwikkelen. Door een speciaal ontwikkelde opleidingsmatrix kan het personeel zien welke opleiding nodig is om verder te ontwikkelen naar een bepaalde functie. Jaarlijks wordt er tussen de 7225.000,- en 7300.000,- geïnvesteed in opleidingen. H&H wil haar interne leercultuur verbeteren door personeel efficiënt op te leiden. Men heeft hiervoor een extern adviseur aangetrokken welke gaat onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor de oprichting van een eigen opleidingsplatform voor in-company trainingen. De extern adviseur zal hierbij	24-2-2015	24-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011402	DI	2014	Heinen - Hopman Engineering B.V.	Bunschoten-Spaken	NL	n.v.t.	Bevordering leercultuur voor werknemers	Inbox Storage BV (inbox) is een organisatie die (tijdelijke) opslagruimte beschikbaar stelt. Inbox merkt dat de vraag naar flexibele opslagruimte fluctueert, waarop Inbox niet snel genoeg kan reageren waardoor resultaten onder druk komen te staan. Medewerkers zullen met hogere flexibiliteit moeten kunnen reageren op deze fluctuaties (verantwoordelijkheid voor planning, capaciteit en uitvoering werkzaamheden zal daarom op een lager niveau in de organisatie moeten worden gelegd). Inbox zal zo haar marktpositie kunnen behouden en medewerkers hun werk. Vanuit het verleden heeft Inbox sterke focus gehad op de commercie en de externe omgeving van Inbox. Veel minder aandacht is geweest voor de ontwikkeling en betrokkenheid van medewerkers (vaardigheden, kennis en houdingsaspecten). Inbox wil daarom de betrokkenheid van de medewerkers en daarmee de duurzame inzetbaarheid verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Inbox wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook vitaler en gezonder, uit te kunnen voeren. De medewerkers van Inbox zijn echter niet in staat de gewenste flexibiliteit in hun werk in te passen. Hierdoor ervaren zij stress en	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011403	DI	2014	Inbox Storage	Gouda	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Inbox Storage	Deze omhulsels beschermen sensoren tegen invloeden van buitenaf zodat sensoren in zware omstandigheden kunnen blijven werken voor het registreren van licht, druk, temperatuur en/of geluid. Sencio maakt deze producten vooral voor de automobiel industrie. Sencio bestaat uit een R&D-afdeling, productie, support en in- en verkoopafdeling. Hiermee bedient Sencio grote toeleveranciers van BMW en Volkswagen. Door prijddruk en onderscheidend vermogen van haar producten moeten de medewerkers van Sencio steeds efficiënter en innovatiever werken voor toekomstige productmarkt combinaties. Dit zorgt voor een verhoogde werkdruk, onduidelijkheden in prioriteiten, werkdruk en onduidelijkheid. Op basis van interviews met de medewerkers is naar voren gekomen dat er in de waa van de dag gewerkt wordt. Hierdoor is het eerst doen en dan pas denken. Op basis van deze scan is een implementatieplan vastgelegd waarop Sencio heeft besloten om de geïdentificeerde problemen vanuit de medewerkers op te pakken. In overleg	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Sencio	Nijmegen			Sencio 2-0		€ 10.000							

2014EUSF2011404	DI	2014	Zwanenberg Advies Sint-Oedenrode BV	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid ZASO	Het project ons bedrijf, Zwanenberg Advies Sint-Oedenrode BV, zal bestaan uit een korte analyse van gesprekken met directie en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn inefficiëntie door gebrek aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hierboven een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waarin zowel de betrokkenheid, gezondheid en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fases doorlopen: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling (6 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen (2 dagen) Fase 4: Opstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 5: Uitstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 6: Analyse besparingen (2 dagen) Fase 7: Activiteitsplanning tbv procesverbetering (2 dagen)	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011405	DI	2014	Progema P-O	Elst	NL	n.v.t.	Lean traject lerend vermogen Zwarte Band advies	Progema heeft de afgelopen jaren verschillende grote stappen genomen in de richting van procesoptimalisatie. Daarnaast is de omzet gegroeid. Hoewel het proces is verbeterd in de afgelopen jaren, blijven een aantal problemen terugkomen. Het lerend vermogen van het personeel en de organisatie blijkt onvoldoende om de terugkerende aard van bepaalde problematiek te boven te komen. Door Lean in de organisatie te introduceren, worden de leercultuur gestimuleerd. Beslissingsbevoegdheid wordt lager in de organisatie gelegd en medewerkers worden gecoacht om beslissingen te nemen en van elkaar te leren.	11-2-2015	11-12-2015	€ 16.000	€ 6.050	€ 12.100			
2014EUSF2011406	DI	2014	Groenvoorziening G. van Noordenburg	Andelst	NL	n.v.t.	Wanneer maak je het verschil	Van Noordenburg is een Groenvoorziening gevestigd in de gemeente Overbetuwe in de plaats Andelst. Het is een familie bedrijf sinds 1965. De zoon heeft het bedrijf in 1998 overgenomen met toen 21 medewerkers in dienst. Nu werken er nog 5 medewerkers. De gemiddelde leeftijd van de directie en medewerkers is 45 jaar. Door het verminderen van werkzaamheden heeft het bedrijf voor een andere strategie gekozen. Van Noordenburg wil zich gaan richten op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Het bedrijf gaat mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt, woonachtig in de gemeente Overbetuwe en vallend onder de Participatie wet of WMO een baan en opleiding bieden. Zij hebben vaak geen of een kortstondig arbeidsverleden. Duurzame inzetbaarheid is hierdoor nog niet van toepassing maar zeer gewenst. Voor een succesvol resultaat van het project worden er drie modules onderzocht, namelijk: ? Een zeer uitgebreide bedrijfsplan (module 1). ? Het in dialoog met de medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit (module 5). ? Het bevorderen van de leercultuur (module 4). Groenvoorziening van Noordenburg wil de bestaande medewerkers langdurig behouden, geven hun verandering van taak zal er anders geïmplementeerd moeten worden. Een kerntaak wordt het aansturen en begeleiden van aspirant	6-1-2015	6-11-2015	€ 19.000	€ 9.500	€ 19.000			
2014EUSF2011407	DI	2014	Montagebedrijf Centraal Nederland	Culemborg	NL	n.v.t.	Verantwoordelijk voor je eigen toekomst	In vervolg op het eerder uitgevoerde DI project in 2011/2012 zal de huidige beleving van de samenwerking en urgentiebeleving rondom duurzame inzetbaarheid worden onderzocht om een volgende stap op deze onderdelen te zetten. Het project zich met name op de bewustwording van de medewerkers voor de eigen verantwoordelijkheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid, waarbij de focus ligt op gezondheid & vitaliteit, de gewenste en noodzakelijke leercultuur en het op een professionele wijze overdragen van kennis en kunde op nieuwe medewerkers. Daarnaast zal productiviteit in relatie tot gezond	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011408	DI	2014	MyBit Projects BV	Hilversum	NL	n.v.t.	Zelfsturende teams	"Inleiding Mybit ontwikkelt producten en verleent diensten met betrekking tot ICT en multimedia oplossingen, waaronder applicaties voor web- en mobiele en andere toepassingen. Het medewerkersteam bij Mybit kan complete processen van ontwerp tot en met implementatie realiseren. Daarnaast wordt diverse ondersteuning en service geboden, zoals multimedia hosting en helpdesk. Het bedrijf is de laatste jaren sterk gegroeid met als consequentie dat de organisatiestructuur niet geheel passend meer is. Mybit heeft de ambitie om met meer zelfsturende teams, met een grote eigen verantwoordelijkheid, te gaan werken. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met deze ambitie om meer met zelfsturende teams te werken. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groei) ambitie waar te maken en de projecten te realiseren. Vanuit de analyse en de status quo naar de toekomstige situatie en de vormgeving daarvan, dat is waar dit project zich op richt. Volgende stappen De volgende stappen voor het bedrijf zijn er op gericht om	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000			23-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011409	DI	2014	Willemsen Infra BV	Elst	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6-W analyse model en zetten dit af tegen het geveerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/ gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balans). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardedoel van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardedoel van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	13-2-2015	13-12-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201141	DI	2014	Recreatiecentrum Ter Spegelt B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Implementatie Performance Management cyclus	Recreatiecentrum Ter Spegelt B.V. is een vijftiener recreatiepark in het Noord-Brabantse Eersel. Met ruim 800 kampeerplaatsen en talloze voorzieningen is Ter Spegelt de status van een reguliere camping al lang ontgroeid. In het hoogseizoen heeft Ter Spegelt dan ook 225 medewerkers om het geheel in goede banen te leiden. Ter Spegelt is geen doorsnee arbeidsorganisatie te noemen. De onderneming heeft vanuit zijn gevoel van sociale verantwoordelijkheid diverse mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Daarnaast bestaat er een belangrijk onderscheid tussen de vaste medewerkers (ouder, lager opgeleid) en de vakantiewerkers (jonger, hoger opgeleid). De vaste medewerkers werken vaak al langere tijd bij Ter Spegelt en hebben hierdoor een schat aan ervaring opgebouwd. Deze ervaring leidt soms echter tot het bij de automatische pilootverrichten van het werk wat niet past bij de recreatiesector waar bezoekers enthousiaste medewerkers verwachten die een stapje extra zetten. De vakantiewerkers beschikken daarentegen vaak wel over het gewenste enthousiasme en de nodige motivatie, maar ontberen veelal werkhoudelijke en sociale ervaring (zoals omgaan met	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 14.345	€ 7.172	€ 14.345		
2014EUSF2011410	DI	2014	Van Kesteren Holding BV	Groesbeek	NL	n.v.t.	Een veiliger Van Kesteren	Nederland vergript en ontgroent. Dit betekent voor Van Kesteren dat het in de toekomst moeilijker wordt om gekwalificeerd en goed personeel te werven en te behouden. Om dit te ondervangen heeft Van Kesteren haar aandacht gericht op het behouden en motiveren van haar personeel. Het management is van mening dat met de juiste scholing de veiligheidsrisico's op de werkvloer worden terug gedrongen. Hierdoor zullen de verzuimkosten dalen. Ook wordt het voor (nieuwe) medewerkers aantrekkelijker om hun loopbaan bij Van Kesteren voort te zetten. Uit intern onderzoek blijkt dat werknemers binnen grondwerk- en bestratingsactiviteiten onder een verhoogde lichamelijke belasting staan. De kans op ziekteverzuim, in vergelijking met de overige takken binnen Van Kesteren, is aanzienlijk hoger. Van Kesteren kent geen structureel scholingsbeleid: er wordt geen rekening gehouden met de mogelijke scholingswensen van het personeel en er is geen actief beleid wat hier op toeziet. Door inschakeling van dhr. A. Coenen van Genium Group wil Van Kesteren op een efficiënte manier onderzoeken op welke wijze kan worden ingesprongen op scholingsbehoeften van medewerkers zodat hiermee de veiligheid van haar medewerkers op de werkvloer kan worden vergroot.	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
								Om deze scholingsbehoeften in kaart te brengen wordt allereerst een			€ 10.000					

2014EUSF2011411	DI	2014		NL	n.v.t.		Bevorderen van gezond, competent en productief werken door het inzetten van: 1. Tool "gezonder werken.nl". Individuele advisering van de medewerkers in de "gevezone" gericht op zelfregie tav duurzame inzetbaarheid voor wat betreft gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid. 2. Implementeren van een cyclus van functioneringsgesprekken. 3. Uitvoeren van gericht bedrijfsgeestkundig onderzoek. 4. Beleidsadviesing gericht op duurzame inzetbaarheid werknemers.	14-1-2015	14-11-2015	€ 12.670	€ 6.334	€ 12.669			
2014EUSF2011412	DI	2014	van der Linden Groen BV	Sittard	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011413	DI	2014	REDRES.NL	HILVERSUM	NL	n.v.t.	Redres ontwikkelt ook zijn medewerkers	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000			11-9-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011415	DI	2014	EvoSwitch Netherlands B.V.	Haarlem	NL	n.v.t.	OCOM University growing together	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 8.675	€ 17.350			
2014EUSF2011416	DI	2014	Fietzersbond	Utrecht	NL	n.v.t.	Innovatie door zelfsturing bij de Fietzersbond	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000			11-3-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011417	DI	2014	LeaseWeb Technologies B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	OCOM University - Growing Together	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 8.375	€ 16.750			
2014EUSF2011418	DI	2014	Veiligheidsregio Drenthe	Assen	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000					
			B-P Scherpenzeel B.V.	Scherpenzeel	NL	n.v.t.	DI BP Scherpenzeel			€ 10.000					

2014EUSF2011419	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project ons bedrijf, Zwanenberg Advies Bostel BV, zal bestaan uit een korte analyse van gesprekken met directe en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige inproductiviteit zijn inefficiëntie door gebrek aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hierboven een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waaraan zowel de betrokkenheid, gezondheid en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fases doorlopen: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling (6 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen (2 dagen) Fase 4: Opstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 5: Uitvoeren implementatieplan (4 dagen) Fase 6: Analyse besparingen (2 dagen) Fase 7: Activiteitsplanning t.b.v. procesverbetering (2 dagen)	16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000						
2014EUSF201142	DI	2014	Zwanenberg Advies Bostel BV	Bostel	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid ZABO	Aanleiding: De ondernemingsresultaten inspireren de directie tot het inzichtelijk maken van de inzetbaarheid van de medewerkers. Naast veel jonge medewerkers ook 60+ medewerkers in dienst. Hoe halen we rendement uit deze situatie? Activiteiten: Employability Scan. Bij zowel de directie als bij de medewerkers onderzoeken in welke fase de organisatie zich bevindt en de inzetbaarheid van de medewerkers inzichtelijk maken. Doelstelling: Het verbeteren van de inzetbaarheid van de medewerkers. Analyse van de huidige situatie en acties opzetten om de ondernemer en zijn medewerkers naar een volgende fase te begeleiden, indien haalbaar en realistisch. Inzicht in de belangrijkste aandachts- en actiepunten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen of te waarborgen.	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011420	DI	2014	Wiegerinck Hengelo B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid	Meba Sport Helloo B.V. (Meba) is de organisatie waaronder een aantal schoenwinkels ressorteren. Bij Meba werken 24 medewerkers. Meba heeft de afgelopen jaren de negatieve invloeden van de economische crisis gevoeld, met omzetsdaling tot gevolg. Om dit om te buigen heeft Meba besloten om een andere koers te volgen in de relatie tussen Meba en haar klanten. Meba zal hiertoe multi channel communicatie onderdeel gaan maken van haar marketing beleid. Het nieuwe communicatiemodel zal niet alleen vanuit het hoofdkantoor van Meba ingezet worden; ook personeel in de winkels zal dit model gaan toepassen en de communicatie met klanten via meerdere kanalen (zowel klassieke media en direct mail als nieuwe media zoals social media) actief moeten inzetten. Dit betekent dat de medewerkers hierin gefaciliteerd dienen te worden, zowel met instrumentarium als met ondersteuning over hoe zij hiermee in hun dagelijks werk moeten omgaan. Gebleken is dat de medewerkers onvoldoende zijn toegerust om deze nieuwe	31-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011421	DI	2014	Meba Sport Helloo BV	Helloo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Meba	De retail sector is een van de meest getroffen sectoren door de crisis. Schuurman Retail heeft hier ook last van. De directie ziet de noodzaak om op korte termijn een turnaround door te voeren. Men bezocht dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. Men heeft besloten een traject te starten met als doel het doorvoeren van de veranderingen met de medewerkers. Men beoogt cultuurveranderingen door te voeren waardoor het bedrijf slagvaardiger wordt en de crisis kan gebruiken om een betere strategie te ontwikkelen. De focus voor dit project ligt op het geven van inzichten en instrumenten aan werknemers om hun competenties te verbeteren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe. Men wil met interventies het ziekteverzuim verlagen, functieprofielen samenstellen voor verbeterde arbeidsproductiviteit en persoonlijke ontwikkelingsplannen opstellen voor verbetering in competenties.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			16-12-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011422	DI	2014	Schuurman Retail B.V.	Neede	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	Uitgangspunt van het verbeterprogramma is het ontwikkelen van de vaardigheden, competenties en houding van de medewerkers om zo optimaal te kunnen bijdragen aan de bedrijfsdoelen van JV. Er zal hierbij een serieuze inspanning van de medewerkers en management gevraagd worden. De thema's binnen het traject zijn: Ondernemerschap, Communicatie, Groeien, Proactief. Een belangrijk doel van het programma is het verbeteren van de communicatie en samenwerking tussen de verschillende bedrijfsafdelingen. Bovendien dient het programma ondernemerschap binnen de organisatie aan te wakkeren; van een techniek gedreven gedachtegang naar een sterker commercieel/technische denkwijze. Het programma moet vooral interessant zijn voor de deelnemers; persoonlijke ontwikkeling en ondernemerschap zijn hierbij belangrijke uitgangspunten, binden en boeien van personeel is hierbij essentieel. Omdat medewerkers ontwikkeld worden op vaardigheden, bewustwording en structurele gedragsveranderingen is men ervan overtuigd dat een eenmalige training niet het gewenste resultaat oplevert; het kan goed zijn dat deelnemers terugvallen in oude gedragspatronen. Daarom wordt de adviseur ook ingezet voor een coaching-traject bij de verdere ontwikkeling van de medewerkers.	20-1-2015	20-11-2015	€ 10.000	€ 14.700			17-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011423	DI	2014	Jansen Venneboer B.V.	WIJHE	NL	n.v.t.	Verbeterprogramma en periodiek medisch onderzoek	Koskamp start voor de diverse afdelingen binnen de organisatie een traject waarmee men de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers wil vergroten en de leercultuur binnen de organisatie wil bevorderen. Daarnaast biedt men de medewerkers welke geen perspectief meer hebben binnen de huidige organisatie, in de zin van functiegroei en/of salariegroei, een traject waarmee de externe mobiliteit bevordert wordt. KCH zal voor de onderstaande afdelingen een advies uitbrengen t.a.v. van de verbetering van de onderlinge samenwerking, interne processen en communicatie en tevens zal men de implementatie begeleiden. Administratie en inkoop Verbeterpunten van de processen inventariseren; Vaststellen targets en resultaten en koppeling; van medewerkers aan projecten op basis van expertise en ontwikkelkansen; Projectgroepen welke vraagstukken oplossen t.b.v. de verbetering inhoudelijke kennis en functioneren medewerkers; Intervisie en terugkoppelingen opdrachten; Bespreking resultaten en feedback. Doel: bevorderen leercultuur, zelfstandig werken en betrokkenheid. Oplossingen worden van binnenuit aangedragen en tevens ontstaat zo een leer/ontwikkelproces doordat medewerkers er direct mee aan het werk gaan. Marketing en ICT Definiëren probleemeigenaren t.b.v. het wijzigen van processen en het oplossen van problemen A/Dn scholing en ontwikkeling van collega's binnen de afdelingen. Actieplan opstellen, Uitvoering, Intervisie, Notitie met resultaten. Buitendienst Definie eindoelen; Vaststellen individuele kwaliteiten en maken ontwikkelplannen; Coaching op verbeterpunten. Vestigingsmanagers	6-1-2015	6-11-2015	€ 7.350	€ 20.000	€ 6.450	€ 12.900			
2014EUSF2011424	DI	2014	Koskamp Automaterialen B.V.	Den Ham	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en binnen de Koskamp Groep	Dit project beoogt het Strategisch HR- en Opleidingsplan (2014-2017) te vertalen in een aansprekend, gedragen en concreet plan van aanpak. In het strategisch plan is door UCCZ een aantal organisatiebrede thema's vastgesteld op basis van het businessplan 2014-2017. De onderbouwing daarvoor is mede bepaald op basis van kwalitatieve uitkomsten van de personeelsschouw en de overige uitkomsten van een proces van Strategische Personeelsplanning. De transitie naar zelfmanagement bij patiënten (uitgangspunt om hen vanuit hun eigen kracht te ondersteunen bij zelfredzaamheid) kan prachtig worden doorvertaald naar het HR-beleid. UCCZ wil in dit project in eerste instantie de focus leggen op de thema's zelfmanagement en leren/ontwikkelen. De vier strategische thema's zijn leren, zelfmanagement, resultaat en doelgericht werken en klantgerichtheid en klanttevredenheid.	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 19.200	€ 6.600	€ 13.200			
			Centrum voor Chronische Ziekten Dekkerswald BV	Groesbeek	NL	n.v.t.	Sterk in je Werk				€ 9.600						

2014EUSF2011425	DI	2014			NL	n.v.t.		Unicorn Grain Specialties is een toonaangevende producent van melk en graanspecialiteiten bestemd voor de productie van voedingsmiddelen en diervoeders. De organisatie is sedert 2012 zelfstandig en ontwikkelt zich van een productieorganisatie naar een volledig zelfstandige marktgeoriënteerde onderneming. De vereenzaming is van grote invloed op de aansturing van de interne organisatie en daarmee op het voeren personeels- en organisatiebeleid. Speerpunten van het personeelsbeleid voor de komende jaren zijn brede en flexibele inzetbaarheid van alle medewerkers, leiderschap, competentieontwikkeling en vitaliteitsbeleid. De organisatie heeft behoefte aan meer flexibiliteit in de uitvoering van diverse functies door multi-inzetbaarheid. Door flexibiliteit in het personeelsbestand te creëren kan effectief worden ingespeeld op de ontwikkelingen in de markt en kunnen aan medewerkers meer ontwikkelingskansen worden aangeboden. Hiervoor is het noodzakelijk dat de medewerkers zo breed mogelijk worden opgeleid en ingezet. Goed opgeleide medewerkers bepalen voor een belangrijk deel het succes van de organisatie. Momenteel bestaat er een reactieve houding ten aanzien van leren en ten aanzien van het behouden van cruciale vakken en de ontwikkeling van	30-1-2015	30-11-2015	€ 21.090	€ 10.000	€ 21.090				
2014EUSF2011428	DI	2014	Unicorn Grain Specialties	Weert	NL	n.v.t.	Bevordering Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit	Van der Valk Hotel Sassenheim staat voor een next step in haar ontwikkeling. Het bestaande restaurant zal worden vernieuwd en er staat een fors uitbreiding gepland in nieuwe congreszalen, nieuwe hotelkamers. De nieuwbouw wordt ook aangegrepen om een next step in de ontwikkeling van het bedrijf te maken. Ambitie voor de toekomst is om te groeien naar een 4-sterren plus niveau waarbij het verschil door de medewerkers gemaakt moet worden. Dus er zal nadrukkelijk geïnvesteed gaan worden in medewerkers om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Dit gaat gepaard met: - Herijking van missie, visie, strategie - Kwaliteitscan van directie, management en medewerkers (benodigde competenties, aanwezige competenties, nog te ontwikkelen competenties) - Mogelijke aanpassingen organisatiestructuur en verdeling werk - Invoering van een professioneel personeelsbeleid gericht op o.a.: 1) goede instroom, doorstroom, uitstroom 2) ontwikkelen leerfaciliteiten voor medewerkers om bijzondere inzetbaarheid te realiseren 3) planning en uitvoering van functionerings- en beoordelingsgesprekken. - Begeleiding van directie, management en medewerkers bij deze veranderingen (thema's zijn: persoonlijk leiderschap, teamontwikkeling, coach en feedback cultuur creëren).	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011429	DI	2014	Motel Sassenheim Expl. bv	Ermelo	NL	n.v.t.	Ontwikkelprogramma Think Strawberries	Image in Media, gevestigd te Beers en ontwikkelt cross media oplossingen en manieren om merken en diensten vernieuwend te vervaardigen en is voornemens om een bedrijfs- en organisatie scan te laten uitvoeren. Het doel is om duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen en om te onderzoeken of arbeidstijdmanagement bijdraagt aan een lager verzuim c.q. betere balans werk-privé. Klaar voor de toekomst: Image-in als lerende organisatie Met het maatwerk: het inventariseren persoonlijke leerdoelen en coaching is het de bedoeling om efficiënter te gaan werken met aandacht voor de werknemers. Om klaar voor de toekomst te zijn is van belang om coachingsgesprekken te organiseren. Hiermee wordt getracht om een leeromgeving te creëren dat men fouten mag maken en daarvan kan leren. Daarnaast is er aandacht voor scholing, waarbij ontwikkelingen in de markt en veranderingen en de impact snel door werknemers kunnen worden opgepakt en lerende wijs in het werk, on the job, meegenomen kunnen worden. Aan de coachingsgesprekken worden passende ontwikkelingstrajecten gekoppeld.	14-2-2015	14-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.900	€ 19.800			
2014EUSF201143	DI	2014	Image-in Media BV	Beers	NL	n.v.t.	Image-In Klaar voor de toekomst	Aangezien Image-in ook veel met stagiairs werkt is er aandacht voor de 3D-Solar produceert gipsen kozijnen. Deze kozijnen worden typisch ingezet in een deisgromgeving, omdat de kozijnen volledig kunnen worden geïntegreerd met de wand, en daarmee niet zichtbaar zijn. De deur lijkt daarmee los in de muur geplaatst. 3D-Solar heeft begin 2014 de productie van deze gipsen kozijnen overgenomen van een deuren- en kozijnenfabrikant, die sindsdien de belangrijkste afnemer is van dit product. De reden dat 3D-Solar dit proces kon overnemen, ligt in de versterking van de traditionele processen van de deuren- en kozijnenfabriek, zowel qua aantallen als proces (vervulling). Het proces bestaat uit het vullen van instelbare gietmallen met vloeibaar gips, deze lossen, afwerken en montage- en transportklaar maken. Doordat het gietproces nog niet 100% is, zijn er nog regelmatig handmatige bewerkingen noodzakelijk. 3D-Solar verwacht een stormachtige groei door te kunnen maken. Men verwacht in korte tijd veel medewerkers te moeten aannemen. Om de productie in gelijke tred te kunnen laten groeien wil 3D-Solar de	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.100			
2014EUSF2011430	DI	2014	3D-Solar B.V.	Ede	NL	n.v.t.	Slim en veilig werken in een groeiende organisatie	1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. 3. Het actiever betrekken van onze medewerkers bij de verbetering van de	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.400						
2014EUSF2011431	DI	2014	Gardner Denver Nederland BV	Woerden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Gardner Denver	Het project Flamco 2014 richt zich op het in kaart brengen van de individuele drijfveren, talenten en energiebalansen van mensen. Met behulp van deze profielen wordt de verstaag gemaakt naar teamprofielen en wordt gewerkt aan persoonlijke effectiviteit en effectiviteit van het team. Het groepsprofiel en uiteindelijk de organisatiescan geeft een betrouwbaar beeld van drijfveren en energiebalansen, de communicatie tussen personen en de combinatie van managers en staf. Hierdoor kan het gedrag van de groep in kaart worden gebracht waardoor betere sturing op optimale inzetbaarheid mogelijk is. Maar ook waardoor inzichtelijk wordt welke cultuur garant kan staan voor psychological health en duurzame inzetbaarheid. We zullen ons verder richten op het vergroten van persoonlijke effectiviteit, samenwerken in teams, en teammanagement.	6-2-2015	6-12-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011432	DI	2014	Flamco b.v.	Bunschoten	NL	n.v.t.	Flamco 2014	Hoffmann Quality Tools is een groothandel in verspanende gereedschappen en aanverwante artikelen. De organisatie beoogt een forse toename in omzet te realiseren. Dit betekent dat er ook een groei van personeelsbestand gaat plaatsvinden. Op dit vlak loopt Hoffman tegen een aantal zaken aan. In de arbeidsmarkt is sprake van schaarste naar mensen met de juiste kennis en ervaring. Daarnaast dient uitstroom naar concurrenten zoveel mogelijk beperkt te worden door een marktconforme beloning te bieden. Men heeft te maken met een salarisebouw van de CAO Technische Groothandel dat ontberekend is. Medewerkers worden ver boven CAO-niveau betaald. Deze beloning wordt tot op heden op individueel niveau vastgesteld. De wens bestaat een eigen beloningsstructuur te ontwikkelen. Doel hierbij is transparantie te creëren richting medewerkers en een aantrekkelijk werkgeve te zijn voor zowel de huidige als nieuw aan te trekken medewerkers. Dit dient uiteindelijk als belangrijke peiler in een duurzaam personeelsbeleid. Teneinde de organisatie verder te professionaliseren en formaliseren zoals hierboven genoemd zal men de onderstaande deelprojecten uitvoeren: - Het uitvoeren van een benchmark op het huidige beloningsbeleid - Het actualiseren en updaten van functieprofielen - Het realiseren van een functie-indeling d.m.v. het uitvoeren van een functiewaardering - Het ontwerpen van een systeem van beoordeling en beloning	3-2-2015	3-2-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.864	€ 17.728			
2014EUSF2011433	DI	2014	Hoffmann Quality Tools B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Professionaliseren en formaliseren van de organisa				€ 10.000						

2014EUSF2011433	DI	2014			NL	n.v.t.		DMT is een innovatieve organisatie en gericht op technische oplossingen rondom milieuvraagstukken. De organisatie realiseert zich steeds meer dat het belangrijk is om de bedrijfsdoelstellingen en de missie van de organisatie te koppelen aan de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers. Ook belemmeringen en beperkingen (veiligheid) worden in kaart gebracht. Tevreden medewerkers die veilig en met plezier hun werk verrichten blijven langer bij de organisatie en leveren een grotere bijdrage (productiviteit, effectiviteit) aan de organisatie. Omgekeerd kan de organisatie ook het werk aanbieden dat past binnen de persoonlijke missie, interesses en vaardigheden van de medewerker. Het project start met een onderzoek naar de persoonlijke kwaliteiten en interesses van de medewerkers en legt deze op de doelstellingen van de organisatie. De match die daarbij ontstaat is de start voor het implementeren van een nieuwe werkverdeling en werk en het opnieuw inrichten van de werkzaamheden en de werkomgeving. Om deze verandering duurzaam in te bedden in de organisatie, worden alle medewerkers betrokken.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 8.122	€ 16.245			
2014EUSF2011434	DI	2014	DMT Milieutechnologie B.V.	Joure	NL	n.v.t.	Connecting the threads	Revicon B.V. is een modern bedrijf dat producten ontwerpt en produceert voor uiteenlopende marktssegmenten zoals agricuuluur en food processing, petrochemische industrie, olie en gas industrie en als toeleverancier van uiterst complexe high tech metaalproducten. Het bedrijf kent een uitgebreid productieapparaat en zeer diverse productietechnieken welke zich alsmat uitbreiden a.g.v. de diversiteit van de geleverde producten. Enkele voorbeelden van zeer uiteenlopende productietechnieken welke binnen de organisatie voorkomen zijn: bijv. allerle lastechnieken, vormtechnieken, chemische oppervlaktebehandeling, installatie- en elektrotechniek enz.. Middels dit project wil men binnen de organisatie de veiligheidsrisico's effectief beheersen. Hiervoor is de borging van de internationale norm OHSAS 18001, uitermate geschikt en veelal toegepast binnen maatschappelijk verantwoorde organisaties OHSAS staat voor Occupational Health and Safety Assessment Series en geeft een duidelijk kader waarbinnen een organisatie haar veiligheidsmanagement dient in te richten. De inrichting begint bij een beleidsverklaring en werkt stap voor stap toe naar continue verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De OHSAS is ook ingericht op continue verbeteren van de organisatie. De externe adviseur zal hiervoor in eerste instantie een nulmeting/Gap analyse dienen te verrichten om een verdrag te bepalen ten betref van	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000	€ 6.579	€ 13.158			
2014EUSF2011435	DI	2014	Revicon B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen Revicon BV	De externe adviseur zal hiervoor in eerste instantie een nulmeting/Gap analyse dienen te verrichten om een verdrag te bepalen ten betref van	17-1-2015	17-11-2015	€ 14.600	€ 7.300	€ 14.600			
2014EUSF2011436	DI	2014	Zorgspectrum Het Zand	Zwolle	NL	n.v.t.	Het Zand Gezond	Zorgspectrum Het Zand (ZH2) biedt met ca. 1000 medewerkers op zes locaties in de regio Zwolle zorg aan ouderen en (jonge) verpleeghuiscliënten met een eenzijdige zorgvraag t/m een complexe zorgvraag. ZH2 organiseert sinds 2011 activiteiten op het gebied van een gezonde leefstijl onder de naam 'Het Zand Gezond?'. In de aanpak wordt uitgegaan van een positieve benadering; het is de bedoeling dat de activiteiten als een 'cadeau' ervaren worden. De invalshoek is gezonde voeding en het stimuleren van bewegen. De reden van de aandacht voor gezondheid is driedig: 1. Een groot deel van de medewerkers van ZH2 verricht fysiek belastende werkzaamheden. 2. 55% van de medewerkers is ouder dan 45 jaar en de gemiddelde leeftijd stijgt. 3. Omdat medewerkers steeds langer door moeten werken wordt het steeds belangrijker om aandacht te besteden aan de duurzame arbeidsinzet. Leefstijl is daar een belangrijk onderdeel in, omdat een gezonde leefstijl de gezondheid en inzetbaarheid ondersteunt. Om te werken aan een gezonde leefstijl roept ZH2 de hulp in van een adviseur die ondersteunt bij het opzetten en uitvoeren van een aantal activiteiten. Het gaat daarbij concreet om: 1. Groepsworkshops gericht op het creëren van draagvlak of een eerste stap naar verandering in leefstijl. 2. Leefstijlcoaching om medewerkers met frequent verzuim of andere signalen hierin minder aanwezig, hun werk en leefstijl samen te hangen te maken. De retail sector is een van de meest getroffen sectoren door de crisis. Schuurman Retail heeft hier ook last van. De directie ziet de noodzaak om op korte termijn een turnaround door te voeren. Men beseft dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. Men heeft besloten een traject te starten met als doel het doorvoeren van de veranderingen met de medewerkers. Men beoogt cultuurveranderingen door te voeren waardoor het bedrijf slagvaardiger wordt en de crisis kan gebruiken om een betere strategie te ontwikkelen. De focus voor dit project ligt op het geven van inzichten en instrumenten aan werknemers om hun competenties te verbeteren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe. Men wil met interventies het ziekteverzuim verlagen, functieprofielen samenstellen voor verbeterde arbeidsproductiviteit en persoonlijke ontwikkelingsplannen opstellen voor verbetering in competenties. Dit programma gaat uit van vier	21-1-2015	21-11-2015	€ 7.300	€ 20.000		16-12-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011437	DI	2014	Schuurman Schoenen Goor B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	E. Drost B.V. is een overslagbedrijf met ca. 20 medewerkers in loondienst, ze verricht overslagactiviteiten (van schip naar truck) voor klanten in heel Nederland. Flexibel inspelen op de klantvraag is een tweede natuur van het bedrijf. Van medewerkers wordt gevraagd dat zij flexibel zijn in werktijden en in hun manier van werken zonder te torren aan veiligheids- en kwaliteitsaspecten. Binnen E. Drost B.V. zijn medewerkers in verschillende levensfasen werkzaam, elke levensfase heeft zijn eigen kenmerken als het gaat om de veranderende omgeving en eisen. Door te werken aan onderstaande items wil E. Drost B.V. bereiken dat medewerkers in alle levensfasen werkzaam kunnen blijven binnen het bedrijf en meegaan met de ontwikkelingen. Onderstaande activiteiten maken deel uit van het project: - Het vergroten van de bewustwording en betrokkenheid van medewerkers bij het veilig-werken door: o Het realiseren van een praktische arbo-werkmap met handzame instructies in herkenbare werksituaties die aansluiten bij de werkeleving van de medewerkers en voldoen aan de veiligheids- en kwaliteitsaspecten. (Bottom-up) in nauwe samenspraak met de personeelsleiding van de bestaande arbo-werkgroep); o Het bevorderen van de aansprekkende cultuur binnen het bedrijf; - Het proces van continue afstemmen (fit for the job) van de wensen en mogelijkheden tussen medewerker en functie te onderzoeken en implementeren door: o Medewerkers te betrekken door dit thema te koppelen aan de	19-2-2015	19-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.398	€ 16.796		
2014EUSF2011439	DI	2014	E. Drost B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Veilig gezond en duurzaam werken bij E Drost BV	Het project in ons bedrijf, Zwanenberg Advies Oss BV, zal bestaan uit een aantal stappen, waaronder een korte analyse van gesprekken met directie en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige inproductiviteit zijn inefficiëntie door gebrek aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hier toe een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waarin zowel de betrokkenheid, gezondheid en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fasen doorlopen: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling (6 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen (2 dagen) Fase 4: Opstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 5: Uittesten implementatieplan (4 dagen) Fase 6: Analyse besparingen (2 dagen) Fase 7: Activiteitsplanning tbv procesverbetering (2 dagen)	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF201144	DI	2014	Zwanenberg Advies Oss BV	Heesch	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid ZAOs	ECO Toilet wil op het terrein van gezond en veilig werken investeren in haar chauffeurs. Deze chauffeurs hebben tot taak mobiele toiletten te plaatsen, op te halen en te reinigen. Veelal gebeurt dat in situaties waarin deze mobiele toiletten op onmogelijke locaties zijn geplaatst, vaak achteraf op bouwplaatsen. Dat maakt niet alleen, door vaak losse of natte grond, het vrijwel onmogelijk om zonder veel inspanning de toiletten te plaatsen of op te halen, maar ook het opladen en afhalen van de toiletten van de auto of aanhanger wragt kraai. Het gevolg is dat er schouder-, rug- en knieklachten ontstaan. Til-, duw- en trektechnieken kunnen dit grotere risico's voorkomen, maar het ziet er naar uit dat de persoonlijke levensstijl van invloed is op het (kunnen) en willen toepassen van die technieken. Het chauffeursberoep kent veel zwaar, klimmen en springen op de wagen, maar draagt ook een cultuur in zich die neigt naar zwaarlijvigheid en eenzijdig krachtgebruik. Elementen als bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning (BRAVO aspecten) wegen daarin mee. Daarnaast kan het onzorgvuldig werken met fecaliën en reinigingsmiddelen leiden tot ongewenst ziekteverzuim. ECO Toilet wil onderzoeken wat en in hoeverre de leefstijl en werkwijzen van invloed is op het gezond en veilig werken. Hoe dit beïnvloed kan worden en op welke wijze.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			ECO Toilet B.V.	Beverwijk	NL	n.v.t.	Gezond leven gezond werken				€ 10.000					

2014EUSF2011441	DI	2014			NL	n.v.t.	Merola Sports (Merola) is de organisatie waaronder een aantal sportwinkels ressorteert. Bij Merola werken 20 medewerkers. Merola heeft de afgelopen jaren de negatieve invloeden van de economische crisis gevoeld, met omzetsdaling tot gevolg. Om dit om te buigen heeft Merola besloten om een andere koers te volgen in de relatie tussen Merola en haar klanten. Merola zal hiertoe multi channel communicatie onderdeel gaan maken van haar marketing beleid. Het nieuwe communicatiemodul zal niet alleen vanuit het hoofdkantoor van Merola ingezet worden; ook personeel in de winkels zal dit model gaan toepassen en de communicatie met klanten via meerdere kanalen (zowel klassieke media en direct mail als nieuwe media zoals social media) actief moeten inzetten. Dit betekent dat de medewerkers hierin gefaciliteerd dienen te worden, zowel met instrumentarium als met ondersteuning over hoe zij hiermee in hun dagelijks werk moeten omgaan. Gebleken is dat de medewerkers onvoldoende zijn toegerust om deze nieuwe communicatiemethoden toe te passen en in hun werk in te passen. Als deze	3-3-2015	3-1-2016	€ 20.000			€ 0			
2014EUSF2011442	DI	2014	Merola Sports VOF	Helloo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Merola	De adviseringswerkzaamheden van dhr. Kannegieter hebben betrekking op de duurzame ontwikkeling van de leercultuur binnen de bedrijfsorganisatie van de Ruilwinkels en daarmee het functioneren van haar medewerkers te verduurzamen. De Ruilwinkel heeft een mix van betaalde en onbetaalde medewerkers, waarvan het management en ondersteuning vanuit de vereniging Humanitas wordt verzorgd. Op basis van een eerder door de externe adviseur (dhr. Kannegieter) uitgevoerde diagnose is geconstateerd dat de huidige situatie kan worden verbeterd. Dhr. Kannegieter zal op basis van de organisatiescan een implementatietraject uitvoeren dat zich richt op het verbeteren van de leercultuur. Hiertoe zal de adviseur op de volgende aspecten vernieuwings-implementeren die de leercultuur stimuleren. Door het voeren van de dialoog met alle medewerkers wordt de communicatie over de samenwerking tussen betaalde en onbetaalde krachten verbeterd, zodat de doorstroming wordt gestroomlijnd. De dialoog dient meer nadruk te leggen op het bevorderen van een leercultuur voor betaalde en onbetaalde werknemers.	10-2-2015	10-12-2015	€ 19.975	€ 7.713	€ 15.427			
2014EUSF2011444	DI	2014	Vereniging Humanitas	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid medewerkers Ruilwinkels	CVT wil een fundamentele rol vervullen in de topsector Transport en Logistiek. Dit wil zij doen door te gaan werken vanuit een resultaatgerichte cultuur. Door zowel de interne samenwerking als de externe klantrelaties van functies zichtbaar te maken, kan beter worden gestuurd op het functioneren van de organisatie en de medewerkers. Door de externe en interne resultaatgebieden te voorzien van een duidelijke omschrijving, kan kwaliteit worden gewaarborgd. Resultaatgerichtheid gaat hierbij verder dan "leveren wat je afspreekt" en richt zich meer op "bereiken wat je afspreekt". We leveren oplossingen en bereken veranderingen. De rollen van de medewerkers zullen opnieuw moeten worden ingevuld. Competenties en vaardigheden zullen moeten worden geïdentificeerd en tot ontwikkeling worden gebracht. Medewerkers worden hier direct bij betrokken middels het periodiek voeren van Resultaatgerichte bijeenkomsten waarbinnen we actief werken aan een nieuwe manier van werken. Medewerkers worden zo meer betrokken bij het proces, zullen successen gaan	12-2-2015	12-12-2015	€ 9.987					
2014EUSF2011445	DI	2014	Chr. Vermeer Transport BV	Dongen	NL	n.v.t.	Resultaatgericht werken in een lerende organisatie	Aanleiding De retail sector is een van de meest getroffen sectoren door de economische crisis. Intersport Schuurman heeft hier ook last van. De directie ziet de noodzaak om op korte termijn een turnaround door te voeren. Men beseft dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. De directie heeft daarom besloten een traject te starten met als doel het doorvoeren van de veranderingen met de medewerkers. Men beoogt cultuurveranderingen door te voeren waardoor het bedrijf slagvaardiger wordt en de crisis kan gebruiken om een betere strategie te ontwikkelen. Uitgangspunt De focus voor dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe. Plan van aanpak Dit programma gaat uit van vier fases; het verkrijgen van draagvlak voor een duurzame gesprekscyclus, ondersteuning van de directie in	22-1-2015	22-11-2015	€ 9.880				16-12-2015	ingetrokken na verlening
2014EUSF2011446	DI	2014	Intersport Schuurman B.V.	Neede	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	Wij hebben als organisatie te maken met een veranderende arbeidsmarkt, waardoor aandacht voor inroostrom en behoud van goed gekwalificeerd, gemotiveerd en vitaal personeel bijzonder belangrijk is. Factoren als krapte op de arbeidsmarkt, een toenemende en veranderende zorgvraag en een veranderende houding maken het moeilijker om voldoende goed gekwalificeerd personeel te vinden. In Bronckhorst hebben we te maken met een ouder wordend personeelsbestand, medewerkers die al jaren in dezelfde functie werken. We vinden het belangrijk om ook de huidige medewerkers aan ons te binden en samen te werken aan een gezonde organisatie. Wij hebben de visie dat het gesprek tussen leidinggevende en medewerker centraal staat bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent in onze visie dat medewerkers zowel gezond, competent en gemotiveerd zijn en naar de toekomst toe verder kijken dan hun huidige functie en dat ze zich blijven ontwikkelen. Van de leidinggevers verwachten we dat ze hun medewerkers hierin ondersteunen. We hebben de taak een omgeving te creëren en middelen en maatregelen te bieden waarin leidinggevers en medewerkers hun verantwoordelijkheid kunnen nemen.	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.610		
2014EUSF2011447	DI	2014	Gemeente Bronckhorst	Hengelo Gld	NL	n.v.t.	Begeleiding Oranjeschool en Goede Herderschool	De gemeenteraad Oudebroek heeft een krediet beschikbaar gesteld tbv. vervangende nieuwbouw van beide scholen en omvorming tot een Integraal Kindercentrum (IKC). Deze fusie en omvorming is een lokaal geïnitieerd overheidsproject, gefundeerd op de lokale visie op onderwijs. Het doel is om het fusietraject te begeleiden vanuit het oogpunt om de duurzame inzetbaarheid onder de medewerkers te bevorderen. Dit betekent dat het uitgangspunt van het proces is om de cultuur en structuur te onderzoeken, samen te brengen en waar nodig te verbeteren. Waar nodig wordt interne en	17-1-2015	17-11-2015	€ 6.900	€ 13.800	€ 0			
2014EUSF2011448	DI	2014	VPPO De Akker	Wezep	NL	n.v.t.	Ruimte voor groei	Eurosort Systems richt zich met haar bedrijfsactiviteiten op de productie van hoogwaardige high-speed sorteersystemen voor diverse branches. Men ziet veel kansen om te groeien en men wil dit gestructureerd aanpakken teneinde de stabiliteit van de organisatie te vergroten, het werkplezier van de medewerkers en de werkgelegenheid zeker te stellen. Men zal hiertoe het bedrijfsprocessen onder de loep laten nemen door een Lean Support te Amersfoort. Lean Support start een traject dat erop gericht is om in nauwe samenwerking met alle medewerkers te komen tot een vernieuwing in de proces organisatie en aansturing van de werkprocessen waardoor er uiteindelijk een efficiëntere organisatie wordt gerealiseerd waarin het prettig werken is. Medewerkers worden maximaal betrokken bij het gehele project voor de nodige input en draagkracht. Men richt zich op de volgende aspecten: Opstellen advies: - Vaststellen huidige werkwijzen (waardestroomanalyse) in kaart brengen van de verbeterpunten en vormgeven procesmetamorfose (optimaliseren, standaardiseren en documenteren); - Teneinde een goed overzicht te krijgen met een helder vertrekpunt voor verbetering verricht men een nulmeting. Men laat de medewerkers de huidige stand van zaken in de processen uittaken. Het betreft: Carrier Assemblage en Framebouw (t.b.v. opschaling) en Zaagproces (t.b.v. stroomlijnen).	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011449	DI	2014	EuroSort B.V.	Weesp	NL	n.v.t.	Ruimte voor groei	1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandacht- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. 3. Het actiever betrekken van onze medewerkers bij de verbetering van de	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.400				3-2-2015	ingetrokken na verlening
			Van der Aa Brandwerende Applicaties BV	Waalwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Van der Aa			€ 9.200						

2014EUSF201145	DI	2014	Bakkerij Fuite B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Bakkerij Fuite is een brood- en banketbakkerij met ruim 90 FTE en biedt een uitgebreid assortiment brood en broodproducten waarbij de degen op volledig gescheiden productielijnen geproduceerd worden. Daarnaast heeft Bakkerij Fuite ook de logistieke activiteiten in eigen beheer. De functie van de Technische dienst (TD) is voor een organisatie als Bakkerij Fuite zeer kritisch. In de huidige situatie functioneert de TD onvoldoende; een eerste organisatiecan bracht de volgende oorzaken hiervan aan het licht: - Het verloop van de verschillende TD processen is sterk afhankelijk van de kennis, kunde en ervaring van de teamleider TD; - De kennis wordt niet/omvoldoende gedeeld binnen het TD-team; - De TD-systemen ondersteunen het monteursteam onvoldoende bij de uitvoering van effectief en efficiënt onderhoud; - Het huidige monteursteam is relatief jong en onervaren; - De productiemanager heeft te weinig ervaring met het structureel inrichten van onderhoudsprocessen; - Ondersteuning ontbreekt in de ontwikkeling van het monteursteam. Doel: Een sterk verbeterde TD-organisatie met productief, gemotiveerd personeel die volledig faciliterend is voor productie waarbij: - kennis wordt gedeeld, - medewerkers worden gestimuleerd de kennis te delen, - cultuuromslag plaatsvindt waarbij leerprocessen worden gestimuleerd, - het monteursteam zoveel mogelijk wordt betrokken bij de projecten zodat zij eigenaar worden van de oplossingen, maar ook een persoonlijke ontwikkeling doornemen op de verschillende vlakken (technisch, persoonlijk, organisatorisch), - verantwoordelijkheden worden vastgelegd op team- en medewerkerniveau, - de organisatie van het uit te voeren werk wordt verbeterd.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.700			
2014EUSF2011450	DI	2014	Accountantskantoor W. N. Zwanenberg Aa Berlicum BV	Berlicum	NL	n.v.t.	Het project in ons bedrijf, Accountantskantoor W. N. Zwanenberg Aa Berlicum BV, zal bestaan uit een aantal stappen, waaronder een korte analyse van gesprekken met directie en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn inefficiënte door gebrek aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hiertoe een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waarin zowel de betrokkenheid, gezondheid en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fases doorlopen: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling (6 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen (2 dagen) Fase 4: Opstellen implementatieplan (4 dagen) Fase 5: Uittesten implementatieplan (2 dagen) Fase 6: Activeringsplanning (2 dagen)	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011451	DI	2014	LeaseWeb Global Services B.V.	AMSTERDAM	NL	n.v.t.	Aanvraag is een internationaal gerenommeerd interenservice bedrijf in Europa dat aan bedrijven en personen betrouwbare content en duurzame internetdiensten aanbiedt. Medewerkers zijn de kwaliteitsbron van de onderneming. Behoud van medewerkers en het bieden van carriërmogelijkheden is dan ook een essentieel punt van aandacht. Dit leidt tot behoud van het werknemersbestand en een matige uitstroom van medewerkers na de inwerkperiode. Centrale aandachtspunten voor alle functies zijn: - interne en externe klantgerichtheid om met zulke eigenschappen de zakelijkheid en commercialiteit te herkennen en hierin te kunnen schakelen voor verbreding van de klantomzet en ontzorging op totaal niveau. - Het verbinden van afdelingen en werkzaamheden en werken aan gezamenlijkheid levert op alle fronten meer op. Door onervarenheid in werkervaring en heftig van startende werknemers zal dit aandacht behoeven inzake attitude en cultuurwaarden en de vaardigheid hoe te acteren als ambassadeur. DOEL Er is een forse arbeidskrachte binnen deze branche op de arbeidsmarkt. Aanwas van jong talent, behoud aanwezige medewerkers en groei van high potentials maken aanvrager sterker en bieden een buffer voor de toekomst. Via projectmatige aanpak willen zij de aantrekkelijkheid van aanvrager als werkgever aanzienlijk verhogen door: Ontwikkeling van een leercultuur voor werknemers. In het kader hiervan: - ontwikkeling van een university-kader - ontwikkeling van een platform van talent	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			29-3-2016	ingetrokken na verlening
2014EUSF2011453	DI	2014	Autobedrijf Rosier BV	Veendam	NL	n.v.t.	Autobedrijf Rosier is officieel Service Dealer van Renault, Nissan en Dacia met één eigen werkplaats voor onderhouds- en reparatiewerkzaamheden. Het bedrijf verkoopt auto's en heeft kwaliteit, professionaliteit en netheid hoog in het vaandel staan en dit uit zich ook in uitstraling in exterieur en interieur. Het bedrijf bestaat ruim 30 jaar en is een begrip in de regio. De meerwaarde van Autobedrijf Rosier is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van de medewerkers. De autobranche heeft het momenteel niet gemakkelijk en de concurrentie intensiteit is hoog. Daarnaast gaan de merken waarmee Autobedrijf Rosier al sinds lange tijd samenwerkt vanaf 2015 opnieuw hun (service)dealers selecteren en worden er hoge eisen gesteld aan mogelijke partners. Dit geeft Autobedrijf Rosier aanleiding om extern advies in te schakelen voor het aanpassen van de organisatie van het werk. Door het slim en efficiënt organiseren van de werkzaamheden en het verbreden van de inzetbaarheid van de medewerkers is Autobedrijf Rosier straks in staat om in te spelen op	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011455	DI	2014	Stichting GGNet	Warnsveld	NL	n.v.t.	GGNet is een zorgorganisatie die volop in ontwikkeling is en verandering is aan de orde van de dag. Een belangrijke ontwikkeling in de zorgsector, ook bij GGNet, is dat men steeds efficiënter moet werken om de stijgende kosten voor zorg te beperken. Dit vraagt om andere manieren van begeleiding en vraagt veel van de medewerkers. GGNet heeft een missie en waarden die men wil uitdragen en verder uitbouwen. Gastvrijheid neemt een belangrijke plaats in. GGNet wil om de effectiviteit van haar zorg te verhogen de inzetbaarheid en gastvrijheid van de medewerkers verbeteren. Klant- c.q. gastgericht denken en handelen vergt in de huidige veranderende tijden een grote cultuuromslag onder de medewerkers van een zorginstelling. Deze cultuuromslag is bij zorgverleners moeilijk te realiseren. Op de werkvloer daar het denken van deze medewerkers is gericht op het verlenen van zorg. En juist hier is het realiseren van deze cultuuromslag van groot belang omdat cliënten het meest in contact komen met deze medewerkers. Bij de ondersteunende diensten is deze cultuuromslag moeilijk te realiseren omdat zij denken in het leveren van diensten en producten terwijl de huidige beweging vraagt om ook een gastgerichte houding. GGNet wil deze cultuuromslag realiseren en borgen door	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011456	DI	2014	Zorggroep Ter Weel	Wierden	NL	n.v.t.	Zorggroep Ter Weel (Ter Weel) wil zich profileren als een organisatie die op een maatschappelijk verantwoorde en duurzame wijze ouderenzorg biedt. Bij Ter Weel werken 1050 medewerkers. Het verzuimpercentage, nu 5,8%, neemt, na een daling, al een aantal jaren toe bij Ter Weel. Met het oog op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, heeft Ter Weel de aanpak van verzuim als speerpunt benoemd voor de komende jaren. Ter Weel wil het verzuim niet met ad hoc interventies aanpakken, maar de medewerkers en leidinggevend een duurzame handreiking wil doen. In de lijn van de methodiek van het oplossingsgericht werken (toegepast bij Ter Weel), wil Ter Weel een nieuwe manier van omgaan met verzuim en ziek zijn invoeren, waarbij werken wordt ingezet en benut als helende aanpak bij ziekte: oplossingsgericht verzuimmanagement. De mobiliteit van de medewerkers is hierbij een belangrijk element: sturen op mobiliteit activeert de medewerker en zorgt dat het werk positiever wordt ervaren, beter uitgevoerd en waardoor	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 8.412	€ 16.825			
2014EUSF2011457	DI	2014	Firejob B.V.	Waalwijk	NL	n.v.t.	Het project Duurzame inzetbaarheid medewerkers Firejob behelst een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandacht- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsvrijheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren.	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 18.400			13-5-2015	ingetrokken na verlening
									€ 9.200						

2014EUSF2011458	DI	2014			NL	n.v.t.	Ten Brinke is de afgelopen 15 jaar gegroeid van 300 naar 600 medewerkers. Binnen bouwbedrijven gaat er veel verloren aan faalkosten die het gevolg zijn van niet professionele voorbereiding en uitvoering van projecten. Dit gaat ten koste van het ondernemingsresultaat, de klanttevredenheid maar ook de medewerker tevredenheid. De missie luidt: 'Wij willen uitgroeien tot het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed- en bouwbedrijf en de meest aantrekkelijke werkgever in onze bedrijfstak.' Teneinde hier invulling aan te geven wil men de leercultuur binnen de organisatie bevorderen. Solar Cloud zal een onderzoek uitvoeren en een adviesrapport opstellen waarin de volgende vragen worden beantwoord: - Hoe kunnen wij het lerend vermogen van de organisatie bevorderen? - Welke maatregelen zijn noodzakelijk om dit te bereiken? - Hoe implementeren we deze maatregelen? - Hoe kunnen we onze medewerkers actief betrekken bij de verbetering van onze organisatie en van zichzelf? Het project onderscheidt de volgende stappen: 1. SWOT-analyse van de actuele situatie; 2. analyse resultaten medew. en directie; 3. gewenste toekomstige situatie en knelpunten; 4. terugkoppeling/commitment directie en medewerkers; 5. definiëren ondernemingscultuur met medew. en directie; 6. ontwikkelen communicatiestructuur; 7. implementatie plan (wie, wat, wanneer), definiëren van meetpunten (KPI's); 8. begeleiden/ondersteunen bij de implementatie; 9. begeleiden van de evaluaties van gereedgekomen werken, het opstellen van de verbeterpunten n.a. hiervan, implementeren verbeterpunten in nieuwe	10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000	€ 6.125	€ 12.250			
2014EUSF2011459	DI	2014	Ten Brinke Groep B.V.	Varsseveld	NL	n.v.t.	Het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed-	26-3-2015	26-1-2016	€ 20.000					
2014EUSF201146	DI	2014	yspeert vw	Groningen	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.375	€ 12.750		
2014EUSF2011461	DI	2014	BlooMEDical Benelux N.V.	Breda	NL	n.v.t.	Groei bevorderen door commerciële slag	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			17-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011462	DI	2014	Geofox-Lexmond	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Hernieuw perspectief	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			3-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011463	DI	2014	De Groenmakers BV	Doetinchem	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 19.950	€ 9.974	€ 9.974	€ 19.950		
2014EUSF2011464	DI	2014	Van Merksteijn Steel - Netherlands BV	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame Arbeidsparticipatie	12-12-2014	12-10-2015	€ 9.974	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.684		
			Stichting Scala	Elshout			Werken aan een professionele leercultuur			€ 10.000					

2014EUSF2011472	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project in ons bedrijf, Het Nieuwe Verzekeren BV, zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie voor wat betreft Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het geheel zal bestaan uit: Fase 1: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en flexibele duurzame inzetbaarheid (8 dagen) Fase 2: Analyse van de eigen ontwikkeling en flexibele inrichting (8 dagen) Fase 3: Opstellen meetbare doelstellingen en meten flexmogelijkheden (12 dagen) Fase 4: Opstellen + testen implementatieplan (2 dagen)	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.400				
2014EUSF2011474	DI	2014	Het Nieuwe Verzekeren BV	Vlijmen	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid HNV	Van Merksteijn Fences Netherlands B.V. is een producent van hekken. Deze hekken worden in diverse afmetingen en diameters geproduceerd. De grotere en dikere diameters hekken zijn fysiek zwaar voor de medewerkers van Van Merksteijn. Oudere medewerkers krijgen op termijn gewrichtsklachten en kunnen het werk niet blijven uitvoeren. Om medewerkers duurzaam bij Van Merksteijn in te zetten is het zaak om hier onderzoek naar te doen en vervolgens door het aanpassen van werkzaamheden en het slim inzetten van haar medewerkers zorgen voor een blijvende inzetbaarheid van haar medewerkers. Om dit te realiseren is Van Merksteijn Fences Netherlands B.V. begonnen met het uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek. Tijdens dit onderzoek wordt er gekeken naar de fysieke belasting van de medewerkers. Uit dit onderzoek komen aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Dit kunnen zowel technische als organisatorisch aanpassingen zijn. In beide gevallen zal het advies bureau ValQ training en advies BV, ondersteuning verlenen. ValQ training en advies zal de volgende stappen uitvoeren: 1. Het opstellen van een plan van aanpak op basis van de uitkomsten van het Preventief Medisch Onderzoek. 2. Het adviseren en indien mogelijk uitvoeren van acties uit het plan van aanpak.	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 9.974	€ 19.950			
2014EUSF2011475	DI	2014	Van Merksteijn Fences - Netherlands BV	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame arbeidsparticipatie	De Catharina Stichting wil met dit project een antwoord formuleren op de vraag op welke wijze wij de vitaliteit van onze medewerkers, onze bewoners en daarmee de totale organisatie structureel kunnen bestendigen en versterken. Daarvoor is nodig om de behoeftes en beleving binnen de organisatie ten aanzien van vitaliteit/beleefde te onderzoeken. En vervolgens willen we definiëren binnen welke kaders en context het vitaliteitsbeleid binnen de Catharina Stichting kan worden vormgegeven. Rode draad in dit project is hoe wij vitaliteit kunnen koppelen aan de ontwikkeling binnen onze organisatie naar steeds meer zelforganiserende werkeenheden. Door de ontwikkelingen in de zorg wordt het steeds belangrijker om: - Op strategisch niveau: Flexibel te organiseren - Op tactisch niveau: Dynamisch te managen - Op operationeel niveau: Slimmer te werken Al deze ontwikkelingen maken dat vitaliteit een steeds belangrijkere rol krijgt: om onze medewerkers duurzaam inzetbaar te houden, willen we enerzijds faciliteren en anderzijds stimuleren om zelf regie te nemen voor de eigen inzetbaarheid. Dit project is opgebouwd uit vier stappen: 1e stap = draagvlak en kaders creëren 2e stap = structuur bepalen voor vitaliteitsaanpak	10-12-2014	10-10-2015	€ 9.974	€ 12.400			29-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011476	DI	2014	Catharina Stichting	Brielle	NL	n.v.t.	Tijd voor Vitaliteit	De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid. (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten. Bij dit project wil Porta Nova, rozenwekerij met een bij dit project wil Porta Nova, rozenwekerij met een leidingsgevende positie in de rozenwereld, een project starten gericht op het verbeteren van de inzetbaarheid van het personeel. Porta Nova heeft ongeveer 12 hectare aan kassen, en ongeveer 35 FTE's, en is qua technieken en processen zeer innovatief. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat eveneens hoog in het vaandel. Na de implementatie van een kwaliteitsplan is de wens opgekomen om het personeel nader te gaan voorbereiden op nieuwe koop-gerelateerde vragen welke uit de markt optkomen. Deze vragen hebben onder meer betrekking op productie, handling en aflevering, kortom: steeds meer custom made deliveries. Dit betekent dat het personeel dat zich met deze processen bezig houdt, getraind moet worden om tegemoet te kunnen komen aan de nieuwe eisen die vanuit de markt worden gesteld. Na afloop van de trainingen zal het personeel beter toegerust zijn om flexibeler te kunnen inspelen op wijzigende omstandigheden. Tevens zal het personeel ook meer kennis krijgen op het gebied van GAP, productietechnieken en inzicht krijgen hoe om te gaan met veranderprocessen binnen de onderneming. Dit maakt hen op termijn flexibeler, en beter toegerust om hun veranderende taken uit te kunnen voeren. Vanuit alle kanten van het bedrijf zullen werknemers betrokken worden: productie, verwerkingsruimten en verkooporganisatie. Door de integrale benadering kan gewaarborgd worden dat de beoogde resultaten optimaal zijn. Hegeman Bouwgroep heeft zich als ontwikkelende bouwer ten doel gesteld de klanttevredenheid te verhogen. In de bouwsector ziet men dat het traditionele bouwproces niet meer aansluit op de hedendaagse bouwopgave. De inzet van mens en middelen vraagt om een andere manier van werken en organiseren. Een manier die aansluit op het nieuwe denken over People, Planet & Profit. De bouwopgave wordt complexer en vraagt een integrale aanpak vanuit het oogpunt van klantbetrokkenheid, kwaliteit en duurzaamheid. De doelen worden nagestreefd door dialogen aan te gaan met medewerkers, de collega maar ook de klant en de leverancier. Men streeft hierbij naar een aanpassing van de organisatie van het werk waarbij de betrokkenheid van de medewerker wordt verhoogd. Dit zal op zichzelf weer leiden tot het verhogen van productiviteit, werkplezier, minder faalkosten en meer verantwoordelijkheid lager in de organisatie. De adviseur zal advies geven over hoe deze organisatie te ontwerpen is en welke maatregelen geïmplementeerd moeten worden om het gewenste resultaat te behalen.	26-2-2015	26-12-2015	€ 6.200	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011477	DI	2014	J.C.H. Hecker en zn. B.V.	venlo	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Bij dit project wil Porta Nova, rozenwekerij met een bij dit project wil Porta Nova, rozenwekerij met een leidingsgevende positie in de rozenwereld, een project starten gericht op het verbeteren van de inzetbaarheid van het personeel. Porta Nova heeft ongeveer 12 hectare aan kassen, en ongeveer 35 FTE's, en is qua technieken en processen zeer innovatief. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat eveneens hoog in het vaandel. Na de implementatie van een kwaliteitsplan is de wens opgekomen om het personeel nader te gaan voorbereiden op nieuwe koop-gerelateerde vragen welke uit de markt optkomen. Deze vragen hebben onder meer betrekking op productie, handling en aflevering, kortom: steeds meer custom made deliveries. Dit betekent dat het personeel dat zich met deze processen bezig houdt, getraind moet worden om tegemoet te kunnen komen aan de nieuwe eisen die vanuit de markt worden gesteld. Na afloop van de trainingen zal het personeel beter toegerust zijn om flexibeler te kunnen inspelen op wijzigende omstandigheden. Tevens zal het personeel ook meer kennis krijgen op het gebied van GAP, productietechnieken en inzicht krijgen hoe om te gaan met veranderprocessen binnen de onderneming. Dit maakt hen op termijn flexibeler, en beter toegerust om hun veranderende taken uit te kunnen voeren. Vanuit alle kanten van het bedrijf zullen werknemers betrokken worden: productie, verwerkingsruimten en verkooporganisatie. Door de integrale benadering kan gewaarborgd worden dat de beoogde resultaten optimaal zijn. Hegeman Bouwgroep heeft zich als ontwikkelende bouwer ten doel gesteld de klanttevredenheid te verhogen. In de bouwsector ziet men dat het traditionele bouwproces niet meer aansluit op de hedendaagse bouwopgave. De inzet van mens en middelen vraagt om een andere manier van werken en organiseren. Een manier die aansluit op het nieuwe denken over People, Planet & Profit. De bouwopgave wordt complexer en vraagt een integrale aanpak vanuit het oogpunt van klantbetrokkenheid, kwaliteit en duurzaamheid. De doelen worden nagestreefd door dialogen aan te gaan met medewerkers, de collega maar ook de klant en de leverancier. Men streeft hierbij naar een aanpassing van de organisatie van het werk waarbij de betrokkenheid van de medewerker wordt verhoogd. Dit zal op zichzelf weer leiden tot het verhogen van productiviteit, werkplezier, minder faalkosten en meer verantwoordelijkheid lager in de organisatie. De adviseur zal advies geven over hoe deze organisatie te ontwerpen is en welke maatregelen geïmplementeerd moeten worden om het gewenste resultaat te behalen.	10-2-2015	10-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2011478	DI	2014	Rozenwekerij Porta Nova B.V.	Waddinxveen	NL	n.v.t.	Verbetering inzetbaarheid medewerkers Rozenwekerij	Bij dit project wil Porta Nova, rozenwekerij met een bij dit project wil Porta Nova, rozenwekerij met een leidingsgevende positie in de rozenwereld, een project starten gericht op het verbeteren van de inzetbaarheid van het personeel. Porta Nova heeft ongeveer 12 hectare aan kassen, en ongeveer 35 FTE's, en is qua technieken en processen zeer innovatief. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat eveneens hoog in het vaandel. Na de implementatie van een kwaliteitsplan is de wens opgekomen om het personeel nader te gaan voorbereiden op nieuwe koop-gerelateerde vragen welke uit de markt optkomen. Deze vragen hebben onder meer betrekking op productie, handling en aflevering, kortom: steeds meer custom made deliveries. Dit betekent dat het personeel dat zich met deze processen bezig houdt, getraind moet worden om tegemoet te kunnen komen aan de nieuwe eisen die vanuit de markt worden gesteld. Na afloop van de trainingen zal het personeel beter toegerust zijn om flexibeler te kunnen inspelen op wijzigende omstandigheden. Tevens zal het personeel ook meer kennis krijgen op het gebied van GAP, productietechnieken en inzicht krijgen hoe om te gaan met veranderprocessen binnen de onderneming. Dit maakt hen op termijn flexibeler, en beter toegerust om hun veranderende taken uit te kunnen voeren. Vanuit alle kanten van het bedrijf zullen werknemers betrokken worden: productie, verwerkingsruimten en verkooporganisatie. Door de integrale benadering kan gewaarborgd worden dat de beoogde resultaten optimaal zijn. Hegeman Bouwgroep heeft zich als ontwikkelende bouwer ten doel gesteld de klanttevredenheid te verhogen. In de bouwsector ziet men dat het traditionele bouwproces niet meer aansluit op de hedendaagse bouwopgave. De inzet van mens en middelen vraagt om een andere manier van werken en organiseren. Een manier die aansluit op het nieuwe denken over People, Planet & Profit. De bouwopgave wordt complexer en vraagt een integrale aanpak vanuit het oogpunt van klantbetrokkenheid, kwaliteit en duurzaamheid. De doelen worden nagestreefd door dialogen aan te gaan met medewerkers, de collega maar ook de klant en de leverancier. Men streeft hierbij naar een aanpassing van de organisatie van het werk waarbij de betrokkenheid van de medewerker wordt verhoogd. Dit zal op zichzelf weer leiden tot het verhogen van productiviteit, werkplezier, minder faalkosten en meer verantwoordelijkheid lager in de organisatie. De adviseur zal advies geven over hoe deze organisatie te ontwerpen is en welke maatregelen geïmplementeerd moeten worden om het gewenste resultaat te behalen.	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011479	DI	2014	Hegeman Bouw Vriesevee B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Hegeman gaat voor betrokken en duurzaam	De adviseur zal advies geven over hoe deze organisatie te ontwerpen is en welke maatregelen geïmplementeerd moeten worden om het gewenste resultaat te behalen. Business Communication & Information Partners B.V. (BCIP) is een organisatie die hard- en software ontwikkelt ter ondersteuning van financieel administratieve en klantgerichte processen (van zorgvraag tot facturering) in de zorgsector. Huidige klanten van BCIP zijn zorginstellingen. Het zorglandschap in Nederland verandert: in het nieuwe sociale domein worden op wijkniveau (dichtbij de thuiswonende mensen) sociale wijkteams geformeerd waarin gemeenten gaan samenwerken met verschillende organisaties en spelers die gezamenlijk zorgondersteuning in de wijken bieden. Om op deze geheel nieuwe markt te blijven aansluiten, maakt BCIP de systemen momenteel geschikt voor toepassing in het nieuwe sociale domein. Geschette veranderingen hebben tot gevolg dat de afzetmarkt van BCIP wijzigt, met een nu al zichtbare terugval in omzet tot gevolg. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de organisatie, maar heeft ook voor de medewerkers grote gevolgen: zij worden geconfronteerd met nieuwe spelers op de afzetmarkt en zullen met meerdere verschillende partijen (en daarinbinnen met andere functionarissen) te maken krijgen. De inhoud en organisatie van hun werk zal hierdoor wijzigen. De medewerkers zijn echter onvoldoende toegerust	20-1-2015	20-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
			Business Communication - Information Partners B.V.	Katwijk aan Zee	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid BCIP	De adviseur zal advies geven over hoe deze organisatie te ontwerpen is en welke maatregelen geïmplementeerd moeten worden om het gewenste resultaat te behalen. Business Communication & Information Partners B.V. (BCIP) is een organisatie die hard- en software ontwikkelt ter ondersteuning van financieel administratieve en klantgerichte processen (van zorgvraag tot facturering) in de zorgsector. Huidige klanten van BCIP zijn zorginstellingen. Het zorglandschap in Nederland verandert: in het nieuwe sociale domein worden op wijkniveau (dichtbij de thuiswonende mensen) sociale wijkteams geformeerd waarin gemeenten gaan samenwerken met verschillende organisaties en spelers die gezamenlijk zorgondersteuning in de wijken bieden. Om op deze geheel nieuwe markt te blijven aansluiten, maakt BCIP de systemen momenteel geschikt voor toepassing in het nieuwe sociale domein. Geschette veranderingen hebben tot gevolg dat de afzetmarkt van BCIP wijzigt, met een nu al zichtbare terugval in omzet tot gevolg. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de organisatie, maar heeft ook voor de medewerkers grote gevolgen: zij worden geconfronteerd met nieuwe spelers op de afzetmarkt en zullen met meerdere verschillende partijen (en daarinbinnen met andere functionarissen) te maken krijgen. De inhoud en organisatie van hun werk zal hierdoor wijzigen. De medewerkers zijn echter onvoldoende toegerust			€ 10.000						

2014EUSF201148	DI	2014			NL	n.v.t.	Door de productie verder uit te bouwen wil Impres samen met WerkID de bestelinstructie in Almelo meer leven inblazen door structureel beter, duurzamer, efficiënter en ook meer banen te creëren. Groei in medewerkers wil men realiseren met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Realisatie vindt plaats door werken, leren en motiveren. Fasering: Oriënterende, voorschakel, aanbod verstekende en bemiddelingsfase. Het traject en de opleiding worden op een aan de doelgroep aangepaste wijze aangeboden en qua belasting opgebouwd; de kandidaat moet in staat zijn om minimaal 20 uur per week te kunnen werken als logistiek medewerker; de kandidaat wordt begeleid door een begeleider van Impres ADn de ervaren coach van Werk-ID. Het team moet groeien tot 20 medewerkers met minimaal 20 uur afhankelijk van de belastbaarheid van de medewerker. Na het succesvol doorlopen van het totale traject (AAK Logistiek & textiel medewerker) is de medewerker gediplomeerd en heeft een baan. Eedurende het gehele traject krijgt de kandidaat de (job)coach van Werk ID aan zijn/haar zijde die hem/haar zal helpen bij het doorlopen van het traject.	13-2-2015	13-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011480	DI	2014	Impres B.V.	OLDENZAAL	NL	n.v.t.	Textiel terug in Almelo	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011481	DI	2014	Shipyards Hoogezand Nieuwbouw B.V.	foxhol	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid SCHN BV	31-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 0		
2014EUSF2011482	DI	2014	DeMaCo Holland B.V.	NOORD SCHARWOU	NL	n.v.t.	LEAN-Adviseringstraject	21-5-2015	20-5-2016	€ 10.000	€ 20.000			18-2-2015	Afwijping
2014EUSF2011483	DI	2014	Hegeman VNO Bouw B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Stap voor stap naar duurzame inzetbaarheid bij Heg	25-2-2015	25-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011484	DI	2014	Stichting Brug Naar Werk	Hengelo	NL	n.v.t.	Werken met een arbeidshandicap	31-1-2015	30-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011485	DI	2014	ProRail	Utrecht	NL	n.v.t.	Organisatieinrichting en implementatie DI	7-2-2015	7-12-2015	€ 14.248					
			Bouwbedrijf Kroes en Co BV	Genemuiden			Kroes en Co Duurzame Inzetbaarheid			€ 7.124					

2014EUSF2011486	DI	2014	Roscolab	Haarlem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Roscolab	Roscolab (Rosco) is een in Nederland gevestigde wereldwijd opererende leverancier van creatieve decoroplossingen voor de entertainment industrie. Vanuit het verleden heeft Rosco een sterke focus gehad op de interne organisatieprocessen en op de meer technische kant van de professie en functies van medewerkers. Veel minder aandacht is geweest voor de ontwikkeling van medewerkers: vaardigheden, kennis en houdingsaspecten. Toenemende globalisering en concurrentie noodzakelijk tot een strategische heroriëntatie op de organisatie en manier van werken. Globalisering en resultaatgerichtheid zijn belangrijke wijzigingen. Momenteel kan Rosco niet snel genoeg reageren op ontwikkelingen in de omgeving (producten, markten), waardoor de resultaten onder druk komen te staan. Medewerkers (die kern van Rosco) lange termijn succes), zullen hierin mee moeten ontwikkelen en met hogere flexibiliteit kunnen reageren op veranderende marktomstandigheden, zodat Rosco haar marktpositie kan behouden en medewerkers hun werk. Rosco wil daarom de betrokkenheid van de medewerkers en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Rosco wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren.	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.450				
2014EUSF2011487	DI	2014	Afbouw Rheeze v.o.f.	Rheeze	NL	n.v.t.	Bedrijfs- of organisatiescan	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Organisaties moeten hun beleid herschikken en tijdig een analyse maken. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen, missie organisatie, commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheids beleid: (5 dimensie balans). Onze Scan zal waardenaspect van werk omvatten: keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt een plaats kunnen krijgen. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat niet de hulpbronnen op zich belangrijk zijn, maar het feit dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools. Vaststellen gewenste toekomstige situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie. Onderzoeken of de huidige instrumenten en regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000			3-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011488	DI	2014	Bato Plastics B.V.	Zevenbergen	NL	n.v.t.	Verhoging productiviteit en betrokkenheid	Bato Plastics B.V. heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt in zowel productie als omzet. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is echter veel minder snel gegroeid. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit laag is. Dergelijke ontwikkelingen ultiem zich in onduidelijkheden over de taak- en functieverantwoordelijkheden, faalkosten en tot klachten van klanten. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft bij Bato behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan. Bato laat daarom, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers, een adviesrapport opstellen om inzichtelijk te krijgen hoe de problematiek op een zo efficiënt en effectief mogelijke wijze kan worden aangepakt. Doel van dit traject is het verlagen/voorkomen van werkstress en het verhogen van de productiviteit en	6-1-2015	6-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 20.000				
2014EUSF2011489	DI	2014	Ten Brinke Services B.V.	Varsseveld	NL	n.v.t.	Het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed-	Ten Brinke is de afgelopen 15 jaar gegroeid van 300 naar 600 medewerkers. Binnen bouwbedrijven gaat er veel verloren aan faalkosten die het gevolg zijn van niet professionele voorbereiding en uitvoering van projecten. Dit gaat ten koste van het ondernemingsresultaat, de klanttevredenheid maar ook de medewerker tevredenheid. De missie luidt: Wij willen uitgroeien tot het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed- en bouwbedrijf en de meest aantrekkelijke werkgever in onze bedrijfstak. (Beneinde hier invulling aan te geven wil men de leercultuur binnen de organisatie bevorderen. Solar Cloud zal een onderzoek uitvoeren en een adviesrapport opstellen waarin de volgende vragen worden beantwoord: - Hoe kunnen wij het lerend vermogen van de organisatie bevorderen? - Welke maatregelen zijn noodzakelijk om dit te bereiken? - Hoe implementeren we deze maatregelen? - Hoe kunnen we onze medewerkers actief betrekken bij de verbetering van onze organisatie en van zichzelf? Het project onderscheidt de volgende stappen: 1. SWOT analyse van de actuele situatie; 2. analyse resultaten medew. en directie; 3. gewenste toekomstige situatie en knelpunten; 4. terugkoppeling/commitment directie en medewerkers; 5. definiëren ondernemingscultuur met medew. en directie; 6. ontwikkelen communicatiestructuur; 7. implementatie plan (wie, wat, wanneer), definiëren van meetpunten (kpi's); 8. begeleiden/ondersteunen bij de implementatie; 9. begeleiden van de evaluatie van gerealiseerde werken, het opstellen van de verbeterpunten n.a. hiervan, implementeren verbeterpunten in nieuwe	5-2-2015	5-12-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 6.425	€ 12.850			
2014EUSF201149	DI	2014	Trias Jeugdhulp	Zwolle	NL	n.v.t.	Trias Academie	Het project richt zich op de volgende deel-projecten: Gezond en veilig werken: - Uitvoeren van een inventarisatie binnen de organisatie gericht op het in kaart brengen van de belangrijkste Arbo- en veiligheidsrisico's en het gevoerde Arbo-beleid. - Uitbrengen van een advies t.a.v. de verbetering van het Arbo- / Verzuimbeleid. - Formulieren van een programma van eisen en selectie van een nieuwe Arbodienstverlener die past bij het nieuwe Arbo- / Verzuimbeleid. - Bieden van ondersteuning bij de implementatie van het nieuwe Arbo-beleid binnen de organisatie. Bevorderen van de leercultuur (persoonlijke ontwikkeling, kennisdeling, onderzoek en innovatie). Als projectleider zorgdragen voor de ontwikkeling en implementatie van de Trias Academy. De Trias Academy is de plek in de organisatie waar de volgende zaken plaatsvinden en in verbinding met elkaar worden gebracht: - Opleidingsbeleid: Ontwikkelen en implementeren van de administratieve en inhoudelijke coördinatie van alle opleidingsactiviteiten binnen de organisatie; - Kennisdeling: Het delen van kennis met externe partijen/partners en het delen van kennis binnen de organisatie; - Beveiligen en ondersteunen van medewerkers.	18-12-2014	18-10-2015	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000				
2014EUSF2011490	DI	2014	Vermeer Eemhaven International	Rotterdam	NL	n.v.t.	Medewerkers Overleg Verbetering Organisatie - MOVO	Vermeer Eemhaven International maakt stevige groei door. Voor het derde jaar op rij streven we onze doelstellingen voorbij. De organisatie is constant in beweging door het groeiend aantal medewerkers en de benodigde professionalisering om de marktpositie te verbeteren. Het streven is de organisatie plat te houden en de communicatielijnen kort. Verbetertrajecten om de organisatie te begeleiden in de groei worden vooral ingezet door het management. Het management merkt dat het personeel behoefte heeft mee te denken en bij te dragen aan deze professionalisering. In dit project willen we met de hulp van een adviseur: 1. een aanpak ontwerpen om de medewerkers actief te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk, en 2. deze aanpak (en de verbetervoorstellen die daaruit voortkomen) implementeren	11-12-2014	11-10-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2011491	DI	2014	NOC*NSF	ARNHEM	NL	n.v.t.	Het Nieuwe Gezonde Werken	Het project betreft de uitwerking van het programma Het Nieuwe Gezonde Werken voor 35 werknemers van NOC*NSF. Dit programma omvat voor elke medewerker een intakegesprek (1 uur), vier begeleidingssessies à 1 uur en tot slot een 'nuttakegesprek' (1 uur). Uitgangspunten bij de begeleiding in dit project zijn: 1. Begeleiding van medewerkers in het vinden van een optimaal evenwicht in de werk- en leefstijl, die holistisch wordt benaderd vanuit de vijf onderling verbonden thema's dynamisch werken, ontspannen en herstellen, bewegen, voeding en slaap. Door verbetering van dit evenwicht ontstaat een verbeterde duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid bij de deelnemers. 2. Het toepassen van de methodiek Klachten/Krachten in samenwerking met het Trimbos Instituut en 3. Toepassen van de nieuwste inzichten vanuit de gedragswetenschap. Doordat het traject zich uitspreid over een periode van 14 weken worden mogelijk meerdere fases van terugval opgevangen, om het duurzame effect van het programma te maximaliseren. Via begeleiding bij het stappenplan kennis, zelfkennis, en trainen van gezond gedrag als vaardigheid wordt	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 9.974	€ 19.950			

2014EUSF2011492	DI	2014	hotel/restaurant Ruyghe Venne	Westerbork	NL	n.v.t.	analyse van de interne organisatie van dit hotel/restaurant en van de verantwoordelijkheden en bij de medewerkers. In overleg met directie en (selectie van) medewerkers vaststellen wat de gewenste situatie is en welke stappen daartoe gezet moeten worden, uitgaande van flexibel inzetbaar binnen dit 24-uurs bedrijf, met oog voor	20-2-2015	20-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011493	DI	2014	hotel/restaurant Ruyghe Venne	Westerbork	NL	n.v.t.	het project duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor Uden Quadrant bv zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door een extern adviseur. Het uitgangspunt zal een zevenstappen model zijn ; 1. Creëren draagvlak 2. gebruik masken van structuren 3. Analyseren en vaststellen van noodzaak en behoefte 4. Ontwikkeling van beleid 5. Uitvoeren van beleid 6. Evaluatie 7. Verankering	18-2-2015	18-12-2015	€ 12.800						
2014EUSF2011494	DI	2014	Uden Quadrant bv	Nuland	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	7-2-2015	7-12-2015	€ 6.400						
2014EUSF2011495	DI	2014	Coffee Equipment B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Coffee Equipment ESF duurzame inzetbaarheid	10-2-2015	10-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.064	€ 18.129			
2014EUSF2011496	DI	2014	Elektrotechnisch bedrijf Nikkelen Groesbeek B.V.	Groesbeek	NL	n.v.t.	Uitblikken als lerende organisatie	26-3-2015	26-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011497	DI	2014	De Zorgzaak Facilities B.V.	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk klantproces	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011498	DI	2014	Looisvisie II B.V.	Lienden	NL	n.v.t.	Professionaliseringstraject	14-1-2015	14-11-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.300			
2014EUSF2011499	DI	2014	Stichting Syndion	GORINCHEM	NL	n.v.t.	Optimaliseren en professionaliseren processen	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			28-4-2015	ingetrokken na verlies	
			Kiwa N.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk			€ 10.000						

2014EUSF201150	DI	2014	Burghouts Bedrijven B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Burghouts	Burghouts Bedrijven B.V. is een gerenommeerd onderhoudsbedrijf gespecialiseerd in schilden-, service- en onderhoudswerkzaamheden. Burghouts werkt vooral voor grote opdrachtgevers zoals woningcorporaties. De concurrentie op de markt is de afgelopen jaren verhevigd. Om de komende jaren een prominente functie in de regio Nijmegen te vervullen is schaalvergroting noodzakelijk en heeft de directie van Burghouts besloten per 1-1-2015 een fusie aan te gaan met een collega onderhoudsbedrijf. Bij de fusie is duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Burghouts van groot belang. Doordat 2 bedrijven worden samengevoegd moeten alle bedrijfsprocessen (van de gehele orderdoorloop tot aan secundaire processen) geïntegreerd worden. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moeten worden vastgesteld, waarbij de benodigde competenties in kaart moeten worden gebracht. Tevens is het van belang om persoonlijke ambities (bijv. ten aanzien van doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie) in beeld te hebben. Deze interne mobiliteit is bevorderlijk voor de motivatie en daarmee de productiviteit. Behoud of vergroting van motivatie van medewerkers is sowieso vaak een kritische factor bij fusies: medewerkers kunnen onzekerheden ervaren, waarbij vaak cultuurverschillen moeten worden overbrugd.	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011500	DI	2014	Stichting Thuiszorg West-Brabant	Roosendaal	NL	n.v.t.	Effectieve informatie-uitwisseling	Sociaal intranet in combinatie met zelfsturing en ambulante zorg vraagt om externe begeleiding inzake effectieve informatie-uitwisseling.	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			€ 35.235		
2014EUSF2011501	DI	2014	ETS Taxi - Zorgvervoer B.V.	Zaandam	NL	n.v.t.	ETS - duurzaam verzorgd vervoeren	De zorgvervoer branche werkt met hele lage marges. De medewerkers die deze werkzaamheden uitvoeren zijn in het algemeen laag opgeleid en ook laag sociaal opgeleid. De mensen voeren met bezetting hun werk uit, maar hebben te maken met de spanning tussen planning en uitvoering, en worden geconfronteerd met het nodige leed van de klanten die ze vervoeren. Het project richt zich op deze vraagstelling met als doel een systeem te ontwikkelen waarbij de mentorschauffeurs een opleidingsprogramma en een handboek kunnen aanrekenen om de chauffeurs mentaal sterker te maken en begrip te creëren tussen de belasting die zij door meerdere factoren op een dag op zich af krijgen en druk vanuit de planning om zowel de klanten te dienen als een positieve bijdrage aan het bedrijfsresultaat te leveren. Het gaat over de wijze van perceptie over de rollen die beide moeten vervullen, en hiermee een verbetering van de samenwerking en reductie van stress realiseren. Een belangrijk deel van de werknemers populatie heeft een ?geschiedenis? (medisch, sociaal maatschappelijk) waarvan een groot deel ooit is ingestroomd met een zgn. social return status. Doelstelling project Het project richt zich op deze knelpunten om de oorzaak van deze problemen	28-1-2015	28-11-2015	€ 7.500	€ 15.000					
2014EUSF2011502	DI	2014	Media Markt Groningen B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur Media Markt	Om de kwaliteit van dienstverlening en klantgerichtheid te kunnen waarborgen en daarmee de leercultuur van de werknemers te kunnen verbeteren, dienen een aantal primaire bedrijfsprocessen en de daarbij behorende communicatie en documentenstroom tegen het licht te worden gehouden. De onderneming kent meerdere afdelingen op verschillend niveau die zich met een bepaalde klant en uit te voeren activiteit bezig moeten houden. De organisatie is groot en de werkzaamheden kenmerken zich door een hoog technisch gehalte, complexiteit en specialistisch karakter, waarbij tijdsdruk en deadlines een belangrijke rol spelen. Als gevolg van tijdsdruk is er weinig oog geweest voor de doeltreffendheid van primaire bedrijfsprocessen en daarmee de leercultuur van de werknemers. Bovendien legt de huidige situatie sociale problemen binnen de organisatie bloot. De belastingen die momenteel ontstaan binnen verschillende organisatieonderdelen zorgen voor een hoge mate van stress en grote ziekteerfenomenen. Hierdoor worden deze bedrijfsonderdelen nog kwetsbaarder, zwaardere belasting en dreigt een viciueus cirkel te ontstaan. De directie wenst middels dit project inzichtelijk te maken hoe de organisatie en	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 20.000			€ 0		
2014EUSF2011503	DI	2014	Kraamzorg Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Professioneel Kraamzorg Rotterdam	Kraamzorg Rotterdam wenst in het kader van duurzame inzetbaarheid te werken aan het organisatie ontwerp. Uitgangspunt hierbij is dat we in gezamenlijkheid met alle medewerkers uit alle lagen van de organisatie komen tot een werkomgeving die de visie succesvol zijn in betekenisvol werk ondersteunt. Dit houdt in dat Kraamzorg Rotterdam wil investeren in een organisatie waarin het versterken van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers centraal staat. Medewerkers verkrijgen meer zeggenschap over hun werkzaamheden en nemen daar verantwoordelijkheid voor. Het realiseren van deze doelstelling vraagt een intereel verandertraject op het gebied van competenties, cultuur, leiderschap en structuur. Thema's die in dit project aan de orde zijn, zijn: - Leercultuur - Aanpassen organisatie van werk - Flexibele werkcultuur	15-1-2015	15-11-2015	€ 9.000	€ 18.000	€ 7.601		€ 15.203		
2014EUSF2011504	DI	2014	BMN B.V.	Logik	NL	n.v.t.	BMN staat voor duurzaam inzetbaar	De structuurveranderinge wordt niet van bovenaf opgelegd, maar samen met de medewerkers wordt er een nieuw ontwerp gemaakt. BMN is gespecialiseerd in het chemisch en mechanisch behandelen van roestvaststaal. BMN is de laatste jaren een stabiele organisatie geweest ook qua omzet en rendement. Om ook in de toekomst stabiel en duurzaam te zijn wil BMN verder opschalen en professionaliseren. Zo willen wij kunnen beantwoorden aan de nieuwe eisen die gesteld worden aan de inzetbaarheid van organisatie, management en medewerkers. BMN hecht veel waarde aan de continuïteit van haar bedrijfscultuur. BMN wil haar medewerkers de ruimte geven om zich verder te ontwikkelen om zo samen te bouwen aan duurzame groei. De ambitie om beter en meer op de markt te spelen noodzaakt tot het vaststellen en implementeren van nieuwe missie, doelen en strategie. Tot nu toe zijn die op een nogal informele wijze in de organisatie ingebracht. Een nadere vaststelling van de huidige situatie lijkt daarom gewenst. Het project BMN staat voor duurzame inzetbaarheid daarom gestart met een quick scan om zo een goede situatie-analyse te kunnen maken. Verwacht wordt dat de nieuwe groei-strategie zeker ook gericht zal zijn op het versterken van het planmatig werken, op het verbeteren van de interne sturing en op het verbeteren en uitbreiden van de werkprocessen.	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000		€ 20.000		
2014EUSF2011505	DI	2014	MEE Zuidooft Brabant	Waalre	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid MEE Zuidooft Brabant	MEE Zuidooft Brabant (MEE) is een zelfstandig dienstverlener die zich inzet om de zelfredzaamheid en eigen regie te versterken van kwetsbare mensen (al dan niet met een beperking) en van hun sociale netwerk. Het zorglandschap in Nederland zal drastisch veranderen. In het sociale domein worden op wijkniveau (dichtbij thuiswonende mensen) sociale wijkteams gevormd waarin gemeenten gaan samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk ondersteuning in de wijken bieden. Ook MEE moet zich hierin een positie verwerven. Om als onderdeel van de wijkteams goed te kunnen functioneren, zullen de medewerkers buiten de muren van de eigen organisatie moeten kijken, denken en werken. Zij zullen zich moeten ontwikkelen tot generalistisch Sociaal Werkers die ondersteuning kunnen bieden aan een bredere doelgroep. Medewerkers zullen daarom met meer regelruimte hun professionaliteit moeten inzetten in samenwerking met in- en externe collega's. Hiertoe is het nodig om verantwoordelijkheden op een lager niveau (medewerker en team) in de organisatie te verankeren. Medewerkers zijn echter onvoldoende vaardig om op deze wijze te werken en moeten bij deze omslag in denken en werken ondersteund worden. Als deze	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000		€ 22.300		
2014EUSF2011506	DI	2014	Van Gansewinkel Groep B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Gezonde eenmansbelading	Van Gansewinkel is sinds 2009 bezig met het onderzoeken van de mogelijkheden voor eenmansbelading (bv tweemansbelading). Belangrijk aandachtspunt bij eenmansbelading is dat dit op een gezonde en veilige wijze gebeurt. Er is daarom een hulpmiddel (12move) ontwikkeld om containers te verplaatsen en er zijn randvoorwaarden opgesteld waaronder eenmansbelading mogelijk is. Om ervoor te zorgen dat overbelasting op den duur wordt voorkomen en duurzame inzetbaarheid wordt bevordert, is het belangrijk om te bepalen of het hulpmiddel op de juiste wijze wordt gebruikt en of de routes en aanbiedplaatsen aan de reeds geïdentificeerde randvoorwaarden voldoen of dat nog aanvullende randvoorwaarden moeten worden gedefinieerd en geïmplementeerd. Tevens worden de medewerkers bevraged over ervaringen en verbeterpunten. De inzet van hulpmiddelen en de juiste definiering en implementatie van randvoorwaarden moet uiteindelijk leiden tot een mindering van de fysieke belasting en een verbetering van de werksituatie.	7-2-2015	7-12-2015	€ 10.000	€ 20.000					
											€ 10.000						

2014EUSF2011507	DI	2014			NL	n.v.t.		De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	20-1-2015	20-11-2015		€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011508	DI	2014	Veurlink GWW B.V.	Brucht	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Bedrijfs- en Organisationscan: Afname van de Loyalis Vragenlijst Vitaal in je Werk voor alle medewerkers van Zicht Primair Onderwijs. Als basis voor de Loyalis Vragenlijst Vitaal en Werk dient het zogenaamde 'Huis van Ilmarinen?'. De vragenlijst gaat in op alle 'verdiepingen' van het 'Huis van Ilmarinen?' en geeft zo een compleet beeld van hoe de werknemer er voor staat met betrekking tot zijn gezondheid in relatie tot het werk. De vragenlijst is modular opgebouwd. De basis wordt gevormd door de 'Workability Index?', ook wel genoemd de 'Lindes Werkveermeten?' en door de 'Schoolgezondheidsmeten?'. Beide zijn instrumenten die een solide wetenschappelijke basis hebben. Met het beantwoorden van de vragenlijst krijgt een individuele medewerker inzicht in zijn werkvermogen en werkbeleving. De vragenlijst bestaat uit twee delen. Een deel is gericht op het bepalen of de werknemer een verhoogd risico heeft om in de toekomst uit te vallen. Dit deel gaat vooral over zijn gezondheid, zijn vermogen om het werk te verrichten en hoe hij of zij het werk beleeft. Uit de antwoorden volgt een score.	6-2-2015	6-12-2015		€ 10.000	€ 8.840	€ 17.680		
2014EUSF2011509	DI	2014	Zicht Primair Onderwijs	Gemert	NL	n.v.t.	Scan Vitaal in je Werk voor medewerkers van Zicht	Het ambtenarenapparaat binnen de gemeente Sint-Oedenrode is betrekkelijk oud. Veel medewerkers zijn al langere tijd in dienst en doen al langere tijd hetzelfde werk. De werkdruk wordt als hoog ervaren. Duidelijk is geworden dat er behoefte is om meer en organisatiebreed zaaiend te gaan werken op een uniforme wijze. Om er voor te zorgen dat medewerkers gezond en met plezier hun werk blijven uitvoeren en breder inzetbaar zijn is de gemeente voornemens een project te starten waarbij interne werkprocessen anders worden georganiseerd, verbeterd, geautomatiseerd en verder gestandaardiseerd. Doel van het project is de werkzaamheden zo te organiseren dat de werkdruk verminderd, efficiëntie is toegenomen en de werkprocessen ook naar de toekomst toe duurzaam zijn ingericht. Hierbij kan gedacht worden aan werkprocessen m.b.t. vergunningen, subsidieverstekkingen, meldingen, klachten en aangiften. De gemeente Sint-Oedenrode huurt hiervoor externe deskundigheid in die het nieuwe zaaiend werken moet gaan begeleiden. Het project zal beginnen	17-3-2015	17-1-2016		€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011511	DI	2014	gemeente Sint-Oedenrode	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Doorontwikkeling dienstverleningsprocessen	Irmato Industrial Solutions Eindhoven B.V. (hierna: Irmato) biedt naast engineering ook dienstverlening op het gebied van PDM en CAD/CAM. Irmato wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Irmato beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Irmato vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Irmato een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	7-1-2015	7-11-2015		€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011510	DI	2014	Irmato Industrial Solutions Eindhoven B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	De constant veranderende klantvraag (duur contracten, marge/prijsdruk activiteiten en definitie toegevoegde waarde) leidt bij ons tot een aanscherping van de operationele strategie. De huidige operationele aansturing (veelal top down) vraagt tevens om een bottom up bijdrage van de werknemers. Een snelle vertaling van (nieuwe) klantvragen, duurzame verbeteringen geïnitieerd door de operatie, het leveren conform afspraak, het signaleren van afwijkingen en direct vertalen naar acties zijn essentieel. Er is vanuit een strategisch OpEx traject een verbeterprogramma Smart@Work opgesteld. Dit programma richt zich op het ontwikkelen van een slimme arbeidsorganisatie en verbetercultuur, engageren van leidinggevenden en monteurs bij het continu verbeteren, het vergroten van de klant oriëntatie en het realiseren van efficiency verbeteringen. Om het programma duurzaam te implementeren is een uitrolplan uitgewerkt. De scope van dit project: Implementatie Smart@Work's het tijdig realiseren van het uitrolplan bij ons op locatie door een externe adviseur. Via een quick scan en root cause analyse zijn 150 knelpunten in het primaire proces geïdentificeerd. O.a.v. toegevoegde waarde voor productiviteit en	9-1-2015	9-11-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2011511	DI	2014	Bilfinger Scaffolding B.V.	Brielle	NL	n.v.t.	SmartATWork	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	3-2-2015	3-12-2015		€ 10.000	€ 20.000		3-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011512	DI	2014	C.G.M. Services BV	Herkenbosch	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	ArceorMittal Projects Netherlands B.V. (AMP) is een grote werkgever binnen de staalwerkings industrie. Tijdens het onderzoek naar de mogelijke vervanging van het huidige ERP pakket heeft men geconstateerd dat er binnen de organisatie behoefte is aan het verbeteren van de huidige werkwijze. Men zal binnen dit project in samenwerking met de medewerkers de processen inzichtelijk maken en optimaliseren. Op dit moment worden orders met veel meer moeite dan wenselijk gerealiseerd, wat tot onnodige werkdruk leidt. AMP is er van overtuigd dat vereenvoudiging/verduidelijking van de werkwijze zal leiden tot verminderde werkdruk en een betere service naar de klanten. Men zal hiertoe de bedrijfsprocessen onder de loep laten nemen door Lean Support te Amersfoort. Lean Support start een traject dat erop gericht is om in nauwe samenwerking met alle medewerkers te komen tot een vernieuwing van de proces organisatie en aansturing van de werkprocessen waardoor er uiteindelijk een efficiëntere organisatie wordt gerealiseerd waarin het prettig werken is. Medewerkers worden maximaal betrokken bij het gehele project voor de nodige input en draagkracht. Project stappen: Stappen: 1. analyse van knel- en verbeterpunten in de huidige werkwijze (nulmeting); 2. ontwerpen van de gewenste toekomstige werkwijze; 3. verbeterplan opstellen voor de implementatie; 4. uitvoeren van het verbeterplan. Onderdeel van de toekomstige werkwijze zal zijn: Berichten van een stuurgroep. Benoemen van diverse implementatie teams. Meetbare succesindicatoren benoemen: o Prestatie indicator (hard, meetbaar)	3-2-2015	3-12-2015		€ 10.000	€ 10.000	€ 37.000		
			ArceorMittal Projects Netherlands B.V.	Heljningen			Procesverbetering bij ArceorMittal				€ 10.000					

2014EUSF2011514	DI	2014			NL	n.v.t.	Mi Refugio is een organisatie die zich richt op het welzijn van Nederlands-Caribische jongeren met een licht verstandelijke beperking. Bij Mi Refugio zijn 13 welzijnswerkers werkzaam. Zij zijn weliswaar professioneel geschoold maar omgaan met deze doelgroep vereist speciale competenties. Bijvoorbeeld omdat de medewerkers veelal op gevoelsniveau moeten communiceren en ook op dat niveau heel direct en confronterend worden aangesproken. De afbreukrisico voor de medewerkers zijn dus aanzienlijk, ondanks hun loyaliteit jegens de jongeren en hun betrokkenheid bij het werk. Daarnaast ervaren de medewerkers ongewenste druk en stress en is de organisatie kwetsbaar voor uitval omdat de personeelsbezetting relatief klein is. Vergroten van hun duurzame inzetbaarheid is dus essentieel voor alle betrokkenen. Noodzakelijk voor het goed functioneren van de Mi Refugio medewerkers en vooral voor het beschermen van de medewerkers zijn twee aspecten van groot belang: - ondersteuning van medewerkers door het versterken van werkgebonden hulpbronnen om zo een veilige en resultaatgerichte omgeving te creëren - het bij de medewerkers opbouwen en benutten van persoonlijke hulpbronnen om zo duurzaam om te gaan met de spanningen waarmee zij in dit werk te maken krijgen.	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011515	DI	2014	Stichting Mi Refugio	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Mi Refugio	Langepac B.V. in Wychen (opgericht in 1988) met ca. 125 medewerkers verkoopt, ontwikkelt en produceert verpakkingsmachines. Langepac B.V. maakt onderdeel uit van de Britse Molins Group, wereldwijd marktleider in verpakkingsmachines en een beursgenoteerde organisatie. Langepac B.V. exporteert ongeveer 90% van haar omzet. Langepac B.V. is de laatste jaren snel gegroeid en is een innovatief, internationaal georiënteerd bedrijf. De nieuwste technieken en technologieën worden gebruikt bij de ontwikkeling en productie van de standaard en klantspecifieke verpakkingsmachines. Langepac B.V. wil niet alleen een succesvol internationaal opererend hoogwaardig productiebedrijf zijn maar ook een professionele werkomgeving bieden waar elke medewerker wordt uitgedaagd zijn talenten optimaal te ontwikkelen. Langepac heeft ambitieuze groeiplannen en de medewerkers spelen daarin een cruciale rol. In het kader van het verder professionaliseren van de Langepac B.V. organisatie is het nu van belang een aantal belangrijke HR items, zoals het aanpakken van het ziekteverzuim en veilig werken (thema 3 Bevordering Gezond en Veilig Werken), het inventariseren en ontwikkelen van	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011517	DI	2014	Langen Group	WICHEN	NL	n.v.t.	Competentieontwikkeling vitaliteit en DI	Bieze BV legt zich toe op de productontwikkeling, marketing en verkoop van kwalitatief hoogwaardige (koe)liefse gemakproducten. De gemiddelde leeftijd bij Bieze is 40,4. Gezien de leeftijdsopbouw van het personeel en de voortdurend wijzigende functiehoud wil men aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidige en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te blijven functioneren. Bieze wil een preventief medisch onderzoek onder de haar medewerkers uitvoeren. De doelstellingen van het onderzoek zijn: - Het monitoren en in kaart brengen van de gezondheidsrisico's die gerelateerd zijn aan het werk en de leefstijl, waardoor eventueel preventieve maatregelen worden genomen om deze risico's te beperken. - Het opsporen van gezondheidsrisico's van medewerkers en het signaleren van werk- en gezondheidsproblemen. - Adviseren van de medewerkers over de effecten van hun leefstijl.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.200	€ 12.400		
2014EUSF2011519	DI	2014	Bieze B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Bieze aan de slag met DI van haar medewerkers	Gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers en Bieze staan centraal. Bieze Bedrijfs- en Organisatiescan: Aframe van de Loyalis Vragenlijst Vitaliteit in je Werk voor alle medewerkers van Qliq Primair. Als basis voor de Loyalis Vragenlijst Vitaliteit in je Werk dient het zogenaamde Buis van Immanen. De vragenlijst gaat in op alle belemmeringen van het Buis van Immanen en geeft zo een compleet beeld van hoe de werknemer er voor staat met betrekking tot zijn gezondheid in relatie tot het werk. De vragenlijst is modulair opgebouwd. De basis wordt gevormd door de Workability Indexboek wel genoemd de Bidex Werkvermogen door de Scholingszorgheidmeter. Beide zijn instrumenten die een solide wetenschappelijke basis hebben. Met het beantwoorden van de vragenlijst krijgt een individuele medewerker inzicht in zijn werkvermogen en werkbeleving. De vragenlijst bestaat uit twee delen. Een deel is gericht op het begaan of de werknemer een verhoogd risico heeft om in de toekomst uit te vallen. Dit deel gaat vooral over zijn gezondheid, zijn vermogen om het werk te verrichten en hoe hij of zij het werk beleeft. Uit de antwoorden volgt een score. De score heeft een voorspellende waarde over	6-2-2015	6-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201152	DI	2014	qliqprimair	helmond	NL	n.v.t.	Scan Vitaal in je Werk voor medewerkers van Qliq	Gipmans Plantenwekerij is een pragmatisch gedreven en ingerichte organisatie. De organisatie is ca. 100 fte. groot. Door de groei in de afgelopen jaren, als ook de veranderende marktomstandigheden is een professionalisering van de organisatie noodzakelijk. Klanten vragen een op maat gemaakte, individueel gespecificeerde groenteplanten. Om in de toekomst ook aan deze vraag te kunnen blijven voldoen, krijgt Koenen en Co de opdracht de organisatie te scannen en een verbeterplan op te stellen en uitvoering te geven aan het plan met als doel de medewerkers in de organisatie beter te positioneren om de kennis in het bedrijf beter te gebruiken en verder te ontwikkelen. Ontwikkeling en binding van medewerkers is noodzakelijk om dit te realiseren. Hiervoor moet een organisatiescan uitgevoerd worden (incl. Ri&E, ARBO, verzuim, rolevdeling, hiërarchie, aansturing en controle, etc.) en adviezen opgesteld worden voor de implementatie daarvan. Het gehele proces wordt besproken met Hans Jacobs. Koenen en Co zal in de	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 31.200		
2014EUSF2011520	DI	2014	Gipmans Productie BV	venlo	NL	n.v.t.	Herinrichting organisatiestructuur	Inzet op duurzame inzetbaarheid is allesbehalve een luxe. Het schept de voorwaarden voor gezonde, flexibele en betrokken medewerkers, die zowel binnen als buiten het huidige bedrijf hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Werknemers en werkgevers hebben zelf de verantwoordelijkheid en een groot belang om voor elkaar aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers hebben er belang bij op een goede manier werkzaam te kunnen zijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voortijdige uitval door ziekte of werkloosheid heeft grote - en niet alleen financiële - gevolgen voor de werknemer en zijn of haar gezin. Werkgevers hebben een zekelijk belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren: via verzuimpreventie en verhoging van de arbeidsproductiviteit valt er nog wel te winnen. En werkgevers die zich aantrekkelijk maken door te investeren in duurzaam werken, beschikken over voldoende, gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Dat draagt bij aan de concurrentiekracht en continuïteit van hun onderneming. Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk	20-1-2015	20-11-2015	€ 10.000	€ 14.250	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2011522	DI	2014	Bouwmaatschappij Vuurboom	valthermond	NL	n.v.t.	Vuurboom Duurzame inzetbaarheid	Tolq (tolq.com) is een snelgroeiend vertaalbedrijf gespecialiseerd op website vertalingen die gebruik maakt van circa 45.000 professionele vertalers wereldwijd en circa 12 technische- en commerciële mensen in Nederland. D.m.v. patenten en slimme algoritmes worden de binnengehaalde vertaalopdrachten onder de vertalers verspreid. Dit proces is uiterst gecompliceerd aangezien het gehele vertaalproces geautomatiseerd is, maar je toch met menselijke vertalers te maken hebt die o.a. vragen stellen, problemen rapporteren etc. Tolq wil haar organisatie zo optimaal mogelijk inrichten. Hierbij moet gedacht worden dat medewerkers in de sales, vertaal en IT afdeling totaal afgescheiden moet kunnen opereren vanuit hun eigen cel maar wel betrokken blijven. Aan de andere kant, is technische ondersteuning aan de klant noodzakelijk gezien de grote hoeveelheid technische vragen die klanten hebben voordat zij een order plaatsen. Deze overlap kan problemen veroorzaken en voor een structuur zorgen dat de organisatie negatief	17-1-2015	17-11-2015	€ 7.124	€ 20.000				
2014EUSF2011523	DI	2014	Tolq.com IP B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Tolq duurzame structuren 2014	Stichting Ayudo (Ayudo) is een organisatie die zich richt op het bieden van hulp aan mensen met een cognitieve en/of lichamelijke beperking. De medewerkers van Ayudo zijn weliswaar professioneel geschoold maar omgaan met deze doelgroep vereist speciale competenties. Bijvoorbeeld omdat de medewerkers veelal op gevoelsniveau moeten communiceren en ook op dat niveau heel direct en confronterend worden aangesproken. De afbreukrisico voor de medewerkers zijn dus aanzienlijk, ondanks hun loyaliteit jegens de jongeren en hun betrokkenheid bij het werk. Daarnaast ervaren de medewerkers ongewenste druk en stress en is de organisatie kwetsbaar voor uitval omdat de personeelsbezetting relatief klein is. Vergroten van hun duurzame inzetbaarheid is dus essentieel voor alle betrokkenen. Noodzakelijk voor het goed functioneren van de Ayudo medewerkers en vooral voor het beschermen van de medewerkers zijn twee aspecten van groot belang: - ondersteuning van medewerkers door het versterken van werkgebonden hulpbronnen om zo een veilige en resultaatgerichte omgeving te creëren - het bij de medewerkers opbouwen en benutten van persoonlijke hulpbronnen om zo duurzaam om te gaan met de spanningen waarmee zij in dit werk te maken krijgen.	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
			Stichting Ayudo	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Ayudo			€ 10.000						

2014EUSF2011524	DI	2014		NL	n.v.t.	Doel van het project: Bouwgroep Dijkstra Draisma adviseren en ondersteunen bij de implementatie van een lerende organisatie waarin de individuele gezonde, gemotiveerde en competente medewerker het verschil maakt. Activiteiten: a) Belevingsonderzoek: door middel van interviews met medewerkers en directie wordt informatie verzameld. b) Verwerken onderzoeksresultaten in presentatie en maken presentatie. c) Presenteren en bespreken van de resultaten van het belevingsonderzoek richting de medewerkers. d) Presenteren van de resultaten van het belevingsonderzoek richting de directie. e) Opstellen van een advies met implementatieplan om te komen tot een lerende organisatie. f) Het implementatieplan samen met de directie vertalen naar acties om de motivatie en betrokkenheid te vergroten. g) Up to date maken van de functieprofielen. Schrijven van nieuwe of aanpassen van bestaande functieprofielen per functiegroep. Hierbij worden medewerkers van de functiegroep geïnterviewd, om op die manier de betrokkenheid van de medewerkers bij de profielen te vergroten. h) Opzetten en implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gekoppeld aan de functieprofielen. Medewerker en	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011525	DI	2014	Bouwgroep Dijkstra Draisma	Dokkum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid BGD02014	Techniko is een allround installatiebedrijf dat alle diensten levert rond gas, licht en water. Als innovatief installatiebedrijf is Techniko steeds op zoek naar nieuwe mogelijkheden voor efficiënt water- en energieverbruik en overschakeling op duurzame energie. Het bedrijf installeert zo duurzaam mogelijk en waar het maar enigszins kan, worden recyclebare materialen gebruikt. Techniko werkt met een eigen 24-uurs servicedienst, met monteurs die zo vaak alle technische medewerkers VCA gediplomeerd zijn. Techniko is continu in ontwikkeling. Er wordt gebruik gemaakt van de nieuwste technieken en de laatste trends worden gevolgd. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van de medewerkers. De installatiebeheer en bouwsector hebben de laatste jaren veel moeten inleveren door de crisis. Marges zijn onder druk komen te staan en dit heeft geresulteerd in een aanpassing van de personele bezetting. In het afgelopen jaar is besloten om met een kleiner team verder te gaan om de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011526	DI	2014	Techniko	Ekehaar	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Techniko	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanpakpunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Drive Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	20-2-2015	20-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011527	DI	2014	Dakdekkersbedrijf van den Hurk - Doeze	Heeze	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Stenden Hogeschool kent sinds 2010 een gezondheidsbeleid, 'Stenden Gezond aan het werk?'. De komende jaren dreigt de vergrijping van het docentenbestand en hiermee de uitstroom van kostbare kennis en ervaring. In dit kader heeft Stenden ervoor gekozen een actief gezondheidsbeleid in te zetten om op deze wijze een bijdrage te leveren aan de gezondheid en vitaliteit, en daarmee aan de duurzame inzetbaarheid, van hun medewerkers. Stenden neemt hierin de verantwoordelijkheid om een gezonde leefstijl te stimuleren en duurzaam te bevorderen. Een belangrijk aspect is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker, voornamelijk als het gaat om de eigen duurzame inzetbaarheid. Hierin is fysieke gezondheid één van de elementen die belangrijk is in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het bevorderen van beweging en sporten is onderdeel van het gezondheidsbeleid. Een externe adviseur wordt verzocht de mogelijkheden, met name in te pasbare instrumenten, te onderzoeken en te implementeren. Het gaat hierbij om bewegingsinstrumenten die passen in de dagelijkse praktijk van de medewerker, inzicht geven en een bijdrage leveren aan verantwoord bewegen c.q. sporten.	14-1-2015	14-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 20.000			
2014EUSF2011528	DI	2014	Stenden hogeschool	Ileuwarden	NL	n.v.t.	Stenden Duurzaam in Beweging	De transportsector werkt traditioneel met lage marges. Als truckdealer wil de Nebim Group excelleren, enerzijds om te onderscheiden ten opzichte van de concurrentie, anderzijds om de beste oplossingen te bieden voor klanten. Als organisatie moet je dan continu creatief zijn en mogelijkheden onderzoeken om te verbeteren. Niet alleen de kwaliteit, maar ook hoe medewerkers optimaal, veilig en gezond kunnen werken en zich kunnen ontwikkelen. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samengewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan leren en verbeteren. Het project behelst de volgende stappen: - Bedrijfs- en organisatiescan om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, wat de visie en missie is, welke cultuur er heerst en het realiseren van een projectteam. - Definieren van doelstellingen voor het projectteam en voor de organisatie. - Workshops inzakke leren en verbeteren om aan alle lagen van de organisatie duidelijk te maken hoe te leren en verbeteren. - Leren en verbeteren projecteren op gezondheid en veiligheid waarbij aandacht wordt besteed aan risico's, gebruik van middelen en met name aan bewustwording en bevorderen van veilig gedrag. - Verbeterprojecten realiseren met het projectteam op een gestructureerde wijze, waarbij de leercultuur feitelijk reeds wordt geïmplementeerd in de organisatie.	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 8.462	€ 16.925			
2014EUSF2011529	DI	2014	Nebim B.V.	Weert	NL	n.v.t.	leren en verbeteren als teamprestatie	Vers Logistiek BV is een logistieke dienstverlener voor levensmiddelenproducenten. De gemiddelde leeftijd bij Vers Logistiek is 54,4 jaar. Gezien de leeftijdsopbouw van het personeel en de fysiek zware werkzaamheden in sommige functiecategorieën wil men aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidige en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te blijven functioneren. Vers Logistiek wil een preventief medisch onderzoek onder de haar medewerkers uitvoeren. De doelstellingen van het onderzoek zijn: Het monitoren en in kaart brengen van de gezondheidsrisico's die gerelateerd zijn aan het werk en de leefstijl, waardoor eventueel preventieve maatregelen worden genomen om deze risico's te beperken; Het opsporen van gezondheidsklachten van medewerkers en het signaleren van werk- en gezondheidsproblemen; Adviseren van de medewerkers over de effecten van	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201153	DI	2014	Vers Logistiek BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Vers Logistiek werkt aan DI van haar medewerkers	Sinds 2012 is Boon Edam bezig met projecten rondom duurzame inzetbaarheid. Aanleiding hiervoor zijn het fysiek zware werk dat de medewerkers doen en de vergrijping in het personeelsbestand. Ook het werven van technisch personeel is lastig in verband met een tekort aan instroom op de arbeidsmarkt. Begin 2014 is een afstudeerstageprogramma gestart bij Boon Edam, die een mobiliteitsbeleid heeft opgesteld. Bij (vond) aan het werk (Mobiliteitsbeleid als onderdeel van duurzame inzetbaarheid). Er zijn concrete adviezen gedaan, en er zijn veel personeelsinstrumenten beschikbaar, maar op het gebied van bewustwording is nog een grote slag te maken. Om de bewustwording in de organisatie te verhogen start Boon Edam samen met Martijn de Wildt (hierna te noemen: Qidos) het project Sterk in je werk. Uitgangspunt hierbij is dat Boon Edam faciliteert, en de medewerkers de mogelijkheden benutten. Boon Edam en Qidos starten in coöcreatie met het afstemmen van de projectaanpak. Vervolgens zal Qidos workshops/gesprekken houden met de directe, HR, OR en de projectgroep om de visie over duurzame inzetbaarheid	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.937	€ 15.875		
			Royal Boon Edam International B.V.	Edam	NL	n.v.t.	Sterk in je werk		€ 10.000							

2014EUSF2011530	DI	2014			NL	n.v.t.	Het uitvoeren van een periodiek preventief medisch onderzoek, waarvan op basis van de uitkomsten uit de vragenlijsten deelnemers worden uitgenodigd voor vervolgonderzoek. Het instrument moet in te passen zijn in de organisatie. De noodzaak hiervan voor de organisatie is gelegen aan o.a.: - een wettelijke verplichting, een onderdeel van de Arbodwetgeving en volgt op het plan van aanpak uit de Risico inventarisatie De concrete activiteiten betreffen: - Zelf assessment, door het invullen van vragenlijsten, gericht op leefstijl, gezondheid, werkvermogen, en gezondheidsklachten in relatie tot werk - Analyseren van vragenlijsten en verstrekken van advies - Lichamelijk onderzoek naar gezondheid gerelateerd aan leefstijl (bloeddruk, cholesterol, glucose, Hartslag in rust, BMI, Vet% lichaam) - Lichamelijk onderzoek naar gezondheid gerelateerd aan werkzaamheden (gehoor, visus, longonderzoek, huidonderzoek, FIT voor het werk) - Terugkoppeling op individueel niveau	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000			20-8-2015	Ingetrokken na verlijning	
			Driessen HRM BV	Helmond	NL	n.v.t.	Van Screening tot Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					
2014EUSF2011531	DI	2014			NL	n.v.t.	Meba Sport Holding B.V. (Meba) is de organisatie waaronder een aantal schoenenwinkels ressorteert. Meba heeft de afgelopen jaren de negatieve invloeden van de economische crisis gevoeld, met omzetting tot gevolg. Om dit om te buigen heeft Meba besloten om een andere koers te volgen in de relatie tussen Meba en haar klanten. Meba zal hiertoe multi channel communicatie onderdeel gaan maken van haar marketing beleid. Het nieuwe communicatiemodel zal niet alleen vanuit het hoofdkantoor van Meba ingezet worden; ook personeel in de winkels zal dit model gaan toepassen en de communicatie met klanten via meerdere kanalen (zowel klassieke media en direct mail als nieuwe media zoals social media) actief moeten inzetten. Dit betekent dat de medewerkers hiervan gefaciliteerd dienen te worden, zowel met instrumentarium als met ondersteuning over hoe zij hiermee in hun dagelijks werk moeten omgaan. Gebleken is dat de medewerkers onvoldoende zijn toegerust om deze nieuwe communicatiemethoden toe te passen en in hun	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000					
			Meba Sport Holding BV	Heilo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Meba Sport Holding			€ 10.000					
2014EUSF2011532	DI	2014			NL	n.v.t.	Er zal een organisatieonderzoek worden uitgevoerd om de bedrijfsprocessen binnen de organisatie in kaart te brengen met de bedoeling dit in de toekomst beter te laten functioneren. Dat geldt met name voor het aansluiten van processen van de verschillende afdelingen binnen de onderneming. Na een eerste gesprek met individuele medewerkers wordt gesproken over de huidige organisatie van processen, eventuele knelpunten en verbeterpunten. Deze zijn bottom-up aanpak garandeert een grote mate van betrokkenheid. De bestaande processen binnen de arbeidsorganisatie zullen kritisch worden bekeken en interviews met medewerkers moet een beter inzicht hierin geven. Hieruit voortvloeiend zal een plan met adviezen worden geformuleerd die van belang kunnen zijn voor een effectieve implementatie. Het plan voorziet in een project matige aanpak, waarbij projectteams worden gevormd, verantwoordelijk voor een bepaald werkgebied. Hierbij komen de hoofdprocessen en hoofdtaken van medewerkers aan de orde, zullen werkprocessen moeten worden vastgelegd in aanspraak met betrokkenen,	26-3-2015	26-1-2016	€ 20.000	€ 8.756	€ 17.513			
			Nijland Cycling BV	Heeten	NL	n.v.t.	Gezamenlijk efficiënt en duurzaam presteren			€ 10.000					
2014EUSF2011533	DI	2014			NL	n.v.t.	Het herinrichten van de organisatie en bedrijfsprocessen van PF-T Profiles om de productiviteit van de organisatie te verbeteren en de betrokkenheid te vergroten met als uitgangspunt een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	16-1-2015	16-11-2015	€ 16.000					
			PF-T Profiles	Dronten	NL	n.v.t.	PF-T Profiles optimaal			€ 8.000					
2014EUSF2011534	DI	2014			NL	n.v.t.	Bedrijf- en organisatiecan mbv TNO safety and core business, een periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid bij alle medewerkers, het bevorderen van gezond en veilig werken dmv trainingen aan preventiemedewerkers.	3-2-2015	3-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			DeLaval BV	Steenwijk	NL	n.v.t.	Traject Duurzame Inzetbaarheid DeLaval			€ 10.000					
2014EUSF2011535	DI	2014			NL	n.v.t.	Dutch Spices (DS) is producent van smaakvolle en allergievrije kruiden, specerijen, sauzen en marinades. De gemiddelde leeftijd bij DS is 39,9 jaar. Gezien de leeftijdsopbouw van het personeel en de fysiek zware werkzaamheden in sommige functiecategorieën wil men aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidseven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidige en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te blijven functioneren. DS wil een preventief medisch onderzoek onder de haar medewerkers uitvoeren. De doelstellingen van het onderzoek zijn: Het monitoren en in kaart brengen van de gezondheidsrisico's, die gerelateerd zijn aan het werk en de leefstijl, waardoor eventueel preventieve maatregelen worden genomen om deze risico's te beperken; Het opsporen van gezondheidsklachten van medewerkers en het signaleren van werk- en gezondheidsproblemen; Adviezen van de	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlijning	
			Dutch Spices B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Vitale medewerkers bij Dutch Spices			€ 10.000					
2014EUSF2011536	DI	2014			NL	n.v.t.	Zowel in de winkel als in de bakkerij werken medewerkers veel parttime. Zowel het aantal uur als de dagen waarop gewerkt wordt verschilt. Het is lastig gebleken om iedereen goed te informeren over lopende zaken, dat overleg wordt overgedragen en dat iedere medewerker ook de informatie in de praktijk gaat brengen. Het werk in een bakkerij en de bijbehorende winkels is fysiek zwaar. Hoe kunnen de werkzaamheden efficiënter, ergonomischer, lichter e.d. uitgevoerd gaan worden. Waarbij aan de andere kant de medewerkers zich bewust moeten zijn dat zij zich voorbereiden om de werkzaamheden qua belastbaarheid uit te kunnen blijven voeren. Het onderhoud van hun batterij is daarbij van groot belang. Doelstelling Project Het doel van het project is om 1. Een handboek duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen waarmee de medewerkers in staat gesteld worden om tot hun pensioen leeftijd aan de taakbelasting te kunnen blijven voldoen in goede gezondheid. 2. Een communicatie instrument te ontwikkelen waarmee snel en effectief iedere medewerker de juiste informatie tot zich krijgt en daar naar gaat	18-3-2015	18-12-2015	€ 12.000					
			Bakkerij Gutter BV	Monnickendam	NL	n.v.t.	Gutter- brood bakken zonder gebakken peren			€ 6.000					
2014EUSF2011537	DI	2014			NL	n.v.t.	Binnen de Valthermond organisatie wil men het personeelsbeleid opnieuw vorm geven met als doel klaar te zijn voor de toekomst. Men wil graag weten wat de mogelijkheden zijn om taken van medewerkers anders op te delen of te combineren met als doel dat zij het werk beter, productiever en met meer motivatie kunnen doen. Daarnaast speelt Valthermond met het idee om enkele scholingstrajecten op te zetten met als doel mensen beter te laten functioneren binnen het huidige/nieuwe functieprofiel. Een voorbeeld van scholingstraject zou kunnen zijn dat medewerkers op de hoogte gebracht worden van de nieuwste werktechnieken, methoden waardoor medewerkers veiliger/vitaler kunnen functioneren. Dit verandert traject zal gestart worden met interviews bij zowel de medewerkers als de ondernemer zelf. Er zal gekeken worden wat er vanuit de werknemers gevraagd wordt en wat de werkgever hierin kan betekenen. De adviseur dient gevonden knelpunten op te lossen en tevens advies te geven aan de organisatie.	23-1-2015	23-11-2015	€ 20.000	€ 9.063	€ 18.126			
			Mechanisatie Centrum Valthermond B.V. /	Valthermond	NL	n.v.t.	Vernieuwing van het Personeelsbeleid			€ 10.000					
2014EUSF2011538	DI	2014			NL	n.v.t.	Voor de uitvoering van het project heeft Z-O-U-T adviseurs van Cubis in de arm genomen. De uitvoering van het traject is onder te verdelen in drie fasen. De eerste fase is de onderzoeksfase, waarin de basis wordt gelegd voor het verdere traject. In deze fase wordt samen met medewerkers onderzocht wat verstaan wordt onder 'leren' en 'lerend werken' en hoe dit in de praktijk vorm gegeven kan worden. Verder is er aandacht voor wat de veranderingen betekenen voor medewerkers en wat medewerkers hierbij van de organisatie nodig hebben. Ook wordt er aandacht besteed de rol van de directie hierin is en hoe de leercultuur gefaciliteerd gaat worden? Voor het uitvoeren van de eerste fase wordt er gebruik gemaakt van focusgroepen. Met de resultaten uit fase 1 gaan de medewerkers aan de slag in een gezamenlijk leertraject, waarbij zij begeleid worden door een adviseur. Dit leertraject vormt fase 2 van het project en heeft als doel samen te leren door samen te werken. Samen met het managementteam worden een aantal projecten of thema's benoemd waar medewerkers in groepverband aan gaan werken. De thema's hebben bij voorkeur een stevig link met de competenties mediawijheid, ondernemerschap en netwerken. Hierbij staat de leerervaring centraal. Belangrijk is dat medewerkers gezamenlijk ontdekken wat nodig is om	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			t.RegioBibliotheek Z-O-U-T	Utrechtse Heuvelrug	NL	n.v.t.	het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers			€ 10.000					
2014EUSF2011539	DI	2014			NL	n.v.t.	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanpakpunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	20-2-2015	20-12-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlijning	
			Vof Visscher Traffic	Nieuwleusen	NL	n.v.t.	Interactie en effecten van duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					

2014EUSF201154	DI	2014			NL	n.v.t.		"Afgelopen jaren heeft Adelante de nodige aandacht besteed aan zijn medewerkers. Zo zijn op het gebied van preventie en verzuimmanagement activiteiten ondernomen, zoals de omgang met psychische verzuimoorzaken (workshops voor leidinggevenden), verzuimbegeleiding (training verzulingsprekken voor leidinggevenden) en stresshantering (workshops voor medewerkers). In het verleden hiervan wilt u nu aandacht besteden aan de medewerker. Kern van de interventies moet liggen bij mentale weerbaarheid. Deze ontwikkeling past perfect bij de drie kernprincipes en het streven naar de hoogste kwaliteit. Tevens met het oog op de aanstaande veranderingen (decentralisaties naar gemeente, minder budget beschikbaar) wordt de professional meer dan voorheen het uitgangspunt van Adelante. Teams en medewerkers die weerbaarder en meer bevlogen zijn zullen van doorslaggevende waarde zijn voor Adelante. Aangezien de veranderingen voor medewerkers in het speciaal onderwijs groot zijn wil Adelante een pilot starten bij de school. Adelante wil 1) een (leer)programma met 'kop en staart'. Dat wil zeggen een nulmeting, een gedifferentieerd interventieprogramma	6-2-2015	6-12-2015	€ 19.600	€ 9.800	€ 19.600			
2014EUSF2011540	DI	2014	Adelante Zorggroep	Hoensbroek	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar blijven Adelante	In het kader van het meer omvattende project DIJM (Duurzame Inzetbaarheid Moerdijk) richt dit project zich op het (flexibele) inzetten van medewerkers op hun talent. Dat kan door taakverdeling binnen teams te wijzigen zodat ieder beter tot zijn recht komt. Dat kan door klassen en projecten elders in en buiten de organisatie ter hand te nemen, het kan door te leren beseffen waar je talent eigenlijk zit. Samen met de Ondernemingsraad wordt de regie op dit project zodanig	3-2-2015	3-12-2015	€ 9.800	€ 20.000	€ 6.720	€ 13.440		
2014EUSF2011541	DI	2014	Gemeente Moerdijk	Zevenbergen	NL	n.v.t.	Talent in beweging	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	5-2-2015	5-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011542	DI	2014	MonRo	Roermond	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Het project in ons bedrijf zal bestaan uit een aantal stappen, waaronder een korte analyse van gesprekken met directie en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn efficiëntie door gelijk aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hiertoe een duidelijke structuur. We willen hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten en daarnaast een implementatieplan laten opzetten met betrekking tot de vraag hoe ons bedrijf of organisatie ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Afhankelijk van de stand van zaken en de ambities van de onderneming, is het de vraag of en in hoeverre die ambities waar te maken zijn, gezien de samenstelling en condities van onze medewerkers. Via een scan - waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken - worden de belangrijkste aandachts- en actiepunten van R&I onderkend. Begeleiding door de adviseur is hierbij cruciaal voor het helder maken van de processen en taken van onze medewerkers en deze in kaart te brengen. Tevens is ook het vaststellen van functies en taken en competenties	24-1-2015	24-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.605			
2014EUSF2011543	DI	2014	R - R Systems BV	Gemert	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid RenR	Het project beoogt de leercultuur en het stimuleren van kennisuitwisseling te optimaliseren om daarmee een gezond en effectief leerlimaat te bewerkstelligen. Social Media tools worden hierbij ingezet waardoor medewerkers betrokken zullen worden in de online communicatie van het bedrijf en kunnen publiceren via social media en ontbreken van kennis geen issue meer is. Door social media in te zetten met medewerkers zal de leerconsumptie verhogen. De relaties van de medewerkers worden betrokken door het delen en liken van berichten en andere issues. Kennis zal op deze wijze zowel intern als extern en vice versa worden uitgewisseld en gestimuleerd. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geadviseerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie, het bestaand bereik van medewerkers uit te nutten, zogenaamde 'ambassadeurs' te betrekken. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011545	DI	2014	Digiba BV	Den Bosch	NL	n.v.t.	Learning by social media	Al bijna 40 jaar is installatiebedrijf Lelie actief in de regio Wijchen. Ooit begonnen met eenvoudige ketels zijn we steeds meer specialist geworden in klimaatbeheersingsystemen, voor particulieren en bedrijven. De concurrentiestrijd binnen de installatiebranche is hevig. Willen we blijven bestaan dan moeten we productiever worden. Ons personeel levert hoogwaardige kwaliteit levert maar in projectplanning, werkvoorbereiding en urenregistratie kunnen we en slag slaan. De administratieve werkprocessen van installatiebedrijf Lelie zijn te arbeidsintensief. Op het moment dat het administratief proces wordt versneld, zijn we efficiënter bezig, dan zijn we productiever en ontstaat er weer meer ruimte voor het leveren van daadwerkelijke klantwaarde. We hebben geïnvesteerd in nieuwe software, passend bij ambities van het bedrijf. Nu aan de slag Lelie klaar voor de toekomst door: - Kennis en ervaring van de medewerkers doelmatiger in te zetten. - De medewerkers te trainen voor het toepassen van ICT systemen. - De medewerkers te begeleiden in een organisatorisch en persoonlijk verander- en leerproces. - De ad-hoc werkwijze te transformeren naar een procesmatige manier van	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2011546	DI	2014	Installatiebedrijf Lelie B.V.	Wijchen	NL	n.v.t.	Installatiebedrijf Lelie klaar voor de toekomst	ArtEZ is een van de grote kunsthogescholen in Nederland en is gevestigd in Arnhem, Enschede en Zwolle. De circa 900 medewerkers van ArtEZ verzorgen voor ruim 3.000 studenten bachelor- en masteropleidingen in beeldende kunst, architectuur, mode, vormgeving, muziek, theater, creative writing, dans en kunsteducatie. Bij de faculteit Theater en Dans werken ongeveer 200 medewerkers en is gehuisvest in Arnhem, Zwolle en Enschede. Het Theatrum als werkomgeving krijgt sinds jaar en dag het nodige commentaar van medewerkers. Opvallend hierbij is dat in Arnhem het Theatrum ondergronds gehuisvest is. Belangrijk hierbij is ook dat bijvoorbeeld de activiteiten bij Dans als (fysieke) topsport wordt gekarakteriseerd, wat speciale eisen stelt aan bijvoorbeeld de werkomgeving, voeding en ontspanningsmogelijkheden. De verschillende gebruikers van het Theatrum stellen ook sterk verschillende eisen aan hun werkomgeving en zijn voor een organisatieonderdeel zelfs gedurende de dag sterk verschillend. In het verleden is wel voor? maar niet	6-1-2015	6-11-2015	€ 6.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2011547	DI	2014	ArtEZ Hogeschool voor de kunsten	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bijzondere medewerkers	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	6-2-2015	6-12-2015	€ 6.000	€ 20.000		19-2-2016	ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011547	DI	2014	Frank van Rooijen B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Het project in ons bedrijf zal bestaan uit een aantal stappen, waaronder een korte analyse van gesprekken met directie en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn efficiëntie door gelijk aan communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hiertoe een duidelijke structuur. We willen hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten en daarnaast een implementatieplan laten opzetten met betrekking tot de vraag hoe ons bedrijf of organisatie ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Afhankelijk van de stand van zaken en de ambities van de onderneming, is het de vraag of en in hoeverre die ambities waar te maken zijn, gezien de samenstelling en condities van onze medewerkers. Via een scan - waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken - worden de belangrijkste aandachts- en actiepunten van R&I onderkend. Begeleiding door de adviseur is hierbij cruciaal voor het helder maken van de processen en taken van onze medewerkers en deze in kaart te brengen. Tevens is ook het vaststellen van functies en taken en competenties	6-2-2015	6-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				

2014EUSF2011548	DI	2014			NL	n.v.t.		De organisatie ROC Midden Nederland in ontstaan uit fusies van meerdere kleinere opleidingen. Om de organisatie in K&O&N lijn te krijgen was het in het verleden een centrale beheerorganisatie nodig. Maar medewerkers van ROC Midden Nederland zijn over het algemeen goed opgeleid, intelligent en mondig. Een centrale beheerscultuur maakt het moeilijk de talenten van medewerkers ten volle te benutten. ROC Midden Nederland wil de organisatie verder professionaliseren door invoeren van integraal management. Daarbij worden beslissingen waar mogelijk op een lager niveau in de organisatie genomen. Zo wordt de organisatie wendbaarder en flexibeler en krijgen afdelingen meer zeggenschap over hun eigen werkwijze. Bovenstaande ontwikkelingen vereisen een wijziging in gedrag en instelling van het management van ROC Midden Nederland. ROCMN wil starten met externe advisering die zich gaan richten op het begrijpen, willen en kunnen van de gedragsontwikkeling. Het ontwikkeltraject bestaat uit meerdere fasen waarin zowel de directe als de opleidingsmanagers	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.700				
			Regionaal Opleidings Centrum Midden Nederland	Utrecht	NL	n.v.t.	Transformatie beheerscultuur				€ 10.000						
2014EUSF2011549	DI	2014			NL	n.v.t.		Omroep Brabant wil invulling geven aan de duurzame inzetbaarheid van de steeds groter wordende groep 50 plussers binnen de organisatie. Het programma moet zowel collectieve als ook individuele componenten in zich hebben waarmee op persoonlijk niveau de verbinding wordt gemaakt met duurzame inzetbaarheid. Er komen thema's aan bod als leren omgaan met veranderingen, eigenschap, persoonlijk ondernemerschap en regie, omgaan met demotie, stresshanteering etc. Dit zijn voorbeelden die kunnen worden aangevuld door middel van een eerste workshop sessie waarbij medewerkers van de doelgroep betrokken worden. Daarnaast zullen leidinggevenden getraind moeten worden om invulling te kunnen geven aan hun rol als leidinggevende in combinatie met duurzame inzetbaar voor deze doelgroep. Tenslotte willen we toolkit die ter beschikking staat voor het faciliteren van duurzame inzetbaarheid op basis van behoefte en hetgeen we tegenkomen	11-2-2015	11-12-2015		€ 18.000	€ 6.775	€ 13.550			
			Omroep Brabant	Eindhoven	NL	n.v.t.	Vormgeven duurzame inzetbaarheid 50 plussers				€ 9.000						
2014EUSF2011550	DI	2014			NL	n.v.t.		Een PMO beroepsrisico wordt uitgevoerd. Deze PMO meet hoe gezond en vitaal de medewerkers zijn. De fysieke gezondheid en arbeidsgerelateerde risico's van de medewerkers worden in kaart gebracht. Ook de psychische gezondheid, leefstijl, weerbaarheid en het werkvermogen worden in kaart gebracht. Na afloop weten de medewerkers niet alleen hoe gezond ze zijn, maar ook hoe ze energiek en scherp blijven. De organisatie ontvangt concrete adviezen over in te zetten interventies die leiden tot verbetering van de	17-1-2015	17-11-2015		€ 19.800	€ 9.900	€ 19.800			
			Mourik Limburg BV	Echt	NL	n.v.t.	PMO Beroepsrisico				€ 9.900						
2014EUSF2011551	DI	2014			NL	n.v.t.		Longfonds is al enige tijd bezig met het versterken van klantgerichtheid in de organisatie. Longfonds kent daarbij een breed klantbegrip. Eerdere zijn er de patiënten en potentiële patiënten (doelgroep voor voorlichting). Anderzijds zijn er de leden, donateurs, vrijwilligers, bedrijven, wetenschappers en andere stakeholders. In 2013 en 2014 is gewerkt aan het versterken van klantgerichtheid het Longfonds, er is een duidelijke front-office ingericht en er zijn relatieprincipes (naar buiten) en overlegprincipes (omgangsvormen binnen de organisatie) uitgewerkt. Hiermee is een goede basis gelegd voor volgende stappen. Op dit moment heeft Longfonds behoefte aan een organisatie-brede stap in het verbeteren van klantgerichtheid, vanuit de overtuiging dat de relatie het meest gedeeld is met een duurzaam opererend Longfonds dat account van uit de klantbehoefte. Longfonds heeft dan ook opdracht gegeven tot een klantonderzoek dat in Q4 2014 zal worden opgestart. Dit project richt zich op het verbinden van de vraag van klant van de organisatie met het gedrag van de medewerker, vanuit de overtuiging dat deze	24-1-2015	24-11-2015		€ 18.150	€ 7.500	€ 15.000			
			Longfonds	Amersfoort	NL	n.v.t.	Klantgerichtheid				€ 9.074						
2014EUSF2011552	DI	2014			NL	n.v.t.		Zowel in de winkel als in de bakkerij werken medewerkers veelal parttime. Zowel het aantal uur als de dagen waarop gewerkt wordt verschilt. Het is lastig gebleken om iedereen goed te informeren over lopende zaken, dat overleg wordt overgedragen en dat iedere medewerker ook de informatie in de praktijk gaat brengen. Het werk in een bakkerij en de bijbehorende winkels is fysiek zwaar. Hoe kunnen de werkzaamheden efficiënter, ergonomischer, lichter e.d. uitgevoerd gaan worden. Waarbij aan de andere kant de medewerkers zich bewust moeten zijn dat zij zich voorbereiden om de werkzaamheden qua belastbaarheid uit te kunnen blijven voeren. Het onderhoud van hun batterij is daarbij van groot belang. Doelstelling Project Het doel van het project is om 1. Een handboek duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen waarmee de medewerkers in staat gesteld worden om tot hun pensioen leeftijd aan de taakbelasting te kunnen blijven voldoen in goede gezondheid. 2. Een communicatie instrument te ontwikkelen waarmee snel en effectief iedere medewerker de juiste informatie tot zich krijgt en daar naar gaat handelen 3. De werkplekken en werkwijze zo optimaal mogelijk te maken om de fysieke	14-1-2015	14-11-2015		€ 12.000					
			Kees Gutter BV	Monnickendam	NL	n.v.t.	Kees Gutter - brood bakken zonder gebakken peren				€ 6.000						
2014EUSF2011553	DI	2014			NL	n.v.t.		De gemeente Hardinxveld-Giessendam heeft in 2012 een sluit gemaakt met strategische personeelsplanning met behulp van het HRSP-model. Door middel van het project 'Duurzaam inzetbare medewerkers in een vitale organisatie?' wil zij de organisatie opnieuw tegen het licht houden door middel van een organisatiecasus. Dit om te zien of de organisatie en haar medewerkers zich in tussentijd hebben ontwikkeld, maar ook om te kunnen plannen hoe medewerkers in de toekomst (nog) beter ingezet kunnen worden op hun kwaliteiten, competenties en talenten. Medewerkers spelen hier ook zelf een belangrijke rol in, door het nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen loopbaan. Het stimuleren van eigen ondernemerschap van medewerkers is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Het optimaal en duurzaam inzetten van medewerkers in lijn met de te behalen organisatie-doelstellingen nu en in de toekomst is van wezenlijk belang om in te kunnen spelen op de huidige en toekomstige ontwikkelingen die op de gemeentelijke organisatie afkomen. Vanuit de organisatiecasus wil de gemeente Hardinxveld-Giessendam praktisch aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid. Daarnaast dient er aandacht te zijn voor de borging van het thema op de (strategische) agenda.	6-12-2014	6-10-2015		€ 17.600	€ 8.800	€ 17.600			
			Gemeente Hardinxveld-Giessendam	Hardinxveld-Giessendam	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare medewerkers				€ 8.800						
2014EUSF2011554	DI	2014			NL	n.v.t.		*Uit onderzoek blijkt dat Mentale veerkracht een zeer effectieve competentie is om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven in een steeds veranderende context (Steemers, 2010). Ook is het in lijn met recent onderzoek naar medewerkersvredenheid, betrokkenheid en werkbeleving (Xantopoulos, 2007) om parallel aan organisatiekenmerken tegelijkertijd de individuele hulpbronnen, zoals mentale veerkracht te versterken Om deze redenen zal Skills Dunamare te ondersteunen bij het versterken van de mentale veerkracht van haar medewerkers, als onderdeel van het plan van aanpak Duurzame inzetbaarheid van de organisatie. Leidinggevenden kunnen medewerkers opgeven voor een onderzoeksfase. Skills voert in deze fase een testonderzoek gericht op het in kaart brengen van krachten en persoonskenmerken, lifestyle factoren en mate van mentale veerkracht. Op basis van deze inzichten zullen er in de uitvoeringsfase via een plan van aanpak interventies worden ingezet om mentale veerkracht en andere factoren te verbeteren.	18-2-2015	18-12-2015		€ 12.300			22-4-2016	Ingetrokken na verlening	
			Dunamare Onderwijsgroep	Haarlem	NL	n.v.t.	ESF Traject Dunamare				€ 6.150						
2014EUSF2011555	DI	2014			NL	n.v.t.		Wagenborg is een internationale rederij die met haar moderne vloot van 180 schepen, logistieke oplossingen en diensten biedt aan de internationale, exporterende industrie. Door de jarenlange kennis en ervaring in scheepvaart kan Wagenborg goed inspelen op de logistieke behoeftes en vragen van haar relaties in Europa, Noord- Zuid America, Azië en Afrika. Onze vloot is modern en milieuvriendelijk. Wagenborg Shipping verzorgt het schipmanagement voor alle soorten schepen, van onszelf en andere aanbieders. Het bedrijf voert het totale 'fleetsmanagement' uit van een groot aantal zeeschepen onder Nederlandse vlag. Bij Wagenborg Scheepvaart werken 195 mensen die belast zijn met alles wat nodig is om de vloot in de vaart te houden. Medewerkers reizen de wereld over om onder meer bemanningen te contracteren, calamiteiten op te lossen, te overleggen met kantoren over de hele wereld en lossen logistieke problemen op. Het betekent dat werknemers dag en nacht en in de weekenden opgeroepen kunnen worden om klussen te klaren. Deze inzet doet een groot beroep op mentale en fysieke weerbaarheid. Voor het personeel van Wagenborg Scheepvaart geldt dat door de	6-1-2015	6-11-2015		€ 20.000	€ 6.100	€ 12.200			
			Wagenborg Scheepvaart BV	Delfzijl	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare reders				€ 10.000						

2014EUSF2011556	DI	2014			NL	n.v.t.		Mechatronics Manufacturing BV is een onderdeel van RR Mechatronics met een mechanische werkmeter met CNC-machines voor de productie van praktisch alle mechanische onderdelen van de Mechatronics instrumenten. Activiteiten van de werknemers zijn onder andere het assembleren, testen en het verpakken van de instrumenten. Mechatronics heeft een nieuwe strategie geformuleerd waarin groei, verbetering van de performance (worldclass) en kostenbeheersing (zelfde bezetting) de speerpunten zijn. Om deze strategische keuzes te faciliteren zijn excellente processen en werknemers (kennisdragers van de processen) noodzakelijk. In dit project werken de directie/managers en de medewerkers samen met Leenders Consultancy om excellente processen mogelijk te maken. De excellente processen (Lean) zullen in dialoog worden ontwikkeld en geïmplementeerd ten verhoging van de motivatie, competenties en productiviteit. Peter Leenders van Leenders Consultancy (LC) zal een advies opstellen en de implementatie begeleiden met daarin de volgende onderdelen die aansluiten bij de doelstellingen van duurzame inzetbaarheid: 1. het maken van een bedrijfs- of organisatiescan; Een quick scan met alle medewerkers, inclusief opstellen gedetailleerd plan van aanpak met planning en tijdsbesteding; 2. het bevorderen van een leercultuur voor werknemers; De verbeterdoelstellingen worden uitgevoerd met de	26-2-2015	26-12-2015	€ 20.000	€ 7.550	€ 15.100			
2014EUSF2011558	DI	2014	Mechatronics Manufacturing B.V.	Zwaag	NL	n.v.t.	World Class werknemers	Media Markt Heerhugowaard (MMH) wil haar floormanagers trainen in professioneel leiding geven. Thans vinden functioneringsgesprekken plaats en dagelijkse en wekelijkse werkoverleggen. Op de achtergrond zijn daarvoor aanwezig een duidelijke missie, doelstellingen en beschreven bedrijfsprocessen. Maar het stimuleren van leerprocessen en het achterhalen van de wensen en behoeften bij medewerkers blijft achterwege. Mede komt dit doordat een goede afbakening van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB), structuur in de HR-cyclus en communicatie over bedrijfsontwikkelingen ontbreken. Door het elimineren van deze omissies onder de noemer Professioneel leidinggeven juist leerprocessen te stimuleren en de floormanagers inzicht te verschaffen in de mogelijkheden van leidinggeven/gespreksvoering wil MMH haar medewerkers langer boeien en binden en ziet daarbij duidelijke aanknopingspunten met het ESF-programma Duurzame inzetbaarheid. Voor het elimineren van de omissies, het stimuleren van leerprocessen en het verschaffen van inzicht in leidinggeven/gespreksvoering hebben wij het volgende actieplan ontwikkeld: Stap 1. Doen van een Bureau-onderzoek naar alle relevante documenten. Gesprekken met de floormanagers over de huidige wijze van werken, over verbeterpunten, over hun persoonlijke ambities en wensen en behoeften i.r.t. professioneel leidinggeven. Stap 2. In een of meerdere bijeenkomsten medewerkers informeren over en	20-2-2015	20-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201156	DI	2014	Media Markt Heerhugowaard BV	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Professioneel leidinggeven binnen Media Markt HHW	Duotank Beverage Solutions B.V. (hierna: Duotank) te Waale ontwikkelt, produceert en installeert tankbijsystemen. Duotank is marktleider in Nederland op het gebied van tankbijsystemen. Aanleiding voor het starten van dit project is dat er tegenvallende resultaten worden geboekt vanwege inefficiënte inrichting van werkzaamheden. Zo heeft bijvoorbeeld elke afdeling zijn eigen systeem voor het waarborgen van de bedrijfsprocessen. Denk aan vooraadsystemen, bedrijfsadministratie en logistiek. Hierdoor ontbreekt de afstemming tussen de bedrijfsprocessen. Naast een gebrek aan efficiency brengt dit ook nadelige gevolgen voor de medewerkers met zich mee. Medewerkers moeten tot de meeste data dubbel invoeren, werken chaotisch en onrustig en ervaren te weinig uitdaging. Bovendien leidt het gebrek aan afstemming tussen de afdelingen tot irritaties op de werkvloer. Vandaar dat een extern adviseur de medewerkers van Duotank gaat adviseren en begeleiden bij het hernieuwd organiseren en inrichten van werkpakketten. De extern adviseur zal met de medewerkers de belangrijkste operationele processen doorlichten en herontwerpen. Vervolgens wordt ook begeleiding geboden in het implementatietraject. De begeleiding zal tevens gericht zijn op het bewaken van een positieve cultuur	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.575	€ 13.150		
2014EUSF2011560	DI	2014	Duotank Beverage Solutions B.V.	Waale	NL	n.v.t.	Herinrichting van bedrijfsproces	Plukon Dedemsvaart wil in samenwerking met adviesbureau HUMAN INVEST een inzetbaarheids onderzoek uitvoeren middels een periodiek medisch onderzoek waarbij het onderwerp duurzame inzetbaarheid een belangrijk onderdeel is. ONDERDELEN INZETBAARHEIDSPROGRAMMA Onderdelen van het inzetbaarheidsprogramma zijn: ? Stap 1: Organisatiescan duurzame inzetbaarheid ? Stap 2: Inzetbaarheidsonderzoek (enquête) onder de medewerkers; ? Stap 3: Consult inzetbaarheid; ? Stap 4: Opstellen adviesrapportage op managementniveau; ? Stap 5: Verbeterworkshops. Medewerkers vullen een uitgebreide vragenlijst in waarin oa gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk & privébalans aan bod komen. Aanvullend hierop vindt een consult plaats waarin een aantal medische onderzoeken worden gedaan. Deze uitslagen samen worden besproken met de medewerker in een adviesconsult.	17-12-2014	17-10-2015	€ 18.000	€ 7.697	€ 15.395			
2014EUSF2011561	DI	2014	Plukon Dedemsvaart	Dedemsvaart	NL	n.v.t.	PMO Duurzame inzetbaarheid Dedemsvaart	Vanuit de managementrapportage wordt bekeken welke actiepunten moeten De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het G W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	6-2-2015	6-12-2015	€ 9.000	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011562	DI	2014	Aannemingsbedrijf Netjes BV	kampen	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	Kemper en van Twist Diesel BV geeft er hoge prioriteit aan dat werknemers fit for the job zijn. Medewerkers van de afdelingen logistiek, werkplaats, installatie, service buitendienst, commerciële en technische binnen en buitendienst, verrichten fysiek 'zwaar' werk met gevaarlijke stoffen. Bij Kemper en Van Twist staat veiligheid voorop en het verzuim en verloop is laag te noemen. De scan van het preventief medisch onderzoek meet hoe gezond en vitaal de werknemers zijn. Het is een nulmeting die gebruikt kan worden om het gezondheidsbeleid verder in te richten. De fysieke gezondheid en arbeidgerelateerde risico's van de werknemers wordt in kaart gebracht. Ook de psychische gezondheid, leefstijl, weerbaarheid en het werkvermogen worden in kaart gebracht. Na afloop van het preventief medisch onderzoek weten de werknemers niet alleen hoe gezond ze zijn, maar ook hoe ze energieker en scherp blijven. Een aantal concrete interventies die leiden tot verbetering van de veiligheid en betere prestaties worden door ArbeNed aangereikt. Op	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 12.700	€ 6.350	€ 12.700		
2014EUSF2011563	DI	2014	Koninklijke Kemper en Van Twist Diesel BV	Dordrecht	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het G W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	10-2-2015	10-12-2015	€ 6.350	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening
			Bats uitzendburo BV	Nijensleek	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid									

2014EUSF2011564	DI	2014			NL	n.v.t.		Breegink is gespecialiseerd in de grond-, weg- en waterbouw. Voor tal van overheden, aannemers en andere particuliere opdrachtgevers voeren zij onder meer grondwerk, straatwerk, rioolwerk en raliifra en onderhoudswerk uit. Breegink heeft een groep gemotiveerde, loyale medewerkers die passie heeft voor de branche. Kenmerkend voor het werk is de zware fysieke belasting. Breegink heeft de behoefte de medewerker actief te maken in zijn/haar eigen mobiliteit. Bekend is dat medewerkers niet hun hele loopbaan fysiek zwaar werk kunnen uitvoeren. Breegink wil samen met haar medewerkers het onderwerp mobiliteit bespreken, zodat zij zelf nadenken over hun wensen en mogelijkheden in het werkveld voor nu, maar ook over 5, 10 of 20 jaar. Zij hopen hiermee een duurzame samenwerking met hun medewerkers te realiseren. De adviseur verricht de volgende activiteiten: - Vaststellen van de doelstelling, en subdoelen, van het project. - Analyse van de huidige organisatie. - De analyse is gericht op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en te verwachten verandering in de komende jaren. Het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directie, inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. - Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelsinstrumenten. - Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA).	17-12-2014	17-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011565	DI	2014	Breegink B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Mobiliteit bij Breegink BV	Doelgroep van het project.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 8.850	€ 17.700				
2014EUSF2011567	DI	2014	Wagenborg Sleepdienst BV	Delfzijl	NL	n.v.t.	Vitaal Sleepwerk	Wagenborg Sleepdienst houdt zich bezig met het slepen, hijsen, lichten, transporteren en bergen van objecten. Ze heeft daarvoor eigen sleepboten, pontons van 600t tot 20.000t laadvermogen, een eigen drijvende bok en materieel voor bergingen. Kennis en ervaring garanderen een snelle en efficiënte inzetbaarheid van haar materieel en personeel. De sleepboten van Wagenborg Sleepdienst verlenen assistentie aan zeeschepen in de havens van Delfzijl, de Eemshaven, in de rede gebieden van deze havens en op het Nederlandse en Duitse deel van de Eems. Sleepactiviteiten vinden verder plaats in de Noord- West- en Zuid- Europese kustwateren, Noord West Afrika, de Baltische Zee, de Middellandse Zee en de Zwarte Zee. Wagenborg Sleepdienst assisteert ook schepen in nood, het vlottrekken van vastgelopen schepen, reddingswerkzaamheden bij schepen en het bergen van (half) gezonken schepen. Wagenborg Sleepdienst is dag en nacht 365 dagen per jaar te bereiken in geval van calamiteiten. Bij de sleepdienst werken 30 personen. Zij zijn iedere dag actief op onregelmatige tijden in zeer uiteenlopende situaties. Het gaat vaak om zwaar	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF2011568	DI	2014	Berkelgroen	Lochem	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 23.088				
2014EUSF2011569	DI	2014	Kempen Logistic Facilities B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzet medewerkers KLF	Kempen Transport kampt op dit moment met een probleem op het vlak van de goede afhandeling van alle transporten vanuit het binnenland naar eigen distributiecentrum (DC). Doordat de orderstroom erg massaal is en veelal na om en nabij het moment van uitvoering pas op gang komt, is het juist plannen van deze transporten op dit moment haast onmogelijk. De praktijk van alledag is dat een chauffeur pallets in het DC lost, terwijl een andere chauffeur deze pallets weer moet verplaatsen. Hierdoor ontstaat er veel fysiek zware arbeid die in het geheel geen toegevoegde waarde heeft. Betreffende werkzaamheden zijn bovendien veelal geestdodend, risicovol (ongelukken) en niet bevorderlijk voor een prettig werkklimaat. Het zorgt bovendien voor een hoge onnodige werkdruk. Door dit alles komt de productiviteit van de organisatie onder druk te staan. Met behulp van inzet van moderne technologieën (scanners, handhelds, automatisering) kan men de coördinatie van de goederenstromen in de greep krijgen. De organisatie heeft zich dan ook uitgesproken voor vergaande automatisering van dit proces. Met name de oudere chauffeurs, en dit is een	14-1-2015	14-11-2015	€ 19.150	€ 7.125	€ 14.250				
2014EUSF2011570	DI	2014	Accountantskantoor Hoogland B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelscan, medewerkestervevredheidsonderzoek en loopbaanscans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie-doelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Evers Medica Roermond B.V.	Roermond	NL	n.v.t.	Evers staat op	Arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werkgever als de werknemer, waardoor een langere verbintenis			€ 9.574						
								Evers is een medisch specialisaak gespecialiseerd in stoma- en incontinentieproducten, borsprothesen en elastische kousen. Doelgroepen zijn patiënten maar ook behandelaars zoals huisartsen, specialisten, fysiotherapeuten en zelfs instellingen. Tot voor kort konden patiënten onbepaald bij Evers aankloppen voor nieuwe producten. Immers, de kosten werden vergoed door de verzekeraar. Nu inmiddels is een ander verandert: medisch specialtaaken ontvangen van de verzekeraar een vast budget per patiënt. Binnen dit budget kan Evers bijvoorbeeld een patiënt een jaar lang voorzien van de benodigde stoma's. Dit betekent dat de houding van de medewerkers moet gaan veranderen. Verwacht wordt dat pro-actief wordt gehandeld op veranderende vraag bij de patiënt. Van medewerkers wordt verwacht dat ze signaleren wanneer een patiënt boven het periodieke toegestane verbruik komt of dreigt te komen. Medewerkers zullen dan aan de patiënt vragen moeten stellen zoals: Is er iets aan de hand? Heeft u misschien een verkeerd product? Wilt u misschien een ander product gebruiken? Het probleem is dat de medewerkers hier niet op voorbereid zijn en vaak ook de noodzaak niet inzien. Uitdaging is dan ook om medewerkers mee te krijgen van een taakgerichte naar een sturende organisatie.			€ 10.000						

2014EUSF2011571	DI	2014		NL	n.v.t.	Doras hecht waarde aan - mensen gemotiveerd aan het werk te houden van en met elkaar te leren - medewerkers te ontwikkelen - informatie over doelgroepen en trends in de maatschappij van buiten naar binnen te halen - een duurzame relatie te onderhouden met de Doras vrijwilligers Om aan deze punten te werken is het idee ontstaan om Doras medewerkers in staat te stellen twee uur per week vrijwilligerswerk te laten doen in het stadsdeel. Doelen - motivatie van medewerkers laten toenemen omdat er naast productie waarde wordt gehecht aan persoonlijke ontwikkeling en nieuwe inzichten - de mentale vitaliteit laten toenemen, doordat medewerkers buiten de gebaande paden en dagelijkse routines aan de slag gaan - medewerkers (werk)ervaring op laten doen waardoor zij zich horizontaal of verticaal ontwikkelen en deze ervaringen meenemen naar hun dagelijkse werk, wat bijdraagt aan hun interne mobiliteit - medewerkers gestructureerd nieuwe ervaringen met elkaar laten uitwisselen - medewerkers ontwikkelingen laten signaleren en vertalen naar Doras (of de dienstverlening) - medewerkers zich laten inleven in de rol van vrijwilliger en laten nadenken over duurzame(re) benadering van eigen vrijwilligers Begeleiding adviseur Medewerkers a. Een loopbaanscan (vragenlijst en gesprek). Op basis van sterke punten, ontwikkelpunten en interesses wordt vastgesteld in welk vrijwilligersveld en welke functie iemand zich het beste kan begeven om nieuwe ervaringen op te doen. b. Een loopbaanscan (vragenlijst en gesprek). Op basis van sterke punten, ontwikkelpunten en interesses wordt vastgesteld in welk vrijwilligersveld en welke functie iemand zich het beste kan begeven om nieuwe ervaringen op te doen.	12-2-2015	12-12-2015	€ 19.800	€ 9.600	€ 19.200					
2014EUSF2011572	DI	2014	Stichting Doras	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ontwikkeling vanuit vrijwilligers oogpunt	Het Goed is een organisatie met meerdere kringloopwinkels. Het Goed wenst op vestigingsniveau de stand van zaken op het gebied van veiligheid en gezondheid in kaart te brengen. Uit deze scan volgt een instructieprogramma om medewerkers beter en meer bewust te maken van de noodzaak om veilig en gezond te werken. Vanuit dit instructieprogramma wordt een evaluatietraject opgezet waarbij de resultaten van de instructie en het daadwerkelijke niveau van veiligheid- en gezondheidsbewustzijn doorlopend, dus ook na afloop van het project, geëvalueerd kunnen worden. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat de aandacht voor veilig en gezond werken	19-5-2015	18-5-2016	€ 9.900	€ 15.000			15-1-2015	Afwijzing
2014EUSF2011573	DI	2014	Het GOED BV	Emmeboord	NL	n.v.t.	Gezond en veiligheidsbewust -Goed- werken	Fusite Emerson is voornemens 2 coaching trajecten te starten. Hieronder worden de trajecten gescheiden behandeld. New Time Management Het coaching traject New Time Management zal zich richten op een nieuwe manier van denken en doen m.b.t. tijd. De basis van het traject is gebaseerd op volgend verbetermodel: doelen halen  voldaan gevoel  rust  meer focus  meer productiviteit. Het traject zal bestaan uit een aantal onderdelen:  Afstemmend gesprek  Intakes  Start resultaatgericht begeleiding  Coaching on the job  Refresh bijeenkomst  Resultaatbespreking Een optimale werkorganisatie geeft minder stress en meer productiviteit: het nastreven van deze 2 doelen staat centraal in het gehele traject. Aan het einde van het coaching traject is Fusite Emerson productiever, heeft een betere focus, een hogere klanttevredenheid, meer tijd om te innoveren en een hogere medewerker tevredenheid. Production Efficiency Binnen dit traject wil men efficiëntere werkwijzen introduceren en daarnaast wil men de bewustwording van medewerkers m.b.t. de reductie van faalkosten vergroten. Dit verbetertraject richt zich op de volgende productiedoelstellingen:  Penproductie	29-1-2015	29-11-2015	€ 7.500	€ 20.000	€ 9.100	€ 18.200		
2014EUSF2011574	DI	2014	Fusite B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	New Time Management en Production Efficiency	Marine Service Noord heeft na een doorstart moeilijke jaren achter de rug. Sinds 2014 is er enige rust in de organisatie gekomen waardoor nu focus kan komen te liggen op andere zaken zoals de inzetbaarheid van ons personeel. De organisatie heeft als uitdaging om in een sterk concurrerende markt haar positie verder te versterken. Om deze positie te versterken willen wij een duidelijk nieuwe lijn uitzetten met een leercultuur, waarin wij aan de slag gaan met het aanleren en trainen van nieuwe vaardigheden en competenties. Centraal daarin moet staan het minimaliseren van verliezen en het vergroten van de productiviteit, in combinatie met het vermogen van mensen om zelf meer de regie te nemen voor hun rol (autonomie). Belangrijk is het bewustzijn dat medewerkers alleen op langere termijn in staat zijn hier invulling aan te geven als zij zelf voldoende persoonlijke hulpbronnen beschikken maar ook dat de organisatie hen hierbij ondersteunt. Dit laatste door die bronnen van energie te bieden die hen de bevoegdheid geven om balans te vinden met de eisen van het werk. Vanuit de organisatie wordt ingezet op, ontwikkelen van competenties, vaardigheden, autonomie en feedback geven.	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 18.500	€ 9.250	€ 20.900		
2014EUSF2011575	DI	2014	Marine Service Noord Holding B.V	Hoogezand	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Marine Service Noord	Binnen Levitech wordt een viertal projecten opgepakt: bedrijfs-organisatiescan, periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers, bevorderen gezond en veilig werken en bevorderen leercultuur voor werknemers. Het doel van de scan is om een organisatie advies te maken waarin de duurzaamheid van de organisatie maar ook de duurzame inzetbaarheid van de individuele werknemers wordt opgenomen. Dit wordt uitgewerkt langs de lijnen van ISO 9002 in de vorm van competentie matrices. Binnen het project worden er zowel beoordelingen, competentietesten en dialoog gesprekken met de medewerkers. In samenwerking wordt Levitech een duurzamere omgeving en komen de medewerkers beter tot hun recht door gebruik van hen te maken op de juiste positie.	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.250	€ 20.000	€ 30.000	€ 26.580		
2014EUSF2011576	DI	2014	Levitich BV	Almere	NL	n.v.t.	Op weg naar een duurzaam Levitech	Salves Development B.V. (hierna: Salves) ontwikkelt software, testtrajecten en integrale implementatie van nieuwe software. Sinds 2006 is Salves uitgegroeid tot een bedrijf met circa 20 medewerkers. Met het oog op de toekomst wordt het belangrijker om ook na te denken hoe medewerkers gezond, fit en duurzaam inzetbaar blijven. Dit hoort in de ogen van Salves bij een verdere professionaliteit en groei die ze als bedrijf door wil maken. Het tevreden houden van haar medewerkers is voor Salves een belangrijke prioriteit. Om die reden wordt een traject gestart met als doelstelling om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers verder te verbeteren. Salves start dit traject met de uitvoering van een scan (0-meting) in het najaar van 2014. Hierbij komen vier duurzame inzetbaarheidsdoelstellingen aan bod: organisatie, ontwikkeling medewerkers, gezondheid/vitaliteit en bevoegdheid. De scan zal in de vorm van een workshop zijn waardoor medewerkers actief betrokken zijn. LET OP: de scan vormt geen onderdeel van deze ESF-aanvraag! Uit de scan komen de volgende resultaten voort: Binnen de groep van bedrijven waaronder AP Nederland valt wordt nog gewerkt met verschillende ict pakketten. Er wordt echter overgegaan op een nieuw ERP pakket om info. uitwisseling en eenduidigheid qua werken te verbeteren, het voorkomen van dubbel invoeren van gegevens en reductie van fouten. In de afgelopen jaren zijn wij geconfronteerd met kleine wordende marges, reorganisaties en hoge werkdruk. I.e.a. heeft geleid tot een hoog verloop bij het kantoorpersoneel. Gevolg is dat er veel kennis en ervaring uit de organisatie is weggevoerd en gebreken is dat er in het verleden weinig kennis is geborgd (niet systematisch). Voor nieuwe medewerkers betekent dit dat ze zich direct zelfstandig moeten redden en daarnaast ook nog eens veel zaken zelf moeten uitzoeken, wat een hoge druk op de medewerker legt. Andere wijzigingen in de organisatie, zoals het outsourcen van de logistiek en warehousing en daarmee samenhangende JIT werkwijze, vragen andere kennis en manieren van denken van de medewerkers. Er moeten een kostprijsreductie van belang dat de productiemedewerkers, multi-functioneel inzetbaar worden.	19-12-2014	19-10-2015	€ 17.000	€ 6.779	€ 13.558			
2014EUSF2011577	DI	2014	Salves Development BV	Wijght	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Salves	Leen Menken Food Logistics heeft zich de afgelopen jaren razendsnel ontwikkeld. Van normale geconcentreerde bulkopslag naar fijnmazige logistieke processen in de foodservice sector. Hierdoor is een dynamische, maar tevens complexe logistieke werkelijkheid ontstaan die een aantal uitdagingen met zich meebrengt. De organisatie is groter geworden, waarbij tevens gebruik wordt gemaakt van een grote flexibele schil. Er ontstaat hierdoor o.a. een spanningsveld betreffende de arbeidsvoorwaardelijke aspecten tussen vaste werknemers en flexibele medewerkers, maar ook in termen van aansturing, structurering, veiligheid, bevoegdheid en bedrijfskultuur. Met behulp van verschillende instrumenten worden kansen en knelpunten in kaart gebracht om de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de organisatie inzichtelijk te maken, te verbeteren en vervolgens systematisch te	16-1-2015	16-11-2015	€ 8.500	€ 16.200			7-7-2015	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011578	DI	2014	AP Nederland	Hoogezand	NL	n.v.t.	Bedrijfsscan en kennisontwikkeling AP Nederland	Leen Menken Food Logistics heeft zich de afgelopen jaren razendsnel ontwikkeld. Van normale geconcentreerde bulkopslag naar fijnmazige logistieke processen in de foodservice sector. Hierdoor is een dynamische, maar tevens complexe logistieke werkelijkheid ontstaan die een aantal uitdagingen met zich meebrengt. De organisatie is groter geworden, waarbij tevens gebruik wordt gemaakt van een grote flexibele schil. Er ontstaat hierdoor o.a. een spanningsveld betreffende de arbeidsvoorwaardelijke aspecten tussen vaste werknemers en flexibele medewerkers, maar ook in termen van aansturing, structurering, veiligheid, bevoegdheid en bedrijfskultuur. Met behulp van verschillende instrumenten worden kansen en knelpunten in kaart gebracht om de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de organisatie inzichtelijk te maken, te verbeteren en vervolgens systematisch te	10-12-2014	10-10-2015	€ 8.100	€ 16.900	€ 8.450	€ 16.950		
			Leen Menken Foodservice Logistics B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Professionalisering organisatie			€ 8.450						

2014EUSF2011579	DI	2014			NL	n.v.t.		Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: ? thuiszorg ? verpleeg- en verzorgingshuiszorg ? jeugdgezondheidszorg ? dietadviesing ? maatschappelijk werk ? welzijn, en ? gemakdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemeelde veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker', de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financien wordt de visie van 'Zelfredzaamheid van Klant en Medewerker' uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderliggend programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	31-1-2015	30-11-2015		€ 20.000		€ 0			
2014EUSF201158	DI	2014	Aveant BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Aveant	DAF Trucks N.V. heeft de laatste jaren sterk ingezet op het versterken van de veiligheidscultuur. Het doel is om de veiligheid bij DAF Trucks als een belangrijke waarde tot leven te brengen op de werkvloer. Veiligheid moet belangrijk zijn voor iedereen die bij DAF Trucks N.V. werkt of komt werken. Iedereen, zowel leidinggevenden als medewerkers, moet zich betrokken voelen bij veiligheid en er alles aan doen om arbeidsongevallen te voorkomen. Iedereen moet zijn of haar rol opnemen in het versterken van de veiligheidscultuur. In dit kader is een gedragscode 'ik maak het verschil?' opgesteld. Deze code maakt duidelijk wat verwacht wordt van DAF medewerkers qua gedrag met betrekking tot veiligheid. De code wordt gepromoot op alle niveaus en op alle afdelingen. Na verschillende opleidingsprogramma's en acties op de werkvloer wordt een 'Self-Assessment' tool uitgerold bij de leidinggevenden. Op basis van deze evaluatie maken de leidinggevenden vervolgens een actieplan voor zichzelf om verder te groeien op de veiligheidscultuurladder. Dit actieplan bespreken ze met hun eigen leidinggevende en delen ze ook met hun collega leidinggevenden.	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.200	€ 18.400			
2014EUSF2011580	DI	2014	DAF Trucks N.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Ondersteuning bij de versterking van de veiligheid	ASSA ABLÖY is specialist in vregredeling en ontgredeling van deuren voor de utiliteits- en woonbouw. Het assortiment bestaat uit mechanische en elektromechanische producten ten behoeve van de realisatie van de ideale beveiligingsoplossing. Intern wil men een efficiëncytag maken door diverse interne werkprocessen te combineren middels de implementatie van een software pakket Microsoft Dynamics AX 2012. Deze huidige software voldoet niet aan de eisen en wensen van de onderneming en vormt een knelpunt in het proces van het verbeteren van haar dienstverlening. Dit project is erop gericht om in nauwe samenwerking met alle medewerkers te komen tot een vernieuwing in de arbeidsorganisatie waardoor er uiteindelijk een efficiëntere organisatie wordt gerealiseerd. De uitvoering van dit procesverbeteringstraject is door ASSA ABLÖY in handen gegeven van Dynamic People. Het nieuwe bedrijfsproces zal ontwikkeld worden op basis van informatie welke uit de organisatie afkomstig is. Dynamic People gaat zich bij de uitvoering van het traject inzetten.	30-7-2015	29-7-2016	€ 10.000	€ 20.000				1-12-2014	Afwijking
2014EUSF2011581	DI	2014	ASSA ABLÖY Entrance Systems Production Netherlands B.V.	HEERHUGOWAARD	NL	n.v.t.	Procesverbetering	Auto Electro Service B.V. is voornemens extern advies in te schakelen bij het professionaliseren van het personeelsbeleid. Door de externe adviseur zijn enkele stappen gedefinieerd die de organisatie kan nemen om de organisatie op het gebied van personeel verder vorm te geven. De professionalisering ligt in lijn met de bedrijfsbrede verandering die er momenteel aan de gang is binnen de organisatie; men is bezig met een nieuwe positionering en profilering met als doel de toonaangevende positie in de markt te behouden. In hoofdlijnen is duidelijk wie welke werkzaamheden dient uit te voeren maar de samenhang tussen de verschillende functies is soms weg. Om op termijn succesvol te blijven moeten er doelen gesteld worden waar iedere werknemer op betrokken kan worden. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moeten duidelijk worden verdeeld. Belangrijk binnen dit traject is dat deze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moeten aansluiten bij de persoonlijke competenties en ambities van de medewerkers. De ideeën, wensen en behoeften van de medewerkers worden in beeld gebracht voor een verdere analyse. De analyse zal zich enerzijds richten op de overloop en 'duubbeling' van verantwoordelijkheden en taken van de interne medewerkers en anderzijds op de communicatie onderling en met de freelancers. Ook de taakbelasting, continuïteit in de productontwikkeling, opties tot overdracht van werkladers en zoekruimte maken onderdeel uit van de analyse. In de analyse wordt ook gekeken naar organisatie van en in de werkrimte, met oog voor gezondheid en efficiëntie.	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 14.748	€ 7.374	€ 14.748			
2014EUSF2011582	DI	2014	Auto Electro Services B.V.	Emmeloord	NL	n.v.t.	Professionalisering Personeelsbeleid	Het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers die fysiek belastend werk verrichten d.m.v. bewustwording van de fysieke belasting, signalering en coaching door leidinggevenden, aanpassing van werplek en borging van het projectresultaat in de organisatie.	20-12-2014	20-10-2015		€ 19.600	€ 8.125	€ 17.875			
2014EUSF2011583	DI	2014	CEVA Logistics Netherlands BV	Culemborg	NL	n.v.t.	Pilot duurzaamheid en vitaliteit CEVA Logistics EI	Projectomschrijving: Scannen en analyseren van deze redelijk complexe organisatie. De drie onderdelen (uitgeverij, acquisitiebureau en marketing-/communicatiebedrijf) zijn dan wel organisch met elkaar verbonden, maar de taken/activiteiten zijn zeer divers en van zeer verschillend uitvoeringsniveau. Naast de twaalf medewerkers zijn tal van freelancers aan dit bedrijf verbonden, waaronder tekstschrijvers, websitebouwers, redacteurs, vormgevers, illustratoren, etc. Door middel van interviews met directie en medewerkers worden knel- en verbeterpunten in beeld gebracht voor een verdere analyse. De analyse zal zich enerzijds richten op de overloop en 'duubbeling' van verantwoordelijkheden en taken van de interne medewerkers en anderzijds op de communicatie onderling en met de freelancers. Ook de taakbelasting, continuïteit in de productontwikkeling, opties tot overdracht van werkladers en zoekruimte maken onderdeel uit van de analyse. In de analyse wordt ook gekeken naar organisatie van en in de werkrimte, met oog voor gezondheid en efficiëntie.	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011584	DI	2014	Virtumedia	Zeist	NL	n.v.t.	Virtumedia	Een volgend onderdeel van dit project zijn de mogelijkheden van flexibilisering in het arbeidsproces, het managen van taken en tijden en het vastleggen van afsprekingen. Als gevolg hiervan zullen tevens lokale verschuivingen plaats vinden, waarbij medewerkers van andere vestigingen geplaatst zullen gaan worden binnen de vestiging Tilburg. Ook zullen er andere leidinggevenden op de vestiging komen en veranderen als gevolg daarvan de teamsamenstellingen aanzienlijk. Hiervoor worden volgende activiteiten uitgezet: - Organisatie: Onderzoek naar drijfveren, ambities, inzetbaarheid, kwaliteiten en ontwikkelbehoefte van de nieuwe samenstelling van medewerkers en leidinggevende (nulmeting). Door middel van oa intakegesprekken. - Advies t.a.v. personeelsbeleid m.b.t. duurzame inzetbaarheid (juiste man/vrouw op de juiste plek) en ontwikkelbehoefte/noodzaak. - Advies en implementatie van 'P&O'-instrumenten? die zorg dragen voor: - Bewaken belastbaarheid/preventie van stress van medewerkers; - Motivatie(drijfveren) van medewerkers; - Zicht krijgen op de ontwikkeling voortgang van medewerkers, teneinde aan de nieuwe functie-eisen te voldoen.	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.162	€ 12.325			
			Bureau Jeugdzorg Noord-Brabant	Tilburg	NL	n.v.t.	Advies en procesbegeleiding gericht op DI Medewerker				€ 10.000						

2014EUSF2011585	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>*Don Bureau BV is in 2014 gestart met een sociale innovatie project met als doel meer creativiteit en innovatie naar binnen te trekken. DON Bureau is een ingenieurs bureau dat gespecialiseerd is in asset management. Consultants van DON Bureau zijn vaak 40 uur per week werkzaam bij de klant. Bij de klant worden mooie projecten opgeleverd en mooi innovatieve producten bedacht. DON Bureau BV is ervan overtuigd dat de creatieve en innovatie denkkracht van haar medewerkers ook tot mooi innovaties voor DON Bureau kunnen leiden, waardoor op langere termijn klanten nog beter bediend kunnen worden.</p> <p>Dit traject heeft erg veel enthousiasme en energie teweeg gebracht in het team. De volgende stap die DON Bureau wil zetten is via zelfsturing naar stimuleren van ondernemerschap met als doel duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Het bevorderen van de leercultuur is daar een belangrijke stap in.</p> <p>Probleemstelling Welke concrete acties kunnen genomen worden om de leercultuur te bevorderen zodanig dat DON Bureau medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geen 'nibberd vanuit de medewerkers zelf). Met als doel het zelfondernemend vermogen verhogen van het DON Bureau team om te komen tot zelfsturing en zelfs tot eigen ondernemerschap.</p>	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 9.575	€ 19.150			
2014EUSF2011587	DI	2014	DON Bureau bv	Bergen op Zoom	NL	n.v.t.	DDN duurzame inzetbaarheid	<p>Oplossingsrichting(en) Probleem/Vraagstelling: Behoeftes aan een gedegen Duurzame Inzetbaarheidsbeleid. A. Oplossingsrichtingen Oplossingsrichtingen van het programma zijn om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen (individuele coaching), als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen vullen (groeps-adviesing en begeleiding).</p> <p>Ervaring en expertise in te zetten adviseurs Adviseurs van Preventied zijn 3 Register Bedrijfsfysiotherapeuten, 2 A&O psychologen en 4 Werkvermogen Deskundigen. Allen hebben volledige ervaring tussen 5 en 24 jaar in het A&T levert als adviseurs een toegankelijke waarde aan de gebouwde omgeving. De organisatie is sterk gegroeid. De ontwikkelingen hebben met zich mee gebracht dat A&T organisatorisch complexer is geworden. Een randvoorwaarde om continu te groeien is dat de leidinggevende capaciteiten van managers en directie op niveau zijn. Ten aanzien van de personele organisatie is hierin nog verbetering aan te brengen. Men wil een advies traject starten om de leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen en hier samen met medewerkers aandacht op te vestigen. Het doel is om de managers handvaten te geven om de competenties van medewerkers beter te benutten. Dit resulteert in groei voor de medewerkers en de onderneming. De focus binnen dit project ligt op het geven van inzichten en instrumenten aan de directie en managers om leidinggevende kwaliteiten te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Er wordt op basis van interviews met managers, medewerkers en directie bepaald wat het huidige niveau van de leidinggevenden is. Op basis van de interviews wordt een adviesrapport opgesteld waarin de nulsituatie wordt geschetst. Daarna gaat de adviseur begeleiden bij de implementatie van het advies, waarbinnen de leidinggevenden handvaten aangereikt krijgen om</p>	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011588	DI	2014	Lievensberg ziekenhuis	Bergen op Zoom	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheidsprogramma bij Lievensberg Z	<p>Ervaring en expertise in te zetten adviseurs Adviseurs van Preventied zijn 3 Register Bedrijfsfysiotherapeuten, 2 A&O psychologen en 4 Werkvermogen Deskundigen. Allen hebben volledige ervaring tussen 5 en 24 jaar in het A&T levert als adviseurs een toegankelijke waarde aan de gebouwde omgeving. De organisatie is sterk gegroeid. De ontwikkelingen hebben met zich mee gebracht dat A&T organisatorisch complexer is geworden. Een randvoorwaarde om continu te groeien is dat de leidinggevende capaciteiten van managers en directie op niveau zijn. Ten aanzien van de personele organisatie is hierin nog verbetering aan te brengen. Men wil een advies traject starten om de leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen en hier samen met medewerkers aandacht op te vestigen. Het doel is om de managers handvaten te geven om de competenties van medewerkers beter te benutten. Dit resulteert in groei voor de medewerkers en de onderneming. De focus binnen dit project ligt op het geven van inzichten en instrumenten aan de directie en managers om leidinggevende kwaliteiten te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Er wordt op basis van interviews met managers, medewerkers en directie bepaald wat het huidige niveau van de leidinggevenden is. Op basis van de interviews wordt een adviesrapport opgesteld waarin de nulsituatie wordt geschetst. Daarna gaat de adviseur begeleiden bij de implementatie van het advies, waarbinnen de leidinggevenden handvaten aangereikt krijgen om</p>	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000			
2014EUSF2011589	DI	2014	ABT B.V.	Welp	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	<p>Gunters en Meuser heeft op dit moment 15 vestigingen en 3 distributiecentra. Per 01-01-2015 wil het bedrijf overstappen op 1 distributiecentrum dat gevestigd is in Amsterdam noord. Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor de werknemers die werkzaam zijn op de huidige en op andere locaties. Gunters en Meuser (vanaf nu te noemen: GM) werkt veel met vaste contracten voor onbepaalde tijd. De medewerkers hebben over het algemeen een langdurige relatie met het bedrijf. Binnen het bedrijf zijn echter weinig alternatieven voor andere werkzaamheden. In de toekomst voorziet het bedrijf dan ook mogelijke problemen voor wat betreft het gezondheids van de eindstreep.</p> <p>Om dit mogelijke probleem voor de toekomst te voorkomen of beheersbaar te houden is het van belang dat de werknemer(s) op een gezonde, gemotiveerde en productieve manier hun werkzaamheden uit kunnen oefenen. Het project richt zich op de vergroting van de zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van de medewerker ten aanzien van zijn toekomst in zijn werk.</p> <p>De medewerker heeft na afloop van het project een goed beeld van zijn eigen</p>	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.975	€ 19.950		
2014EUSF201159	DI	2014	Gunters en Meuser bv	Amsterdam	NL	n.v.t.	Anders werken bij DC Noord	<p>Het belang dat medewerkers duurzaam inzetbaar worden is niet meer te ontkennen. De duurzame inzetbaarheid overstijgt dan ook de focus op enkel de fysieke gezondheid, het draait nu ook om de mentale gezondheid en de manier waarop het leeftijdsbewust werken is ingebed in de organisatie. Met dit project wordt een eerste stap gezet om de duurzame inzetbaarheid en de bewustwording daarvan een structurele plaats te geven in de organisatie. Als eerste zal er een bedrijfs- en organisatieplan worden gemaakt om te bepalen hoe het nu gesteld is met het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Op basis van die bevindingen in het advies en bijbehorend implementatieplan kan in overleg met de leidinggevende worden bepaald hoe de dialogen met de medewerkers worden ingericht. Het gaat erom de medewerkers actief te betrekken in de bepaling van de gewenste koers in het kader van door interactie de organisatie en medewerkers naar een hoger niveau te tillen. Tijdens de dialoog met de medewerkers onderling en de leidinggevenden moet op regelmatige basis een gesprek plaatsvinden waar vragen en knelpunten die</p>	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000			3-4-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011590	DI	2014	Morgenspraak ICT B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Morgenspraak het gesprek over de toekomst	<p>Landal Greenparks heeft aangegeven het concept Het nieuwe werken te willen implementeren. Een nieuwe huisvesting die wij willen gaan realiseren in Zwolle wordt gebruikt als startpunt en katalysator voor deze andere manier van (samen)werken. Landal Greenparks is ontstaan in 1954 met aankoop van vakantiepark Babbet Hill door Nillius. Momenteel werken de ongeveer 2500 medewerkers verspreid over 74 locaties. Doel is dat alle medewerkers kunnen werken in een flexibele kantooromgeving conform de principes van het nieuwe werken. Onafhankelijk van tijd en plaats. In continue dialoog werken wij stap voor stap aan de gewenste manier van werken en de bijbehorende managementij. Duidelijke informatie en actieve betrokkenheid van de medewerkers zijn in dit veranderproces essentiële succesfactoren. Mensen zijn immers vooral gemotiveerd om actief bij te dragen aan wat ze zelf gecreëerd hebben. Het nieuwe werken is in onze ogen een begrip dat aangeeft dat we op een nadere manier moeten leren kijken naar organisaties</p>	12-12-2014	12-12-2015	€ 10.000	€ 19.500	€ 0			
2014EUSF2011592	DI	2014	Landal Greenparks	Leidschendam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	<p>Op basis van een eerder uitgevoerd R&E-onderzoek, voeren we acties uit om veiligheid te vergroten. Dat doen we in de volgende stappen die we voor alle units van DSM Zwolle uitvoeren.</p> <p>Stap 1: ontwerpsessie. In deze bijeenkomst werkt een aantal medewerkers van elke unit aan concrete verbeteringen in het werk. Startpunt zijn de bevindingen uit het onderzoek. E&O of twee collega's van andere units en een adviseur helpen de medewerkers van de unit met het formuleren van concrete voorstellen. Opbrengsten zijn (per unit en wellicht over units heen) concrete, direct uit te voeren veranderingen in werkwijze en in gedrag. Beiden gericht op vergroten van veiligheid.</p> <p>Stap 2: monitoringsessie. 3 of 4 weken na de ontwerpsessie is er een zogenaamde monitoringsessie waarin dezelfde groep, aangevuld met E&O of twee collega's werkt. In deze sessie onderzoekt de groep welke ervaringen er tot nu toe zijn en waar aanpassingen nodig zijn.</p> <p>Stap 3: oogstessie. In de laatste sessie (6 weken na de start) kijken de medewerkers van de unit terug op de veranderingen in het werk. Wat heeft</p>	15-1-2015	15-11-2015	€ 16.600	€ 6.614	€ 0			
2014EUSF2011593	DI	2014	DSM Resins B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Werken aan een gezonde en veilige werkomgeving	<p>Smithuis Tandtechniek houdt zich bezig met de productie en ontwikkeling van o.a. kronen, bruggen, implantaten en protheses.</p> <p>De organisatie is gegroeid. De ontwikkelingen hebben met zich mee gebracht dat Smithuis organisatorisch complexer is geworden. Men wil op een aantal HR instrumenten meer aandacht vestigen. Het doel is om de onderneming verder te formaliseren en professionaliseren om zo transparantie te creëren richting de medewerkers. Dit resulteert zowel in groei voor de medewerkers als voor de onderneming.</p> <p>De focus in dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren.</p> <p>Men wil een aantal HR-instrumenten door te voeren die zich richten op het valbeheersing, gezond en gemotiveerd houden van werknemers. Het gaat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creëren van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden die groei van medewerker kunnen faciliteren - Herstructureren en herzien van functies en de functieomschrijvingen - Ontwerpen van een transparant beloningsbeleid - Het implementeren van een doelgerichte functionerings- en beoordelingscyclus waarin de ontwikkeling van de medewerker in zijn functioneren centraal staat - Het screenen van personeelsdossiers op volledigheid en het verder opbouwen ervan - Het stimuleren van cultuurveranderingen waarin leren en ontwikkelen centraal 	22-1-2015	22-11-2015	€ 8.300	€ 20.000	€ 6.108	€ 12.217		
			Smithuis Tandtechniek Hengelo B.V.	Hengelo			Duurzame Inzetbaarheid	<p>€ 10.000</p>								

2014EUSF2011594	DI	2014		NL	n.v.t.		Van Lenhe is een breed inzetbare, flexibele en vooral een innovatieve partner voor onder meer werken in de grond, weg- en waterbouw, groenrecycling en bestuurbare boorriggen. Het bedrijf onderscheidt zich door het bieden van een goede service en kwaliteit door middel van een uitgebreid, goed onderhouden machinepark en door gekwalificeerde, gemotiveerde werknemers. De medewerker betrokkenheid is belangrijk bij het leveren van het gewenste kwaliteitsniveau en klanttevredenheid. Teneinde de interne processen nog beter te stroomlijnen, de faalkosten te verlagen en de productiviteit te verhogen start men een adviestraject t.b.v. de verbetering van de werkprocessen/organisatie van het werk. Er vindt een inventarisatie plaats van de primaire en secundaire processen waarna in samenwerking met de medewerkers de knelpunten en verbeterpunten in kaart worden gebracht. De adviseur zal de processen op basis van deze input (her)ontwerpen, structureren en implementeren. De primaire processen zijn gericht op de operationele zaken en de planning. De secundaire processen betreffen (project)administratie, urenregistratie en HRM (opleiding, competenties, kwaliteitszorg). Bij de vormgeving van de processen worden tevens de onderstaande zaken meegenomen: - Competenties en benodigde bijscholing/opleiding.	7-2-2015	7-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011595	DI	2014	Van Lenhe Dalfsen Grondverzet B.V.	Dalfsen	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie bij Van Lenhe	Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: <ul style="list-style-type: none">ThuiszorgVerpleeg- en verzorgingshuiszorgJeugdgezondheidszorgDietaadviesingMaatschappelijk werkWeldzijn, enWerkdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemeoede veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie Zelfredzaamheid van Client en MedewerkerDe strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financien wordt de visie van Zelfredzaamheid van Client en MedewerkerAanpak in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkerperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011596	DI	2014	Careyn DWO/NWN BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Careyn DWO-NWN BV	Aanleiding Mekufa ontwikkelt en vervaardigt al meer dan zestig jaar producten ten behoeve van de laag-, midden- en hoogspanningsindustrie. Men wil een adviestraject starten om op een aantal HR-instrumenten meer aandacht te vestigen. Het doel is om de onderneming verder te formaliseren en professionaliseren om zo transparantie te creëren richting de medewerkers. Dit resulteert zowel in groei voor de medewerkers als voor de onderneming. Onder andere de inzetbaarheidmatrix, functieprofielen en het salarisgebouw zullen in overleg met de medewerkers worden verbeterd. Tevens wil men de productie Lean in gaan richten, hier is echter een cultuurverandering voor nodig. Het traject zal zich richten op het in samenwerking met de medewerkers herbevelen van de verantwoordelijkheden van werknemers en daardoor beheersbaar maken van uitval en afval in de productiecyclus. Uitgangspunt De focus binnen dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Plan van aanpak Mekufa wenst de organisatie verder te professionaliseren en formaliseren zoals hierboven genoemd. De onderstaande deelprojecten dienen hierbij te worden uitgevoerd. ? Het screenen en eventueel digitaliseren van de personeelsdossiers; ? Het actualiseren en updaten van functieprofielen;	13-12-2014	13-10-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 14.978			
2014EUSF2011598	DI	2014	B.V. Metaalwaren- en kunststoffenfabriek "Mekufa"	Vroomshoop	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	De overheid trekt zich terug uit de thuiszorg. Hierdoor zijn minder handen en minder geld beschikbaar. Daar tegenover staat dat men als gevolg van de vergrijping juist een toenemende behoefte aan zorg verwacht. Onze maatschappij streeft ernaar deze trends met elkaar te verzoenen door middel van de participatiesamenleving. Hierin verwacht men aan de toenemende zorgbehoefte tegemoet te komen door een mix van formele en informele zorg. Als gevolg van deze ontwikkeling voorziet men een verandering in de rol die Omzorg speelt als professionele zorgverlener en als werkgever. Als professionele zorgverlener ziet Omzorg het als haar taak om professionele ondersteuning te leveren aan een netwerk van organisaties en personen waaronder gemeenten, welzijnswerk, mantelzorgers en andere vrijwilligers. Hiervoor is het nodig dat de werknemers nog efficiënter worden ingezet. Een belangrijk risico daarbij is dat medewerkers belast worden met meer werk of verantwoordelijkheid dan ze aankunnen. Dat zal op termijn leiden tot verlies van kwaliteit en verhoogde uitval van medewerkers. Men wil daarom een brede organisatiescan uit laten voeren om te bepalen hoe werkprocessen efficiënter kunnen worden ingericht. Om werkdruk beheersbaar te houden wil Omzorg haar werknemers (zorgverleners zowel als kantoorpersoneel) de ruimte geven om arbeid, zorg	9-1-2015	9-11-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011599	DI	2014	Omzorg diensten B.V.	Zeist	NL	n.v.t.	Ontwikkelingstraject	Advocaten- en notaris Kantoor Kennedy Van der Laan (KVDL) kenmerkt zich als een moderne werkgever die ook de vitaliteit van haar medewerkers centraal heeft staan. Een voorwaarde om medewerkers inzetbaar te houden. Er is een noodzaak om dit te doen omdat de advocatuur verhoogde risico's kent op het gebied van mentale belasting. Om te onderzoeken hoe dit bij KVDL speelt, is dit jaar een vitaliteitscan uitgezet. Hieruit bleek dat medewerkers een hoge mate van mentale belasting (slaapproblemen/moeilijk ontspannen) ervaren. In de advocatuur is het niet de cultuur om hierover te praten. En medewerkers hebben moeite met efficiënter werken. We hebben vervolgens een plan opgesteld om de duurzame inzetbaarheid te verhogen en dit heeft tot het project Lekker in je vel bij KVDL geleid. Dit project richt zich op het beantwoorden van de vraag: Hoe zorgt KVDL ervoor dat medewerkers in balans en productief kunnen werken zodat zij kunnen voldoen aan een veeleisende omgeving? Voor nu en in de toekomst? Centraal in het project staat bewustwording. Medewerkers worden bewust gemaakt van hun energiegevers en -nemers. We hebben activiteiten geformuleerd die samen een integrale benadering vormen voor het vergroten van de vitaliteit. Medewerkers kunnen zelf uit deze smaken kiezen om te werken aan hun vitaliteit. De volgende activiteiten zullen we in de periode van jan tot okt '15 implementeren: <ol style="list-style-type: none">1. Meeting voor sense of urgency (Gezond werken)2. Inzet HeartMath programma (Organisatiescan)3. Inspiratiewerkshops over stapen, voeding, effectief en mindful werken (leercultuur/gezond werken). Leidinggevenden zien wij als een belangrijke speler in dit project	17-3-2015	17-1-2016	€ 12.400	€ 0	€ 0			
			Kennedy Van der Laan	Amsterdam	NL	n.v.t.	Lekker in je vel bij KVDL			€ 6.200						

2014EUSF201160	DI	2014			NL	n.v.t.		MGG Netherlands B.V. (hierna: MGG) is de grootste aluminiumzandgieterij in West-Europa. Binnen haar productielocaties in Tegelen en Nieuw-Bergen produceert MGG aluminium gietstukken voor onder andere de automobiellandbouw en producenten van verwarmingsketels. In Tegelen worden alle gietstukken vervaardigd, terwijl de nabehandeling voornamelijk plaatsvindt in Nieuw-Bergen. MGG wil de bedrijfsbetrokkenheid en arbeidsproductiviteit van haar werknemers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, is het belangrijk dat de bedrijfsprocessen binnen MGG optimaal aansluiten bij de belangstellingen en de competenties van de werknemers. De uitdaging hierbij is gelegen in het combineren van de werkprocessen en de functieprofielen van de werknemers. MGG wil haar werknemers motiveren het beste uit zichzelf te halen en prikkelen om kritisch over hun eigen functieprofiel na te denken zodat de omslag kan worden gemaakt naar een efficiënt productieproces. Om hier een beter inzicht in te krijgen zullen allereerst gesprekken plaatsvinden met de werknemers om een beter beeld te krijgen van de	9-12-2014	9-10-2015	€ 16.000			22-1-2016		Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011600	DI	2014	MGG Netherlands BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Richting een duurzame toekomst	In 2015 wil Hanzeheerd concreet starten met het uitvoeren van acties op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid. Werknemers langer gezond laten werken is de doelstelling. Omdat te bereiken wordt met ondersteuning van de ESF subsidie onderzoek gedaan wat werkgever en werknemer kunnen doen om werknemers langer fit te houden gezet. Basis voor het project duurzame inzetbaarheid is het huis van werkvermogen van de Finse professor J. Ilmarinen. Werkvermogen wordt bepaald door de vier verdiepingen van het huis: gezondheid, competenties, normen en waarden en werkomstandigheden. Bij Hanzeheerd start een onderzoek welke aandachtspunten er zijn op elk van de vier verdiepingen. Doelstelling is het werkvermogen van werknemers voor nu en in de toekomst vergroten. De opzet van het plan is om alle betrokkenen te betrekken bij het project. Het MI, de OH, de leidinggevenden en de werknemers. Het onderzoek vindt plaats door middel gesprekken met leidinggevenden en het aanbieden van PMO en WAI. Dit resulteert in een aantal concrete adviezen aan de betreffende	13-12-2014	13-10-2015	€ 20.000	€ 7.850	€ 15.700				
2014EUSF2011601	DI	2014	Hanzeheerd	Heerde	NL	n.v.t.	Project Duurzame Inzetbaarheid Hanzeheerd	DHL SC heeft afgelopen periode veel informatie en activiteiten in kaart gebracht over duurzame inzetbaarheid met als prioriteiten Gezondheid/Vitaliteit en Flexibiliteit/Ontwikkeling. Nu moet samenhang gecreëerd worden voor medewerkers en leidinggevenden, zodat ze optimaal aan hun inzetbaarheid kunnen werken. DHL SC gaat met een 2-tal ambassadeursteams een programma ontwikkelen en toetsen in de praktijk. De volgende stappen worden uitgevoerd: Stap 1. Ontwerp inzetbaarheidsprogramma De projectgroep stelt een programma op waarin medewerkers en leidinggevenden worden gefaciliteerd om te werken aan inzetbaarheid. Leidinggevenden en medewerkers van de ambassadeursteams denken mee met de projectgroep om een inzetbaarheidsprogramma te ontwerpen. In deze fase worden doelstellingen, gewenste stuurinformatie en definitieve activiteiten vastgesteld. Het ontwerpen van het programma gebeurt in een 2-tal groepsessies. Ook wordt verbinding gelegd met de bestaande middelen/activiteiten/maatregelen die binnen DHL SC al beschikbaar zijn. Stap 2. Toetsen programma op de werkvloer Het programma wordt in 2 ambassadeursteams uitgevoerd en getoetst. De deelnemers gaan via 3 interactieve groepsbijeenkomsten aan de slag met de volgende thema's: - Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor de organisatie en voor de medewerker persoonlijk? - Wat kunnen medewerkers zelf doen aan hun inzetbaarheid en wat mogen ze verwachten van hun leidinggevende?	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011602	DI	2014	DHL Supply Chain (Netherlands) BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Vitaal Vakmanschap	Het adviestraject richt zich op het vernieuwen van het huidige personeelsbeleid. Men zal zich hierbij richten op: Actualiseren huidige organisatiestructuur Actualiseren van het functiegebouw/functiebeschrijvingen Actualiseren van het beloningsbeleid Actualiseren van de arbeidsvoorwaarden Doorvoeren van de wijzigingen in het arbeidsrecht Roelofs Academy succesvoller maken Actualiseren van het P&O handboek De bestaande P&O-instrumenten bieden momenteel onvoldoende mogelijkheden om het personeelsbeleid verder te ontwikkelen. Momenteel zijn veel aspecten van het personeelsbeleid achterhaald; inhaalslag en actualisatie is daarom een vereiste. De professionalisering is veelomvattend en wij willen ons binnen deze omschrijving graag beperken tot de verandering die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van personeel. Het actualiseren van de functiebeschrijvingen zal in samenspraak met de medewerkers gebeuren. Medewerkers krijgen de mogelijkheid aan te geven in hoeverre het huidige functieprofiel afwijkt van de daadwerkelijke functie (de feitelijke, dagelijkse gang van zaken). In combinatie met persoonlijke competenties en ambities zullen er nieuwe functieomschrijvingen opgesteld worden die beter aansluiten bij de doelstellingen van de organisatie en het individu. Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: ? thuiszorg ? verpleeg- en verzorgingshuiszorg ? jeugdgezondheidszorg ? dieetadvies ? maatschappelijk werk ? welzijn, en ? gemakdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemoeide veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker', de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financien wordt de visie van 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker' uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.037	€ 12.075			
2014EUSF2011603	DI	2014	Roelofs Wegenbouw B.V.	Den Ham	NL	n.v.t.	Professionalisering PenO	Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: ? thuiszorg ? verpleeg- en verzorgingshuiszorg ? jeugdgezondheidszorg ? dieetadvies ? maatschappelijk werk ? welzijn, en ? gemakdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemoeide veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker', de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financien wordt de visie van 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker' uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2011604	DI	2014	Careyn Holding BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Careyn Holding BV	Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: ? thuiszorg ? verpleeg- en verzorgingshuiszorg ? jeugdgezondheidszorg ? dieetadvies ? maatschappelijk werk ? welzijn, en ? gemakdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemoeide veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker', de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financien wordt de visie van 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker' uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF2011604	DI	2014	Roelofs Advies - Ontwerp B.V.	DEN HAM	NL	n.v.t.	Professionalisering PenO	Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: ? thuiszorg ? verpleeg- en verzorgingshuiszorg ? jeugdgezondheidszorg ? dieetadvies ? maatschappelijk werk ? welzijn, en ? gemakdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemoeide veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker', de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financien wordt de visie van 'Zelfredzaamheid van Client en Medewerker' uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000			

2014EUSF2011607	DI	2014	In Person International B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie	In Person International B.V. is een van de entiteiten van In Person Uitzendbureau. Een middelgroot uitzendbureau met 40 (inhouse en eigen) vestigingen in heel Nederland en diverse labels, werkvormen en doelgroepen. Door sterke groei in de afgelopen jaren is er een grote verscheidenheid aan processen ontstaan voor min of meer hetzelfde werk. Medewerkers geven aan dat er onduidelijkheden zijn, verschillende interpretaties van werkwijzen bestaan en dat er dus ook fouten optreden in de organisatie en uitvoering van het werk. Bovendien zijn veel zogenaamde standaard processen niet vastgelegd wat het inwerken van nieuwe of de ontwikkeling van bestaande medewerkers dwarsboomt. Op verzoek van de directie gaan medewerkers zelf, met ondersteuning van een externe adviseur, de verschillende processen in kaart brengen en analyseren. Dit gebeurt in verschillende werkgroepen (van medewerkers) voor verschillende afdelingen en werkprocessen. Op basis van het advies van de externe adviseur en de input van de medewerkers zelf wordt	12-2-2015	12-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011608	DI	2014	Hess AAC Systems B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Toekomstbestendige organisatie	Hess ACC Systems wil middels dit project een solide basis realiseren voor een toekomstbestendige organisatie. Door de marktveranderingen loopt het aantal projecten terug en de organisatie dient hierop opgestemd te worden. De externe adviseur zal onderzoeken hoe de huidige organisatie ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. In een scan wordt het perspectief voor de organisatie vanuit de directie en de medewerkers betrokken. Er zullen mogelijk arbeidsplaatsen komen te vervallen. Binnen dit project zal men de externe en interne mobiliteit stimuleren en begeleiden evenals de communicatie van de directie richting de medewerkers. Op collectief niveau als op individueel niveau. Er zal onderzocht worden in hoeverre medewerkers elders binnen de organisatie kunnen worden herplaatst. Ook zal extern advies worden ingezet om outplacement-trajecten vorm te geven en medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Op basis van het advies uit de organisatiescan zal men de functies en de bijbehorende functieomschrijvingen herstructureren en een transparant beloningssysteem hierbij ontwikkelen met bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Men wil hiermee gelijkheid en transparantie creëren binnen de organisatie.	10-3-2015	10-1-2016	€ 10.000	€ 20.000		14-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011609	DI	2014	T-A Survey B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	vitaal en duurzaam inzetbaar	Introductie en invoering van beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid van werknemers. In onderneming met ca. 35 werknemers ontbreekt momenteel een dergelijk beleid, terwijl er meerdere aanleidingen/redenen zijn die zulk een beleid nodig maken. Het project richt zich enerzijds op bewustwording en prioritering, vervolgens planvorming en implementatie bedrijfsbreed, enerzijds door het scheppen van de voorwaarden die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de onderneming en anderzijds door het bewust en verantwoordelijk maken van de werknemers voor de eigen duurzame inzetbaarheid. Vertegenwoordigers van werknemers worden actief betrokken in planvorming en besluitvorming.	27-1-2015	27-11-2015	€ 16.600	€ 7.100	€ 14.200			
2014EUSF201161	DI	2014	Leering Hengelo BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Leering in Space	Leering Hengelo BV (Leering) is een totaalleverancier voor de metaalindustrie en levert bedrijfsmiddelen op het gebied van wambehandeling, zaag- en verspanings- gereij- en in het bijzonder straaltechniek. Het laatste betreft innovatieve straalcabines en straalhallen die door Leering zelf worden ontwikkeld. Om blijvend te kunnen concurreren en continu te voldoen aan de lange termijn te waarborgen, wil Leering het verkoopsteam begeleiden naar een nieuwe manier van werken. Hierbij wordt in dialoog met medewerkers de organisatie van het werk aangepast, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit. Tevens wil men de leercultuur binnen de onderneming bevorderen. Dit beoogt men door toepassing van de SPACE-methodie (Sales Training Analyse, Plan van Aanpak, Acties, Coaching en Evaluatie). In het voortraject is reeds vastgesteld dat er veel kennis van de markt aanwezig is binnen het salesteam. Medewerkers hebben een overwegend technische achtergrond, wat ze weten en beheersen is ontwikkeld vanuit hun ervaring en kennis op het gebied van techniek en bijbehorende	13-12-2014	13-10-2015	€ 8.300	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011610	DI	2014	TSN Thuiszorg B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Impuls voor duurzame inzetbaarheid binnen TSN Thui	TSN start een traject met implementatie t.b.v. het ontwikkelen van een beleid gericht op preventie van verzuim waardoor men kan (blijven) beschikken over inzetbare, goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers. Hiermee wil men de interne- en externe arbeidsmobiliteit stimuleren en interventies implementeren op het terrein van gezond en veilig werken. TSN zal zich binnen dit traject allereerst heroriënteren op haar taken en dienstverlening. De andere rol welke gevraagd wordt door de veranderingen in de zorg vraagt om een andere kijk op arbeidsmobiliteit en verzuim preventie. Toekomstig onderzoek zal een onderzoek doen en advies uitbrengen t.a.v. de belangrijkste actiepunten voor de organisatie en de bevordering van de mobiliteit en het preventie verzuim. Het project onderscheidt 4 fases: 1. Organisatiescan, gericht op en m.b.v. zowel directe als indirecte medewerkers. Er vinden interviews plaats en een behoefte pelling. Het onderzoek zal een nul meting opleveren t.b.v. het nieuwe beleid / plan van aanpak en inzicht geven in de samenstelling en condities van de medewerkers. 2. Formulering van actiepunten/oplossingen t.b.v. preventie verzuim en gezond en veilig werken en de implementatie hiervan. 3. Formulering van oplossingen t.b.v. het stimuleren van de interne en externe mobiliteit. Implementatie van het advies m.b.v. de beschikbare tools van	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		13-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011611	DI	2014	berdi bv	nagele	NL	n.v.t.	Interactie van effecten van duurzame inzetbaarheid	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Vanwege de ontgroening wordt het moeilijker om vacatures in te vullen. Organisaties moeten hun beleid herschikken en tijdig een analyse maken. Ze moeten een visie ontwikkelen met zicht op de toekomstige situatie. Daarnaast moet de gewenste toekomstige situatie worden gekoppeld aan doelen en misie organisatie voor het voeren van het duurzame inzetbaarheid beleid. (5 dimensie balance). Daarbij wordt onderzocht of de huidige instrumenten en regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid voldoende en adequaat aan de maat zijn, en welke instrumenten en regelingen er nog kunnen worden toegevoegd aan het aanbod. Daardoor wordt de interactie van effecten in de bedrijfsorganisatie van tacite structuren, employability, vitaliteit en werkvermogen duidelijk in kaart gebracht. De opbrengsten zijn: een beleid dat zich richt op het zo lang mogelijk vitaal houden van werknemers Een beleid	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011612	DI	2014	Careyn Kraamzorg BV	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Careyn Kraamzorg BV	Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn: • thuiszorg • verpleeg- en verzorgingshuiszorg • dagbestedingszorg • eetadvieszorg • maatschappelijk werk • welzijn, en • gemakdiensten. Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda. Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemeede veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie Zelfredzaamheid van Client en Medewerker de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken. Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financiën wordt de visie van Zelfredzaamheid van Client en Medewerker afgewerkt in een aantal strategische kernthema's. De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid. Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				

2014EUSF2011614	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Thuiszorg Verpleeg- en verzorgingshuiszorg Jeugdgezondheidszorg Dietaadviesing Maatschappelijk werk Welzijn, en Gemakdiensten. <p>Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda.</p> <p>Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemeelde veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie Zelfredzaamheid van Client en Medewerker de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken.</p> <p>Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financiën wordt de visie van Zelfredzaamheid van Cliënt en Medewerker uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's.</p> <p>De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid.</p> <p>Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.</p>	10-1-2015	10-11-2015		€ 20.000						
2014EUSF2011615	DI	2014	Careyn Maatschappelijke Dienstverlening BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Careyn Maatschappelijke Dienst	<p>Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Thuiszorg Verpleeg- en verzorgingshuiszorg Jeugdgezondheidszorg Dietaadviesing Maatschappelijk werk Welzijn, en Gemakdiensten. <p>Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda.</p> <p>Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemeelde veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie Zelfredzaamheid van Client en Medewerker de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken.</p> <p>Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financiën wordt de visie van Zelfredzaamheid van Cliënt en Medewerker uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's.</p> <p>De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid.</p> <p>Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.</p>	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				€ 0		
2014EUSF2011616	DI	2014	Zuwe Zorg BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Zuwe Zorg BV	<p>Careyn is een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor de gezondheid en het welzijn van onze klanten, jong en oud, gezond of kwetsbaar. Diensten die worden aangeboden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Thuiszorg Verpleeg- en verzorgingshuiszorg Jeugdgezondheidszorg Dietaadviesing Maatschappelijk werk Welzijn, en Gemakdiensten. <p>Careyn is actief in Utrecht, Zuid-Holland en regio Breda.</p> <p>Het zorglandschap verandert drastisch. Daarmee gemeelde veranderingen raken de inhoud, de financiering en het bestaande systeem en hebben radicale consequenties voor aanbieders van zorg en welzijn. Careyn heeft besloten om op basis van de ontwikkelde visie Zelfredzaamheid van Client en Medewerker de strategie van Careyn aan te passen en een veranderprogramma te starten om de geschetste doelen te bereiken.</p> <p>Langs het perspectief van Klant, Medewerker, Proces en Financiën wordt de visie van Zelfredzaamheid van Cliënt en Medewerker uitgewerkt in een aantal strategische kernthema's.</p> <p>De thema's worden uitgewerkt en gerealiseerd in onderhavig programma en zijn daarmee een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van de visie en daarmee de bevordering van zelfredzaamheid van de medewerker, en daarmee van de Duurzame Inzetbaarheid.</p> <p>Vanuit medewerkersperspectief richt dit zich op: medewerkers zijn klantgericht, goed opgeleid en multi inzetbaar, en daarnaast sturen ze zelf en verbeteren continu.</p>	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				€ 0		
2014EUSF2011617	DI	2014	Careyn Zuid-Hollandse Eilanden BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Careyn ZH Eilanden	<p>Vosadvies is een adviesorganisatie dat aan verschillende bedrijfsadvies verstrekt. Het varieert van bouw tot zorg.</p> <p>Binnen de organisatie zijn meerdere adviseurs werkzaam met eigen een specifiek adviesgebied/kennisgebied. Vos Advies wil dat aanpassen zodat er meer generieke kennis in de organisatie ontstaat, waardoor medewerkers op meerdere adviesgebieden inzetbaar zijn en de organisatie niet kwetsbaar is bij uitval van een medewerker met specifieke kennis. Voor de werknemer is tevens het opbouwen van generieke kennis beter voor zijn mobiliteit (zowel intern als extern).</p> <p>De leercultuur binnen de organisatie moet derhalve worden aangepast. Men moet meer van elkaar leren, meer kennis delen en verspreiden en de mogelijkheid hebben om deze kennis tot zich te nemen. Hierbij zal de organisatie van het werk moeten worden aangepast, zodat er multidisciplinaire teams komen die van elkaar leren en het als geheel een hoger kennisniveau krijgen dan een individu.</p> <p>Middels een bedrijfs-/Organisatiecan zal het potentieel van de werknemers</p>	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000						
2014EUSF201162	DI	2014	Visser en Smit Hanab B.V.	Papendrecht	NL	n.v.t.	Samen werken aan een vitaal VSH	<p>Visser en Smit Hanab (VSH) gaat in dit project een campagne opstarten om personeel gezonder en vitaler te krijgen. De campagne die is opgestart omvat drie pijlers, te weten: het jaargesprek, de BRAVO campagne en persoonlijke begeleiding van de medewerkers met gezondheidsproblemen.</p> <p>Er wordt gestart met een PAGO die voor iedereen beschikbaar wordt gesteld, hier worden kosten voor gemaakt die in deze aanvraag worden opgevoerd. Voorheen was deze keuring niet voor iedereen beschikbaar (enkel voor de Bouw (cao medewerkers)), in dit project worden ook de medewerkers met Metaal cao meegenomen.</p> <p>In deze keuring worden de risico factoren en de levensstijl van de medewerkers in kaart gebracht. Er zal aandacht worden besteed aan het belang van het deelnemen aan een dergelijke keuring. De BRAVO campagne stimuleert en helpt iedereen die van plan is meer te bewegen, te stoppen met Roken, minder Alcohol te drinken, gezonde Voeding te eten en tijdig te Ontspannen. Dit wordt gedaan door brainstorm sessies te houden met medewerkers en hierop actie te ondernemen die gedragen worden door de hele organisatie.</p> <p>Bewegen: sportactiviteiten organiseren met collega's, concern brede competities;</p> <p>Roken: creëren van een slechte rookplek, ontmoedigingsbeleid</p> <p>Alcohol: non-alcohol beleid, ook op bedrijfsbijeenkomsten</p> <p>Voeding: gezonde lunches, gratis aanbieden van fruit, workshops</p> <p>Ontspanning: verlofplannen invullen, coaching</p>	10-3-2015	10-1-2016		€ 20.000					€ 10.000	

2014EUSF2011620	DI	2014			NL	n.v.t.		Inzet op duurzame inzetbaarheid is allesbehalve een luxe. Het schep de voorwaarden voor gezonde, flexibele en betrokken medewerkers, die zowel binnen als buiten het huidige bedrijf hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Werknemers en werkgevers hebben zelf de verantwoordelijkheid en een groot belang om voor elkaar aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers hebben en belang bij een goede manier werkzaam te kunnen zijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voortijdige uitval door ziekte of werkloosheid heeft grote - en niet alleen financiële - gevolgen voor de werknemer en zijn of haar gezin. Werkgevers hebben een zwaarlijk belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren: via verzuimpreventie en verhoging van de arbeidsproductiviteit valt er nog veel te winnen. En werkgevers die zich aantrekkelijk maken door te investeren in duurzaam werken, beschikken over voldoende, gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Dat draagt bij aan de concurrentiekracht en continuïteit van hun onderneming. Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk van een goede match tussen het werk enerzijds en de gezondheid, competentie en motivatie van de werknemer anderzijds. Aandacht hiervoor is nodig gedurende het hele	21-1-2015	21-11-2015	€ 13.300					
2014EUSF2011621	DI	2014	Integron Group B.V.	groningen	NL	n.v.t.	Integron duurzaam inzetbaarheid	Inzet op duurzame inzetbaarheid is allesbehalve een luxe. Het schep de voorwaarden voor gezonde, flexibele en betrokken medewerkers, die zowel binnen als buiten het huidige bedrijf hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Werknemers en werkgevers hebben zelf de verantwoordelijkheid en een groot belang om voor elkaar aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers hebben en belang bij een goede manier werkzaam te kunnen zijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voortijdige uitval door ziekte of werkloosheid heeft grote - en niet alleen financiële - gevolgen voor de werknemer en zijn of haar gezin. Werkgevers hebben een zwaarlijk belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren: via verzuimpreventie en verhoging van de arbeidsproductiviteit valt er nog veel te winnen. En werkgevers die zich aantrekkelijk maken door te investeren in duurzaam werken, beschikken over voldoende, gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Dat draagt bij aan de concurrentiekracht en continuïteit van hun onderneming. Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk van een goede match tussen het werk enerzijds en de gezondheid, competentie en motivatie van de werknemer anderzijds. Aandacht hiervoor is nodig gedurende het hele	10-1-2015	10-11-2015	€ 6.650	€ 12.540	€ 6.250	€ 12.500		
2014EUSF2011622	DI	2014	SBM BV	almeido	NL	n.v.t.	SBM Duurzame inzetbaarheid	Inzet op duurzame inzetbaarheid is allesbehalve een luxe. Het schep de voorwaarden voor gezonde, flexibele en betrokken medewerkers, die zowel binnen als buiten het huidige bedrijf hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Werknemers en werkgevers hebben zelf de verantwoordelijkheid en een groot belang om voor elkaar aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers hebben en belang bij een goede manier werkzaam te kunnen zijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voortijdige uitval door ziekte of werkloosheid heeft grote - en niet alleen financiële - gevolgen voor de werknemer en zijn of haar gezin. Werkgevers hebben een zwaarlijk belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren: via verzuimpreventie en verhoging van de arbeidsproductiviteit valt er nog veel te winnen. En werkgevers die zich aantrekkelijk maken door te investeren in duurzaam werken, beschikken over voldoende, gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Dat draagt bij aan de concurrentiekracht en continuïteit van hun onderneming. Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk van een goede match tussen het werk enerzijds en de gezondheid, competentie en motivatie van de werknemer anderzijds. Aandacht hiervoor is nodig gedurende het hele	23-1-2015	23-11-2015	€ 6.270	€ 20.000	€ 10.000	€ 25.325		
2014EUSF2011623	DI	2014	Coloriet	Lelystad	NL	n.v.t.	Samen Waarde Toevoegen Aan Inzetbaarheid	De ambitie van Coloriet is het verlagen van het ziekteverzuim binnen diverse vestigingen door het optimaliseren van de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. De doelstelling en de activiteiten van het project sluiten aan op deze ambitie. Het project is gericht op het ontwikkelen en stimuleren van een leercultuur. Dit wordt gedaan in nauwe samenwerking met de medewerkers en met behulp van de Lean filosofie. Door het ontwikkelen van de leercultuur middels de Lean methodiek wordt gestreefd naar het bevorderen van het eigenaarschap en eigen inzetbaarheid van medewerkers, wat leidt tot verhoging van het ziekteverzuim en verbetering van het re-integratieproces. De leercultuur waar het project naar streeft, betreft een cultuur waarin zowel medewerkers als leidinggevenden bewust worden van en leren om te gaan met de eigen rol en verantwoordelijkheden met betrekking tot ziekteverzuim. Aan de hand van methodieken volgens de Lean filosofie leren de leidinggevenden hoe te kunnen anticiperen op een gewijzigde situatie in geval van ziekte van een medewerker. Dit doen ze door het zich eigen maken van	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF2011624	DI	2014	Bouwmaatschappij Ufkes Apeldoorn B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Samen Stimmer Bouwen	Het project heeft als doel arbeidsproductiviteit, motivatie, gezondheid en vitaliteit te bevorderen. Uiteindelijk zal de organisatie en haar functionarissen zich meer bewust zijn van de invloed van gezondheid, vitaliteit en betrokkenheid op de duurzame inzetbaarheid van een ieder. Alle functionarissen ondergaan een assessment waardoor een o-meting wordt gerealiseerd. Deze o-meting (VAK(man)scan) leidt ertoe dat per individu een weergave komt over zijn persoonskenmerken, aanwezige (SHL) competenties en de aanwezige prestatieindicatoren. Dit gebeurt online onder begeleiding van een adviseur. Na het assessment vindt een terugkoppelgesprek plaats met een adviseur dat leidt tot een persoonlijk ontwikkelplan. Dit ontwikkelplan geeft inzicht in de te ontwikkelen competenties en levert een bijdrage aan de bewustwording van de functionaris van zijn talenten plus zijn mate van flexibele inzetbaarheid. Alle individuele resultaten van de VAK(man)scan en de gesprekken vormen de input van een over-all management rapportage. Deze wordt gepresenteerd aan het projectteam. Hier volgt een lijst van acties uit die door het projectteam opgepakt wordt. Op basis van de resultaten wordt een individueel en een over-all plan gemaakt van activiteiten die een bijdrage leveren aan de optimalisatie van flexibiliteit (operationeel) en creativiteit (houding en gedrag)	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 12.000			4-5-2016	ingetrokken na verlijning
2014EUSF2011625	DI	2014	Kom Leren	Maastricht	NL	n.v.t.	Leef en inspireer je werk	Openbare Basisschool Binnenstad heeft betrokken en hardwerkende medewerkers, en dat willen we graag ook zo houden. Daarom richten we ons met dit project op de bevordering van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, zodat zij nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn en blijven. Wij willen dat er een verschuiving plaats vindt in de balans tussen werk en privé, want dat heeft een positief effect op de werkdrukbeleving van de medewerkers. Om dat te bereiken gaan we aan de slag met het adviesbureau CIEP. Zij weten namelijk als geen ander hoe meer ruimte voor ontspanning kan leiden tot meer energie, meer kwaliteit en een beter resultaat op het werk. Wees daarom in balans is het motto en ga uit van het zelfsturend vermogen en persoonlijk leiderschap van mensen. Dat heeft namelijk het meest positieve effect op de werkdrukbeleving bij de medewerkers.	13-12-2014	13-10-2015	€ 6.000	€ 20.000				
2014EUSF2011626	DI	2014	Krusing Engineering B.V.	Schiedam	NL	n.v.t.	Krusing cruisecontrol	Kerncompetentie van Krusing is verspanen. De bedrijfscultuur kan worden omschreven als Wopenen BemoedelijkDit geldt dan voornamelijk op sociaal gebied. De communicatie tussen afdelingen is echter erg gebrekkig. Dit leidt tot het zogenaamde Blindellect Medewerkers zijn vooral bezig met hun eigen afdeling en hebben nauwelijks een idee van wat er in de rest van de organisatie speelt. Oorzaak ligt in de historie en het technisch karakter van het bedrijf: techniek is het belangrijkste goed in de organisatie. De wereld is echter veranderd en de omgeving van Krusing is andere eisen gaan stellen, de markt verwacht veel meer dan alleen een technisch kwalitatief product. Bij veel medewerkers ontbreekt het besef een goede communicatie en samenwerking tussen de afdelingen leidt tot werken en betere resultaten. Pogingen tot cultuurveranderingen roepen vaak veel weerstanden op. Veranderingen in de werksituatie lijken per definitie iets vreselijks te hebben, zeker als ze van bovenaf bepaald zijn. Als een verandering moet plaatsvinden, dan blijkt de bedrijfscultuur opeens een soort olietanker te zijn: ogenschijnlijk gebeurt er niets. Dat is dan de periode waarin tegenkrachten gemobiliseerd worden om de veranderingen al dan niet moedwillig te saboteren.	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011627	DI	2014	Durasolar Energy Systems BV	Didam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Durasolar	Wordt nader toegelicht.	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.012	€ 16.025		
2014EUSF2011628	DI	2014	Dr. A. van Voorhooyen Stichting	Epe	NL	n.v.t.	inspirerend IPB waar groei en potentie werkend is	Om een professionele leercultuur verder te ontwikkelen worden op een SBO-school twee reeds ontwikkelde instrumenten geïmplementeerd; de Doorkijkwijzer (DKW) en het kindportret (KP). Dit genereert een vitaal en duurzaam integraal personeelsbeleid omdat de uitkomsten direct verbonden zijn aan de gesprekkencyclus. De potentie en groeimogelijkheden van de leerkracht worden in beeld gebracht door de DKW (observatie-instrument), het inzien op een kind met het KP operationaliseert de primaire motivatie van een leerkracht en brengt tegelijkertijd de maatschappelijke verantwoordelijkheid in beeld. Het kind is door deze instrumenten aangever en inspirator. De leerkracht wordt aangesproken op het feit dat ze voor het werken met kinderen heeft gekozen, deze inspiratiebron. Ze vraag van het kind: wordt benut in het ontwikkelen van een samenwerkende leercultuur met het IPB. Uit ervaring weten we dat bij het werken met de Doorkijkwijzer en het kindportret de motivatie van leerkrachten direct stijgt door hen op hun inspiratie door het	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 18.400			4-4-2016	ingetrokken na verlijning
			ABK Innovent	Varsseveld	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers ABK Innovent	Het project Duurzame inzetbaarheid medewerkers ABK innovent heeft een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidswillegheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren.			€ 9.200					

2014EUSF2011629	DI	2014		NL	n.v.t.		Het project Buurzame inzetbaarheid medewerkers Nijman-Arentsen heeft een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren.	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.400		26-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201163	DI	2014	Nijman-Arentsen	Varsseveld	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Nijman-Arentsen	10-12-2014	10-10-2015	€ 9.200	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2011630	DI	2014	Buko InfraSupport B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Balans in werken en prive	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 18.400		5-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011632	DI	2014	Lenink Metaalwarenfabriek B.V.	Varsseveld	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Lenink BV	7-1-2015	7-11-2015	€ 9.200	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2011633	DI	2014	Technisch Installatiebedrijf Tibo-Veen BV	Veen	NL	n.v.t.	Verbetering werkomstandigheden op de werkvloer	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 16.200		7-7-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011634	DI	2014	Horilux Schröder B.V.	Monster	NL	n.v.t.	Bedrijfsplan en kennisontwikkeling Horilux Schred	22-1-2015	22-11-2015	€ 8.100	€ 20.000			
2014EUSF2011635	DI	2014	In Person Bouw B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Organisatieplan nieuwe HR diensten	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 19.800	€ 7.437	€ 17.174	
2014EUSF2011636	DI	2014	BTZorg	Hengelo	NL	n.v.t.	BTZorg Gezond	10-12-2014	10-10-2015	€ 9.900	€ 12.600		13-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011637	DI	2014	Veluvine B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Succession Planning en Competentiecheck	10-12-2014	10-10-2015	€ 6.300	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000	
			technisch buro klomp	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ontwikkeling medewerkers en management			€ 10.000				

2014EUSF2011639	DI	2014			NL	n.v.t.	We Provide is een jong en innovatief full-service internetbureau van 20 medewerkers. Ze maken web applicaties zoals webshops, responsive en mobiele websites, backoffice en multimediale toepassingen. Het bedrijf is de laatste drie jaar gegroeid van 4 naar de huidige 20 medewerkers en groeit nog verder door. De functies van medewerkers zijn door die explosieve groei geleidelijk aan steeds verder aangegaan, zonder daarbij te kijken naar de medewerker zelf. De zeer snelle groei van de organisatie en de bijbehorende groepjes hebben geleid tot het (voor kortere of langere tijd) uitval van enkele sleutelpersonen binnen de organisatie. Dit vraagt om een andere inrichting van de organisatie. We Provide maakt zich zorgen over het op vitale, gemotiveerde en productieve wijze in kunnen zetten van de medewerkers op korte en lange termijn en streeft naar competente, duurzaam inzetbare medewerkers. Daarom zal door middel van assessments een nulmeting plaatsvinden. Op basis van de uitkomsten van de nulmeting en de interviews worden ontwikkel- en leerbehoeften vastgesteld en omgezet in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201164	DI	2014	We Provide BV	Bergijk	NL	n.v.t.	Prestatieverbeterplan We Provide	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.225	€ 16.450		
2014EUSF2011640	DI	2014	Vereniging Noordlike Fryske Wâlden	Burgum	NL	n.v.t.	Vitaliteit door duurzame inzetbaarheid	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 10.100		
2014EUSF2011641	DI	2014	Chr. College Schaersvoorde	Aalten	NL	n.v.t.	versterken vitaliteit en leercultuur in de school	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.300	€ 14.600		
2014EUSF2011642	DI	2014	Accolade	Weereveen	NL	n.v.t.	Helemaal je eigen plek	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011643	DI	2014	Vestia	Rotterdam	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken bij Vestia	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 8.400	€ 16.800			
2014EUSF2011644	DI	2014	Klomp Dakbedekkingssystemen	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ontwikkeling medewerkers en management	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
			Rabobank De Kempen	Bladel			Werken aan duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					

2014EUSF2011645	DI	2014			NL	n.v.t.		Het laatste medewerkestevevredheidsonderzoek (MTO) heeft plaatsgevonden in 2008. Toen scoorde het Slingeland Ziekenhuis een 7,0 op de personeelstevevredheidsindex. In de evaluatie bleek dat we een zeer uitgebreide rapportage kregen met zeer veel invalshoeken, die we met moeite terug konden brengen naar een beperkt aantal acties. Via de jaarlijkse veiligheidsmeetings is gecontroleerd of er opvolging per afdeling is gerealiseerd. Op basis van de ervaringen en ontwikkelingen is gezocht naar een ander instrument waarin een combinatie gemaakt kan worden van medewerkestevevredheidsonderzoek en de werkvormenmonitor (WVM). Dit laatste met het oog op het versterken van het vitaliteitsbeleid binnen het Slingeland Ziekenhuis en daarmee duurzame inzetbaarheid. Verder zijn de volgende eisen opgesteld: - Rapportage (spiegel) simpel/eenvoudig en zoveel mogelijk op alle niveau's (medewerker, team, cluster en Slingeland breed). - Resultaten zijn transparant en activerend. Gericht om op alle niveau's duidelijke acties te plannen en te ondernemen om concretere verbetering te bereiken. - Mogelijkheid van herhaalbaarheid en verdieping op specifieke gebieden. - Beperkte kosten. Het Slingeland Ziekenhuis gaat in 2015 een organisatie-breed medewerkestevevredheidsonderzoek in combinatie met WVM uitvoeren. Alle medewerkers worden in staat gesteld om deel te nemen aan dit gecombineerde onderzoek.	6-1-2015	6-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011646	DI	2014	Slingeland Ziekenhuis	Doetinchem	NL	n.v.t.	Medewerkestevevredheidsonderzoek en werkvormenmonitor Sling		10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 38.500	€ 10.000	€ 38.500			
2014EUSF2011648	DI	2014	Zeeuwse Muziekschool	Middelburg	NL	n.v.t.	Aan de slag met inzetbaarheid door meer medewerker		3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011649	DI	2014	Takkenkamp Zelhem Holding B.V.	Zelhem	NL	n.v.t.	Interactie van tacite structuren employability		4-2-2015	4-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.200	€ 19.200			
2014EUSF201165	DI	2014	I-SEC Nederland BV	Schiphol	NL	n.v.t.	DI-Samenhangend en Betrokken		10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.150	€ 18.300			
2014EUSF2011652	DI	2014	Tummers Machinebouw B.V.	Hoogerheide	NL	n.v.t.	Rust in engineering		22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 19.000	€ 9.500	€ 19.000			
2014EUSF2011653	DI	2014	Gemeente Hoogeveen	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Bevorderen van duurzame arbeidsinzet van werkenden		17-1-2015	17-11-2015	€ 13.000				23-3-2016	ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011654	DI	2014	overeem b.v.	Ede	NL	n.v.t.	Implementatie in ontwikkeling Lean Six Sigma		3-2-2015	3-12-2015	€ 6.500	€ 20.000			20-4-2016	ingetrokken na verlening	
			Takkenkamp Geveletoerhoud BV	Zelhem	NL	n.v.t.	Employability en werkvormen				€ 10.000						

2014EUSF2011655	DI	2014			NL	n.v.t.		Apotheek Seinpost (Seinpost, www.apotheekseinpost.nl) wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Seinpost wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Seinpost: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt. - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Seinpost een project starten. In dit project wil Seinpost op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel. Dit project is gericht op: - verbeteren van denkwijze, hoe keuzes worden gemaakt door de medewerkers.	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000				
2014EUSF2011656	DI	2014	Apotheek Seinpost B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Apotheek Seinpost	In het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid heeft RAV IJsselland een proef gedaan met zelfroosteren. Het gaat om intekenroosters: de medewerkers maken per periode in 3 rondes hun eigen teamrooster, met behulp van de zelfroostermodule van het planningspakket van Intus. De proef dient nu geëvalueerd te worden. Op grond van de evaluatie wordt besloten om de intekenroostersystematiek in alle clusters in te voeren. Daarmee wordt de impact vergroot naar alle 200 medewerkers van de ambulancedienst. Doordat mensen hun eigen rooster kunnen kiezen (aangapt aan hun eigen privéleven en belastbaarheid) wordt de duurzame inzetbaarheid vergroot. De systematiek behoeft wellicht op onderdelen nog aanpassingen, dat moet uit de evaluatie blijken. Het eerste deel bestaat daarmee uit twee stappen: (1) uitvoeren evaluatie en bespreken binnen de organisatie en (2) maken van een implementatieplan voor de drie andere clusters; deze tweede stap omvat tevens de aanpassingen van de systematiek en het vastleggen in het roosterbeleid van de organisatie. Het tweede deel van het project heeft als focus het leefstijlbeleid. Dat is ook	20-11-2014	20-9-2015	€ 17.600	€ 8.000	€ 16.000				
2014EUSF2011657	DI	2014	RAV IJsselland	Zwolle	NL	n.v.t.	ZelfroosterenRAV IJsselland	Pyramide Ter Apel BV is een restaurant met een brede klantenkring in Ter Apel. Het bedrijf is zoals genoemd een restaurant waarbij het steeds moeilijker wordt om werknemers uit Egypte een arbeidsvergunning te verkrijgen. De problematiek waar Pyramide zich steeds meer mee geconfronteerd ziet is dat hij hierdoor moeilijker kan voorzien in de personeelsbehoefte. Een eventuele oplossing ligt er in om competenties van bestaande medewerkers beter in te zetten en tot een andere arbeidsverdeling te komen. Verder wordt er onderzocht hoe de op deze manier ook productiviteit kan worden verhoogd. Pyramide Ter Apel BV wil dat er een onderzoek wordt gestart hoe dit gerealiseerd kan worden en wat de gevolgen hiervan zijn voor de arbeidsorganisatie. Het project, dat uitgevoerd wordt onder de werktitel Alles uit talenten is opgebouwd uit de volgende stappen: - Doen van onderzoek en stellen van de diagnose (bedrijfsscan) - Uitwerken van voorstellen, adviezen ter verbetering - Eventueel testen van mogelijke voorstellen - Implementeren van de uitgebrachte voorstellen. Het onderzoek naar de mogelijkheden van het aanpassen van de bedrijfsprocessen maar ook met name anders inrichten van de arbeidsorganisatie is als volgt weer te geven: - Houden van een interview met de huidige directeur. - Stemming van de opdracht met de medewerkers - Bestuderen van de bedrijfsprocessen, arbeidsorganisatie en competenties. - Uitvoeren van deskresearch naar mogelijke oplossingsmogelijkheden en best practices. - Het houden van interviews met de medewerkers en in kaart brengen knelpunten.	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011658	DI	2014	Pyramide Ter Apel BV	Ter Apel	NL	n.v.t.	Pyramide alles uit talenten	Nuon (3600 medewerkers), onderdeel van energieconcern Vattenfall, is actief in de hele energieketen: van productie tot verkoop. Healthmanagement binnen Nuon /Vattenfall maakt onderdeel uit van de afdeling Health & Safety. Een van de focuspunten is het verlagen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en leidinggevenden. Een van de instrumenten is het landelijk onderzoek naar gezondheid, werkvermogen en inzetbaarheid. In 2014 voeren we voor onze kantoorlocatie te Amsterdam een specifiek onderzoek uit naar de invloed van Smart Working (Norm van het nieuwe werken) op algemeen welbevinden en work life balance en wordt het thema duurzame inzetbaarheid geïntroduceerd. De resultaten van het onderzoek worden teruggekoppeld in rapportages. Om te komen tot gerichte adviezen en bijbehorende implementatie willen we maatwerk actieplannen ontwikkelen met medewerkers en leidinggevenden van alle afdelingen. Hiervoor willen we de resultaten van het onderzoek op interactieve manier presenteren tijdens round table leadership bijeenkomsten. In deze bijeenkomsten dagen we leidinggevenden uit om gerichte activiteiten	19-12-2014	19-10-2015	€ 18.000	€ 8.985	€ 17.970				
2014EUSF2011659	DI	2014	nu Nuon Energy	Amsterdam	NL	n.v.t.	Iedereen Duurzaam inzetbaar -IDI-	MEE Plus Ondersteuning en Beheer (MEE) is een zelfstandig dienstverlener voor mensen met een beperking. De aard van deze beperking kan lichamelijk zijn, verstandelijk, zintuiglijk of psychiatrisch/psycho-sociaal. In het sociale domein worden op wijkniveau (dichtbij de thuiswonende mensen) sociale wijkteams gevormd waarin gemeenten gaan samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk ondersteuning in de wijken bieden. Doordat de infrastructuur in het sociaal domein verandert (kanteling), zal ook MEE de samenwerking met bestaande partners in die nieuwe structuur op een andere manier moeten vormgeven. Deze omslag vraagt ook van de medewerkers dat zij doorontwikkelen; zij moeten individueel A&N in de multidisciplinaire netwerken met meer omgevingsgevoelzaamheid en met zelfstandige professionaliteit opereren en werken. Medewerkers zijn echter onvoldoende vaardig om op deze wijze te werken en moeten bij deze omslag in denken en werken ondersteund worden. Het transitie/transformatiedelen en 7doen moet onderdeel worden van het DNA van de medewerkers. Als deze ondersteuning niet geboden wordt, dan komt de duurzame inzetbaarheid in het gedrang (medewerkers zullen dan niet lang(er) in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen). Om de medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal MEE een project starten	11-12-2014	11-10-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 6.975	€ 13.950			
2014EUSF201166	DI	2014	Stichting MEE Plus Ondersteuning en Beheer	Hendrik Ido Ambacht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid MEE Ondersteuning en Beheer	TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemers het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afronding van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercurve voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000	€ 0	€ 13.800				
2014EUSF2011661	DI	2014	TMC Physics B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC Physics medewerker	MEE Drechtsteden (MEE DS) is een zelfstandig dienstverlener die zich inzet om de zelfredzaamheid en eigen regie te versterken van kwetsbare mensen (al dan niet met een beperking) en van hun sociale netwerk. Het zorglandschap in Nederland zal drastisch veranderen. In het sociale domein worden op wijkniveau (dichtbij de thuiswonende mensen) sociale wijkteams gevormd waarin gemeenten gaan samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk ondersteuning in de wijken bieden. Ook MEE DS moet zich hierin een positie verwerven en moet transformeren van maatschappelijke dienstverlener naar ondersteuningsorganisatie die (i.p.v. gesubsidieerd door de overheid) zelfstandig opdrachten verwerft. Deze omslag vraagt van de medewerkers dat zij doorontwikkelen van Consultant naar Maatschappelijk Ondernemer, die individueel A&N in de multidisciplinaire wijkteams met meer ondernemerschap opereert en werkt. Medewerkers zijn echter niet voldoende vaardig om op deze wijze te werken en moeten bij deze omslag in denken en werken ondersteund worden. Als deze ondersteuning niet geboden wordt, dan komt de duurzame inzetbaarheid in het gedrang (medewerkers zullen dan niet lang(er) in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen). Om	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Stichting MEE Drechtsteden	Hendrik Ido Ambacht			Duurzame Inzetbaarheid MEE Drechtsteden										

2014EUSF2011662	DI	2014			NL	n.v.t.		Wagenborg Stevedoring heeft in de havens van Delfzijl en Eemshaven in Noord-Nederland moderne multipurpose terminals met een opslagcapaciteit van 390.000 m ³ . Vanuit Delfzijl en de Eemshaven zijn er uitstekende verbindingen met het achterland, Duitsland en Nederland. Door speciaal opgeleid en uitgerust personeel is elke vorm van op- en overslag van papier, hout of andere forest products gegarandeerd. Ook de schepen die voor het vervoer van forest products worden gebruikt zijn aangepast. Het in- en uitladen van de schepen gebeurt aan onze eigen kades. De Bulkterminal houdt zich bezig met de op- en overslag van met name veevoeder (producten) en Bulkproducten binnen diverse im- en exportketens. Bij Wagenborg Stevedoring werken 85 mensen die bij het laden en lossen van schepen lichamelijk zeer zwaar werk doen. In het bedrijf worden allerlei losse producten overgeslagen, die stuk voor stuk of per cluster verladen moeten worden. Er is regelmatig sprake van overwerk. Voor snel lossen van een schip zijn er bomussen voor de werkggever, maar ook boetes bij te lange wachttijden. Werknemers staan daardoor doorlopend onder druk. Voor het personeel van Wagenborg geldt dat door het fysiek zware werk, de werkdruk om tempo te maken met klussen, overwerk en de vergrijzing van het personeelsbestand er	18-12-2014	18-10-2015		€ 20.000					
2014EUSF2011663	DI	2014	Wagenborg Stevedoring BV	Delfzijl	NL	n.v.t.	Vitaal Stuwadoorswerk	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het G W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011664	DI	2014	Takkenkamp Voegwerken BV	Zelhem	NL	n.v.t.	Employability en capability	Mola B.V. is producent van bladerdeegproducten voor bakkerijen en bakeoff-afdelingen van retailers. Productiemedewerkers werken bij Mola in ploegen in 3 shifts per dag. Ontwikkelen in de markt (verzadiging, toename concurrentie) hebben Mola gedwongen tot een strategische heroriëntatie op de manier van werken. De werkwijze en aansturing is bij Mola nu nog top-down georganiseerd. Medewerkers moeten echter een hogere flexibiliteit hebben om snel te reageren op veranderende marktomstandigheden zodat Mola haar marktpositie kan behouden en medewerkers hun werk. Mola wil daartoe de ambities van de organisatie verbinden aan de medewerkers en hen actief betrekken bij de wijze waarop het werk moet worden uitgevoerd. Hierbij worden verantwoordelijkheden dieper in de organisatie gelegd, zodat de ploegleden hun werk zelfstandiger kunnen uitvoeren met meer stuurmogelijkheden op een lager niveau in de organisatie. Hierdoor zal het werk niet alleen uitdagender worden, de betrokkenheid van de medewerkers bij de (wijze van) uitvoering van het werk wordt benut waardoor productiviteit kan toenemen, medewerkers meer plezier hebben in hun werk en verzuim afneemt.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011665	DI	2014	Mola B.V.	Beugen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Mola BV	Medewerkers (productie en staf) zijn echter onvoldoende toegerust om op de medewerkers PON Power BV (hierna PP) moeten steeds langer doorwerken. Binnen PP geven mdw regelmatig aan dat het steeds lastiger wordt om het werk vol te houden (fysiek zwaar en met de onregelmatige diensten). Ze vragen dan om een ouderen-of uitredingsregeling, dan wel om ander passend werk. Mdwn zijn dan geneigd om het probleem bij PP neer te leggen. Het is echter een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Iedere situatie is weer anders en vraagt steeds weer om maatwerk. Zowel PP, haar leidinggevenden en medewerkers dienen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zelf hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en daar waar nodig interactief met elkaar in gesprek te gaan over individuele maatwerkoplossingen. Hiervoor zijn een aantal basisprincipes gedefinieerd waaronder: 1. eigen verantwoordelijkheid van de medewerker inzake duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan, 2. interactie tussen medewerker en leidinggevende om daar waar nodig te komen tot individueel maatwerk en 3. ondersteuning vanuit het bedrijf aan medewerkers om aan duurzame	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011666	DI	2014	Pon Power BV	Papendrecht	NL	n.v.t.	Managing Energy	Onderzoek naar knelpunten bij arbeidsmanagement, gezamenlijk opstellen van verbetervoorstellen en implementatie van deze voorstellen in de dagelijkse praktijk. Dit project zal mede mogelijk gemaakt worden door een samenwerking met de Nederlandse Sociale Fonden.	21-2-2015	21-12-2015	€ 10.000	€ 19.900	€ 9.950	€ 19.900			
2014EUSF2011667	DI	2014	Afferink B.V.	Groenlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Alewinse Panelenbouw (AP) is de werkmaatschappij binnen de Alewinse groep die zogenaamde panelen bouwt. Panelen zijn schakel- en verdeelkasten voor elektriciteit en de besturing van elektrische machines. AP valt binnen de business unit Alewinse International Switchboard Panels (AISP), waarbij de meest complexe kasten, en kasten met militaire toepassingen in de fabriek in Nijmegen worden geproduceerd. Momenteel is de situatie zo dat de goed zijn en de klanten tevreden zijn, maar dat het proces op een dusdanige manier verloopt dat AISP momenteel geen winst maakt. Om de continuïteit van AISP naar de toekomst toe te waarborgen moet de organisatie gezond en winstgevend, de klanten tevreden en het personeel gemotiveerd zijn. De extern adviseur zal ondersteuning leveren om deze situatie te veranderen. Hiervoor moet het team inzicht krijgen in hoe het proces nu loopt, waar we tijd en marge verliezen en wat de oorzaken hiervan zijn. Om een goede analyse en verbetervoorstel te kunnen genereren, zullen de volgende stappen worden doorlopen: 1. In kaart brengen achtergrond, risico-analyse en doelstellingen 2. Huidige situatie visualiseren (o.a. met Value Stream Mapping) 3. Doelstellingen op basis van Safety, Quality, Delivery & Cost vaststellen 4. Analyse (4M methode: Mens, Methode, Machine, Materiaal) 5. Visualiseren future state (te behalen in 30 dagen) 6. Uitvoeren actieplan met heldere milieudoelstellingen en activiteiten en	18-2-2015	18-12-2015	€ 9.950	€ 20.000				22-1-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011668	DI	2014	Alewinse Panelenbouw B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Zelfsturende value streams-teams	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het G W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	14-2-2015	14-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				20-4-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011669	DI	2014	Takkenkamp Gevelrenovatie B.V.	Zelhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten	Bobeldijk Meat Company heeft tientallen jaren ervaring in de vleessector en is gespecialiseerd in het produceren van verse en diegevroren vleeswaren artikelen in zowel rauwe als voorgedroogde vorm. Daarnaast ontwikkelen wij ons sterk op het gebied van vegetarische producten. Dankzij de sterk toenemende vraag van deze producten wordt het assortiment steeds completer. Daarom worden nu continu producten, processen en kwaliteit geoptimaliseerd. Enkele jaren geleden heeft het bedrijf sterk moeten inkrimpen door terugval in de omzet. Dit heeft tot een heroriëntatie in het productaanbod geleid. Er is daarna een nieuwe groep van vegetarische producten ontwikkeld. Bobeldijk is nu weer succesvol en het aantal werknemers groeit. Momenteel zijn er 45 in vaste dienst en tussen de 30 en 40 uitzendkrachten. Kwaliteit van de producten van Bobeldijk is erg belangrijk. Het bedrijf voldoet aan verschillende kwaliteits- en certificatiesystemen. Daarnaast is innovatie van de productie belangrijk. Hierdoor worden veel ideo's aan medewerkers gesteld. Het is wenselijk dat veel meer medewerkers meegroeien in de kwaliteits- en technologie van de voedselproductie. Het bedrijf wil een sterkere 7leercultuur ontwikkelen.	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Bobeldijk Meat Company BV	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzaam HR beleid Bobeldijk				€ 10.000						

2014EUSF201167	DI	2014	Servo Berkel Prior Projects B.V.	Katwijk	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Servo Berkel Prior B.V. (hierna: Servo) is de grootste fabrikant en leverancier van weegapparatuur in Nederland. Het bedrijf biedt een zeer breed assortiment aan standaard weegschalen en ontwikkelt tevens geavanceerde weeginstallaties voor tal van industrieën. Servo wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethoedieken ontstaan. Hiermee kan Servo beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Servo vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Servo een extern adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011670	DI	2014	In Person Bemiddelingsbureau B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Inrichting proces HR Cyclus	Naar aanleiding van de resultaten van de drie, onder medewerkers, uitgevoerde onderzoeken wil In Person de HR Cyclus in de organisatie integreren. De HR Cyclus bevat een aantal instrumenten. Zo zullen er functieprofielen worden aangemaakt, wordt er een competentie management tool toegevoegd en zal er een gesprekscyclus worden geïntegreerd. De geselecteerde adviseur zal de integratie/implementatie van deze HR Cyclus begeleiden. Ook de medewerkers en het management zullen middelen een opgezette werkgroep inspraak hebben op de inhoud van de HR Cyclus en de integratie daarvan. De HR Cyclus zal meer inzicht geven in de ontwikkeling van de medewerkers en de beoordeling van de medewerkers door middel van een planningsgesprek, voortgangsgesprek en ontwikkelingsgesprek. Het project zal zich tevens richten op de begeleiding en monitoring van het management tijdens de implementatie. Het doel is dat medewerkers duidelijk weten wat de doorgroei mogelijkheden zijn en dat ze meer inzicht krijgen in hun ontwikkeling	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.600	€ 13.200		
2014EUSF2011671	DI	2014	Marcomit BV	Soest	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Marcomit BV	Marcommit is een PR-bureau met specialisaties in de ICT-, techniek en de HR. Het management ziet een fors potentieel in de organisatie van Marcomit. Echter ondanks het forse potentieel loopt de omzet licht terug. Het financiële resultaat verbeteren is voor Marcomit geen doel op zich, maar een resultaat dat mogelijk gemaakt kan worden door de juiste groei van de mensen in de organisatie. Hiertoe wil Marcomit: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Marcomit een project starten. In dit project wil Marcomit op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel. Dit project is gericht op:	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.900	€ 19.800		
2014EUSF2011672	DI	2014	ENDURES	Den Helder	NL	n.v.t.	Faciliteren van DI ondernemerschap binnen Endures	Endures is een jong bedrijf, dat zich richt op het voorkomen van corrosie door bacteriële, weer-elementen en biologische processen van materialen zoals plaatstaal, waar schepen van zijn gemaakt. Kleine en innovatieve bedrijven in de huidige maatschappij hebben goede mogelijkheden om uit te groeien tot een stabiel bedrijf. Een voorwaarde is dat zij wendbaar en weerbaar zijn en vlot kunnen anticiperen op de veranderingen in de markt en op maatschappelijke ontwikkelingen en trends. Duurzame inzetbaarheid is in deze ontwikkeling van wezenlijk belang. Een belangrijk onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid is Eigen regievoering in een ondersteunende context (sociale werkomgeving). Een werkomgeving die bijdraagt aan eigen regievoering omvat aspecten als autonomie en betekenisgeving (krijgen doen passend bij iemand's eigen waarden en interesses), in staat zijn tot goed werk (je competent voelen) en het gevoel van verbondenheid en gemeenschappelijkheid (doel uit maken van een team en groter geheel). De aanpak is tweeledig. De Value Case (Bedrijfsscan) levert een onderbouwing van de (gemeenschappelijk onderkende) waarden van de ingezette weg. Een Value Case biedt dan ook niet alleen zicht op de te verwachten opbrengsten, maar tevens inzicht in de zinvolle next steps in het systeem, waar gezamenlijk de	3-2-2015	3-12-2015	€ 19.420	€ 6.100	€ 12.200			
2014EUSF2011673	DI	2014	Jaarbeurs B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Jaarbeurs Bewust Bezig	Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda. Wij hebben als organisatie te maken met een veranderende arbeidsmarkt, waardoor aandacht voor instroom en behoud van goed gekwalificeerd, gemotiveerd en vitaal personeel bijzonder belangrijk zijn. Externe factoren als krapte op de arbeidsmarkt, een toenemende en veranderende zorgvraag en een veranderende houding en bijbehorend pakket van eisen van (potentiële) werknemers maken het moeilijker om voldoende goed gekwalificeerd personeel te vinden. Ook de nieuwe generatie medewerkers moeten we kunnen boeien en binden. In de interne organisatie hebben we te maken met een ouder wordend personeelsbestand, medewerkers die al jaren in dezelfde functie werken en met gezondheidsklachten, weinig flexibiliteit en motivatie met als gevolg verlies aan productiviteit, verminderde kwaliteit en hoog verzuim. Huidige medewerkers aan ons binden en samen werken aan een gezonde organisatie vinden we belangrijk. Duurzame inzetbaarheid betekent in onze visie dat	29-1-2015	29-11-2015	€ 20.000			18-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011674	DI	2014	van Mit Restaurateurs B.V.	Lunteren	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/ gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aangrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	5-2-2015	5-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			14-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011676	DI	2014	Aviko B.V.	Steenderen	NL	n.v.t.	Levensfasebewust personeelsbeleid Aviko 2014-2015	In een gezond bedrijf werken gezonde medewerkers. Aviko gaat haar medewerkers helpen te werken aan hun gezondheid. Daarom is Aviko gestart met de invoering van het levensfasebewust personeelsbeleid. Stap 1. Betrekken van medewerkers bij de uitvoering van het beleid. Via de diverse interactieve werkvormen geven bedrijfsarts en management voorlichting over duurzame inzetbaarheid en het belang hiervan. Tevens wordt de werknemer inzicht gegeven in het belang van het beleid voor hen. Sociale wetgeving veranderd, langer doorwerken etc. De medewerkers wordt tevens de mogelijkheid geboden om input te leveren voor de uitvoering van de plannen. Stap 2. Vragenlijstonderzoek: onderwerpen: gezondheid, leefstijl, werkvermogen, bevoegdheid, productiviteit, risico's in het werk (werkdruk, fysieke belasting, beeldschermwerk). Stap 3. aanvullend onderzoek naar leefstijl / gezondheid: BMI, buikomvang, cholesterol, bloeddruk, diabetes. Op basis van risico's ook: longfunctie, gehoor, visus. Stap 4. Gesprekken met bedrijfsarts op basis van uitkomsten stap 1 en 2. Medewerker wordt inzicht gegeven in eigen situatie. Zowel op gebied van leefstijl en gezondheid, als ook op mentale vlak en loopbaan. Stap 5. Interventies: 1. Leefstijlcoaching; 2. Stoppen met roken aangeboden via Alan Carr. 3. Inzet bedrijfsmaatschappelijk werk: bij sociale problematiek.	12-12-2014	12-10-2015	€ 19.500	€ 9.750	€ 21.615			
											€ 9.750					

2014EUSF2011677	DI	2014			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen welke factoren in ons bedrijf en voor onze medewerkers belangrijk zijn om gezond, competent, gemotiveerd en productief te werken tot de pensioenleeftijd. Enerzijds faciliteert CurTec een gezonde, veilige werk- en leeromgeving en anderzijds vragen we van de werknemers zelf verantwoording te nemen om aan duurzame inzetbaarheid bij te dragen. Op basis van een onderzoek dat bestaat uit het afnemen van interviews bij werknemers door specialisten op dit gebied willen wij inzicht krijgen wat onze medewerkers drijft om duurzaam inzetbaar te blijven. Vanuit deze input wordt samen met een groep medewerkers een plan van aanpak opgesteld en zullen in het vervolgtraject processen worden geïmplementeerd. Door de bijdrage en betrokkenheid van onze medewerkers creëren we vanaf de aanvangfase een draagvlak voor veranderingen en verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten uitgevoerd worden: De factoren in het bedrijf laten inventariseren m.b.t. betrokkenheid, organisatie van het werk, productiviteit en leercultuur. Dit gebeurt met behulp van een extern adviseur die interviews af gaat nemen bij de werknemers. De onderwerpen inzetbaarheid, wat werkt, wat is voor hen belangrijk en wat waarderen zij binnen de organisatie komen hierbij aan de orde.	12-12-2014	12-10-2015	€ 15.000			18-11-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011678	DI	2014	CurTec Nederland B.V.	Rijen	NL	n.v.t.	Samen op weg naar duurzame inzetbaarheid	Cultuurverschillen binnen de verschillende organisatie-onderdelen en daaruit voortvloeiende werkprocessen leiden tot inefficiency binnen de gehele organisatie. De professionals binnen zand- en grinttransport zijn qua aard wat stugger en truiger? dan de chauffeurs binnen bijvoorbeeld het (delicate) levensmiddelentransport. Dit wil zich in onder meer het (niet) nakomen van afspraken, accuraat werken, klantvriendelijkheid en zelfredzaamheid. In dit project wil ranken Transport, onder leiding van dhr. Peter Dinnessen de duurzame inzetbaarheid van alle primaire medewerkers (chauffeurs, magazijn) vergroten door de zelfredzaamheid van werknemers te bevorderen, medewerkers beter te binden aan het bedrijf en nieuwe medewerkers aan te trekken, maar ook de inzetbaarheid van medewerkers organisatieonderdelen te vergroten (arbeidsmobiliteit). 1. Start: Deze (korte) fase is gericht op het vastleggen van het proces en bestaat uit: a. projectteam samenstellen b. doelstellingen verduidelijken en vastleggen; c. rolverdeling en communicatie-afspraken 2. advies en voorbereiden implementatie: Deze fase is gericht op het	27-1-2015	27-11-2015	€ 7.500	€ 19.875			
2014EUSF2011679	DI	2014	Franken Transport BV	Nieuw-Bergen	NL	n.v.t.	Lost in transportation	Door de huidige organisatie structuur en de economische situatie zijn projecten tegen minimale marges aangenomen. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren wat stress kan veroorzaken. Tevens kan de druk en een negatieve invloed hebben op de arbeidsveiligheid. Door het project verbetering werkomstandigheden op de werkvloer te zetten kunnen we beide punten aanpakken en verbeteren.	24-1-2015	24-11-2015	€ 9.937	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2011680	DI	2014	Van den Broek Systemen BV	Oss	NL	n.v.t.	Verbetering werkomstandigheden op de werkvloer	De werkzaamheden van Groot RMO Techniek (hierna: Groot) bestaan uit haalttechniek van transportkoelings en die van RMO's (Rijdende Melk Ontvangst). Groot wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkbodden ontstaan. Hiermee kan Groot beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Groot vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Groot een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		22-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011681	DI	2014	Groot RMO Techniek	Opmeer	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	In de afgelopen jaren heeft Netexpo (onderdeel Just Internet Group BV) een brede klantenkring opgebouwd in de e-commerce markt. Echter, de omzetontwikkeling is grillig en onvoorspelbaar. Dit legt steeds meer druk op de medewerkers en het MT. Ondanks pogingen om positionering, organisatie en vaardigheden te veranderen heeft het niet de gewenste groei opgeleverd. Medewerkers zijn de belangrijkste kwaliteitsbron van de onderneming. Behoud van medewerkers, bieden van carrière mogelijkheden, multi-inzetbaarheid en ambassadeurschap van medewerkers is dan ook cruciaal. Om dit te realiseren wil Netexpo samen met extern adviseur Bonneville een programma ontwikkelen dat is gericht op co-creatie en leversiden. Zelf actualisatie en verantwoordelijkheid zijn de drijvers van het leerproces. Daarbij heeft het MT een faciliterende rol om dit te blijven stimuleren. Het doel van de programma is bij medewerkers die sociale vaardigheden te ontwikkelen zodat ze op lange termijn in kennis en technologie intensieve omgeving kunnen blijven functioneren en duurzaam inzetbaar zijn/blijven. Belangrijkste kernpunten: - De combinatie van kennis, vaardigheden en organisatie borging wordt inzichtelijk gemaakt aan de hand van een organisatiecan - inhoudelijk gaat men werken aan het ontwikkelen van zakelijke inhoud van het klant-organisatie interactie gesprek, samenwerken, ondernemerschap, resultaatgerichtheid.	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0		
2014EUSF2011682	DI	2014	Netexpo Internet BV	Haarlem	NL	n.v.t.	Why Change	Netexpo wil een succesvolle organisatie worden en het ontwikkelen van een organisatie. Het Nederlands Jeugdinstituut is het landelijk kennisinstituut voor jeugd- en opvoedings-vraagstukken. Het Nij ondersteunt beroepskrachten, organisaties en gemeenten om de kwaliteit van de jeugdsector te verbeteren. In 2014 heeft het Nij een nieuwe strategisch beleid uitgewerkt dat een afgeleide is van de nieuwe strategie van de organisatie. Het is belangrijk dat wij als adviesorganisatie ervoor zorgen dat onze medewerkers van toegevoegde waarde zijn. Aan blijven voor zowel het Nij als de opdrachtgevers in ons werkveld. Een van de prioriteiten van onze organisatie is dan ook de duurzame inzetbaarheid van ons personeel te vergroten. Ons model is gesteld op: - Flexibiliteit voor en bij iedere medewerker - Permanente ontwikkeling - Gezamenlijke regie, met eigen verantwoordelijkheid voor persoonlijke loopbaanontwikkeling - Een visie op onze formatie-opbouw - Gezonde doorstroom van en naar het werkveld. Het Nij heeft initiatieven, pilots en activiteiten gaande n hieraan te werken. Het is nu zaak samenhang te creëren voor medewerkers en	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.744		
2014EUSF2011683	DI	2014	Nederlands Jeugdinstituut	Utrecht	NL	n.v.t.	Nij Duurzaam Succesvol	Het project bestaat uit de volgende onderdelen: Workshops Beleidsadvies Terugkomdag Evaluatie voortgang implementatie Workshops: een bijeenkomst duurzame inzetbaarheid met een vijftal verschillende workshops met een keuze uit de volgende: 1. Een hoge werkdruk wat kan ik er aan doen? 2. Mentale veerkracht 3. Balans werk - privé (verleidingen) 4. Zelfmanagement 5. Voeding 6. Bewegen Uit deze 6 workshops worden er uiteindelijk 5 gekozen. De middag zal bestaan uit 5 workshops. De verwachting is dat er 100 deelnemers zullen zijn (doelgroep > 45 jaar). Elke workshop wordt twee maal gegeven, opdat deelnemers aan twee workshops kunnen deelnemen. Beleidsadvies Na de workshops zullen er schriftelijke evaluaties van de workshops opgesteld gaan worden. Deze evaluaties worden beoordeeld op diverse niveaus (bijvoorbeeld totaal Conexus, schoolniveau, leeftijdsklasse) waardoor gerichte conclusies en adviezen gesteld kunnen worden. Deze bevindingen worden besproken in het SMT of ander overleg. In dit overleg wordt vervolgens een actieplan opgesteld welke acties gewenst zijn om de implementatie nader vorm te geven. Deze bevindingen en het implementatieplan zijn input voor de terugkomdag. Terugkomdag na 3 maanden: 1 dagdeel.	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 12.100		23-4-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011684	DI	2014	Conexus	Nijmegen	NL	n.v.t.	Verbeteren Duurzame inzetbaarheid medewerkers			€ 6.050					

2014EUSF2011684	DI	2014		NL	n.v.t.	Om een professionele leercultuur verder te ontwikkelen worden op een basisschool twee reeds ontwikkelde instrumenten geplimpeerd: de DoorkijkWijzer (DKW) en Het Kindportret. (KP). Dit genereert een vitaal en duurzaam integraal personeelsbeleid omdat de uitkomsten direct verbonden zijn aan de gesprekkencyclus. De potentie en groeimogelijkheden van de leerkracht worden in beeld gebracht door de DKW (observatie-instrument), het ritueel op een kind met het CP operationaliseert de primaire motivatie van een leerkracht en brengt tegelijkertijd de maatschappelijke verantwoordelijkheid in beeld. Het kind is door deze instrumenten aangever en inspirator. De leerkracht wordt aangesproken op het feit dat ze voor het werken met kinderen heeft gekozen, deze inspiratiebron lide vraag van het kind- wordt benut in het ontwikkelen van een samenwerkende leercultuur met het IPB. Uit ervaring weten we dat bij het werken met de DoorkijkWijzer en het Kindportret de motivatie van leerkrachten direct stijgt door hen op hun inspiratie door het kind aan te spreken en dat daardoor beter onderwijs wordt geleverd door autonoom werkende leerkrachten. Na een	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 8.925	€ 13.850						
2014EUSF2011685	DI	2014	Admiraal van Kinsbergenschool	Elburg	NL	n.v.t.	inspirend IPB waar groei en potentie werkend is	LSNed heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan strategieontwikkeling, organisatieontwikkeling en ontwikkeling van management en medewerkers. Dat heeft onder meer geleid tot een helder koersdocument met een heldere strategische keuze: LSNed als excellente beheerorganisatie en LSNed als lerende organisatie op weg naar een duurzame organisatie en met behulp van duurzaam inzetbare professionals. LSNed bevindt zich in roerige tijden. Er verandert veel, werk wordt anders, meer en er wordt verwacht dat het sneller en met minder mensen wordt uitgevoerd. En is er een verwachte budgetkorting aangekondigd. De koers is helder maar deze moet wel onder druk worden bereikt. Werknemers ervaren een toenemende werkdruk. Met effecten op het werk, de samenwerking en elkaar. Misschien nog niet heel zichtbaar en tastbaar alhoewel we kunnen aannemen dat het een toenemend probleem zal worden. Het MT van LSNed deelt deze zorgen, erkent ze en wil voorkomen dat deze werkdruk blijft toenemen. De gevolgen voor zijn. Maar vooral ook de LSNed-medewerkers mee laten denken over werken aan werkruimte Dit past ook prima in haar ambitie BSNed als lerende organisatie. Excellente ondersteunende processen LSNed start daarom een project om te komen tot de opzet en implementatie van een methode voor werkruktbalans inclusief een leerkring aan de hand van de Baktunerij juist door dit onderdeel wil LSNed graag gebruik maken van de mogelijkheid tot ESF-subsidie omdat dit front-office en back-office medewerkers zijn tot nu toe gewend om problemen bij het management team aan te kaarten. Dit vergt een hoge bestelling voor het management. Om dit op te lossen wil Computron toe naar meer zelfstandigheid van de medewerkers. Ten aanzien van zelfredzaamheid en vergroten klantgerichtheid zullen de werkzaamheden van Genium betrekking hebben op: 1. Verbeterpunten uitwerken: Basis is hier de knelpuntenanalyse uit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Verbeterpunten die hierin naar voren zijn gekomen verder uitwerken; 2. Plan van aanpak schrijven: Plan van aanpak schrijven naar aanleiding van bovengenoemde diagnose. Aandachtspunten daarbij: interne communicatie, werk en taakverdeling, competenties medewerkers. 3. Implementeren plan van aanpak Aank bespreken met managers en medewerkers. Begeleiden van acties op het gebied van: a. interne	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 13.000	€ 6.500	€ 13.200			
2014EUSF2011686	DI	2014	LSNed	Rosendaal	NL	n.v.t.	Resultaatgericht werkruktbeleid	Front-office en back-office medewerkers zijn tot nu toe gewend om problemen bij het management team aan te kaarten. Dit vergt een hoge bestelling voor het management. Om dit op te lossen wil Computron toe naar meer zelfstandigheid van de medewerkers. Ten aanzien van zelfredzaamheid en vergroten klantgerichtheid zullen de werkzaamheden van Genium betrekking hebben op: 1. Verbeterpunten uitwerken: Basis is hier de knelpuntenanalyse uit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Verbeterpunten die hierin naar voren zijn gekomen verder uitwerken; 2. Plan van aanpak schrijven: Plan van aanpak schrijven naar aanleiding van bovengenoemde diagnose. Aandachtspunten daarbij: interne communicatie, werk en taakverdeling, competenties medewerkers. 3. Implementeren plan van aanpak Aank bespreken met managers en medewerkers. Begeleiden van acties op het gebied van: a. interne	6-1-2015	6-11-2015	€ 6.500	€ 20.000	€ 9.175	€ 18.350			
2014EUSF2011689	DI	2014	Computron Nijmegen BV	Malden	NL	n.v.t.	Computron in control	Duurzame inzetbaarheid betekent binnen Cordaan kunnen en willen blijven werken tot aan de pensioensgrensrechtige leeftijd, met behoud van gezondheid en werkplezier. Dit impliceert een organisatie die haar medewerkers hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie van medewerkers om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten. Het is daarom een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Cordaan en haar medewerkers om te werken aan goede werkomstandigheden, wat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Cordaan wil als goede werkgever en zorgverlener haar verantwoordelijkheid nemen door medewerkers te faciliteren in hun duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat Cordaan onder andere haar verantwoordelijkheid neemt in het creëren van een goede fysieke, mentale en sociale werkomgeving. Daarom stelt Cordaan hoge eisen aan een gezond werk- en leefklimaat. Om aan deze eisen te voldoen vraagt Cordaan het preventieteam Arbodienst AMC om advies op het gebied van een gezond werk- en leefklimaat met aandacht voor sector-specifieke arbeidsrisico's. Cordaan gelooft hierbij in de multidisciplinaire aanpak van het preventieteam van Arbodienst AMC. In het preventieteam zijn de volgende disciplines vertegenwoordigd: een gekwalificeerd arbeidshygiënist een gekwalificeerd arbeid & organisatieskundige arbeidsmedische specialist	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.300			
2014EUSF2011689	DI	2014	Stichting Cordaan	Amsterdam	NL	n.v.t.	Bevorderen van gezond en veilig werken	Fietsen is gezond Om een goede gezondheid te behouden is het gewenst tenminste vijf dagen per week 30 minuten matig intensieve lichaamsbeweging te hebben. Werknemers die fietsen naar het werk halen dat gemakkelijk! En de helft van alle werknemers zou - gezien de reisafstand - kunnen fietsen naar het werk. In de praktijk fietst echter een kwart van de werknemers. Een enorm potentieel dus! Diverse studies tonen aan dat fietsen naar het werk positief is voor zowel de mentale als fysieke gesteldheid, zoals: University of East Anglia en het Centre for Diet and Activity Research (CEDAR) (2014): fietsen maakt gelukkig: het verhoogt de mentale gezondheid en verbetert concentratievermogen Umc (2014): dagelijks meer dan tien uur zitten verhoogt de kans op vroegtijdig overlijden met 40 tot 60%. Nederlanders zitten gemiddeld 7 uur op het werk, door te fietsen en niet met de auto te gaan, verlaag je die risico. TNO (2009): fietsende werknemers zijn 1,3 dag per jaar minder ziek dan hun collega's Project Tien werkgevers en het parkmanagement op het bedrijventerrein De Aam / De Merm (zie weten) PWF Projectmanagement, Hoofveld & Hoofveld, Bist	13-2-2015	13-12-2015	€ 19.000	€ 19.000	€ 19.000	€ 19.000			
2014EUSF2011690	DI	2014	Pwf projectmanagement	Wijchen	NL	n.v.t.	Duwtje in de rug en fietsen maar	Uit het recentelijk afgeronde Preventief Medisch Onderzoek, het in 2013 gehouden Medewerker Tevredenheids-Onderzoek, de Monteursbijeenkomst van juli 2014 en diverse functioneringsgesprekken is ten aanzien van de vitaliteit (gezondheid, leefstijl, weerbaarheid en het werkvermogen) van medewerkers een aantal exclusieve aandachtgebieden naar voren gekomen. Betreffende aandachtgebieden zijn door P&O en KAM & facilities, samen met Ago Advies en COVEER2 geanalyseerd en op basis daarvan zijn oplossingsrichtingen vastgesteld. 1. Overgewicht / BMI. 2. Werkvermogen. 3. Gehoorbescherming. 4. Risico op de werkvloer. 5. Klachten bewegingsapparaat. 6. Psychische klachten. 7. Contact met leidinggevenden. 8. Personeelsvertegenwoordiging.	11-2-2015	11-12-2015	€ 9.500	€ 12.500	€ 12.500	€ 7.067			
2014EUSF2011691	DI	2014	Live Communication - Events B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers MX	Binnen glide opleidingen is veel aandacht voor verzuim en inzetbaarheid. In de huidige situatie is het thema met name belegd bij de stafleiden. Hierbij zijn de volgende thema's relevant: Duurzame inzetbaarheid is nog geen thema. HR is A&O van de belangrijkste stakeholders.  Men vindt het moeilijk om elkaar aan te spreken op gedrag;  Verzuimbegeleiding gaat volgens het medische model (i.p.v. het gedragsmodel);  Bij verzuim/inzetbaarheid weet men niet de juiste vragen te stellen;  Leidinggevenden willen wel maar durven het gesprek niet aan.  De rol van de leidinggevende moet worden doorontwikkeld;  Ontwikkelen van gespreksvoering op het thema verzuim/inzetbaarheid;  Betekenis geven aan het thema duurzame inzetbaarheid;  Het leren aanspreken van de werknemer, die moet leren zelf oplossingen te zoeken en verantwoordelijkheid te nemen;  Het leren coachen van de medewerker op het thema.  Betekenis van duurzame inzetbaarheid voor de medewerkers moet verder ontwikkeld en ingevuld worden. De medewerkers moet ook worden geleerd de hulpvraag te stellen.  De rol van de OR is belangrijk maar wordt op het thema nog traditioneel ingevuld.	20-12-2014	20-10-2015	€ 6.250	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000			
			Glide opleidingen	Roermond	NL	n.v.t.	Verankering Duurzame Inzetbaarheid			€ 6.000							

2014EUSF2011692	DI	2014			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid is bij Oerlikon actueel. Probleem nu: onvoldoende inzicht in fysieke belasting productieve werkvloer. De aanpak is gefaseerd: Fase 1: Procesbeschrijving/Functie: Taak-handlingsanalyse (1 maand) Doel fase: Inzicht in huidige fysieke belasting bij afdeling productie. Vanuit bestaande onderzoeken en verzuimgegevens gecombineerd met interviews sleutelfiguren wordt analyse gemaakt van knelpunten en oorzaken van verzuim op fysiek belasting. Fase 2: Specifiek onderzoek (1 maand) Doel fase: Kwantificeren van de bevindingen in fase 1. Fase bestaat uit een specifiek onderzoek. Hierbij is het mogelijk meer toegespitste informatie te verkrijgen omtrent knelpunten geanalyseerd uit fase 1. Ook onderzoek naar de fysieke belasting, werkplek, -houding en -omstandigheden. Fase 3: Workshops werkplekadvies (1 maand) Doel fase: Medewerkers adviseren over het toepassen van een goede werktechniek via Workshops voor de medewerkers in het toepassen van een goede werktechniek. Fase 4: Samenstelling gebruikersgroep/Opstellen plan van aanpak (1 maand) Doel fase: Hebben van een Plan van Aanpak voor verminderen van fysieke belasting op werkvloer en realiseren van integrale aanpak. Plan van aanpak opstellen in samspraak met gebruikersgroep. Fase 5: Implementatie in pilot (5 maanden) Fase 6: Implementatie in pilot (5 maanden) Fase 7: Plan van aanpak wordt op 1 van afdelingen uitgevoerd en geoptimaliseerd. Fase 8: Met gebruikersgroep wordt geëvalueerd en worden nieuwe oplossingen	6-1-2015	6-11-2015		€ 17.860	€ 8.740	€ 17.480		
2014EUSF2011693	DI	2014	Oerlikon Eldim B.V.	Lomm	NL	n.v.t.	Oerlikon Duurzaam Inzetbaar	Femto Engineering is een ingenieursbureau gevestigd in Delft en MAAKster en heeft 17 jaar ervaring op het gebied van FEM analyses (mechanica), stromings- en warmtesimulaties (CFD). Femto adviseert bij de ontwikkeling en het basisonderzoek van innovatieve projecten. Het bedrijf heeft in zijn bestaan verschillende fasen doorlopen: - opstartfase - eerste groei fase met uitbreiding medewerkers - uitbreiding medevennoot - vestiging in Duitsland - recente groei fase door groei in opdrachten en verdere uitbreiding aantal medewerkers - door inmiddels te krappe behuizing zal per 1-12-14 verhuisd worden naar een ander (eigen) pand in de binnenstad van Delft. De sfeer in het bedrijf is goed en men is trots op de organisatie. Het verloop binnen Femto kan als zeer laag worden aangeduid. Paradoxaal genoeg kan juist binnen Femto aandacht worden besteed aan duurzame inzetbaarheid van haar mensen. Door onstuimige groei en genoemde ontwikkelingen in de organisatie heeft betreffende ondernemer te weinig aandacht kunnen besteden aan een duurzame en stevige organisatie. In de dagelijkse operatie van het bedrijf worden door ondernemer en medewerkers de volgende knelpunten ervaren: - sterke afhankelijkheid van de ondernemer in de dagelijkse gang van zaken. - verantwoordelijkheden zouden lager in de organisatie moeten liggen. - verantwoordelijkheden zouden lager in de organisatie moeten liggen.	6-1-2015	6-11-2015	€ 8.930	€ 16.000	€ 7.650	€ 15.300		
2014EUSF2011694	DI	2014	Femto Engineering BV	Delft	NL	n.v.t.	Slimmer ondernemen - het beste uit mensen halen	Bilderberg heeft afgelopen jaren al veel activiteiten ondernomen rondom duurzame inzetbaarheid. Het is nu tijd voor uitrol en borging van duurzame inzetbaarheid binnen de teams in de gehele organisatie. Bilderberg ziet in de leidinggevenden de belangrijkste facilitator en stimulator om de uitrol en borging in de teams te realiseren. De volgende stappen worden uitgevoerd: Stap 1. Onderzoeksdesign Het ontwerpen van het implementatie-onderzoek wordt in samenwerking met de projectgroep 'Don't Move?' uitgevoerd. In de ontwerpfase wordt het onderzoeksdesign vastgesteld. Stap 2. Implementatie-analyse (evalueren van leerprocessen) De leidinggevenden worden door middel van diverse groepsbijeenkomsten meegenomen in hun rol bij het beoordelen van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor worden de volgende activiteiten uitgevoerd: Leidinggevendenscan Leidinggevendenscan maken met behulp van de scan Leidinggeven aan inzetbaarheid? van TNO inzichtelijk op welke wijze de leidinggevendenscan nu werken aan inzetbaarheid in hun team. 360 graden feedback analyse Medewerkers wordt gevraagd een analyse te maken van hun leidinggevende. Hiermee verzamelen we informatie over de rol van de leidinggevende. Groepsbijeenkomsten (Bewustwording, interview) vinden verschillende groepsbijeenkomsten plaats om o.a. de inhoud van de scan te bespreken, bewustwording te creëren voor inzetbaarheid etc. Na iedere	6-2-2015	6-12-2015	€ 8.000	€ 20.000				
2014EUSF2011696	DI	2014	Bilderberg	Renkum	NL	n.v.t.	Ont he move to grow	Tijdens het voorgenomen project binnen werken aan verbetering van werkprocessen (bij een kwaliteitsgroep (betaalde uit 5 medewerkers van verschillende afdelingen) onder leiding van een externe adviseur de werkprocessen gaan analyseren en verbeteren. Ook de andere collega's zullen gevraagd worden naar hun bevindingen/knelpunten. De adviseur maakt o.a. gebruik van lean management. Er worden 6 bijeenkomsten à 1 dag georganiseerd, waarbij medewerkers worden betrokken bij het analyseren van hun dagelijkse werkzaamheden. Hierdoor zullen medewerkers van verschillende afdelingen beter gaan samenwerken. Er worden door de adviseur handige tools/instrumenten aangereikt waarmee medewerkers werkprocessen blijvend kunnen verbeteren/beheren.	12-2-2015	12-12-2015	€ 14.400	€ 7.200	€ 14.400			
2014EUSF2011697	DI	2014	Drukkerij van As B.V.	OUDE-BEIJERLAND	NL	n.v.t.	Samen werken aan verbetering van werkprocessen	Als gevolg van de enorme omzetgroei in de afgelopen jaren is de organisatie van Houdijk Holland enorm gegroeid. Van het huidige personeelsbestand is ca. 1/3 de laatste drie jaar in dienst gekomen. Het bedrijf staat voor een grote uitdaging om de groeiende organisatie vorm te geven en te professionaliseren om te kunnen blijven voldoen aan de steeds toenemende kwaliteitseisen van klanten over de gehele wereld. In dit project wil Houdijk het (steeds toenemende aantal) medewerkers betrekken bij het ontwerpen en implementeren van organisatieverbeteringen gericht op het verhogen van de productiviteit. Het gaat hierbij primair om de afdelingen: innovatie & engineering, inkoop & logistiek, en productie & assemblage. Samen met de medewerkers wil Houdijk verbetervoorstellen ontwikkelen en deze in de praktijk begeleiden. Een externe adviseur zal worden ingehuurd om (samen met de medewerkers) een plan van aanpak te ontwerpen en de implementatie daarvan te begeleiden.	20-1-2015	20-11-2015	€ 7.200	€ 20.000	€ 10.000	€ 31.900		
2014EUSF2011698	DI	2014	Houdijk Holland	VLAARDINGEN	NL	n.v.t.	Naar een efficiënte en professionele organisatie	TCPM levert expertise en capaciteit op het gebied van professioneel projectmanagement, industriële productontwikkeling, engineering en advies om te voldoen aan wet- en regelgeving voor kwaliteit en veiligheid. Men wil een adviestraject starten om op een aantal HR-instrumenten meer aandacht te vestigen. Het doel is om de onderneming verder te formaliseren en professionaliseren om zo transparantie te creëren richting de medewerkers. Dit resulteert zowel in groei voor de medewerkers als voor de onderneming. Men wil onder andere het principe van persoonlijke ontwikkelingsplannen introduceren. Tevens wil men doorgroeien naar een proactieve cultuur, waarin werknemers ondernemerschap tonen. Middels deze cultuurverandering zal men sneller kunnen schakelen en meer waarde bieden voor de klant. Uitgangspunt De focus binnen dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan de directie en managers om een professioneel HR-beleid te ontwikkelen en daarmee de versterking van de competenties van de werknemers te realiseren. Plan van aanpak TCPM wenst de organisatie verder te professionaliseren en formaliseren zoals hierboven genoemd. De onderstaande deelprojecten dienen hierbij te worden uitgevoerd. Het screenen en eventueel digitaliseren van de personeelsdossiers; Het actualiseren en updaten van functietoelichtingen.	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-2-2016	ingetrokken na verlening
			TCPM B.V.	Apeldoorn			Duurzame Inzetbaarheid				€ 10.000					

2014EUSF201170	DI	2014		NL	n.v.t.		De grotendeels decentraal georganiseerde afdeling QHSSSE van BAM Wegen is omlang veranderd in een BAM Wegen breed, geconcentreerde afdeling met 15 direct betrokken medewerkers en een beperkte flexibele schil. Bij QHSSSE werken vakspecialisten, professionals die gewend zijn solistisch te werken. Dat moet veranderen. QHSSSE moet projectmatig gaan werken met teamleiders en verantwoordelijke teams. De teams gaan (interne) klanten bedienen. Uiteindelijk moet QHSSSE als flexibel service apparaat opereren, dat maatwerk met hoge toegevoegde waarde levert. Om dat te bereiken moeten arbeidsorganisatie en werkprocessen veranderen. Aandachtgebieden Om het werk aantrekkelijk te houden en duurzame inzetbaarheid te bevorderen is het noodzakelijk uitdagingen in termen van innovatief vermogen, gedeelde verantwoordelijkheid en gezamenlijke werkprocessen, maar ook in termen van competentie ontwikkeling en werkruimte voor deze medewerkers samen met hen te herdefiniëren binnen de kaders van missie, visie en strategie. Externe adviseur BAM Wegen heeft Gunie du Chatinier gevraagd dit veranderingsproces te begeleiden. Betrekken medewerkers Het project wordt helemaal uitgevoerd door de medewerkers. Gunie begeleidt en ondersteunt hen op basis van (wetenschappelijke) kennis en ervaring. Projectactiviteiten I. D.m.v. interviews en observatie brengt Gunie de werkprocessen en werkomgeving in kaart. Daarbij gaat het om individuele en collectieve activiteiten. Het ontwerpen, opzetten en implementeren van 7een centraal flexbureau? voor geheel Azora.	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011700	DI	2014	BAM Wegen BV	GOUDA	NL	n.v.t.	Verantwoordelijke QHSSSE teams	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.020	€ 10.000	€ 21.052			
2014EUSF2011701	DI	2014	Azora	Terborg	NL	n.v.t.	Implementatie Flexbureau Azora	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 19.975	€ 9.987	€ 19.975			
2014EUSF2011702	DI	2014	Kon.TextielFabrieken J.A.Raymakers - Co B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Eff communicatie duurzaam verbeteren bij Raymakers	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.987	€ 20.000					
2014EUSF2011705	DI	2014	Vereniging Clientenbelang Amsterdam	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Clientenbelang Amsterdam	21-3-2015	21-1-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011706	DI	2014	FUJIFILM Manufacturing Europe B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Onderzoek naar Duurzame Inzetbaarheidsbeleid	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			17-2-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011707	DI	2014	Florensis b.v.	Hendrik-Ido-Ambacht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid - Elite afdeling Florensis	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011709	DI	2014	ISS Nederland B.V.	De Meern	NL	n.v.t.	Verder groeien in 'Eigen Regie' op inzetbaarheid	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011709	DI	2014	VSM Vormgeving	Zevenhuizen	NL	n.v.t.	velliger en duurzamer produceren	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					

2014EUSF201171	DI	2014			NL	n.v.t.	Het doel van dit project is te komen tot een heldere visie op duurzame inzetbaarheid, het scheppen van duidelijke kaders en gedragsacties die Traverse ondersteunen bij het voeren van een effectief lange termijn inzetbaarheidsbeleid, door: ? Formuleren van een eenduidige en passende visie; ? Enthousiasmeren van de teammanagers; ? Uitwerken van een beleidsaanpak gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid; ? Introductie van instrumenten die de duurzame inzetbaarheid vergroten en direct toepasbaar zijn in de dagelijkse werkwijze; ? Aanleren pijntopgesprekken voor leidinggevenden om op laagdrempelige wijze de mentale veerkracht en daarmee de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bespreekbaar te maken;	23-1-2015	23-11-2015		€ 16.364	€ 8.000	€ 16.000				
2014EUSF2011710	DI	2014	Stichting Maatschappelijke Opvang Midden-Brabant	Tilburg	NL	n.v.t.	Van grip op verzuim naar focus op duurzame inzetbaarheid	4-12-2014	4-10-2015	€ 8.182	€ 19.250	€ 9.624	€ 19.250				
2014EUSF2011711	DI	2014	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	Roermond	NL	n.v.t.	Van verzuim naar duurzame inzetbaarheid	9-12-2014	9-10-2015	€ 9.624	€ 19.000						
2014EUSF2011712	DI	2014	Geertema mechanisatie bv	Munnekerijl	NL	n.v.t.	Een Stap verder	26-11-2014	26-9-2015	€ 9.500	€ 19.000						
2014EUSF2011713	DI	2014	ATG BV	Groningen	NL	n.v.t.	velliger bouwen	15-1-2015	15-11-2015	€ 9.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011714	DI	2014	EMC Computer Systems (Benelux) BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	EMC fit en vitaal	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 0				
2014EUSF2011715	DI	2014	Meubelfabriek Problex B.V.	ZEELAND	NL	n.v.t.	Quick Response Management Personeel Problex	1-4-2015	1-2-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2014EUSF2011717	DI	2014	Accountantskantoor Foederer B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De duurzame inzetbare accountant	20-3-2015	20-1-2016	€ 10.000	€ 19.800						
2014EUSF2011718	DI	2014	Beenen BV	Heerenvrven	NL	n.v.t.	ESF Duurzame inzetbaarheid Beenen	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.900	€ 13.330	€ 0					
2014EUSF201172	DI	2014	Iv-Industrie b.v.	ARNHEM	NL	n.v.t.	Teamalignmentprogramma	20-1-2015	20-11-2015	€ 6.665	€ 20.000			21-9-2015			Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011720	DI	2014	Baks Holding Logistiek B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Klaar voor de toekomst	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.100				
			Vicoma Beheer BV	Hoogvliet Rotterdam	NL	n.v.t.	ESF Duurzame inzetbaarheid Vicoma			€ 10.000							

2014EUSF2011721	DI	2014			NL	n.v.t.		Logistic Force is een jonge organisatie die een zeer snelle groei door heeft gemaakt. De organisatie heeft veel ideeën en de ambitie om nog verder te groeien. Logistic Force wil uitgroeien tot de flexibele dienstverlener voor sector Logistiek die haar klanten ontzorgt in alle facetten van het HR-gebied. De organisatie is gestart met medewerkers uit de logistieke sector omdat het spreken van de taal van de opdrachtgevers belangrijk is. En dit heeft er mede voor gezorgd dat de markt Logistic Force heeft weten te vinden. Door deze snelle groei heeft de organisatie zich met name gefocust op de werkprocessen voor de klant. Om nu verder door te groeien worden andere competenties van de medewerkers gevraagd en wordt de gewenste expertise steeds meer complex. De medewerkers hebben behoeften aan aanvullende coaching en begeleiding om mee te kunnen met de veranderde omstandigheden. Logistic Force wil een juist klimaat bieden waarin duurzaam recht wordt gedaan aan de talenten van de medewerkers en welke we nog kunnen ontwikkelen. Logistic Force wil een actief HR beleid starten gericht op de duurzame inzetbaarheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 19.760					
			Logistic Force Payroll BV	Tilburg			Professionals voor de toekomst				€ 9.880					
2014EUSF2011722	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project medewerkers is een vervolg op de pilot duurzame inzetbaarheid, die van november 2013 tot en met oktober 2014 loopt. In deze pilot is een begin gemaakt met het op de kaart zetten van het thema en een analyse te maken van de huidige situatie. Met een proeftuin van tenminste 40 medewerkers en 6 zorgmanagers wordt gewerkt aan bewustwording en eigenaarschap op het gebied van inzetbaarheid en vitaliteit. De 40 medewerkers zijn onderverdeeld in de verschillende leeftijdsfasen. Medewerkers die deelnemen aan het project vullen een verdiepende scan in via een webportaal. Aan de hand van deze scan voeren zij een inzetbaarheidsgesprek met een externe adviseur, waarbij doelen gesteld worden en een actieplan wordt gemaakt. Met dit actieplan gaan de individuele medewerkers, ondersteund door elkaar en de zorgmanager, aan de slag. De zorgmanagers brengen samen met de externe adviseur de knelpunten van de afdeling in kaart. Deze wordt te samen met de groepinformatie uit de medewerker-scans omgezet naar een integrale aanpak voor medewerkers en zorgmanagers. Daarnaast is er aandacht voor de ontwikkeling van individuele zorgmanagers. Zorgmanagers vullen een Leidinggevendescan in, voeren	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.784			
			Langelandziekenhuis	Zoetermeer			DI Langeland ziekenhuis				€ 10.000					
2014EUSF2011725	DI	2014			NL	n.v.t.		Internationaal Transportbedrijf P. Daemen B.V. is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Hierdoor zijn de processen niet in een gelijk tempo meegroeid, waardoor de productiviteit van de organisatie onder druk staat. Dit betekent dat medewerkers gedurende de werkdag meer bezig zijn met het uitvoeren van repetitief werk, in plaats van dat zij hun meerwaarde aan het proces kunnen toekennen. Door de groei en de inmiddels complexe bedrijfsprocessen is de werkdruk inmiddels tot een maximum gestegen, waardoor er verschillende risico's ontstaan die als een kettingreactie door het proces heen gaan. Uiteindelijk leidt dit tot een inefficiënte ritplanning, uitlopende ritten (met risico op urenloos van chauffeurs op een dag? overtreding rijtijdenwet), fouten met veel herstelkosten, etc. Het project bestaat uit een aantal facetten die onder andere zijn: het ombuigen van het proces naar de juiste richting, de inzet van de juiste software, het verzorgen van een goede werkomgeving met de juiste gereedschappen voor de medewerkers, verbeteren van de communicatie door de gehele organisatie heen en het laten functioneren van de juiste mensen op de juiste plaats.	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 6.302	€ 12.605			
			Int.Transportbedrijf P. Daemen BV	Maasbree			Duurzame inzetbaarheid P. Daemen BV				€ 10.000					
2014EUSF2011726	DI	2014			NL	n.v.t.		Hanse Staalbouw is gecertificeerd voor uiteenlopende zaken o.a. VCA waarmee we voldoen aan de industriestandaard op het gebied van veiligheidsbeleid en prestaties. Het behalen en hebben van certificaten is een eerste stap in de ontwikkeling naar veilig en gezond werken. In de dagelijkse praktijk komen, mede door het hoge productievolume (honderden tonnen staal per week), de medewerkers tijd en aandacht tekort om alle kansen voor veilig en gezond werken volledig te benutten. In dit project willen we daarom samen met de medewerkers en met hulp van een deskundige adviseur onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn om de arbeidsveiligheid te vergroten en de fysieke belasting te verminderen. Te denken valt aan: het ontwikkelen van nieuwe werkmethodes (bijv. om constructies op een slimme en veiligere manier te lassen) en aanpak van andere werkhouding (bijv. kwaliteitsbewustzijn om zorgvuldiger te werken waardoor minder fouten gemaakt worden die door anderen hersteld moeten worden). In het project worden problemen en kansen voor veilig en gezond werken geïnventariseerd, oplossingen geformuleerd, en (op kleine schaal)	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000			11-4-2016		Ingetrokken na verlening
			hanse staalbouw bv	Nieuwerkerk			Veilig en gezond werken				€ 10.000					
2014EUSF2011727	DI	2014			NL	n.v.t.		Binnen ons bedrijf (I.V.S. Doseertechniek BV met handelsnaam IVS Dosing Technology) willen we beter inzicht in de duurzame inzetbaarheid van het personeel, waartoe we een externe bedrijfsadviseur willen inhuren. Onze beoogde bedrijfsadviseur is verbonden aan het netwerk van het IIB en adviseert ondernemers in het MKB met als doel het rendement en de organisatie van deze bedrijven verder te verbeteren. Verder treedt hij op als coach en sparring partner voor de ondernemer. Zijn specialisatie ligt op het terrein van management, strategie en organisatieadvies. Via het Business Support Programma worden afspraken gemaakt over de aanpak en werkwijze. De werkzaamheden hierin zullen bestaan uit het maken van een inventarisatie van het bedrijf en de personeelsomstandigheden. Vervolgens zal een organisatieonderzoek uitgevoerd worden waarna de externe adviseur ons zal assisteren bij het bepalen van de doelstellingen, strategie en beleid, waaronder de personeelsorganisatie wat uiteindelijk een bijdrage moet leveren aan de duurzame inzetbaarheid van het personeel ten	19-12-2014	19-10-2015	€ 16.000	€ 6.000	€ 12.075			
			I.V.S. Diefissen BV	Veghel			Business Support Programma voor IVS				€ 8.000					
2014EUSF2011728	DI	2014			NL	n.v.t.		Bredenoord bevindt zich in een fase, waarin medewerkers andere rollen en nieuwe taken krijgen, als gevolg van onder andere veranderde werkprocessen en verschuivingen, opsplitsing of samenvoeging van afdelingen. Met het personeelsbeleid willen we inspelen op de consequenties van deze ontwikkelingen, zowel op de korte als op de lange termijn. Strategische personeelsplanning legt de basis voor effectief en toekomstgericht personeelsbeleid. Definitie van SPP: SPP is het voorbereiden, vormgeven en implementeren van beleid rondom instroom, doorstroom en uitstroom van personeel, waardoor de juiste capaciteit (kwalitatief en kwantitatief) op de juiste momenten aanwezig zijn op de juiste plaats in de organisatie, teneinde de activiteiten uit te kunnen voeren, benodigd voor het behalen van de strategische doelen. Resultaat	6-1-2015	6-11-2015	€ 12.000					
			Bredenoord BV	Apeldoorn			Bredenoord Strategische Personeels Planning 2017				€ 6.000					
2014EUSF201173	DI	2014			NL	n.v.t.		Netvies bevindt zich momenteel in een groeifase waarbij een aantal gebieden de aandacht behoeven: de ontwikkeling van individuen; het versterken van het gezamenlijke leerklimaat; en de verhoging van duurzame productiviteit. In het leertraject staan de wijze van kennisuitwisseling en de organisatie van kennisuitwisseling centraal, waarbij het constructieve dialoog het middel is om de doelen van de leercultuur te behalen. Kennisuitwisseling Het expliciteren van de onderstroom en het ontwikkelen van kwetsbaarheid zal een primaire rol spelen in het versterken van kennisuitwisseling. De onderstroom (gevoel, intenties, gedachten etc.) is een belangrijke determinant van de bovenstroom (gedrag, productiviteit, processen etc.). minimaal 85 procent van het menselijk succes wordt bepaald door emoties. Om individuen optimaal te laten functioneren, zowel qua gezondheid als productiviteit, is het van belang om de boven- en onderstroom te synchroniseren. De focus ligt dus op het adresseren van cognitieve en emotionele kritische succesfactoren. Het uitgangspunt van het leertraject is het aansluiten bij de medewerkers en vanuit daar ontwikkelen richting een effectievere kennisuitwisseling. Persoonlijke ontwikkeling speelt een belangrijke rol in het ontwikkelen van de kennisuitwisseling. Organisatie van kennisuitwisseling	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Netvies BV	Breda			Duurzame inzetbaarheid Netvies				€ 10.000					

2014EUSF2011730	DI	2014			NL	n.v.t.	Stichting Groenhuysen is een zorgorganisatie met ca. 2200 medewerkers. Groenhuysen gaat steeds meer werken met zelfsturende teams. Vanwege werkveiligheid en de prevalentie van zowel fysieke als psychische klachten bij een groeiend aantal medewerkers staat vitaliteit van de medewerkers onder druk, wat op termijn een negatieve invloed kan hebben op de duurzame arbeidsinzet. Om ze te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven zijn groen huysen van het ziekteverzuim te voorkomen wil Groenhuysen zich meer richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Daartoe zet Groenhuysen ter ondersteuning van vitaliteitsmanagement Beweging Werkt in. Een drietal activiteiten zal worden ontplooid. 1. Een periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers d.m.v. inzet MoDI, een wetenschappelijk onderbouwde methode die de inzetbaarheid van medewerkers ondersteunt of bevordert. 2. Aanbieden van een teamsessie op 4 locaties, zijnde de locaties die deel hebben genomen aan het onderzoek met de MoDI. Per teamsessie wordt uitgegaan van ca. 25 medewerkers. Bij 200 medewerkers betekent dit 8 teamsessies.	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000			15-3-2016	Ingetrokken na verlenging
2014EUSF2011731	DI	2014	stichting Groenhuysen	Roosendaal	NL	n.v.t.	Stichting Groenhuysen Duurzaam Inzetbaar	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000	€ 8.350	€ 16.700		
2014EUSF2011732	DI	2014	Steenma BV	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Steenma verhoogt betrokkenheid en productiviteit			€ 10.000				
2014EUSF2011733	DI	2014	KUBO Productie B.V.	Monster	NL	n.v.t.	KUBO Samen Elke Dag Beter	9-1-2015	9-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 20.000		
2014EUSF2011734	DI	2014	NV Organon	Oss	NL	n.v.t.	PMO Organon	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.500	€ 9.250	€ 18.500		
2014EUSF2011735	DI	2014	Axent Groen	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid en ontwikkeling medewerkers	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011736	DI	2014	Steenma Vlaardingen BV	Vlaardingen	NL	n.v.t.	Steenma Vlaardingen verhoogt de betrokkenheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.500		
2014EUSF2011737	DI	2014	Wittekamp - Broos Orthopedische Schoentechniek B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar leren en werken bij WenB	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.000		
2014EUSF2011738	DI	2014	Wittekamp - Broos Orthopedische Schoentechniek B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar leren en werken bij WenB	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 6.575	€ 13.150		
2014EUSF2011739	DI	2014	Stichting Strandexploitatie Veere	Westkapelle	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid medewerkers SSV			€ 10.000				

2014EUSF2011739	DI	2014			NL	n.v.t.		"Begin 2012 hebben wij vanuit Tinguely Xperts het onderzoek naar medewerkersvermoeidheid algemeen als onderdeel van het PMO-onderzoek. Aan Tinguely Xperts is vervolgens gevraagd presentaties over het onderzoek en de uitslagen binnen de teams te verzorgen. Dit heeft in het najaar van 2012 plaatsgevonden. Binnen alle teams is op basis van de resultaten een top-drie van belangrijkste verbeterpunten geformuleerd van toepassing op het eigen team. Tinguely Xperts start een vervolgtraject op dat primair zal worden ingezet als vervolg op het MTO en de geformuleerde top drie. Ons aanbod bestaat uit twee trajecten: Het optimaliseren van het werkoverleg als vervolg op het MTO. En de ontwikkeling van leiderschap met als dominante leiderschapsstijl 'begeleidend zakelijkheid'. Voor deze trajecten kiezen wij voor diverse leer- en werkvormen. De uitgangspunten daarbij zijn: 'leren door doen?' en 'leren door reflecteren?'. Dit betekent dat wij in concrete	16-1-2015	16-11-2015		€ 20.000			29-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201174	DI	2014	Smurfit Kappa Van Dam Golfkarton BV	Helmond	NL	n.v.t.	Vervolg MTO en ontwikkeling leiderschap Smurfit	Onderhavig project richt zich op het in kaart brengen en verhogen van de arbeidsproductiviteit binnen EVC Verpakkingen B.V. (hierna: EVC). EVC is een groeiend bedrijf opgericht in 2001 en gespecialiseerd in de ontwikkeling en productie van diverse producten ten behoeve van magazijnen en distributiecentra zoals rolloperen, orderpickers, palletwiel oplossingen en andere hulpmiddelen. Het klantenpakket van EVC bestaat uit Nederlandse en buitenlandse bedrijven. EVC heeft vertegenwoordigers, kantoorpersoneel en werkplaatsmedewerkers in dienst. EVC heeft de afgelopen jaren geconstateerd dat de arbeidsproductiviteit van haar medewerkers laag is. Binnen het team is er weinig motivatie. Daarnaast is de combinatie thuiswerken en fysieke aanwezigheid niet optimaal. Tot slot vindt EVC het belangrijk dat haar medewerkers op een gezonde en veilige manier kunnen werken, ook dit draagt namelijk bij aan een gemotiveerd team. Binnen onderhavig project zal mevrouw C. Rovers van ROCI Personeelscendentes aan	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 19.210	€ 9.088	€ 18.177			
2014EUSF2011740	DI	2014	EVC (Verpakking) BV	Druuten	NL	n.v.t.	Verhogen arbeidsproductiviteit	Naar aanleiding van de overname van het bedrijf Knap Transport te Wormerveer, de verschillende (kwaliteit) processen van de twee bedrijven in kaart brengen en integreren op een voor beide organisaties zo efficiënt en duurzaam mogelijk manier.	7-3-2015	7-1-2016	€ 8.800	€ 17.600	€ 8.400	€ 16.800			
2014EUSF2011741	DI	2014	Transportbedrijf St van den Brink	Ermelo	NL	n.v.t.	Verbetering bedrijfsprocessen St v d Brink	Bevorderen van gezond, competent en productief werken door het inzetten van:	20-1-2015	20-11-2015	€ 8.800	€ 20.000	€ 9.620	€ 21.845			
2014EUSF2011742	DI	2014	Medita Support BV	Sittard	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid werknemers	1. Tool 'gezonder-werken.nl'? Individuele advisering van de medewerkers in de 'gevezone?' gericht op zelfregie tav duurzame inzetbaarheid voor wat betreft gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid. 2. Implementeren van een cyclus van functioneringsgesprekken. 3. Uitvoeren van gericht bedrijfsgeeskundig onderzoek. 4. Beleidsadviesing gericht op duurzame inzetbaarheid werknemers.	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 14.000	€ 7.000	€ 14.000			
2014EUSF2011743	DI	2014	CCI BV	Breda	NL	n.v.t.	CCI - people on the move	In september 2014 heeft de algemeen directeur van CCI zijn nieuwe lange termijnplannen voor de organisatie aan de aandeelhouders en medewerkers van CCI gepresenteerd: 'on the move'. Deze plannen zijn gericht op verdere professionalisering van de organisatie en op stabiele groei. Omdat de afgelopen jaren te weinig aandacht is geweest voor de interne organisatie en ontwikkeling van medewerkers ligt de focus binnen de plannen op het verbeteren van interne processen, samenwerking en ontwikkeling van medewerkers. Uitgangspunt is om alle medewerkers mee te nemen in deze plannen. Om dit te bereiken wil CCI dit subsideproject aangaan. Het project zal gericht zijn op het maken van organisatiescan en het in kaart brengen van de talenten van de medewerkers. Door middel van de organisatiescan, op basis van TMA talentanalyses gaat CCI een plan maken en implementeren gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en de organisatie van hun werkzaamheden. Inzicht in de eigen kwaliteiten en talenten versterkt het lerend vermogen van zowel de medewerkers als van de organisatie en stimuleert de interne en externe	17-1-2015	17-11-2015	€ 7.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011744	DI	2014	OIM Amsterdam BV	Assen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Amsterdam BV	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-)orthopedische schoenen, inlays, korsetten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauwe overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkersvermoeidheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 16.000			2-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011746	DI	2014	Johannes Fontanus College	Barneveld	NL	n.v.t.	Grip op mijn werk	In de afgelopen jaren heeft het JFC op tal van terreinen geprofessionaliseerd. Er is ingespeeld op veranderingen in het onderwijs en op landelijke ontwikkelingen. Ontwikkelingen gaan soms harder dan leraren wensen of aankunnen. Het nieuwe toetsingskader van de inspectie, passend onderwijs, het hanteren van de adm. last, herijking wet BIO zijn naast de eerder genoemde ontwikkelingen ook zaken waar leraren op korte termijn mee te maken krijgen. Voor een aanzienlijk deel van de leraren geldt dat een heroriëntatie noodzakelijk is over de wijze waarop zij nu lesgeven, over de onderlinge samenwerking en hoe zij in hun werk staan. De inschatting is dat een rolverandering gepaard gaat met stress, weerstand en het risico van demotivatie met zich meebrengt. JFC wil dit voorkomen door een begeleid traject op te zetten waarin een passend aanbod gedaan wordt voor de leraren. De kern van het begeleidingstraject is leraren te leren reflecteren op hun eigen bekwaaamheden en resultaten in hun werk. De verwachting is dat hierdoor bij de leraar zicht ontstaat wat goed gaat en wat beter kan. Door dit inzicht ontstaat bij de leraar grip op de situatie en hoe hij zijn grip kan versterken. Goed kunnen reflecteren, jezelf goed kennen is een voorwaarde om jezelf te	23-1-2015	23-11-2015	€ 8.000	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF2011747	DI	2014	Maco Customs Service	Herten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	Bevorderen van gezond, competent en productief werken door het inzetten van:	16-1-2015	16-11-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011748	DI	2014	Gemeente Roerdalen	Sint Odilienberg	NL	n.v.t.	Implementatie - Op weg naar eigen verzuimregie	1. verzuimworkshops	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 0			
			Dar N.V.	Nijmegen			Gezondheidsmanagement Dar	Binnen de gemeente Roerdalen is men gestart met het traject 'meer eigen verzuimregie'. Er is een projectgroep 'verzuim' samengesteld die zich heeft gebogen over de processtappen die gezet konden worden om meer eigen verzuim regie te bewerkstelligen. De verwachting en doelstelling is, dat met het meer inzetten op eigen verzuimregie, het verzuim ook zal gaan dalen en de duurzame inzetbaarheid zal toenemen. Alhierest is gestart met een nulmeting verzuim. Deze meting had als doel een beter beeld te krijgen van de huidige verzuimsituatie binnen de gemeente en het verkrijgen van meer inzicht in de verbetermogelijkheden en de te nemen stappen naar meer eigen verzuimregie. De implementatie van de vernieuwde verzuimregie? Zo weg naar eigen verzuimregie? kent de volgende inhoudelijke stappen:			€ 10.000						

2014EUSF2011749	DI	2014			NL	n.v.t.		Start People Beheer BV is een landelijk opererend uitzendbureau. Onze missie is om werkzoekenden te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en ambities en tegelijkertijd leveren wij onze opdrachtgevers goede en gemotiveerde medewerkers op het juiste moment. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Dit betekent dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&O van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: <ul style="list-style-type: none"> - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continue verbeteringen tot volle wasdom kan komen. De potentiële aanpak die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt die aanpak tot	28-1-2015	28-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 35.000			
2014EUSF201175	DI	2014	Start People Beheer BV	Almere	NL	n.v.t.	Wij willen nog beter onze mensen inzetten	Calduran Kalkzandsteen B.V. (hierna: Calduran) is de leverancier van kalkzandsteenproducten. Calduran wil de betrokkenheid, samenwerking en arbeidsproductiviteit van en tussen haar medewerkers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, wil Calduran haar medewerkers uitdagen om kritisch aan te geven op wat voor wijze een efficiëntieslag in de werkwijzen kan worden behaald. Calduran beoogt door medewerkers inspraak te laten hebben een continue verbetercultuur te creëren waarbij de werkwijzen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. Om dit project uit te voeren, huurt Calduran Triodin (hierna: externe adviseur) in. De adviseur start met een analyse van de organisatie en werkwijzen binnen de huidige organisatie. Dit middels 2 workshops met medewerkers en een bedrijfsstudietoets, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken en aanwezige deskundigheid onder de medewerkers over potentiële verbeteringen in de organisatie van het werk. Net zo belangrijk is het om een beeld te krijgen of de werknemer tevreden is binnen de functie. De adviseur zal daarom 1-op-1 interviews houden met alle medewerkers zodat hij een beeld krijgt van persoonlijke doelen. De sessies en interviews zijn geen eenrichtingsverkeer, de inbreng van de medewerkers is van groot belang.	6-1-2015	6-11-2015		€ 10.000	€ 20.000		18-2-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011750	DI	2014	Calduran Kalkzandsteen B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Op mensgerichte wijze bouwen aan duurzame inzetbaa	Scenarioplanning is een door het Zorg van de Zaak Netwerk ontwikkelde aanpak om langdurig verzuim op gestructureerde wijze te beperken. Langdurig verzuim wordt niet volgens een uniek proces te verlopen. In de ontwikkeling van deze methode: Scenarioplanning kwamen wij tot 15 scenario's (doel van re-integratie en arbeidsparticipatie) en 15 evidence based plannen van aanpak die daarbij hoorden. Deze patronen zijn tussen de 6e en 13e week zichtbaar en kunnen vervolgens geïmplementeerd worden in modellen. Een ogenschijnlijk complexe casus wordt daardoor eenvoudig en herkenbaar gemaakt. De werkgever krijgt hierdoor al in een vroeg stadium een beeld volgens welk scenario een langdurige verzuimsituatie zou kunnen verlopen. Bij elk scenario hoort een specifiek plan van aanpak waarmee een duurzame oplossing wordt ingezet. Deze aanpak stimuleert snel handelen en verantwoorde keuzes maken in plaats van maar te beginnen en zien waar men uitkomt. De ervaring leert dat de betrokken personen de methodiek inspirerend vinden en veel meer invloed (regie) krijgen op ogenschijnlijk soms bijzondere complexe situaties.	25-2-2015	25-12-2015		€ 10.000	€ 16.200	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF2011751	DI	2014	Ergon	Eindhoven	NL	n.v.t.	Introductie Scenarioplanning binnen Ergon	Gezondheidsmanagement is voor steeds meer organisaties en bedrijven een integraal onderdeel van het personeels- en sociaal beleid. Daarnaast speelt voor Ekro mee dat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers hoog is en dat dagelijkse zware werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Deze combinatie leidt tot veel fysieke klachten en is een belangrijke oorzaak van het huidige arbeidsverzuim. Bij Ekro ligt thans het accent nog op verzuimbegeleiding. Het management wil ontwikkeling en uitvoering van een beleid waarin preventie, vroegtijdig signaleren van dreigend verzuim en verzuimbegeleiding op elkaar zijn afgestemd. In feite een integrale benadering van activiteiten met betrekking tot arbozorg, re-integratie en gezondheidsbevordering waarbij de samenhang tussen de verschillende activiteiten duidelijk aanwezig is. Leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol. Een basis voor dergelijk integraal beleid wordt gelegd door het aanbieden van een PMO. Daarnaast wil Ekro vanuit aandacht en zorg voor haar medewerkers adviesgesprekken voeren met frequent verzuimende medewerkers. Deze activiteit past naadloos in het karakter van meerjarig beleid rondom gezondheidsmanagement. Kenmerken van dit beleid zijn: <ul style="list-style-type: none"> 2. Aan individuele werknemers naar organisatie-gerichte activiteiten Easy Way BV is een landelijk opererend uitzendbureau. Onze missie is om werkzoekenden te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en ambities en tegelijkertijd leveren wij onze opdrachtgevers goede en gemotiveerde medewerkers op het juiste moment. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Dit betekent dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&O van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: <ul style="list-style-type: none"> - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continue verbeteringen tot volle wasdom kan komen. De potentiële aanpak die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt die aanpak tot een helder meerjarig stappenplan waarin het opleiden en trainen van de	25-2-2015	25-12-2015		€ 8.100	€ 23.600	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF2011752	DI	2014	Ekro BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Met visie investeren in mensen	Het Gericht Onderzoek Duurzame inzetbaarheid is een verzameling van methoden om de gezondheid van werkende mensen te bewaken en te bevorderen. Het project bestaat uit verschillende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> A. Een MTO en een PMO B. Gezamenlijk sporten C. Ontwikkeltraject leidinggevenden: <ol style="list-style-type: none"> 1. Competentieanalyse. Is de leidinggevende in staat om het eigen regie model toe te passen of is falen (bina) voorspelbaar. 2. Training. In de training is naast kennisdeling aandacht voor de persoonlijkheid van de leidinggevende en de wijze waarop kennis in de praktijk kan worden gebracht. Daarnaast worden coachingstijlen behandeld. 3. Coaching op de job. De praktijk blijkt de beste leermeester te zijn. Op basis van acteren van de leidinggevende gaat een professionele coach de 	6-1-2015	6-11-2015		€ 10.000	€ 20.000		1-6-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011753	DI	2014	Easy Way B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Wij willen nog beter onze mensen inzetten	Het Gericht Onderzoek Duurzame inzetbaarheid is een verzameling van methoden om de gezondheid van werkende mensen te bewaken en te bevorderen. Het project bestaat uit verschillende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> A. Een MTO en een PMO B. Gezamenlijk sporten C. Ontwikkeltraject leidinggevenden: <ol style="list-style-type: none"> 1. Competentieanalyse. Is de leidinggevende in staat om het eigen regie model toe te passen of is falen (bina) voorspelbaar. 2. Training. In de training is naast kennisdeling aandacht voor de persoonlijkheid van de leidinggevende en de wijze waarop kennis in de praktijk kan worden gebracht. Daarnaast worden coachingstijlen behandeld. 3. Coaching op de job. De praktijk blijkt de beste leermeester te zijn. Op basis van acteren van de leidinggevende gaat een professionele coach de 	17-3-2015	17-1-2016		€ 10.000	€ 16.069		22-1-2016		Ingetrokken na verlening
			4PS Beheer B.V.	Ede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid 4PS					€ 8.034					

2014EUSF2011755	DI	2014			NL	n.v.t.		Het Diaconessenhuis Leiden (DL) is een algemeen ziekenhuis met ca 1350 medewerkers. De wereld van de Medische Microbiologie zelf is volop in beweging: er is sprake van concurrentie van commerciële bedrijven, innovatieve ontwikkelingen met inzet van robots en de toenemende invloed van zorgverzekers die de (kost)prijzen onder druk zetten. Deze ontwikkelingen hebben DL bewegen tot samenwerking met andere ziekenhuizen. De afdeling Medische Microbiologie en Infectiepreventie (MMI) werkt hiertoe sinds 2013 samen met het Bronovo Ziekenhuis. Daarnaast zal naar verwachting DL per 1 januari 2015 gefuseerd zijn met de Rijnland Zorggroep. In deze nieuwe situatie worden nieuwe en hogere eisen aan de professionals gesteld op het gebied van bedrijfsvoering maar vooral ook het voortdurende kunnen anticiperen op een veranderende omgeving. Medewerkers hebben hier moeite mee en ervaren stress en onzekerheid, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer en problemen in de samenwerking. Zij moeten bij deze omslag in denken en werken ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt de duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitzondering van: medewerkers zijn dan niet lang(er) in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal DL een project starten	10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011756	DI	2014	Diaconessenhuis	Leiden	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Diaconessenhuis Leiden	Start People Inhouse Services Beheer BV is een landelijk opererend uitzendbureau. Onze missie is om werkzoekenden te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en ambities en tegelijkertijd leveren wij onze opdrachtgevers goede en gemotiveerde medewerkers op het juiste moment. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Dit betekent dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen.	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 27.200		
2014EUSF2011757	DI	2014	Start People Inhouse Services Beheer B.V.	Almere	NL	n.v.t.	Wij willen nog beter onze mensen inzetten	De potentieelscan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen uitvoeren. Avandis wil de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers bevorderen. Als moderne bottlenrij met geavanceerde bottlenrij heeft het ook nog altijd de kenmerken van een familiebedrijf met rijke tradities, trots en vakmanschap. Vaak hebben de medewerkers nog het vak geleerd van vader op zoon. Door de investeringen en toenemende productautomatisering is de instroom de laatste 10-20 jaar relatief bescheiden geweest. Hierdoor is de gemiddelde leeftijd (rond 52 jaar) vrij hoog. Tegelijk moeten mensen langer doorwerken. Duurzame inzetbaarheid is daarom nodig. Qua werktijden is naast duurzame inzetbaarheid ook meer flexibiliteit nodig (vanwege de druk op levertijden, breed assortiment en druk op kosten). De huidige flexibiliteitsmaatregelen voldoen niet. Daarom is in een voorstudie door een werkgroep (onder begeleiding van dezelfde externe adviseur) een drietal maatregelen uitgewerkt: glijdende werktijden, een combinatie van een informele en formele urenbank en het collectief plannen van een aantal ADV-dagen. Het project waarvoor subsidie nodig is, voorziet in een begeleiding van de implementatie van deze maatregelen en het uitwerken en beproeven van een vierde maatregel: 4x9 uur werken. Dat is een suggestie die door 41% van de medewerkers (enquête juni 2014) is gedaan. In dit vervolproject wordt deze maatregel in combinatie	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 17.600				
2014EUSF2011758	DI	2014	Avandis C.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Duurzame Flexibiliteit Avandis	USG Restart BV is een landelijk opererend uitzendbureau. Onze missie is om werkzoekenden te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en ambities en tegelijkertijd leveren wij onze opdrachtgevers goede en gemotiveerde medewerkers op het juiste moment. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Dit betekent dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000			1-6-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011759	DI	2014	USG Restart B.V.	Almere	NL	n.v.t.	Wij willen nog beter onze mensen inzetten	De potentieelscan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt de scan tot	20-2-2015	20-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011760	DI	2014	Servicecentrum Drechtsteden	Dordrecht	NL	n.v.t.	Ondersteuning verandertraject positionering DIV	GEA biedt de afdeling Informatie- en documentvoorziening (DIV) een intern platform waarin medewerkers elkaar ontmoeten in kennisessies. Het programma kent twee werkvormen. Collectieve sessies waarin samen met de betrokkenen uit de organisatie op een specifiek onderwerp bijeenkomsten worden gehouden waar medewerkers kennis ophalen. En individuele begeleiding waarbij de medewerkers worden ondersteund. Het geen geleerd wordt direct in de praktijk toegepast. Onderdeel 1: Accelerator Betrokken medewerkers gaan met creatieve werkvormen aan de slag rond een aantal centrale topics. Daarbij delen zij bijv. toekomstbeelden, brengen activiteiten en functies in kaart, reflecteren op het team en zichzelf. Wat overblijft, is inzicht in een realistische set van risico's en uitdagingen. In het vervolg wordt met de individuele medewerkers gewerkt aan het uitwerken van ideeën en plannen uit de vorige sessie, en daarbij oplossers van belemmeringen. Onderdeel 2: Verbeteren van de dienstverlening Samen met GEA gaan de medewerkers met een aantal afnemers van de dienstverlening aan de slag met de rol van de in de organisatie. Collectief	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.400		
2014EUSF2011761	DI	2014	GL-Precision BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij GL-Precision	GL Precision uit Eindhoven heeft zich in de bijna 50 jaar van haar bestaan ontwikkeld tot een gerenommeerde toeleverancier van hoog nauwkeurige (h)mechanische onderdelen en samengestelde modules. Het bedrijf beschikt over veel competenties en bewerkstechnologieën. Met de circa 150 medewerkers bedient GL Precision een groot aantal internationale klanten. De succesformule is een combinatie van een ultramodern machinepark en hoog opgeleide vakmensen. De afgelopen jaren heeft de organisatie een flinke groei doorgemaakt. Als gevolg van deze groei zijn er nieuwe medewerkers in dienst getreden en zijn er nieuwe machines en werkmethoden in gebruik genomen. Vaak zijn benodigde aanpassingen geïnitieerd door directe en middenkader. De medewerkers geven aan dat er niet altijd iets gedaan wordt met ideeën die op de werkvloer leven. Daarnaast is er een groep medewerkers die lever alles bij het oude laat. Het gevolg hiervan is dat flexibele inzetbaarheid beperkt mogelijk is. GL Precision wil een nieuwe fase in om de medewerkers nadrukkelijker te betrekken bij het verder verbeteren van de organisatie. Om dit succesvol te	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			1-6-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011762	DI	2014	ASA Beheer B.V.	Almere	NL	n.v.t.	Wij willen nog beter onze mensen inzetten	ASA Beheer BV is een landelijk opererend uitzendbureau. Onze missie is om werkzoekenden te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en ambities en tegelijkertijd leveren wij onze opdrachtgevers goede en gemotiveerde medewerkers op het juiste moment. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Dit betekent dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				

2014EUSF2011761	DI	2014	Call-IT International B.V.	Weert	NL	n.v.t.	Call-IT International BV is een landelijk opererend uitzendbureau. Onze missie is om werkzoekenden te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en ambities en tegelijkertijd leveren wij onze opdrachtgevers goede en gemotiveerde medewerkers op het juiste moment. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Dit betekent dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&O van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: <ul style="list-style-type: none"> - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïdentificeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continue verbeteringen tot volle wasdom kan komen. De potentieelcan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt die scan tot	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.170	1-6-2015	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011762	DI	2014	CC Organisatieadviseurs	Woerden	NL	n.v.t.	CC Organisatieadviseurs is een organisatieadviesbureau met expertise in het verbeteren van prestaties van zorginstellingen. Klanten van CC zijn ziekenhuizen en instellingen in de revalidatie- en ouderenzorg. <p>Een te sterke focus van de organisatie op de inhoudelijke klantadviesgeving heeft er toe geleid dat de adviseurs van CC te weinig aandacht hebben gehad voor de toestroom van nieuwe klanten, waardoor aan het genereren van nieuwe opdrachten onvoldoende aandacht werd geschonken. Momenteel loopt het aantal klanten en opdrachten drastisch terug. Het voortbestaan van de organisatie loopt daardoor gevaar en, nog belangrijker, de adviseurs van CC zien zich geconfronteerd in een terugloop van opdrachten en van hun eigen productieve en declareerbare werkzaamheden. De adviseurs, die inhoudelijk ervaren zijn en over uitgebreide vak- en sector kennis beschikken, ontbreekt het nog aan de mogelijkheden om met meer eigen verantwoordelijkheid en meer ondernemerschap een relatie aan te gaan met externe stakeholders en (potentiële) klanten. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, CC wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook vitaler en gezonder, uit te kunnen voeren. Zolang</p>	31-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.170		
2014EUSF2011764	DI	2014	SKO B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Aanleiding SKO is een kantoorinrichter uit Oldenzaal. Men is gespecialiseerd in het voorzien van organisaties in al hun behoeftigheden. SKO bevindt zich al een aantal jaren in een krimpende markt. Ze zijn daarom bezig met een nieuw businessmodel, wat gevolgen zal hebben voor de drie bestaande productgroepen. Men beslist dat de ontwikkeling van het bedrijf niet los staat van de medewerkers en deze dienen dan ook de grondslag te zijn van de turnaround. <p>Uitgangspunt De focus voor dit project ligt op het geven van nieuwe inzichten en instrumenten aan werknemers om hun competenties te verbeteren. Men gelooft in een benadering volgens het bottom-up principe.</p> <p>Plan van aanpak Op elke productgroep wil men op een eigen manier gaan werken, enerzijds zal er meer ingezet worden op online dienstverlening en anderzijds zal een investering in de kwaliteit wenselijk zijn. Deze veranderingen zullen de cultuur in het bedrijf beïnvloeden. Men wil dan ook samen met de werknemers deze veranderingen in gang zetten. De reden hiervoor is dat de cultuur van onderuit veranderen het meest effectief is gebleken. Een extern adviseur zal dit voor hen gaan doen.</p> <p>Dit programma gaat uit van vier fases: <ul style="list-style-type: none"> - het verkrijgen van draagvlak voor een duurzame gesprekscyclus, - ondersteuning van de directie in de veranderingen, - overleg tussen medewerkers en het MT, - terugkijken en evalueren. </p>	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.706	€ 17.412		
2014EUSF2011766	DI	2014	V.O.F. de Haan draai- en freeswerk	Oudehorne	NL	n.v.t.	Een goede nulmeting is een prima start voor een beleid welk is gericht op het duurzaam inzetten van jullie medewerkers. Het is belangrijk dat de Haan als management vooruitdenken en inzicht verkrijgt waar de sterke en zwakte punten liggen. Het uitvoeren van een bedrijfs- of organisatiecan is daarvoor een prima methode. Daarnaast is het belangrijk om te kijken welke middelen er nodig zijn om duurzame inzetbaarheid ook te garanderen voor langere termijn. Gezien het feit dat jullie een productiebedrijf zijn is de bevordering van een goede leercultuur een actueel thema. Investeren in een leercultuur is daarom ook gewenst. Zeker gezien jullie reactieve cultuur en de zeer heftige marktomstandigheden waarin jullie bedrijf nu verkeert. De groei van jullie onderneming gaat met pieken en dalen. Om jullie arbeidsfilm daarom beter te laten aansluiten op de dynamiek in de markt is het goed om eens na te denken over een beleid om de interne en externe mobiliteit van de medewerkers te verbeteren.	16-12-2014	16-10-2015	€ 9.000	€ 18.000	€ 6.361	€ 12.723		
2014EUSF2011767	DI	2014	Dokkumer Vlaggen Centrale BV	Dokkum	NL	n.v.t.	De Dokkumer Vlaggen Centrale (DVC) heeft te maken met een relatief oud personeelsbestand (totaal ong. 80 fte), zowel ouder qua leeftijd als ook qua langere dienstverbanden. Tegelijkertijd verandert de afzetmarkt en wordt de concurrentie groter. Deze veranderende markt noopt de DVC om anders te gaan werken. Ook de steeds verdergaande automatisering vraagt om personeel dat mee kan veranderen en flexibel inzetbaar is. Directie van de DVC realiseert zich dat het personeel niet goed voorbereid is om hierin actief mee te gaan. De DVC zit middenin een automatiseringsproces en de markt verandert zodanig dat de DVC genoodzaakt is nu actie te ondernemen. Om dit te realiseren beslist DVC zich dat een inventarisatie dient te gaan uitvoeren op de huidige competenties en intrinsieke motivatie. Hiermee kan namelijk een gericht vervolgtraject opgezet worden waarmee de individuele medewerker de maatwerk begeleiding krijgt die nodig is. Bij de start van het project wordt eerst bepaald welk gedrag men beoordeeld wenst te zien (of welk gedrag in potentie kan worden ontwikkeld).	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2011768	DI	2014	Hoekstra Suwald Techniek B.V.	Burgum	NL	n.v.t.	Een goede nulmeting is een prima start voor een beleid welk is gericht op het duurzaam inzetten van jullie medewerkers bij Hoekstra Suwald Techniek. Het is belangrijk dat het management vooruitdenkt en inzicht verkrijgt waar de sterke en zwakte punten liggen. Het uitvoeren van een bedrijfs- of organisatiecan is daarvoor een prima methode. Daarnaast is het belangrijk om te kijken welke middelen er nodig zijn om duurzame inzetbaarheid ook te garanderen voor langere termijn. Gezien het feit dat jullie een productiebedrijf zijn is de bevordering van een goede leercultuur een actueel thema. Investeren in een leercultuur is daarom ook gewenst. Zeker gezien jullie reactieve cultuur en de zeer heftige marktomstandigheden waarin jullie bedrijf nu verkeert. De groei van Hoekstra Suwald gaat met pieken en dalen. Om jullie arbeidsfilm daarom beter te laten aansluiten op de dynamiek in de markt is het goed om eens na te denken over een beleid om de interne en externe mobiliteit van de medewerkers te verbeteren.	20-12-2014	20-10-2015	€ 9.750	€ 19.500	€ 9.750	€ 19.829		
2014EUSF2011769	DI	2014	OIM Holding BV	ASSEN	NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-)orthopedische schoenen, inlays, korsetten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. <p>Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerker tevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 65% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van</p>	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.750	€ 20.000	€ 6.750	€ 13.500		
										€ 10.000					

2014EUSF201177	DI	2014			NL	n.v.t.	Obec is een MKB software bedrijf dat vooral gespecialiseerd is in het ontwikkelen en exploiteren van software voor gemeenten in het kader van de WMO en schuldhulpverlening. Meer in het algemeen ontwikkelt en exploiteert ze klantgerichte software voor de zorg en welzijnsector op het gebied van communicatie en relatie- en documentatiebeheer. Vanwege decentralisatie van risicosoverheidszaken en in het kader van de ontwikkelingen op het gebied van participatiematchmaking is de markt voor Obec sterk in beweging. Dit betekent dat de strategie tegen het licht gehouden moet worden en de vraag naar boven komt wat een wijziging in beleid betekend voor de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers. Naast verandering in de techniek worden ook andere eisen en wensen gesteld aan competenties van medewerkers. Het meer routinematige ontwikkelen of beheren van software zal bijvoorbeeld steeds meer geautomatiseerd worden wat een verschuiving in de taken van mensen betekent. Verder kan het zijn dat Obec zich wellicht ook op andere markten en producten zal richten. Een	11-12-2014	11-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Obec Software Engineering B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OBEC medewerkers				€ 10.000					
2014EUSF2011770	DI	2014			NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-) orthopedische schoenen, inlays, korsekten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkeervevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	16-1-2015	16-11-2015		€ 20.000				15-4-2016	Ingetrokken na verlening
			OIM Hoogeveen BV	ASSEN	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Hoogeveen BV				€ 10.000					
2014EUSF2011771	DI	2014			NL	n.v.t.	Global Paint Products (hierna: Global) richt zich op de ontwikkeling, productie en levering van vloeibare coatings, voor zowel de zakkelijke markt als particuliere markt. Deze coatings dienen ter bescherming, aflichting en esthetische afwerking. De coatings worden op de productie locatie in Boven-Leeuwen geproduceerd met dispergeer- en menginstallaties. Deze installaties zijn bij de oprichting van Global in 1990 geplaatst volgens de destijds geldende regels- en normen. Global heeft een proactief beleid en is met hulp van ESF gestart om actuele blootstelling op gebied van stoffen en dampen in de productie vast te leggen. Inmiddels zijn er diverse maatregelen doorgevoerd en wenst Global het effect van de inspanningen te toetsen. Aanvullend wenst Global op het gebied van fysieke belasting en geluid haar productielijnen te beoordelen en optimaliseren iv.m. duurzame inzetbaarheid medewerkers.	16-12-2014	16-10-2015		€ 12.210	€ 6.104	€ 12.210			
			Global Paint Products	boven leeuwen	NL	n.v.t.	Verhoging fysische en fysieke gezondheid productie				€ 6.104					
2014EUSF2011773	DI	2014			NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-) orthopedische schoenen, inlays, korsekten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkeervevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	23-1-2015	23-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			OIM Arnhem BV	ASSEN	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Arnhem BV				€ 10.000					
2014EUSF2011774	DI	2014			NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-) orthopedische schoenen, inlays, korsekten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkeervevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	27-1-2015	27-11-2015		€ 20.000		€ 0			
			OIM Brabant BV	ASSEN	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Brabant BV				€ 10.000					
2014EUSF2011775	DI	2014			NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-) orthopedische schoenen, inlays, korsekten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkeervevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	22-1-2015	22-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			OIM Haren bv	Haren	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Haren BV				€ 10.000					
2014EUSF2011776	DI	2014			NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-) orthopedische schoenen, inlays, korsekten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkeervevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	17-12-2014	17-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			OIM Groningen BV	Haren	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Groningen				€ 10.000					
2014EUSF2011777	DI	2014			NL	n.v.t.	OIM Orthopedie is een orthopedisch bedrijf dat prothesen, (semi-) orthopedische schoenen, inlays, korsekten, elastische kousen en diverse orthesen ontwikkelt en produceert. In nauw overleg met de klant en de arts, wordt een oplossing op maat geboden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. OIM is continu in ontwikkeling. Het doel is het hoogst haalbare comfort voor de klant te kunnen bieden. Bij OIM staat de klant centraal. Klanten worden echter steeds mondiger en stellen hoge eisen aan de dienstverlening van OIM. In maart 2014 is een medewerkeervevredenheidsonderzoek uitgevoerd waaruit naar voren is gekomen dat 66% van de front- en backoffice medewerkers soms te maken heeft met verbaal of mondeling geweld. Dit is een fors percentage dat laat zien dat medewerkers vaker te maken hebben met werkstress, agressie en geweld. Naar aanleiding van het onderzoek is een deskundigheidsbevordering georganiseerd. Medewerkers hebben naar aanleiding hiervan aangegeven behoefte te hebben aan follow-up met betrekking tot de implementatie van	27-1-2015	27-11-2015		€ 20.000	€ 9.800	€ 19.600			
			OIM Leeuwarden BV	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OIM Leeuwarden BV				€ 10.000					

2014EUSF2011778	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project heeft een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor is en deze continu verbeterd. 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk.	22-1-2015	22-11-2015		€ 16.032						
2014EUSF2011779	DI	2014	Buveco Gasdetection BV	Bleiswijk	NL	n.v.t.	BUVECO DI medewerkers	Het achterliggende uitgangspunt van Marente is dat bij de inzet van de medewerkers zoveel mogelijk autonomie bij de medewerkers zelf wordt neergelegd. Binnen kaders is er zoveel mogelijk vrijheid voor de medewerkers om te zorgen voor invulling van het rooster. Het ultieme doel is om de organisatie van het werk meer te richten op het zelfroosteren. Uit diverse onderzoeken (zoals begeleid door het ondersteuningsprogramma van VWS in voor zorg) blijkt dat zelfroosteren een positieve invloed heeft op de duurzame inzet van medewerkers. Vanaf 1 januari is de infrastructuur gereed, maar is begeleiding van de medewerkers nodig om daadwerkelijk het zelfroosteren te kunnen organiseren. Het gaat om aanpassingen in de organisatie van het werk, omdat het roosteren nu voornamelijk door de planners gebeurt (en minder door de medewerkers zelf). De werkzaamheden vanaf 1 januari zijn erop gericht om in dialoog met medewerkers de organisatie van het werk aan te passen, gericht op het verhogen van de betrokkenheid/tevredenheid en productiviteit. Het Plan&Doel wordt voortgezet.	18-12-2014	18-10-2015	€ 8.016	€ 20.000			€ 0			
2014EUSF201178	DI	2014	Stichting Marente	Voorhout	NL	n.v.t.	Zelf aan het stuur	Orbis Verpleging en Verzorging (Orbis V&V; organisatie met circa 2.000 medewerkers) vraagt subsidie aan voor een project gericht op het uitvoeren van een grondige, afdelingspecifieke analyse die inzicht moet maken welke invloed leefstijl en stress hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. Dit kan concreet maatregelen genomen kunnen worden om beperking van de inzetbaarheid te voorkomen cq te verminderen. Wij willen objectieve informatie verzamelen en analyseren om te komen tot goed beleid. Wij kiezen er in overleg met onze adviseurs voor om de korte WHO-5 welbeing index in te zetten, met slechts vijf vragen, uitgebreide validatie en een duidelijke correlatie tussen de score op de WHO-5 en zaken als inzetbaarheid, gezondheid en vitaliteit, een instrument dat naar onze verwachting goed past binnen onze context. Medewerkers die "slechte" scores op de WHO-5 welbeing index worden gestimuleerd om een verdiepingsgesprek uit te voeren door het invullen van een uitgebreidere vragenlijst. Daarnaast achten we het van groot belang om de resultaten op 'lokaal' niveau te kunnen analyseren. Orbis Verpleging en Verzorging BV wil per afdeling laten analyseren: - met hoeveel energie medewerkers hun werk doen - de relatie tussen de mate van energie enerzijds en inzetbaarheid anderzijds - de invloed van leefstijl, ervaren (werk)stress en coping - welke acties (op afdelings- en organisatievlak) een positieve impact zouden hebben op het energie-niveau, welbevinden en inzetbaarheid van medewerkers.	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011780	DI	2014	Orbis Verpleging en Verzorging BV	Sittard	NL	n.v.t.	Blijvend zorg kunnen verlenen door goed voor jezelf	Het bevoornden van duurzame en bredere inzetbaarheid van het personeel en het bevorderen van gezond en veilig werken zijn de 2 pijlers waarop Het Perspectief zich gaat richten in het kader van het project 'Duurzaam Perspectief' inzetbaarheid. De thema's en activiteiten bestaan uit: 1. Een organisatieaanpak waardoor zicht gekregen wordt in de arbeidsorganisatie als geheel, de opzet van de functies, de (extra) taken en de 'condities' van de medewerkers met betrekking tot gezondheid, loopbaan en/of betrokkenheid bij het werk en werkdruk. Op basis van de diagnose die ontstaat door het maken van een organisatieaanpak kunnen concrete interventies worden geselecteerd om uit te voeren in de organisatie. 2. Het in kaart brengen van de risico's voor veiligheid en gezondheid in samenwerking met het personeel alsmede het inventariseren van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van Arbo en BHV binnen de organisatie. Op basis van de analyse kunnen de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (opnieuw) vastgelegd/herverdeeld worden, alsmede de procedures, b.v. periodieke controles. 3. Daarnaast wordt in dialoog met de werkgever en werknemers een	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 15.000	€ 6.660	€ 14.055				
2014EUSF2011781	DI	2014	Het Perspectief BV i.o.	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam Perspectief	Loonbedrijf Oudewoude wil het veiligheidsniveau binnen de organisatie op een hoger plan tillen. Dit wil het bedrijf bereiken door samen met een externe deskundige alle aspecten van de bedrijfsvoering en de operationele dienstverlening door te lichten. Hierbij wil het bedrijf de verborgen risico's opsporen. De risico's zullen in kaart worden gebracht om vervolgens deze risico's met behulp van maatregelen weg te nemen dan wel te reduceren. De directe is van mening dat veiligheid, verbetering leidt tot verbetering en verhogen van de productiviteit en uiteindelijk ook het rendement. Om dit te realiseren zullen alle processen worden doorgelicht. Na de doorlichting zullen met alle medewerkers sessies worden gehouden om maatregelen te formuleren en deze te implementeren. Uiteindelijk zal een systeem worden ontwikkeld of bestaande worden uitgebreid om de veiligheid te waarborgen en continue verbetering hiervan mogelijk te maken.	16-12-2014	16-10-2015		€ 18.500		€ 0				
2014EUSF2011782	DI	2014	Loonbedrijf Oudewoude	Oudewoude	NL	n.v.t.	veilig en slimmer werken	De Borgweer bv is afgelopen tijd sterk gegroeid. In een relatief korte tijd zijn er meerdere gwn diensten toegevoegd. Dit heeft ook gevolgen voor de organisatie ook in de operationele zin. Grond weg en waterwerken zijn van werkzaamheden met een hoog veiligheidsrisico. Hoewel het bedrijf veilig en ongevals vrij werkt is dit geen garantie. Met de groei neemt ook de risico en daarmee ook de kans toe op incidenten. Dit wil wij willen voorkomen. Daarom hebben wij dit project in het leven geroepen. Samen met R&R zullen ons bedrijf volledig worden doorgelicht alle werkonderdelen en processen zullen worden geanalyseerd. De risico's zullen in kaart worden gebracht waarna samen met onze mensen de risico's zullen worden besproken. Tevens zullen wij maatregelen formuleren en implementeren om de risico's te beperken of weg te nemen. Wij zullen binnen de organisatie een de mogelijkheid scheppen om de kennis en ervaringsoverdracht te waarborgen. Zodat wij structureel aan veiligheid kunnen werken. Er zal een up to date	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.250	€ 18.500		€ 0				
2014EUSF2011783	DI	2014	De Borgweer BV	Wehe den Hoorn	NL	n.v.t.	veilig werken in de gwn	Naast voldoende fysieke en mentale (omgaan met agressie op straat) belastbaarheid is het belangrijk dat de medewerker het vermogen en de wil heeft om zijn kennis en vaardigheden op peil te houden en af te stemmen op een voortdurend veranderende werkontext. Met de ontwikkeling van toekomstgerichte en duurzame functieprofielen heeft Saver een instrument in handen om duurzame inzetbaarheid structureel onder de aandacht te brengen. Daarnaast zijn medewerkers meer in staat om flexibel ingezet te worden waardoor het risico op eenzijdige fysieke belasting afneemt. Door een duidelijke beschrijving van de gewenste en noodzakelijke competenties behorend bij de functie weet de medewerker wat van hem verwacht wordt. Tot slot door het inzetten van gerichte begeleiding en life style trainingen kan het gezondheidsgedrag van medewerkers positief worden beïnvloed. Door deze integrale aanpak is Saver proactief bezig met de talentontwikkeling, gezondheid en mobiliteit van haar eigen medewerkers. Eventuele problemen ten aanzien van werkdruk, fysieke belasting etc. worden in een eerder stadium	10-3-2015	10-1-2016	€ 9.250	€ 12.500						
2014EUSF2011784	DI	2014	Saver N.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	Toekomstgerichte en duurzame functieprofielen	Het project "veilig en duurzamer loonwerk" zal zich richten op het actualiseren en verbeteren van het bedrijf als organisatie op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn duurzaamheid. Tevens zal aandacht worden besteed aan de inzetbaarheid van medewerkers en de leeromgeving binnen ons bedrijf. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan de nieuwe diensten. Samen met de adviseur K. Ramdhan zal worden gekeken naar de organisatie vanuit het perspectief van de hierboven genoemde gebieden. De bedoeling is om de basis voor veiligheid die enige tijd geleden is gelegd verder uit te bouwen, en het streven naar continue verbetering in de praktijk verder vorm te geven en in de organisatie in te bedden. Veiligheid is niet statisch. Maar in een organisatie waarbij flexibiliteit die klanten vragen voorgeeft, dreigt het gevaar dat veiligheid een statisch begrip wordt. Wij willen dit juist niet vandaar dit project. Het moet leiden tot een actuele en verbeterde en op een hoger niveau werken veiligheidsstelsel waarin de leer-effect en de kennis en	27-1-2015	27-11-2015	€ 6.250	€ 19.500		€ 0				
			Loonbedrijf Geertsema	Niekerk	NL	n.v.t.	veilig en duurzamer loonwerk				€ 9.750							

2014EUSF2011785	DI	2014			NL	n.v.t.		Uit het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO, 2014) blijkt dat medewerkers een relatief hoge werkdruk ervaren. Het merendeel van de medewerkers geeft aan dat een belangrijke oorzaak ligt in de ervaren fysieke en mentale belasting van het werk. P&O Ferries wil dit signaal serieus nemen door de ervaren werkdrukbelasting te onderzoeken, te reduceren en de individuele belastbaarheid duurzaam te vergroten. Tiquity Xperts (onderdeel Zorg van de Zaak netwerk) zal ondersteuning bieden bij het objectiveren van de werkbelasting, het sturen op en in gesprek gaan met medewerkers over de optimale inzetbaarheid bij P&O North Sea Ferries. Vanuit HRM wordt duidelijk de wens geuit om zoveel mogelijk bij dit project vanuit P&O Ferries zelf de regie te houden.	27-1-2015	27-11-2015	€ 14.202	€ 7.100	€ 14.200				
2014EUSF2011786	DI	2014	po north sea ferries b.v.	rotterdam	NL	n.v.t.	fit en vitaal werken bij PO North Sea Ferries	De leefstijl en fysieke belastbaarheid van zeevarenden lijkt te toenemende mate van invloed op het verzuim en inzetbaarheid van het personeel binnen de Koopvaardij. De gemiddelde leeftijd van de Nederlandse zeevarenden (met name de scheepsgezellen) is relatief hoog. De pensioenleeftijd van de Nederlandse zeevarenden ligt conform de huidige CAO nog op 60 jarige leeftijd. Gezien de naderende AOW leeftijd van 67 jaar zal de pensioenleeftijd worden verhoogd. In de huidige CAO heeft Maersk afspraken gemaakt met de bonden over het uitvoeren van een duurzaamheidsanalyse. Ge koppeld aan de visie en kernwaarden van Maersk (constant care, humbleness, sprightness, our employees, our name) is het van belang om de Nederlandse zeevarenden tot hun pensioensgerechtigde leeftijd optimaal inzetbaar te houden, te excelleren in het bieden van continuA' test/kwaliteit aan de internationale klanten en de best' invloesbare kosten voor de organisatie te minimaliseren. Maersk Nederland wil gezien deze belangen meer inzicht en invloed krijgen op de duurzame inzetbaarheid en fitheid van de Nederlandse zeevarenden.	24-1-2015	24-11-2015	€ 7.100	€ 17.050	€ 7.950	€ 15.900			
2014EUSF2011787	DI	2014	Maersk Ship Management BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Sturen op duurzame inzetbaarheid van zeevarenden	De toenemende complexiteit van machines en werktuigen in combinatie met steeds hogere service eisen van klanten in het bijzondere de snelheid waarmee reparaties en onderhoud ook op locatie mogen worden uitgevoerd, leidt niet alleen tot een verzwaring van de werkdruk, maar zorgt voor een hoge veiligheidsrisico's, van onze service en onderhoudsmonteurs. Dit project is erop gericht om met behulp van externe deskundige met ervaring in de branche. De veiligheid risico's te beheersen en te beperken en waar mogelijk zelfs op te heffen. Het bedrijf zal worden doorgevoerd en alle kritieke punten (risicovolle onderdelen van de processen) zullen in kaart worden gebracht en geanalyseerd. Daarbij zal naar de oorzaak worden gezocht. Dus ook naar de weefouten binnen onze organisatie of werkwijze. Ook zal de inzetbaarheid op basis ervaring, kennis en vaardigheden van onze monteurs worden onderzocht. Als aspecten zowel interne als externe veiligheidsaspecten zullen worden onderzocht. wij zullen intensief met de	17-1-2015	17-11-2015	€ 8.524	€ 18.900					
2014EUSF2011788	DI	2014	Prins Mechan BV	Niekerk (De Marne)	NL	n.v.t.	anders en veiliger	Om inzicht te krijgen in de Duurzame Inzetbaarheid van de medewerker zal een onderzoek plaatsvinden voor de ongeveer 110 medewerkers van Stadsbeheer Dordrecht middels een digitale vragenlijst, welke inzicht geeft in de volgende zaken: - Gezondheid en Energie - Vakken en Vaardigheden - Motivatie en Betrokkenheid - Werk / Prive Balans	22-1-2015	22-11-2015	€ 9.450	€ 20.000	€ 9.700	€ 19.700			
2014EUSF2011789	DI	2014	Stadsbeheer Gemeente Dordrecht	Dordrecht	NL	n.v.t.	Stadsbeheer Vitaal	GCO ervaart een aantal knelpunten, mede ontstaan door een snelle groei van de organisatie. Deze hebben betrekking op versnippering van het werk (eilandjes), gebrek aan uniforme werkwijze, steeds veranderende wet- en regelgeving (compliance), reactief gedrag en gebrekkige communicatie en afstemming. De organisatie kampt daarom met een relatief hoog percentage uitval door langdurig ziekteverzuim en een hoog stressniveau. Het project GCO Professionalisering beoogt een professionaliseringslag te maken waarbij medewerkers meer in control zijn bij het uitvoeren van hun werkzaamheden, minder stress ervaren en er meer aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling. Hiertoe moet een aantal procesverbeteringen worden geA' identificeerd en doorgevoerd. Ook stelt deze onslag nieuwe eisen aan het gewenste gedrag van medewerkers, zoals een proactieve houding, het aanbrengen van focus, het nemen van eigenaarschap en verantwoordelijkheid, het zoeken van de samenwerking, het geven van feedback en het gericht	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.000			
2014EUSF201179	DI	2014	GCO (global conference organizers) BV	Sliedrecht	NL	n.v.t.	GCO Professionalisering	SNS Bank (hierna: SNS) is een Nederlandse bank met circa 2.600 medewerkers. SNS is nu bekend om de duidelijk herkenbare winkels welke niet op typische bankkantoren lijken. Een deel vd winkels wordt door franchisenemers grond. Binnen dit project wil SNS de leercultuur van haar werknemers bevorderen en haar werknemers begeleiden naar ondernemerschap (franchisenemers). Binnen het bankwereld dient men te allen tijde rekening te houden met de wet op het financieel toezicht. SNS wil ondanks de talloze geldende brancheopleidingseisen en wetgevingregels zichzelf blijven onderscheiden. Om als organisatie succesvol te zijn en succesvol te blijven, is het van groot belang om nu en in de toekomst te beschikken over de juiste mensen, op de juiste plek binnen de organisatie. Dit kan oa bereikt worden door de werknemers maatschappelijke en trainingsaan te bieden. Om de formule van SNS aan te kunnen blijven bieden in de SNS-winkels hebben de medewerkers specifieke kennis, mentaliteit en vaardigheden nodig. Het	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.050			
2014EUSF2011790	DI	2014	SNS Bank	Druhen	NL	n.v.t.	Ondernemen groeien en doorontwikkelen SNS	Van Den Bosch hecht grote waarde aan gezond en fit personeel, om de duurzame inzetbaarheid van haar personeelsleden te verbeteren. Dit wil zij stimuleren door twee projecten op te zetten. Op de eerste plaats wil zij haar personeel stimuleren om te sporten. Dit wil zij doen door personeel voor- of na werktijd te laten sporten bij VDB onder begeleiding van een externe professionele sportinstructeur. Deze wordt verantwoordelijk voor een verantwoorde fysiovoeding, uitvoering, begeleiding en evaluatie, waarin de deelnemers advies krijgen en begeleid worden om dit advies direct toe te passen in hun lifestyle. Van Den Bosch beschikt momenteel al over een fitnessruimte, maar deze wordt momenteel nauwelijks gebruikt. Ook wil men het project Inzetbaarheidsroute van Gezond transport niet alleen voor het rijdend personeel inzetten maar ook voor het niet-rijdend personeel. De financiering van het rijdend personeel (Van Den Bosch Transporten bv) verloopt via de SDOB en valt daarom niet in de scope van deze aanvraag. Dit project omvat een compleet pakket voor zowel management als individuele personeelsleden om het bewustzijn rond inzetbaarheid te vergroten en de levensstijl indien nodig aan te passen. Dit gebeurt aan de hand van scans, workshops, individuele begeleiding en groepsinterventies.	28-1-2015	28-11-2015	€ 13.650				13-5-2015	ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011791	DI	2014	Van Den Bosch Company Services bv	Erp	NL	n.v.t.	fit to the next Level	Het overkoepelende doel is het duurzaam inzetbaar houden van de medewerkers door een gezonde leefstijl te stimuleren en een balansende Project Duurzaam Inzetten Oudere Medewerker (DIOM) Het project is gericht op de medewerker met een leeftijd van 55 jaar of ouder, de oudere medewerker, die binnen de divisies van Tomingroep een fysiek belastbare functie uitvoert. Het project is enerzijds gericht op het in kaart brengen en houden van de inzetbaarheid en belasting van de medewerker, ofwel een optimaal werkvermogen creëren. Anderzijds biedt het project ondersteuning bij het bewust maken van de medewerker over zijn mogelijkheden binnen zijn functie/bedrijfsdeel tot het moment van pensionering. Het project bestaat uit 3 onderdelen: Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) In het jaar dat een medewerker 55 jaar wordt, wordt een PMO aangeboden. Een externe adviseur, de verpleegkundige, geeft gerichte adviezen aan de organisatie en de medewerker over de invulling van zijn functie. Het Leefstijdsfasebewustmakingsgesprek Tevens wordt er in het jaar dat de medewerker 55 jaar wordt een leefstijdsfasebewustmakingsgesprek gehouden met medewerker. Het doel van het gesprek is de oudere medewerker bewust te maken van zijn verdere loopbaan en heeft een positief karakter. In het gesprek worden ook nog onderwerpen besproken als: pensioen, levensopregeling, parttime werken, taakrotatie, omscholing, het aanbieden van een mentorschap. Legal People is een bemiddelingsbureau op het gebied van juridische dienstverlening. Legal People gelooft in een duurzame aanpak, wat ondernemen betreft en richting haar medewerkers. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen, wil Legal People gezond en duurzaam gedrag stimuleren op de werkvloer, zodat zij ook in de toekomst topprestaties kunnen blijven leveren. Om dit te kunnen bewerkstelligen start Legal People een adviestraject met health en performance organisatie Healthguard. In dit adviestraject zal worden onderzocht hoe het programma verankerd kan worden in de bedrijfsvoering en in de bedrijfsuur. Hiervoor laten we een aantal mensen interviewen en verdiepen in de relevante documentatie, zoals onze missie, doelstellingen, kernwaarden, leiderschapsstijl en bestaande vitaliteitsinitiatieven. Hierbij zal worden vastgesteld wat de ambities en verwachtingen exact zijn, welke lopende initiatieven er zijn en waarop moet worden aangehaakt. Naar aanleiding van dit advies zal een op maat aanpak worden ontworpen voor de medewerkers. Legal People wil deze aanpak vervolgens implementeren binnen	23-1-2015	23-11-2015	€ 6.824	€ 12.750	€ 0				
2014EUSF2011792	DI	2014	Werkvoorzieningschap Tomingroep	Hilversum	NL	n.v.t.	Project Duurzaam Inzetten Oudere Medewerker	Legal People is een bemiddelingsbureau op het gebied van juridische dienstverlening. Legal People gelooft in een duurzame aanpak, wat ondernemen betreft en richting haar medewerkers. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen, wil Legal People gezond en duurzaam gedrag stimuleren op de werkvloer, zodat zij ook in de toekomst topprestaties kunnen blijven leveren. Om dit te kunnen bewerkstelligen start Legal People een adviestraject met health en performance organisatie Healthguard. In dit adviestraject zal worden onderzocht hoe het programma verankerd kan worden in de bedrijfsvoering en in de bedrijfsuur. Hiervoor laten we een aantal mensen interviewen en verdiepen in de relevante documentatie, zoals onze missie, doelstellingen, kernwaarden, leiderschapsstijl en bestaande vitaliteitsinitiatieven. Hierbij zal worden vastgesteld wat de ambities en verwachtingen exact zijn, welke lopende initiatieven er zijn en waarop moet worden aangehaakt. Naar aanleiding van dit advies zal een op maat aanpak worden ontworpen voor de medewerkers. Legal People wil deze aanpak vervolgens implementeren binnen	18-12-2014	18-10-2015	€ 6.374	€ 20.000	€ 6.600	€ 14.050			
			People - Company B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Energizing Legal People				€ 10.000						

2014EUSF2011793	DI	2014			NL	n.v.t.	Tankens Andel B.V. (sinds 1875) is een ontwikkelend bouw-aannemingsbedrijf dat bestaat uit een 3-tal afdelingen: Bouwprojectontwikkeling en aanneming, bouwmaterialenhandel en een producent van prefab bouwlementen. Het bedrijf kent een vaste kern van circa 55 FTE's. Tankens Andel voelt zich betrokken bij de loopbanen van haar werknemers. Men erkent dat de fysieke belasting van uitvoerend personeel (bv. de steiger/bouwplaats) met de jaren toeneemt. Door het stimuleren van de interne mobiliteit van personeel binnen de organisatie wil men trachten de fysieke belasting over de gehele loopbaan te spreiden. Dit betekent concreet dat iemand van de steiger naar de verkoopafdeling of de arbo-technisch vriendelijke productieafdeling kan verhuizen. Binnen het bedrijf wenst men dus een cultuur te schaffen welke periodieke taakwisseling binnen de organisatie (job rotation) mogelijk maakt. Om mobiliteit van-werk-naar-werk mogelijk te maken zal een op basis van een bedrijfsonderzoek is het de vraag of deze ambities zijn waar te maken. Via een scan waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers	23-1-2015	23-11-2015	€ 20.000						
2014EUSF2011794	DI	2014	Tankens Andel B.V.	Andel	NL	n.v.t.	De baan voor het leven	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 7.262	€ 14.525				
2014EUSF2011795	DI	2014	Drukkerij Schuttersmagazijn BV	Hasselt (Ov.)	NL	n.v.t.	Bevorderen betrokkenheid en productiviteit	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 7.271	€ 14.542				
2014EUSF2011796	DI	2014	FlevoMeer Bibliotheek	Lelystad	NL	n.v.t.	Samen gezond aan het werk	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 7.632	€ 18.400				
2014EUSF2011798	DI	2014	Veiligheidsregio IJsselland	Zwolle	NL	n.v.t.	Herhulvesting en werksituatieontwikkeling	23-1-2015	23-11-2015	€ 19.986	€ 9.992	€ 19.986				
2014EUSF201180	DI	2014	Twepa	Enschede	NL	n.v.t.	Organisatiegroei door persoonlijke groei	6-2-2015	6-12-2015	€ 9.992		€ 22.575				
2014EUSF2011800	DI	2014	Bloem Civieltechniek BV	Heel	NL	n.v.t.	Ontwikkeling Medewerkers en Organisatie	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011803	DI	2014	Atrium Medisch Centrum Parkstad	Heerlen	NL	n.v.t.	Arbeidsmanagement gezond plannen en roostere	21-1-2015	21-11-2015	€ 14.000	€ 6.035	€ 12.050				
2014EUSF2011804	DI	2014	Stichting Basisbibliotheek Dommeldal	Geldrop	NL	n.v.t.	Organisatiecan duurzame inzetbaarheid Bibliotheek	29-1-2015	29-11-2015	€ 7.000		€ 0				
			Technea Nederland BV	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Technea Duurzaam met medewerkers			€ 9.900						

2014EUSF2011805	DI	2014			NL	n.v.t.		Hoorstra Aannemingsmaatschappij heeft de vraag gesteld een onderzoek en advies te geven naar de beleving omtrent gezondheid en veiligheid van haar medewerkers. Dit met betrekking tot de activiteiten welke worden uitgevoerd in de werkplaats, het buitenterrein en op de projectlocaties. Het betreft een onderzoek en advies met betrekking tot Arbo elementen. Middels een bedrijfs- of organisatiescan wordt in beeld gebracht welke werkbeleving en cultuur er heerst op het gebied van veiligheid en gezondheid. Hierbij worden de volgende elementen beoordeeld: <ul style="list-style-type: none"> ☐ Huidge arbeidsbeleid ☐ Psycho sociale arbeidsbelasting (PSA) ☐ Fysieke blootstelling ☐ Fysische blootstelling ☐ Gevaarlijke stoffen blootstelling ☐ Overlegvormen in relatie tot veiligheid en gezondheid ☐ Voorlichting en instructie ☐ Toegang tot arbodeskundigen ☐ Veiligheid in de werkplaats / projectlocaties ☐ Toegepaste persoonlijke beschermingsmiddelen ☐ Werk- en rusttijden 	27-1-2015	27-11-2015		€ 12.400					
2014EUSF2011807	DI	2014	Hoorstra Aann.mij. NV	nieuw-buinen	NL	n.v.t.	Hoorstra duurzame inzetbaarheid	Door begeleiding, monitoring en bijsturing op de projectlocaties, worden VOB wil in samenwerking met de externe adviseurs bezig met het aanpassen van de organisatie van het werk en het bevorderen van veilig en gezond werken. Het project zal gericht zijn op het ontwerpen en implementeren van maatregelen die medewerkers actief betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. Het project is gericht op <ul style="list-style-type: none"> - Het voorkomen van dubbel werk; - Inzicht krijgen in verspillingen (faalkosten) - Het vastleggen van taken en verantwoordelijkheden - Bevorderen van een gezondere leefstijl van de medewerkers Om dit te bereiken zullen we de volgende activiteiten gaan inzetten: Waarde Stroom Analyse, is een simme en relatief simpele methode om het proces (of een deel van een proces) visueel te maken en er vervolgens allerlei opmerkingen, waarden, oordelen, meetgegevens aan toe te voegen. In de oervorm is VSM d&D manier om de huidige procesgang en de daarin verschijnende waarde en verspilling te leren zien en begrijpen. Via een bedrijfsbrede analyse, waarbij de medewerkers veelvuldig betrokken zullen worden, krijgen wij inzicht in de mogelijke iverspillingen? binnen het	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.200	€ 17.000	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF2011809	DI	2014	Verenigde Offset Bedrijven	Hardenberg	NL	n.v.t.	Aanpassen interne organisatie	Trimenzo is een moderne organisatie die met ca. 450 medewerkers de eigen kracht en zelfstandigheid van mensen ondersteunt door middel van het bieden van welzijn-, woon-, en zorgdiensten onder regie van deze mensen en/of hun naaste omgeving. De ESF subsidie wordt aangegrepen om een start te maken met een pro-actieve aanpak van verzuim. Doel daarbij is om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen, als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen voeren. Trimenzo Energiek Vooruit 2015 omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Uitvoeren van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI). Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van de projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen, opstellen van een organisatieadvies. 2. Tenkoppeling van de groepsresultaten van de MoDI aan het projectmanagement van Trimenzo. Hierin worden adviezen toegelicht en vervolgvactiteiten vastgesteld.	22-1-2015	22-11-2015	€ 8.500	€ 19.800	€ 7.682	€ 15.365			
2014EUSF2011811	DI	2014	Stichting Trimenzo	Twello	NL	n.v.t.	Trimenzo Energiek Vooruit 2015	De Koti groep is ten gevolge van verscheidene bedrijfsovernames de afgelopen jaren flink gegroeid. Deze overgenomen bedrijven hebben een zelfstandig opererend management. De organisatie wil echter bepaalde managementaspecten centraliseren vanuit het hoofdkantoor in Weert. De vraag is echter of het personeel in het hoofdkantoor over voldoende zelfstandigheid beschikt om zelfstandig te functioneren. Teneinde de beoogde aansturingstructuur te kunnen realiseren is verzelfstandiging van de aansturing noodzakelijk. Daarnaast streeft de organisatie ernaar de beoogte situatie te bereiken zonder werving van nieuwe medewerkers op managementfuncties, maar door middel van ontwikkeling van het huidige personeelsbestand. Hiertoe is het noodzakelijk een leercurriculum te bevorderen en zelfstandigheid in werken te verstevigen teneinde doorgroei in het huidige personeelsbestand te creëren. De werkzaamheden gemoed met het project zullen zijn: 1) Het uitvoeren van een organisatiescan teneinde een blauwdruk te maken voor de benodigde aanpassingen van de personele organisatie. 2) Het beschrijven van een	16-12-2014	16-10-2015	€ 9.900	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011810	DI	2014	Koti Industrieel en Technisch Borstelwerk BV	Weert	NL	n.v.t.	Bevorderen leercurriculum en verzelfstandiging manage	Ontwikkeling en stimulering van de vaardigheden van de werknemers. Door intensieve training van de managers op het gebied van coaching, begeleiding en beoordeling. Daarnaast het opzetten van een HR-beleid om het competentieniveau, de motivatie en de productiviteit van alle werknemers te	18-6-2015	17-6-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.186	28-1-2015	Afwijking	
2014EUSF2011811	DI	2014	Roling Import	Amsterdam	NL	n.v.t.	Roling Talent	Amsterdam Metallized Products (AMP) is de uitvinder van transfer metallizing. In dit productieproces wordt er eerst wordt er een dun laagje aluminium op een film aangebracht. Hierna worden papier, karton en film gelamineerd. De dragende film wordt er vervolgens weer af gehaald en de glaslag blijft achter op het (gekozen) materiaal. De producten staan bekend onder de naam Valvac en worden met name gebruikt in de verpakings- en labelindustrie. Bij AMP werken ongeveer 57 mensen, waarvan het grootste gedeelte (60%) in de productie. Twee jaar geleden is om de efficiency te verbeteren een World Class Manufacturing (WCM) project gestart om de medewerkers op te leiden tot Operator A (MBO 2 niveau) en verbeteringstrajecten op te zetten. Dit traject is nu per september 2014 afgesloten, er is echter is er nog heel veel verbeter potentieel binnen AMP om de productiviteit van de machines en duurzame inzet van de medewerkers te verbeteren (gezond en veilig werken, betrokkenheid en flexibeler werkcultuur). Hiervoor hebben wij een externe adviseur geconsulteerd die ons in de komende 10 maanden in dit traject kan begeleiden. Zodat de aanpak en wijze van uitvoering zodanig is dat er een maximaal resultaat uit komt. De voornaamste thema punten die wij in dit project willen aanpakken zijn: - Schoner en ergonomische werkplekken (5S) - Verbeteren van de product kwaliteit (TQM) - Reduceren van omschakelen en stilstanden door storingen (TPM en SMED) - Communicatie verbeteren (organisatie van werk met oa. ploegoverdracht)	18-2-2015	18-12-2015	€ 7.560	€ 15.120		€ 0			
2014EUSF2011812	DI	2014	Amsterdam Metallized Products B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Verhogen DI bij AMP BV	Gemeente Houten wil de komende jaren invulling geven aan het versterken van duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Naast het krijgen van inzicht in de huidige situatie door middel van een soort 0-meting, wil men medewerkers ook handvatten en interventies bieden om zelf met hun inzetbaarheid aan de slag te gaan en leidinggevenden trainen om hier ook actief en effectief op te gaan sturen. Om een integrale aanpak van het duurzame inzetbaarheidsvraagstuk te garanderen worden de volgende stappen voorgesteld: - Kaders creëren en communicatieplan ontwikkelen - Uitvoering communicatieplan - Inzetten van organisatieplan - Analyses groepsresultaten en terugkoppeling - Commitment en cultuurbeleving	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0			

2014EUSF2011814	DI	2014		NL	n.v.t.	Bosch Security Systems B.V. hecht veel waarde aan de gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van alle medewerkers. Om de huidige omstandigheden bij Bosch in kaart te brengen is er recent een intern onderzoek uitgevoerd. De gegevens dienen als leidraad in de plannen waarbij het ?Huis van Werkvermogen? (J. Iimarienen) als model wordt gebruikt. De medewerkers worden actief betrokken bij het thema Duurzame inzetbaarheid (DI) met als aanzet een eendagse workshop op 17 oktober 2014. Deze workshop is inmiddels definitief gepland bij Bosch Security Systems B.V.. Door elke laag van de organisatie inclusief ondernemingsraad zijn medewerkers uitgenodigd hieraan deel te nemen. In een World Café opzet worden ideeën en behoeften opgehaald m.b.t. proactief beleid op de thema's: o Vitaliteit (fysieke gezondheid) o Competentieontwikkeling o Liderschap- en organisatieontwikkeling o Normen & Waarden Vanuit de opgehaalde wensen en behoeften wordt samen met HRM en het projectteam DI een adviesrapport met implementatieplan opgesteld en uitgevoerd. Aan de hand van de ?Schijf van Vijf? en het ?Huis van Werkvermogen? worden de specifieke aandachtsvelden en de stappen uitgesplitst die in de organisatie genomen kunnen worden. Bosch Security Systems B.V. gaat zich verbinden met andere organisaties in de vorm van ?Ieren van elkaar? kringen. Dit initieert Bosch- Fasen*. 1. Enthousiasme en goedkeuring van het MT 2. Betrek alle medewerkers 3. Stel een projectteam samen	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 6.395	€ 12.790					
2014EUSF2011815	DI	2014	Bosch Security Systems B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid- Bosch Security Systems	De bedoeling van het project is om medewerkers duurzamer, veiliger en efficiënter in te zetten zodat de kennis en vaardigheden optimaal worden benut. Dit zal worden gerealiseerd door stappen die in het verleden zijn gezet op het gebied van veiligheid, gezondheid, verder uit te bouwen en te verdiepen. De organisatie en onze werkprocessen zullen door de adviseur worden doorgelicht om ingesloten "fouten" onveilige processen te identificeren. Aan de hand van de bevindingen zullen verbeteringen worden geformuleerd en maatregelen worden geïmplementeerd. Dit zal in samenwerking met de medewerkers plaatsvinden. Het accent van het project ligt op het vergroten van de leeromgeving en het leer-effect van de medewerkers. Hiervoor zal binnen de werkwijze en de organisatie een mechanisme worden ingebouwd om opgedane kennis en ervaring op een structurele wijze en volgens een bepaald meetbare methodiek te delen met alle medewerkers. De "kruisbestuuring" onderling zal beter tot zijn recht komen en in de praktijk zichtbaar zijn. Het uiteindelijke effect van het project	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 18.500				
2014EUSF2011816	DI	2014	Ad Nooren bv	Garmerd	NL	n.v.t.	slimmer en duurzamer	Equallit, een afdeling van de gemeente Oosterhout, is het Shared Service Center voor de ICT-diensten van acht gemeenten, een omgevingsdienst en een sociale werkvoorziening. Deze deelnemers kijken met een kritische blik mee over onze schouders. Dat vraagt om een serie, soepel en vooral kundige dienstverlening. Werknemers staan continu voor de opdracht hieraan te voldoen en mee te bewegen met veranderingen, zodat zij ook in de toekomst productief kunnen zijn. Daarbovenop komt dat de decentralisatie van overheidszaken, de gewijzigde relatie tussen burger en overheid en de toegenomen digitalisering leiden tot wijzigingen in ons werk, veranderingen in de arbeidsverhoudingen, taakverbreding en -verzwaring. Equallit (50 fte) heeft in toenemende mate behoefte aan personeel, dat op een hoger niveau functioneert en breder inzetbaar is. Aan medewerkers worden andere eisen gesteld, zowel qua kennis als qua vaardigheden. Ook zijn de arbeidsomstandigheden aan verandering onderhevig. Het frequent en langdurig werken met computers leidt tot sedentair gedrag en verhoogt het risico op ziekte en sterfte. Equallit heeft baat bij vitale medewerkers met een gezonde leefstijl.	15-1-2015	15-11-2015	€ 9.250	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011817	DI	2014	Gemeente Oosterhout	Oosterhout	NL	n.v.t.	Equallit Vitaal	Met dit project gaat Equallit haar medewerkers doelgericht faciliteren bij het Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het vergroten van de betrokkenheid en productiviteit. Omdat ingesloten werkwijzen inefficiënt zijn en omdat dit werknemers demotiveert, willen we samen met de medewerkers onderzoeken hoe bureaucratische rompslomp of dubbel werk voorkomen kan worden. Voornaamste doel is dat medewerkers meer betrokken zijn omdat zij zelf mede de nieuwe werkwijze bepalen en dat daardoor na implementatie ook de	5-3-2015	5-1-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011818	DI	2014	Mikrocentrum	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkwijzescan en aanpassing	De druk bij de medewerkers van ERAC is buitengewoon hoog. Door de steeds toenemende vraag naar laatste termijn oplossingen, deadlines en toenemende verantwoordelijkheid wordt de druk ieder jaar als stijgend ervaren. Dit valt terug te zien in de oorzaken van verzuim (psychisch) en de toenemende mate van verzuim (frequente en duur). In het kader van een duurzame en gezonde inzet van haar medewerkers wil ERAC in kaart brengen in hoeverre er belastende factoren aanwezig zijn die de mentale en fysieke gezondheid van haar medewerkers zou kunnen bedreigen. Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) wat aan deze vraag tegemoet komt werkt in het principe 'Meten is Weten'. De gezondheid van medewerkers komt in beeld, alle factoren die een rol spelen bij duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie worden onderzocht. Deze factoren zijn onder te verdelen in: Mentale gezondheid en fysieke gezondheid, Leefstijl, Beweging en weerstand chronische ziekten (hart en vaat etc.), hartslagfrequentie als zelfmanagementtool, Praktijk	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		20-11-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011819	DI	2014	ERAC	Den Bosch	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek ERAC	Duurzaam inzetbaar in een organisatie met MeerWaarde In welke mate een medewerker inzetbaar (d.w.z. zowel lichamelijk als geestelijk in staat) is om het werk uit te voeren wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken en werkvereisten. Als beide goed op elkaar zijn afgestemd dan is sprake van een goed werkvermogen ofwel een grote inzetbaarheid. Dit evenwicht kan in de loop van de tijd veranderen en is dus een thema dat met enige regelmatig aandacht nodig heeft. Wij willen Het concept Huis van Werkvermogen (Iimarienen) inzetten om het thema duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken en samen een gezondere organisatie te creëren, met minder verzuim. Gebaseerd op dit concept willen we twee paden bewandelen om de inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten: 1. het stimuleren van gezond werken 1. arbeidsomstandigheden en verhoudingen bespreekbaar maken en verbeteren (opstellen arbeidsbeleid). 2. de aansluiting tussen vereiste en beschikbare competenties te vergroten (structurele competentieontwikkeling m.b.v. een vernieuwde gesprekscyclus Functioneren & Beoordelen) 3. in gesprek te blijven over waarden en normen ten aanzien van het werk (in aansluiting op de ontwikkeling van een professionele cultuur). 4. medewerkers stimuleren tot acties in en buiten het werk die hun basisgezondheid verbeteren (bijvoorbeeld arbotrainings, persoonlijke effectiviteit, bewegen stimuleren). 5. het ondersteunen van een goede balans werk-privé in verschillende levensfasen (m.b.v. diverse HR-instrumenten).	27-2-2015	27-12-2015	€ 10.000	€ 15.800	€ 5.135	€ 12.200		
2014EUSF201182	DI	2014	Bibliotheek De Meierij	Vught	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar met MeerWaarde	Mónchic kent een vaste manier van werken. Medewerkers stromen in via uitzendorganisaties en komen veelal na 8 uren in dienst. Daarna zie je meestal jarenlang hetzelfde patroon: - werkzaam in een bepaalde afdeling - werkzaam in dezelfde functie - gewerkt wordt met een vast werkrooster Dit brengt duidelijkheid, structuur en zekerheid voor de werknemer en wordt ook Bormaal gevonden. Het bedrijf onderkent dat het goed zou zijn het beleid om te buigen. Er komt meer en meer behoefte aan een meer flexibele werkcultuur, beleid t.a.v. verhouding vast en ingeleend personeel, interne doorstroming, minder vaste roosters, formatieplanning en loonkostenbeheersing (wie moet hoeveel uur per dag waar ingezet worden). Dit zijn thema's die geen doel op zich vormen, het is een middel om te komen tot een goede kwantitatieve en kwalitatieve personeelsinzet waarbij de kosten worden geminimaliseerd. Het einddoel van dit project wordt bevorderd door verschillende randvoorwaarden kritisch te beoordelen zoals daar zijn: - Huidige manier van plannen - inzetbaarheid van medewerkers - Veilig en gezond werken	28-1-2015	28-11-2015	€ 7.900	€ 20.000		22-1-2016	Ingetrokken na verlies	
			Monchic B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000						

2014EUSF2011821	DI	2014		NL	n.v.t.		Stichting Westelijke Tuinsteden heeft de afgelopen jaren een actief verzuimbieding gevoerd, waarmee het ziekteverzuim duurzamer onder het gemiddelde in de onderwijsbranche is gedaald (4,2%). Ook op preventief gebied is de Stichting actief, er is een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uitgevoerd evenals een medewerkevenheidsonderzoek. In het verlengde hiervan wil de Stichting Westelijke Tuinsteden een gericht plan van aanpak opstellen om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te versterken. Om deze redenen heeft u Tinguely Xperts gevraagd de Stichting Westelijke Tuinsteden te ondersteunen bij het in kaart brengen en versterken van de mentale veerkracht van haar medewerkers, als onderdeel van het plan van aanpak Duurzame inzetbaarheid van de organisatie.	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 7.250	€ 14.500			
2014EUSF2011822	DI	2014	Stichting Westelijke Tuinsteden	Amsterdam	NL	n.v.t.	Aanpak Mentale Veerkracht STWT	26-3-2015	26-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.556	€ 15.112		
2014EUSF2011823	DI	2014	Stichting De Rozelaar	BARNEVELD	NL	n.v.t.	Optimaliseren van verzuimpreventie en begeleiding	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			1-6-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011824	DI	2014	Heineken Nederland	Zoeterwoude	NL	n.v.t.	Fit at Heineken	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011825	DI	2014	Mechatec BV	Tollebeek	NL	n.v.t.	Samenwerken met oog op de toekomst	11-3-2015	11-1-2016	€ 19.200					
2014EUSF2011826	DI	2014	Enable-U B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Optimalisatie arbeidsproces	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.600	€ 20.000				
2014EUSF2011829	DI	2014	Gebr. Kooy B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Verantwoord beschermen vanuit het hart	20-2-2015	20-12-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201183	DI	2014	B.A.M. Vermeer Uitzend B.V.	Udenhout	NL	n.v.t.	Optimaliseren Vellig en gezond gedrag	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 9.600	€ 19.200			
2014EUSF2011830	DI	2014	Papierfabriek Schut B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam Schut Papier	24-2-2015	24-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
			Van Wanrooy Bouw en Ontwikkeling	Geffen	NL	n.v.t.	Improve at work			€ 10.000					

2014EUSF2011831	DI	2014			NL	n.v.t.	Onze zorgorganisatie Pluyn biedt landelijk zorg en behandeling aan ruim 3000 mensen met complexe zorgvragen. Deze aanvraag betreft locaties in Groesbeekse Thuiszorg (GBT) in Groesbeek. Bij de GBT worden 300 mensen met een verstandelijke beperking ondersteund bij wonen, werken, leren en vrije tijd. Door veranderingen in de zorg (lagere zorgbudgetten en transitie) moet zorg en begeleiding van klanten kwantitatief en kwalitatief anders georganiseerd worden: er vindt een transitie plaats van 'zorgen voor, naar zorgen dat!' Deze transitie vraagt om een gedragsverandering bij medewerkers op de werkvloer en hun directe leidinggevenden. Dit veranderproces vraagt om een extra faciliteit die we niet in huis hebben en die ook niet gefinancierd wordt vanuit de AWSZ. Er is extra ondersteuning nodig in de vorm van extern advies en workshops. Voor het onderdeel extern advies in dit project vragen we deze subsidie aan. De huidige zorg wordt door de transitie steeds complexer. Daarbij wordt de span of control groter. Dit vereist van teams een meer zelf regisserend vermogen, meer afstand van de huidige leidinggevende. Verbeteringen op het gebied van samenwerken zijn noodzakelijk.	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Stichting Pluyn Exploitatie	Nijmegen	NL	n.v.t.	Het bevorderen van een flexibele werkcultuur			€ 10.000									
2014EUSF2011832	DI	2014			NL	n.v.t.	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het 6 W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en in het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzame inzetbaarheid beleid. (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanpakpunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzame inzetbaarheid tools welke wij op de organisatie los laten.	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Leonbedrijf Klaas Haltsma B.v.	Wilmarsum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten			€ 10.000									
2014EUSF2011833	DI	2014			NL	n.v.t.	Het doel van het vitaliteitsbeleid is dat medewerkers, afdelingen, teams en leidinggevenden zich meer bewust worden van het belang van vitaliteit, inzicht krijgen in de eigen vitaliteit en met elkaar in gesprek gaan over vitaliteit. WML wil iedereen na laten denken over wat voor hem of haar belangrijk is om vitaal te zijn en te blijven. Als stimulans om medewerkers in beweging te krijgen wordt een competitief karakter gegeven aan de invulling van vitaliteitsmanagement. Onderstaand wordt toegelicht hoe dit wordt bewerkstelligd onder het motto Samen op reis:de gedachte achter het spelidee is om gedrag in het kader van BT verbetering te belonen. Medewerkers gaan binnen een bepaalde periode een denkbeeldige reis afleggen langs de WML-locaties. Het doel van de reis is bea'nvloeding van leestijl en vergroting van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden. Reiskilometers kunnen verdiend worden door het uitvoeren van activiteiten die leiden tot verbetering van de BTZDe reis wordt als individu en als team afgelegd. De gedachten achter de team reis is gebruik maken van de kracht van	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000				16-9-2015	Ingetrokken na verlening				
			N.V. Waterleiding Maatschappij Limburg	Maastricht	NL	n.v.t.	Samen op reis			€ 10.000									
2014EUSF2011835	DI	2014			NL	n.v.t.	Non Ferro Gieterij Oldenzaal B.V. is voornemens een traject te starten waarbij gedragsverandering van het personeel centraal zal staan. De noodzaak voor deze verandering wordt versterkt door de verhoogde eisen uit de markt en de importance van veiligheid op de werkvloer. De organisatie wil een traject starten waarin het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker centraal staat. Daarnaast wil men de effectiviteit van de huidige organisatiestructuur en communicatielijnen duidelijker in beeld krijgen. Het analyseren van de werkwijzen en de competenties van het personeel zullen de rode draad vormen. Hiertoe dient een analyse gemaakt te worden van de huidige competenties, borging van deze competenties en de behoefte aan c.q. noodzakelijke aanwas van nieuwe competenties. Interventies (werkvloer begeleiding, interviews en zelfevaluatie) zullen indien noodzakelijk plaatsvinden op individueel niveau. Deze onderdelen zullen zich richten op de persoonlijke competenties van de medewerkers. De medewerker zal binnen	10-3-2015	10-1-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 28.566							
			Non Ferro Gieterij Oldenzaal B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid werknemers			€ 10.000									
2014EUSF2011836	DI	2014			NL	n.v.t.	De doelstelling van het project is het versterken van het vertrouwen in en binding met Blom Elektrotechniek B.V. (oa betere samenwerking onderling, vestiging Beverwijk als volwaardig zien en werkdruk verminderen). Ondanks de crisis jaren is Blom blijven groeien met opdrachtgevers en personeel. Door de langdurige hoge werkdruk is men zowel op de werkvloer als op kantoor aan het overleven. Symptomen van overbelasting zijn miscommunicatie en onjuiste planningen, verkerde inkoop en -efficiency bij het personeel. Steeds meer en langer werken van vooral MT' zorg voor in-efficiency en uitputting. De vernieuwingen die moeten worden doorgevoerd zijn: flexibiliteit van medewerkers, LEAN en het ontzorgen van de opdrachtgevers. De trainingen zijn gericht op: - Verbeteren van de communicatie en efficiency. - Verlagen van de werkdruk. - Bewustwording - verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en afbakening - van de (vernieuwe) acquisitie en het ontzorgen van de opdrachtgever vallen hier ook onder. - Verhogen van de efficiency en flexibiliteit. - Focus op klantgericht handelen. - Samenwerking door benutten van kwaliteiten. - (verder) ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten.	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 9.500	€ 19.000							
			Blom Elektrotechniek B.V.	Warmenhuizen	NL	n.v.t.	leiderschapsprogramma Blom Elektrotechniek BV			€ 10.000									
2014EUSF2011837	DI	2014			NL	n.v.t.	Onderhavig project richt zich op het verhogen van de samenwerking en de arbeidsproductiviteit van de medewerkers van Zmanydotts Nederland (hierna: Zmanydotts). Zmanydotts is een internet communicatiebureau opgericht in 2006, met inmiddels 10 mensen in dienst. Het bedrijf heeft in een korte tijd een groei doorgemaakt en groeit nog steeds. Door deze groei is een interne reorganisatie noodzakelijk. Waarvoorheen enkel de directieleden werkzaam waren in het bedrijf, dient nu het werk verdeeld te worden over 10 personen. De directie dient taken te delegeren, waardoor er meer verantwoordelijkheden komen te liggen bij de werknemers. Daarnaast dienen er MT'overleggen te worden opgezet en uitgevoerd en dient er aandacht te worden besteed aan samenwerking en time management. Het uiteindelijke doel is dat de werknemers en de directie elkaars 'gebruiksaanwijzing' beter leren begrijpen, zodat er efficiënter gewerkt kan worden en de arbeidsproductiviteit wordt verhoogd. Zmanydotts heeft ondervonden bovenstaande zaken niet zelfstandig	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.525							
			Zmanydotts Nederland VOF	Druuten	NL	n.v.t.	Verhogen arbeidsproductiviteit Zmanydotts			€ 10.000									
2014EUSF2011838	DI	2014			NL	n.v.t.	Heigo wordt met ontwikkelingen geconfronteerd die vragen om flexibiliteit, productiviteit en kwaliteit van personeel. Ook moeten medewerkers meer uitdagingen kennen. De afdelingen Inkoop, voorraad & logistiek, Ontwerp & productie alsmede Marketing & verkoop gaan werken met zelfsturende teams. Deze voeren als groep een aantal werkzaamheden uit en leveren output. De groepstaak is een afgerond geheel van onderling samenhangende elementen. Meerdere medewerkers in een team zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van een taak of activiteit. De medewerkers rouleren via een schema tussen taken of zelfs team. De taken van een team moeten compleet zijn, duidelijke grenzen hebben en gekoppeld worden aan een meetbaar resultaat. De teams maken zelfstandig afspraken met elkaar, waardoor kaders en richtlijnen voor iedereen helder zijn. Het project beoogt koppeling van een betere arbeidsorganisatie aan ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers. De aanleiding is: ? Producten moeten steeds sneller en betrouwbaarder worden geleverd. ? Een flexibele en actieve benadering van de markt is nodig. ? Nieuwe communicatiekanalen met de markt zijn in opkomst. ? Meer sturingsopties door toegenomen automatiseringniveau. ? Verdere doorontwikkeling van het assortiment gewent. ? Efficiënte aansturing van uitbestede productie nodig. Producten die de teams leveren zijn resultaatgericht beschreven en in een competentiematrix geplaatst. Er zijn kritische werkpakketten die altijd bezet moeten worden. Daarnaast zijn er stertaken, dit zijn niet-operationele taken zoals planning, documentenstroom, techniek en veiligheid, personeel en administratie. Alle medewerkers moeten beschikken over de kwalificaties die voorafgaand gezamenlijk worden vastgesteld. Teams moeten een evenwichtig	10-2-2015	10-12-2015	€ 13.500	€ 6.750	€ 13.500							
			Heigo Nederland B.V.	ELST	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers bij Heigo			€ 6.750									

2014EUSF2011839	DI	2014			NL	n.v.t.		In het kader van het project "veiligere metselen" zullen alle processen van het bedrijf vanuit veiligheid en gezondheid inzicht worden onderzocht en geanalyseerd. Aan de hand van deze analyse zullen de nu nog verborgen risico's zichtbaar worden gemaakt en hiervoor maatregelen worden bedacht en ingevoerd. Tevens zal in het kader van dit project de werkwijze worden geanalyseerd, aan de hand van de bevindingen zullen wellicht werkprocessen anders worden ingericht of het kan ook zijn dat de organisatie op bepaalde punten zal worden aangepast. Een onderdeel van dit project is om de medewerkers in staat te stellen meer van elkaars kennis en ervaring te delen. Om dit op een structurele en met een duidelijk doel te realiseren zal in de organisatie een mechanisme moeten worden gebouwd om kennis en ervaringsoverdracht op de werkloeren te kunnen bewerkstelligen. Door deze beleidsmatige kruisbestuiving zal het individuele niveau toenemen het geen de inzetbaarheid van de individuele medewerkers zal vergroten. Verschillende	22-1-2015	22-11-2015		€ 18.800					
2014EUSF201184	DI	2014	Aannemingsbedrijf van Lijn- en Metselwerken Ronda B.V.	Winsum	NL	n.v.t.	veiligere metselen	De FHG Groep heeft meer dan honderd jaar ervaring in houten verpakkingen en is met voorsong de grootste full-service leverancier van Europa. De groep bestaat uit negen productiematschappijen, twee verhuurbedrijven en twee servicebedrijven in Nederland, België, Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk. Daarnaast is FHG een sterke speler op de markt voor pallet pooling. FHG Faber Pallets B.V. (hierna: Faber) is thuis in de productie en de logistiek van houten pallets en is samen met drie andere palletproductiebedrijven de grootste palletproducent van Nederland. Zorg voor het milieu en zuinig gebruik van grondstoffen staan hierbij voorop. Er is door Faber geconstateerd dat de organisatie van het werk en de betrokkenheid van de medewerkers niet optimaal is. Dit uit zich in een inefficiënt productieproces met onder andere inefficiënte omstandigheden, ongewenste downtime en een suboptimale output. Om in deze markt een belangrijke speler te blijven zal dit verbeterd moeten worden, echter men kan niet exact de vinger leggen op de oorzaak van het probleem. Met behulp van een externe adviseur zal een DMAIC-traject volgens de Six Sigma methode worden uitgevoerd. Een Six Sigma project kenmerkt zich doordat op voorhand	16-1-2015	16-11-2015	€ 9.400	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011840	DI	2014	Faber Pallets B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij FHG Faber Pallets	Primo Schiedam is de overkoepelende stichting voor het openbaar (speciaal) basisonderwijs in Schiedam. Primo Schiedam bestaat uit elf basisscholen en een school voor speciaal basisonderwijs met in totaal circa 400 medewerkers. Het beleid van Primo Schiedam is erop gericht om de leerlingen een stevige basis mee te geven voor de toekomst in al zijn facetten. Om dit te kunnen bewerkstelligen, is het van belang dat de docenten/medewerkers hierin het goede voorbeeld geven aan de kinderen. Daarbij is de onderwijsbranche continu in beweging en worden de eisen aan docenten steeds hoger. Mede hierom is besloten om de jaarlijkse studiedag van Primo Schiedam in oktober 2014 te focussen op vitaliteit en het vinden en behouden van een balans in de energiehuishouding. Uit een vragenlijstonderzoek ter voorbereiding op deze studiedag bleek onder meer dat met name de werkdruk en emotionele en mentale belasting als erg hoog worden ervaren door de medewerkers van Primo. Om onder deze veldensieke omstandigheden gezond en duurzaam gedrag van onze medewerkers te kunnen bevorderen, wil Primo blijven investeren in de duurzame inzetbaarheid van onze mensen. Om tot een aansluitende aanpak te komen wordt een adviesrapport met health en performance organisatie LifeGuard gestart. Naar aanleiding van dit advies	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			14-4-2016	ingetrokken na verlening	
2014EUSF2011843	DI	2014	Stichting Primo Schiedam	Schiedam	NL	n.v.t.	Primo Schiedam fit en vitaal	De gemeente Stichtse Vecht heeft aangegeven het concept Het Nieuwe Werken te willen implementeren. De nieuwe huisvesting wordt gebruikt als startpunt en katalysator voor deze andere manier van (samen)werken. Momenteel werken de ongeveer vierhonderd medewerkers verspreid over drie gemeentehuizen. Vanaf volgend jaar werken zij allemaal op het gemeentehuis in Maarssen. Om dat mogelijk te maken wordt het gemeentehuis verbouwd; de verwachting is dat dit proces medio mei 2015 is afgerond. Doel is dat alle medewerkers dan kunnen werken in een flexibele kantooromgeving conform de principes van Het Nieuwe Werken. Duidelijke informatie en actieve betrokkenheid van de medewerkers zijn in dit veranderproces essentiële succesfactoren. Mensen zijn immers vooral gemotiveerd om actief bij te dragen aan wat ze zelf gecreëerd hebben. Onze aanpak is dan ook gericht op communicatie met en participatie van gebruikers, waarbij wij uiteraard rekening houden met de beschikbare tijd. Ondanks de beperkte tijd tot het in gebruik nemen van het gerealiseerde kantoor, zien wij voldoende mogelijkheden om de medewerkers actief te betrekken bij een inspirerend	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2011844	DI	2014	Stichtse Vecht	Maarssen	NL	n.v.t.	Begeleiding in Het Nieuwe Werken	Hegin Metafishing BV (hierna: Hegin) is een gespecialiseerde toeleverancier op het gebied van metaaloppervlaktebehandelingen, waaronder chemisch vernikelen, RNS-behandelingen en galvanische processen. Met meer dan 50 jaar ervaring werkt Hegin vanuit Heerde aan het beste resultaat voor de klant op een manier waarbij veel aandacht wordt besteed aan medewerkers en het milieu, zodat continuïteit gewaarborgd blijft. Om op basis van vakbekwaamheid, procesbeheersing en kwaliteitsbewustzijn volwaardig deel uit te kunnen blijven maken van de toeleveringsketen, wil Hegin de organisatie voorbereiden op de toekomst. Dit wil Hegin doen door onder leiding van een gespecialiseerde externe adviseur ieder mens bij Hegin te laten groeien in zijn kracht. Zo kunnen zij het bezielend vermogen van Hegin gaan vormen en uitstralen naar de markt. Met dit vermogen is het mogelijk om de top in oppervlaktebehandeling te gaan claimen, maar om dit te bereiken moet Hegin er voor proberen te zorgen dat de in- en externe omgevingsfactoren zo	20-1-2015	20-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011845	DI	2014	Hegin Metafishing BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	De Groel naar Mijn Hegin	Het opzetten en uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek onder onze medewerkers. We schakelen hiervoor adviseurs in van onze arboDienst: ArboNed. De vitaliteit- en gezondheidsdeskundige van ArboNed is de projectleider van dit onderzoek. Het eerste deel van het onderzoek bestaat uit het invullen van een vragenlijst over hoe de medewerker zijn/haar mentale en fysieke gezondheid ervaart, de werkgerelateerde energiebronnen en stressoren en werkvermogen. Er worden vragen gesteld over de leefstijl, arbeidsbelasting en werkomstandigheden van de werknemers. Het tweede deel van het onderzoek bestaat uit het uitvoeren van een fysiek medisch onderzoek door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bespreekt de individuele resultaten van de vragenlijst en fysiek onderzoek met de betreffende medewerker in een adviesgesprek. En geeft de medewerkers adviezen en praktische tips mee. Ten slotte stelt de vitaliteit- en gezondheidsdeskundige samen met de bedrijfsarts groeprapportages op met resultaten op organisatie- en afdelingsniveau waarin adviezen staan voor interventies om het	31-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 18.299					
2014EUSF2011847	DI	2014	Houdstermaatschappij Dekker B.V.	IJzendoorn	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	Gezien de huidige situatie waarin Timmerfabriek Reimer zich bevindt, is het noodzakelijk om extra ondersteuning te verkrijgen op de volgende onderdelen: Optimalisatie het front- en backofficeproces; o Samenwerking en communicatie tussen kantoor en productiemedewerkers; o Positionering binnen de markt; o Hoe sturing te geven aan veranderingen (mensen en processen) binnen de organisatie met als doel de veranderingen te kunnen borgen in de organisatie; o Het genereren van meer werkkapitaal; o Verdere verdieping op sturen van gedrag, communicatie en samenwerking; o Juiste wijze van acquisitie en kostenbeheersing.	19-2-2015	19-12-2015	€ 9.149	€ 20.000	€ 0				
			Timmerfabriek Reimer	Denekamp	NL	n.v.t.	Projectvoorstel ORM Reimer				€ 10.000						

2014EUSF2011848	DI	2014			NL	n.v.t.	Probleemdefinitie Door de huidige organisatie structuur en de economische situatie zijn werkzaamheden tegen minimale marges aangenomen. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Ook de huidige processen hebben vermoedens van onduidelijkheden en bureaucratische rompslomp die vaak onnodige faalkosten met zich meebrengen. Door het project het actief verbeteren van de organisatie van het werk op de werkvloer te zetten kunnen middels het betrekking van het personeel uit alle niveaus van het bedrijf een efficiency slag gaan maken. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: - meting uitvoeren Middels een meting zal worden vastgesteld hoe het huidige procedures zijn vastgelegd. De 0 meting zal plaatsvinden op twee methodes: o Interview medewerkers op werkvloer om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. o Inventarisatie van huidige beschreven processen, bekendheid van de processen en de benodigde processen. - Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering Op basis van de 0 meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. - Ondersteuning in het uitvoeringstraject Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hiernavolgende naam van het management en uitvoerend personeel zal onder begeleiding van de adviseur het traject in werking worden	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011849	DI	2014	FMI Larsen BV	Zeevolde	NL	n.v.t.	Actief verbeteren van de organisatie op werkvloer	30-1-2015	30-11-2015	€ 14.030	€ 7.014	€ 14.284			
2014EUSF201185	DI	2014	E.A. Broekema B.V.	Veendam	NL	n.v.t.	Broekema zet in op duurzame inzetbaarheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 7.014	€ 20.000	€ 30.000	€ 20.000		
2014EUSF2011851	DI	2014	Marklink Fusies - overnames B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Marklink op weg naar duurzame inzetbaarheid	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 0	€ 0			
2014EUSF2011852	DI	2014	Tooling Specialist Derksen B.V.	S-HEERENBERG	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000	13-4-2016	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011853	DI	2014	Visco Netherlands B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Visco	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 13.800	€ 6.760	€ 13.520		
			Gemeente Dronten	DRONTEN	NL	n.v.t.	Medewerkersonderzoek Gemeente Dronten			€ 6.900					

2014EUSF2011854	DI	2014		NL	n.v.t.	Probleemdefinitie Door de huidige organisatie structuur en de economische situatie zijn werkzaamheden tegen minimale marges aangenomen. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Ook de huidige processen hebben vermoedens van onduidelijkheden en bureaucratische rompslomp die vaak onnodige faalkosten met zich meebrengen. Door het project? Het actief verbeteren van de organisatie van het werk op de werkvloer? In te zetten kunnen middels het betrekken van het personeel uit alle niveaus van het bedrijf een efficiency slag gaan maken. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: ? 0-meting uitvoeren Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige procedures zijn vastgelegd. De 0 meting zal plaatsvinden op twee methodes: o Interview medewerkers op werksplek om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. o Inventarisatie van huidige beschreven processen, bekendheid van de processen en de benodigde processen. ? Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering Op basis van de 0 meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. ? Ondersteuning in het uitvoeringstraject Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hiernaan deelname van het management en uitvoerend personeel zal onder begeleiding van de adviseur het traject in werking worden	25-3-2015	25-1-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011855	DI	2014	Van Bakel Elektro	Heesch	NL	n.v.t.	Het actief verbeteren van de organisatie	19-2-2015	19-12-2015	€ 10.000	€ 20.000		13-4-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011856	DI	2014	BV Aannemingsbedrijf H. Verwater - Zn	Hoogvliet Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 14.000		13-5-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011857	DI	2014	TenCate Thiolon	Nijverdal	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	23-1-2015	23-11-2015	€ 7.000	€ 14.000				
2014EUSF2011857	DI	2014			NL	n.v.t.		5-2-2015	5-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF2011858	DI	2014	Wagenborg Nedlift B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Verlichten fysieke belasting bij Wagenborg Nedlift	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		14-9-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011859	DI	2014	Hooymans Vleeswaren	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Vitaliteit ouderen Hooymans	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 19.200	€ 8.400			€ 16.800
2014EUSF201186	DI	2014	Ziekenhuis Gelderse Vallei	Ede	NL	n.v.t.	FIT en FLEXIBEL naar de FINISH	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 10.000			€ 20.000
2014EUSF2011860	DI	2014	Oogkliniek Maastricht	Druuten	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Oogkliniek Maastricht	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.057			€ 16.115
2014EUSF2011860	DI	2014	Hendriks Lottum V.o.f.	LOTTUM	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar in veranderende rollen	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.057			€ 16.115

2014EUSF2011862	DI	2014			NL	n.v.t.		Westland Infra wil dat medewerkers zich (meer) bewust worden van hun eigen duurzame inzetbaarheid en de invloed die zij daar zelf op kunnen hebben. Tevens wil Westland Infra door middel van een organisatiecan haar inzicht in de wensen en verwachtingen van de medewerkers vergroten om zo passende faciliteiten te kunnen bieden in het kader van duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is bij Westland Infra een omvangrijk project waarbij de ondernemingsraad een belangrijke rol heeft gespeeld bij het uitwerken en opzetten ervan. Westland Infra pakt het project, onder de naam WI Work, integraal aan waarbij werken aan inzetbaarheid continue de aandacht krijgt en zal worden geborgd. De totale projectkosten voor Westland Infra komen neer op ruim 7 60.000,-. De subsidie vragen we aan voor bepaalde onderdelen binnen dit project, te weten: - Onderzoek en individuele gesprekken om de situatie van het bedrijf in kaart te brengen (organisatiescan). - De organisatiecan levert een organisatie breed advies;	7-1-2015	7-11-2015		€ 20.000		€ 0							
			Westland Infra Netbeheer B.V.	Poeldijk	NL	n.v.t.	WI-Work Programma					€ 10.000									
2014EUSF2011863	DI	2014			NL	n.v.t.		De externe adviseur houdt zich bezig met het uitvoeren van het plan van aanpak voor werkplegericht opleiden voor operators en voert in dat kader de volgende werkzaamheden uit: - Begeleiden van de organisatie bij het professionaliseren van het opleidingshuis met behulp van opleidingsmaterialen en -vormen, structuren, documenten, rollen en overlevingsvormen; - Begeleiden en professionaliseren van de medewerkers die zich bezighouden met het opleiden, begeleiden en toetsen; - Begeleiden van de organisatie bij het uitvoeren van een opleidingsplanning; - Begeleiden van de organisatie bij het gebruik van de skill matrix en bij het vaststellen van de inzetbaarheid van operators	27-1-2015	27-11-2015		€ 19.980	€ 9.990	€ 19.980							
			Prismian Netherlands BV	Delft	NL	n.v.t.	Werkplegericht Opleiden					€ 9.990									
2014EUSF2011864	DI	2014			NL	n.v.t.		Naar aanleiding van de uitkomsten van het Great Place to Work onderzoek i.c.m. met de wens tot goed werkgeverschap is bij CQT Zorg en Gezondheid de behoefte ontstaan om een programma in te richten op het gebied van de Gezondheid en Fitheid van de medewerkers. Er is een werkgroep 'Gezond en fit?' in het leven geroepen om invulling te geven aan deze behoefte. Er zal een op basis van een eerder gehouden strategiesessie een programma plan opgesteld worden dat aansluit op de missie/visie en het DNA van de organisatie (cultuur, communicatie, stakeholders, veranderingen). Het programma plan bevat een communicatieplan voor de informatiecampagne (ontwikkeling huisstijl, folders, posters, nieuwsbrieven, intranet etc.). Daarnaast zal er een verdiepend onderzoek in de vorm van een PMO plaatsvinden onder 45-80 medewerkers om zo een goed beeld te krijgen van de gezondheidsbehoeften en daarmee de inhoud voor het werkeleversprogramma.	14-1-2015	14-11-2015		€ 20.000	€ 7.250	€ 15.000							
			CQT Zorg en Gezondheid	Arnhem	NL	n.v.t.	Gezond en Fit					€ 10.000									
2014EUSF2011865	DI	2014			NL	n.v.t.		AGEL adviseurs is een multidisciplinair adviesbureau. Ruimtelijke ontwikkeling is een complex samenspel van partijen, vakdisciplines, regels en procedures. Hierbij is optimale samenwerking tussen de disciplines en adviseurs een must om opdrachtgevers optimaal te kunnen adviseren. Samen met een team van circa 60 medewerkers, en omringd door een professionele staf, streeft AGEL adviseurs naar een organisatie met een duidelijke en transparante structuur met een innovatieve en klantgerichte aanpak. Het personeelsbestand van AGEL adviseurs is in 10 jaar tijd sterk toegenomen. Met de groei van de organisatie is project duidelijkheid niet altijd meer vanzelfsprekend. Hiermee komt de voldoening in het werk en het resultaat van de projecten onder druk te staan. Daarnaast is vanuit de medewerkers de wens geuit tot meer flexibiliteit in arbeidstijden ter bevordering van een betere werk/privé balans. Het management staat hier positief tegenover, maar hoe geef je hier op een goede manier vorm aan? AGEL adviseurs laat zich hierin graag bijstaan door een adviseur voor objectief	16-1-2015	16-11-2015		€ 19.950	€ 9.974	€ 19.950							
			Agel Adviseurs BV	Oosterhout	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare AGEL adviseurs - Nu en Toekomst					€ 9.974									
2014EUSF2011867	DI	2014			NL	n.v.t.		Via een effectieve combinatie van werkplekoptimalisatie, workshops (uitgevoerd door eigen medewerkers, daarbij gecoacht door externe adviseur), instructies, theorie, praktijkopdrachten en e-coaching leren de medewerkers in korte tijd precies datgene wat nodig is om zo te gaan werken dat de doelstellingen van het mede door hen zelf geformuleerde verbeterproject voor hun eigen afdeling wordt bereikt. De verbeterprojecten van de afdelingen staan altijd in het teken van procesoptimalisatie (efficiëntieverbetering) en het optimaliseren van de leercultuur.	19-5-2015	18-5-2016		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			20-1-2015	Afwijping			
			Empatec	Sneek	NL	n.v.t.	Proces- en leeroptimalisatie					€ 10.000									
2014EUSF2011868	DI	2014			NL	n.v.t.		De directe aanleiding om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid van huidige en toekomstige medewerkers binnen Combi Bedrijfswagens bv komt voort uit het feit dat we te maken hebben met fysiek inspannend werk bij onze medewerkers en zij daarnaast een technisch beroep hebben als monteur. De arbeidsmarktontwikkelingen laten zien dat er in de toekomst een verwachte vraag zal ontstaan binnen technische functies. Daarnaast vraagt de markt steeds meer om een flexibele inzet van medewerkers om te werken wanneer de klant dit wenst. Om een goed vertrekpunt te hebben is besloten om een organisatiecan uit te voeren. De scan betreft een soort van 0-meting om de thema's flexibiliteit, arbeidsomstandigheden (gezondheid) en het tevermogen van de organisatie in kaart te brengen door medewerker vragenlijsten te combineren met algemene organisatiegegevens. De analyse van de uitkomsten zullen inzicht geven waar de sterke- en minder sterke punten liggen op functieniveau, leeftijdsopbouw en duur dienstverbanden gericht op ervaren inhoud van het werk, arbeidsomstandigheden (ervaren gezondheid), ervaren leiderschapstijl, communicatietijl, betrokkenheid, mate van flexibele inzet etc.	16-1-2015	16-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Combi Bedrijfswagens bv	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Combi Bedrijfswagens bv					€ 10.000									
2014EUSF2011869	DI	2014			NL	n.v.t.		De directe aanleiding om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid van huidige en toekomstige medewerkers binnen Transportgroep Oost Nederland BV komt voort uit het feit dat we te maken hebben met fysiek inspannend werk bij onze medewerkers en de mate waarin flexibel werken noodzakelijk is binnen de transportwereld. De klant vraagt steeds meer om een flexibele inzet van medewerkers. De medewerkers daarentegen zijn veel van huis en is ene goede prive-werkbalans noodzakelijk om hen duurzaam te behouden. Om een goed vertrekpunt te hebben is besloten om een organisatiecan uit te voeren. De scan betreft een soort van 0-meting om de thema's flexibiliteit en arbeidsomstandigheden (gezondheid) van de organisatie in kaart te brengen door medewerker vragenlijsten te combineren met algemene organisatiegegevens. De analyse van de uitkomsten zullen inzicht geven waar de sterke- en minder sterke punten liggen op functieniveau, leeftijdsopbouw en duur dienstverbanden gericht op ervaren inhoud van het werk, arbeidsomstandigheden (ervaren gezondheid), ervaren leiderschapstijl, communicatietijl, betrokkenheid, mate van flexibele inzet etc.	18-12-2014	18-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
			Transportgroep Oost Nederland bv	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Transportgroep Oost NL					€ 10.000									
2014EUSF201187	DI	2014			NL	n.v.t.		Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de bewegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	10-3-2015	10-3-2016		€ 20.000	€ 8.625	€ 17.250							
			Smeets Bouw BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer					€ 10.000									

2014EUSF2011870	DI	2014			NL	n.v.t.		Medewerkers van Blijf Groep werken dagelijks met slachtoffers en plegers van ernstig huiselijk geweld. Wij zien dat dit kan leiden tot lichamelijke en psychische klachten die in vaktermen benoemd worden als 'secundaire traumatisering' of 'compassie moeheid', het gevolg van langdurige blootstelling aan personen die lijden. Het ziekteverzuim bij Blijf Groep is hoog. Blijf Groep wil haar medewerkers daarom een programma aanbieden dat bijdraagt aan herstel van klachten en het vergroten van werkvermogen, zodat medewerkers mentaal en fysiek fit hun werk kunnen blijven doen. Een van de programma's die Blijf Groep haar medewerkers wil aanbieden is Beter aan het Werk van Psychovitaal (adviseur Annetiekke Osendarp). Dit programma is gericht op werkervaring en het vergroten van het werkvermogen. Tijdens dit programma komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod: herstel en ontspanning, het dilemma van veranderen, communicatie en assertiviteit, zelfregie, terugvalpreventie, jobcrafting en lifestyle/mindfulness. Ook wil Blijf Groep het programma Mentale Vitaliteit van Psychovitaal aanbieden. Dit programma is gericht op behoud van mentale gezondheid en effectiviteit in	16-1-2015	16-11-2015		€ 20.000							
2014EUSF2011871	DI	2014	Blijf Groep	Amsterdam	NL	n.v.t.	Gezond en vitaal aan het werk bij Blijf Groep	Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemer en voor werkgever. Factoren als een hoge gemiddelde leeftijd, lange dienstverbanden, het fysiek zware werk en ziekteverzuim kunnen de inzetbaarheid van de medewerkers in gevaar brengen. De pensioenleeftijd stijgt waardoor het belang van de individuele inzetbaarheid voor de werknemer en de werkgever nog groter is. Factoren die de duurzame inzetbaarheid vergroten zijn: - de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers; - de correcte naleving van gemaakte afspraken (psychologisch contract); - de zelfeffectiviteit (self-efficacy); - de toegang tot ontwikkelingsmethoden; - Leiderschap dat leeftijdsbewust de ontwikkeling van medewerkers stimuleert. In dit project wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot door: 1. Passende maatregelen te ontwikkelen en te implementeren die de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers bevorderen. Evaluatie en bijstellen van de maatregelen; 2. De HR-cyclus te ontwerpen die gericht is op ontwikkeling van medewerkers; door middel van een pilot wordt de HR-cyclus ingevoerd en geëvalueerd waarna eventuele aanpassingen worden geïmplementeerd; 3. Leidinggevenden het instrumentarium en de competenties aan te reiken om de zelfeffectiviteit en motivatie van medewerkers te bevorderen door effectief en leeftijdsbewust gebruik van de HR-cyclus.	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011872	DI	2014	Roessen - Roessen Bedrijfsdiensten B.V.	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Bedrijfsdiensten	Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemer en voor werkgever. Factoren als een hoge gemiddelde leeftijd, lange dienstverbanden, het fysiek zware werk en ziekteverzuim kunnen de inzetbaarheid van de medewerkers in gevaar brengen. De pensioenleeftijd stijgt waardoor het belang van de individuele inzetbaarheid voor de werknemer en de werkgever nog groter is. Factoren die de duurzame inzetbaarheid vergroten zijn: - de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers; - de correcte naleving van gemaakte afspraken (psychologisch contract); - de zelfeffectiviteit (self-efficacy); - de toegang tot ontwikkelingsmethoden; - Leiderschap dat leeftijdsbewust de ontwikkeling van medewerkers stimuleert. In dit project wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot door: 1. Passende maatregelen te ontwikkelen en te implementeren die de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers bevorderen. Evaluatie en bijstellen van de maatregelen; 2. De HR-cyclus te ontwerpen die gericht is op ontwikkeling van medewerkers; door middel van een pilot wordt de HR-cyclus ingevoerd en geëvalueerd waarna eventuele aanpassingen worden geïmplementeerd; 3. Leidinggevenden het instrumentarium en de competenties aan te reiken om de zelfeffectiviteit en motivatie van medewerkers te bevorderen door effectief en leeftijdsbewust gebruik van de HR-cyclus.	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.400	€ 18.800					
2014EUSF2011873	DI	2014	Roessen - Roessen Asbestsanering B.V.	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	Duurzame inzet asbestverwijderaars	Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemer en voor werkgever. Factoren als een hoge gemiddelde leeftijd, lange dienstverbanden, het fysiek zware werk en ziekteverzuim kunnen de inzetbaarheid van de medewerkers in gevaar brengen. De pensioenleeftijd stijgt waardoor het belang van de individuele inzetbaarheid voor de werknemer en de werkgever nog groter is. Factoren die de duurzame inzetbaarheid vergroten zijn: - de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers; - de correcte naleving van gemaakte afspraken (psychologisch contract); - de zelfeffectiviteit (self-efficacy); - de toegang tot ontwikkelingsmethoden; - Leiderschap dat leeftijdsbewust de ontwikkeling van medewerkers stimuleert. In dit project wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot door: 1. Passende maatregelen te ontwikkelen en te implementeren die de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers bevorderen. Evaluatie en bijstellen van de maatregelen; 2. De HR-cyclus te ontwerpen die gericht is op ontwikkeling van medewerkers; door middel van een pilot wordt de HR-cyclus ingevoerd en geëvalueerd waarna eventuele aanpassingen worden geïmplementeerd; 3. Leidinggevenden het instrumentarium en de competenties aan te reiken om de zelfeffectiviteit en motivatie van medewerkers te bevorderen door effectief en leeftijdsbewust gebruik van de HR-cyclus.	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 19.900	€ 9.925	€ 19.850					
2014EUSF2011874	DI	2014	Kaak Nederland BV	Terborg	NL	n.v.t.	Onderzoek Fysieke Belasting	Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemer en voor werkgever. Dit geldt zeker ook voor Ecworks, dat mensen inzet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Factoren als een hoge gemiddelde leeftijd, lange dienstverbanden, het fysiek zware werk en ziekteverzuim kunnen de inzetbaarheid van de medewerkers in gevaar brengen. De pensioenleeftijd stijgt waardoor het belang van de individuele inzetbaarheid voor de werknemer en de werkgever nog groter is. Factoren die de duurzame inzetbaarheid vergroten zijn: - de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers; - de correcte naleving van gemaakte afspraken (psychologisch contract); - de zelfeffectiviteit (self-efficacy); - de toegang tot ontwikkelingsmethoden; - Leiderschap dat leeftijdsbewust de ontwikkeling van medewerkers stimuleert. In dit project wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot door: 1. Passende maatregelen te ontwikkelen en te implementeren die de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers bevorderen. Evaluatie en bijstellen van de maatregelen; 2. De HR-cyclus te ontwerpen die gericht is op ontwikkeling van medewerkers; door middel van een pilot wordt de HR-cyclus ingevoerd en geëvalueerd waarna eventuele aanpassingen worden geïmplementeerd; 3. Leidinggevenden het instrumentarium en de competenties aan te reiken om de zelfeffectiviteit en motivatie van medewerkers te bevorderen door effectief en leeftijdsbewust gebruik van de HR-cyclus.	30-1-2015	30-11-2015		€ 20.000							
2014EUSF2011876	DI	2014	Roessen - Roessen Ecworks BV	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	Ecworks duurzaam inzetbaar	Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemer en voor werkgever. Dit geldt zeker ook voor Ecworks, dat mensen inzet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Factoren als een hoge gemiddelde leeftijd, lange dienstverbanden, het fysiek zware werk en ziekteverzuim kunnen de inzetbaarheid van de medewerkers in gevaar brengen. De pensioenleeftijd stijgt waardoor het belang van de individuele inzetbaarheid voor de werknemer en de werkgever nog groter is. Factoren die de duurzame inzetbaarheid vergroten zijn: - de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers; - de correcte naleving van gemaakte afspraken (psychologisch contract); - de zelfeffectiviteit (self-efficacy); - de toegang tot ontwikkelingsmethoden; - Leiderschap dat leeftijdsbewust de ontwikkeling van medewerkers stimuleert. In dit project wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot door: 1. Passende maatregelen te ontwikkelen en te implementeren die de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers bevorderen. Evaluatie en bijstellen van de maatregelen; 2. De HR-cyclus te ontwerpen die gericht is op ontwikkeling van medewerkers; door middel van een pilot wordt de HR-cyclus ingevoerd en geëvalueerd waarna eventuele aanpassingen worden geïmplementeerd; 3. Leidinggevenden het instrumentarium en de competenties aan te reiken om de zelfeffectiviteit en motivatie van medewerkers te bevorderen door effectief en leeftijdsbewust gebruik van de HR-cyclus.	10-12-2014	10-10-2015		€ 20.000			12-6-2015	ingetrokken na verlening			
2014EUSF2011877	DI	2014	Emergis	Goes	NL	n.v.t.	Fit en Vitaal werken	Emergis wil een organisatie zijn met een veilig en prettig werk-, leef- en behandelklimaat met vitale en gezonde medewerkers. Vitale medewerkers werken met passie, energie en plezier. Zij zijn duurzaam inzetbaar, voelen zich tevreden en betrokken en zijn productiever. Emergis wil haar medewerkers de instrumenten in handen geven waardoor zij keuzes kunnen maken om fit en vitaal aan het werk te zijn en zich ondersteund voelen en daardoor duurzaam inzetbaar te zijn. Uitgangspunt hierbij is: Wat we doen binnen Emergis is mensenwerk en wie goed voor zichzelf zorgt, kan dat ook goed voor een ander doen! Vanuit deze visie wil Emergis actief werken aan vergroten van Duurzame inzetbaarheid, preventie van verzuim en dus aan het investeren aan de voorkant. Een programma dat als doel heeft een systeem te ontwikkelen waardoor medewerkers fit en vitaal bij Emergis kunnen werken, keuzes hierin kunnen maken op welke wijze zij daarbij ondersteuning nodig hebben. Inzet externe adviseurs Voor het opzetten van het ICT-programma achter de WerkvermogensMonitor en het ontwikkelingspakket is het noodzakelijk gebruik te maken van externe Bij de aanleg van datanetwerken spelen de arbeidskosten een cruciale rol. Efficakent, klantvriendelijk en veilig werken zijn de sleutelwoorden. Datamonteurs (van huis uit technisch) zijn gewend om onder supervisie van een leidinggevende te werken. De grootschalige projecten waarbij dat mogelijk is, komen echter nauwelijks nog voor. Om het bedrijf en de medewerkers op de lange termijn inzetbaar te maken, is de omslag gemaakt naar het werken in kleine zelfstandige teams. De vaardigheden om zelfstandig op dit niveau te werken en het groterende takenpakket op het gewenste niveau uit te voeren moet in belangrijke mate nog worden ontwikkeld. De directie van Optinet stelt zich tot doe een High reliablebedrijf te worden en een cultuuromslag te bewerkstelligen naar een zogenaamde just culture, waarbij het gaat over verantwoording nemen in plaats van over verantwoordelijk zijn. Dit alles in het resilience concept waarin medewerkers veerkrachtig reageren op veranderingen. En in grote mate van zelfstandigheid, met een minimum aan toezicht hun bijdrage aan de onderneming leveren.	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 14.060	€ 7.030	€ 14.060					
			Optinet	Zeist	NL	n.v.t.	Optinet High Reliable				€ 7.030								

2014EUSF201188	DI	2014			NL	n.v.t.		Brakel Atmos (thema: Brakel) ontwikkelt en realiseert duurzame en innovatieve oplossingen op het gebied van daglichtbetreding, brandveiligheid en ventilatie voor allerlei verschillende gebouwtypen. De organisatie is grofweg te verdelen in drie afdelingen: een productie-, ontwerp- en een montageafdeling. De montageafdeling van Brakel voert altijd werkzaamheden uit op locatie in binnenland en (incidenteel) buitenland. De medewerkers van de montageafdeling hebben te maken met diverse soorten fysieke belasting zoals tillen en dragen, duwen en trekken, knijpen en grijpen, trillen en schokken, statische werkhoudingen en repeterende bewegingen. Al deze verschillende soorten zware fysieke belastingen hebben nadelige gevolgen voor de medewerkers van de montageafdeling. Brakel registreert een toenemende mate van ziekteverzuim door fysieke overbelasting en een verhoging van het verloop van medewerkers van de montageafdeling t.o.v. andere afdelingen. Vanwege deze redenen wil Brakel een externe adviseur inschakelen voor het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van de	6-1-2015	6-11-2015	€ 19.800	€ 9.900	€ 19.800				
2014EUSF2011880	DI	2014	Brakel Atmos B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Zorg voor gezonde gemotiveerde Brakel medewerkers	KienIA is een advies- en projectmanagementbureau, gespecialiseerd in Industriële Automatisering (IA). KienIA helpt opdrachtgevers met de automatisering van hun technische installaties. De focus op dit moment ligt op 3 branches: waterbranche, infrarood, duurzame energie. De ambitie van KienIA is dat ze het beste engineeringbureau voor IA wil zijn binnen Nederland, het vakgebied verder naar volwassenheid willen brengen en verwachtingen van klanten wil overtreffen. De organisatie is een thuishaven voor de beste industrieel automatiserders, die in een prettige professionele werkomgeving, zich kunnen ontplooiën en groeien, met maximale zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Van belang is stabiel ondernemen, gericht op continuïteit, groei in kwaliteit en hoogwaardige relatie met klanten. Het project Impuls voor KienIA is gericht op het gezond en duurzaam laten groeien van de medewerkers en de organisatie. In 2014 is gezamenlijk het gewenste KienIA gedrag bepaald. Dit is het gedrag (cultuur) dat, naast vakmanschap en inzet, nodig is om de doelen van KienIA te realiseren. Door dit gedrag als team en als individu verder te ontwikkelen, worden alle talenten en	10-12-2014	10-10-2015	€ 9.900	€ 20.000	€ 9.762	€ 19.525			
2014EUSF2011881	DI	2014	KienIA	Hardinveld-Giessen	NL	n.v.t.	Impuls voor KienIA	Machiefabriek Pilen, verder 'Pilen' vindt het belangrijk dat haar medewerkers op een gezonde en verantwoorde wijze efficiënt inzetbaar zijn tot de pensioengeachtte leeftijd. Om dit te bereiken zet Pilen een inzetbaarheidsanalyse die inzicht geeft in de discrepantie tussen huidige en toekomstige inzetbaarheid. Vervolgens wordt de uitkomst van de analyse vertaald naar concrete (verbeter) acties op werknemersniveau. 14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.587					
2014EUSF2011882	DI	2014	Machiefabriek Pilen B.V.	UCHTENVOORDE	NL	n.v.t.	DUURZAAME INZETBAARHEID MACHINE FABRIEK PILLEN BV	Probleemdefinitie Door de huidige organisatie structuur en de economische situatie zijn projecten tegen minimale marges aangenomen. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren wat stress kan veroorzaken. Tevens kan de druk en een negatieve invloed hebben op de arbeidsveiligheid. Door het project 'Verbetering werkomstandigheden op de werkvloer' in te zetten kunnen we beide punten aanpakken en verbeteren. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: ? 0-meting uitvoeren Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige werkomstandigheden zijn van de medewerkers. De 0 meting zal plaatsvinden op twee methodes: o Vragenlijst medewerkers o Interview medewerkers op werkvloer om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. ? Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering Op basis van de 0 meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. ? Ondersteuning in het uitvoeringstraject Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hierin deelname van het management en uitvoerend personeel zal onder begeleiding van de adviseur het traject in werking worden gezet.	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011883	DI	2014	DKC Service en Onderhoud BV	Wijchen	NL	n.v.t.	Verbetering werkomstandigheden op de werkvloer	Pillen industries vindt het belangrijk dat haar medewerkers op een gezonde en verantwoorde wijze efficiënt inzetbaar zijn tot de pensioengeachtte leeftijd. Om dit te bereiken zet Pilen een inzetbaarheidsanalyse die inzicht geeft in de discrepantie tussen huidige en toekomstige inzetbaarheid. Vervolgens wordt de uitkomst van de analyse	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 9.037	€ 18.075				
2014EUSF2011884	DI	2014	PILLEN INDUSTRIES	UCHTENVOORDE	NL	n.v.t.	DUURZAAME INZETBAARHEID PILLEN INDUSTRIES	Binnen het personeelsbestand van Notaris Kantoor Moonen zijn enkele zaken die integraal en structureel moeten worden verbeterd/aangepakt: - de samenstelling en betrokkenheid van het personeel is twijfelachtig qua performance; een groep voldoet onvoldoende qua betrokkenheid en (werk)attitude. - er is over de volle breedte te weinig commerciële awareness binnen het personeel - is er wel voldoende hart voor de zaak? - een beperkt zicht op eigen functioneren t.o.v. potentieel functioneren van de medewerkers - weinig sociale binding binnen de groep - zijn we voldoende (flexibel) inggericht op doelen voor de toekomst? Bovenstaande aan te pakken door het inschakelen van een adviseur die een programma ontwikkelt in de komende beoordelingsronde waarmee we daarna gecontroleerd, samenhangend en structureel kunnen sturen op verbetering van gemiddelde elementen in de organisatie. Verdieping van de problematiek door middel van het voeren van gesprekken met enkele medewerkers, vervolgens een programma aftrap middels een groepsessie, gevolgd door deessies in diverse groepen, afgeloten met een	23-1-2015	23-11-2015	€ 15.000			29-3-2016	ingetrokken na verlies		
2014EUSF2011885	DI	2014	Notaris Kantoor Moonen	Venlo	NL	n.v.t.	Verbeteren en stimuleren personeelshouding	Een High Performance Organisatie (HPO) is een organisatie die significant betere financiële en niet financiële resultaten behaalt dan vergelijkbare organisaties over een periode van tenminste vijf jaar, door zich op een gedisciplineerde manier te concentreren op datgene dat echt belangrijk is voor de organisatie. Het HPO raamwerk bestaat uit 5 factoren die tezamen bepalen of een organisatie een HPO is en blijft: 1. Kwaliteit van Management Het management van een HPO is van een hoge kwaliteit en combineert integriteit en coachend leiderschap met snelle besluitvorming. 2. Openheid & Actiegerichtheid De cultuur van een HPO betreft iedereen intensief via dialoog en acties naar betere prestaties. 3. Lange Termijngerichtheid De lange termijngerichtheid van een HPO geldt voor klanten en samenwerkingsorganisaties, maar vooral ook voor medewerkers. Management wordt door promoties van binnenuit aangevuld. 4. Continue Verbetering & Vernieuwing Een HPO kent haar onderscheidende kenmerk in de markt en laat alle medewerkers continu bijdragen aan het verbeteren van haar processen, diensten en producten. 5. Kwaliteit van Medewerkers	6-3-2015	6-1-2016	€ 7.500	€ 17.800	€ 8.455	€ 16.910			
2014EUSF2011887	DI	2014	Woningstichting Servatius	Maastricht	NL	n.v.t.	HPO-traject	Het project Duurzame Inzetbaarheid bij Hotel Château St. Gerlach (en bij Restaurant Château St. Gerlach, Kruidenierhotel, Château Neercanne en Hotel Winkelerhof. Dit zijn onze 4 andere BV's) is erop gericht om medewerkers gezond, gemotiveerd, competent en productief deel te laten nemen aan het arbeidsproces. Allereerst wordt er door middel van een organisatiescan of gerichte interviews in kaart gebracht wat de huidige situatie is, wat eventuele knelpunten zijn, waaraan een duidelijke behoefte is en wat eventuele randvoorwaarden zijn waar rekening mee dient te worden gehouden. De uitkomsten hiervan worden samengevat in een implementatierapport Duurzame Inzetbaarheid. Vervolgens wordt er uitvoering gegeven aan die onderdelen van het implementatieplan die kansrijk lijken. Vooralsnog zijn lijkt het implementeren van interne en externe mobiliteit meest kansrijk te zijn. Hiermee wordt medewerkers de mogelijkheid geboden om hun talenten in te zetten binnen of buiten de organisatie in een rol die past bij hun competenties, motivatie en	16-12-2014	16-10-2015	€ 8.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Camille Oostwegel ChateauHotels -Restaurants / Hotel Chateau St. Gerlach	Valkenburg a/d Geul	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						

2014EUSF2011888	DI	2014			NL	n.v.t.		Medisch Centrum Leeuwarden (MCL) is onderdeel van Zorgpartners Friesland. MCL is een topklinisch ziekenhuis met locaties in Leeuwarden en Harlingen en heeft ongeveer 3500 medewerkers. De organisatie heeft een grote betrokkenheid naar haar patiënten en streeft met goed teamwork naar het beste aanbod voor de patiënt. Het MCL loopt voorop bij veel medische ontwikkelingen, alles om een goede patiëntenzorg mogelijk te maken. Kwaliteit van zorg staat bij het MCL hoog in het vaandel. Dit hangt voor een belangrijk deel af van het gedrag en de houding van de medewerkers. Iedere medewerker heeft zijn eigen mogelijkheden, talenten en ambities. Deze verschillen leiden tot creativiteit en ideeën en medewerkers krijgen in het MCL de ruimte om te groeien, te leren en te ontwikkelen. De zorg verandert, waardoor de organisatie veel in beweging is en van medewerkers meer wordt verwacht. Naast de onregelmatigheid van het werk en de fysieke belasting, staan ook onderwerpen als agressie & geweld, vergruizing, reëgdruk, geringe doorstroom en aanpak van verzuim structureel op de agenda. Daarbij zijn veel losse initiatieven, pilots en activiteiten ingezet. Op dit moment wil MCL meer samenhang creëren voor medewerkers en	16-12-2014	16-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011889	DI	2014	Medisch Centrum Leeuwarden B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Werken met plezier	De organisatie BeterBio ziet de urgentie om, naast processen en middelen binnen de leeromgeving, ook de medewerkers van BeterBio te ontwikkelen richting de bedrijfsambities. Dit door de medewerkers te helpen, te trainen en te coachen op input, attitude en vaardigheden. Het project Kennisdeling en kennisborging binnen BeterBio heeft het volgende doel: Het creëren van een omgeving waarin verworven vakkennis en vaardigheden te documenteren, te borgen en over te dragen zijn binnen deze	25-2-2015	25-12-2015		€ 10.000	€ 13.870	€ 0			
2014EUSF201189	DI	2014	Beter Bio	Oostwold	NL	n.v.t.	Kennisdeling en kennisborging binnen BeterBio	Flexusleugdplein is een organisatie voor jeugd- en opvoedhulp in Rotterdam, Rotterdam-Rijnmond en Dordrecht. De ambitie voor de komende jaren is de versterking van de organisatie, het vergroten van de effectiviteit en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Daartoe willen we investeren in onze professionals, de ondersteunende diensten en in een goede relatie met onze cliënten. Voor onze cliënten is het belangrijk dat de werknemers enthousiasme en vitaliteit uitstralen. Dat kan alleen als men zich ook zo voelt. Om continuïteit in onze steeds veranderende dynamische en cliëntgerichte organisatie te kunnen waarborgen is het nodig dat er een cultuur van eigen bewustzijn en verantwoordelijkheid, van en voor de medewerkers, voor hun functies en hun gezondheid en vitaliteit, ontstaat. Hiermee kunnen wij onze medewerkers behouden en inspireren voor het steeds sneller veranderende werk. De huidige organisatie kenmerkt zich al geruime tijd door een hoog verzuimpercentage. De aard van het verzuim is op dit moment niet volledig helder, maar heeft waarschijnlijk deels te maken met de ervaren werkstress van een steeds meer eisende populatie cliënten, de veranderingen in de organisatie en het werkveld.	30-1-2015	30-11-2015		€ 6.934	€ 20.000			19-5-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011890	DI	2014	Stichting Flexusleugdplein	Rotterdam	NL	n.v.t.	Flexus Duurzaam Inzetbaar	Doel: Duurzame inzetbaarheid van werknemers stimuleren. Het leveren en het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen. Dit wordt gerealiseerd door het bevorderen van gezond, veilig, gemotiveerd en productief werken. Edu Alert vertaalt dit in een project waarin de communicatie binnen de organisatie wordt geborgd: 1. Organisatiescan door nulmeting 2. Aansluiting creëren naar werkloer 3. Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie 4. Bevorderen van veilig en gezond werken door bewustwording van eigen gedrag 5. Stimuleren van interne en externe mobiliteit van medewerkers Deze stappen worden begeleid vanuit het intervisiemodel Methodische Loopbaan Begeleiding (MLB) Dit betekent algemeen dat tijdens de besprekingen problemen op de werkloer worden besproken volgens een vaste methode die leidt tot het oplossen of accepteren van het probleem. Er wordt een spiegel voorgehouden en deze zal tijdens de bijeenkomsten worden meegenomen in het individuele veranderingsproces van de deelnemer. De praktijk is een belangrijk onderdeel van de training. Hier doe je veel ervaringen op: 7 Ervaringen met werken 7 Ervaringen met leerlingen	20-3-2015	20-3-2016		€ 10.000	€ 19.500	€ 0	€ 0		
2014EUSF2011891	DI	2014	Kentals Guyotschool	Haren	NL	n.v.t.	MLB en DOEN IN Kentals	Doel: Duurzame inzetbaarheid van werknemers stimuleren. Het leveren en het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen. Dit wordt gerealiseerd door het bevorderen van gezond, veilig, gemotiveerd en productief werken. Edu Alert vertaalt dit in een project waarin de communicatie binnen de organisatie wordt geborgd: 1. Organisatiescan door nulmeting 2. Aansluiting creëren naar werkloer 3. Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie 4. Bevorderen van veilig en gezond werken door bewustwording van eigen gedrag 5. Stimuleren van interne en externe mobiliteit van medewerkers Deze stappen worden begeleid vanuit het intervisiemodel Methodische Loopbaan Begeleiding (MLB) Dit betekent algemeen dat tijdens de besprekingen problemen op de werkloer worden besproken volgens een vaste methode die leidt tot het oplossen of accepteren van het probleem. Er wordt een spiegel voorgehouden en deze zal tijdens de bijeenkomsten worden meegenomen in het individuele veranderingsproces van de deelnemer. De praktijk is een belangrijk onderdeel van de training. Hier doe je veel ervaringen op: 7 Ervaringen met werken 7 Ervaringen met leerlingen 7 Ervaringen met aanleren van kennis, vaardigheden en attitude	12-2-2015	12-12-2015		€ 9.750	€ 19.500	€ 9.750	€ 19.500		
2014EUSF2011892	DI	2014	Stichting voor PRO en OPDC	Dordrecht	NL	n.v.t.	DOEN IN en MLB PRO en OPDC	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het G W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardeaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardeaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen. In het kader van het duurzaam inzetten van medewerkers, worden de aanwezige structuren en de verborgen structuren zichtbaar gemaakt door het toepassen van duurzaamheids tools welke wij op de organisatie los laten.	30-1-2015	30-11-2015		€ 9.750	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011893	DI	2014	BMM Groen	Sittard	NL	n.v.t.	Employability vitaliteit en werkvermogen	Het veranderprogramma Huis op Orde is een organisatieontwikkelingsproject van Delta Infra BV dat zich gaat richten op het tot stand brengen van een cultuurverandering en organisatie transitie. De aanleiding om dit project te ontwikkelen en uit te gaan voeren, zijn met name: 1. Een toename van ontevredenheid bij onze medewerkers; 2. Een toename van ontevredenheid bij onze cliënten. Welhaast zeker is dat er tussen de bovvermelde grootheden een causaal verband bestaat. Ontevreden medewerkers presteren minder dan tevreden medewerkers. Mindere prestaties leiden tot een toename van ontevredenheid bij cliënten. Beiden zijn voor Delta Infra zorgwekkende ontwikkelingen. Uit de resultaten van het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheid onderzoek van ArboNed blijkt dat veel van onze medewerkers niet volledig betrokken zijn in hun werk. Dit komt tot uiting in zaken als het zich onvoldoende gewaardeerd voelen, het zich onvoldoende uitgedaagd voelen, te weinig ruimte voelen om zich te kunnen ontwikkelen, een gebrek aan motivatie en een toename van het ziekteverzuim. Delta Infra ziet zich de komende jaren uitgedaagd worden in een zich sterk ontwikkelende en concurrerende markt. Deze ontwikkelingen kunnen alleen het hoofd worden geboden als werknemers zich sterk maken voor de onderneming en hun werk, en zich blijven ontwikkelen om zo breder en duurzamer inzetbaar te worden en te blijven.	6-1-2015	6-11-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 29.250		
			DELTA Infra B.V.	Middelburg	NL	n.v.t.	Huis op Orde				€ 10.000						

2014EUSF2011894	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project is gericht op het veiliger maken van de processen binnen Hoving Holland E.A. Door te bewegen in veiliger werken en duurzamer (omgevingsbewuste, veiliger, efficiënter en effectiever) benutten van de talenten onze mensen zullen wij als organisatie ook nog effectiever en slagvaardiger kunnen opereren. Tijdens dit project zal de organisatie en de processen worden doorgevoerd door de adviseur. Alle risico's zullen op functie niveau, activiteitenniveau, en op organisatorische vlak worden geïdentificeerd en geanalyseerd. Aan de hand van de bevindingen zullen mogelijkheden voor verbeteringen worden besproken en ingevoerd. De medewerkers zullen individueel op duurzame inzetbaarheid geëvalueerd. Naast de implementatie van verbeteringen, zal ook binnen de organisatie een management mechanisme worden ingebouwd, om de overdracht van kennis en ervaring tussen de medewerkers (kruisbestuiving) structureel te waarborgen. Er zal dus een cultuur van kennis overdracht (leercultuur) binnen de organisatie worden gecreëerd.	6-1-2015	6-11-2015		€ 18.900					
2014EUSF2011895	DI	2014	Hoving Engineering Assembling B.V.	Stadskanaal	NL	n.v.t.	veilig(er) beter en bewuster	De lunchbox biedt ons personeel de mogelijkheid om tijdens hun lunchtijd te kiezen voor diverse laagdrempelige activiteiten, gedurende een periode van 6 tot 10 weken. Per dag zitten we uren achter ons bureau en het schijft zelfs zo te zijn dat Nederland in Europa het land is waar we het langst achter de PC zitten. Wij hebben het plan gevat om op een laagdrempelige manier beweging in lunchtijd te gaan integreren. Vooraf zullen wij een vitaliteitscan en een behoeftepeiling laten uitvoeren en we nodigen instructeurs uit om hun	21-1-2015	21-11-2015	€ 9.450	€ 12.000	€ 6.000	€ 0			
2014EUSF2011896	DI	2014	Halo Jobbing B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Lunchbox	Met het project gaan we mobiliteit van leerkrachten stimuleren in een regio waar de werkgelegenheid terugloopt. Door samenwerking met andere werkgevers in de regio willen we leerkrachten mogelijkheden bieden om van werkgever te wisselen en/of zich te specialiseren in bepaalde vakgebieden	6-1-2015	6-11-2015		€ 6.000	€ 16.500	€ 7.685	€ 15.372		
2014EUSF2011897	DI	2014	Stichting Essentius	Terborg	NL	n.v.t.	Met je voeten onder een andere tafel	Het project Sociale Innovatie is erop gericht het beste en mooiste en uit mensen te halen. Dit door het ontwikkelen van ondernemerschap (zelfredzaamheid), leiderschap (zelfsturing) en het leervermogen (zelfontwikkeling) bij medewerkers en leidinggevenden. Dit alles met het doel om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen. De aanpak is gebaseerd op het gedachtegoed van Drs. Hans Heijnen zoals beschreven in het boek '10 stappen op weg naar Persoonlijk ondernemerschap'. Hierbij worden drie (sociaal innovatieve) kerndiensten ingezet: het PD traject, de PD cockpit en PD werksessies. Het project wordt als volgt opgebouwd: 1) Diagnosefase Doelstelling van de diagnosefase is om inzicht te verkrijgen in: ? welke actuele thema's, knelpunten spelen bij de medewerkers op het gebied van processen en zelfredzaamheid ? waar staan de teams en medewerkers als het gaat om de kritieke succesfactoren voor het vormgeven van Persoonlijk Ondernemerschap (goed gedrag, houding, organisatiekenmerken en effecten) ? Welke knelpunten en aandachtspunten zijn aanwezig die de medewerkers helpen respectievelijk verhinderen dat zij in staat zijn het beste en het mooiste uit zichzelf te halen. 2) Adviesfase: Doelstelling van de adviesfase is om samen met de leden van	6-1-2015	6-11-2015	€ 8.250	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2011898	DI	2014	CLT Metal Service B.V.	Horst	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie	Met het project "Veilig(er) en duurzamer metaal bewerken" wordt beoogd om de processen binnen Beerepoot metaalbewerking, veiliger te maken en daarmee de kans op incidenten te reduceren. Dit zal wordt bereikt door de organisatie en de werkwijze eerst door te laten lichten door een externe deskundige die ervaring heeft in de metaalbranche. Tijdens deze doorlichting zal van alle processen de risico's worden onderzocht. De risico's zullen worden geïdentificeerd en geanalyseerd. De kennis en en vaardigheden van de individuele medewerkers zullen in relatie tot de risico's en de functie inhoud worden geanalyseerd. De inzetbaarheid van de individuele medewerkers zullen hierdoor zichtbaar worden. Aan de hand van de doorlichting en de analyses zal samen met de medewerkers verbeteringen (maatregelen) worden geformuleerd en worden ingevoerd. Het is de bedoeling om binnen de organisatie een mechanisme in te bouwen die ervoor zal zorgen dat de overdracht van kennis en ervaring tussen de medewerkers structureel zal	14-2-2015	14-12-2015	€ 10.000	€ 18.800					
2014EUSF2011899	DI	2014	beerepoot metaalbewerking	groningen	NL	n.v.t.	veilig(er) en duurzamer metaal bewerken	Virus Free Air BV is een onderneming welke sinds enkele jaren luchtzuiveringsproducten op de markt brengt. Producten worden nu veelal per stuk of in kleine batches geproduceerd. Het bestellen en produceren van de producten is een omslachtig en tijdrovend proces. Bij de verwachte toekomstige volumes voldoet de huidige werkwijze niet meer. Daarom willen we verder professionaliseren, door onze operationele processen in kaart te	10-3-2015	10-1-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011900	DI	2014	Virus Free Air BV	Delft	NL	n.v.t.	Verbeteren, professionaliseren, productieproces	WoonGoed 2 Duizend heeft duurzaamheid centraal geplaatst in haar missie en visie. Hierbij krijgt duurzaamheid een vertaling naar alle werkvelden van de organisatie waaronder het werkveld organisatie. Duurzaamheid wordt vertaald naar het kernthema duurzame inzetbaarheid. In het op te starten ontwikkeltraject ligt een bijzondere opgave opgesloten die verband houdt met het inrichten / organiseren van het werk op een wijze dat medewerkers langer in het arbeidsproces betrokken worden. Dit is te vertalen in een twee sporen aanpak. 1 Aanpassen van de organisatie van het werk met betrokkenheid van medewerkers; 2 Organisatie / teamsamen met focus op teamwaaier en duurzame inzetbaarheid. Wij schakelen hiertoe twee externe adviseurs in die ons hierbij adviseren en begeleiden. 1) Op teamniveau wordt een extern adviseur wordt ingezet die door middel van interactie met medewerkers op teamniveau werkt aan het doorvoeren van procesinterventies. Voor de vijf teams van de organisatie wordt gezamenlijk gewerkt aan een inventarisatie van knelpunten in het werk, het analyseren van werkprocessen en de optimale	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.750	€ 13.500			
2014EUSF2011902	DI	2014	WoonGoed 2 Duizend	Reuver	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in beeld en gegarandeerd	Probleemdefinitie Door de huidige organisatie structuur en de economische situatie zijn werkzaamheden tegen minimale marges aangenomen. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Ook de huidige processen hebben vermoedens van onduidelijkheden en bureaucratische rompslomp die vaak onnodige faalkosten met zich meebrengen. Door het project? Het actief verbeteren van de organisatie? in te zetten kunnen middels het betrekking van het personeel uit alle niveaus van het bedrijf een efficiency slag gaan maken. Hierbij zal er onderzoek worden gedaan naar specifieke ICT oplossingen waardoor kansen op fouten geminimaliseerd worden en de efficiëntie en effectiviteit verhoogd zal worden. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: ? 0-meting uitvoeren Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige procedures zijn vastgelegd. De 0-meting zal plaatsvinden op twee methodes: o Interview medewerkers op werkplek om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. o Inventarisatie van huidige beschreven processen, bekendheid van de processen en de benodigde processen. ? Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering Op basis van de 0 meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. ? Ondersteuning in het uitvoeringstraject Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011903	DI	2014	Jules Goossens Bliksembestelling B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Het actief verbeteren van de organisatie	Schadeneet Kraaijvanger is een autoschadeherstelbedrijf. De vakmensen zijn specialist op het terrein van plaatwerken, voorwerken of spuiten. In de branche hebben veel medewerkers te kampen met fysieke en psychosociale klachten. Dit project richt zich op de medewerkers van Kraaijvanger. Hoe staat het met de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers? Is de medewerker zich voldoende bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor zijn 'werkend leven'? Hoe blijf ik gezond, gemotiveerd en inzetbaar in een dynamische omgeving met een hoge werkdruk en fysiek zwaar werk? Hoe kan ik werken aan mijn duurzame inzetbaarheid zodat ik niet alleen NU maar tot mijn pensioen mijn werk in goede gezondheid, gemotiveerd en met plezier kan blijven doen? Wat mag en kan ik daarin van mijzelf verwachten en wat wilt mijn werkgever in? Door middel van een online vragenlijst krijgt de medewerker een persoonlijke terugkoppeling waarna hij zelf in actie kan komen. Ook de werkgever krijgt een terugkoppeling over de wijze waarop huidige en gewenste interventies zo	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 6.329	€ 12.659			
			Schadeneet Kraaijvanger	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Samen verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid				€ 9.974						

2014EUSF2011905	DI	2014			NL	n.v.t.	De Tussenvoorziening (TV) is een non-profitinstelling die zich richt op opvang, steun en begeleiding van sociaal kwetsbare mensen waaronder (ou) dak- en thuislozen. Op dit moment zijn verschillende ontwikkelingen van invloed die de nodige impact hebben op de motivatie, draagkracht en flexibiliteit van medewerkers. In 2015 vindt de transitie van AWBZ naar WMO plaats en wordt de maatschappelijke ondersteuning in Utrecht wijzigend georganiseerd. Dit betekent dat een deel van de begeleiding van de TV wordt overgedragen aan buurtteams en de organisatie 30 tot 11% moet bezuinigen. Vooral wordt deze bezuiniging opgevangen met de flexibele schil. Echter de bezuinigingen zullen ook merkbaar zijn voor vaste medewerkers. Zij kunnen herplaatst worden in een nieuw team of andere functie. Tevens zal in de toekomst de concurrentie tussen aanbieders toenemen en zal de TV meer worden aangesproken op haar kernactiviteiten. Ook wordt outcome belangrijker dan output en zijn structurele financieringsafspraken niet meer vanzelfsprekend.	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011906	DI	2014	Stichting De Tussenvoorziening	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij TV		6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 19.000					
2014EUSF2011907	DI	2014	fysio almelo	almelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid personeel		6-1-2015	6-11-2015	€ 9.500	€ 19.600					
2014EUSF2011911	DI	2014	Neeleman Installatietechniek b.v.	Waddinxveen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzet Medewerkers Neeleman		6-1-2015	6-11-2015	€ 9.800	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011912	DI	2014	Dusseldorp Roodservice B.V.	Uithoorn	NL	n.v.t.	Dusseldorp verbeterd		13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.300	€ 16.600			
2014EUSF2011913	DI	2014	Th. Vergeer en Zonen B.V.	Reeuwijk	NL	n.v.t.	Vergeer Holland wil een innovatieve werkomgeving		14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-3-2016		ingetrokken na verlies
2014EUSF2011915	DI	2014	B-Invented B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Professionaliseren Personele Organisatie		21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2011916	DI	2014	Saint-Gobain Abrasives B.V.	Elbergen	NL	n.v.t.	Verhogen van Beheersing gebiedsprestaties		28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2011917	DI	2014	Muller's Drukkerij BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Verbeteren samenwerking en inzetbaarheid		28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					
			Asbury Graphite and Carbons NL B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Ontwikkelen personele organisatie				€ 10.000						

2014EUSF2011918	DI	2014			NL	n.v.t.		Redmax BV is een organisatie die ICT- en online oplossingen voor de zorgsector biedt. Bezuinigingen in het zorgplan zetten de resultaten van Redmax onder druk en hebben geroorzaakt tot een strategische heraanpak op de organisatie en manier van werken. Redmax heeft hiertoe een stevige herstructurering doorgevoerd en een eerste stap gezet richting een platte organisatiestructuur. Vanuit het verleden heeft Redmax sterke focus gehad op de commercie en de externe omgeving (markt, klanten). Op dit vlak is echter veel minder aandacht is geweest voor de ontwikkeling en betrokkenheid van medewerkers (vaardigheden, kennis en houdingsaspecten). De betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de medewerkers (junior en senior adviseurs) bij marketing en sales dient vergroot te worden om het werk met meer ondernemerschap uit te kunnen voeren. Dit betekent dat medewerkers (de kern van Redmax) lange termijn succes, hierin moeten mee ontwikkelen, zodat Redmax haar marktpositie kan behouden en medewerkers hun werk. Redmax wil daarom een project starten met het doel de bedrijfsresultaten op peil te houden en de medewerkersbetrokkenheid hierbij te vergroten. Dit is nodig om hen in staat te stellen hun werk beter en effectiever te kunnen	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201192	DI	2014	Redmax B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Redmax	Felix accountants & adviseurs wil de organisatie van het werk aanpassen. Echter wil zij dit niet top-down opleggen aan de medewerkers. Maar wil zij de medewerkers hier actief bij betrekken. Daarom vraagt zij ondersteuning van Kenneth Smit. Men heeft een verhoging van de betrokkenheid van medewerkers te realiseren en daardoor een verhoging van de productiviteit. Kenneth Smit zal Felix accountants een spiegel voor houden. Hierdoor leert men elkaar ook beter kennen, waardoor nieuwe ideeën en een andere aanpak weer beter geïmplementeerd kunnen worden. Kenneth Smit zal ook betrokken worden bij de implementatie. Er is namelijk begeleiding vereist om het geheel goed en duurzaam te implementeren. In overleg met de medewerkers wordt gekeken of dubbel werk en bureaucratie rompslomp geschrapt kan worden. Daarnaast worden alternatieven bedacht ten aanzien van de organisatie van het werk. De externe adviseur zal daarnaast sessies houden met de medewerkers zelf om te bekijken welke	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 23.000		
2014EUSF2011920	DI	2014	Felix Accountants en Belastingadviseurs B.V.	Usselmuiden	NL	n.v.t.	Leren om duurzaam te verbeteren	Duurzame inzetbaarheid doet voortdurend een appa 1 op het actueel houden van de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zeker voor een onderwijsorganisatie als OOO, met de ambitie een Top onderwijsorganisatie te zijn met een onderscheidende merkpositie, is het van belang vitale en geïnspireerde medewerkers te hebben en te houden, die eigenaar zijn van hun eigen loopbaan. Eigenschap (persoonlijk leiderschap) in de eigen loopbaan betekent dat mensen zich meer bewust zijn van hun wensen en talenten en de bijdrage die ze willen en kunnen leveren. Ook het voelen en nemen van verantwoordelijkheid om geïnspireerd door de eigen bezelling, energie en talenten keuzes te maken is een kenmerk van dat persoonlijk leiderschap. In een tijd waarin veranderingen elkaar steeds sneller opvolgen en de werkdruk in ieder geval qua beleving toeneemt is dat geen sinecure. Mensen kunnen steeds minder steunen op de bekende structuren, regelgeving en (in)formele afspraken en staan met elkaar voor de krachtproef om op eigen kracht nieuwe	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 19.500	€ 0			
2014EUSF2011924	DI	2014	Stg. Openbaar Onderwijs Zwole en Regio	Zwole	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid is Maatwerk	Van der Drift Hoveniers heeft zich als hoveniersbedrijf gespecialiseerd in aanleg en onderhoud van projecten met een duidelijke uitstraling en een eigen identiteit. Van der Drift Hoveniers is opgericht in 1969 en was tot 1999 gevestigd in Kwintshoed. Nu zijn wij gevestigd op een schitterende locatie langs de Zwole in Wateringen. In 2008 is er een vestiging gestart in Zoetermeer. Vanaf beide locaties vertrekken elke dag onze vakbekwaam opgeleide personeelsleden, uitgerust met moderne machines en gereedschappen, om goed voorbereid en met veel plezier hun werkzaamheden uit te voeren. Ons werkterrein strekt zich uit van parken en bedrijfserven tot particuliere tuinen. Tientallen grote en kleinere bedrijven, instellingen en opdrachtgevers schonken ons in de loop der jaren hun vertrouwen. Dat de opgebouwde relaties een langdurig karakter hebben juichen we uiteraard toe. Immers, omdat groen moet groeien, komt het eindresultaat pas na een aantal jaren goed tot zijn recht. Na een explosieve groei in de afgelopen 5 jaar is het tijd om te gaan werken aan de interne organisatie om de Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bij van der Drift hoveniers b.v. te waarborgen. Derhalve kunnen we stellen dat hierdoor de recessie minder weerslag op de onderneming heeft gehad.	15-1-2015	15-11-2015	€ 9.750	€ 19.600		29-3-2016	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF2011925	DI	2014	Van der Drift Hoveniers b.v.	Wateringen	NL	n.v.t.	Duurzame inzet medewerkers van der Drift	Projectomschrijving: - PMO (Preventief Medisch Onderzoek) aanbieden aan alle medewerkers - R&K (Risiko Inventarisatie & Evaluatie) met de nadruk op PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting) - Verzorgen van veiligheidstrainingen - Naar aanleiding van de resultaten van het project een actieplan opstellen	27-1-2015	27-11-2015	€ 9.800	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2011926	DI	2014	Emerson Process Management Flow BV	Ede	NL	n.v.t.	DUURZAAM OP HET WERK	Müller Fresh Food Logistics is gespecialiseerd in koel- en vriesdistributie van levensmiddelen, zowel verpakt als onverpakt. Dagelijks vervoert men vleeswaren, kant-en-klaar maaltijden, smoothies, zuivelproducten, aardappelproducten, salades en groente en fruit naar vele bestemmingen in Europa. Dit gedurende 7 dagen per week, voor grote en kleine zendingen. Hiervoor heeft men zo'n 200 trekkende eenheden. De afgelopen jaren is de onderneming fors gegroeid. Dit heeft geleid tot een veelheid aan kleine afdelingen. Dit leidt tot inefficiënt werken, maar ook heeft dit invloed op de medewerkers. Daarom wil Müller starten met een project om haar processen te wijzigen, waardoor een aantal resultaten worden nagestreefd, die verderop worden beschreven. Om dit project uit te voeren, wordt een externe logistieke deskundige ingeschakeld, die een schriftelijk advies uitbrengt. Het externe adviesproject richt zich op de ondersteunende activiteiten t.b.v. de core business warehousing en transport?. De ondersteunende activiteiten die in dit advies onder de loep worden genomen zijn: integrale facturatie, planning, schade afhandeling, wagenpark beheer etc. Door de 'wildgroei' in vele kleine afdelingen wordt relatief veel handmatig en soms zelfs dubbel werk uitgevoerd, wat fouten tot gevolg heeft. Ook is het nodig om de vele afdelingen naar een communicatieplatform te hebben.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 19.966	€ 9.982	€ 19.965		
2014EUSF2011927	DI	2014	Müller Fresh Food Logistics BV	Holten	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie Müller FFL	Truck en Trailer Service Holten is onderdeel van de Transportgroep A. Müller, gespecialiseerd in koel- en vriesdistributie van levensmiddelen, zowel verpakt als onverpakt. Bij Truck en Trailer Service Holten kunnen transporteurs (Müller), maar ook externe transporteurs terecht voor reparatie en onderhoud aan truck, trailer, koelmotor en alle overige componenten. Men beschikt over een goed geoutilleerde werkplaats, maar ook over een 24-uurs service. De afstemming met zusterbedrijf Müller Fresh Food Logistics is complexer geworden. Afstemming is daar omvangrijker geworden. Dit heeft geleid tot een veelheid aan kleine afdelingen. Dit leidt tot inefficiënt werken, maar ook heeft dit invloed op de medewerkers. Daarom wil Müller starten met een project om haar processen te wijzigen, waardoor een aantal resultaten worden nagestreefd, die verderop worden beschreven. Om dit project uit te voeren, wordt een externe logistieke deskundige ingeschakeld, die een schriftelijk advies uitbrengt. Het externe adviesproject richt zich op de ondersteunende activiteiten t.b.v. transport. De ondersteunende activiteiten die in dit advies onder de loep worden genomen zijn: schade afhandeling, wagenpark beheer. Door de 'wildgroei' in vele kleine afdelingen wordt veel handmatig en dubbel werk uitgevoerd, wat fouten tot gevolg heeft. Ook is het nodig om de vele afdelingen naar een communicatieplatform te hebben.	22-1-2015	22-11-2015	€ 9.982	€ 19.966	€ 6.270	€ 12.540		
2014EUSF2011928	DI	2014	Truck and Trailer Service Holten BV	Holten	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie Truck and Trailer Service Holte	Adviesbureau NAUMAC wil de volgende uitdagingen aanpakken om de duurzame inzetbaarheid structureel te verbeteren: 1. Oudere consultants hebben schaarse kennis maar zijn minder gewild. Hoe kan NAUMAC bijdragen om de aantrekkelijkheid van 50+ medewerkers voor haar klanten te verbeteren? 2. Als consultants een opdracht hebben werken ze hard en veel, want je weet nooit wanneer je weer zonder zit. Naast hun opdracht hebben ze ook hun administratie en acquisitie bij te houden. Hoe kunnen we hen optimaal faciliteren dat ze genoeg ruimte nemen voor ontspanning (duurzame belastbaarheid) en doorontwikkeling van kennis/vaardigheden (duurzame inzetbaarheid)? 3. De aard van onze organisatie maakt dat (bijna) iedereen bij een andere opdrachtgever aan het werk is. Er is weinig tijd en aandacht voor het gezamenlijke van NAUMAC. Daar is wel behoefte aan blijft uit het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek. Hoe kunnen we de betrokkenheid bij NAUMAC en het werkplezier van de consultants vergroten?	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.982	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2011928	DI	2014	Naumac B.V.	Oegstgeest	NL	n.v.t.	Naumac verbetert de duurzame inzetbaarheid			€ 10.000						

2014EUSF201193	DI	2014			NL	n.v.t.		Senzora BV produceert textiel- en vaatwasmiddelen voor de private labelmarkt. Naast de wasmiddelen worden ook suikerwerken (gepermuut en vruchtensmaken) geproduceerd. Het innovatieve vermogen van Senzora is essentieel zodat nieuwe productiemethodieken en milieuvriendelijke producten ontwikkeld worden en snel hun weg naar de markt vinden. Om dit innovatieve vermogen te behouden en bij voorkeur te vergroten is het essentieel dat de medewerkers flexibel zijn, verantwoordelijkheid durven te nemen en zelf knelpunten initiëren en deze samen met collega's oplossen. Deze knelpunten liggen in de communicatie en afstemming tussen afdelingen en in processen en het ontbreken van de innovatieve en conceptuele denkwijze over de gehele breedte. Problemen waar medewerkers nu tegenaan lopen is dat projecten en werkzaamheden (en de communicatie over deze zaken) stikken door enerzijds gebrek aan tijd van de betreffende afdelingsmanagers en anderzijds de afhankelijkheid van medewerkers van de afdelingsmanagers voor het nemen van beslissingen. Daarom gebeurden heel veel zaken niet of ad hoc, waardoor er sneller fouten optraden wat vervolgens leidt tot stress, demotivatie en/of frustratie.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011930	DI	2014	Senzora BV	Deventer	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Senzora	Blue engineering BV biedt een omgeving en netwerk van specialisten die op een duurzame en nieuwe manier willen innoveren en oplossingen daadwerkelijk naar de markt willen brengen. De klanten van Blue Engineering BV zijn bedrijven uit de maakindustrie. Vaak ontbreken bij de ontwikkeling en het naar de markt brengen van een nieuwe innovatie ÂD&O of enkele competenties waardoor trajecten onnodig lang duren of uiteindelijk stoppen. Blue Engineering is geïnspireerd door het gedachtegoed van Gunter Pauli, grondlegger van de Blauwe Economie. De ambitie van Gunter is: 10 jaar Gunter, 100 Innovaties, 10 Miljoen nieuwe banen zoals beschreven in zijn boek 'Blue Economy?'. Blue Engineering wil verder groeien in omzet en producten portfolio en wil daarvoor een stap maken in productmanagement en productontwikkeling. Dit project richt zich op een tweetal thema's uit de subsidieregeling: (1) het bevorderen van een leercultuur voor werknemers en (2) het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit. Blue Engineering BV heeft 4 mensen in dienst.	28-1-2015	28-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011931	DI	2014	Blue Engineering B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid BlueEngineering	De oprichters van Mylaps BV hebben 32 jaar geleden geautomatiseerde sport timing uitgevonden. Met als drijvende kracht de passie voor sport ÂD&O voor technologie. Tot 1982 werd alles handmatig geklokt met een stopwatch. Mylaps ontwikkelt producten en diensten voor het meten, publiceren en analyseren van trainings- en wedstrijd resultaten. De basis van de activiteiten lag in de race en hardloopp wereld. Het productassortiment bestaat uit een brede range van timing systemen. Ze zijn ontwikkeld voor professionele timers, event organisatoren, eigenaren van raceclubs, circuits en individuele sporters. De time systemen registreren, identificeren individuele racers en atleten, stellen start- finish- en tussentijdse vast, verzamelen prestatiegegevens, berekenen en publiceren resultaten. Mylaps werkt zowel voor professionele sporters als voor amateurs, voor kleine en grote events. Mylaps wil verder groeien in omzet en producten portfolio en wil daarvoor een stap maken in product management en product ontwikkeling. Dit project richt zich op een tweetal thema's uit de subsidieregeling: (1) het bevorderen van een leercultuur voor werknemers en (2) het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit.	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.980	€ 19.960			
2014EUSF2011933	DI	2014	Mylaps	Haarlem	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Mylaps	First B.V. is meer dan alleen een ontwerpbureau voor integrale productontwikkeling. Het genereren van nieuwe ideeën is ons vak, waarde toevoegen ons werk en integrale productontwikkeling onze passie. First BV heeft 36 mensen in dienst. Het bedrijf bestaat uit ervaren specialisten uit verschillende disciplines in integrale productontwikkeling die waarde kunnen toevoegen door het genereren en implementeren van nieuwe ideeën. Integrale productontwikkeling omvat alle activiteiten die nodig zijn om van een productidee via een productportfolio naar concrete producten te komen. First B.V. Value excelleert op het gebied van: Projectmatig innoveren; definiëren, aannemen en uitvoeren van projecten (projectmanagement) Projectmatig adviseren en het leveren van interim projectleiders en professionals. First B.V. wil verder groeien in omzet en producten portfolio en wil daarvoor een stap maken in productmanagement en productontwikkeling. Dit project richt zich op een tweetal thema's uit de subsidieregeling: (1) het bevorderen van een leercultuur voor werknemers en (2) het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit.	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011934	DI	2014	First BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid First BV	Holland Innovatie BV is toonaangevend wanneer het gaat om het begeleiden van organisaties bij Projectmanagement, Product- & Proces ontwikkeling en Reliability Engineering. Holland Innovatie BV werkt met een team van 35 medewerkers. Een multidisciplinair team van ervaren professionals ontwikkelt ÂD&O implementeert betrouwbare, adequate en blijvende oplossingen, geheel volgens de visie van de opdrachtgever. Holland Innovatie draagt daarnaast ook bij aan de ontwikkeling van het bedrijf en de medewerkers van de klant. Resultaat is een succesvolle implementatie van de visies en strategieën van de opdrachtgevers. Holland Innovatie wil verder groeien en zich verder ontwikkelen. Het bedrijf werkt veelal samen met bedrijven uit de maakindustrie. De focus ligt dan vaak op technologische aspecten. Holland Innovatie wil met dit project inzoomen op persoonlijke kwaliteiten van medewerkers en in hoeverre die kunnen bijdragen aan de doelstellingen. Dit project is gericht op een tweetal thema's uit de subsidieregeling: (1) het bevorderen van een leercultuur voor werknemers en (2) het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit.	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000			
2014EUSF2011935	DI	2014	Holland Innovatie	Eindhoven	NL	n.v.t.	Spreek als Obama coach als van Gaal	Het doel van het begeleidingstraject is om directieleden en werknemers van Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie/zelfredzaamheid van cliënt) vragen van Stichting Icare om beleid te maken om te kunnen blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven verlenen, moeten de professionals meer eigen mogelijkheden (regelvermogen) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag te kunnen inspelen. Daarnaast dwingen bezuinigingen in de zorg niet alleen om efficiënter te werken, professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken. Uit de praktijk blijkt echter dat medewerkers hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer. Zij moeten bij deze omslag ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitzondering tot gevolg: medewerkers zijn dan niet langer in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal Icare een project starten gericht op de volgende elementen: 1) het leggen van verantwoordelijkheden op een lager (team)niveau in de	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 6.600	€ 13.200	€ 13.200			
2014EUSF2011936	DI	2014	Stichting Icare	Meppel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Icare	Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie/zelfredzaamheid van cliënt) vragen van VieCuri Medisch Centrum om beleid te maken om te kunnen blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven verlenen, moeten de professionals meer eigen mogelijkheden (regelvermogen) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag te kunnen inspelen. Daarnaast dwingen bezuinigingen in de zorg niet alleen om efficiënter te werken, professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken. Uit de praktijk blijkt echter dat medewerkers hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer. Zij moeten bij deze omslag ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitzondering tot gevolg: medewerkers zijn dan niet langer in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal VieCuri een project starten gericht op de volgende elementen: 1) het leggen van verantwoordelijkheden op een lager (team)niveau in de	30-1-2015	30-11-2015	€ 20.000	€ 9.950	€ 19.900	€ 19.900			
			VieCuri MC voor Noord-Limburg	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid VieCuri				€ 10.000						

2014EUSF2011937	DI	2014			NL	n.v.t.		Mars wil een holistische en integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid voor alle kantoormedewerkers. Met deze aanpak wil Mars bevorderen dat alle kantoormedewerkers gezond, gemotiveerd, competent en productief kunnen werken vanaf het moment van indiensttreding tot aan het pensioen. Om dit te realiseren wil Mars het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en de risico inventarisatie en Tzvaluatie (RI&E) integreren in de You+Mars Welbeingscan. In de You+Mars Welbeingscan wordt aandacht besteed aan de volgende thema's:  Relatie met het werk  Gezondheid en Leefstijl  Talentontwikkeling  Interne en externe mobiliteit  Gezond en veilig werken Mars gaat een You+Mars Kompas ontwikkelen waarbij medewerkers en leidinggevend geïnspireerd kunnen worden in mogelijke oplossingsrichtingen om de persoonlijke inzetbaarheid van individuele medewerkers te bevorderen. Alle leidinggevenden zullen getraind worden om gesprekken t.a.v. duurzame inzetbaarheid met hun medewerkers te voeren. Iedere medewerker krijgt de mogelijkheid aangeboden om de uitkomst van zijn/haar You+Mars Welbeingscan te bespreken met: - De leidinggevende - Een interne Welbeingcoach voor gezondheid en leefstijl - Een interne Welbeingcoach voor werkplekadviesing - Een externe Welbeingcoach voor optimale en duurzame inzetbaarheid.	11-12-2014	11-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011939	DI	2014	Mars Veghel	Veghel	NL	n.v.t.	Health en Wellbeing voor kantoormedewerkers Mars	Medewerkers langer en productief aan het werk houden door het stimuleren van gezond en veilig werken bij de aanleg van elektrotechnische installaties. De monteur is hierbij in staat zelfstandig juiste keuzes veiligheidsmaatregelen te maken waardoor men ook in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. Uitvoering doormiddel van: - Stellen van diagnose dmv oriëntatie, observatie rondes in het bedrijf ter verkrijging van concrete input. - Reflectie met leidinggevend en medewerkers door middel van veiligheidsbijeenkomsten en gezamenlijke observatierondes - Vaststellen van verbeterde werkwijze/ structuur - Implementatie van deze werkwijze / structuur - Procedurele borging van de verbeteringen. - Bepaling van effectiviteit van deze verbeteringen	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200			
2014EUSF201194	DI	2014	Electriciteitswerken Kronenburg B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Orbis GGZ vraagt subsidie aan voor de begeleiding bij een project gericht op het implementeren van een advies met als doel het ondersteunen van medewerkers met een verlaagde veerkracht / weerbaarheid. Deelnemers aan het programma zijn bereid om tijdens en na het programma hun ervaringen te delen met collega's met een vergelijkbaar profiel. Als selectiecriteria gelden: ? de medewerker ervaart een verlaagde veerkracht of weerbaarheid, zonder dat sprake is van medische problemen zoals een burn-out of depressie ? de medewerker is gemotiveerd (volgens het Stages of Change model) om tijd en energie te investeren in het verhogen van de veerkracht ? de medewerker is bereid om tijdens en na het coachingsprogramma te fungeren als ambassadeur voor deze activiteit Future Health zal als extern adviesbureau betrokken worden en verantwoordelijk zijn voor de begeleiding bij het implementeren van het advies. Future Health ondersteunt Orbis GGZ bij de selectie van deelnemers, begeleidt de coachingsprogramma's en de evaluatie op basis van de ervaringen van de medewerkers en verzorgt een aantal belangrijke uitkomsten.	27-1-2015	27-11-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011942	DI	2014	Orbis GGZ BV	Sittard	NL	n.v.t.	Veerkrachtboost bij Orbis GGZ	Ondernemer Bas Groeneweg is in 2004 gestart met Perfotec. In samenwerking met twee partners ontwikkelde hij de innovatieve laserapplicatie en respiratiemeter voor de verpakking van verse producten, met als resultaat dat deze producten na verpakking tot wel 7 dagen langer vers blijven. Deze baanbrekende innovatie leverde Perfotec in 2012 de Groene en Blauwe Tulp op als prijwinnaar van de Accenture Innovation Awards. Daarnaast is Perfotec momenteel genomineerd voor de European Business Awards for the Environment. Dit succes leidt voor Perfotec echter tot diverse organisatorische uitdagingen. Als R&D-onderneming is Perfotec ingesteld op innovatie en technische ontwikkeling. Nu de vraag naar het product zieldroger stijgt moet de organisatie echter worden ingericht op vercommercialisering. Deze nieuwe focus leidt ertoe dat nieuw personeel wordt aangenomen, dat een andere achtergrond heeft dan het technisch personeel. Dit leidt in de praktijk tot inefficiëntie, gezien de technisch medewerkers zich onvoldoende op	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF2011943	DI	2014	Perfo Tec BV	Woerden	NL	n.v.t.	Internationale groei	Autohulpdienst Broekmans (hierna AHD Broekmans) houdt zich bezig met: - bergen van voertuigen voor politie en alarmingsdiensten; - veiligstellen van voertuigen onder andere in opdracht van politie; - verlenen van pechhulp langs de weg onder andere in opdracht van de wegwacht; - reparatie van voertuigen onder andere in opdracht van alarmcentrales (zoals ADAC) en verzekeringsmaatschappijen. De afgelopen jaren is AHD Broekmans sterk gegroeid doordat verschillende aanbestedingen zijn gegund, maar ook doordat diverse opdrachten rechtstreeks ontvangen zijn. In beginsel is dit natuurlijk heel goed nieuws voor de regio en de werkgelegenheid. De afgelopen periode ontstaan er echter toch enkele problemen, waaronder op het gebied van personeelsinzet. Door de sterke groei zijn de werkzaamheden van diverse medewerkers gewijzigd (ze krijgen meer verantwoordelijkheden). Niet alle medewerkers kunnen hier goed mee omgaan, waardoor gebieden is dat dit aandacht behoeft om de positie van het bedrijf en de medewerkers sterk te verbeteren. Om deze reden wordt een traject opgestart om: - de medewerkers langer aan het bedrijf te binden (waardoor ervaring en kennis niet verloren gaan); - de taken en verantwoordelijkheden (en dus duurzame inzet) van de medewerkers weer te positioneren	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011944	DI	2014	Autohulpdienst Broekmans B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar in een groeiende organisatie	Waterbedrijf Groningen wil de Duurzame Inzetbaarheid van de Monteurs vergroten. De monteurs verrichten fysiek zwaar werk, vooral bij het graven naar de waterleidingen om storingen op te lossen wat onder alle weersomstandigheden moet gebeuren. Het personeelsbestand en specifiek de groep monteurs Wergrijst is een hoge gemiddelde leeftijd en er kunnen weinig nieuwe jonge mensen worden aangetrokken. Het waterbedrijf heeft zelf met de medewerkers al veel gedaan aan het verbeteren van de werkomstandigheden. De leidinggevend hebben nu een Memo opgesteld met het volgende doel: verlagen van de fysieke belasting voor de monteurs (preventief en curatief) waardoor het ziekteverzuim terug kan worden gedrongen en de verzuimkosten gereduceerd. Dit resulteert in een gezonde en vitale organisatie, waarbij de medewerkers met plezier en succes kunnen blijven werken. Aanpak Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid is een leerproces. Het vergt eigenaarschap onder alle betrokken partijen, zoals de monteurs zelf, het management en de afdeling HR. Daarom zal er een taakgroep ingesteld worden. Fasering: 1. Goedkeuring memo in MT. 2. Bespreken van het memo met de teamleiders, minimaal 2 monteurs en de HR adviseur. 3. In beeld brengen van de dagelijkse werkzaamheden van de monteurs en	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0			
			Waterbedrijf Groningen	Groningen			versterken duurzame inzetbaarheid van de monteurs					€ 10.000					

2014EUSF2011945	DI	2014		NL	n.v.t.		De initiatief is gericht op het vergroten van de eigen duurzame inzetbaarheid in werk en het bevorderen van de mobiliteit. Wij geloven dat het radieken en het gesprek hierover niet alleen tussen de medewerker en de leidinggevende hoeft te gebeuren, maar dat de directe werkomgeving hier ook een belangrijke bijdrage in heeft. Wij willen dit stimuleren door zo'n directe connectie tot stand te brengen op alle AkzoNobel sites in Nederland. Door middel van de inzet van lokale ambassadeurs en coördinatoren (dit zijn AkzoNobel medewerkers die hebben uitgesproken om duurzame inzetbaarheid op hun site te promoten) die ondersteund worden door externe adviseurs beogen wij dat elke AkzoNobel medewerker de mogelijkheid krijgt, samen met zijn collega's, geïnspireerd te raken om actief na te denken over de eigen werkteekomst.	16-1-2015	16-11-2015	€ 20.000		€ 0			
			AkzoNobel Nederland	Arnhem	NL	n.v.t.	Onze ambassadeurs en coördinatoren zullen bijeenkomsten organiseren waarin het bevorderen van de eigen inzetbaarheid in werk het hoofdthema is. Een vast onderdeel van een dergelijke bijeenkomst is een dialoogsessie. Aan de hand van reflecterende vragen in gevorm praten in groepjes van 4 tot 6 lokale medewerkers met elkaar over de eigen loopbaan(wensen) en eventuele mogelijke opvolgacties. In deze dialoogsessies worden zij gestimuleerd en			€ 10.000					
2014EUSF2011946	DI	2014		NL	n.v.t.		Een gezonde werkomgeving (thema 3) Een gezonde werkomgeving houdt meer in dan alleen de vanuit de Arboret voorgeschreven regels. Samen werken binnen de organisatie aan een gezonde werkomgeving geeft positieve effecten voor zowel de werknemers als de werkgevers. Boeien en binden van medewerkers (thema 4) Geschikte medewerkers vinden die qua inzet en kennis passen in de functies is niet gemakkelijk. Vervolgens is het de kunst om als organisatie deze medewerkers aan het bedrijf verbonden te houden. Prestatie staat centraal en niet aanwezigheidsuren (thema 5) Dat onze maatschappij continu verandert zal niemand ontgaan. Dat geldt ook voor onze werkomgeving. Thuis werken, digitalisering, hiërarchische modellen, verzelfstandiging, participatiemaatregelen, internet zijn zoal belangrijke	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 6.100	€ 12.200			
			Autodemontagebedrijf Th van Gils BV	Nootdorp	NL	n.v.t.	Het in 2004 opgerichte Top Fresh is teler en leverancier van ready-to-eat (impak) producten met een uitstekende kwaliteit. Hiervoor maakt Top Fresh gebruik van een geavanceerd machinepark. De afgelopen jaren is Top Fresh gestaag gegroeid tot een organisatie van 22 FTE in 2013. Om de duurzame groei te behouden voor de komende jaren te blijven realiseren en aan de stijgende kwaliteitseisen te kunnen blijven voldoen dient een organisatorische groei te worden gemaakt. Momenteel is er veel onduidelijkheid over de inrichting van de organisatie. Er zijn frequent issues met miscommunicatie tussen werknemers, onduidelijke werkinstructies met als gevolg klantklachten. Binnen dit project worden de medewerkers gestimuleerd om zich persoonlijk te ontwikkelen en wordt het bedrijfsproces herontworpen op basis van onder meer LEAN.			€ 10.000					
2014EUSF2011947	DI	2014		NL	n.v.t.		Het in 2004 opgerichte Top Fresh is teler en leverancier van ready-to-eat (impak) producten met een uitstekende kwaliteit. Hiervoor maakt Top Fresh gebruik van een geavanceerd machinepark. De afgelopen jaren is Top Fresh gestaag gegroeid tot een organisatie van 22 FTE in 2013. Om de duurzame groei te behouden voor de komende jaren te blijven realiseren en aan de stijgende kwaliteitseisen te kunnen blijven voldoen dient een organisatorische groei te worden gemaakt. Momenteel is er veel onduidelijkheid over de inrichting van de organisatie. Er zijn frequent issues met miscommunicatie tussen werknemers, onduidelijke werkinstructies met als gevolg klantklachten. Binnen dit project worden de medewerkers gestimuleerd om zich persoonlijk te ontwikkelen en wordt het bedrijfsproces herontworpen op basis van onder meer LEAN.	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.100			
			Top Fresh B.V.	Kraggenburg	NL	n.v.t.	De Customer Service afdeling bestaat uit 24 medewerkers welke hetzelfde takenpakket hebben. Het doel van dit project is om de taken van de Customer Service afdeling te verdelen in Backoffice taken (administratief en analytisch) en Frontoffice taken (commercieel en klantvraagontwikkeling).			€ 10.000					
2014EUSF2011948	DI	2014		NL	n.v.t.		Het project is onderverdeeld in fasen: Fase 1: Analyse huidige situatie en creëren motivatie voor verbetering Fase 2: Ontwerp van gewenste situatie en verkrijgen van commitment Fase 3: Implementatie, het ontwerp werkend krijgen	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Van Uden Food - Beverage Express BV	Waddinxveen	NL	n.v.t.	BW-Oost is een re-integratiebureau voor mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zetten zich volop in om voor deze groep mensen een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Maar hoe staat BW-Oost er zelf voor met betrekking tot duurzame inzetbaarheid? Op dit moment vinden er veel veranderingen plaats in het werkveld van re-integratie. Er verandert veel voor mensen in bijvoorbeeld de Wajong of sociale werkplaats. Maar ook voor de medewerkers van BW-Oost gaat er veel veranderen. BW-Oost zal haar werkzaamheden moeten aanpassen aan de nieuwe wet- en regelgeving. BW-Oost gaat advies inwinnen bij een extern adviseur over het ontwerpen en implementeren van maatregelen die medewerkers actief betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. Dit om het personeel van BW-Oost gemotiveerd te houden en het personeel zal zich wettelijk betrokken worden bij het proces, vanaf 100%.			€ 10.000					
2014EUSF2011949	DI	2014		NL	n.v.t.		BW-Oost is een re-integratiebureau voor mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zetten zich volop in om voor deze groep mensen een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Maar hoe staat BW-Oost er zelf voor met betrekking tot duurzame inzetbaarheid? Op dit moment vinden er veel veranderingen plaats in het werkveld van re-integratie. Er verandert veel voor mensen in bijvoorbeeld de Wajong of sociale werkplaats. Maar ook voor de medewerkers van BW-Oost gaat er veel veranderen. BW-Oost zal haar werkzaamheden moeten aanpassen aan de nieuwe wet- en regelgeving. BW-Oost gaat advies inwinnen bij een extern adviseur over het ontwerpen en implementeren van maatregelen die medewerkers actief betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. Dit om het personeel van BW-Oost gemotiveerd te houden en het personeel zal zich wettelijk betrokken worden bij het proces, vanaf 100%.	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000				3-2-2016	Ingetrokken na verlening
			BW-Oost B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Het uitvoeren van een scan en opstellen van een advies rapport ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid geschreven op basis van de uitkomsten van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) onder de medewerkers van Gors.			€ 10.000					
2014EUSF2011950	DI	2014		NL	n.v.t.		Binnen Gors bieden gemotiveerde, betrokken en kleurrijke medewerkers zorg en ondersteuning aan meer dan 800 kinderen, jongeren, volwassenen en senioren met een functiebeperking bij wonen, werken, dagactiviteiten, leren en vrijetijdsbestedingen. Tijdens deze zorg en ondersteuning staat de missie van Gors centraal. Gors streeft ernaar om medewerkers in alle fasen van hun loopbaan gemotiveerd, productief, gezond en betrokken te houden. Gors wil actief bijdragen aan een positieve en op gezondheid gerichte aanpak van werk en arbeidsomstandigheden binnen Gors om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te optimaliseren. Competente, gemotiveerde en gezonde medewerkers zorgen voor een hogere productiviteit. Vooral in tijden van crisis en waarin er steeds meer gevraagd wordt van medewerkers loont het om te investeren in duurzame inzetbaarheid. De kunst is het vinden van de juiste match tussen het werk aan de ene kant en de gezondheid, competentie en motivatie van de medewerker aan de andere kant. Dit gaat verder dan alleen gezondheid, vitaliteit of werkvermogen.	26-11-2014	26-9-2015	€ 19.975	€ 6.277	€ 12.555			
			Gors	Goes	NL	n.v.t.	Situatie Marsaki is sinds 2012 als projectmanagementbureau ontstaan uit een grotere organisatie. Het bureau telt 17 medewerkers. Aanvankelijk was er sprake van een vaste stroom van inkomsten, doordat een aantal klanten ook aandeelhouder was. Nu Marsaki meer en meer zelfstandig in de markt komt te staan, zal een aantal klanten op termijn mogelijk voor andere dienstverleners kiezen. Dit betekent dat Marsaki voor de uitdaging staat op eigen kracht nieuwe opdrachten te werven, om als een onafhankelijke en solide partner in de markt te kunnen blijven functioneren. De markt waarin Marsaki opereert, namelijk de vastgoed markt, staat zelf onder druk en de concurrentie is hevig. Marsaki verwacht dat er nog niet voldoende focus is op de toekomst, dat het personeel nog niet voldoende is betrokken in de vorming van visie en dat er behoefte is aan de ontwikkeling van de commerciële competentie van het bedrijf.			€ 9.987					
2014EUSF2011951	DI	2014		NL	n.v.t.		Doelstelling Het MT van Marsaki wil in dialoog een gedeelde visie creëren bij de toekomst en komen tot een roadmap naar 2020 waarin concreet wordt wat Marsaki gaat	20-11-2014	20-9-2015	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200			
			PMB Marsaki bv	Goes	NL	n.v.t.	In de tijd van economische tegenwind heeft de gemeente te maken met extra taken vanuit de Rijsoverheid en met bezuinigingen. Tevens dienen wij te investeren in verbetering van dienstverlening. Om deze uitdaging aan te gaan heeft de gemeente doelstellingen geformuleerd om het werk anders en duurzaam te organiseren. Het project wordt uitgevoerd in 5 stappen: 1. Organiseren startbijeenkomst: In een startbijeenkomst worden medewerkers geïnformeerd over de achtergrond, doelstelling, werkwijze, beoogde resultaten en planning van het project. Deze bijeenkomst vormt de basis van structurele betrokkenheid van medewerkers bij het aanpassen van de organisatie van het werk. 2. Inventariseren huidige situatie: In interviews met betrokken medewerkers wordt een inventarisatie gemaakt van de huidige werkstromen, inclusief de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van medewerkers. Tevens worden medewerkers aangevraagd betrokken bij het inventariseren van knelpunten en mogelijke verbetermaatregelen. 3. Definieren ambitieniveau: In werksessies met medewerkers wordt bepaald wat het gewenste en haalbare ambitieniveau is om het werk anders te organiseren. Het ambitieniveau hangt vooral af van huidige organisatie van werk, de doelstellingen van de organisatie en de competenties van medewerkers. 4. Identificeren verbetermaatregelen:			€ 9.600					
2014EUSF2011954	DI	2014		NL	n.v.t.		In de tijd van economische tegenwind heeft de gemeente te maken met extra taken vanuit de Rijsoverheid en met bezuinigingen. Tevens dienen wij te investeren in verbetering van dienstverlening. Om deze uitdaging aan te gaan heeft de gemeente doelstellingen geformuleerd om het werk anders en duurzaam te organiseren. Het project wordt uitgevoerd in 5 stappen: 1. Organiseren startbijeenkomst: In een startbijeenkomst worden medewerkers geïnformeerd over de achtergrond, doelstelling, werkwijze, beoogde resultaten en planning van het project. Deze bijeenkomst vormt de basis van structurele betrokkenheid van medewerkers bij het aanpassen van de organisatie van het werk. 2. Inventariseren huidige situatie: In interviews met betrokken medewerkers wordt een inventarisatie gemaakt van de huidige werkstromen, inclusief de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van medewerkers. Tevens worden medewerkers aangevraagd betrokken bij het inventariseren van knelpunten en mogelijke verbetermaatregelen. 3. Definieren ambitieniveau: In werksessies met medewerkers wordt bepaald wat het gewenste en haalbare ambitieniveau is om het werk anders te organiseren. Het ambitieniveau hangt vooral af van huidige organisatie van werk, de doelstellingen van de organisatie en de competenties van medewerkers. 4. Identificeren verbetermaatregelen:	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000					
			Gemeente Zuidplas	Nieuwerkerk aan de	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van werk			€ 10.000					

2014EUSF2011958	DI	2014			NL	n.v.t.		De visie duurzame inzetbaarheid in een concreet programma vertaald. Deze is binnen DRH in een aantal activiteiten weergegeven: - Workshops - Theatershow - Teamsessies - Ludieke acties - Communicatie	28-1-2015	28-11-2015		€ 18.400	€ 9.200	€ 18.400			
2014EUSF2011959	DI	2014	Douane Rotterdam Haven	ROTTERDAM	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid DRH		31-1-2015	30-11-2015	€ 9.200	€ 18.000			27-7-2015		Ingetrokken na verlies
2014EUSF201196	DI	2014	Ducot Engineering - Advies B.V.	Roermond	NL	n.v.t.	Ducot Professioneel Projectmanagement		9-12-2014	9-10-2015	€ 9.000						
2014EUSF201196	DI	2014	St Apotheek der Haarlemse Ziekenhuizen	Haarlem	NL	n.v.t.	Blijvend energiek bij SAHZ	Stichting Apotheek Haarlemse Ziekenhuizen (5 locaties, ruim 140 medewerkers) vraagt subsidie aan voor een project gericht op het uitvoeren van een grondige analyse die inzichtelijk moet maken welke invloed leefstijl, stress en onregelmatige werktijden hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. Dit project betreft het verder inrichten van de project geroemde processen en het aanbrengen van de daarbij behorende competenties bij de projectleiders en projectmedewerkers. Sleutelwoorden zijn: - Het managen van verwachtingen. - Projectmatig effectief werken. - Professionele adviesvaardigheden.	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2011960	DI	2014	Maatschappelijke Ondernemings Smallingerland	DRACHTEN	NL	n.v.t.	Ontwikkeling Persoonlijk Leiderschap	Projectomschrijving: het team ROEF bestaat uit medewerkers van M.O.S. die bewoners ondersteunen bij het uitzetten van een route naar de oplossing van hun problemen. Hierbij is het belangrijk dat de medewerkers hun professionaliteit dagelijks ontwikkelen. Binnen het team leren de medewerkers van elkaars methodieken. Daarnaast is in de samenwerking met andere organisaties sprake van kennisuitwisseling en bewustwording hoe een ander moet handelen om zodoende de kracht van de burger te stimuleren. Doel: het bevorderen van een leercultuur voor werknemers. Natuurlijk krijgt het daarom ook betekenis voor de organisatieontwikkeling, door het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk. Dit is gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit. Daarnaast dient het een bijdrage te leveren aan het bevorderen van competent, gemotiveerd en productief te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De medewerkers die dit adrestrajet ofwel deze expedite hebben gevolgd worden niet alleen ingezet als Ambassadeurs van werken in welzijn nieuwe stijl binnen M.O.S. maar ook als ambassadeurs/adviseurs van de organisaties met wij zij vanuit	14-1-2015	14-11-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000				
2014EUSF2011963	DI	2014	Internationaal Transport Leusink B.V.	Gaanderen	NL	n.v.t.	On the move	Er zal een bedrijfsplan gemaakt worden van de organisatie Leusink. Hoe staat het bedrijf Leusink ervoor vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid? Het bedrijf heeft het vanwege de economische crisis in de transportwereld moeilijk. Maar het bedrijf heeft haar ambities hier op aangepast. Maar in hoeverre zijn deze ambities waar te maken gezien de samenstelling en de vooruitzichten van de medewerkers van Leusink? Zijn de ambities reëel en haalbaar? Wat zijn de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor Leusink om haar ambities te realiseren? Dit zijn vragen waar Leusink graag een antwoord op ziet doormiddel van het inschakelen van de externe adviseur Logistiek Verbeteren. Leusink zal haar werkprocessen anders moeten gaan inrichten. In de huidige economie en omstandigheden is dit noodzakelijk om continu te kunnen waarborgen. Leusink wil hierbij haar medewerkers actief betrekken. Maar hoe kan Leusink dit het beste aanpakken? Hiervoor gaat Leusink advies inwinnen	18-12-2014	18-10-2015	€ 6.000	€ 15.000	€ 7.500	€ 15.000			
2014EUSF2011965	DI	2014	Kuurman Noord BV	Hoogeveen	NL	n.v.t.	beter veiliger en duurzamer	Met het project "beter veiliger en duurzamer" wordt beoogd het bedrijf als geheel nog veiliger, efficiënter en duurzamer te laten opereren. Binnen het bedrijf willen wij dit streven tot een continue proces maken. Dit project moet worden gezien als een stap daar naar toe. Samen met een externe adviseur zullen wij alle aspecten van het bedrijf laten doorlichten. Dit ook van de invalshoek beter, veiliger en duurzamer plaatsvinden. Alle processen zullen onder de loep worden genomen. Ook naar de het personeel worden gekeken. De beschikbare competenties zullen worden onderzocht en worden uitgezet tegen de benodigde competenties met het oog op de toekomst. Daarnaast zal worden onderzocht in welke mate er sprake is van een effectieve en efficiënte inzetbaarheid van de medewerkers. Aan de hand van de bevindingen zullen diverse sessies worden gehouden met het personeel. Tevens zal worden onderzocht of binnen het bedrijf kennis en ervaring tussen de medewerkers onderling optimaal wordt benut. Uiteindelijk zal een proces	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.950	€ 19.900					
2014EUSF2011966	DI	2014	Reclassering Nederland	Utrecht	NL	n.v.t.	optimaal werken binnen reclassering	programma voorziet er in dat er een organisatieplan gemaakt wordt voor Reclassering Nederland, invulling gegeven wordt aan duurzame inzetbaarheid, waarbij beleid rondom duurzame inzetbaarheid wordt gemaakt. Door middel van een scan het huidige beleid inventariseren en tevens advies inwinnen over beleidsontwikkelingen op het vlak van DI. Leidingsgevend en medewerkers voorlichten over de volgende thema's: - werkdruk - balans werk/privé	17-1-2015	17-11-2015	€ 7.500	€ 15.000	€ 0				
2014EUSF2011968	DI	2014	Filland Servicecenter B.V.	Mill	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB	Het project is gericht op MKB-bedrijven in de regio Uden-Veghel ter verbetering van hun personeelmanagement. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar het gezond en vitaal inzetbaar zijn en blijven van medewerkers.	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2011969	DI	2014	Veco Industriële Lakspulterij B.V.	Westerhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar in een veranderende organisatie	Veco Industriële Lakspulterij BV (hierna Veco) houdt zich bezig met oppervlaktebehandeling van producten van verschillende materialen zoals bv. metaal en hout (oa meubelen). Hiervoor beschikt Veco over: - voorbehandelafdeling met specialistische processen oa beitsen, fosfateren, chromateren en passiveren. - natlakafdeling met 9 spuitwanden, waarmee meerlaags natlaken op staal, aluminium, kunststoffen en hout kunnen worden aangebracht. - poedercoatafdeling die pas sinds 2014 actief is. - interieurspouterij waarbij elk product en ieder interieur (van MDF, metaal, kunststof of glas) van de juiste afwerking en kleur kan worden voorzien. Vanaf 2013 hebben er grote veranderingen binnen Veco plaatsgevonden, namelijk: - er is een nieuw pand is betrokken; - verschillende locaties zijn in dit pand samengevoegd. - nieuwe processen (in de voorbehandeling en het poedercoaten) zijn geïntroduceerd. Deze veranderingen zijn natuurlijk voor Veco en de regio zeer positief. De nieuwe ontwikkelingen veroorzaken ook enkele verbetermogelijkheden op het gebied van personeelsinzet. Door de veranderingen en bijbehorende groei wordt een andere instelling en houding van de medewerkers verwacht. Het is zeer gewenst dat de medewerkers meerdere werkzaamheden beheren (dus van specialist naar generalist). Niet alle medewerkers zijn tot op heden bereid in dit verandertraject mee te gaan. Om deze reden wordt dit traject opgestart.	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 25.250			
											€ 10.000						

2014EUSF201197	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>*Gebr. De Koning is aannemer in de grond-, weg-, en waterbouw met ca. 80 man eigen personeel. Gebr. De Koning beschikt over een eigen staf- en ontwerpafdeling waar projecten worden voorbereid. Na decennia van stabiliteit is sinds een aantal jaren de sector volop in beweging. Gebr. De Koning wil verantwoord omgaan met deze nieuwe realiteit en heeft als doelstelling om binnen het bedrijf en bij contacten naar buiten de menselijke maat als maatstaf te nemen om het onderscheidend vermogen van het bedrijf verder uit te bouwen.</p> <p>Het project is Menselijke Maat in samenwerking met adviesbureau Trifidion ontwikkeld. Deze externe adviseur wordt bevestigd om het traject verder te begeleiden. Het traject is gebaseerd op de cyclus van zien, ervaren en begrijpen.</p> <p>Door middel van online lessen die medewerkers van de organisatie individueel of in teamverband kunnen volgen, maken zij kennis met o.a. nieuwe werk- en aanbestelingsvormen, horizontaal organiseren en instructies. Deze lessen worden in samenwerking met medewerkers ontwikkeld. Dit is het zien.</p> <p>Het online geleerde wordt nog eens versterkt door workshops en trainingen te organiseren waarin de dagelijkse praktijk van medewerkers centraal staat. Zij worden hierdoor in staat gesteld kennis te delen en op te doen. Dit is het ervaren.</p>	26-2-2015	26-12-2015		€ 20.000						
			Gebroeders de Koning BV	Papendrecht	NL	n.v.t.	Menselijke Maat				€ 10.000							
2014EUSF2011971	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Amsterdam Capital Trading (ACT) is een snelgroeiende organisatie die vijf jaar geleden is opgericht. De organisatie hecht veel waarde aan het ontwikkelen van haar medewerkers, zowel vakinhoudelijk als op persoonlijk vlak. Vanwege de groei in het aantal FTE dient er een transformatie plaats te vinden: van organisatie zonder duidelijke HR ontwikkelstrategie naar een omgeving met een vaste performance cycle en implementatie van competentie gestuurd management. In 2015 gaat ACT haar management (MT) en 9 deskmanagers trainen en begeleiden bij het leidinggeven van hun eigen teams. Deze training en begeleiding zal uitgevoerd worden door een externe coach. De interne HR Manager zal betrokken zijn bij dit project zodat de resultaten zoveel mogelijk zullen beklijven in de organisatie. Wij zullen starten met een organisatie analyse en ontwikkelkies met de inzet van de Talent en Motivatie Analyse methodiek (www.tma.com). Er wordt een specifiek competentie profiel per functie opgesteld (acht onderscheidende competenties met de</p>	28-1-2015	28-11-2015		€ 20.000						
			Amsterdam Capital Trading	Amsterdam	NL	n.v.t.	Implementatie van competentie management bij ACT				€ 10.000							
2014EUSF2011972	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Organisatie wil het werk aanpassen zodat de capaciteiten van medewerkers beter benut worden door deze mbv opleiding/training meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid te geven. Hierdoor zullen medewerkers zich langer thuis voelen in het arbeidsproces. Opzetten van een</p>	22-1-2015	22-11-2015		€ 19.965	€ 9.982		€ 19.965			
			Saucecompany B.V.	Deurne	NL	n.v.t.	Wijsheid				€ 9.982							
2014EUSF2011973	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Maas Coating Groep BV (hierna Maas) houdt zich bezig met oppervlakbehandeling van metaal. Hiertoe beschikt Maas over verschillende zeer specialiseerde processen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mechanisch voorbehandelen bijvoorbeeld zeer diverse vormen van (machinaal) stralen. - chemisch voorbehandelen, waaronder sinds 2012 een modern katoforese-lak proces. - natlakken met geconditioneerde lakcabines. - poedercoaten waarbij ook werkstukken met grotere dimensies gecoat kunnen worden. <p>In principe gaat het goed bij Maas maar er zijn natuurlijk altijd verbeteringen mogelijk. Op dit moment ziet Maas voornamelijk verbetermogelijkheden op het gebied van personeelsinzet. Door verandering van de instelling en houding van de medewerkers kan de organisatie een verdere boost krijgen. Het idee hierbij is dat de medewerkers meerdere werkzaamheden gaan beheersen (dus van specialist naar generalist). Hierdoor worden de medewerkers breder inzetbaar en kunnen medewerkers elkaar nog beter ondersteunen, waardoor een leercultuur ontstaat.</p> <p>Het doel van het traject is om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de positie van de medewerkers (intern en extern) te verbeteren door medewerkers breder inzetbaar te maken; - het realiseren van een leer- en verbetercultuur binnen de organisatie, waarbij medewerkers elkaar begeleiden en trainen (specialisten trainen specialisten bij 	6-1-2015	6-11-2015		€ 20.000				17-2-2016	Ingetrokken na verlies	
			Maas Coating Groep B.V.	Heesch	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar in een veranderende organisatie				€ 10.000							
2014EUSF2011975	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Dynteg wil de organisatie van het werk aanpassen. Echter wil zij dit niet top-down opleggen aan de medewerkers. Maar wil zij de medewerkers hier actief bij betrekken. Daarom vraagt zij ondersteuning van By the Hand. Men hoort een verhoging van de betrokkenheid van medewerkers te realiseren en daardoor een verhoging van de productiviteit. By the hand zal Dynteg een spiegel voor houden. Hierdoor leert men elkaar ook beter kennen, waardoor nieuwe ideeën en een andere aanpak weer beter geïmplementeerd kunnen worden. By the hand zal ook betrokken worden bij de implementatie. Er is namelijk begeleiding vereist om het geheel goed en duurzaam te implementeren. In overleg met de medewerkers wordt gekeken of dubbel werk en bureaucratische rompslomp geschrapt kan worden. Daarnaast worden alternatieven bedacht ten aanzien van de organisatie van het werk. De externe adviseur zal daarnaast sessies organiseren, waarbij medewerkers zelf</p>	12-12-2014	12-10-2015		€ 20.000	€ 9.987		€ 19.975			
			Stichting Omroep Enschede	Zwolle	NL	n.v.t.	Omroep Enschede duurzaam inzetbaar				€ 10.000							
2014EUSF2011979	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Probleemstelling Het werken in de zorg is zwaar. Er wordt beroep gedaan op de fysieke en mentale mogelijkheden van medewerkers om aan de eisen van de zorg te leveren. Het werken in een organisatie waarin de zelfstandigheid en het zelforganiserend vermogen wordt gestimuleerd kan ervaren worden als toenemende werkdruk. Verzuim is in veel gevallen arbeidsgerelateerd omdat er sprake is van fysieke of mentale overbelasting.</p> <p>Projectdoelstelling Het doel van het project is onze medewerkers in staat te stellen zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun gezondheid en inzetbaarheid binnen onze organisatie. Medewerkers nemen tijdig de beslissing om hun loopbaankeuzes te wijzigen als zij signalen hebben dat zij hun werk om fysieke of mentale redenen niet meer vol kunnen houden. Medewerkers worden hierbij vanuit de organisatie optimaal ondersteund door personeelsbeleid en personeelsinstrumenten die het werkvermogen (inzetbaarheid) van</p>	4-2-2015	4-12-2015		€ 20.000		€ 0				
			Ons Tweede Thuis	Aalsmeer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in een veranderende organisatie				€ 10.000							
2014EUSF201198	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Jaegers is een innovatief ICT-bedrijf voor webdevelopment en e-commerce opdrachten. Om de continuïteit op lange termijn te waarborgen wil Jaegers, middels een bedrijfs- en organisatieanalyse, de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers en de organisatie analyseren en waar nodig verbeteren. Hiermee beoogt Jaegers de ambities van de onderneming in combinatie met de ambities van de werknemers te vergenaken en hieruit een aantal belangrijke actie- en aandachtspunten te onderkennen. De externe adviseur speelt hierin een belangrijke ondersteunende, begeleidende en faciliterende rol. Na het bepalen van de ambities en strategische doelstellingen van Jaegers wordt er bepaald welk soort werknemers Jaegers hiervoor nodig denkt te hebben. Het opstellen van functieprofielen, al dan niet samen met de werknemers, is een belangrijke vervolgstap. Vervolgens kunnen deze functieprofielen gespiegeld worden aan de huidige medewerkers om te inventariseren waar hun verbeterpunten liggen. Hierdoor kan Jaegers strategische keuzes gaan maken om bestaande werknemers te blijven binden en te bepalen welke nieuwe werknemers men wil aantrekken. Hierbij kan de</p>	17-12-2014	17-10-2015		€ 20.000				19-2-2016	Ingetrokken na verlies	
			Jaegers B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Healthy Jaegers				€ 10.000							
2014EUSF2011982	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>EAG is een gerenommeerde merkspecialist en onderhoudspartner voor voertuigen van het merk Mercedes. Het bedrijf telt 24 medewerkers, verdeeld over twee vestigingen.</p> <p>De markt is volop in beweging: flexibele mobiliteitsoplossingen, langere openingstijden van de vestigingen en het aanbieden van onderscheidende diensten. Deze ontwikkelingen vragen om een verdere professionalisering van het business model, waar EAG reeds de eerste stappen in heeft gemaakt. Dit heeft echter ook effect op de inzet van personeel en het karakter van personeelsbeleid. Om ook in de toekomst een gerenomeerd merkspecialist te blijven, moet de performance van EAG verder onder de loep worden genomen.</p> <p>Op dit moment wordt de basisbehoefte van HRM ingevuld. Het gaat dan om salarisverwerking, urenmutaties en de basis personeelsregistratie. Aan Topdirection is gevraagd om een voorstel meer te leggen waardoor de organisatie op HRM-niveau naar een hoger level wordt getild, te weten werknemers gezond en productief te houden en als organisatie het vermogen te hebben om in te kunnen blijven spelen op de marktveranderingen.</p> <p>Het uitdragen van dit beleid ligt bij de leidinggevenden. De focus zal in dit project ook komen te liggen bij het begeleiden van de leidinggevenden. Allereerst zal een organisatie scan worden gemaakt als nulmeting.</p> <p>Bij het opstellen van beleid en begeleiden van leidinggevenden kan bijvoorbeeld worden gedacht aan onderzoek naar de volgende zaken:</p>	20-12-2014	20-10-2015		€ 20.000	€ 9.016		€ 18.032			
			Excellent Automotive Venlo B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	EAG - HR-ondersteuning leidinggevenden				€ 10.000							

2014EUSF2011986	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project 'Duurzaam Leiderschap' bij Restaurant ChAteau St. Gerlach heeft als doel het ontwikkelen van leidinggevendend zodanig dat zij in staat zijn om leerprocessen in de organisatie te stimuleren. Als organisatie hebben we veelal vaktechnisch goed geschoold personeel in huis. De managementvaardigheden ontbreken veelal. In 2015 willen we deze vaardigheden bij onze leidinggevendend verder ontwikkelen. Het leren en ontwikkelen van de eigen vaardigheden is erop gericht om een cultuur te bewerkstelligen waarin zij ook in staat zijn om hun medewerkers te laten leren en ontwikkelen. We gaan dan ook concreet werken aan: -medewerkers inspireren en stimuleren om aan de steeds veranderende eisen te voldoen -realiseren van veranderingsprocessen -overnemen talenten aanboren -genereren van commitment en vertrouwen, dus Duurzaam Leiderschap: dingen gedaan krijgen voor en door andere mensen vanuit onze visie 'Samen maken wij de toekomst!'. Een belangrijk onderdeel binnen de ontwikkeling van Duurzaam Leiderschap is coaching van leidinggevendend. Vanuit de gedachte dat de leiders op het hoogste niveau binnen onze organisatie talentvol acteren, dat ze in contact staan met hun innerlijke drijfveren, hun authenticiteit en dat zij hun capaciteiten optimaal benutten. Een externe coach helpt deze leidinggevendend hun functioneren te verbeteren. Daarnaast zullen deze leidinggevendend, door eerst zelf coaching te ondergaan en te leren werken aan hun ontwikkelpunten, beter in staat zijn om hun eigen medewerkers hierin te begeleiden. Hierdoor	20-1-2015	20-11-2015		€ 19.800	€ 9.900	€ 19.800					
2014EUSF201199	DI	2014	Camille Oostwegel ChateauHotels --Restaurants / Restaurant Chateau St. Gerlach	Valkenburg a/d Geul	NL	n.v.t.	Duurzaam Leiderschap			19-2-2015	19-12-2015	€ 9.900	€ 20.000	€ 0					
2014EUSF2011990	DI	2014	YER Talent B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige YER medewerker	Dit project geeft advies en ondersteuning aan managers en medewerkers bij het herkennen van talent en effectief en productief leren inzetten van talenten binnen het werkveld. Zorg dat medewerkers excelleren door hen in te zetten op hun sterke punten en de dingen waar ze energie van krijgen en deze in balans te brengen en houden in lijn met de organisatiebeoeltingen.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0						
2014EUSF2011991	DI	2014	Timing Personeelsdiensten	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Talent in beweging	Het project 'De volgende stap' is in het leven geroepen om middels een complete scan van ons bedrijf na te gaan welke stappen er moeten worden gezet om ervoor te zorgen dat de werkprocessen goed op elkaar zijn afgestemd en of de mensen die deel uit maken van deze processen in staat zijn elkaar omhoog te trekken door kennis en vaardigheden structureel te delen maar dan op een dusdanige wijze dat het niveau van het bedrijf als totaliteit sterk wordt verbeterd. Concreet houdt dit in dat vanuit de invalshoek van veiligheid, duurzaamheid, inzetbaarheid, leereffect, kennis en vaardigheden het bedrijf zal worden geanalyseerd. De bevindingen zullen met de medewerkers in diverse sessies worden besproken en maatregelen worden gedacht. Daarbij is het waarschijnlijk dat bepaalde processen of de organisatie van de werkprocessen zullen worden aangepast. Verduurzaming houdt voor ons in dat meer wordt gerealiseerd door betere benutting van de kennis en vaardigheden, met voorkoming van incidenten op welk vlak dan ook en het	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 19.400							
2014EUSF2011992	DI	2014	Dieterman CV	Westerlee	NL	n.v.t.	De volgende stap	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de bewegredenen om te participeren in dit project niet voelen als bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	10-3-2015	10-1-2016	€ 9.700	€ 20.000			27-7-2015		ingetrokken na verlies		
2014EUSF2011994	DI	2014	Ruijters Financiële Diensten BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project	In de afgelopen jaren is het ROC Leiden op tal van terreinen geprofessionaliseerd. De organisatie speelt in op veranderingen in het onderwijs en op landelijke ontwikkelingen. In het strategisch beleid van ROC Leiden zijn deze keuzes terug te vinden. Deze koers is door het CvB al een aantal jaren geleden ingezet en begint zijn eerste vruchten af te werpen. Deze koers vraagt ook om veranderingen in de aanpak en uitvoering van het HRM-beleid. Naast het bewaken van het welzijn van medewerkers komt steeds meer het professioneel functioneren ter sprake en gaan de eisen omhoog. Gezien de leeftijdsopbouw van het personeel zullen deze veranderingen niet gemakkelijk verlopen. De uitvoering van het HRM-beleid is nu op het punt beland dat de begeleiding, de ondersteuning en de beoordeling van het professioneel functioneren in de vorm van evaluaties en gesprekken met de medewerkers cruciaal zijn voor de doorontwikkeling van de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs. Professionalisering van medewerkers is nodig om hen voor te bereiden op landelijke (onderwijskundige) ontwikkelingen die via	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			12-4-2016		ingetrokken na verlies		
2014EUSF2011996	DI	2014	Stichting ROC Leiden	Leiden	NL	n.v.t.	Begeleiding professionalisering medewerkers	Fase 1 van het project startte per 1 mei 2014 met Arbodienst als nieuwe Arbodienst, het werken met ADO's en landelijke Bedrijfsarts ADO's en viermaal 2e lijns specialisten op gebieden met een groot (hervals) risico. We zijn nu een half jaar verder en willen we ten aanzien van Vitaliteit graag starten met fase 2, wat zich onder andere gaat richten op gezondheidsmetingen, promotie gezond leven en begeleiding, PBM scan en fysieke belasting. Relevant voor ESF DI is de Health Scan die een prominent deel uitmaakt van dit project. Het voornemen is, in eerste instantie, te starten met alle operationele medewerkers (400 personen) en pas in tweede instantie met de Overhead medewerkers. Uitgaande van 24 deelnemers per dag, betekent dit in eerste instantie ongeveer 17 gezondheidsdagen. Het betreft een zeer vernieuwend initiatief dat gericht is op de gezondheid / welzijn van onze medewerkers. Tevens zal de garantie van gezond en productief personeel ook door onze (grote) opdrachtgevers gewaardeerd worden.	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 44.000					
			Reym BV	Amersfoort	NL	n.v.t.	Best practices Veiligheid en Gezondheid 2014-2015					€ 10.000							

2014EUSF2011997	DI	2014			NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	10-3-2015	10-1-2016	€ 20.000			27-7-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2011998	DI	2014	Ruijters Woningmakelaardij BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000	€ 9.236	€ 18.472		
2014EUSF2011999	DI	2014	Ketenzorg Friesland B.V.	Heerenveen	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	10-3-2015	10-1-2016	€ 20.000			27-7-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2012000	DI	2014	Ruijters Groep BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	6-1-2015	6-11-2015	€ 16.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2012001	DI	2014	Shock Media BV	Almelo	NL	n.v.t.	Shock Media klaar voor de toekomst	6-1-2015	6-11-2015	€ 8.000		€ 8.000		
2014EUSF2012002	DI	2014	widvank	Rijssen	NL	n.v.t.	Widvank ontwikkeling	3-2-2015	3-12-2015	€ 13.500	€ 6.750	€ 13.500		
2014EUSF2012004	DI	2014	Rodi Verspreidingsorganisatie	Noord-Scharwoude	NL	n.v.t.	Verbeteren interne organisatie	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 9.846	€ 19.692		
2014EUSF2012006	DI	2014	SKO Batavorum	Eist	NL	n.v.t.	Samen leren samen werken samen sterker	26-2-2015	26-12-2015	€ 12.683	€ 6.175	€ 12.350		
2014EUSF2012007	DI	2014	DearBytes B.V.	Beervijk	NL	n.v.t.	Inrichting Security Operations Center	17-12-2014	17-10-2015	€ 6.341	€ 20.000		18-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2012007	DI	2014	Prohost Security bv	Groningen	NL	n.v.t.	beter en veiliger	28-1-2015	28-11-2015	€ 19.800				
										€ 9.900				

2014EUSF2012008	DI	2014		NL	n.v.t.		Bij STG is in de periode 2011-2012 een onderzoek uitgevoerd onder een representatieve delegatie werknemers, lidliggende van de vertegenwoordigers van HR en OR met als doel om vast te stellen welke knelpunten er op dat moment en in de nabije toekomst ervaren worden rond duurzame inzetbaarheid. De opdrachtgevers van het onderzoek waren sociale partners in de sigarenindustrie die in hun cao hadden afgesproken dat er brede inventarisatie moest plaatsvinden naar de (on)mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid. Op basis van dit onderzoek zijn naast knelpunten ook mogelijke oplossingen benoemd (door de onderzoeksgroep zelf aangegeven). Een van de mogelijke oplossingen is om zowel vanuit werknemers- als werkgeverskant meer flexibiliteit te creëren in werk- en rusttijden. Werknemers geven aan behoefte te hebben aan een betere balans tussen werk en onder andere zorgtaken. De werkgevers geven aan meer behoefte te hebben aan flexibiliteit om beter te kunnen inspelen op dalen en pieken in de vraag, maar ook meer flexibiliteit ten aanzien van de uitwerking/effecten van een aantal bepalingen in de cao op de werkdagen van de werknemers. Op basis van dit onderzoek is door sociale partners in de periode 2013-2014 gekozen om te gaan	17-12-2014	17-10-2015	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200			
2014EUSF201201	DI	2014	Scandinavian Tobacco Group Eersel BV	Eersel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij STG	28-1-2015	28-11-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 9.600	€ 19.300		
2014EUSF2012010	DI	2014	Spring Holding BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 19.035	€ 9.517	€ 22.410		
2014EUSF2012012	DI	2014	SOVEE-	Amersfoort	NL	n.v.t.	In beweging	20-12-2014	20-10-2015	€ 9.517	€ 13.650	€ 6.824	€ 13.650		
2014EUSF2012014	DI	2014	Camille Oostwegel ChateauHotels - Restaurants / kruiserehotel	Valkenburg a/d Geul	NL	n.v.t.	Duurzaam Leren en Motiveren	20-2-2015	20-12-2015	€ 6.824	€ 20.000	€ 6.246	€ 12.493		
2014EUSF2012015	DI	2014	Elektro Theuws B.V.	Westerhoven	NL	n.v.t.	Theuws op weg naar 2016	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			7-4-2016	ingetrokken na verlies
2014EUSF2012016	DI	2014	Silver Hill International B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Silver Hill Heuvel Op	7-2-2015	7-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.992	€ 19.985		
			Rijk Zwaan	De Lier	NL	n.v.t.	Het bevorderen van een gezonde leefstijl			€ 10.000					

2014EUSF2012017	DI	2014			NL	n.v.t.	De gemeente Terneuzen wil onderzoek doen naar de arbeidsbelasting van de medewerkers in het kader van de duurzame inzetbaarheid in een continue veranderende organisatie. Landelijke (politieke) ontwikkelingen en daarmee gepaard gaande bezuinigingen hebben de gemeente genoodzaakt onder andere te besparen op personeelskosten. Daartoe is een deel van de medewerkers een 70%genaaide 60+ maatregel aangeboden waardoor vroegtijdig uitstroom tot de mogelijkheden behoorde. Ongeveer vijftienstig medewerkers hebben hiervan gebruik gemaakt. Dit is meer dan 10 procent van het totale personeelsbestand. De vrijevalen taken zijn (worden) verdeeld onder de bestaande medewerkers. Door verregaande digitalisering en de invoering van lean management probeert de gemeente de klant- en vraagerichte bedrijfsvoering nog efficiënter in te richten. Flexibele werktijden en plaatsafhankelijk werken behoren nu ook tot de mogelijkheden. Zeker in een publieke organisatie als de gemeente Terneuzen bepalen medewerkers voor een belangrijk deel het succes van de organisatie. Gemotiveerde medewerkers zijn heel belangrijk om de organisatie verder te ontwikkelen. Zij zorgen voor een positieve werksfeer waar met plezier gewerkt wordt. Daarbij ontstaat ook wellicht een hogere veranderings- en innovatiebereidheid die noodzakelijk is om hetzelfde lot zelfs anderen. Te veel taken liggen nog in 3 hand bij de directeur. Ervaren en geschoolde werknemers moeten meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgen waardoor er efficiënter gewerkt kan worden. Hierdoor kan het rendement stijgen, maar wordt gelijktijdig de arbeidsvreugde bij de werknemers vergroot. Dit vergroot het teamwork en de betrokkenheid bij het bedrijf.	6-1-2015	6-11-2015	€ 18.100	€ 7.625	€ 15.250			
2014EUSF2012018	DI	2014	Gemeente Terneuzen	Terneuzen	NL	n.v.t.	Medewerkeronderzoek Gemeente Terneuzen 2014	5-2-2015	5-12-2015	€ 9.050	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012019	DI	2014	Van der Putten Isolatie- en Plaatwerken BV	Helmond	NL	n.v.t.	Efficiency en delegeren	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201202	DI	2014	Farm Residence	Kortehemmen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Farm Residence	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	23-7-2015	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012020	DI	2014	Orbis Thuiszorg Westelijke Mijnstreek BV	Sittard	NL	n.v.t.	Weightloss ambassadeurs bij Orbis Thuiszorg West	25-2-2015	25-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012021	DI	2014	Rotie	Amsterdam	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken Rotie	14-1-2015	14-11-2015	€ 19.700	€ 9.400	€ 18.800			
2014EUSF2012022	DI	2014	Efteling BV	Kaatsheuvel	NL	n.v.t.	kwalificaties FML	4-12-2014	4-10-2015	€ 9.850	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2012023	DI	2014	SCT B.V.	Gilze	NL	n.v.t.	ICT Academy	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012023	DI	2014	Simadan Holding B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken medewerkers Simadan			€ 10.000					

2014EUSF2012024	DI	2014			NL	n.v.t.		Een praktisch toepasbaar Arbomanagementsysteem begint bij een praktische Risico inventarisatie waarin gevaaren worden geïdentificeerd, risico's worden beoordeeld en haalbare beheersmaatregelen worden vastgesteld, conform OSHAS 18001 norm 4.3.1. Hiermee zal de directie in staat zijn om een passend Arbobeleid te definiëren van waaruit Arbo doelstellingen worden vastgesteld en geïmplementeerd voor de relevante functies en niveaus binnen ROG. Deze R&E gaat hiermee verder en dieper dan de R&E met plan van aanpak zoals vereist vanuit de Arboret.	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000		€ 0			
			Rotterdam Offshore Group BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	ROG Arbo	Werkzaamheden: De scope van werkzaamheden die nodig zijn voor deze opdracht zijn o.a.: - Voorbereiding en uitvoeren van een Risico inventarisatie conform OSHAS 18001; - uitvoeren van interviews met de medewerkers - opstellen van een Arbobeleid, doelstellingen en programma; - Verificatie audit op bestaande procedures en werkwijze - Opstellen en aanpassen van procedures en registraties; - Kick-off meeting met personeel voorafgaand aan implementatie om medewerkers goed voor te lichten over de consequenties van het nieuwe systeem voor eigen werkwijze en duidelijkheid scheppen van de verwachtingen			€ 10.000					
2014EUSF2012025	DI	2014			NL	n.v.t.		Een groot deel van de organisatie verrijst. A.g.v. vergrijzing, ontgroening en een laag verloop is er een noodzaak om te anticiperen op de gesignaleerde problemen rondom de inzetbaarheid van werknemers. Tennant heeft de wens om pro-actiever op te treden en wil anticiperen op de problemen die zich voordoen ten aanzien van o.a. het ouderenbeleid en de daarbij behorende risico's, een meer planmatige aanpak. Dit betekent dat de organisatie de switch wil maken van verzuim- en re-integratiebeleid naar duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De wens in de organisatie is geuit om een ouderenbeleid te formuleren en wil dit graag uitbreiden naar een breder beleid waarbij de nadruk ligt op duurzame inzetbaarheid voor elke leeftijdscategorie. Door een organisatiescan uit te voeren wordt enerzijds meer inzicht verkregen in activiteiten die al ontsplooid worden en anderzijds waar meer aandacht aan moet worden besteed om de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers te bevorderen. Dit wordt gedaan aan de hand van een projectplan waarin alle	5-12-2014	5-10-2015	€ 14.200	€ 6.450	€ 12.900			
			Tennant NV	Uden	NL	n.v.t.	Organisatiescan en beleid Duurzame inzetbaarheid				€ 7.100					
2014EUSF2012026	DI	2014			NL	n.v.t.		FC Groningen is een voetbalclub die uitkomt in de Nederlandse eredivisie. De organisatie is continu in ontwikkeling om haar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen de spelers, maar ook de staf en medewerkers binnen de organisatie. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor de organisatie. FC Groningen Beheer BV wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkdag, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Om dit beide te realiseren zal	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			FC Groningen Beheer	groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid FC Groningen Beheer BV				€ 10.000					
2014EUSF2012027	DI	2014			NL	n.v.t.		FC Groningen is een voetbalclub die uitkomt in de Nederlandse eredivisie. De organisatie is continu in ontwikkeling om haar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen de spelers, maar ook de staf en medewerkers binnen de organisatie. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor de organisatie. FC Groningen BV wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkdag, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Om dit beide te realiseren zal geïnvesteed gaan worden in de	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			FC Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid FC Groningen BV				€ 10.000					
2014EUSF2012028	DI	2014			NL	n.v.t.		Hatrick Media BV is een dochteronderneming van FC Groningen, maar opereert als een zelfstandig mediabedrijf. Daarnaast heeft het bedrijf samenwerkingsverbanden met diverse (sport)clubs en organisaties. Hatrick Media BV is gespecialiseerd in gedrukte uitgaven. In de afgelopen jaren is het bedrijf een grote speler geworden in het mediavak en realiseren zij diverse uitgaven voor vele opdrachtgevers. Hatrick Media BV richt zich op de Nederlandse sportwereld, het bedrijfsleven, onderwijs, zorg en (semi)overheidsinstellingen. Hatrick Media BV opereert in een zeer concurrentie intensieve omgeving, waar onderscheidend vermogen van groot belang is. Dit onderscheidend vermogen is vaak zichtbaar in de mensen die gezamenlijk de organisatie bouwen. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkdag, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Om dit beide te realiseren zal geïnvesteed gaan worden in de arbeidsorganisatie.	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Hatrick Media	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hatrick Media BV				€ 10.000					
2014EUSF2012029	DI	2014			NL	n.v.t.		Euroborg Horeca BV is een dochteronderneming van FC Groningen, maar opereert als een zelfstandig horecabedrijf. Euroborg Horeca BV biedt diverse ruimtes om te vergaderen, te borrelen, te dineren of te feesten. Voor iedere groep is een ruimte beschikbaar, alles is mogelijk. Lunchen, dineren, een proeverij of een rondleiding door het stadion van FC Groningen, Euroborg Horeca BV regelt het. Het onderscheidend vermogen komt binnen de horeca branche vaak tot uiting door middel van de medewerkers die het gezicht vormen naar buiten. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkdag, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Om dit beide te realiseren zal geïnvesteed gaan worden in de arbeidsorganisatie.	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Euroborg Horeca	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Euroborg Horeca BV				€ 10.000					
2014EUSF201203	DI	2014			NL	n.v.t.		Euroborg Horeca BV wil daarom een onderzoek laten uitvoeren naar de	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Van Delft Installatie BV	Drunen	NL	n.v.t.	Duurzame bijdrage aan de familie	Van Delft Installatie (VDI) is een installatiebedrijf met 140 medewerkers in dienst. VDI start in november met het project 'Duurzame bijdrage aan de familie'. Het project sluit aan op eerdere initiatieven op het vlak van duurzame inzetbaarheid en is de concrete vertaling van 'A&O' van de kernwaarden van de organisatie: familie? De ander is belangrijk voor ons? Door de toename van ouderen binnen het bedrijf en werknemers die voor een lange periode eenzelfde functie bekleeden, kan het bedrijf geen tot weinig ruimte bieden aan de doorstroom en groei van het huidige personeel. Dit betekent dat de kernwaarde 'familie' niet volledig tot haar recht komt en dat medewerkers niet altijd optimaal bijdragen aan de organisatie. VDI wil een werkomgeving bouwen die de werknemer in staat stelt duurzaam bij te dragen en hen stimuleert attitude, kennis, ervaring en motivatie te ontwikkelen die nodig zijn om hun mogelijkheden daadwerkelijk te benutten. In het project verstevigen we het fundament voor de duurzame bijdrage van onze medewerkers. Het project wordt middels 6 thema's ingevuld: 1. Bedrijfsaanpak & inventarisatie 2. Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers 3. Bouwen van een leercultuur voor werknemers 4. Aanpassen van de organisatie van het werk 5. Stimuleren van interne mobiliteit 6. Bevorderen van een flexibele werkcultuur Voor ieder thema geldt dat we een advies met implementatieplan opstellen.			€ 10.000					

2014EUSF2012030	DI	2014			NL	n.v.t.		Doorduin is gespecialiseerd in seniorenmode. Verkoop vindt plaats via de winkel, webwinkel en een rijdende winkel. Met deze rijdende winkel organiseren we modeshow- en verkoopdagen in zorgcentra door heel Nederland. Door de nieuwe wet werk en zekerheid die per 1 januari 2015 van kracht wordt, is de huidige manier van werken met de flexibele arbeidskrachten (die op basis van min-max contracten voor bepaalde tijd werken) ten behoeve van de verkoop bij zorgcentra in strijd met de hiervoor genoemde wet. Door de huidige ontwikkelingen in de zorgsector is het bedrijfsmatig niet verantwoord de flexibele arbeidskrachten een vaste aanstelling te geven, maar doorgaan met de huidige werkwijze kan ook niet. De omzet die door deze verkoop wordt behaald is wel een substantieel deel van de totale omzet. Dat betekent dat de nieuwe wet een bedreiging vormt voor de continuïteit van de onderneming. Voor een duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers is het van wezenlijk belang om ons hierop voor te bereiden en aan te passen.	17-1-2015	17-11-2015		€ 17.500			€ 0		
2014EUSF2012031	DI	2014	Doorduin seniorenmode bv	Bodegraven	NL	n.v.t.	Werk en zekerheid bij Doorduin Seniorenmode	We willen daarom een extern adviseur inschakelen die ons ondersteunt om tot	18-12-2014	18-10-2015	€ 8.750		€ 20.000				
2014EUSF2012032	DI	2014	AVM Service bv	Amsterdam	NL	n.v.t.	verduurzamen inzetbaarheid medewerkers organisatie	Het project heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten door het verbeteren en/of vernieuwen en innoveren van werkwijze binnen de organisatie. De thema's hierbij zijn; gezond en veilig werken, het creëren en uitbouwen van een cultuur waar medewerkers permanent worden geschoold en het verbeteren en optimaliseren van de bedrijfsprocessen waardoor het werk op optimale wijze georganiseerd kan worden. Het in snel tempo veranderende krachtveld van de markt en de positie in de bedrijfskolom waarin het bedrijf zich bevindt eist efficiency en productiviteit van de processen en de mensen. Hiervoor zijn enerzijds zelfstandige, zelfredzame medewerkers en anderzijds het optimaliseren van de processen essentieel. Het aanpassen en innoveren van de bedrijfsprocessen op de veranderende eisen en krachten vanuit de opdrachtgevers, leveranciers en andere belanghebbenden is noodzakelijk om de continuïteit de komende jaren verder te borgen en de inzet van onze medewerkers op duurzame wijze te realiseren. Om dit te realiseren willen we externe adviseur(s) inzetten. De	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000		€ 12.000		€ 14.671		
2014EUSF2012033	DI	2014	Buddy Netwerk	Den Haag	NL	n.v.t.	Buddy Netwerk - leren zichtbaar te worden	In het project worden de interne en externe zichtbaarheid van (s) Buddy Netwerk en haar medewerkers d.m.v. het ontwikkelen van een leercultuur vergroot. Daarmee kan de organisatie beter inspelen op externe ontwikkelingen en wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot. Het project is opgezet als leertraject. Met hulp van de adviseur voeren medewerkers in groepsbijeenkomsten (aangevuld met partners uit de buitenwereld) en individuele coaching sessies de dialoog over: ? Patronen en factoren die zichtbaarheid van de organisatie en haar medewerkers belemmeren of juist versterken; ? Hoe de organisatie beter kan leren en innoveren en wat daar voor nodig is aan middelen (o.m kennissystemen), afspraken (o.m. wenselijk gedrag), structuren, overlegvormen (dagstarten e.d.), soorten projecten (o.m. proeftuinen), samenwerkingsverbanden, HR-instrumenten (jobrotation e.d.) etc.; ? De eigen kracht van de medewerkers en wat nodig is om deze duurzaam te versterken. Hoe gaan medewerkers zelfstandig zondenemen? met deze kracht (doen waar je goed in bent en dat zichtbaar maken) en hoe andere daaraan kunnen bijdragen (het leren van elkaar); ? Welk type leiderschap nodig is. De adviseur stelt op basis van de dialoog een plan op en begeleidt de organisatie bij de invoering ervan. Op een experimenterende wijze gaan de medewerkers aan de slag met de ideeën uit het plan. Zij reflecteren over hun ervaringen, delen deze en ontwikkelen zo nieuwe kennis. De leidinggevende	30-1-2015	30-11-2015	€ 6.000	€ 14.250	€ 7.124	€ 14.250			
2014EUSF2012034	DI	2014	Ploegam bv	Vinkel	NL	n.v.t.	Ploegam verbeterstag	Bedrijfs- en organisatieaspecten - aanpassen organisatie van het werk - leercultuur voor werknemers. 1 Klanten bieden nieuwe contractvormen aan. Huidig handboek en werkwijze geschikt maken voor deze nieuwe contractvormen. In samenwerking met alle medewerkers deze nieuwe contractvormen eigen maken en verbetertrajecten opzetten en implementeren. Tevens zoveel mogelijk bedrijfsprocessen automatiseren volgens nieuwe contractvormen, zodat eenduidig kan worden gewerkt en duidelijkheid bij medewerkers wordt gecreëerd. 2 Zorgen dat de medewerkers voor de nieuwe contractvormen worden opgeleid. Kennis op het gebied van UAV-GC, SE, IPMA, SEB, etc. is hiervoor nodig. 3 HRM-scan laten maken, waarin duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen t.a.v. gezond, veilig en productief werken, flexibele werkcultuur en arbeidsijdmanagement worden bekeken. Naar aanleiding van de diagnose en advies, verbetertrajecten inzetten, testen en implementeren. Arbeidsvoorwaarden en processen t.a.v. HRM professionaliseren. Waar	26-2-2015	26-12-2015	€ 7.124	€ 12.975			21-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012035	DI	2014	Du Gardijn verzuimmanagement BV	Enschede	NL	n.v.t.	Samen duurzaam inzetbaar	De toekomst van Arbodiensten is onzeker, er wordt door vakbonden aangestuurd op een stelselwijziging die ingrijpend te noemen is. Na het invoeren van de arbodiensten en daarmee de privatisering van de bedrijfsgezondheidszorg is het verzuim gedaald. De overheid meent nu de verzuimbegeleiding en de preventie te moeten loskoppelen. De rol en plek van de bedrijfsarts is discussiepunt. Ook het toenemende aantal zzp-ers zorgt voor aandacht van velen hoe in de toekomst om te gaan met zieke zzp-ers. Met het oog op de toekomst en de politieke beslissingen is het van belang voor Du Gardijn om haar eigen toekomst zeker te stellen en daarmee ook haar eigen mensen duurzaam inzetbaar te houden. Het mag niet langer zo zijn dat invloeden van buitenaf de innerlijk rust binnen de organisatie verstoren en wil Du Gardijn de toekomst voor blijven en zodanig ontwikkelen in mens en organisatie dat zij beiden altijd overeind blijven en dus samen duurzaam inzetbaar.	18-12-2014	18-10-2015	€ 6.487	€ 19.700	€ 9.850	€ 19.700			
2014EUSF2012036	DI	2014	Baas B.V.	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Via veiligheidscultuur naar duurzame inzetbaarheid	Dit wetenschappelijke onderzoek blijkt dat de cultuur van een organisatie een belangrijke basis is voor een medewerker voor de uiteindelijke keuze om veilig of juist onveilig te werken. De veiligheidsladder van Prorail en de VeiligheidsCultuurScan van Aboma zijn tools om de veiligheidscultuur in kaart te brengen. De ladder heeft vijf niveaus (van 'pathologisch' tot 'generatief'). De cultuur binnen Baas B.V. is in 2011 vastgesteld op niveau 3, berekend. Baas B.V. heeft zich toen ten doel gesteld om in 2016 de veiligheidscultuur met een niveau verhoogd te hebben naar 'proactief'. In deze fase gedragen de leidinggevenden zich als veiligheidscoach en tonen medewerkers het gedrag om bewust veilig te werken tenzij ongevallen te voorkomen en met respect voor arbeidsomstandigheden onder andere op het gebied van fysieke belasting, die zijn gericht op een langdurige inzetbaarheid van medewerkers gedurende de volledige loopbaan. In de afgelopen jaren heeft Baas B.V. stevig geknust in de ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers door in te zetten op het verbeteren van het veiligheidsbewustzijn en -gedrag. Zowel op strategisch, tactisch als uitvoerend niveau zijn medewerkers getraind en aan de slag	28-1-2015	28-11-2015	€ 9.850	€ 12.500	€ 6.100	€ 12.200			
2014EUSF2012037	DI	2014	Van Oort - Van Oort public affairs en communicatie	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzaam Talent	Het project Duurzaam talent bij Van Oort & Van Oort het tot doel het stimuleren van duurzame ontwikkeling en talentontwikkeling. Daartoe wil de organisatie een context bieden waarin dit kan worden toegepast en investeren in zowel de ontwikkeling van de individuele professionals als in het team door versterken van het persoonlijk leiderschap en de versterking van het team. Beknopte projectomschrijving Een talent is een eigenschap van een persoon die in de juiste context snel kan leiden tot bezieling en duurzame excellente prestaties. Eigenschap duidt aan dat een talent het resultaat is van een natuurlijke aanleg of potentieel, de ontwikkeling daarvan en een stimulerende omgeving. Het hebben van een talent volstaat niet in de werkcontext; een medewerker moet het mogen, kunnen toepassen (context) en moet het ook met hart en ziel willen inzetten (bezieling). De organisatie neemt de talenten van de medewerkers als uitgangspunt. Er wordt gekeken hoe en waar de talenten van medewerker ingezet kunnen worden. Basis hiervoor vormt het talentbeleid. Rekening houdend met de werkcontext worden voor medewerkers rollen gecoördineerd die aansluiten bij hun talenten en de gewenste ontwikkeling daarvan. Zo wordt een bijdrage geleverd aan de realisatie van de persoonlijke, team- en organisatiedoelstellingen. Aanpak 1. Ontwikkelen competentie management 2. Ontwikkelen talentbeleid 3. Intake 4. Individuele coaching van medewerkers			€ 6.250						

2014EUSF2012037	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project om de bedrijfsprocessen te verbeteren en het verkrijgen van advies, om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te vergroten zodat zij tot op hogere leeftijd gezond en gemotiveerd kunnen blijven en doorwerken, vast te stellen welke processen verbeterd moeten worden.	17-1-2015	17-11-2015		€ 18.000	€ 9.000	€ 18.139			
2014EUSF2012039	DI	2014	The Sun Factory	Bergum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid SunFactory	Het uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan als basis voor het verandertraject binnen Hemink Groep. Het begeleiden van de directie en de leidende coalitie in de implementatie van het verandertraject. De analyse van de knelpunten bij de werking van het automatiseringssysteem en de oplossing van die knelpunten, zowel organisatorisch als functioneel. Aanpassen van de organisatiestructuur, processen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Diversifiëren van het business model. Verbeteren van de interne kwaliteit-, veiligheid- en milieuprocessen. Invoeren van (een structuur van) toolbox opstartmeetings en werkplekspecties. Invoeren van HR management, incl. flexibiliteit, stimuleren mobiliteit en arbeidsledenmanagement. Bevorderen van ketensamenwerking in de	30-1-2015	30-11-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 9.150	€ 18.300			
2014EUSF201204	DI	2014	Hemink Groep B.V.	Borne	NL	n.v.t.	Hemink Groep naar een gezonde toekomst	Aanemersbedrijf C. van Dillen en Zoon B.V. maakt de laatste jaren een behoorlijke groei door. Dit resulteert in ontwikkelingen op het gebied van projectaanpak (nieuwe werkmethode, nieuwe technieken), personeel (nieuwe medewerkers, inhuur van medewerkers, samenwerking binnen projecten) en organisatiestructuur. Deze ontwikkelingen hebben een grote impact op de VGM (Veiligheid, Gezond en Milieu) activiteiten van de onderneming. Om een veilige en gezonde werkomgeving, voor nu en in de toekomst, te bieden aan onze medewerkers, willen wij investeren in het optimaliseren van onze VGM-organisatie.	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012040	DI	2014	Aanemersbedrijf C. van Dillen en Zoon B.V.	Culemborg	NL	n.v.t.	VanDillenProjectVGM1415	Na inventarisatie en analyse van alle VGM-activiteiten worden de knelpunten, verbeterpunten en wensen bespreekbaar gemaakt op alle relevante functies en niveaus. De gekozen oplossingen worden vervolgens verwerkt in relevante documenten en worden geïmplementeerd.	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 16.000					
2014EUSF2012041	DI	2014	Bestuursdienst Ommen-Hardenberg	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De directie van de Bestuursdienst Ommen-Hardenberg vindt het belangrijk medewerkers te stimuleren in hun ontwikkeling, om hen zo duurzaam inzetbaar te houden. Een ontwikkeling begint op het moment van bewustwording van de eigen talenten, drijfveren en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit wil de Bestuursdienst bij medewerkers stimuleren.	21-1-2015	21-11-2015	€ 8.000	€ 17.000	€ 8.343	€ 16.688			
2014EUSF2012042	DI	2014	Dienstencentrum	Amstelveen	NL	n.v.t.	Bevorderen bevoegdheid medewerkers	Door de veranderende markt en daardoor de veranderende focus van het bedrijf wordt er een andere manier van werken en een andere houding gevraagd van de medewerkers. Wij werken onder andere steeds meer en nauw samen met zelfstandige professionals. Dat vraagt ook om een andere houding en manier van werken van onze medewerkers. Om ook in de toekomst de medewerkers aan het werk te kunnen houden is het van groot belang dat zij in ons veranderingsproces meegaan, mee willen en ook mee kunnen. Wij willen er onder andere voor zorgen dat de medewerkers bevoegd, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk kunnen blijven binnen het bedrijf. Het project dat wij willen starten is dan ook gericht op onderzoek naar de bevoegdheid van de medewerkers. De activiteiten die wij willen gaan uitvoeren zijn: - Uitvoeren duurzame inzetbaarheidscan. Deze scan zal ons HR-beleid langs de lat van duurzame inzetbaarheid legt. Het zal ons een spiegel voor houden van het huidige beleid in ons bedrijf en geeft aan waar en hoe wij ons HR-beleid verder kunt optimaliseren. Het instrument is ontwikkeld met ondersteuning en goedkeuring van het Ministerie van Economische Zaken. - Advies inwinnen over hoe wij periodiek de bevoegdheid (en daarbij ook de	10-3-2015	10-3-2016	€ 8.500	€ 16.600					
2014EUSF2012043	DI	2014	Dutch Grill Specialties b.v.	Tilburg	NL	n.v.t.	Werken tot aan je pensioen bij de DGS Group	Het project dat wij willen gaan inzetten is tweeduidig: enerzijds de veiligheidscultuur (veilig en gezond werken) verbeteren en daarnaast willen wij de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verhogen. Het werk binnen de DGS Group is lichamelijk zwaar. We merken dat weinig productiemedewerkers het pensioen halen zonder lichamelijke klachten. Ons vertuur wordt ook met name veroorzaakt door lichamelijke klachten die veelal arbeidsgerelateerd zijn. Daarnaast hebben wij veel regels op het gebied van veilig werken. We merken tijdens audits dat de veiligheidscultuur verbeterd moet en kan worden.	12-2-2015	12-12-2015	€ 8.300	€ 15.325	€ 7.662	€ 15.325			
2014EUSF2012044	DI	2014	Ploegam Noord B.V.	Geffen	NL	n.v.t.	Ploegam Noord verbeterstag	Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers. - Bedrijfs- en organisatiescan - aanpassen organisatie van het werk / verhogen productiviteit - leercultuur voor werknemers. 1 HRM-scan laten maken, waarin duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen t.a.v. grond-, veilig-, en productief werken, flexibele werkcultuur en arbeidsledenmanagement worden bekeken. Naar aanleiding van de diagnose en advies, verbetertrajecten inzetten, testen en implementeren. Arbeidsvoorwaarden en processen t.a.v. HRM professionaliseren. Waar mogelijk deze zaken tevens automatiseren. 2 Klanten bieden nieuwe contractvormen aan. Huidig handboek en werkwijzen geschikt maken voor deze nieuwe contractvormen. In samenwerking met alle medewerkers deze nieuwe contractvormen eigen maken en verbetertrajecten opzetten en implementeren. Tevens zoveel mogelijk bedrijfsprocessen automatiseren volgens nieuwe contractvormen, zodat eenduidig kan worden gewerkt en duidelijkheid bij medewerkers wordt gecreëerd. 3 Zorgen dat de medewerkers voor de nieuwe contractvormen worden opgeleid.	12-2-2015	12-12-2015	€ 7.662	€ 15.325	€ 7.662	€ 15.325			
2014EUSF2012045	DI	2014	BLM Wegenbouw B.V.	Wessem	NL	n.v.t.	BLM duurzame inzetbaarheid	BLM Wegenbouw is een specialist in civieltechnische werken. Met 45 medewerkers is BLM vooral actief in Limburg en Brabant. BLM Wegenbouw beschikt over een gecertificeerd managementsysteem. Er zijn echter diverse waarnemingen dat dit in de praktijk niet goed functioneert en dat de medewerkers en leidinggevendend zich binnen de processen niet volgens verwachting gedragen. Dit leidt tot onnodige kosten, boetes en klachten, en kan de veiligheid en gezondheid in gevaar brengen. De redenen voor afwijking van de processen zijn divers, de subjectieve beleving van de richtlijnen is anders dan bedoeld, medewerkers hebben te weinig inzicht in de achtergrond en bedoeling van de processen, men ervaart het als een keurslijf en als ondoelmatig. Het project betreft het ontwikkelen van kennis en vaardigheden van het uitvoerend personeel en het middenkader om op een effectieve en efficiënte manier de werkprocessen te organiseren en uit te voeren volgens het constante verbeteringsconcept. Deze vaardigheden betreffen communicatie, het organiseren en beheersen van primaire en ondersteunende processen, het situationeel leiding geven en Bidding ontvangen binnen de context van het BLM beleid en management systeem.	20-1-2015	20-11-2015	€ 8.800	€ 17.600			25-6-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012046	DI	2014	Technisch Centrum Jansen B.V.	Urhuizen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Technisch Expert Jansen	*Technisch Centrum Jansen BV is een totaal installatiebedrijf met werkzaamheden op het gebied van elektra -, gas -, water - en cv-installaties. Opdrachtgevers zijn particulieren, aannemers, bedrijven, woningstichtingen en gemeenten. Henk Jansen werkt al sinds 1991 voor het bedrijf en heeft het bedrijf in juni 2002 overgenomen. Sinds elf jaar is Henk Jansen de eigenaar van Technisch Centrum Jansen B.V. en hij wil het bedrijf laten groeien in zowel kennis als qua marktgebied. Het is nu noodzakelijk om een grote stap voorwaarts te maken, aangezien de concurrentie ook niet stil zit. Technisch Centrum Jansen B.V. wil blijven investeren en innoveren om aan de toenemende vraag naar duurzame oplossingen te voldoen. In goede samenwerking met alle ketenpartners streeft Technisch Centrum Jansen B.V. naar een marktbepalende rol als installateur. Een thema dat bij Technisch Centrum Jansen B.V. hoog in het vaandel staat, is het verhogen van de productiviteit en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door inzichten in trends en uitkomsten van analyses te leren gebruiken in de aansturing van de organisatie, kan men verbeteringen doorvoeren op de juiste onderwerpen. Het loont voor Technisch Centrum Jansen B.V. en medewerkers om duurzame inzetbaarheid de juiste aandacht te geven en dat op een goede manier meetbaar te maken. Een bijkomend onderdeel van bovenstaande voornemens is dat de heer Jansen bezig wil zijn.	22-1-2015	22-11-2015	€ 8.800	€ 18.500	€ 9.168	€ 18.337			
											€ 9.250						

2014EUSF2012047	DI	2014	ZorgMatch BV	Tilburg	NL	n.v.t.	ICT Academy ZorgMatch	ZorgMatch is een softwareleverancier, gespecialiseerd in het ontwikkelen van informatiesystemen voor de zorg- en gemeentemarkt. Men heeft een periode van snelle organische groei achter de rug, welke men grotendeels heeft opgevangen met het inlenen van IT-specialisten. De groei van deze inleners zorgde in 2013 voor een toenemende scheve verhouding tussen eigen medewerkers en inleners. Dit begon impact te hebben op de continuïteit van de activiteiten, strategie en doelstellingen. Vanaf eind 2013 is men gestart met het werven van nieuwe medewerkers binnen de eigen organisatie. Binnenhalen is ADAQ, maar behouden van kwaliteit van medewerkers en dit ontwikkelen is een tweede cruciale factor. Men is zich bewust van het feit dat men (HR) tools moet gaan ontwikkelen om de medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en ze de mogelijkheden te bieden zicht te ontwikkelen. Behoud van medewerkers en het bieden van carrièremogelijkheden is een essentieel punt van aandacht en staat centraal. Dit zal leiden tot groei en behoud en een matige uitstroom van medewerkers na de inwerkperiode. Belangrijk voor behoud cultuurwaarden, interne groei van medewerkers, aanmerkelijk hogere productiviteit en efficiency. Ontwikkeling van een leercultuur voor werknemers: - Ontwikkeling van een ACADEMY-kader afgestemd op de interne werkzaamheden. - Ontwikkeling van een platform van kennis en talent - Bieden van een spectrum van opleidingen waarin onderling samenwerking erg belangrijk is met als aandachtsvelden innovatieve en actuele software-technieken. - profielvorming: helderheid in persoonlijke doelen (SMART principes).	30-1-2015	30-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012048	DI	2014	Gemeenschappelijke Regeling Cocensus	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Cocensus Vitaal	Cocensus is een gemeenschappelijk regeling (GR) van 12 gemeenten. In deze GR zijn de uitvoeringswerkzaamheden in het kader van de Wet waarderend uitvoeren zaken (Wet WOZ), de heffing en invordering van diverse gemeentelijke belastingen ondergebracht. De deelnemende gemeenten kijken met een kritische blik mee over onze schouders. Dat vraagt om een snelle, soepele en vooral kundige dienstverlening. Werknemers staan continu voor de opdracht hieraan te voldoen en mee te bewegen met veranderingen, zodat zij ook in de toekomst productief kunnen zijn. Daarbovenop komt dat de decentralisatie van overheidstaken, de gewijzigde relatie tussen burger en overheid en de toegenomen digitalisering leiden tot wijzigingen in ons werk, veranderingen in de arbeidsverhoudingen, taakverbreding en herverdeling. Cocensus heeft in toenemende mate behoefte aan personeel, dat op een hoger niveau functioneert en breder inzetbaar is. Aan medewerkers worden andere eisen gesteld, zowel qua kennis als qua vaardigheden. Ook zijn de arbeidsomstandigheden aan verandering onderhevig. Het frequent en langdurig werken met computers leidt tot sedentair gedrag en verhoogt het risico op ziekte en sterfte. Cocensus heeft baat bij vitale medewerkers met een gezonde leefstijl.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012049	DI	2014	Waterschap Hollandse Delta	Ridderkerk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid personeel	De toenemende werkdruk bij het Waterschap Hollandse Delta vormt de basis voor dit verbeteringstraject. Het doel van dit project is om medewerkers efficiënter en effectiever om te laten gaan met de toenemende stroom aan informatie en werkt dat op hen afkomt. De beleving van de toenemende werkdruk gaat inmiddels ten koste van de gemiddelde prestatie, kwaliteit en resultaten. Met dit als uitgangspunt heeft de organisatie besloten een traject te starten waarbij deelnemers handvaten krijgen om beter met de toenemende werkdruk om te gaan. Enkele onderwerpen die in praktijksessies besproken en getraind worden zijn: -Leren van (in)effectieve werkgewoonten -Herkennen van (in)effectieve werkgewoonten -Verbinden en zichtbaar maken van persoonlijke doelen met organisatiedoelen -Organisatie en inrichting van het persoonlijke werkproces -Werkritmes, time-management en pro-actief sturen en bijsturen -Optimaliseren van zelfmanagement en persoonlijk leiderschap -Verminderen van werkdruk, ruis, onduidelijkheid en energieverlies -Leren onderscheiden van automatisch werken van bewust werken.	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 14.300	€ 0				
2014EUSF201205	DI	2014	Cornelissen Transport BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid medewerkers Come	Tijdens het gehele traject zal de medewerker centraal staan. Er zal duidelijke o...	16-1-2015	16-11-2015	€ 7.150	€ 20.000					
2014EUSF2012050	DI	2014	Hobij international Work force BV	Veghel	NL	n.v.t.	Veiligheid optimaal	De toenemende behoefte en vraag naar innovatieve en milieu vriendelijke technieken en veranderende bedrijfsprocessen vraagt om organisatorische aanpassingen. Voor medewerkers vraagt dit mogelijk gedragsverandering en meer kennis en vaardigheden op te doen om mee te kunnen. Deze ontwikkeling zal aanpassingen geven in de bedrijfsprocessen, waarbij Midt door het opstarten van haar project, de bedrijfsprocessen wil herijken en de inzetbaarheid van de medewerkers duurzaam wil verhogen en verbeteren	10-2-2015	10-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.500	€ 0			
2014EUSF2012051	DI	2014	Hooogeveen Plants BV	Hazerswoude-Dorp	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Hooogeveen Plants BV	Helaas worden ook wij geconfronteerd met bedrijfsongevallen. Deze ongevallen vinden plaats bij onze opdrachtgevers aan wie onze medewerkers ter beschikking gesteld worden. Hoewel onze opdrachtgevers vanzelfsprekend verantwoordelijk zijn voor de veiligheid, hebben wij als uitzendorganisatie ook een rol in het voorkomen van bedrijfsongevallen. Deze rol bestaat eruit dat we de medewerkers conform de op ons rustende doorgeleidingsplicht voortgaand informeren over de aanwezige risico's. Dit geschiedt op dit moment onder meer aan de hand van als zodanig aanwezige functiegebonden arbochecklisten. In het kader van het verder optimaliseren hiervan willen wij een maatwerk veiligheidstraining laten ontwikkelen die elke HOBij medewerker voortdat deze gaat starten doorlopen moet hebben. Dit leidt tot een betere bewustwording onder onze medewerkers omtrent (veiligheids)risico's en hun eigen rol hiern. We willen een maatwerk tool ontwikkelen met een afsluitende toets gericht op veiligheid en veilig werken. Het project zal bestaan uit de volgende fasen: - inventarisatie van de wensen / verwachtingen eisen waar de training aan moet voldoen rekening houdend met de branches waarin we actief zijn; - de uitwerking van een eerste concept versie - het doorvoeren van aanpassingen / wijzigingen - testfase - implementatiefase - evaluatie en eventuele bijstelling Indien we de beschikking hebben over een dergelijke tool zijn we in staat om het team veiligheid / duurzaamheid op een effectieve, flexibele en bij te zetten.	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 18.750	€ 9.011	€ 18.022			
2014EUSF2012052	DI	2014	WVO Zorg	Vlissingen	NL	n.v.t.	Zelfroosteren als sociaal innovatief instrument	Duurzame inzetbaarheid voor medewerkers van Hooogeveen Plants BV: verhoogde de leercultuur binnen het bedrijf. Medewerkers zullen door het toepassen van risicomanagement vaststellen waar ze onvoldoende kennis of vaardigheden hebben. Ze leren hoe ze kunnen leren van collega's, hoe zij zelf op dit vlak kunnen bijdragen aan collega's en welke verantwoordelijkheid een ieder hierin heeft. In dialoog leren ze hoe ze hun eigen omgeving in het bedrijf kunnen aanpassen waardoor ze competentier, gemotiverder en productiever in hun werk zullen zijn. Hooogeveen Plants ontwikkelt zich in hoog tempo. Als gevolg hiervan moeten ze andere competenties ontwikkelen zodat medewerkers zich intern kunnen mobiliseren en mee kunnen gaan in de groei. Een nieuwe leercultuur. De komende jaren staat WVO Zorg voor grote uitdagingen op personeelsgebied. De noodzaak om slimmer te werken en meer en beter te presteren tegen lagere kosten wordt steeds groter. De arbeidsmarkt wordt snel knap en verandert structureel. In de concurrentie kan WVO Zorg zich vooral onderscheiden door de inzet van vitale en betrokken medewerkers. WVO Zorg wil haar medewerkers optimaal faciliteren om in iedere fase van het leven vitaal (gezonder en veilig) en plezierig te werken. Dit met vakmanschap, trots en zelfvertrouwen. WVO Zorg wil dat medewerkers haar als een goede werkgever ervaren en de medewerkers duurzaam inzetbaar worden c.q. blijven. WVO Zorg wil zich onderscheiden als een werkgever die zoekt naar combinaties, waarin zowel de behoeften van de zorgverleners als die van de medewerkers centraal staan. Zij is van mening dat de behoefte aan flexibiliteit bij de invulling van arbeidstijden groter is dan voorheen. Voor de medewerker is het belangrijk om de werkactiviteiten en de privéactiviteiten maximaal op elkaar af te stemmen. De organisatie heeft belang bij het goed afstemmen van de inzet op het werksituatiedoor. Hiertoe start WVO Zorg vanaf 1-1-2015 een pilotproject implementatie	14-1-2015	14-11-2015	€ 9.374	€ 20.000	€ 8.407	€ 17.700			
2014EUSF2012053	DI	2014	Gemeente Enschede	Enschede	NL	n.v.t.	Voorlichting Fysieke Belasting Uitvoerende Dienst	De afdeling Bedrijfs- en managementondersteuning (BMO) houdt zich onder andere bezig met veiligheid- en arbeidsomstandigheden binnen de gemeentelijke organisatie (Enschede). Een aantal organisatieonderdelen betreft met name uitvoerende diensten. Specifiek gaat het om de werkgebieden 'groen, grijs en sport', waar medewerkers problemen ondervinden op het terrein van fysieke belasting. Van belang is een aanpak gericht op de ergonomie en het houdings- en bewegingsgedrag van deze werknemers van de gemeente Enschede. Voorlichting en Training is een cursus	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 16.750			10-9-2015	Ingetrokken na verlening	
											€ 8.374						

2014EUSF2012054	DI	2014			NL	n.v.t.	Onze productieafdelingen werken in de volcontinu. Door de verhoging van de ADW-gerechtigde leeftijd is het van belang om duurzame inzetbaarheid te concretiseren. Dit moet het mogelijk maken dat werknemers vitaal kunnen blijven doorwerken c.q. binnen de onderneming inzetbaar kunnen blijven. Doel is om te komen tot een duurzame inzetbaarheid van het personeel. Om duurzame inzetbaarheid en een passende werkdagregeling te ontwikkelen zullen de volgende stappen doorlopen worden: Inventarisatiefase: Informatie die binnen Yara voorhanden is over de inrichting van de werkdagregeling, wordt doorgenomen. Om een goed beeld te krijgen van de situatie zal met HR, productieplanning, management, productiepersoneel, eventueel aangevuld met vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad gesproken worden. Tevens staan we stil bij de samenstelling van de ploegen en de activiteiten die op de verschillende tijdstippen worden verricht en kijken we naar verschillen tussen geplande en gerealiseerde roosters als gevolg van verstoringen/uitval, zoals bijvoorbeeld ziekte, verlof, onzienaatregelen, verlof en stops. Bewustwordingsfase: De bevindingen uit de vorige fase zullen gepresenteerd worden aan een werkgroep. De belangrijkste knelpunten worden doorgenomen en een eerste aanzet wordt gegeven om te komen tot oplossingsrichtingen. We willen hiermee bereiken dat bewustwording ontstaat voor de gesignaleerde problematiek en draagvlak voor de oplossingsrichtingen. De verschillende stakeholders (management, OR, productiesite, etc.) worden betrokken bij de oplossingsrichtingen.	15-1-2015	15-11-2015	€ 14.000	€ 7.000	€ 17.900				
2014EUSF2012056	DI	2014	Yara Sluiskil	Sluiskil	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	18-2-2015	18-12-2015	€ 7.000	€ 19.903	€ 6.389	€ 12.872			
2014EUSF2012057	DI	2014	Sotec Machinefabriek bv	Maastricht	NL	n.v.t.	Balance Check Sotec 2.0	15-1-2015	15-11-2015	€ 9.951	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012059	DI	2014	Asgard B.V.	Wijk bij Duurstede	NL	n.v.t.	Verbetertraject interne mobiliteit	21-2-2015	21-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.500	€ 13.000			
2014EUSF201206	DI	2014	Omring Kraamzorg BV	Hoorn	NL	n.v.t.	Professionalisering zelforganiserende teams Omring	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 18.750	€ 6.250	€ 17.600			
2014EUSF2012060	DI	2014	Onlinepets B.V.	Oud Gastel	NL	n.v.t.	Oplijnen naar een zelfsturende en lerende organisatie	25-2-2015	25-12-2015	€ 6.250	€ 14.000		€ 0			
2014EUSF2012061	DI	2014	Gemeente De Ronde Venen	Mijdrecht	NL	n.v.t.	Ciep	24-12-2014	24-12-2015	€ 7.000	€ 19.920	€ 7.500	€ 15.000			
			Transport- en Containerbedrijf Wielemaker BV	Middelburg	NL	n.v.t.	DIEK Duurzaam Inzetbare Ervaren Kracht			€ 9.960						

2014EUSF2012062	DI	2014			NL	n.v.t.		Brabantia Branding BV (hierna: Brabantia) ontwikkelt en produceert verschillende huishoudelijke producten. Brabantia wil de komende jaren haar organisatie dusdanig ontwikkelen dat innovatieve producten sneller geïntroduceerd kunnen worden om concurrenten voor te blijven en haar marktaandeel te vergroten. Om de organisatie hiervoor dusdanig te optimaliseren start Brabantia met een onderzoek naar verschillende organisatieonderdelen zoals de structuur, de processen en de medewerkers. Voor deze aanvraag richt Brabantia zich op de onderdelen organisatiestructuur en medewerkers. Brabantia wil door een externe adviseur haar werkprocessen en de rol die haar medewerkers innemen laten analyseren en advies laten geven hoe er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeën geïmplementeerd kunnen worden. Hiermee beoogt Brabantia haar innovatiekracht en -mogelijkheden te verbeteren om beter in te kunnen spelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten.	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.560			
2014EUSF2012063	DI	2014	Brabantia Branding B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Pump up the Value	Een interne evaluatie van de veiligheidssituatie aan boord van havenlepers heeft tot inzicht geleid dat de procedures en voorzieningen zoals die aan boord aanwezig zijn ruim voldoende aan de doelstellingen van Kotug. Echter, de menselijke factor die nog steeds 80% van de veiligheid bepaald, is in de ontwikkeling van de laatste jaren hier niet verder in geschoold. Om deze belangrijke factor van het veiligheidsaspect op het gewenste niveau te krijgen heeft Kotug het idee opgevat om een risicobewustzijn training te ontwikkelen om hiermee de opvarenden praktische handvaten te geven om met de voorzieningen en procedures juist om te gaan, en zodoende het beoogde veiligheidsniveau te bewerkstelligen en te behouden. De beoogde training is compact, afgestemd op de lager geschoolde doelgroep en zeer praktisch gericht om de studiebelasting van de opvarenden niet verder te verhogen. Er is daarom gekozen voor een training met veel praktijkvoorbeelden en opdrachten om zodoende de betrokkenheid en	7-2-2015	7-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012064	DI	2014	Sleepdienst Adriaan Kooren B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Risicobewustwording voor scheepsbemanningen	ITON is een IT dienstverlener met 30 jaar ervaring. De organisatie ontwerpt, bouwt en onderhoudt IT infrastructuur voor overheid, zorg en commercie. De organisatie heeft recent een fusie doorgemaakt waarbij ITON & Data4 hun krachten hebben gebundeld. Met de fusie hebben de bedrijven zich kunnen versterken op commercieel en technisch vlak om optimaal in te spelen op de snelle ontwikkelingen in de ict-markt. De processen voor de integratie van de nieuwe organisatie zijn op orde en de rollen en taken opnieuw benoemd. Wat leidinggevend en medewerkers merken, is dat deze nieuwe lijnen soms nog moeizaam in de praktijk worden gebracht. Vanuit hogerhand is het soms nog wennen om op de nieuwe afspraken te sturen. Deze dynamiek zorgt voor onduidelijkheid over en weer en leidt af op de werkvloer. Een andere factor is dat er verschil is onder de medewerkers in hoeverre zij de nieuwe situatie hebben geaccepteerd. De hang naar het oude zorgt voor een langzamere integratie dan gewenst en leidt ook weer af van de focus op en plezier in het inhoudelijke werk. Thema - Het is dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012066	DI	2014	Iton Services BV	Veenendaal	NL	n.v.t.	ITON - van papier naar praktijk	De medewerkers zijn de laatste jaren druk bezig geweest om samen met de leiding het bedrijf te laten ontwikkelen en op bestemde wijze bestaansrecht te geven met het oog op de lange termijn. Omdat het bedrijf bouw-gerelateerd is, heeft het last van de huidige economische omstandigheden. Desondanks is er sprake van een groeiomgeving in een moeilijke markt. In het verleden hebben verbetertrajecten al voorzichtig tot positieve resultaten geleid, waardoor het bedrijf kans heeft gezien om met eigen middelen bestaansrecht te verwerven in een moeilijke en concurrerende markt. De bedrijfsleiding wil nu, samen met alle medewerkers, doorpakken en een nieuwe stap zetten langs de weg die is ingelagen, waarbij de directie ervoor wil zorgen dat de kracht van de organisatie (medewerkers) hiervoor ingezet wordt. De organisatie moet veranderen. De mensen moeten duurzaam inzetbaar worden met het oog op hun toekomst in het bedrijf. Hiervoor is een apart ontwikkeltraject nodig.	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 6.581	€ 13.163			
2014EUSF2012067	DI	2014	Machinale Timmerfabriek T.B.J. Gräve	Zaandam	NL	n.v.t.	Duurzaam ontwikkelen medewerkers Gräve	Apotheek Seghwaert aan de parkdreef 350a te Zoetermeer is een apotheek met 20 personeelsleden. De apotheek heeft een nevenvestiging op T.Lage Land ziekenhuis. Als bedrijf is het gefocust op goede gezondheidszorg voor haar cliënten; in het bijzonder het prepareren van en geven van advies over medicijnen. Dit vergt een continue leerproces op het gebied van medicijnen en hun bijwerkingen. De steeds mondiger cliënt vraagt niet alleen meer aandacht voor op het gebied van communicatie maar ook op het begeleiden tijdens het doelmatig medicijn gebruik en de bewaking ervan. De hierbij behorende processen en controle ervan vergen steeds meer tijd. De onderlinge afstemming en logistiek staat hierdoor mede onder druk. In 2007 is de 30 jaar oude apotheek overgenomen door de huidige eigenaar. Sinds die tijd lag de nadruk op het behouden van de banen door te sturen op efficiency en financieel management. Door de veranderende zorgvraag vanuit de cliënt, ziekenhuis en huisartsen, maar ook de veranderingen in de vergoedingssystematiek en het wijzigende medicijnpallet, neemt de druk op het bedrijf en haar medewerkers toe. Dit leidt tot spanningen en stress op de werkvloer en een hoger ziekteverzuim dan Onze organisatie worstelt al enige tijd met het stroomblijven van de organisatie. We hebben onvoldoende tijd om voldoende omzet te verkopen en tevens onvoldoende efficiency in de productie om voldoende omzet te produceren. Dit heeft geleid tot een aantal jaren onvoldoende omzet, een slechte liquiditeitspositie en als gevolg daarvan het ontslag van een aantal medewerkers. Om het bij te keren en de overige medewerkers aan het werk te houden willen wij door Phylum een QRM traject laten starten.	15-1-2015	15-11-2015	€ 19.000	€ 8.788	€ 17.576			
2014EUSF2012068	DI	2014	Apotheek Seghwaert	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Seghwaert Duurzaam Inzetbaar	Door de veranderende zorgvraag vanuit de cliënt, ziekenhuis en huisartsen, maar ook de veranderingen in de vergoedingssystematiek en het wijzigende medicijnpallet, neemt de druk op het bedrijf en haar medewerkers toe. Dit leidt tot spanningen en stress op de werkvloer en een hoger ziekteverzuim dan Onze organisatie worstelt al enige tijd met het stroomblijven van de organisatie. We hebben onvoldoende tijd om voldoende omzet te verkopen en tevens onvoldoende efficiency in de productie om voldoende omzet te produceren. Dit heeft geleid tot een aantal jaren onvoldoende omzet, een slechte liquiditeitspositie en als gevolg daarvan het ontslag van een aantal medewerkers. Om het bij te keren en de overige medewerkers aan het werk te houden willen wij door Phylum een QRM traject laten starten.	18-2-2015	18-12-2015	€ 9.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 0		
2014EUSF2012069	DI	2014	Timmerbedrijf Meijer	Hilversum	NL	n.v.t.	Toepassing QRM	Sinds jaar en dag is Fysiotherapeutisch Instituut Valkenburg (FIV) een begrip in Valkenburg en omgeving. Het bedrijf is in de loop der jaren echt uitgegroeid tot een instituut op het gebied van fysiotherapie. Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van de uitbreiding van het managementteam: twee van de medewerkers zijn toetreden als partner, waarmee hun rollen binnen de organisatie zijn veranderd. Verandering in het management heeft natuurlijk ook zijn weerslag op de gehele organisatie. Daarnaast spelen veel externe factoren een rol, die het (nieuwe) managementteam dwingen na te denken over de te volgen koers voor de komende jaren. Het bedrijf staat voor strategische keuzes, die de verdere groei en ontwikkeling van het bedrijf mogelijk moeten maken. Waar het bedrijf zich tot nu toe binnen de traditionele kaders van de zorg kon ontwikkelen, wordt nu steeds meer ervaren dat nieuwe denk- en werkwijzen noodzakelijk zijn om de positie te waarborgen. Essentieel is hierbij dat de ontwikkeling van FIV gedragen wordt	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 24.000			
2014EUSF2012070	DI	2014	Fyso Valkenburg	Valkenburg aan de G	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid FIV	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelsscan, medewerkerstevredenheidsonderzoek en loopbaanscan. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functiedoelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanrekenen van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit goptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000			22-3-2016	ingetrokken na verlening	
			Hotel Restaurant Oud London BV	Zeist	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities			€ 10.000						

2014EUSF2012071	DI	2014			NL	n.v.t.		Woonwaard is een vernieuwende corporatie die compact en wendbaar wil zijn. 'Wendbaar' is een van de kernwaarden van Woonwaard. Het goed om kunnen gaan met veranderingen, continue leren & verbeteren & vernieuwen, vergen een klimaat waarin er een open werksfeer is, waarbij feedback gegeven wordt, er fouten gemaakt mogen worden, leren toegankelijk is en gewaardeerd wordt, ruimte is voor initiatief, de medewerkers zich autonoom, verbonden en gesteund voelen en gestimuleerd worden om het geleerde continu toe te passen in de werksituatie. In 2014 hebben we aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid, door medewerkers te stimuleren actief aan de slag te gaan met het hun ontwikkelen. Echter het benutten van het Persoonlijk Loopbaanbudget blijft (nog steeds) achter. We zijn bezig met het toegankelijk maken van een opleidings- en cursusaanbod voor medewerkers, maar het risico zit er in dat medewerkers dit niet of nauwelijks gaan gebruiken. Het kan een cultuurspect zijn, waar medewerkers van oudsher verward zijn en reactief (geuden CAD met luxe arbeidsvoorwaardenregelingen). Het is van belang dat er een bredere context gecreëerd wordt waarin leren door iedereen in de organisaties als belangrijk gezien wordt. En daarom gaan we aan de slag met het bevorderen van een krachtig leerklimaat. We willen in het project: ? Een diagnose stellen van de sterktes en uitdagingen van het huidige	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000			14-7-2015	Ingetrokken na verlenging
2014EUSF2012076	DI	2014	Woonwaard	Alkmaar	NL	n.v.t.	Bevorderen krachtig leerklimaat	GJ van der Hulst wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelijmd als verspilling het onderbenut laten van aanwezig talent. De inzetbaarheid moet worden verhoogd door ze op een actieve manier te betrekken bij de organisatie en inrichting van hun werkzaamheden. In 2015 wordt de start wordt gemaakt met de bouw van De Hooghkamer, een zeer duurzaam nieuwbouwproject. Het wordt gebouwd volgens de visie van Active House, een internationaal netwerk van Architecten, toeleveranciers en kennisinstututen die duurzaamheid naar de praktijk vertalen. Dit project, waarvan er nog vele gaan volgen, vraagt andere competenties en vaardigheden van de medewerkers. Zoals proactief communiceren, verhogen van de samenwerking met interne en externe partners, begrip van duurzame maatregelen en technische kennis zoals luchtdicht bouwen. CRAFT ondersteunt GJ van der Hulst bij deze Lean transitie. Activiteiten: Onderzoek en analyse: Middels veldonderzoek naar werkprocessen deze gezamenlijk vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen	10-1-2015	10-11-2015	€ 14.400	€ 7.000	€ 14.000		
2014EUSF2012077	DI	2014	Bouwbedrijf GJ van der Hulst Lisse BV	Lisse	NL	n.v.t.	Samen werken aan duurzaam vakmanschap	De missie van bouworganisatie Het Goed is 'werk maken van hergebruik'. De meerwaarde bestaat uit het inzamelen en hergebruiken van goederen en het creëren van duurzame werkgelegenheid voor kwetsbare groepen. Het Goed investeert langer in de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De tijdens een eerder traject ingezette activiteiten hebben uiteindelijk geleid tot een certificering in de hoogste trede van de PSO. Het Goed is gestart met het opzetten van een structureel kader voor het ontwikkelen en opleiden van alle medewerkers die betrokken zijn bij het primaire proces: participatiemedewerkers, algemeen medewerkers, groepsleiders, afdelingsleiders, filiaal leiders en bedrijfsleiders. Voor deze functies zijn nieuwe functionerings- en beoordelingsformulieren ontwikkeld met hieraan gekoppelde ontwikkelingsmomenten. Deze nieuwe systematiek is vervolgens geïmplementeerd onder de afdelingsleiders, filiaal leiders en bedrijfsleiders. Om ervoor te zorgen dat dit nieuwe ontwikkelbeleid uiteindelijk duurzaam onder alle medewerkers binnen Het Goed geïmplementeerd wordt, zijn een aantal vervolgstappen noodzakelijk.	7-1-2015	7-11-2015	€ 7.200	€ 19.950	€ 8.075	€ 16.150	
2014EUSF2012078	DI	2014	Het GOED Rijnmond VOF	Emmeloord	NL	n.v.t.	Duurzaam beter functioneren	Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers met diverse Alle processen worden besproken en uit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid van medewerkers tegen het licht gehouden. Dit heeft ten doel de huidige situatie weer te geven om concreet stappen te zetten richting het bevorderen van gezond en veilig werken en om medewerkers gemotiveerd te houden. Hierbij worden doelstellingen gedefinieerd om te bereiken dat medewerkers meedenken in veiligheid en gezondheid bij het vernieuwingsproces en wat dit betekent in hun dagelijkse werk. Prestaties moeten meetbaar gemaakt worden zodat zij teruggekoppeld worden in het werkoverleg en de functioneringsgesprekken. Managementinformatie over de processen komt ter beoordeling op tafel. Zo komt er een blijvende omslag tot stand van nadenken over veilig en gezond werken en de betrokkenheid hierbij. Dus intensiever meedenken, niet alleen op wat het dagelijkse werk is, maar ook waarom en hoe iets gebeurt, teneinde veiligheid en gezondheid blijvend te verbeteren. Begeleiding van het management bij de implementatie en	20-12-2014	20-10-2015	€ 9.974	€ 20.000	€ 6.750	€ 13.500	
2014EUSF2012079	DI	2014	Th. Vernooij en Zoon B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid Vernooij	Alle processen worden besproken en uit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid van medewerkers tegen het licht gehouden. Dit heeft ten doel de huidige situatie weer te geven om concreet stappen te zetten richting het bevorderen van gezond en veilig werken en om medewerkers gemotiveerd te houden. Hierbij worden doelstellingen gedefinieerd om te bereiken dat medewerkers meedenken in veiligheid en gezondheid bij het vernieuwingsproces en wat dit betekent in hun dagelijkse werk. Prestaties moeten meetbaar gemaakt worden zodat zij teruggekoppeld worden in het werkoverleg en de functioneringsgesprekken. Managementinformatie over de processen komt ter beoordeling op tafel. Zo komt er een blijvende omslag tot stand van nadenken over veilig en gezond werken en de betrokkenheid hierbij. Dus intensiever meedenken, niet alleen op wat het dagelijkse werk is, maar ook waarom en hoe iets gebeurt, teneinde veiligheid en gezondheid blijvend te verbeteren. Begeleiding van het management bij de implementatie en	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.750	€ 13.500	
2014EUSF201208	DI	2014	Machinefabriek Tuin B.V.	Dedemsvaart	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid Machinefabriek	Nibag opereert op het brede vlak van commercieel en maatschappelijk vastgoed. Ze begeleiden organisaties bij het initiëren, realiseren, organiseren en beheren van vastgoedportefolies. Men mikt niet op de snelste oplossing, maar richt zich op een duurzaam en waardevast resultaat. De juiste mensen op de juiste plek om daarmee uitval te minimaliseren en ook om ervoor te zorgen dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken op een oudere leeftijd. Kernprobleem m.b.t. duurzame inzetbaarheid: focus management en medewerkers is gericht op de korte termijn - er is onvoldoende bewustzijn en / of kennis van de problematiek die problematiek die wordt ervaren wordt geïndividueerd, wat de effectiviteit van zowel management als medewerkers verminderd - onvoldoende ervaren van urgentie - onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Voor dit project wordt er gericht op de volgende gebieden: # leiderschap, # medewerkers en organisatie: duurzame inzet van de medewerker en een duurzame (personeels)organisatie. Wat drijft	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2012080	DI	2014	Nibag B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzet personeel Nibag	Alle processen worden besproken en uit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid van medewerkers tegen het licht gehouden. Dit heeft ten doel de huidige situatie weer te geven om concreet stappen te zetten richting het bevorderen van gezond en veilig werken en om medewerkers gemotiveerd te houden. Hierbij worden doelstellingen gedefinieerd om te bereiken dat medewerkers meedenken in veiligheid en gezondheid bij het vernieuwingsproces en wat dit betekent in hun dagelijkse werk. Prestaties moeten meetbaar gemaakt worden zodat zij teruggekoppeld worden in het werkoverleg en de functioneringsgesprekken. Managementinformatie over de processen komt ter beoordeling op tafel. Zo komt er een blijvende omslag tot stand van nadenken over veilig en gezond werken en de betrokkenheid hierbij. Dus intensiever meedenken, niet alleen op wat het dagelijkse werk is, maar ook waarom en hoe iets gebeurt, teneinde veiligheid en gezondheid blijvend te verbeteren. Begeleiding van het management bij de implementatie en	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 13.500	
2014EUSF2012081	DI	2014	Reinders Waterbehandeling B.V.	GRONINGEN	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid Reinders	Alle processen worden besproken en uit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid van medewerkers tegen het licht gehouden. Dit heeft ten doel de huidige situatie weer te geven om concreet stappen te zetten richting het bevorderen van gezond en veilig werken en om medewerkers gemotiveerd te houden. Hierbij worden doelstellingen gedefinieerd om te bereiken dat medewerkers meedenken in veiligheid en gezondheid bij het vernieuwingsproces en wat dit betekent in hun dagelijkse werk. Prestaties moeten meetbaar gemaakt worden zodat zij teruggekoppeld worden in het werkoverleg en de functioneringsgesprekken. Managementinformatie over de processen komt ter beoordeling op tafel. Zo komt er een blijvende omslag tot stand van nadenken over veilig en gezond werken en de betrokkenheid hierbij. Dus intensiever meedenken, niet alleen op wat het dagelijkse werk is, maar ook waarom en hoe iets gebeurt, teneinde veiligheid en gezondheid blijvend te verbeteren. Begeleiding van het management bij de implementatie en	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		19-8-2015	Ingetrokken na verlenging
			Masevon B.V.	Hardenberg	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid Masevon			€ 10.000					

2014EUSF2012082	DI	2014		NL	n.v.t.	BedrijfsGezondheidsManagement onder eigen regie onderdeel: De Vitaliteitsscan (Preventief Medisch Onderzoek)	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 6.085	€ 12.170			
						Gedurende de verzuimperiode ligt de regie bij twee partijen: de leidinggevende en de werknemer. De direct leidinggevende is verantwoordelijk voor het kortdurend en langdurend verzuim en heeft continu het stuur in handen om de verzuimcasus op te lossen. En de werknemer is verantwoordelijk voor het bewaken, beschermen en bevorderen van diens gezondheid. De werknemer heeft daardoor ook een belangrijke regierol bij het voorkomen en reduceren van verzuim en het bewaken van de eigen gezondheid. Alerimus gaat het Eigen Regie Model, implementeren en borgen binnen de organisatie. Binnen het trajectplan is er veel ruimte en begrip voor de menselijke situatie. Om op een goede manier invulling te geven aan het Eigen Regie Model, dienen binnen de organisatie diverse veranderingen plaats te vinden. Verandering in werkwijze, cultuur en beleid. Het Eigen Regie Model, is een werkwijze waarmee het verzuimcijfer zal dalen, en de duurzame inzetbaarheid van het personeel zal stijgen. Uitgangspunt Om de gezondheid van de werknemers te bewaken, te beschermen en te								
2014EUSF2012083	DI	2014	Stichting Alerimus	Numansdorp	NL	n.v.t.	De Vitaliteitsscan	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000				
						Welkom op het Werk (WOW) is een organisatie die, gevestigd op vijf locaties in de Randstad, is gespecialiseerd in het beschikbaar stellen van flexibele werkplekken en kantoorruimten voor ondernemers en groepen werknemers van bedrijven in de regio. Welkom op het Werk maakt momenteel een groei door. Recent is WOW de samenwerking aangegaan met De Verkeersonderneming, een initiatief van het ministerie van Ministerie van Infrastructuur en Milieu (programma Beter Benutten) gericht op filemijden en bevordering van mobiliteit in de Randstad. In het kader van dit programma biedt WOW flexibele werkplekken aan voor mensen die tijdens het reizen naar en van het werk de file willen mijden. Progressie bij WOW laten zien dat de bezettingsgraad toeneemt, wat gevolgen zal hebben voor de organisatie: er zal effectiever en efficiënter gewerkt moeten worden. Dit zal zijn weerslag hebben op de medewerkers in de front- en backoffice. Momenteel is zichtbaar dat de medewerkers onvoldoende mee kunnen komen in de groei en doorontwikkeling van de organisatie. De medewerkers beschikken over onvoldoende eigen mogelijkheden (regelvermogen) om hun werk goed uit te								
2014EUSF2012084	DI	2014	Welkom Op 't Werk B.V.	Schoonhoven	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Welkom op het Werk	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000				
						Dura Vermeer heeft bijna 160 jaar ervaring in bouw en infrastructuur. Ondanks de 2800 medewerkers is Dura Vermeer nog steeds een familiebedrijf. Duurzaamheid staat bij Dura Vermeer hoog in het vaandel. Niet enkel op het gebied van maatschappij en milieu, maar ook voor de medewerkers van Dura Vermeer zelf. Om tot een goede aanpak te komen om de vitaliteit van de medewerkers te vergroten en zo de duurzame inzetbaarheid te bevorderen, wil het Dura Vermeer een goede analyse maken van de huidige status en zodoende in kaart brengen wat de doelen zijn op het gebied van vitaliteit, welk gewenst gedrag we willen bevorderen en hoe we dit meetbaar kunnen maken. Door middel van een adviestraject willen we tot een implementatieplan van een maatwerk programma komen ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid. Hierin onderscheiden we de volgende stappen: 1. Inventarisatie huidige beleid en initiatieven 2. Commitment krijgen van key decision makers 3. Afstemmen met andere initiatieven 4. Maatwerk programma opstellen 5. KPI's afstemmen en proces duidelijk krijgen 6. Plan van aanpak/implementatie								
2014EUSF2012086	DI	2014	Dura Vermeer Groep NV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Adviestraject duurzaam inzetbaar Dura Vermeer	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 12.800	€ 12.800		
						De forse veranderingen in de muziekbranche hebben een grote impact op de Effenaar. Als de Effenaar haar rol als leidend poppodium in de regio wil blijven vervullen, zal zij daar adequaat op moeten reageren. Zowel naar de markt toe als in de inrichting van haar organisatie. Nederlandse poppodia zijn traditioneel georganiseerd met een hoge mate van specialisatie in functies en een strikte scheiding van werkzaamheden. In de dienstverlening van de Effenaar draait alles echter om het creëren van totaalbelevingen voor bezoekers. Met de huidige werkwijze en de huidige inrichting van de functies kunnen we daar niet aan voldoen. Werken binnen de Effenaar moet worden inricht rondom de toegevoegde waarde die wordt gecreëerd. Die toegevoegde waarde kan voor elk programma anders zijn en zal steeds opnieuw moeten worden gecreëerd. Het project is er op gericht een nieuwe visie op de organisatie te ontwikkelen waarbij wordt ingezoomd op het besturings- en werkmodel van de Effenaar. We streven naar een werkklimaat waarin toegevoegde waarde wordt gecreëerd door talenten van mensen te koppelen aan effectieve								
2014EUSF2012087	DI	2014	Stichting De Effenaar	Eindhoven	NL	n.v.t.	Naar een toekomstbestendige Effenaar organisatie	30-1-2015	30-11-2015	€ 6.400	€ 19.800	€ 9.900	€ 19.800	
						Situatie Sandeef Hoveniers maakt onderdeel uit van de Sandeef Groep en is met 31 medewerkers een belangrijke schakel in het geheel. De BV Hoveniers doet aan ontwerp, aanleg en onderhoud van tuinen, recreatieve- en bedrijfstreinen. Door de snelle groei van het bedrijf en de veelheid aan nieuwe diensten en producten die het bedrijf inzet voor haar klanten ontstaat een situatie waarin er behoefte is aan een aantal leidinggevenden dat deelgebleven in de serviceverlening onder hun hoede neemt. Op dit moment dreigt door de groei van de groep een minder aansluitbaar te raken door een gebrek aan leidinggevende competenties en aan prestatieindicatoren waardoor er onnodig kosten worden gemaakt. Daarbij komt dat Sandeef Hoveniers samenwerkt met andere BV's in de groep en dat deze samenwerking op leidinggevend niveau verbetering behoeft. Weliswaar heeft Sandeef op het moment van schrijven wel een aantal sessies doorlopen om best te creëren bij de toekomst van het bedrijf, maar men heeft behoefte aan een meer concrete implementatie van ideeën in de dagelijkse bedrijfsvoering. Men kiest ervoor dit project te situeren in de BV Sandeef Hoveniers, omdat deze BV de kartrekker is binnen de groep. Doelstelling Sandeef is een belangrijke werkgever in de regio en is groeiend. Met dit project wil Sandeef zijn zijden organiseren dat verdere groei beter kan worden. Huisartspraktijk Elings is gevestigd in Rotterdam Charlois. Per 1 dec. 2014 zijn er 9 medewerkers werkzaam (7,2 fte). De praktijkhouder heeft de behoefte om aanbevelingen te krijgen voor het verbeteren van haar werkgeverschap en ondersteuning te krijgen bij de implementatie van deze aanbevelingen. Bij de praktijkhouder is reeds bekend dat een aantal zaken binnen de praktijk verbeterd moeten worden. Het gaat dan om de volgende zaken: a) Het ontbreken van een relatie tussen het personeels- en organisatiebeleid; b) Het ontbreken ontwikkelingsplannen; c) Het ontbreken van een cyclus om ontwikkelingsplannen te maken en te evalueren; d) Het ontbreken van een arbobeleid. Het project SMART (Safe, Mobile, Always learning, Really motivated Team) geeft invulling aan deze behoefte. Het project SMART kent het volgende plan van aanpak: 1. Een organisatiescan. Deze start met een intake-gesprek met de huisarts. Hierin wordt gekeken naar de ontwikkelingen voor de toekomst, de status van en de ontwikkelingen binnen het personeelsbestand en wordt een SWOT-analyse gemaakt die zich richt op de volgende thema's: Duurzame inzetbaarheid, grond en veilig werken, leercultuur, betrokkenheid en productiviteit, interne en externe mobiliteit, flexibiliteit en arbeidsstijfmanagement. Deze SWOT-analyse wordt ingevuld door diepte-								
2014EUSF2012088	DI	2014	Sandeef Hoveniers BV	Kamperland	NL	n.v.t.	Sandeef gaat voor groei	27-1-2015	27-11-2015	€ 9.900	€ 12.950			
						Huisartspraktijk Elings is gevestigd in Rotterdam Charlois. Per 1 dec. 2014 zijn er 9 medewerkers werkzaam (7,2 fte). De praktijkhouder heeft de behoefte om aanbevelingen te krijgen voor het verbeteren van haar werkgeverschap en ondersteuning te krijgen bij de implementatie van deze aanbevelingen. Bij de praktijkhouder is reeds bekend dat een aantal zaken binnen de praktijk verbeterd moeten worden. Het gaat dan om de volgende zaken: a) Het ontbreken van een relatie tussen het personeels- en organisatiebeleid; b) Het ontbreken ontwikkelingsplannen; c) Het ontbreken van een cyclus om ontwikkelingsplannen te maken en te evalueren; d) Het ontbreken van een arbobeleid. Het project SMART (Safe, Mobile, Always learning, Really motivated Team) geeft invulling aan deze behoefte. Het project SMART kent het volgende plan van aanpak: 1. Een organisatiescan. Deze start met een intake-gesprek met de huisarts. Hierin wordt gekeken naar de ontwikkelingen voor de toekomst, de status van en de ontwikkelingen binnen het personeelsbestand en wordt een SWOT-analyse gemaakt die zich richt op de volgende thema's: Duurzame inzetbaarheid, grond en veilig werken, leercultuur, betrokkenheid en productiviteit, interne en externe mobiliteit, flexibiliteit en arbeidsstijfmanagement. Deze SWOT-analyse wordt ingevuld door diepte-								
2014EUSF201209	DI	2014	Huisartspraktijk Elings	Rotterdam	NL	n.v.t.	Project SMART	28-1-2015	28-11-2015	€ 6.474	€ 20.000	€ 10.000	€ 0	
						Amerpoort is een organisatie waar ruim 2400 deskundige en betrokken medewerkers op een professionele en enthousiaste manier diensten verlenen aan mensen met een verstandelijke beperking. Amerpoort in als organisatie volop in beweging en is bezig met het doorvoeren van een grote reorganisatie. Deze ontwikkelingen vergen een steeds grotere mentale veerkracht van de medewerkers. Mentale veerkracht is te beschouwen als een kenmerk van een medewerker, een persoon zelf. En het gaat daarbij over de vraag: in welke mate een persoon in staat is om verandering in het werk te herkennen, de eigen reactie op te merken, te reflecteren en een nieuwe manier van benaderen uit te proberen. Dus hoe ga je om met veranderingen? Hoe motiveer je jezelf, en wat voor (nieuwe) doelen stel je? Uit onderzoek blijkt dat Mentale veerkracht een zeer effectieve competentie is om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven in een steeds veranderende context (Steeuers, 2010). Ook is het in lijn met recent onderzoek naar medewerkeertevredenheid.								
			Stichting Amerpoort	Baarn	NL	n.v.t.	ESF traject Duurzame Inzetbaarheid Medewerkers			€ 10.000				

2014EUSF2012090	DI	2014			NL	n.v.t.	ITON is een IT-dienstverlener met 30 jaar ervaring. De organisatie ontwerpt, bouwt en onderhoudt IT infrastructuur voor overheid, zorg en commercie. De organisatie heeft recent een fusie doorgemaakt waarbij ITON & Data4 hun krachten hebben gebundeld. Met de fusie hebben de bedrijven zich kunnen versterken op commercieel en technisch vlak om optimaal in te spelen op de snelle ontwikkelingen in de ICT-markt. De processen voor de integratie van de nieuwe organisatie zijn op orde en de rollen en taken opnieuw benoemd. Wat leidinggevenden en medewerkers merken, is dat deze nieuwe lijnen soms nog moeizaam in de praktijk worden gebracht. Vanuit legerhand is het soms nog wennen om op de nieuwe afspraken te sturen. Deze dynamiek zorgt voor onduidelijkheid over en weer en leidt af op de werkvloer. Een andere factor is dat er verschil is onder de medewerkers in hoeverre zij de nieuwe situatie hebben geaccepteerd. De hang naar het oude zorgt voor een langzamere integratie dan gewenst en leidt ook weer af van de focus op en plezier in het inhoudelijke werk.	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012092	DI	2014	UF Solutions	Moordrecht	NL	n.v.t.	ITON - van papier naar praktijk Thema - Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 8.650	€ 17.300			
2014EUSF2012093	DI	2014	Vion Bostel BV	Bostel	NL	n.v.t.	Vion is sinds enige tijd actief rondom het thema 'duurzame inzetbaarheid' en 'arbeidsmobiliteit'. Via de Food & Feed is Vion deel gaan nemen aan het ESF E project dat 2 pilots heeft uitgevoerd rondom het thema arbeidsmobiliteit. Op dit moment zijn we direct betrokken bij het vervolg hierop en dat is de opbouw van het transienetwerk dat intersectoraal activiteiten rondom arbeidsmobiliteit gaat faciliteren voor de regio. Omdat Vion buitengewoon tevreden is over de resultaten van de pilot is besloten om voor de andere vestigingen van Vion vergelijkbare activiteiten te starten. We maken voor de uitvoering van de pilots gebruik van de opzet en ervaringen vanuit het lopende project in Bostel. Het project is bedoeld om bedrijf en de medewerkers bewust te maken van de noodzaak om bezig te zijn met arbeidsmobiliteit zodat je vitaal en gezond kan blijven werken tot aan je pensioen al dan niet bij de huidige werkgever. Dit bewustwordingsproces start bij het management van de betreffende vestiging. Vervolgens wordt een groep medewerkers geselecteerd waarmee gewerkt gaat worden, later gevolgd door andere groepen. Deze medewerkers krijgen als groep eerst voorlichting over het project. Vervolgens blijft er ook verschillende wijzen aandacht voor het onderwerp, onder andere via het TV scherm in de kantine. Vervolgens wordt er een onderzoek gedaan naar de mate waarin de medewerkers arbeidsmobil zijn en hoe medewerkers aankijken tegen arbeidsmobiliteit. Daarna vinden er verschillende workshops plaats op basis van de voorkeuren van de medewerkers. Het kan dan gaan om Jan van Lierop (thema: JVL is een onderneming welke zich met name richt op het pakken, sorteren en distributie van tuinbouwproducten. JVL verzorgt de logistiek voor tuinders en ontzorgt tuinders bij de distributie van haar producten. Reeds hebben er diverse gesprekken plaatsgevonden over de organisatie van het werk en de rollen, taken en verantwoordelijkheden van medewerkers. JVL is voornemens een duurzame lange termijn relatie op te bouwen met haar medewerkers en medewerkers actiever te betrekken in het (arbeids-)proces, de interne organisatie, strategie en (arbeids-)voorwaarden zodanig dat de organisatie minder afhankelijk is van haar huidige directeur en medewerker tevredenheid zal stijgen. Het project Sorteren van een organisatie zal een organisatiescan betreffen waarin onder andere de volgende organisatorische aspecten worden onderzocht: strategie, management, personeel, structuur, systemen en cultuur. Op basis van de scan zullen actieplannen en vervolgstappen ondernomen worden om de gewenste doelen te kunnen bereiken. Naar aanleiding van de organisatiescan zal de extern adviseur met behulp van zijn expertise de	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012094	DI	2014	Jan van Lierop	Mierlo	NL	n.v.t.	Sorteren van een organisatie De directe aanleiding om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid van huidige en toekomstige medewerkers binnen Heuvel Den Ham BV komt voort uit het feit dat we direct te maken hebben met fysiek inspannend werk bij onze medewerkers. Daarnaast weten wij dat de wereld steeds sneller verandert wat vraagt van onze medewerkers om steeds sneller en flexibeler afstemming op deze markt. Wij voelen het als plicht om ook in de toekomst goed voor onze mensen te zijn wat vraagt om een preventieve aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid. We merken dat bij oudere werknemers dit meer speelt dan bij de jongere generatie maar we willen dit graag breed inzichtelijk hebben en waar mogelijk nu vast inspielen op ontwikkelingen. Voorkomen is immers beter dan genezen. Om een goed vertrekpunt te hebben is besloten om een organisatiescan uit te voeren. De scan betreft een soort van 0-meting om de thema's flexibiliteit en arbeidsomstandigheden (gezondheid/vitaliteit) van de organisatie in kaart te brengen door medewerker vragenlijsten te combineren met algemene organisatiegegevens. De analyse van de uitkomsten zullen inzicht geven waar	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000				9-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2012095	DI	2014	Heuvel den Ham BV	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Heuvel Den Ham BV De Braok Mierlo CV (thema: De Braok) is een biologisch tuinbouwbedrijf welke zich met name richt op het biologisch verbouwen van (voornamelijk) andijvie, bleekselderij, Chinese kool, prei en venkel. De Braok glooft in de toekomst van de biologische land- en tuinbouw en draagt hieraan bij door het naleven van een tweetal speerpunten, te weten duurzaamheid en professionaliteit. Dit vertaalt zich in een biologische teelt met het oog op gezondheid en duurzaamheid waarbij een kwalitatief goed en gezond product geteeld wordt en waarbij het milieu minimaal belast wordt. De Braok is door Skal en Globalgap gecertificeerd. De (interne) organisatie is gekent op gezondheid en duurzaamheid. Duurzame inzetbaarheid, organisatie van werk, interne en externe mobiliteit zijn onderdelen waarin De Braok zich verder in wil verdiepen en verder wil professionaliseren om zo een duurzame relatie met haar medewerkers op te bouwen. Ook zal de organisatie minder afhankelijk zijn van haar huidige directeur. Het project Een duurzaam tuinbouwbedrijf zal een organisatiescan betreffen	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000					
2014EUSF2012096	DI	2014	De Braok Mierlo CV	Mierlo	NL	n.v.t.	Een duurzaam tuinbouwbedrijf Het project Een duurzaam tuinbouwbedrijf zal een organisatiescan betreffen	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 6.812	€ 13.625			
2014EUSF2012097	DI	2014	Encebe vleeswaren BV	Bostel	NL	n.v.t.	Encebe heeft kennis genomen van de pilot bij Vion rondom het thema 'duurzame inzetbaarheid' en 'arbeidsmobiliteit'. Via Food & Feed is Vion deel gaan nemen aan het ESF E project dat 2 pilots heeft uitgevoerd rondom het thema arbeidsmobiliteit. Encebe heeft geconstateerd dat de pilot zeer goed ontvangen is bij het personeel en bij Vion. Omdat Encebe met een vergelijkbare problematiek kampt als Vion is besloten ook een vergelijkbaar project uit te gaan voeren. We maken voor de uitvoering van de pilots gebruik van de opzet en ervaringen vanuit het lopende project bij Vion. Het project is bedoeld om bedrijf en de medewerkers bewust te maken van de noodzaak om bezig te zijn met arbeidsmobiliteit zodat je vitaal en gezond kan blijven werken tot aan je pensioen al dan niet bij de huidige werkgever. Dit bewustwordingsproces start bij het management van de betreffende vestiging. Vervolgens wordt een groep medewerkers geselecteerd waarmee gewerkt gaat worden, later gevolgd door andere groepen. Deze medewerkers krijgen als groep eerst voorlichting over het project. Vervolgens blijft er ook verschillende wijzen aandacht voor het onderwerp, onder andere via het TV scherm in de kantine. Vervolgens wordt er een onderzoek gedaan naar de mate waarin de medewerkers arbeidsmobil zijn en hoe medewerkers aankijken tegen arbeidsmobiliteit. Daarna vinden er verschillende workshops plaats op basis van de voorkeuren van de medewerkers. Het kan dan gaan om thema's als vital en gezond werken, arbeidsmobiliteit, arbeidsmobiliteit etc.	7-1-2015	7-11-2015	€ 19.000					
2014EUSF2012097	DI	2014	Callidus Development and Engineering B.V.	Joure	NL	n.v.t.	Callidus Development and Engineering B.V. is een ingenieursbureau dat zich met name richt op innovatieve techniek voor olie- en gaswinning. Men is met name gespecialiseerd in ontwikkelingen in de Offshore sector. Er is wordt onderzoek uitgevoerd (organisatiescan) naar de huidige stand van zaken m.b.t. stuur- en organisatiestructuur en het individueel functioneren van medewerkers daarin. Bijzondere focus wordt daarbij gelegd op de positie van leidinggevenden. Reden voor deze scan is de verwachte snelle groei van Callidus de komende jaren (verdubbeling aantal medewerkers in 4 à 5 jaar) en het ontstaan van knelpunten op bovenstaande bedrijfsaspecten en de wens om de hele organisatie in de ontwikkeling mee te nemen, zodat er geen achterblijvers zullen zijn. Deze scan zal resulteren in het aanpassen van de organisatiestructuur en de manier waarop gewerkt wordt binnen Callidus. Aanpassingen worden doorgevoerd door de Modderman Advies en zullen uiteindelijk moeten worden gecontinueerd door een nieuwe Managing Director die naar verwachting begin 2015 in dienst zal treden. Het MT wordt op een nieuwe	7-1-2015	7-11-2015	€ 9.500					

2014EUSF2012098	DI	2014			NL	n.v.t.	Er vinden talloze hervormingen plaats binnen de zorg, het onderwijs, op de arbeids- en woongigmarkt, waar de GGD- en GHOR-organisaties als 'hoeder' van publieke gezondheid en veiligheid direct mee te maken krijgen. Voor de medewerkers bij GGD GHOR Nederland betekent dit een andere invulling van hun huidige functies. Waar eerst sprake was van specialisten zal de komende jaren de nadruk komen te liggen op generalistische functies waarbij het aangaan van (langdurige) relaties een belangrijke competentie gaat worden van de medewerkers. Zal iedereen deze slag wel weten te maken? Deze ontwikkelingen hebben ervoor gezorgd dat GGD GHOR Nederland meer werk willen maken van de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Tot nu toe bestaan er wel diverse losstaande acties die je onder de noemer duurzame inzetbaarheid zou kunnen scharen, maar de samenhang hiertussen en een duidelijke visie hierachter ontbreken vooralsnog. GGD GHOR Nederland hebben het ITS, Radboud Universiteit Nijmegen daarom gevraagd hun te	7-1-2015	7-11-2015	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200			
2014EUSF2012099	DI	2014	GGD GHOR Nederland	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij GGD GHOR Nederland	21-2-2015	21-12-2015	€ 9.600	€ 12.975		21-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012100	DI	2014	Du Gardijn verzekeringen B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Samen duurzaam ontwikkelen	13-1-2015	13-11-2015	€ 6.487	€ 20.000	€ 9.400			
2014EUSF2012101	DI	2014	TPS-groep	Druuten	NL	n.v.t.	Groeipectief bij TPS-groep			€ 10.000					
2014EUSF2012102	DI	2014	Havezathe-meubelen BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Organisatiecan Havezathe-meubelen BV	23-1-2015	23-11-2015	€ 19.100	€ 9.350	€ 18.700			
2014EUSF2012103	DI	2014	Buitendijk - ter Avest B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van Gorilla IT medewerkers	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012104	DI	2014	GemeenteZaanstad	Zaandam	NL	n.v.t.	Evaluatie van de reorganisaties Gemeente Zaanstad	10-3-2015	10-1-2016	€ 13.600		€ 0			
2014EUSF2012105	DI	2014	EEW Energy from Waste Delfzijl B.V.	Delfzijl	NL	n.v.t.	EEW Energy from Waste Delfzijl B.V. (hierna EEW) is een jong bedrijf in het Noorden van het land dat energie opwekt in een verbrandingsinstallatie voor industrieel en huishoudelijk afval met een capaciteit van 384.000 ton afval per jaar, het equivalent van bijna 300 miljoen m³ aardgas. Het bedrijf heeft 57 medewerkers in dienst, waarvan meer dan de helft in ploegdienst in de productie. 50% van de medewerkers in ploegdienst is 40+.	5-12-2014	5-10-2015	€ 6.800	€ 18.400	€ 8.450	€ 16.900		
2014EUSF2012106	DI	2014	EEW Energy from Waste Delfzijl B.V.	Delfzijl	NL	n.v.t.	EEW vindt duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers van wezenlijk belang en wil daarin investeren. Sinds de start van het bedrijf in 2010 heeft men om de twee jaar een Preventief Medisch Onderzoek uitgevoerd, dat bestond uit een vragenlijstonderzoek en biometrie (medisch onderzoek). De resultaten van het laatste PMO waren minder gunstig dan in 2011 vooral op het gebied van gezondheid en bewegingsapparaat, herstelbehoefte en leefstijl waren de scores lager dan de branche en minder gunstig dan in 2011. Naast deze minder gunstige resultaten gaf het onderzoek ook zicht op de kansen die er voor EEW liggen, namelijk meer dan 90% van de medewerkers geeft aan zich te willen verbeteren.	7-1-2015	7-11-2015	€ 9.200	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012107	DI	2014	Zeeuwse Museumstichting draaijer-partners	Middelburg	NL	n.v.t.	Met trots vooruit			€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012108	DI	2014	Zeeuwse Museumstichting draaijer-partners	Groningen	NL	n.v.t.	draaijer en partners			€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		

2014EUSF2012108	DI	2014	ROC van Twente	Hengelo	NL	n.v.t.	Fitt in je loopbaan	Het ROC van Twente voert sinds 2009 het project de Gezonde School uit. Dit project is enerzijds gericht op studenten en anderzijds op medewerkers met als doel het stimuleren en bevorderen van bewegen en een gezonde leefstijl. Een gezonde leefstijl draagt bij aan een grotere mentale en fysieke fitheid, minder (les)uitval, een lager ziekteverzuim, een goede sfeer en het creëren van een leer- en werkomgeving waarin het gewoon is dat een gezonde leefstijl deel uitmaakt van de werkomgeving. Ook kan voorbeeldgedrag van een gezonde vitale medewerker (docent) een gunstige invloed hebben op het gedrag van leerlingen. Het doel van dit project is om de inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten en dit ook te verankeren in (uitvoerende) beleid. Hiervoor is het uitvoeren van een vitaliteitscan van belang. De uitkomsten van deze scan ondersteunen het verder ontwikkelen van het inzetbaarheid beleid. Diverse andere initiatieven die al zijn ontwikkeld vanuit dit project zijn: - Bedrijfsport. Bedrijfsport heeft een nadrukkelijke invulling gekregen door in	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012109	DI	2014	ROC van Twente	Hengelo	NL	n.v.t.	Fitt in je loopbaan	?Door middel van onderzoek het inventariseren en advisering komen tot een plan tot het bevorderen en verbeteren van de gezondheid en inzetbaarheid van het personeel en de kwaliteit van de werkomstandigheden, zodanig dat het mogelijk is om door te werken tot de opgeschoven AOW leeftijd naar 67.	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 16.625	€ 0				
2014EUSF201211	DI	2014	Ardagh Glass Moerdijk	Moerdijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Ardagh Glass	Boorwerk B.V. (hierna: Boorwerk) ontwikkelt en verkoopt multifunctioneel boorgereedschap onder de eigen merknaam ProFit. Een recente verhuizing en snelle groei van de organisatie veroorzaakt grote druk bij de medewerkers in de uitvoer van hun taken en verantwoordelijkheden. Boorwerk wil daarom de betrokkenheid, samenwerking en uiteindelijk arbeidsproductiviteit en werkethos van en tussen haar medewerkers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen wil Boorwerk met dit project door medewerkers inspraak te laten hebben een continue verbetercultuur creëren waarbij de werkwijzen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. Na een bedrijfsbrede introductie van het project wordt de volgende interactieve en praktijkgerichte aanpak gekozen: 1. Intake: Elke medewerker wordt geïnterviewd, waarna aan de hand van een DISC-profiel de leerdoelen en ambities worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). 2. Teamontwikkeling: Medewerkers worden in teamverband geconfronteerd met elkaars DISC-profielen. Het doel van deze fase is om inzicht te krijgen in de kwaliteiten, communicatiestijlen en aandachtspunten op zowel individueel als groepsniveau. Constructieve feedback op de organisatie en collega's zijn onderdeel van deze fase.	19-12-2014	19-10-2015	€ 8.312	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.665			
2014EUSF2012110	DI	2014	Boorwerk B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Verandering door Groei	Woningcorporaties staan maatschappelijk fors onder druk. Ze moeten terug naar hun kerntaken en er moet fors bezuinigd worden. Dat heeft gevolgen voor medewerkers, voor de inrichting van de werkomgeving en voor de productiviteit en efficiëntie van de organisatie. Om in te spelen op deze veranderingen voert woningstichting Rentreë een breed programma uit. Rentreë is daarmee een van de koplopers in de corporatiesector. Onderdelen van dit programma zijn procesmatig werken, een beter ondersteunen door ICT en meer sturing en verantwoordelijkheid bij medewerkers. Ondertussen is een nieuw primair systeem (CT) geïmplementeerd, zijn de eerste stappen gezet naar procesmatig werken en het bepalen van de gewenste werkomgeving, technologische ondersteuning en het gewenste gedrag. Begin 2015 starten we met het anders samenwerken in een nieuwe kantooromgeving. In het voorjaar willen we een verdere stap maken in het ondernemerschap. Afdelen van de leidende principes van het anders samenwerken. Ondernemerschap betekent dat je zelf, in samenwerking met het team, je werk stuurt, wanneer, met wie, met welke informatie, waar etc. Waarbij je de afweging maakt wat goed is voor de huurder/klant, de organisatie en jezelf. Samen iets willen bereiken en niet afwachten. Professioneel gedrag met eigen verantwoordelijkheid. Waarbij we werken op basis van afgesproken resultaten.	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 19.200	€ 7.025	€ 14.050			
2014EUSF2012112	DI	2014	Rentreë	Deventer	NL	n.v.t.	Rentreë - Anders Samenwerken	Het project 'Anders Samenwerken' vormt daarom de volgende stap. Het doel is het ROC van Twente Flex B.V. voert sinds 2009 het project de Gezonde School uit. Dit project is enerzijds gericht op studenten en anderzijds op medewerkers met als doel het stimuleren en bevorderen van bewegen en een gezonde leefstijl. Een gezonde leefstijl draagt bij aan een grotere mentale en fysieke fitheid, minder (les)uitval, een lager ziekteverzuim, een goede sfeer en het creëren van een leer- en werkomgeving waarin het gewoon is dat een gezonde leefstijl deel uitmaakt van de werkomgeving. Ook kan voorbeeldgedrag van een gezonde vitale medewerker (docent) een gunstige invloed hebben op het gedrag van leerlingen. Het doel van dit project is om de inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten en dit ook te verankeren in (uitvoerende) beleid. Hiervoor is het uitvoeren van een vitaliteitscan van belang. De uitkomsten van deze scan ondersteunen het verder ontwikkelen van het inzetbaarheid beleid. Diverse andere initiatieven die al zijn ontwikkeld vanuit dit project zijn: - Bedrijfsport. Bedrijfsport heeft een nadrukkelijke invulling gekregen door in	4-2-2015	4-12-2015	€ 9.600	€ 20.000		15-12-2015	Ingetrokken na verlening		
2014EUSF2012113	DI	2014	ROC van Twente Flex B.V.	Hengelo Ov.	NL	n.v.t.	Fitt in je loopbaan	Management en Givaudan is zich er van bewust dat de traditionele drieploegendienst een zwaar rooster is. Door de verhoging van de pensioenleeftijd is ook duidelijk dat dit probleem zich in de komende jaren niet vanzelf gaat oplossen. De drieploegenwerkers hebben te maken met een bepaalde capaciteitsvraag die wordt gespreid over drie diensten per etmaal: een vroege, een late en een nachtdienst, gedurende de vijf doorweeke dagen. Globaal zullen in het project de volgende activiteiten worden uitgevoerd. 1. Bedrijfsvoeringsanalyse: welke capaciteit heeft de organisatie noodzakelijkerwijs op bepaalde uren nodig? 2. Analyse medewerkersknelpunten en Wordelen van de huidige collectieve drieploegendienst en mogelijke oplossingsrichtingen vanuit medewerkerperspectief. Zowel medewerkers die zich zorgen maken als medewerkers die probleemloos de drieploegendienst draaien worden hierbij betrokken. 3. Voormeting medewerkerstevredenheid en bedrijfsvoeringsuitkomsten in huidige situatie. 4. Ontwikkeling alternatieve oplossingen en bij voldoende draagvlak onder management en medewerkers een uitwerking van een pilotvoorstel. 5. Pilot gestapelde roosters: het een of enkele alternatieve regelingen naast de huidige drieploegendienst, die samen de gevraagde bezetting realiseren. 6. Evaluatie Pilot: samen met medewerkers en management.	10-3-2015	10-1-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2012114	DI	2014	Givaudan Nederland B.V.	Bussum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in drieploegendienst	Duurzame inzetbaarheid wordt steeds belangrijker door de veranderingen in het sociale stelsel. Langer doorwerken zal voor bijna iedere werknemer werkgever veranderingen vragen. Daarnaast kan het werken bij Ardagh in diverse functies door de omstandigheden zwaar zijn. Bijvoorbeeld het werken in ploegdienst (inclusief nachten), het werken in warme en zware omstandigheden. Dit project wordt op initiatief van de afdeling Human Resources uitgevoerd. Doel Door middel van onderzoek het inventariseren en advisering komen tot een plan tot het bevorderen en verbeteren van de gezondheid en inzetbaarheid van het personeel en de kwaliteit van de werkomstandigheden, zodanig dat het mogelijk is om door te werken tot de opgeschoven AOW leeftijd naar 67.	12-12-2014	12-10-2015	€ 17.500	€ 0					
2014EUSF2012115	DI	2014	Ardagh Glass Dongen	Dongen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Ardagh Glass Dongen	1.1 Obv documentatie een overzicht maken van belangrijke thema's en risico's. Tevens input voor observaties en interviews. Geeft indruk van de gezond en veilig werken. 1.2 Obv observatielijsten rondgang door het bedrijf. Richtten op gedrag, wat gaat goed wat kan beter. Rondgang overtueld met medewerkers van DEC. 1.3 Interviews met management en sleutelfiguren. Het management speelt een grote rol bij verbeteren en bevorderen van gezond en veilig werken. Sleutelfiguren weten wat de impliciete normen en waarden en ongeschreven regels zijn. Stap 2.1 ontwerpsessie. In deze bijeenkomst werkt een aantal medewerkers van elke unit aan concrete verbeteringen in het werk. Startpunt zijn de bevindingen uit het onderzoek. Eén of twee collega's van andere units en een adviseur helpen de medewerkers van de unit met het formuleren van concrete voorstellen. Bijeenkomsten zijn per unit en wellicht over units heen) concrete, direct uit te voeren veranderingen in werkwijze en in gedrag. Beiden gericht op vergroten van veiligheid. Stap 2.2 monitoringsessie. 3 of 4 weken na de ontwerpsessie is er een zogenaamde monitoringessie	6-12-2014	6-10-2015	€ 8.750	€ 14.800	€ 6.644	€ 13.288			
			DEC BV	Enschede	NL	n.v.t.	Werken aan een gezonde en veilige werkomgeving				€ 7.400						

2014EUSF2012116	DI	2014		NL	n.v.t.	BAM Infratechniek Telecom	BAM Infratechniek Telecom is een toonaangevend bedrijf bij de aanleg van glasvezel infrastructuur in Nederland. Met haar 500 medewerkers brengt zij glasvezelverbindingen tot in de huiskamer, en bedient zakelijke opdrachtgevers in heel Nederland. In 2013 is gestart met een veiligheids- en gedrag programma onder de naam 'Hein?'. Hein biedt een nieuwe gemeenschappelijke taal die drempel verlaagt om elkaar aan te spreken. Een taal waarmee lastige kwesties op een positieve en open manier bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Dit programma heeft vorig jaar een positieve invloed gehad. Het is belangrijk om het effect verder te borgen door Hein een nieuwe impuls geven. De plannen liggen hiervoor klaar. Helaas heeft BAM Infratechniek het economische tij tegen en is er weinig ruimte voor dergelijke investeringen. Willen wij voortbouwen op het goede wat reeds bereikt is, dan biedt het	20-12-2014	20-10-2015	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200				
2014EUSF2012117	DI	2014	BAM Infratechniek Telecom bv	Zwammerdam	NL	n.v.t.	BAM Infratechniek Telecom	Het project heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten door het verbeteren en/of vernieuwen en innoveren van werkwijze binnen de organisatie. De thema's hierbij zijn: gezond en veilig werken, het creëren en uitbouwen van een cultuur waar medewerkers permanent worden geschoold en het verbeteren en optimaliseren van de bedrijfsprocessen waardoor het werk op optimale wijze georganiseerd kan worden. Het is snel tempo veranderende krachtenveld van de markt en de positie in de bedrijfskolom waarin het bedrijf zich bevindt eist efficiency en productiviteit van de processen en de mensen. Hiervoor zijn enerzijds zelfstandige, zelfredzame medewerkers en anderzijds het optimaliseren van de processen essentieel. Het aanpassen en innoveren van de bedrijfsprocessen op de veranderende eisen en krachten vanuit de opdrachtgevers, leveranciers en andere belanghebbenden is noodzakelijk om de continuïteit de komende jaren verder te borgen en de inzet van onze medewerkers op duurzame wijze te realiseren. Om dit te realiseren willen we externe adviseur(s) inzetten. De	8-1-2015	8-11-2015	€ 9.600	€ 20.000				
2014EUSF2012119	DI	2014	Twiske Installatiebedrijf	amsterdam	NL	n.v.t.	Ketensamenwerking door Duurzame inzetbaarheid mede	Media Markt is al jarenlang marktleider in consumentenelektronica en bekend bij 95 procent van alle Nederlanders. De eerste Nederlandse winkel werd in 1999 in Rotterdam geopend en inmiddels verwelkomen meer dan dertig vestigingen elk weekend maar liefst 550.000 bezoekers. Met het grootste assortiment aan elektronische producten met alle A-merken, eerlijke prijzen en een uitstekende service weten bezoekers van Media Markt precies wat zij mogen verwachten. In de huidige economie en met de intensieve concurrentie die de organisatie tegenkomt is het noodzakelijk om te bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van de markt en andere concurrerende organisaties. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegt, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor Media Markt Almere. Media Markt Almere heeft medewerkers nodig die competent, gezond en gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201212	DI	2014	Media Markt Almere	Almere	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Media Markt Almere	Aanleiding De onderneming Don Opleidingen heeft zich de laatste jaren verder ontwikkeld tot een volwaardig rij-opleidingsinstituut. Zij heeft een sterke groei weten te realiseren in o.m. haar omzet. De medewerkers zijn de belangrijkste bouwstenen van de organisatie (thans zo'n 60 medewerkers actief). Het bedrijf is qua prestaties sterk afhankelijk van de toegevoegde waarde van hun medewerkers. Om deze reden wil het bedrijf graag aan de slag gaan met het thema duurzame inzetbaarheid dat zowel voor de werknemer als de werkgever Trendement? (kwalitatief en kwantitatief) kan opleveren. Doel van het project Doel van het project is door het verbeteren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers de efficiency binnen het bedrijf te verhogen, aan de betrokkenheid en werkplezier van personeel een positieve impuls te geven en een verbeterde samenwerking tussen medewerkers te realiseren met als uiteindelijk uitkomst: de realisatie van een verbeterd rendement en waarborging continuïteit van de onderneming. Activiteiten adviseur De adviseur zal zich in hoofdlijnen richten op: ? Voorbereiden en uitvoeren van een organisatiescan met als doel vast te stellen hoe het bedrijf ervoor staat ten aanzien van belangrijke deethema's binnen het aspect duurzame inzetbaarheid. Het bespreken van de bevindingen met een groep medewerkers (hierna te noemen: de werkgroep) die een dwarsdoorsnede vormt van de organisatie;	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF2012120	DI	2014	Martien DON B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Don Opleidingen duurzame inzetbaarheid personeel	CASACOM is actief in de automatisering ten behoeve van detailhandelbedrijven. Het personeelsbestand is gestaag gegroeid, er zijn 7 medewerkers. De organisatiegraad heeft met het oog op verdere groei aanpassing nodig. Er is behoefte aan een betere organisatiestructuur die aansluit bij de werkprocessen binnen het bedrijf. Er is vaak onduidelijkheid over het takenpakket van bepaalde medewerkers en ook speelt de vraag wie verantwoordelijk is een bepaalde taak. Vaak ontstaat discussie over wie verantwoordelijk is. Dit mogen geen knelpunten bij de verdere ontwikkeling van de organisatie worden. Ten eerste wordt daarom een bedrijfs- en organisatiescan uitgevoerd. de werkorganisatie moet daarna zodanig worden aangepast en gestroomlijnd dat de knelpunten zoveel mogelijk worden vermeden. De bedoeling is dat het proces zo doelmatig mogelijk verloopt en dat de werkzaamheden worden uitgevoerd door de meest capabele werknemer. Gezien de uitbreiding van de werkzaamheden leeft inmiddels de vraag of elke medewerker in zijn huidige functie nog op hun plaats is. Bij het personeel is er een behoefte aan doorgroei en nieuwe uitdagingen. Vanuit deze knelpunten is mw. Alice WÅsten interim benaderd om onder meer de volgende werkzaamheden uit te voeren: Het uitvoeren van een bedrijfs- en organisatie scan. berusten bepaalde verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de juiste en meest capabele	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012121	DI	2014	Casacom B.V.	Assen	NL	n.v.t.	Casacom Fase 2	Het project kent het onderstaand stappenplan: 1. creëer duidelijkheid in verwachtingen over gewenste talenten en competenties; 2. match de bekende talenten en competenties van medewerkers met de verwachtingen; 3. ontwikkel de talenten en competenties van medewerkers; 4. introduceer een feedbackcyclus, waarin groei en ontwikkeling centraal staan. Na afronding van de vierde fase heeft STABU alles voorhanden, om met (aantal) betrokken medewerkers een complete feedbackcyclus te doorlopen en is een goede basis gelegd voor het ontwikkelen van het menselijk kapitaal. De totale investering van dit project bedraagt 720.500,00 euro (exclusief btw). Samenvattend houdt dit voorstel een professionalisering in van het talentmanagement binnen STABU en een gedeetailleerde beschrijving van de functies in de vorm van profielen. Hiermee wordt een sterk HR fundament gelegd dat kan dienen als basis voor belangrijke HR vraagstukken als werving en selectie, belonen, beoordelen en ontwikkelen van de medewerkers.	3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 9.974	€ 19.950		
2014EUSF2012121	DI	2014	STABU	Ede	NL	n.v.t.	Professionaliseren Talentmanagement binnen STABU			€ 9.974						

2014EUSF2012122	DI	2014		NL	n.v.t.		Het ministerie van Infrastructuur en Milieu (I en M) is verantwoordelijk voor een leefbaar, bereikbaar en veilig Nederland. Het ministerie ontwikkelt hiervoor beleid, voert uit en inspecteert de naleving van wetten. Binnen het ministerie spelen verschillende kwesties rondom vitaliteit; werkdruk, gebrek aan regel mogelijkheden, onregelmatige werktijden, andere stijgen van leidinggeven, etc. Om tot een goede aanpak te komen om de vitaliteit van de medewerkers te vergroten en zo de duurzame inzetbaarheid te bevorderen, wil het ministerie eerst een goede analyse maken van de huidige status en zodoende in kaart brengen wat de doelen zijn op het gebied van vitaliteit, welk gewenst gedrag we willen bevorderen en hoe we dit meetbaar kunnen maken. Door middel van een adviestraject willen we tot een implementatieplan van een maatwerk programma komen ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid. Hierin onderscheiden we de volgende stappen: 1. Inventarisatie huidige beleid en initiatieven 2. Commitment krijgen van key decision makers 3. Afstemmen met andere initiatieven 4. Maatwerk programma opstellen 5. KPI's afstemmen en proces duidelijk krijgen 6. Plan van aanpak/Implementatie	25-2-2015	25-12-2015	€ 20.000			1-12-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012123	DI	2014	ministerie van Infrastructuur en Milieu	Den Haag	NL	n.v.t.	Adviestraject voor een duurzaam inzetbaar Minister	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 14.000				
2014EUSF2012126	DI	2014	Paleis Het Loo	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Arbobeleidsplan Paleis Het Loo	6-12-2014	6-10-2015	€ 7.000	€ 15.000	€ 7.500	€ 15.000		
2014EUSF2012127	DI	2014	BBS Food B.V.	Barneveld	NL	n.v.t.	Samen werken aan BBS 3 punt 0	19-12-2014	19-10-2015	€ 7.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.900		
2014EUSF2012128	DI	2014	kindergarden	amsterdam	NL	n.v.t.	Kindergarden Academie	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 13.000	€ 6.500	€ 16.800		
2014EUSF2012129	DI	2014	LG Flowers B.V.	Pijnacker	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers	12-2-2015	12-12-2015	€ 6.500	€ 20.000	€ 7.042	€ 14.085		
2014EUSF201213	DI	2014	Maatschap Bloemendaal Ruijgrok	Pijnacker	NL	n.v.t.	Leercultuur voor werknemers	14-2-2015	14-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012130	DI	2014	Koenen en Co	Sittard	NL	n.v.t.	Naar een betere samenwerking	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			22-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2012130	DI	2014	Compas Groep	Ede	NL	n.v.t.	Missie en Visie			€ 10.000					

2014EUSF2012131	DI	2014			NL	n.v.t.	ITON is een IT-dienstverlener met 30 jaar ervaring. De organisatie ontwerpt, bouwt en onderhoudt IT-infrastructuur voor overheid, zorg en commercie. De organisatie heeft recent een fusie doorgemaakt waarbij ITON & Datad hun krachten hebben gebundeld. Met de fusie hebben de bedrijven zich kunnen versterken op commercieel en technisch vlak om optimaal in te spelen op de snelle ontwikkelingen in de ICT-markt. De processen voor de integratie van de nieuwe organisatie zijn op orde en de rollen en taken opnieuw benoemd. Wat leidinggevenden en medewerkers merken, is dat deze nieuwe lijnen soms nog moeizaam in de praktijk worden gebracht. Vanuit hogerhand is het soms nog wennen om op de nieuwe afspraken te sturen. Deze dynamiek zorgt voor onduidelijkheid over en weer en leidt af op de werkvloer. Een andere factor is dat er verschil is onder de medewerkers in hoeverre zij de nieuwe situatie hebben geaccepteerd. De hang naar het oude zorgt voor een langzamere integratie dan gewenst en leidt ook weer af van de focus op en plezier in het inhoudelijke werk. Thema - Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit in de huidige situatie blijft een deel van het ontwikkelpotentieel nog onbenut. Dit is zichtbaar bij de teamleiders die de teams aansturen, maar ook op andere niveaus. Het de tijd geven zal helpen, maar ITON biedt zijn mensen graag extra steun in de rug om gezamenlijk focus te krijgen op de gewenste koers. Vandaar dat ITON actief wil investeren in een gezamenlijke verankering van de nieuwe processen. Dit heeft in de eerste plaats een positief effect op de gedeelde focus op het werk en	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012132	DI	2014	IT Oost Nederland	Enschede	NL	n.v.t.	ITON - van papier naar praktijk	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 5.500		
2014EUSF2012134	DI	2014	Straal en Spuitbedrijf Evers b.v.	Edeveen	NL	n.v.t.	bedrijfsverbeteringsprogramma	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012136	DI	2014	KPN	Den Haag	NL	n.v.t.	Eredivisie	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.900	€ 13.800		
2014EUSF2012137	DI	2014	WAM - van Duren Bouwservice BV	Winterswijk	NL	n.v.t.	Werknemer naar ondernemerschap duurzaam kwaliteit	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 12.600	€ 6.300	€ 12.600		
2014EUSF2012138	DI	2014	Belastingdienst Douane	Eindhoven	NL	n.v.t.	Scenario planning Duurzame Inzetbaarheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 6.300	€ 20.000	€ 7.387	€ 14.775		
2014EUSF2012139	DI	2014	Nic Oud	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Nic Oud	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Dokterswacht Friesland B.V.	Heerenveen			Verbetering organisatie van het werk			€ 10.000					

2014EUSF201214	DI	2014		NL	n.v.t.	Het project 'Di Du Prie, bouwen aan mensen' heeft een viertal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor is en deze continu verbeterd. 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. 4. Het bevorderen van de leercultuur voor werknemers, door ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van medewerkers structureel in te bedden in de organisatie	23-1-2015	23-11-2015	€ 19.544						
2014EUSF2012140	DI	2014	Du Prie bouw en ontwikkeling B.V.	Leiden	NL	n.v.t.	Di Du Prie bouwen aan mensen	4-12-2014	4-10-2015	€ 9.772	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012141	DI	2014	IHB B.V.	VRIES	NL	n.v.t.	IHB op weg van proces naar een projectorganisatie	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 12.000				
2014EUSF2012142	DI	2014	The Brown Paper Company	Bilthoven	NL	n.v.t.	Boeien en binden	28-1-2015	28-11-2015	€ 6.000	€ 15.315		€ 0		
2014EUSF2012143	DI	2014	Hendrixx Dakdekkersbedrijven BV	Someren	NL	n.v.t.	Hendrixx Duurzaam 2015	26-3-2015	26-1-2016	€ 7.657	€ 20.000	€ 6.508	€ 0		
2014EUSF2012144	DI	2014	Zorggroep Manna	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.750	€ 15.500		
2014EUSF2012145	DI	2014	Acconam	Arnhem	NL	n.v.t.	Blijf duurzaam inzetbaar	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 12.100	€ 6.050	€ 12.537		
2014EUSF2012146	DI	2014	Golden Tulip Strandhotel Westduin	Koudekerke	NL	n.v.t.	Organisatiescan op functies en lerende cultuur	17-12-2014	17-10-2015	€ 6.050	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.200		
			Move Next B.V.	Leiden	NL	n.v.t.	Medewerker MoveNext 2015			€ 10.000					

2014EUSF2012147	DI	2014			NL	n.v.t.	Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie/zelfredzaamheid van cliënten) vragen van ZuidOostZorg om beleid te maken om te kunnen blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven verlenen, moeten de professionals meer eigen mogelijkheden (regelvermogen) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag te kunnen inspelen. Daarnaast dwingen bezuinigingen in de zorg niet alleen om efficiënter te werken, professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken. Uit de praktijk blijkt echter dat medewerkers hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer. Zij moeten bij deze omslag ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitzondering tot gevolg: medewerkers zijn dan niet langer in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal ZuidOostZorg een project starten gericht op de volgende elementen: 1) het leggen van verantwoordelijkheden op een lager (team)niveau in de organisatie (meer regelvermogen bij professionals)	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000	€ 9.300	€ 18.600				
2014EUSF2012148	DI	2014	Stichting ZuidOostZorg	Drachten	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid ZuidOostZorg	KWR heeft de ambitie om toonaangevend, toepasbaar wetenschappelijk en technologisch onderzoek te doen in de waterketen. Daarbij is KWR kennisintermediair om nieuwe kennis en bestaande kennis beschikbaar te stellen om zo bij te dragen aan innovatie binnen de waterketen. In dit streven passen betrokken, gemotiveerde en zelfstandige medewerkers, die op basis van hun deskundigheid deze ambitie kunnen waarmaken. Dit vraagt van KWR om een actief beleid te voeren op betrokkenheid, motivatie, vitaliteit, leiderschap en leervredigheid. Het project Route 67 is ontwikkeld om Aannemingsmaatschappij Twentse Weg- en Waterbouw B.V. (TWW) is een van de bedrijven die in de afgelopen jaren door Reintex/Infra B.V. is overgenomen. Het bedrijf bestaat uit ca. 150 medewerkers. Door de verschillende overnames is het personeelsbeleid versnipperd geraakt. Hierdoor worden bij medewerkers binnen de verschillende zusterorganisaties niet hetzelfde beoordeeld, hebben zij te maken met verschillende arbeidsvoorwaarden en hebben zij niet overal dezelfde opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Een divergent personeelsbeleid is onwenselijk met het oog op duurzame inzetbaarheid (zowel vanuit het perspectief van de medewerker als vanuit het perspectief van de gehele organisatie (groepen)). Daarom laat TWW door externe adviseurs onderzoeken hoe het personeelsbeleid vormgegeven dient te worden om de organisatie en de medewerkers voor te bereiden op toekomstige personeels- en organisatieontwikkelingen. Het project zal in kaart brengen welke componenten het personeelsbeleid zal moeten bevatten. TWW heeft medewerkers in fysiek zware beroepen, dus zal de analyse en het advies	27-2-2015	27-12-2015	€ 10.000	€ 18.500	€ 7.400	€ 14.800		
2014EUSF2012149	DI	2014	KWR Watercycle Research Institute	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Route 67 KWR	Aannemingsmaatschappij Twentse Weg- en Waterbouw B.V. (TWW) is een van de bedrijven die in de afgelopen jaren door Reintex/Infra B.V. is overgenomen. Het bedrijf bestaat uit ca. 150 medewerkers. Door de verschillende overnames is het personeelsbeleid versnipperd geraakt. Hierdoor worden bij medewerkers binnen de verschillende zusterorganisaties niet hetzelfde beoordeeld, hebben zij te maken met verschillende arbeidsvoorwaarden en hebben zij niet overal dezelfde opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Een divergent personeelsbeleid is onwenselijk met het oog op duurzame inzetbaarheid (zowel vanuit het perspectief van de medewerker als vanuit het perspectief van de gehele organisatie (groepen)). Daarom laat TWW door externe adviseurs onderzoeken hoe het personeelsbeleid vormgegeven dient te worden om de organisatie en de medewerkers voor te bereiden op toekomstige personeels- en organisatieontwikkelingen. Het project zal in kaart brengen welke componenten het personeelsbeleid zal moeten bevatten. TWW heeft medewerkers in fysiek zware beroepen, dus zal de analyse en het advies	17-1-2015	17-11-2015	€ 9.250	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF201215	DI	2014	Aannemingsmaatschappij Twentse Weg- en Waterbouw B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Professionalisering personeelsbeleid	Accell Nederland BV (Hierna: Accell) richt zich internationaal op de midden- en hogere segmenten van de markt voor fietsen, fietsonderdelen & accessoires en fitnessapparatuur. In Europa is Accell marktleider in fietsen en heeft zij marktleidende posities in vele landen. In Nederland is de hoofdvestiging gehuust in Heerenveen. Accell wil een goede werkgever zijn, die haar medewerkers een veilige, gezonde en uitdagende werkomgeving biedt. Daarbij biedt zij goede scholings- en loopbaanmogelijkheden in een open en professionele cultuur. Kortgeleden heeft Accell zijn productielijnen van Batavus en Sparta samengevoegd. Daarmee is een grote (fysieke) verbetering van de werkprocessen gerealiseerd. Door de verandering in inrichting van de locatie is ook aandacht geweest voor het beperken van de fysieke belasting van de medewerkers. De samenvoeging is de aanleiding om ook het beleid duurzame inzetbaarheid onder de loep te nemen en te vernieuwen. Vanuit deze optiek zullen alle medewerkers worden gescreend op hun gezondheidstoestand en medewerkers worden ingezet om de activiteiten die van de organisatie worden ingezet om medewerkers gezond en veilig te laten werken, worden geïnventariseerd en	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.935	€ 19.851		
2014EUSF2012150	DI	2014	Accell Nederland BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	Fit for the Job	Het project is gericht op MKB-bedrijven ter verbetering van hun personeelsmanagement. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar het gezond en vitaal inzetbaar zijn en blijven van medewerkers	27-2-2015	27-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012152	DI	2014	Fitland Sportcampus B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB	Kuiper Plaatveredeling produceert al ruim 50 jaar hoogwaardig gelijmd plaatmateriaal en is al die tijd blijven investeren in de kwaliteit van haar producten en organisatie. Men heeft een bedrijfsscan laten uitvoeren door Pol Consultancy. In de scan is een duidelijke visie vastgesteld voor de toekomst en zijn de verbeterpunten vastgelegd. De focus voor de toekomst ligt op de luxe jacht- en interieurprojecten en het hoge segment in de bouw. Uit de scan blijkt de interne organisatie behoorlijk moet worden in communicatie en aansturing en dat de processen en de productorganisatie verder geoptimaliseerd en uitgebreid moeten worden. Dit project richt zich op de advisering bij en de begeleiding tijdens de implementatie van het advies uit de scan met behulp van de 5S methodiek. Speerpunten/doelstellingen zijn: - verbeteren van de situatie m.b.t. orde en methode; - herinrichting van de primaire processen, effectieve werkstromen; - reorganisatie van taken en verantwoordelijkheden; - verbeteren van communicatie en teambuilding. Het plan van aanpak ten behoeve van de realisatie bestaat uit drie stappen: - Richten/bewustwording; Nu meting, doelstellingen, bewustwording.	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000				13-1-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012153	DI	2014	Kuiper Plaatveredeling B.V.	Tubbergen	NL	n.v.t.	Herinrichting en reorganisatie van de processen	Analyse en onderzoek naar effectiviteit en ontwikkeling van het middelmanagement van de organisatie. Hierbij willen we aandacht besteden aan beschikbare en benodigde competenties voor verschillende functies. Na een scherpe analyse van benodigde en beschikbare competenties vragen we advies voor mogelijkheden voor doorstroming en ondersteuning/opleiding.	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.500			
2014EUSF2012154	DI	2014	Sportbedrijf Deventer	Deventer	NL	n.v.t.	Ondersteuning Management Sportbedrijf Deventer	Bij duurzaam inzetbaarheidsbeleid is er aandacht voor verschillen in loopbaanpatronen en ontwikkelings- en mogelijkheden. Men houdt rekening met wat de individuele werknemer in zijn/haar levensfase en loopbaanfase nodig heeft om goed (en gezond) te kunnen functioneren en zich te ontwikkelen. Hiermee wordt gestreefd naar het langer gezond en met plezier inzetbaar houden van werknemers en daarmee ook naar het optimaliseren van het bedrijfsresultaat. Sociale partners binnen ENCI (inclusief OR) hebben begin 2014 besloten dat levensfasebewust personeelsbeleid een belangrijk onderwerp is om de inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Zij hebben op basis van een inventarisatie vastgesteld welke knelpunten op dit moment en in de nabije toekomst zich voordoen en welke oplossingen aangevraagd kunnen worden om medewerkers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk te houden. Die inventarisatie is in september 2014 afgerond waarbij de belangrijkste knelpunten zijn opgehaald Er is tevens	19-12-2014	19-10-2015	€ 19.200				1-3-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012155	DI	2014	ENCI B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij ENCI	Bassol is een dienstverlener die hoge eisen stelt aan de performance & persoonlijke ontwikkeling. Zij wil de leercultuur binnen haar organisatie verbeteren en zo haar medewerkers de handvaten te bieden zich te laten ontwikkelen en van talent naar performance te begeleiden. Daarom heeft zij inzicht nodig in het volgende: 1. Wat voor persoon is mijn medewerker in termen van talenten? 2. Hoe kan ik welke talenten het beste naar boven halen en waarvoor is dit binnen Bassol van belang? 3. Hoe kan ik de medewerkers het beste motiveren & stimuleren? 4. Hoe kan ik mijn medewerkers stimuleren tot een langdurige groei? Bassol wil nieuwe HR-instrumenten inzetten die een vertaalslag kunnen maken van de benodigde competentieprofielen naar drijfveren en talenten om zelfsturing en loopbaanontwikkeling te enthousiasmeren en implementeren. Op dit moment zijn hiervoor geen tools aanwezig. Door het aan te vragen project te implementeren zullen de medewerkers gemotiveerder en competeranter aan het werk zijn. Bassol wil medewerkers tot zelfinzicht laten komen en een proces van zelfbewustwording	3-2-2015	3-12-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2012156	DI	2014	Bassol Consulting	Rotterdam	NL	n.v.t.	Talenten en Ambities binnen Bassol	De coöperatie is een kennis- en netwerkorganisatie die zich richt op het stimuleren van duurzaamheid door het faciliteren van alle leden en geïnteresseerden in werkgroepen die zich met duurzaamheidsprojecten bezighouden. De coöperatie faciliteert deze initiatieven door middel van het leggen van verbanden, het verzamelen van kennis en het bevorderen van creativiteit, samenwerking en innovatie. Gezien de organisatie is ingericht als coöperatie kent de organisatie leden, werknemers en een bestuur die op enige wijze georganiseerd dienen te worden. Enerzijds geldt de gewenste creativiteit bij een lage mate van structurering, anderzijds is structuur in de personele organisatie nodig om de coöperatie te besturen en de initiatieven zo goed als mogelijk te faciliteren. Het project behelst het inrichten van een verdeling van mandaten, taken, rollen en verantwoordelijkheden van het bestuur en de werknemers op dusdanige wijze dat de personele organisatie de benodigde werkzaamheden kan uitvoeren zonder het doel van de coöperatie	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
			Gloei Coöperatie U.A.	Panningen	NL	n.v.t.	Structureren personele organisatie									

2014EUSF2012157	DI	2014			NL	n.v.t.		Herikon is gespecialiseerd in het ontwerp, de ontwikkeling en de productie van technisch hoogwaardige polymeerproducten (o.a. rollen, walsen, wielen, diabolz's etc.). Herikon biedt daarbij klant specifieke oplossingen, meestal gericht op het tegengaan van slijtageproblemen. De toepassingen van de producten zijn zeer uiteenlopend en bestemd voor diverse sectoren: van machinebouw tot automotive en van offshore tot de voedingsmiddelenindustrie. Doordat er een groot aantal zeer uiteenlopende producten worden geproduceerd voor een groot aantal klanten is het productieproces zeer complex. Daar komt bij dat Herikon, o.a. door een aantal eigen innovaties, de afgelopen jaren gegroeid is. Een ander heeft tot gevolg dat de druk op de circa 30 productiemedewerkers en medewerkers van het bedrijfsbureau hoog is. Doordat alle orderstromen door elkaar lopen met telkens wisselende procesvariabelen (temperatuur, hardheden, maatvoering etc.), moeten medewerkers dagelijks (te) veel beslissingen nemen, waarbij door alle drukte de tijd beperkt is. Processtappen (matrizen) klaarzetten.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000			11-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2012158	DI	2014	Herikon	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Herikon	Dit project is gericht op de bevordering van het gezond en veilig werken. Ten behoeve hiervan heeft men binnen de eigen organisatie een KAM-coördinator welke ondersteund wordt door een extern adviseur, Gerben de Vries- KAM-advies & begeleiding. Binnen dit project adviseert en begeleidt de externe adviseur Voorbij Prefab Beton bij de implementatie van de door de TBI Groep geformuleerde veiligheidsrichtlijnen, het duurzaamheidsbeleid en het OHSAS 18001 veiligheidsmanagementsysteem. De adviseur brengt advies uit mits het actueel houden en borgen van het KAM-systeem en verleent veiligheidskundige ondersteuning conform VCA-eisen. De nadruk van het project ligt op de bevordering van de arbeidsveiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid. Middels de implementatie van het OHSAS 18001 systeem en de veiligheidsrichtlijn kan men actief sturen op het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers en wil men bewustwording creëren en betrekken. De TBI-richtlijn geeft de handvaten om de gewenste veiligheidsalderheid structureel in alle TBI-ondernemingen te organiseren.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF2012159	DI	2014	Voorbij Prefab Beton B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Bevorderen van gezond en veilig werken	Woningcorporaties staan maatschappelijk fors onder druk. Ze moeten terug naar hun kerntaken, commercieel vastgoed moet afgestoten worden en er moet fors bezuinigd worden. Dat heeft gevolgen voor medewerkers, voor de inrichting van de werkorganisatie en voor de productiviteit en efficiëntie van de organisatie. Beter Wonen is een woningcorporatie met ongeveer 90 medewerkers. In het nieuwe ondernemingsplan 'Koersgericht verder?' speelt Beter Wonen actief in op deze ontwikkelingen. Voorzien wordt dat de werkorganisatie van Beter Wonen de komende jaren ingrijpend zal veranderen. Een belangrijke trend is bijvoorbeeld de zich snel ontwikkelende digitalisering. In 2015/2016 zullen klanten geholpen worden via 7click, call, face?. Dit heeft grote gevolgen voor de werkprocessen en de medewerkers met klantcontacten. Tegelijkertijd moet deze werkwijze voor Beter Wonen na implementatie een kostenbesparing opleveren op het aantal formatieplaatsen. Met het project X wil Beter Wonen de organisatie meer toekomstbestendig maken. Concreet betekent dit dat de omslag gemaakt moet worden van een relatief traditionele, hiërarchisch aangestuurde woningcorporatie naar een wendbare, platte organisatie waarin samenwerken vanzelfsprekend is, die papierloos werkt en waarin medewerkers zelfstandig kunnen werken. Beter Wonen wil organisatie, c.q. de medewerkers, actief meenemen in deze ontwikkelingen. Zij is daarbij van mening dat een werkelijke	4-12-2014	4-10-2015	€ 19.600	€ 9.800	€ 19.600		
2014EUSF201216	DI	2014	Beter Wonen	ALMELO	NL	n.v.t.	Koersgericht ontwikkelen	Na een turbulente periode is het voor GW Leidingstechniek belangrijk om op dit moment alle ziele bij te zetten en te bouwen aan een nieuwe toekomst voor het bedrijf. GW Leidingstechniek is voortgekomen uit het grotere bedrijf Westvoort. In 2014 hebben ze de stap genomen om volledig zelfstandig te opereren. Dit houdt in dat er een nieuwe bedrijfsstrategie voor de toekomst ontwikkeld is. Nu is het belangrijk dat de bedrijfsvoering professionaal wordt op het gebied van kwaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Er dient een vertaalslag gemaakt te worden van strategie naar operationele activiteiten van de verschillende afdelingen, zodat voor elke medewerker helder is hoe hij of zij in de uitvoering van zijn of werkzaamheden een bijdrage kan leveren aan de uitvoering van de strategie. Enerzijds wordt op deze manier de persoonlijke ontwikkeling en dan met name de zelfredzaamheid van alle medewerkers bevordert. Anderzijds zorgt dit ook voor betrokkenheid en motivatie. Het succes van het bedrijf wordt mede bepaald door de manier waarop mensen	26-11-2014	26-9-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 13.438		
2014EUSF2012160	DI	2014	GW Leidingstechniek	Helmond	NL	n.v.t.	GW leidingstechniek - duurzame inzetbaarheid	Dynteq is een industrieel ontwerp bureau gespecialiseerd in integrale productontwikkeling. Wij zijn in 2005 gestart als spin-off van de Universiteit Twente. Vanuit onze vestigingen in Enschede en Utrecht ontwikkelen wij in samenwerking met onze opdrachtgevers succesvolle producten. Met een multidisciplinair team van werktuigbouwkundige ingenieurs en industriële vormgevers verzorgen wij het complete ontwerptraject, van idee tot en met de productie. Uitdaging is om de juiste mensen op de juiste plek te hebben en daarmee uitval te minimaliseren en ook om ervoor te zorgen dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken. Kernprobleem m.b.t. duurzame inzetbaarheid: er is onvoldoende bewustzijn en / of kennis van de problematiek / de problematiek die wordt ervaren wordt geïndividualiseerd, wat de effectiviteit van zowel management als medewerkers verminderd - onvoldoende ervaren van urgentie - onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Voor dit project wordt er gericht op de volgende gebieden interne	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012161	DI	2014	Dynteq vof	Enschede	NL	n.v.t.	Dynteq duurzaam inzetbaar	Scholen in Nederland maken gebruik van payroll constructies om een flexibele schil van werknemers te hebben. OSGMetrium HR-Flex neemt door de payroll constructie het juridisch werkgeverschap op zich. We willen als werkgever aantrekkelijk zijn en blijven voor kwalitatief goed inzetbaar onderwispersoneel, door ze mee te laten ontwikkelen met de huidige tijd en ze voor te bereiden op de toekomst. De toegevoegde waarde van de medewerker als ook de toegevoegde waarde van onze organisatie wordt zichtbaar voor onze klanten. Ruimte bieden voor ontwikkeling van leerkrachten draagt bij aan effectiviteit en tevredenheid; men wil groeien en in controle zijn van de eigen toekomst. Met dit project creëren we een bedrijfscultuur die voorziet in deze behoeftes. Wij investeren in de ontwikkeling van de payroll door specifiek voor het onderwijs, een ePortfolio omgeving in te richten, waarbij de leerkracht in samenhang met ons aantoonbaar werkt aan het inzichtelijk maken en vergroten van de eigen professionele kwaliteit. Het ePortfolio is een persoonlijk, online dossier waarin de leerkracht zichtbaar maakt over welke competenties, vaardigheden, diploma's, ervaringen en ambities hij/zij beschikt. Professionaliteit geven we vorm door de medewerker mbv het ePortfolio te laten werken aan: 7 Beveegt, maar ook bekwaam (7 bekwaamheidsdelen: Interpersoonlijk	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 7.500	€ 15.000		
2014EUSF2012163	DI	2014	OSGMetrium HR-Flex I B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Met ePortfolio duurzaam inzetbaar	Dienst Gezondheidszorg & Jeugd Zuid-Holland Zuid (DGJ) heeft als missie het verkleinen van sociaaleconomische gezondheidsverschillen en vergroten van ontwikkelingskansen van inwoners van de regio. Dit doet DGJ in de domeinen jeugd, onderwijs, maatschappelijke zorg en publieke gezondheid. DGJ zal het concept Welzijn op Recept gaan invoeren; een methode om mensen met psychosociale klachten vanuit de huisartspraktijk door te verwijzen naar welzijnsactiviteiten zoals bewegen, vrijwilligerswerk, creatieve activiteiten etc. Doel is dat burgers door deze activiteiten zelf actief hun gezondheid en welzijn verhogen. Burgers zullen daartoe doorverwezen moeten worden naar organisaties die in de wijken welzijnsondersteuning bieden. Dit kan DGJ zijn, maar ook andere maatschappelijke dienstverleners. Het is van belang om op verschillende niveaus binnen de DGJ (zowel beleidsmakers als uitvoerders) bewust te maken van de bijdrage die dit concept kan hebben voor de invulling van A&O&N van de kerntaken van de DGJ: bevorderen van participatie. In een veranderende omgeving waarin het	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000			3-2-2016	Ingetrokken na verlening
			Dienst Gezondheid en Jeugd Zuid-Holland Zuid	Dordrecht			Duurzame inzetbaarheid DGJ Zuid-Holland Zuid			€ 10.000					

2014EUSF2012164	DI	2014			NL	n.v.t.	Hutten heeft al langere tijd veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid van haar personeel. Via een ESF E project van Food & Feed in samenwerking met Sol is de aandacht voor dit onderwerp verder toegenomen. Door de met dit project uitgevoerde pilot zijn er buitengewoon goede resultaten behaald. Hutten heeft daarom besloten om de pilot te gaan uitrollen over de gehele bedrijfsvoering. We maken voor de uitvoering van de pilots gebruik van de opzet en ervaringen vanuit het uitgevoerde en nog lopende nieuwe ESF E project. Dit ESF D1 project heeft betrekking op de uitrol naar andere locaties. Het project is bedoeld om andere locaties van het bedrijf en andere samenwerkers (de term die Hutten gebruikt in plaats van werknemers) bewust te maken van de noodzaak om bezig te zijn met arbeidsmobiliteit zodat je vitaal en gezond kan blijven werken tot aan je pensioen al dan niet op je huidige functie of bij de huidige werkgever. Dit bewustwordingsproces start bij het management van de betreffende locatie waar de uitrol plaatsvindt. De samenwerkers krijgen als groep eerst voorlichting over het project. Vervolgens blijft er op verschillende wijzen aandacht voor het onderwerp, onder andere via verschillende interventies in de teams. Vervolgens wordt er een onderzoek gedaan naar de mate waarin de samenwerkers arbeidsmobiel zijn en hoe samenwerkers aankijken tegen arbeidsmobiliteit. Daarna vinden er verschillende workshops plaats op basis van de voorkeuren van de samenwerkers. Het kan dan gaan om thema's als vitaal en gezond werken.	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000				
2014EUSF2012165	DI	2014	Hutten Meldon Plastics BV	Veghel Nieuw Bergen	NL	n.v.t.	Hutten Duurzaam 2014 Health en Performance	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012166	DI	2014			NL	n.v.t.	Hydrotan is een groeiend bedrijf in een veranderende markt. Om met het huidige en toekomstige personeel soepel mee te bewegen met- en proactief in te spelen op externe ontwikkelingen en om de continuïteit en kwaliteit van de productie en dienstverlening te waarborgen dient het bedrijf te sturen op duurzame inzetbaarheid van zijn personeel. Alvorens dit te kunnen, heeft Hydrotan inzicht nodig in zijn menselijk kapitaal. Het project duurzame inzetbaarheid werknemers omvat een onderzoek welke gericht is op het verkrijgen van inzicht in het aanwezige talent binnen het bedrijf en de mogelijkheden om deze optimaal te benutten. Het onderzoek richt zich op de groepspotentie en kwaliteiten van de individuele medewerker. Dit biedt inzicht in waar iemand staat met betrekking tot zijn loopbaan en zijn ambities. Tevens wordt inzichtelijk in hoeverre individuele ambities zijn waar te maken gezien de ambities van Hydrotan en de samenstelling van het personeelsbestand. Om het thema duurzame inzetbaarheid een structureel karakter te geven binnen Hydrotan zal tevens een gesprekscyclus worden ontwikkeld en	6-12-2014	6-10-2015	€ 14.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF2012167	DI	2014			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	29-1-2015	29-11-2015	€ 7.000	€ 20.000			
2014EUSF2012168	DI	2014			NL	n.v.t.	Herstructureren organisatie en bedrijfsvoering	18-12-2014	18-10-2015	€ 19.980	€ 9.990	€ 19.980		
2014EUSF2012169	DI	2014			NL	n.v.t.	Motivatie door betrokkenheid	5-2-2015	5-12-2015	€ 9.990	€ 20.000			
2014EUSF201217	DI	2014			NL	n.v.t.	verbettraject processen en flexibiliteit	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2012170	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie werkzaamheden kantoorproces	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 19.051		23-3-2015	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012174	DI	2014			NL	n.v.t.	Kwaliteitsverbetering door Ontwikkeling	15-1-2015	15-11-2015	€ 9.525	€ 16.400			
			Hahebo Holding B.V.	Boxmeer	NL	n.v.t.	HAHEBO OP KOERS			€ 8.200				

2014EUSF2012175	DI	2014		NL	n.v.t.		De bedoeling van het project "Beter en duurzamer" is erop gericht om de organisatie en daarmee ook de medewerkers beter en duurzamer te laten opereren. Hiermee bedoelen we dat de organisatie beter en stapsgewijze zal functioneren. Als afgeleide hiervan zullen de medewerkers veiliger en efficiënter en duurzamer kunnen worden ingezet. De kennis en vaardigheden zullen optimaal worden kan worden benut. Dit zal worden gerealiseerd door stappen die in het verleden zijn gezet verder uit te bouwen en te verdiepen. Er zal een bedrijfsplan worden gemaakt. De organisatie en onze werkwijzen zullen door de adviseur worden doorgelicht om knelpunten en onveilig en verspillende processen te identificeren. Aan de hand van de bevindingen zullen verbeteringen worden geformuleerd en maatregelen worden geïmplementeerd. Dit zal in samenwerking met de medewerkers plaatsvinden. Het accent van het project ligt op het vergroten van de leeromgeving en het leereffect van de	4-12-2014	4-10-2015	€ 19.900	€ 9.950	€ 19.900				
2014EUSF2012176	DI	2014	't Stokertje Kachelparadijs BV	Orvelte	NL	n.v.t.	beter en duurzamer	Het project "Slimmer en veiliger" zal zich richten op het verbeteren van het bedrijf als organisatie op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn duurzaamheid. Tevens zal aandacht worden besteed aan de inzetbaarheid van medewerkers en de leeromgeving binnen ons bedrijf. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan verbeteren van de inzetbaarheid en veilig en gezond werken. Samen met de adviseur zal worden gekeken naar de organisatie vanuit het perspectief van de hierboven genoemde gebieden. De bedoeling is om de veiligheid te verhogen en het streven naar continue verbetering in de praktijk verder vorm te geven en in de organisatie in te bedden. Veiligheid is niet statisch. Maar in een organisatie waarbij flexibiliteit die klanten vragen voorgaat, dreigt het gevaar dat veiligheid een statisch begrip wordt. Wij willen dit juist voorkomen vandaar dat veiligheid in het leven is geroepen. Het moet leiden tot een actuele en verbeterde en op een hoger niveau werken veiligheidssysteem waarin de leereffect en de kennis en	14-1-2015	14-11-2015	€ 9.950	€ 18.400				
2014EUSF2012178	DI	2014	Professional Security	Groningen	NL	n.v.t.	Slimmer en veiliger	De vergrijzing neemt toe en de pensioengechte leeftijd van werknemers schuift steeds verder op. Het is van belang om in iedere leeftijdsfase rekening te houden met de mentale en fysieke belastbaarheid van de medewerker. Daarbij hebben de medewerkers in alle leeftijdsfasen andere wensen en behoeften. We willen onderzoek daarom doen naar de duurzame	5-12-2014	5-10-2015	€ 9.200	€ 15.000	€ 7.500	€ 15.000		
2014EUSF2012179	DI	2014	Eizinga bv	Jirrusum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Eizinga bv	G4S Security Services levert beveiliging door de tewerkstelling van medewerkers bij objecten en door middel van mobiele surveillance buiten kantooruren. De roosters van operationeel medewerkers worden centraal voorbereid door strategisch planners, en in de uitvoeringsfase zijn het de ad-hoc planners die oplossingen organiseren voor roosterverstoringen. Deze centrale aanpak levert meer grip op de organisatie. Er zijn echter geluiden dat medewerkers de afstand tot de planning te groot vinden en de invloed op het rooster te beperkt. Om deze reden willen we een pilot starten met het meeroosteren. Uitgangspunt is het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers bij het maken van het rooster en dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor een passend en ergonomisch rooster.	3-12-2014	3-10-2015	€ 7.500	€ 20.000			4-4-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF201218	DI	2014	G4S Security Services BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam en innovatief roosteren	Via een zogenoemde Bve Job Mappingmethode zal een uitgebreide bedrijfsplan worden gemaakt met als doel verbeterpunten met betrekking tot het aanpassen van het werk te maken en een nieuwe leercultuur te ontwikkelen. Dit zal gebeuren op basis van het in kaart brengen van bedrijfsprocessen en het doen van interviews met medewerkers uit verschillende lagen van de onderneming. Op basis van deze analyse worden samen met de werknemers ambities en doelen voor verandering van de organisatie gesteld, gericht op het duurzaam inzetbaar maken en houden van medewerkers. Er zullen veranderingen in het werk plaats moeten vinden waarmee tegelijkertijd zal worden ingegrepen in de leercultuur. Er zullen veranderingen in de organisatie van het werk worden ingezet en geïmplementeerd. In het kader van het project zal er een coördinator en een verbeterteam worden aangesteld die zich mede gaan richten op de aanpassing van de structuur van werken. Gelijktijdig zal er ook een coach aan	2-12-2014	2-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012181	DI	2014	K. Visser en Zonen B.V.	Zaandam	NL	n.v.t.	Duurzame inzet werknemers Timmerfabriek Visser	Duurzame inzetbaarheid is bij Fitand actueel. Probleem nu: onbekende kennis en kunde bij de managers en medewerkers op de werkvloer van de Fitand lokale in combinatie met een ongewenst hoog ziekteverzuim. Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Workshops verzuim en inzetbaarheid Fitand. (1 maand) Fase 4: Workshops van 2 dagen voor de medewerkers in het behouden van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op zowel fysieke, mentale als sociale factoren: ?Met medewerkers op zoek naar een gewenste communicatiestructuur en verzuimaanpak om een optimale inzetbaarheid en minimaal verzuim te realiseren. ?Workshop voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste verzuimbeleid en beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (4 maanden) ?Toepassen van de aangeleerde kennis en vaardigheden in de dagelijkse praktijk ?Adviesgesprekken met managers in kader van verzuim- en inzetbaarheidsaanpak	7-1-2015	7-11-2015	€ 18.000	€ 18.000			€ 16.700	
2014EUSF2012183	DI	2014	Fitand Leiden B.V.	Leiden	NL	n.v.t.	Fitand Duurzame Inzetbaar	Het management van het team PSA van de Gemeente Nijmegen acht duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van nadrukkelijk belang. Men wil werkstress voor de medewerkers voorkomen, men heeft een heldere visie op mens en werk en streeft daarin naar een gezond leer- en werkklimaat voor iedere medewerker zodat men gemotiveerd, competent en productief aan het werk kan zijn. Hierbinnen beschouwt men het beroep van de salaradministrateur als een vak waar de medewerker trots op mag zijn. Omdat het specifieke vaardigheden en vakkennis vraagt. Als werkgever wil men daarom aan deze medewerkers een heldere rol en verantwoordelijkhedenverdeling bieden. En trainingen en kennisuitwisseling om de vakkennis up to date te houden. Verder ziet men voor de teamleider een coachende/ faciliterende rol weggelegd waardoor medewerkers een veilig leerklimaat ervaren. Om bovenstaande te kunnen realiseren heeft een kort onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid plaatsgevonden. Gekeken is naar de huidige beleving van het werkplezier, een veilig leerklimaat, kwetsbaarheid,	23-1-2015	23-11-2015	€ 9.000	€ 20.000			€ 0	
2014EUSF2012186	DI	2014	gemeente Nijmegen	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam werkplezier binnen de PSA	Alutech Nederland BV is onderdeel van de Salzgitter Aluminium Group en gevestigd in Katwijk. Alutech ontwerpt, produceert en levert brandstoftanks en hydrantetanks voor internationale fabrikanten van vrachtwagen bussen en off road voertuigen zoals Scania, DAF en Volvo. Om er voor te zorgen dat Alutech kan blijven voldoen aan de steeds strengere eisen en wensen van deze klanten is het noodzakelijk een verbetertraject (waarin medewerkers centraal staan) in te gaan om zodoende langdurig werkgelegenheid te kunnen blijven bieden. De directie wil middels dit traject de organisatie van werk binnen de organisatie voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalige actie, daarom wil de directie door dit traject haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de gewenste verbeteringen in effectiviteit/ productiviteit en efficiëntie te bereiken en om betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid). Er is reeds een globale knelpuntenanalyse gemaakt. Door middel van de maatregelen die in het project worden ontworpen en geïmplementeerd, worden medewerkers in staat gesteld gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten te bedenken. Enkele voorbeelden van knelpunten zijn: - Er zijn onduidelijkheden over taken en verantwoordelijkheden waardoor	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			€ 0	
2014EUSF2012187	DI	2014	Alutech Nederland B.V.	KATWIJK ZH	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie	Binnen ODO WBR vormen werkdruk- en stressgerelateerde klachten een groot aandeel van het ziekteverzuim. Het project "Werkdrukbeleving is beïnvloedbaar" heeft als doel het werkplezier bij leerkrachten te verhogen met als gevolg het verzuim te reduceren. In dit project worden leerkrachten en leidinggevenden collectief en individueel gecoacht hoe om te gaan met de beleving van de werkdruk. De fysieke en mentale vitaliteit van de medewerkers staat hierbij centraal. Gedurende het project worden de leerkrachten concrete tools aangeboden op het gebied van ontspanning, dagindeling, het herkennen van plezier in het werk en het omgaan met tegenslagen. Met als doel de werkdrukbeleving positief te beïnvloeden. Voor de leidinggevenden worden workshops gegeven om burnout klachten bij leerkrachten preventief te herkennen en waar nodig te coachen of passende begeleiding in te zetten. Leerkrachten met een hoog ervaren werkdruk worden individueel begeleid door de vitaliteitscoach om de werkdrukbeleving en de energiebalans te verbeteren om zo ultiem te voorkomen of verkorten. Wanneer er zich daadwerkelijke burnout klachten voordoen, zal de medewerker begeleid	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.000	€ 14.060		
2014EUSF2012187	DI	2014	Stichting Openbaar Basisonderwijs West-Brabant	Roosendaal	NL	n.v.t.	Werkdrukbeleving is beïnvloedbaar			€ 10.000						

2014EUSF2012189	DI	2014			NL	n.v.t.	Het Vechtdal College in Hardenberg wil zich als school voor voortgezet onderwijs met het oog op de toekomst gericht bezig houden met het thema duurzame inzetbaarheid. Hiertoe gaat het Vechtdal College in samenwerking met de CBE Group een traject in waarbij zowel vanuit leidinggevend perspectief als vanuit de werkvloer wordt gewerkt aan duurzame inzetbaarheid. Concreet gaat het om het uitvoeren van een organisatiecan waarbij gekeken wordt naar de ambities van het Vechtdal College. Hiertoe worden gesprekken gehouden op directieniveau, met leidinggevenden en met docenten. Op deze manier wordt inzicht verkregen in de visie, kennis en competenties van het personeel op de verschillende niveaus. De vraag is vervolgens in hoeverre de ambities van het Vechtdal College op basis van de huidige samenstelling van het personeelsbestand en het kennis- en competentieniveau van het personeel waar zijn te maken. Kerngedachte bij het traject is dat leidinggevenden door middel van het sturen van medewerkers op hun sterke punten dit positieve effecten heeft op het functioneren van medewerkers en uiteindelijk als Vechtdal College in het algemeen. Het sturen van personeel op sterke punten leidt namelijk o.a. tot minder verloop van personeel, hogere motivatie en	26-11-2014	26-9-2015		€ 20.000			10-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012190	DI	2014	Vechtdal College	Hardenberg	NL	n.v.t.	Toekomstig leiderschap gericht op sterke punten				€ 10.000					
2014EUSF2012191	DI	2014	Liensch B.V.	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers bij Liensch	Liensch produceert textiele zonweringproducten voor raamdecoratie en binnenzonwering. Het assortiment bestaat uit plissé's, lamellen, rolluik en panelen. Basisdoelen worden al dan niet volgens klantspecificatie verwerkt (wassen, verven, bedrukken, verdelen, coats, finishen e.d.). Men heeft zich ontwikkeld tot een speler van belang met hoge naamsbekendheid en goede reputatie. Het bedrijf heeft 45 medewerkers. Doel is verder groeien door kwalitatief goede producten te leveren met partners die over aanvullende competenties beschikken. Hiertoe moet personeel duurzaam inzetbaar zijn. Omdat processen constant veranderen, veranderen ook de eisen die aan hen worden gesteld. Het werk van een productiemedewerker (operator, keurder en inpakker) ziet er heel anders uit dan tien jaar geleden. De complexiteit is toegenomen. Ook worden steeds meer processen uit kostenoverwegingen geautomatiseerd. Door dit alles worden steeds meer eisen gesteld aan het kennisniveau en de competenties van het personeel. Medewerkers dreigen onvoldoende inzetbaar te worden. Dit kan leiden tot uitval waardoor grotere druk komt te staan op medewerkers. Ervaring en routine zijn niet langer voldoende en moeten worden aangevuld met kennis en inzicht om effectief te opereren. Productiepersoneel moet over meer en andere competenties beschikken. Liensch wil focus leggen op de verwachtingen die gesteld worden aan huidige en nieuw personeel. Kernwoorden zijn taakvolwassenheid, multi-inzetbaarheid, vakbekwaamheid en effectief werken.	6-1-2015	6-11-2015		€ 20.000	€ 8.500	€ 17.000		
2014EUSF2012191	DI	2014			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers bij Liensch	Om dit te realiseren wordt door Vapro een traject doorlopen bestaande uit de	19-3-2015	19-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012193	DI	2014	Fitland Suijkade B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB	Het project is gericht op MKB-bedrijven ter verbetering van hun personeelsmanagement. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar het	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.375	€ 12.750		
2014EUSF2012193	DI	2014			NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB	aanpak en uitval inzetbaar zijn en blijven van medewerkers. Rodi Rotatiedruk is bezig met technische en strategische ontwikkelingen. Zo heeft Rodi Rotatiedruk een bedrijf overgenomen. Hierdoor zijn twee bedrijfsculturen samengevoegd, hetgeen resulteert in een moeizame samenwerking. Daardoor is het werkplezier niet optimaal en wordt er minder efficiënt gewerkt. Het aantal werknemers is door de overname ook sterk gegroeid en de nieuwe samenstelling zoekt naar manieren om o.a. beter effectief te kunnen produceren en bedrijfsdoelstellingen na te streven, effectiever intern te kunnen communiceren over de uitvoering en inrichting van het werk. Het is daarbij van groot belang dat de medewerkers in het veranderingsproces meegaan, mee willen en ook mee kunnen. Rodi Rotatiedruk wil er onder andere voor zorgen dat de medewerkers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk kunnen blijven binnen het bedrijf. De focus in dit project ligt op een organisatiecan, een flexibele werkcultuur en aanpassen van de organisatie van het werk. Medewerkers zijn tenslotte het	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 18.000		3-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012194	DI	2014			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Fitland actueel. Probleem nu: onbekende kennis en kunde bij de managers en medewerkers op de werkvloer van de Fitland locatie, in combinatie met een ongewenst hoog ziekteverzuim. Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan van aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Workshops verzuim en inzetbaarheid Fitland. (1 maand) Workshops van 2 dagdelen voor de medewerkers in het behouden van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op zowel fysieke, mentale als sociale factoren: Niet medewerkers op zoek naar een gewenste communicatiestructuur en verzuim aanpak om een optimale inzetbaarheid en minimaal verzuim te realiseren. Workshop voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste verzuimbeleid en beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkzette in de praktijk (5 maanden) Bepassen van de aangeleerde kennis en vaardigheden in de dagelijkse praktijk Adviesgesprekken met managers in kader van verzuim- en inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (1 maand)	27-1-2015	27-11-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012196	DI	2014	Thermen Goes B.V.	Goes	NL	n.v.t.	Fitland Duurzame Inzetbaar	Het project is gericht op MKB-bedrijven ter verbetering van hun personeelsmanagement. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar het	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012197	DI	2014	De vrije teugel Uden B.V.	Uden	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB	aanpak en uitval inzetbaar zijn en blijven van medewerkers. De laatste paar jaar zijn er veel ontwikkelingen geweest binnen de zorg, als gevolg van de bezuinigingen en de zorgpolitieke beslissingen. Desondanks is de FilCare Zorggroep gegroeid, zowel in omzet als personeel. Echter het personeel wordt niet voldoende effectief ingezet. Dit heeft te maken met de onevenredigheid in werkzaamheden t.b.v. cliëntenzorg in verhouding tot het personeel en hun inzetbaarheid. Men wenst de organisatie toekomstbestendig te maken en dat betekent concreet het kijken naar verbetering en vergring van de inzetbaarheid van medewerkers op lange termijn, kennisdeling door medewerkers en het tijd en plaats- onafhankelijk werken van de medewerkers. Als gevolg van systeemwijzigingen in de gezondheidszorg moeten andere competenties aangevraagd worden om zorgondersteuning te bieden als onderdeel van multidisciplinaire netwerken en samenwerkingsverbanden in het (nieuwe?) publieke domein. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te verbeteren, wil FilCare de huidige manier van werken doorbreken: eigen initiatief/ondernemerschap, benutting talenten en ambities van de leden van het netwerk/multidisciplinaire samenwerkingsverband zijn daarbij richtinggevend. Medewerkers zijn echter niet voldoende vaardig hiervoor en deze omslag	28-1-2015	28-11-2015	€ 12.500					
2014EUSF2012198	DI	2014	FilCare Zorggroep BV	De Veenhoop	NL	n.v.t.	Toekomstbestendig veranderen binnen FilCare	Het uitvoeren van een onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit onderzoek moet een concreet plan van aanpak komen dat leidt tot het systematisch stimuleren van kennisuitwisseling binnen het bedrijf, het stimuleren van medewerkers om best practices direct uit te voeren en daar weer van te leren alsmede het stimuleren van leerprocessen binnen het bedrijf. De implementatie van het plan van aanpak past binnen de scope van de opdracht.	30-1-2015	30-11-2015	€ 6.250	€ 12.000				
2014EUSF2012199	DI	2014	Warenhuis Zandvoort BV	Zandvoort	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Zandvoort	WSG moet een aanzienlijke kostenreductie realiseren. Alleen op deze wijze kan zij haar voortbestaan borgen. Hiertoe starten wij twee projecten. Het 1e project richt zich op een efficiëncyslag in de organisatie van het werk. Het 2e project richt zich op een veiligere werkomgeving tijdens projecten, op bouwplaatsen en tijdens onderhoudswerkzaamheden. 1) Het optimaliseren van werkprocessen is een belangrijk onderdeel van de nieuwe koers van WSG. Er worden projectteams samengesteld, die verantwoordelijk zijn voor de beschrijving van een of meerdere specialische processen teneinde de interne en externe efficiency te verhogen, kennis te delen door co creatie te ontwikkelen. Alle medewerkers worden hierbij nauw betrokken door plenaire sessies te organiseren waarin gezamenlijk en in groepsverband gekeken wordt hoe werkstromen efficiënter en slimmer ingericht kunnen worden. Door de nauwe samenwerking moet bereikt worden dat de nieuwe koers ook gedragen wordt door de medewerkers. Zij moeten de verandering uiteindelijk dragen en uitvoeren om het gestelde doel te realiseren. Bij deze efficiëncyslag laten wij	3-2-2015	3-12-2015	€ 6.000	€ 20.000		19-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012199	DI	2014	Stichting WSG	Geertruidenberg	NL	n.v.t.	Een veilige en efficiëntere werkomgeving bij WSG				€ 10.000					

2014EUSF201221	DI	2014		NL	n.v.t.		<p>Aanleiding Aspecten als bezuinigen, veranderende zorgbehoefte van de patiënten en toenemende digitalisering zijn relatief nieuw voor fysiotherapeuten. Huidige fysiotherapeuten hebben ooit voor een min of meer rustig werklevens gekozen. Anno 2014 is daar weinig van over. Veel fysiotherapeuten voelen zich minder vitaal.</p> <p>Projectomgeving Medifit Breda is een grote fysiotherapiepraktijk met 28 medewerkers. De organisatie bestaat uit 8 vestigingen. Iedere vestiging heeft een eigen cultuur. De directie bestaat uit 2 directeur/eigenaren. Iedere vestiging heeft een (meewerkend) vestigingsmanager.</p> <p>Oprichtingsformulering - Onderzoeken wat de beste wijze is om de vitaliteit van iedere medewerker en van ieder team (= vestiging) te verbeteren. - De (sub)doelen, uitgangspunten, wensen, kansen, risico's, behoeften, ideeën en (on)mogelijkheden in kaart brengen om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te verhogen en te borgen. Op te leveren product - Adviesrapport met o een implementatieplan voor Medifit als totaal, per vestiging en per medewerker o adviezen om het vitaliteitsbeleid te borgen o adviezen om voor de toekomst een aantrekkelijk werkgever te blijven</p> <p>Cruciale succesfactoren - Commitment, draagvlak en voorbeeldgedrag bij alle vestigingsmanagers. - Voldoende beschikbare middelen en faciliteiten. Uitvoering</p>	17-12-2014	17-10-2015	€ 18.000	€ 6.550	€ 13.100					
2014EUSF2012210	DI	2014	Medifit Fysiotherapie	Breda	NL	n.v.t.	Medifit de vitale praktijk	<p>Doelstellingen van het project zijn - Met samen met de medewerkers van de organisatie maken van een marktanalyse. Zoeken naar de kracht van de organisatie waardoor op kansen kan worden ingespeeld. - Vermindering van de kosten: Samen met de medewerkers op zoek naar faalkosten, productiviteitsverbeteringen, toegevoegde waarde in de uitvoering van de processen (LEAN management) - Verbeteren stuurinformatie ter ondersteuning van de leercurve voor medewerkers ten aanzien van de uitvoering van projecten. - Het houden van competentiegesprekken met de medewerkers die vermoedelijk niet op de juiste plaats in de organisatie functioneren. Inzichtelijk maken van competenties en afwijken en zoeken naar passende oplossingen.</p>	25-2-2015	25-12-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.004			
2014EUSF2012211	DI	2014	W. ten Ham Constructie BV	Ede	NL	n.v.t.	Actieplan verbetering W ten Ham Groep	<p>PCBO Baarn Soest heeft de afgelopen jaren beleid ontwikkeld op diverse beleidsterreinen. Ondermeer: ontwikkeling bestuursbeleid, implementatie nieuwe CAO, kwaliteitsverbetering gespreksproces, verzuim- en inzetbaarheidsbeleid, mobiliteitsbeleid. Veel van deze terreinen hebben inhoudelijke raakvlakken met elkaar en allen hebben een invloed op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.</p> <p>PCBO Baarn Soest wil deze beleidsontwikkelingen goed met elkaar integreren en via een planmatige aanpak komen tot een passend, concreet plan van aanpak om te komen tot duurzame inzetbaarheidsbeleid. Daarbij is van belang dat er voor individuele medewerkers steeds meer behoefte is aan interventies op maat. PCBO Baarn Soest wil hiermee rekening houden door een voor diverse doelgroepen en inhoudelijke thema's passend aanbod op te nemen in het beleid. In samenwerking met Tingly Jaspers zal het bestuur en de afdeling personeelszaken een concreet op maat gemaakt plan van aanpak formuleren, om de duurzame inzetbaarheid onder verschillende groepen werknemers te vergroten.</p>	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.462	€ 14.925			
2014EUSF2012212	DI	2014	PCBO Baarn Soest	Soest	NL	n.v.t.	Planmatige aanpak Duurzame inzetbaarheid	<p>Parantion is een vooruitstrevend onderzoeksbureau uit Deventer. Zij is dynamisch en levert optimale service voor haar klanten, hetgeen impliceert dat men flexibel moet zijn. Parantion wil daarnaast innovatief en vooruitstrevend zijn. Een optimale inzetbaarheid van haar medewerkers is hierin essentieel. Maatschappelijke ontwikkelingen als ongezonde levensstijl, toenemende psychische belasting, toename in de snelheid van het leven kunnen negatief werken op de vitaliteit van medewerkers. Dit geldt ovensoms voor technologische ontwikkelingen en scherpere concurrentie. Wij zijn genooddaakt meer en sneller te reageren en te innoveren. Iedereen, vanaf werkloos tot en met directie, moet haar kennis en vaardigheden daaraan aanpassen. Daar komt bij dat het personeel ouder wordt. Dat vraagt om aandacht voor behoud van vitaliteit en blijvende ontwikkeling (7een leven lang leren?). Werkenden staan continu voor de opdracht hieraan te voldoen en mee te bewegen met veranderingen, zodat zij ook in de toekomst productief kunnen zijn.</p> <p>Parantion heeft in toenemende mate behoefte aan personeel, dat op een hoger niveau functioneert en breder inzetbaar is. Aan medewerkers worden</p>	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012213	DI	2014	Parantion	Deventer	NL	n.v.t.	Parantion Duurzaam vitaal	<p>Het project is opgezet naar aanleiding van het met een andere visie kijken naar onze opdracht (verandering in wetgeving bij SW-bedrijven) en ons medewerkersteveelheidsonderzoek. De trajecten die worden aangegeven in het project zijn: 1. Professionalisering van leidinggevenden en stafmedewerkers Medewerkers (mwws) van Preskhaaf bedrijven (PB) hebben behoefte aan persoonlijke verdere in de wijze waarop zij effectief met elkaar communiceren. Het gaat om communicatie, commerciële vaardigheden, resultaatgerichtheid en omgaan met onbegrepen gedrag. 2. Bewust gezond leven Met het project 'Bewust Gezond?' wil PB aandacht besteden aan de leefstijl van de mwws. Alle BRAVO-aspecten (B=Beweging, R=Roken, A=Alcohol, V=Voeding, O=Ontspanning) aan de orde komen. 3. Aanspreken op ongewenst gedrag op de werkvloer Het herkennen van ongewenst gedrag en handvatten bieden hoe met dit gedrag om te gaan. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het effectief aanspreken van anderen zonder een conflict op te roepen. 4. Psychische ziektebeelden Mwws hebben te maken met personen met psychische klachten (angsten, verslaving, stoornissen). Het traject is gericht op bekendheid van deze ziektebeelden en omgaan met dit gedrag. 5. Respect voor elkaar (andere culturen en geloven)</p> <p>Binnen ons bedrijf spreken we met mwws afkomstig uit verschillende culturen. Wij willen als organisatie aan de slag met het versterken van de inzetbaarheid van medewerkers. Wij signaleren dat we onvoldoende zicht hebben op de risico's. Dit komt onder meer door fusies, door het karakter van het landelijke werken van de organisatie en veranderingen van de beoogde organisatiestructuur en de manier van samenwerken.</p> <p>We willen in het project starten met het in kaart brengen van de risico's in het werk en de beleving van de medewerkers in het werk en de werksituatie. Bijvoorbeeld risico's met betrekking tot werkdruk, vitaliteit en gezondheid. We starten met een projectgroep waarin medewerkers vertegenwoordigd zijn. In het project gaan we de volgende stappen zetten: In kaart brengen van de risico's door middelen van vragenlijsten en of interviews. Hieruit komt een rapport met resultaten voort. Dit wordt teruggekoppeld aan medewerkers en MT als basis voor een gesprek hiervoor, hetgeen zal resulteren in een plan van aanpak voor de grootste risico's. Het kan dat er zaken worden meegenomen in de beoogde organisatieontwikkeling en aanvullende nieuwe HR instrumenten. Het is een</p>	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2012214	DI	2014	Preskhaaf Bedrijven	Arnhem	NL	n.v.t.	Organisatie op Orde	<p>Binnen ons bedrijf spreken we met mwws afkomstig uit verschillende culturen. Wij willen als organisatie aan de slag met het versterken van de inzetbaarheid van medewerkers. Wij signaleren dat we onvoldoende zicht hebben op de risico's. Dit komt onder meer door fusies, door het karakter van het landelijke werken van de organisatie en veranderingen van de beoogde organisatiestructuur en de manier van samenwerken.</p> <p>We willen in het project starten met het in kaart brengen van de risico's in het werk en de beleving van de medewerkers in het werk en de werksituatie. Bijvoorbeeld risico's met betrekking tot werkdruk, vitaliteit en gezondheid. We starten met een projectgroep waarin medewerkers vertegenwoordigd zijn. In het project gaan we de volgende stappen zetten: In kaart brengen van de risico's door middelen van vragenlijsten en of interviews. Hieruit komt een rapport met resultaten voort. Dit wordt teruggekoppeld aan medewerkers en MT als basis voor een gesprek hiervoor, hetgeen zal resulteren in een plan van aanpak voor de grootste risico's. Het kan dat er zaken worden meegenomen in de beoogde organisatieontwikkeling en aanvullende nieuwe HR instrumenten. Het is een</p>	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012216	DI	2014	IMNL	Utrecht	NL	n.v.t.	Versterken inzetbaarheid van de medewerkers	<p>Vishandel G&B Yerseke BV is een Nederlandse groothandel in alle soorten vis. Het laatste jaar is er ook vlees bijgekomen en dat heeft de omzet dusdanig vergroot dat er personeel bij moest komen. Van 20 medewerkers in 2011 is het bedrijf nu gegroeid naar 50 vaste medewerkers. Deze groei gaat zich de komende jaren doorzetten. De drie directiesleden werken zelf mee in de verkoop en op de werkvloer, samen met hun medewerkers. Echter mede door de grote groei van het bedrijf en de hectiek die daarmee samenhangt is de interne organisatie stil blijven staan. De relaties zijn heel persoonlijk van aard met de directie. Doordat de interne organisatie qua ontwikkeling is stil blijven staan kan het bedrijf niet verder groeien momenteel. Er is behoefte aan een duidelijke structuur. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid als onderdeel van de interne organisatie is noodzakelijk om slagvaardig te kunnen blijven opereren in de toekomst. Voor de medewerkers is het van essentieel belang dat zij gemotiveerd blijven en dat de persoonlijke doelen in het verleggen van de bedrijfsdoelen worden gehaald. Een externe adviseur wordt ingeschakeld om de volgende activiteiten uit te gaan voeren.1) Directie en medewerkers door middel van gesprekken/interviews te betrekken bij het maken van een bedrijfs-</p>	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 13.600	€ 6.800				

2014EUSF2012217	DI	2014			NL	n.v.t.	Om de uitdagingen en groei strategie met de huidige bezetting doelgericht aan te pakken, worden volgende interventies ingezet: 1. QuickScan (0-meting) lerend vermogen van de organisatie, waarbij ook de scores op de 4 succesfactoren (identiteit, efficiency, effectiviteit en attitude) worden bepaald en gebenchmarkt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de 3QZA QuickScan (www.3qza.nl). Voor deze scan worden naast de eigenaar/ondernemer ook alle werknemers uitgenodigd. 2. Kick-off meeting met alle medewerkers, waarin naast de routekaart van het hele traject ook de evaluatie van de QuickScan wordt toegelicht. 3. Managementinterventie(s): Vaststellen VISIE, MISSIE en STRATEGIE voor de komende 3 jaar. Vast- of bijstellen organogram, functies, functieprofielen en mogelijkheden taakrotatie. Introductie, training, borging en coaching wenselijk leiderschap, managementstijl en ? richting. People & Team management Planning & Controle systemen	12-2-2015	12-12-2015	€ 17.435	€ 8.717	€ 17.435				
			Kompas Vlaggen en Masten	Oenkerk	NL	n.v.t.	Optimaliseren processen met duurzame inzet	20-12-2014	20-10-2015	€ 15.900	€ 7.950	€ 15.900				
2014EUSF201222	DI	2014			NL	n.v.t.	Het PMO is een scan die meet hoe gezond en vitaal werknemers zijn. Het beantwoordt de vraag: zijn onze werknemers 'fit for the job'? Het PMO dient als een nulmeting die gebruikt zal worden om gezondheidsleed in te richten of aan te passen. ArboNed BV brengt de fysieke gezondheid en arbeid gerelateerde risico's van werknemers in kaart, en de psychische gezondheid, leefstijl, weerbaarheid, en het werkvermogen. Na afloop weten werknemers niet alleen hoe gezond ze zijn, maar ook hoe ze energiek en scherp blijven. ArboNed BV geeft op basis van het PMO concrete adviezen over in te zetten interventies die leiden tot verbetering van de veiligheid en betere prestaties. Zo houdt Vanicis haar mensen duurzaam inzetbaar	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000	€ 9.000	€ 18.000				
2014EUSF2012220	DI	2014			NL	n.v.t.	DOK Delft is de openbare bibliotheek van Delft. Met 19.000 leden, 650.000 uitleeningen en 450.000 bezoekers per jaar is zij de grootste culturele instelling van de stad. Naast het uitleenen van fysieke en digitale boeken, muziek en films, biedt zij ook een omvangrijke uitleenbare kunstcollectie. De rol van DOK Educatie is groeiende, waarin zij kinderen, ouders en het onderwijs in Delft ondersteunt rondom taalontwikkeling. DOK biedt diverse programma's en projecten gericht op deze 'nieuwe generatie', jonge kinderen van 0 tot 14 jaar. Daarnaast worden steeds meer taken breed georganiseerd zoals marketing, inkoop en digitale infrastructuur. De dienstverlening van DOK staat, net als bij vele bibliotheken, onder druk. Forse bezuinigingen op Cultuur resulteerden in 2010 in een reorganisatie en ook richting 2017 ligt opnieuw een bezuinigingsstaakstelling. Daarnaast heeft zij te maken met toenemende concurrentie en afnemende vraag. De trends en ontwikkelingen in de samenleving vragen om een ingrijpende herpositionering. Vandaar dat momenteel wordt gewerkt aan een nieuwe toekomstvisie, DOK 3.0. Een turbulente maar uitdagende periode, waarbij ter voorbereiding op de	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000	€ 9.000	€ 18.000				
			Stichting DOK Delft	Delft	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid over de organisatiegrenzen	19-12-2014	19-10-2015	€ 15.800			27-7-2015		Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012222	DI	2014			NL	n.v.t.	Vevoon b.v. verzorgt de installatie, onderhoud en verhuur van tijdelijke en permanente verkeersvoorzieningen waaronder alle RVV bebording, omleidingroutes en VRI installaties. Het werkgebied is hoofdzakelijk het zuiden van Nederland. De werkzaamheden vinden op onregelmatige tijden en ongunstige omstandigheden plaats. De medewerkers worden dagelijks blootgesteld aan ongunstige fysieke belasting en werken voortdurend dichtbij het verkeer. Vevoon beschikt over een risico inventarisatie. Deze is echter digitaal en slecht toegankelijk voor de medewerkers; er zijn verschillende waarnemingen dat medewerkers zich in de praktijk weinig gelegen laten liggen aan gezond en veilig werken. Het management geeft zich hier rekenschap van en ziet in dit project een mogelijkheid om het bewustzijn voor gezond en veilig werken en het gedrag van de medewerkers op dit punt te verbeteren. Het project betreft het betrekken van de medewerkers bij een op gedrag gerichte aanpak	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000		€ 15.440				
			Vevoon BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Vevoon duurzame inzetbaarheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000		€ 15.440				
2014EUSF2012225	DI	2014			NL	n.v.t.	Tvilight levert systemen voor intelligente straatverlichting aan de zakelijke markt. De onderneming heeft zich in de afgelopen jaren goed ontwikkeld en er is wegens de toegenomen vraag een stevige groei doelstelling. Het project tracht de organisatiegraad en de werksromen te professionaliseren, om op deze groei voorbereid te zijn. De organisatie van het werk binnen het bedrijf loopt niet goed, er is discussie binnen de diverse afdelingen (Sales, Operations en Inkoop) over wie de benodigde (klant) informatie moet verzamelen, wie welke taken moet uitvoeren, welke informatie moet worden gedeeld en wie verantwoordelijk draagt voor bepaalde werkzaamheden. Door deze onduidelijkheid ontstaan ongewenste discussies en fricties tussen de medewerkers van de verschillende afdelingen, neemt de werkdruk onnodig toe, vindt ver teveel nazorg plaats nadat het afgesproken product is uitgeleverd. Deze wijze van werken is in toenemende mate tot klantontevredenheid, is inefficiënt, leidt tot onnodig werk en bovendien tot teruglopende motivatie en arbeidsvreugde bij de werknemers. In het kader van het project zal eerst een bedrijfs- en organisatiecan worden uitgevoerd. Deze scan is bedoeld om inzicht te krijgen in de huidige manier van	20-12-2014	20-10-2015	€ 19.500	€ 9.500	€ 19.500				
			Tvilight B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Tvilight een nieuwe fase	20-12-2014	20-10-2015	€ 19.500	€ 9.500	€ 19.500				
2014EUSF2012226	DI	2014			NL	n.v.t.	Kompak kampt met de volgende 2 uitdagingen: - Dalende volume-omzet van omverpakte producten waardoor de organisatie te groot is voor haar uit te voeren activiteiten - De Kompak organisatie (startend met de kwaliteitsafdeling) is onvoldoende ingericht om het primaire proces van Kompak te ondersteunen. Momenteel is de kwaliteitsafdeling niet goed ingericht om de Kompak organisatie te ondersteunen bij haar activiteiten. Gezien de dalende volumecijfers, zullen vrijkomende functies niet automatisch ingevuld (kunnen) worden. Deze situatie resulteert in het plan om met zelfsturende teams te gaan werken. Zelfsturende teams moeten er voor gaan zorgen dat Kompak heel flexibel de toekomst in kan gaan. In het kader van dit zelfsturingmodel moeten zowel de bevoegdheden en rollen binnen productie als mede de bevoegdheden en rollen bij stafafdelingen herzien worden. Daarnaast zullen alle werkzaamheden van QA en QC tegen het licht gehouden moeten worden. Moeten alle werkzaamheden uitgevoerd worden ('nice to have' of 'must have')? En door wie? Om antwoord te vinden op bovenstaande vragen wordt aan externe adviseurs gevraagd om een analyse uit te voeren van de huidige situatie en de gewenste situatie. De externe adviseurs wordt vervolgens gevraagd om het nieuwe organisatie model inclusief nieuwe rollen,	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Kompak Nederland BV	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Herstructurering kwaliteitsafdeling Kompak	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012227	DI	2014			NL	n.v.t.	GPC Purmerend BV (hierna GPC) houdt zich bezig met oppervlaktebehandeling (in het bijzonder voorbehandelen en poedercoaten) van metaal. Hiervoor beschikt GPC over verschillende afdelingen: - automatische voorbehandeling in combinatie met een volautomatische poedercoattijp voor kleinere producten - handmatig voorbehandelen in combinatie met handmatig poedercoaten van grotere producten (tot 12 m) In de crisisjaren heeft GPC het behoorlijk moeilijk gehad. Door onder andere een structurewijzigingen is GPC goed uit de crisis gekomen. Inmiddels gaat het in principe goed bij GPC. Op dit moment ziet GPC verbetermogelijkheden op het gebied van personeelsinzet. Door verandering van de instelling en houding van de medewerkers kan de organisatie betere resultaten behalen. Het idee hierbij is dat de medewerkers meerdere werkzaamheden gaan beheersen (dus van specialist naar generalist). Hierdoor worden de medewerkers breder inzetbaar en kunnen medewerkers elkaar nog beter ondersteunen, waardoor een leercultuur ontstaat. Het doel van het traject is om: - de positie van de medewerkers (intern en extern) te verbeteren door medewerkers breder inzetbaar te maken; - het realiseren van een leer- en verbetercultuur binnen de organisatie, waarbij medewerkers elkaar begeleiden en trainen (specialisten trainen specialisten bij het breder inzetbaar maken);	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			GPC Purmerend B.V.	Purmerend	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij GPC Purmerend	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				

2014EUSF2012228	DI	2014			NL	n.v.t.	Ordina ICT BV is een in Nederland gevestigde organisatie die ICT oplossingen biedt voor haar klanten. Ordina heeft de afgelopen jaren de negatieve invloeden van de economische crisis gevoeld, wat heeft geleid tot een heroriëntatie op de organisatie en manier van werken. Om flexibel en voortdurend te kunnen meebewegen met veranderingen in de omgeving van Ordina, is het nodig dat verantwoordelijkheden dieper en lager in de organisatie worden neergelegd; medewerkers moeten met meer eigen regelvermogen en meer zelfsturend hun werk in samenwerking kunnen uitvoeren. Dit heeft ook zijn weerslag op de secretariaatsafdelingen bij Ordina, die hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer en problemen in de samenwerking. Zij moeten bij deze omslag in denken en werken ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt de duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitzal tot gevolg: medewerkers zijn dan niet langer in staat om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen.	4-12-2014	4-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
			Ordina ICT BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Ordina ICT BV				€ 10.000							
2014EUSF2012229	DI	2014			NL	n.v.t.	Sociale partners in de sigarenindustrie hebben afgesproken dat binnen de aangesloten bedrijven een onderzoek moest worden uitgevoerd naar duurzame inzetbaarheid. Dat onderzoek is uitgevoerd en heeft geleid tot enkele adviezen. Een van die adviezen had betrekking op een proef met individuele keuzebudgetten (IKB) binnen Agio. Door meer keuzevrijheid te creëren voor medewerkers in het opnemen van bijvoorbeeld vrije dagen kan er een betere balans gevonden worden tussen werken en zorg. Deze proef is bij Agio positief uitgekomen en wil Agio IKB gaan operationaliseren binnen de organisatie, waarbij de focus ligt op duurzame inzetbaarheid.	17-12-2014	17-10-2015		€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200					
			Agio Sigarenfabrieken N.V.	Duirzel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Agio				€ 9.600							
2014EUSF201223	DI	2014			NL	n.v.t.	De verwachting is dat er in de komende jaren een schaarste aan gekwalificeerd personeel zal ontstaan, wat een bedreiging vormt voor de continuïteit van onze kennisintensieve organisatie. Het behouden van werknemers is dan ook een key-factor in de strategie van ICT. Dit willen wij aanpakken door het creëren van een gezond werkklimaat en het uitdagen/motiveren van werknemers. Een belangrijke verandering die we beogen te realiseren is het stimuleren van werknemers om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling en loopbaan. Nu wordt dit grotendeels nog gedaan door de	16-1-2015	16-11-2015		€ 16.000		€ 0					
			Agio Sigarenfabrieken N.V.	Duirzel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Agio				€ 9.600							
2014EUSF2012230	DI	2014			NL	n.v.t.	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Wij starten met het W analyse model en zetten dit af tegen het gevoerde beleid. Wat is het beleid? Wie voorziet een probleem? Wanneer is/gaat het ontstaan? Waarom is het een probleem? Waar doet het zich voor? En wat is de aanleiding? Vaststellen gewenste situatie gekoppeld aan doelen en missie organisatie en het commitment en draagvlak voor het voeren van het duurzaam inzetbaarheid beleid: (5 dimensie balance). Om duurzame inzetbaarheid in de huidige organisatie en context van werk in kaart te brengen en tot aanrijpingspunten voor interventies te komen is een omvattend model nodig. Onze Scan omvat het waardenaspect van werk, keuzes die mensen maken uit mogelijke hulpbronnen en de context waarin die keuzes worden gemaakt. Het model benadrukt het waardenaspect van werk evenals de vrijheid van keuze en stelt dat hulpbronnen ons in staat stellen te doen wat we willen doen.	4-2-2015	4-12-2015		€ 20.000			13-1-2016		Ingetrokken na verlening		
			ICT Automatisering Nederland BV	Barendrecht	NL	n.v.t.	Professional Leadership				€ 8.000							
2014EUSF2012232	DI	2014			NL	n.v.t.	Het bedrijf heeft behoefte aan meer structuur in de HR processen, met name in het kader van beoordelen, ontwikkelen en belonen van personeel. Het volgende stappenplan is opgezet:	10-2-2015	10-12-2015		€ 12.000	€ 6.000	€ 12.225					
			Diamant Zaag en Boortechneik Peulen B.V.	Best	NL	n.v.t.	Interactie duurzame inzetbaarheid				€ 10.000							
2014EUSF2012233	DI	2014			NL	n.v.t.	Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie/zelfredzaamheid van cliënt) vragen van Zinzia Zorggroep om beleid te maken om te kunnen blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven verlenen, moeten de professionals meer eigen mogelijkheden (regelvermogen) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag te kunnen inspelen. Daarnaast dwingen bezuinigingen in de zorg niet alleen om efficiënter te werken, professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken. Uit de praktijk blijkt echter dat medewerkers hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer. Zij moeten bij deze omslag ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitzal tot gevolg: medewerkers zijn dan niet langer in staat om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen.	4-12-2014	4-10-2015		€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Holder B.V.	Obdam	NL	n.v.t.	Projectplan HR Development				€ 6.000							
2014EUSF2012234	DI	2014			NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Zinzia Zorggroep				€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
			Stichting Zinzia Zorggroep	Wageningen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Zinzia Zorggroep				€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF2012235	DI	2014			NL	n.v.t.	Uitgangspunten hierbij zijn: - Niet teveel instrumenten toevoegen, maar kennis bundelen en verspreiden - Voorzien dat prioriteiten opstellen en voortgang stagneert - Zoeken naar efficiënte wegen om nog meer resultaat te behalen Gezond en veilig werken wordt in dit project bevorderd door onderzoek te doen naar en ondersteuning te bieden bij het verder verbeteren van o.a.: - machineveiligheid, valpreventie, veiligstellen van machines (Lockout Tagout Tryout), intern transport en het werken met oplosmiddelen. Hierbij gelden de	27-1-2015	27-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
			Hellema Verpakkingen BV	Zaandam	NL	n.v.t.	Duurzaam naar nul ongevallen				€ 10.000							
2014EUSF2012235	DI	2014			NL	n.v.t.	Jetting Systems Europe BV (hierna: JSE) ontwikkelt en produceert hulpgereedschappen en accessoires voor de industriële reiniging. Het productieproces brengt uiteraard veiligheidsrisico's met zich mee waar de medewerkers aan blootgesteld worden. Om onder andere deze risico's te minimaliseren heeft JSE een implementatieplan laten opstellen in het kader van duurzaamheid, veilig, gezond, vitaal werken en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarmee heeft het bedrijf eerste stap richting duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers gezet. Binnen onderhavig project wil JSE een vervolg geven aan de implementatie van advies en bevindingen binnen de thema's: het bevorderen van veilig en gezond werken en het bevorderen van een leercultuur voor de werknemers. Vanuit het management team is gesignaleerd dat deze thema's een nader uitwerking behoeven. Zowel de medewerkers als de directie zien de toegevoegde waarde in het stimuleren van de bewustwording onder het personeel als het om veilig werken gaat. Daarnaast wil de directie stimuleren dat de medewerkers	3-3-2015	3-1-2016		€ 20.000	€ 9.987	€ 19.975					
			Jetting Systems Europe BV	Druiten	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij JSE				€ 10.000							

2014EUSF2012237	DI	2014			NL	n.v.t.		PSV is een voetbalclub die uitkomt in de Nederlandse eredivisie. De organisatie is continu in ontwikkeling om naar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen gebaseerd op de spelers, maar ook op de staf en de medewerkers binnen de organisatie. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor de organisatie. PSV wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkdagging, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Om dit beide te realiseren zal goA nvesteerd gaan worden in de	12-12-2014	12-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012238	DI	2014	PSV NV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid PSV NV		20-12-2014	20-10-2015		€ 20.000	€ 6.225	€ 12.450				
2014EUSF201224	DI	2014	Machinefabriek Bouman B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Bouman		20-11-2014	20-9-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 22.275				
2014EUSF2012240	DI	2014	Stg. Kindante	Sittard	NL	n.v.t.	Organisatie coaching Stichting Kindante		10-1-2015	10-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 21.666				
2014EUSF2012242	DI	2014	F.E.K. Metaal B.V.	WAALWIJK	NL	n.v.t.	Gebundelde Krachten		5-2-2015	5-12-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012243	DI	2014	Rhodia IT Services B.V.	Veldhoven	NL	n.v.t.	Resultaatgericht Organiseren en Werken		13-2-2015	13-12-2015		€ 16.000	€ 8.000	€ 18.000				
2014EUSF2012244	DI	2014	Riagg Groep	Gronsveld	NL	n.v.t.	Bevordering veilig en gezond werken medewerkers		6-1-2015	6-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012245	DI	2014	Work and Stay B.V.	Maasbree	NL	n.v.t.	Onderzoek duurzame inzetbaarheid van werknemers		3-12-2014	3-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 21.029				
			Coöperatie Vitella U.A.	Venray	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Vitella					€ 10.000						

2014EUSF2012247	DI	2014			NL	n.v.t.		De Stichting Gewoon Speciaal te Houten heeft te maken met een aantal ontwikkelingen die het noodzakelijk maken om de duurzame inzetbaarheid van haar personeel te ondersteunen. Het expertisecentrum KANS maakt onderdeel uit van de Stichting. KANS biedt diensten aan o.a. het Primair Onderwijs. De invoering van de Wet Passend Onderwijs vraagt van alle medewerkers van de Stichting dat zij een meer ondernemende houding ontwikkelen en daarmee samenhangend gedrag vertonen. Het expertisecentrum KANS werkt nl. met de capaciteit van alle leerkrachten van de vier scholen. Iedereen in de organisatie moet kunnen meedenken en doen in het vorm geven aan een andersoortige positie als dienstverlener aan het P.O. Het is immers niet meer vanzelfsprekend dat er diensten ingekocht worden bij KANS. De Stichting moet een nieuwe impuls krijgen om de positieve effecten op de arbeidsmotivatie en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te ondersteunen. De Stichting wil in het kader van duurzame inzetbaarheid een ondernemende en lerende cultuur realiseren. Hiermee zullen de medewerkers nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. De ontwikkeling van ondernemende competenties zal ook een bijdrage leveren aan de interne en externe mobiliteit, mocht dit nodig zijn in de nabije toekomst. De Stichting Gewoon Speciaal heeft contact gezocht met adviseurs van de STAP-dialogo om het te ontwikkelen gedrag in beeld te brengen.	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 7.400	€ 14.800			
2014EUSF2012248	DI	2014	Stichting Gewoon Speciaal/ Expertisecentrum KANS	Houten	NL	n.v.t.	STAP-dialogo directieberead st gewoon Speciaal	Accorel is een veelzijdige consultancy partner met een breed spectrum aan diensten op het gebied van sales, service en marketing processen in SAP. SAP is de internationale marktleider op het gebied van zakelijke software en applicaties. Accorel specialiseert zich in SAP CRM, SAP Mobility en SAP Cloud oplossingen. De diensten strekken zich uit van projectdefinitie, project implementatie tot functioneel beheer en van consultancy tot kwaliteitsmanagement. Accorel werkt met zo'n 70 dertig consultants voor verschillende ondernemingen. Dit betekent dat er relatief weinig onderling contact is. Het gevolg hiervan is dat het gevoel bij en de trots voor Accorel als onderneming de afgelopen jaren minder is geworden. Ook merkt Accorel dat er door medewerkers minder aandacht is voor eigen ontwikkeling. Tegelijkertijd is de ontwikkeling, ook binnen de IT consultancy sector waar Accorel werkzaam is, dat werknemers niet meer een hele carrière vooruit kunnen met kennis die zij aan het begin van de loopbaan opbouwen. Een lerende organisatie en lerende werknemers zijn daarom noodzakelijk voor het voortbestaan van Accorel en de inzetbaarheid van de medewerkers.	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 16.800	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF2012249	DI	2014	Accorel B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Accorel Duurzame Inzetbaarheid	Lean Manufacturing bij Blumink BV - gericht zijn op het bereiken van de omzet- en winstdoelstelling. - ondersteuning moet ontzettend zijn voor de locatie Wilnis. - doelgericht, praktisch en meetbaar. - efficiency verhoogd in output en onkosten voorkomend. - interventie dient ten minste 4 x de gemaakte kosten terug te verdienen. - is overdraagbaar aan en gericht op handhaafbaar door productie leider na einde periode.	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012251	DI	2014	Timmerbedrijf Blumink BV	Wilnis	NL	n.v.t.	Lean implementeren op de werkvloer en in proces	Elektro Internationaal in Woerden is sinds 1979 een vooraanstaand specialist als het gaat om paneelbouw en besturingstechnieken. Gedegen kennis van de markt, een breed pakket aan oplossingen en een meer dan uitstekende serviceverlening hebben Elektro Internationaal in 30 jaar tijd gemaakt tot het bedrijf wat het nu is. De organisatie dient echter richting de toekomst nieuwe stappen te zetten. Deze noodzakelijke volgende fase van groei en professionalisering van de organisatie wordt ingegeven door toenemende grootte en complexiteit van projecten en toetreding van nieuwe concurrenten op de markt. De directie van Elektro Internationaal wil gaan professionaliseren op het gebied van personeel en organisatie. Dit om de behoeftes aan structuur, aan helderheid en transparantie, aan duidelijkheid voor iedereen over procedures, werkwijzen en eigen functioneren en ontwikkeling, duidelijk vorm te geven. Door meer structuur in de organisatie aan te brengen en het functioneren, ontwikkelen en beoordelen van medewerkers vast te leggen worden doelstellingen, verwachtingen en resultaten transparanter en zal betrokkenheid van medewerkers en het rendement uit talent voor Elektro	3-3-2015	3-1-2016	€ 10.000	€ 19.975	€ 9.987	€ 20.000		
2014EUSF2012253	DI	2014	Elektro Internationaal B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Performance Management System en Ontwikkelingsplan	Bij Abbott Biologicals BV wordt onregelmatig gewerkt en in dat kader is er behoefte aan ondersteuning op gebied van duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers. Wij signaleren een aantal uitdagingen: 1. Aandacht voor gezondheid (impact nachtarbeid) en letten op werkdruk in onregelmatig werk wordt als noodzakelijk ervaren. 2. Belangrijk om te komen tot duurzame roosteroplossingen, waarbij een optimale balans tussen werk en privé wordt gerealiseerd. Daarnaast is het zinvol om te werken met een passende bezetting, rekening houdend met pieken en dalen in het productieproces. In samenwerking met Stichting Shift-instituut (waarvan Unix een keurmerkpartner is) wil Abbott werk maken van deze uitdagingen. Uitgangspunten in de aanpak zijn om door middel van bewustwording, inventarisatie en innovatie te komen tot een zichtbare shift in de beleidsmatige aanpak van onregelmatig werk, waarbij de ploegdienstbelangen van werknemers en werkgever gezamenlijk geadresseerd dienen te worden. In de uitvoering zal een drietal instrumenten worden ingezet. Een Masterclass Duurzame Inzetbaarheid, een praktische college waarin wordt geïnfomeerd over theorie en trends rondom duurzame inzetbaarheid (efficiency en gezondheid). Hierin worden zal een inventarisatie plaatsvinden, onder meer via een sociale Als Motion Consult coachen wij teams in de bouw om deze te laten uitblinken. Juist in de bouw is samenwerking essentieel. Wij helpen teams in het zoeken van hun eigen antwoorden op relevante vragen en problemen. De expertise van de teamcoach is dat hij/zij via de interactiepatronen snel kan achterhalen in welke fase van ontwikkeling een team zich bevindt en van daaruit ook kan bepalen waar de teamcoach-interventies op gericht moeten worden. Interventies zijn altijd gekoppeld aan de fase van teamontwikkeling en gericht op het wegnemen van belemmeringen, zodat het team zijn eigen intrinsieke drive vrij maakt voor ontwikkeling richting het gewenste doel. Het is in de praktijk een enorme uitdaging om de complexiteit van de groepsdynamiek te doorgronden en vanuit alle interactie, prikkels en impulsen (de chaos) steeds de focus te houden op daar waar het team in staat is in beweging te komen. Het vak van Teamcoaching is intensief. Lange dagen met groepen die onder druk moeten presteren. Als teamcoaches hebben wij een sensitiviteit ontwikkeld. Wij ervaren regelmatig stress tijdens het werken met groepen. We voelen ons niet altijd stevig en ontspannen genoeg om met al deze facetten tegelijkertijd bezig te zijn en daarnaast ook nog ons innerlijke	16-1-2015	16-11-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012254	DI	2014	Abbott Biologicals BV	Weesp	NL	n.v.t.	Bewustwording en innovatie nachtwerk Abbott	Firma Gebroeders van der Krogt is een poeliersbedrijf en heeft behoefte aan meer inzicht op het gebied van de inzetbaarheid van haar medewerkers. De leiding van de onderneming realiseert zich dat het voor de organisatie van groot belang is dat de medewerkers niet alleen nu maar ook in de toekomst goed inzetbaar zijn. Binnen de inzetbaarheid van de werknemers wil de onderneming zich richten op een aantal speerpunten, te weten: tevredenheid, gezondheid en ontwikkeling. Deze drie aspecten worden beschouwd als cruciaal in de inzetbaarheid van de werknemers nu en in de toekomst. De leiding van Firma Gebroeders van der Krogt heeft wel signalen ontvangen dat er verbetering mogelijk is in de tevredenheid, gezondheid en ontwikkeling van de medewerkers. Er is echter nog onduidelijk op welke plekken binnen de organisatie zich de grootste knelpunten bevinden. Daarnaast is het momenteel nog onduidelijk welke stappen concreet genomen zouden kunnen worden om de inzetbaarheid van de medewerkers op de genoemde punten te verbeteren. Daarom wordt de heer C.G. Batenburg ingeschakeld om middels een organisatiescan de knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie in kaart te brengen. De heer Batenburg zal zich bij deze analyse met name richten op de eerder genoemde speerpunten tevredenheid, gezondheid en ontwikkeling. De scan van de organisatie zal hierbij resulteren.	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2012255	DI	2014	MotionConsult	Amersfoort	NL	n.v.t.	Steviger en met meer ontspanning onze rol invullen	Firma Gebroeders van der Krogt is een poeliersbedrijf en heeft behoefte aan meer inzicht op het gebied van de inzetbaarheid van haar medewerkers. De leiding van de onderneming realiseert zich dat het voor de organisatie van groot belang is dat de medewerkers niet alleen nu maar ook in de toekomst goed inzetbaar zijn. Binnen de inzetbaarheid van de werknemers wil de onderneming zich richten op een aantal speerpunten, te weten: tevredenheid, gezondheid en ontwikkeling. Deze drie aspecten worden beschouwd als cruciaal in de inzetbaarheid van de werknemers nu en in de toekomst. De leiding van Firma Gebroeders van der Krogt heeft wel signalen ontvangen dat er verbetering mogelijk is in de tevredenheid, gezondheid en ontwikkeling van de medewerkers. Er is echter nog onduidelijk op welke plekken binnen de organisatie zich de grootste knelpunten bevinden. Daarnaast is het momenteel nog onduidelijk welke stappen concreet genomen zouden kunnen worden om de inzetbaarheid van de medewerkers op de genoemde punten te verbeteren. Daarom wordt de heer C.G. Batenburg ingeschakeld om middels een organisatiescan de knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie in kaart te brengen. De heer Batenburg zal zich bij deze analyse met name richten op de eerder genoemde speerpunten tevredenheid, gezondheid en ontwikkeling. De scan van de organisatie zal hierbij resulteren.	4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			26-1-2016	Ingetrokken na verlening
			Firma Gebroeders van der Krogt	Ermelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid naar een hoger niveau				€ 10.000					

2014EUSF2012256	DI	2014	Noosa Amsterdam BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	NOOSA-Amsterdam, in 2009, gestart, is een vernieuwend en betrokken merk dat waardetoevoegen in de wereld door het verkopen van mooie en betekenisvolle fashion accessoires. De producten zijn waar mogelijk op een duurzame manier vervaardigd en altijd met respect voor mens en natuur. Duurzaamheid is niet alleen het uitgangspunt voor de Noosa producten, maar Noosa wil dit thema ook centraal stellen binnen de organisatie. Noosa is een jong en snel groeiend bedrijf waarvan de ontwikkeling op een organische manier is verlopen. De focus lag hierbij vooral op het benutten van business opportuniteiten. Inmiddels bestaat de behoefte door te groeien naar een meer duurzame en professionele organisatie met meer aandacht voor de interne arbeidsorganisatie en ontwikkeling van medewerkers. Binnen dit traject willen we de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers stimuleren door middel van het bevorderen van competent, gemotiveerd en productief werken. Hiertoe zal gewerkt worden aan het realiseren en vormgeven van een gezond leer- en werkklimaat. Het traject zal worden vormgegeven en begeleid worden door een externe adviseur. De rode draad	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000				4-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF2012258	DI	2014	Gemeenschappelijke regeling MER	St. Odilienberg	NL	n.v.t.	Resultaatgericht organiseren RGO	5-3-2015	5-3-2016	€ 20.000					
2014EUSF2012259	DI	2014	Jetstone Productie BV	Deurne	NL	n.v.t.	Verhogen DI bij Jetstone Productie BV	29-1-2015	29-11-2015	€ 17.000	€ 8.500		€ 17.400		
2014EUSF201226	DI	2014	ANC Services B.V.	Veldhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij ANC	10-12-2014	10-10-2015	€ 13.500	€ 6.750		€ 13.500		
2014EUSF2012260	DI	2014	Abemec B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Abemec: continu in beweging	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000	€ 8.075		€ 16.150		
2014EUSF2012262	DI	2014	Mix Department Store	Ermelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Mix Department Store	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000			2-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012263	DI	2014	Comedis Zorg B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	HR Development	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 12.350	€ 6.085		€ 12.171	
										€ 6.174					

2014EUSF2012264	DI	2014			NL	n.v.t.		Jetstone Verkoop BV (hierna: Jetstone) richt zich voornamelijk op de verkoop van aanrechtbladen en aanverwante artikelen uit composiet, hardsteen, graniet en keramiek. Inmiddels is Jetstone gegroeid naar ongeveer 120 medewerkers. Jetstone heeft het gevoel dat betere resultaten behaald kunnen worden in relatie tot intrinsieke motivatie, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en communicatie tussen afdelingen. Als de aanwezige potenties van medewerkers beter wordt benut en structureel worden ontwikkeld kunnen de werkzaamheden geoptimaliseerd worden en de duurzame inzetbaarheid worden verhoogd. Er ligt een grote uitdaging om alle relevante factoren van intrinsieke motivatie en duurzame inzetbaarheid te benoemen en te vertalen naar sets van praktisch bruikbare actoren, toegesneden op alle afdelingen (verkoop en productie) en type functies. Indien alle personen dit zo ook herkennen, erkennen en ook zelf kunnen beïnvloeden, ontstaat een lerende organisatie, waarbij ieder individu een zichtbare bijdrage kan leveren aan een stabiele, innovatieve verkoopproces. Zo kunnen mensen zich structureel ontwikkelen in een goede balans tussen werk- en privé-situatie. Hierbij is een goede vorm van communiceren van groot belang.	29-1-2015	29-11-2015	€ 17.000	€ 8.500	€ 17.200			
2014EUSF2012266	DI	2014	Jetstone Verkoop BV	Deurne	NL	n.v.t.	Verhogen DI bij Jetstone Verkoop BV	Doel van het onderzoek is het inventariseren van het huidige arbeidsomstandigheden beleid, personeelsbeleid en de gezondheidsbevorderende initiatieven. Het resultaat wordt weer gegeven in de Health Balanced Scorecard (bijlage 1). Een dynamische en integrale aanpak van verschillende KSF's en KPI's, zoals gemiddeld in deze scorecard, zal het rendement van een structureel gezondheidsbeleid en duurzame inzetbaarheid vergroten. Een integrale aanpak waarin op individueel niveau een assessment (Preventief Medisch Onderzoek) wordt uitgevoerd en waaraan een plan van aanpak ten aanzien van interventies wordt opgesteld en aangeboden.	14-1-2015	14-11-2015	€ 8.500	€ 15.300	€ 7.400	€ 14.800		
2014EUSF2012268	DI	2014	NV RENDO	Meppel	NL	n.v.t.	Van screening naar Duurzame Inzetbaarheid RENDO	Disselhorst Metaal BV houdt zich bezig met de productie van plaatwerk voor de machinebouw, carrosseriebouw, interieurbouw en landbouw. Hiervoor beschikt Disselhorst Metaal over verschillende productietechnieken, zoals lasersnijden, ponsen, zetsen en lassen. Daarnaast beschikt Disselhorst Metaal over de productiemiddel voor het poedercoaten van de gemaakte metalen producten. Enkele jaren geleden is er een directie aangetreden bij Disselhorst. Deze directie is eerst gestart met de realisatie van quick wins. Inmiddels zijn er enkele jaren verstreken en komt er langzaam een andere focus, namelijk gericht op een duurzaam en lange termijn beleid. Op dit moment ziet Disselhorst Metaal verbetermogelijkheden op het gebied van personeelszaken. Door verandering van de instelling en houding van de medewerkers kan de organisatie betere resultaten behalen. Het idee hierbij is dat de medewerkers meerdere werkzaamheden gaan beheersen (dus van specialist naar generalist). Hierdoor worden de medewerkers breder inzetbaar en kunnen medewerkers elkaar nog beter ondersteunen, waardoor een leercultuur ontstaat. Het doel van het traject is om: - de positie van de medewerkers (intern en extern) te verbeteren door medewerkers breder inzetbaar te maken; - het realiseren van een leer- en verbetercultuur binnen de organisatie, waarbij Met behulp van de tool InZicht willen we meten hoe het met de werkdruk (beleving) is gesteld van Abbott medewerkers. We willen weten weten: ? of de werkdruk als te hoog beleeft wordt; ? zo ja, bij welke onderdelen van de organisatie; ? wat de oorzaken hiervan zijn; ? hoe deze oorzaken aangepakt kunnen worden. De vragenlijst is ingericht om niet alleen informatie te verzamelen, maar ook om tegelijkertijd medewerkers te stimuleren om zelf na te denken over hoe een hoge werkdrukbeleving aan te pakken. Het is dus niet alleen onderzoek maar tevens interventie tot aanpak. Het instrument bestaat uit een basis digitale vragenlijst dat op maat gemaakt wordt voor de specifieke organisatie van Abbott. Het op maat maken van de vragenlijst betreft zowel de vragen over de werkdrukbeleving, alsmede vragen over de status van medewerkers (rol in de organisatie, afdeling, etc.). Deze tweede categorie vragen is bedoeld om de resultaten van het onderzoek bij de analyse te kunnen cross filteren.	13-1-2015	13-11-2015	€ 7.650	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012269	DI	2014	Disselhorst Metaal B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Disselhorst Metaal	Het doel van het traject is om: - de positie van de medewerkers (intern en extern) te verbeteren door medewerkers breder inzetbaar te maken; - het realiseren van een leer- en verbetercultuur binnen de organisatie, waarbij Met behulp van de tool InZicht willen we meten hoe het met de werkdruk (beleving) is gesteld van Abbott medewerkers. We willen weten weten: ? of de werkdruk als te hoog beleeft wordt; ? zo ja, bij welke onderdelen van de organisatie; ? wat de oorzaken hiervan zijn; ? hoe deze oorzaken aangepakt kunnen worden. De vragenlijst is ingericht om niet alleen informatie te verzamelen, maar ook om tegelijkertijd medewerkers te stimuleren om zelf na te denken over hoe een hoge werkdrukbeleving aan te pakken. Het is dus niet alleen onderzoek maar tevens interventie tot aanpak. Het instrument bestaat uit een basis digitale vragenlijst dat op maat gemaakt wordt voor de specifieke organisatie van Abbott. Het op maat maken van de vragenlijst betreft zowel de vragen over de werkdrukbeleving, alsmede vragen over de status van medewerkers (rol in de organisatie, afdeling, etc.). Deze tweede categorie vragen is bedoeld om de resultaten van het onderzoek bij de analyse te kunnen cross filteren.	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201227	DI	2014	Abbott Vascular Netherlands BV	Heerlen	NL	n.v.t.	Meting werkdrukbeleving	Tuincentrum Leurs is AGA&N van Nederlands grootste en meest complete tuincentra met 150 medewerkers. Tuincentrum Leurs investeert al jaar en dag in haar personeel. Diverse trajecten zijn reeds doorlopen en ook Duurzame Inzetbaarheid is een pijler waar het bedrijf zeer veel aandacht aan besteedt. De directie van Leurs streeft naar vitale medewerkers, die in balans zijn, zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen vitaliteit en voor hun eigen gezondheid, regie nemen en voeren en daardoor het beste van zichzelf kunnen geven aan klanten. Daarnaast wil Tuincentrum Leurs een aantrekkelijk werkgever zijn die medewerkers kan boeien en binden met werk dat aansluit bij de wensen en mogelijkheden van medewerkers. Peggy is hiertoe met directeur Erik Schnock van Drive-The Care Company in contact gekomen en wil graag weer een traject laten uitvoeren om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen. Dit project richt zich op een aantal thema's van de subsidieregeling. Hieronder een korte uitwerking van de aandachtspunten: - Ontwikkeling en perspectief (investeren alle medewerkers in ontwikkeling, focus leidinggevenden op ontwikkeling? biedt organisatie loopbaanperspectief trajecten?) - Incentive om langer door te werken; - Competentie: vitaliteit, verzuimmanagement - Communicatietraining (assertiviteit, luisteren, conflictahtering, feedback geven en ontvangen) - Stressahtering - Verantwoordelijkheid nemen en geven bij zowel leiding als medewerker; - Feedback geven en nemen; SAMEN in plaats van alleen / elandengedrag / wij/jullie gedrag.	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.512	€ 19.025		
2014EUSF2012270	DI	2014	Tuincentrum Leurs B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Leurs	Het project omvat gezond en veilig werken. De organisatie gebruikt nogal wat chemische stoffen en het project is erop gericht om de veiligheid van het personeel gedurende langere tijd te waarborgen. Alle aspecten met betrekking tot gezondheid moeten in kaart gebracht worden en gekeken worden hoe de veiligheid kan worden verbeterd.	10-2-2015	10-12-2015	€ 10.000	€ 19.200				
2014EUSF2012271	DI	2014	Autobedrijf Turfkade b.v	Almelo	NL	n.v.t.	Spirit	Het project omvat gezond en veilig werken. De organisatie gebruikt nogal wat chemische stoffen en het project is erop gericht om de veiligheid van het personeel gedurende langere tijd te waarborgen. Alle aspecten met betrekking tot gezondheid moeten in kaart gebracht worden en gekeken worden hoe de veiligheid kan worden verbeterd.	7-1-2015	7-11-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2012272	DI	2014	Abbott BV	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Werkdrukbeleving	Met behulp van de tool InZicht willen we meten hoe het met de werkdruk (beleving) is gesteld van Abbott medewerkers. We willen weten weten: ? of de werkdruk als te hoog beleeft wordt; ? zo ja, bij welke onderdelen van de organisatie; wat de oorzaken hiervan zijn; hoe deze oorzaken aangepakt kunnen worden. De vragenlijst is ingericht om niet alleen informatie te verzamelen, maar ook om tegelijkertijd medewerkers te stimuleren om zelf na te denken over hoe een hoge werkdrukbeleving aan te pakken. Het is dus niet alleen onderzoek maar tevens interventie tot aanpak. Het instrument bestaat uit een basis digitale vragenlijst dat op maat gemaakt wordt voor onze organisatie. Het op maat maken van de vragenlijst betreft zowel de vragen over de werkdrukbeleving, alsmede vragen over de status van medewerkers (rol in de organisatie, afdeling, etc.). Deze tweede categorie vragen is bedoeld om de resultaten van het onderzoek bij de analyse te kunnen cross filteren. Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda van de SVB. Ingegeven door veranderingen in de externe omgeving en aandachtspunten in de interne organisatie. Wij hebben als organisatie te maken met een veranderende arbeidsmarkt, waardoor aandacht voor instroom en behoud van goed gekwalificeerd, gemotiveerd en vitaal personeel bijzonder belangrijk zijn. De SVB heeft de visie dat het gesprek tussen leidinggevende en medewerker centraal staat bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent in onze visie dat medewerkers zowel gezond, competent en gemotiveerd zijn en naar de toekomst toe verder kijken dan hun huidige functie. Van de medewerker verwachten we dat ze zich blijven ontwikkelen en de SVB wil hier optimaal in kunnen ondersteunen. De SVB heeft afgelopen periode veel informatie en activiteiten in kaart gebracht over duurzame inzetbaarheid. Dit is o.a. gebeurt middels een HPO meting in 2013 waaruit bleek dat de 'betrokkenheid' van medewerkers relatief laag was en dat de gemiddelde leeftijd binnen de SVB groter is dan 49 en de komende jaren snel tot 55 zal stijgen. Daarnaast is door gedwongen boventaligheid een grote afstand tot de arbeidsmarkt gebleken. Tenslotte heeft het project met TNO over 'mentaal pensioen' ons geleerd dat	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
			Sociale Verzekeringsbank	Amstelveen	NL	n.v.t.	Vitaal vakmanschap	Het project omvat gezond en veilig werken. De organisatie gebruikt nogal wat chemische stoffen en het project is erop gericht om de veiligheid van het personeel gedurende langere tijd te waarborgen. Alle aspecten met betrekking tot gezondheid moeten in kaart gebracht worden en gekeken worden hoe de veiligheid kan worden verbeterd.			€ 10.000					

2014EUSF2012273	DI	2014	Abbott Laboratories BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Begeleiding Duurzaam bewegen	Abbott wil haar medewerkers bewust maken van een gezonde levensstijl en vooral motiveren om gezond te bewegen. Daarbij willen we extra inzetten om medewerkers die zittend werk hebben en geen enthousiaste sporters zijn in beweging te krijgen. Als aanzet en bewustmaking ontvangen alle medewerkers een geavanceerde stappenteller, de Fitbit Flex. De introductie van de Fitbit willen we laten begeleiden door een professionele partij, zodat we garanderen dat de Fitbit gebruikt gaat worden en tot meer beweging leidt.	14-2-2015	14-12-2015	€ 14.850						
2014EUSF2012274	DI	2014	Veiligheidsregio Limburg-Noord	Venlo	NL	n.v.t.	Op weg naar zelforganiserende teams	Binnen de Veiligheidsregio Limburg-Noord (de VRLN) willen we een ontwikkeling doormaken naar zelforganiserende teams. Zelforganiserend houdt in dat teams zelfstandig de problemen oplossen die op hun pad komen. Nu leggen teams de problemen die zij tegenkomen te snel meer bij het management en/of de beleidsmakers. Omdat management en beleidsmakers een oplossing gaan bedenken voor de problemen die de uitvoering ervaart, worden er zeer regelmatig oplossingen gekozen die niet goed uitvoerbaar zijn in de praktijk. Deze werkwijze wil de VRLN veranderen. Om teams zelforganiserend te laten worden gaat de VRLN hun leervermogen ontwikkelen. De VRLN wil teams leren hoe zij (een groot deel van) de problemen die in de toekomst op hun pad komen zelfstandig kunnen oplossen. Dit doen we aan de hand van een concreet probleem wat het team in de praktijk tegenkomt. Het team gaat zelfstandig met dit probleem aan de slag en krijgt daarbij hulp van een interne organisatiecoach en een interne trainer (op het gebied van teamsamenwerking). Het project waarvoor de VRLN subsidie aanvraagt bestaat concreet uit de eerste drie pilots van deze nieuwe werkwijze. We willen kijken of deze werkwijze (teams onder leiding van een coach) een trainer zelfstandig een concreet probleem laten oplossen wat zij in de praktijk ervaren in de praktijk. De aanpak voor de verschuiving en versterking van onze cultuur is gebaseerd op Finding the soul en Living the soul; een methodiek om organisaties te transformeren naar een community. De methode is ontwikkeld door het netwerk van refresh interactions en leidt tot zowel het oplossen van neerwaartse krachten in een organisatie, als het ontketenen van het werkelijke potentieel. Transformatie processen hebben tijd en commitment nodig van	24-1-2015	24-11-2015	€ 7.424	€ 13.700	€ 0				
2014EUSF2012275	DI	2014	UNICEF Nederland	Voorburg	NL	n.v.t.	Cultuurtraject	Persoonlijk leiderschap is onderdeel van het thema 2015: Professionaliteit en plezier. Dit deelproject behelst activiteiten om medewerkers en teams toe te rusten met vaardigheden om persoonlijk leiderschap te tonen voor hun professionaliteit en werkplezier, nu voor Spirit en in de toekomst voor hun positie op de arbeidsmarkt. Duurzame inzetbaarheid is meer dan ooit een thema, medewerkers van Spirit worden zich ervan bewust dat een leven lang werken in de jeugdzorg niet altijd een optie meer is. En dat ze zich moeten toerusten om interessant te blijven voor de arbeidsmarkt. Daarbij komt de noodzaak om flexibel in te leren spelen op de veranderingen; de transitie in de jeugdzorg vraagt van de medewerker dat hij meedenkt in een andere vormgeving van zijn werk, een andere wijze van inzet van vaardigheden voor zijn huidige en mogelijk toekomstige werk. Het werkconcept van zelfsturende teams doet in hoge mate een beroep op zelfwerkzaamheid (autonomie, ondernemerschap). Groeien het hoge verzuim is dit niet voor iedereen even vanzelfsprekend. De bedoeling is dat teams dit zelf adequaat (gaan) adresseren en oplossen, waar nodig ondersteund door de teamcoaches.	24-1-2015	24-11-2015	€ 6.850	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2012276	DI	2014	Spirit	Amsterdam	NL	n.v.t.	Persoonlijk leiderschap	Persoonlijk leiderschap is onderdeel van het thema 2015: Professionaliteit en plezier. Dit deelproject behelst activiteiten om medewerkers en teams toe te rusten met vaardigheden om persoonlijk leiderschap te tonen voor hun professionaliteit en werkplezier, nu voor Spirit en in de toekomst voor hun positie op de arbeidsmarkt. Duurzame inzetbaarheid is meer dan ooit een thema, medewerkers van Spirit worden zich ervan bewust dat een leven lang werken in de jeugdzorg niet altijd een optie meer is. En dat ze zich moeten toerusten om interessant te blijven voor de arbeidsmarkt. Daarbij komt de noodzaak om flexibel in te leren spelen op de veranderingen; de transitie in de jeugdzorg vraagt van de medewerker dat hij meedenkt in een andere vormgeving van zijn werk, een andere wijze van inzet van vaardigheden voor zijn huidige en mogelijk toekomstige werk. Het werkconcept van zelfsturende teams doet in hoge mate een beroep op zelfwerkzaamheid (autonomie, ondernemerschap). Groeien het hoge verzuim is dit niet voor iedereen even vanzelfsprekend. De bedoeling is dat teams dit zelf adequaat (gaan) adresseren en oplossen, waar nodig ondersteund door de teamcoaches.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 38.050			
2014EUSF2012277	DI	2014	Stichting Het Kopland	Groningen	NL	n.v.t.	Het Kopland een volgende stap	Stichting Het Kopland is een in Groningen gevestigde organisatie die zich toeleegt op de opvang van dak- en thuislozen en vrouwen en kinderen die tijdelijk geen onderdak hebben ten gevolge van huiselijk geweld en vergelijkbare omstandigheden. Zoals vele maatschappelijke organisaties in Nederland ziet Het Kopland zich geplaatst voor nieuwe uitdagingen. Ten gevolge van nieuwe wetgeving wordt de organisatie geconfronteerd met gemeenten die zorg moeten inkoop. Ultraard wil de organisatie in dit proces een kwalitatief goed product tegen een concurrerende prijs aanbieden. Dat dwingt om goed naar de eigen organisatie te kijken en naar de werkwijze die binnen de organisatie worden gevolgd. Een mogelijkheid om de positie van deze zorginstelling te versterken bestaat in een mogelijke samenwerking met andere vergelijkbare zorgaanbieders. In dit verband dient zich een mogelijke samenwerking met Stichting Zienn aan, een organisatie van vergelijkbare omvang in de naburige provincie Fryslân. Door middel van een samenwerking zouden de stichting haar toonaangevende rol binnen de regio kunnen behouden en zelfs versterken. Teneinde een reële en eerlijke grondslag te hebben om over	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		15-4-2016	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF2012278	DI	2014	Coöperatieve Fruitveiling Zuid Limburg BA	Margraten	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	De coöperatie gaat als gevolg van veranderende marktomstandigheden en haar strategische ambities op korte termijn investeren in een sorteerinstallatie voor appels voor het product van ca. 60 producenten. Op dit moment wordt veelal op handmatige en arbeidsintensieve wijze gesorteerd, waarbij veelal gebruik gemaakt wordt van uitzendkrachten. Dit is niet rendabel waardoor de activiteiten op de huidige wijze niet gecontinueerd kunnen worden. Met de investering moet de organisatie aangepast worden met als doel om de arbeidsplaatsen binnen de velling te kunnen behouden. Vanwege de automatisering van het proces is het gevolg dat een aanpassing van de bedrijfsmidelen en organisatie nodig. Teneinde inzicht te krijgen in de benodigde verbeteringen en aanpassingen zijn wij voornemens Koenen en Co een scan van de '5T' en '5Q1?' situatie met aanbevelingen voor het verandertraject te laten uitvoeren: IPROEF HR. Daarbij wordt ingezoomd op de verschillende wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, opleiding en training om de bestaande medewerkers 'om te scholen' en daardoor de inzetbaarheid op lange termijn te kunnen garanderen. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat zes dimensies	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 6.327	€ 13.320				
2014EUSF2012279	DI	2014	Van der Flier B.V.	Winschoten	NL	n.v.t.	Verbetering organisatiestructuur en duurzame inzet	Van der Flier BV is de afgelopen jaren zowel in omvang als ook in soort dienstverlening gegroeid. De focus van het bedrijf is daarbij ook gericht op het hoger segment van de infarmarkt. Deze focus zal ook een andere manier van werken met zich meebrengen. Om nog verder door te kunnen groeien is het van belang dat de werknemers van van der Flier kunnen meegroeien. Aan de hand een bedrijfs- en organisatiecan zal de interne organisatie op efficiency en doeltreffendheid getoetst worden. Daarnaast zullen de medewerkers een talentmotivatie analyse aangeboden krijgen. De medewerkers krijgen zo inzicht in hun competenties en talenten. Dit om te bezien of de mogelijkheden van automatisering volledig worden benut met de huidige kennis, kunde en werkwijze van het personeel.	3-12-2014	3-10-2015	€ 13.040	€ 0					
2014EUSF2012280	DI	2014	Gemeente Heerhugowaard	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Duurzame medewerker	Sinds eind 2013 zijn wij in HHW bezig met het opnieuwe inrichten van onze HR functie. Een andere aanpak die wij het programma Duurzame medewerker noemen. Dit programma komt tot stand in nauwe samenwerking met het management en personeel van onze organisatie. Het is daarom geen statisch beleid maar continue onderhevig aan ontwikkelingen. Een aantal belangrijke actielijnen binnen het programma duurzame medewerker zijn, die we in 2013 reeds hebben vormgegeven zijn: Gezondheidsmanagement Mobiteit Digivaardigheden	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.520	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.420			
2014EUSF2012281	DI	2014	Twentebad Hengelo	Hengelo	NL	n.v.t.	Effectieve inzetbaarheid personeel Twentebad	In het Twentebad is er behoefte aan structuur. Dit wordt door het personeel onderstreept. Het is een complexe wereld met veel metingen, keuringen, inspecties, die als extra werklading bovenop de andere taken van het personeel komen. De werkzaamheden moeten goed op elkaar worden afgestemd, omdat veiligheid voor personeel en de recreant van belang is. Het personeel loopt hierbij tegen problemen aan en dat heeft een negatieve	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2012284	DI	2014	Grevelingen Groen BV	Opheusden	NL	n.v.t.	Grevelingen Groens duurzame inzetbaarheid	Grevelingen Groen (hierna GG) is hovenier in Zeeland en actief in aanleg en onderhoud bij vakantieparken. Er is continue druk op prijs, kwantiteit en kwaliteit van het werk. Er wordt veel van de drie medewerkers (mw's) verwacht, en wij moeten ons blijven ontwikkelen. Kennisuitwisseling en de wil om te leren zijn belangrijk. Wij moeten op ons zelf leren reflecteren en aan zelfontwikkeling doen. Wij kiezen steeds de vlucht naar voren en evalueren de projecten niet. Dat geeft herhaling van fouten en samen met de hoge werkdruk leidt dit tot onderling spanning en stress. Stress en fysieke omstandigheden vormen een groot uitvalrisico en willen wij maximaal voorkomen. Daarom willen wij van uitwisselen van kennis en evalueren een speerpunt maken, en een gezonde leefstijl, een veilige werkomgeving en verlichting van fysieke en mentale belasting bevorderen. Met de adviseur zal het thema DI adhv een koerskaart worden verdiept om tot een haalbare collectieve ambitie te komen. Om groeiende werkstress te reduceren willen wij, nav onderzoek waardoor en wanneer stress ontstaat, hoe hiermee om te gaan en hoe dit te vermijden is, een plan maken en implementeren. Graag ontvangen wij advies inzake	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000				

2014EUSF2012286	DI	2014			NL	n.v.t.		Het management van SWZ is van mening dat duurzame inzetbaarheid van medewerkers een essentieel onderdeel is van een gezonde werkomgeving voor medewerkers. Centraal daarin staat het voorkomen van werkdruk. Specifiek aandacht hiervoor in zowel beleid als praktische uitvoering zorgt ervoor dat medewerkers toekomen aan de eigen (ontwikkeling van) competenties en dat het de motivatie, creativiteit en productiviteit verhoogt. Het management heeft dat het beroep van verzorgende, zowel intra- als extramuraal, kwetsbare elementen in zich draagt. Daarnaast vraagt het specifieke vaardigheden en vakkennis. Om medewerkers, in deze turbulente tijden maximaal in hun kracht te kunnen zetten heeft het management besloten om medewerkers meer zelf de regie te geven over het eigen werk. Enige tijd geleden is daarom de ontwikkeling in gang gezet om medewerkers te laten werken vanuit een zelfsturende context. Werken binnen een zelfsturende context doet een groot beroep op onderlinge kennisuitwisseling en het up-to-date houden van de vakkennis. Om dit mogelijk te maken is een veilige en betrouwbare werkomgeving onder andere van belang. Om te kunnen beoordelen in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van een veilige werkomgeving heeft kort onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers plaatsgevonden.	10-3-2015	10-1-2016	€ 20.000	€ 9.600	€ 19.200				
2014EUSF2012288	DI	2014	Stichting Wassenaarse Zorgverlening	Wassenaar	NL	n.v.t.	Duurzaam werkplezier binnen SWZ	Hofrijger Lochem is van oorsprong een agrarisch loonwerkbedrijf, maar heeft zich in de loop der tijd ontwikkeld tot een veelzijdig bedrijf met verschillende locaties en in meerdere branches actief. Door diversificatie en overname bestaat de organisatie momenteel uit veel verschillende culturen en de organisatie van het werk uit een allegaartje van processen en onderlinge diensten. De meeste interne en operationele processen werken momenteel nog met een papiertraal. Om de productiviteit te verhogen en duurzaamheid uit te stralen naar haar klanten wil Hofrijger zijn volledige organisatie van het werk laten analyseren door een extern adviseur. Omdat de medewerkers van Hofrijger de huidige processen uitvoeren worden hun ervaringen als basis genomen voor de verbetering. De betrokkenheid van de medewerkers is daarbij van groot belang. Doel van dit project is inzicht krijgen in de huidige organisatie van het werk. Het creëren van draagvlak onder de medewerkers om te gaan werken met nieuwe systemen en werkmethoden en om deze samen te gaan ontwikkelen. Begeleiding van de medewerkers naar een productievere, meer betrokken	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2012289	DI	2014	Hofrijger Lochem bv	LOCHEM	NL	n.v.t.	Slimmer werken bij Hofrijger	Van de Bijl en Heerman Boomverzorging (hierna BVZ) is landelijk actief. Er is continue druk op prijs, kwaliteit en kwaliteit van het werk. Er wordt veel van de drie medewerkers verwacht, en wij moeten ons blijven ontwikkelen. Kennisuitwisseling en de wil om te leren zijn belangrijk. Wij moeten op onszelf terug reflecteren en aan zelfontwikkeling doen. Wij maken nauwelijks tijd om projecten te evalueren waardoor fouten en risico's zich herhalen. Samen met de hoge werkdruk en het gewone werk leidt dit tot onderling spanning en stress. Stress en fysieke omstandigheden vormen een groot uitvalrisico en willen wij maximaal voorkomen. Daarom willen wij kennisuitwisseling, en een gezonde leefstijl, een veilige werkomgeving en verlichting van fysieke en mentale belasting bevorderen. Wij gaan het thema DI met een kaartverkoop verbinden om tot een haalbare collectieve ambitie te komen. Om genoemde werkstress te reduceren willen wij, nav onderzoek waardoor en wanneer stress ontstaat, hoe hiermee om te gaan en hoe dit te vermijden is, een plan maken en implementeren. Graag ontvangen wij advies inzake mogelijke aanpak van de organisatie van het werk onder ons niveau van	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF201229	DI	2014	Van de Bijl - Heerman Boomverzorging BV	Opheusden	NL	n.v.t.	Zorgen voor de bomen en onze medewerkers	DGMR is een ingenieursbureau, welke in 1980 is opgericht. DGMR is gespecialiseerd in het oplossen van vraagstukken in de bouw, industrie, infrastructuur, ruimtelijke ordening en milieu. DGMR wil een hoog werkvermogen en duurzaam inzetbare medewerkers. Ambitie is beter te scoren dan vergelijkbare bedrijven in de branche. Het effect daarvan is een hogere bevoegdheid en gezondheid van medewerkers met als direct resultaat betere prestaties binnen het werk, duurzame inzetbaar en een duurzaam laag ziekteverzuim. Dat is goed voor het bedrijf, maar vooral voor de medewerkers die binnen DGMR werkzaam zijn. DGMR wil deze ambities waarmaken door de inzet van een werkvermogenprogramma. De eerste stap is het implementeren van het werkvermogenprogramma in de organisatie. Deze stap bestaat uit de volgende onderdelen: vaststellen van gewenste opbrengsten en doelstellingen samen met de medewerkers, draagvlak creëren in de organisatie en het inrichten van het programma. De tweede stap is het inzetten van vragenlijsten in eerste instantie om een nulmeting uit te voeren, en vervolgens met verbeteracties aan de gang te gaan, op individueel niveau en organisatiebreed. Doelen van deze stap zijn een 0-meting werkvermogen, doelen stellen en verbeteracties formuleren en een menukaart en e-Coaching. Na de 0-meting volgt er een interactieve sessie met OR, HR en andere	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 0				
2014EUSF2012290	DI	2014	DGMR Beheer B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	De Stichting Vakbekwaamheid Horeca is sinds 1945 als branche-instituut binnen de horeca actief. Het bevordert van de vakbekwaamheid in de horeca is het kerndoel van de organisatie. SVH is een autoriteit voor iedereen die werkt en leert in de horeca en de hospitality in brede zin. SVH wil opleiders, werkenden en lerenden op alle niveaus in de horeca ondersteunen met advies, examinering en leerdoelen met als doel het bevorderen van de vakbekwaamheid. SVH zit in een fase van transitie en om de doelstellingen te behalen heeft de organisatie behoefte aan nieuwe verdienmodellen en nieuwe producten of diensten waar de branche mee geholpen wordt. De organisatie wil samen met haar medewerkers innoveren op een wijze die past bij de organisatie. De nadruk ligt op het ondersteunen van medewerkers bij het goed uitoefenen van hun nieuwe rol. Individuele begeleiding volgt op kennissessies zodat medewerkers kennis opdoen en deze direct in de praktijk kunnen toepassen. Deze werkvorm is effectief gebleken om vernieuwende ideeën daadwerkelijk tot realisatie te brengen.	18-2-2015	18-12-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012292	DI	2014	SVH	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Innovatie dienstverlening	ULC is een toonaangevend bedrijf in de werktuigbouw en elektrotechniek. Het bestaat uit de (geïntegreerde) bedrijven ULC Verwarming, ULC Elektra en ULC Technisch beheer, hierna te noemen ULC (de rechtspersoon is de ULC Groep). Met 300 medewerkers worden hoogwaardige en complexe klimaat- en elektrische installaties ontworpen, gerepareerd en onderhouden voor opdrachtgevers als ziekenhuizen, musea, overheid enz. Deze geavanceerde en complexe installaties van veelkleurige klanten worden projectmatig gebouwd en beheerd door goed opgeleide specialisten. Er wordt gewerkt met een Kwaliteits-, Arbeidsomstandigheden- en Milieuhandboek dat voldoet aan een groot aantal certificeringsnormen zoals NEN ISO 9001, VCA, NEN EN ISO 14001 enz. Dit handboek stamt uit de jaren negentig en is vanuit de normen ontwikkeld. Deze aanpak is naar moderne inzichten achterhaald. In 2013 is een ingrijpende reorganisatie uitgevoerd om aan de uitdagingen van integrale installatieprojecten te kunnen voldoen. Voor de borging van kwaliteit, arbeidsomstandigheden, milieu en andere aspecten is een blauwdruk gemaakt van een nieuw bedrijfsmanagementsysteem BMS. In dit nieuwe BMS staat het proces denken centraal: logische reeksen van stappen waarbij de	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 18.240			27-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012293	DI	2014	ULC Groep B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	ULC Duurzame inzetbaarheid	Op 27 juni 2013 heeft de toenmalig bestuurder van IBN het gezondheidsbeleid en de visie van IBN op gezondheid vastgesteld. Hij heeft toen besloten dat 2014 in het teken moest staan van verankering van het gezondheidsbeleid in het bedrijfsbeleid binnen IBN. Eind 2014 naders, graag willen we onderzoeken of deze verankering is geslaagd. En om een eventueel verdergaand	18-2-2015	18-12-2015	€ 9.120	€ 16.000	€ 0				
2014EUSF2012294	DI	2014	IBN Kader B.V.	Uden	NL	n.v.t.	IBN Lekker in je vel	Abbott wil haar medewerkers bewust maken van een gezonde levensstijl en vooral motiveren om gezond te bewegen. Daarbij willen we extra inzetten om medewerkers die zittend werk hebben en geen enthousiaste sporters zijn in beweging te krijgen. Als aanzet en bewustmaking ontvangen alle medewerkers een geavanceerde stappenteller, de Fitbit Flex. De introductie van de Fitbit willen we laten begeleiden door een professionele partij, zodat we garanderen dat de	19-12-2014	19-10-2015	€ 8.000	€ 14.850	€ 0				
			Abbott Logistics BV	Zwolle			Duurzaam bewegen			€ 7.424							

2014EUSF2012295	DI	2014			NL	n.v.t.		Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door naast het afnemen van individuele vragenlijsten ook individuele terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk alle medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en betrokkenheid van onze medewerkers ontdekken we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? de factoren in het bedrijf laten inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken. Dit gebeurt met behulp van een vragenlijst, die door zo veel mogelijk medewerkers van het bedrijf wordt ingevuld. Deze vragenlijst wordt, mede door middel van dit onderzoek, verder gevalideerd; ? de gezondheidsbedreigende factoren in kaart laten brengen; ? de beheersmaatregelen laten inventariseren die voortaan zijn om de bestaande gezondheidsrisico's te beperken; ? een analyse laten maken van alle verkregen data; ? een terugkoppeling laten verzorgen naar alle deelnemende werknemers met SanoRice is A&A&N van de grootste private label producenten van reguliere en biologisch rijst en maaiswaks en andere granen wafels / snacks. Het personeel heeft een gemiddelde leeftijd van 43,3 jaar. Gezien de leeftijdsopbouw van het personeel en de fysiek zware werkzaamheden in m.n. de productieomgeving wil men aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid. SanoRice wil de komende jaren planmatig werken aan duurzame inzetbaarheid waaronder gezondheid en arbeidsveiligheid. Dit wil zij doen vanuit een beknopt en overzichtelijk beleidsplan. In dit beleidsplan wordt een samenhangende visie beschreven op gezondheid, veiligheid en welzijn met een heldere agenda voor de toekomst hoe dat wordt vormgegeven. Het beleidsplan zal gebaseerd zijn op een bedrijfs- en organisatiescan rondom gezond en veilig werken en een medewerkesteveerheidsonderzoek. SanoRice wil weten waar het nu staat en vooruit kijken hoe de komende jaren verder gewerkt kan worden aan een prettige, gezonde en veilige werkomgeving. In het verbetertraject dat volgt uit de bedrijfs- en medewerkesteveerheidsonderzoek, wil SanoRice rekening houden met de volgende aandachtspunten: 1. Hoe kunnen we de teveertheid bij onze medewerkers verbeteren op het gebied van werkbeleving, werkomgeving (gezondheid en veiligheid), werkprocessen, aansturing en samenwerking.	28-1-2015	28-11-2015		€ 20.000			€ 0
2014EUSF2012296	DI	2014	Biccs industrial coatings b.v.	Almere	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid		13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.719	€ 17.438	
2014EUSF2012297	DI	2014	SanoRice Netherlands B.V.	Veenendaal	NL	n.v.t.	Prettig gezond en veilig werken bij SanoRice	Prins Staal Trade en Processing (vanaf Hier Prins Staal) heeft behoefte aan gezond, competent, gemotiveerd en productief personeel. Om dit te waarborgen en verder uit te bouwen starten wij dit project. Het project heeft tot doel het begeleiden van de implementatie van een advies, op het terrein van duurzame inzetbaarheid van werknemers op de speerpunten: Het in kaart brengen van de belangrijkste aandacht- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en de medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten dmv het maken van een bedrijfs- of organisatiescan waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van de medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. Hierbij valt te denken aan het, verlichten van fysieke belasting, het bevorderen van een gezonde leefstijl en de preventie van werkstress, met als doel het verbeteren van de leefstijl, het realiseren van een lager ziekteverzuim, een hogere motivatie en minder verloop werknemers. Het actiever betrekken van de medewerkers bij de verbetering van de organisatie van het werk dmv het in dialoog met medewerkers aanpassen van	3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 18.400			
2014EUSF2012298	DI	2014	Prins Staal Trade en Processing BV	Haarlem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Prins Staal	Prins Staal Trade en Processing (vanaf Hier Prins Staal) heeft behoefte aan gezond, competent, gemotiveerd en productief personeel. Om dit te waarborgen en verder uit te bouwen starten wij dit project. Het project heeft tot doel het begeleiden van de implementatie van een advies, op het terrein van duurzame inzetbaarheid van werknemers op de speerpunten: Het in kaart brengen van de belangrijkste aandacht- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en de medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten dmv het maken van een bedrijfs- of organisatiescan waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van de medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. Hierbij valt te denken aan het, verlichten van fysieke belasting, het bevorderen van een gezonde leefstijl en de preventie van werkstress, met als doel het verbeteren van de leefstijl, het realiseren van een lager ziekteverzuim, een hogere motivatie en minder verloop werknemers. Het actiever betrekken van de medewerkers bij de verbetering van de organisatie van het werk dmv het in dialoog met medewerkers aanpassen van	18-2-2015	18-12-2015	€ 9.200	€ 20.000		€ 0	
2014EUSF2012299	DI	2014	Lentiz onderwijsgroep	Vlaardingen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	lets meer dan 26% van de 880 medewerkers die werkzaam zijn bij Lentiz heeft op 1-1-2015 de leeftijd van 55 jaar of ouder; het gaat dus om 228 medewerkers. Daarvan is 27% boven de 62 jaar. Als we inzoomen op het OP dan is 23,6 % boven de 55 jaar en gaat het om 139 medewerkers. Met name een aantal van deze OP-medewerkers heeft duidelijke vitaliteits- en motivatieproblemen. Onze ervaring is dat deze problemen hand-in-hand gaan. Er is altijd een of meerdere fysieke problemen en een motivatie probleem. De motivatie taant doordat doordat mindere aansluiting bij de doelgroep ervaren. Zij hebben vaak 35 of meer jaren voor de klas? gestaan, hun collega's met fpu zien gaan op 58 jarige leeftijd en gezien dat deze faciliteiten verdampen. Hoewel binnen het OOP de motivatie minder speelt zien we ook daar veel fysieke problemen m.b.t. het werk. Wij merken dat rond de 10% van onze medewerkers boven de 62 jaar graag eerder zou stoppen met werken op basis van de fysieke klachten en/ of motivatieproblemen. Als wij in gesprek gaan met deze medewerkers dan blijkt al gauw dat de eerder stoppen met werken niet aantrekkelijk is vanwege de financiële	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 19.300			
2014EUSF201230	DI	2014	Portbase	Pernis	NL	n.v.t.	Versterken duurzame inzetbaarheid Portbase	Klanten verlangen dat Portbase innoveert en vernieuwt en meer doet met de beschikbare data. Portbase realiseert zich dat ze meer verlangt van haar medewerkers. Mogelijk zitten sommige medewerkers niet op de juiste plek. Portbase wil onderzoeken waar de kracht van haar medewerkers zit en hoe die is in te zetten ten behoeve van de organisatie. Medewerkers worden nadrukkelijk uitgenodigd tot Jobcraften, tot interne maar ook externe mobiliteit, tot experimenteren en sociale innovaties. Portbase is op zoek naar een herkenbaar en solide beleid rond duurzame inzetbaarheid dat richting geeft en de bovengenoemde beweging realiseert. Medewerkers worden uitgedaagd om eigen leiderschap te tonen ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.	28-11-2014	28-9-2015	€ 9.650	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.600	
2014EUSF2012300	DI	2014	Elopak B.V.	Terneuzen	NL	n.v.t.	Meer uit onze medewerkers halen	Elopak B.V. is een internationale leverancier van op papier gebaseerde verpakkingen voor vloeibare levensmiddelen. Elopak B.V. ontwikkelt voortdurend haar expertise aan de veranderende vraag naar verpakte levensmiddelen. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&A&N van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers gekaliseerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieelscan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve laten	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			
			Wedoo	DOETINCHEM			Ontwikkeling Eigen Regie Leidinggevenden	Als een werkgever goed voor zijn medewerker zorgt, zorgt de medewerker goed voor de zaak. Onze visie is gebaseerd op wederkerigheid. De basis hiervoor is de samenwerking tussen leidinggevende en medewerker. De medewerker draagt bij aan het succes van de organisatie in de vorm van inzet en talent en krijgt daar werkplezier en vitaliteit voor terug. De werkgever investeert in de ontwikkeling van de medewerker en in goede arbeidsomstandigheden en voorwaarden. In ruil daarvoor heeft hij de beschikking over gemotiveerde en betrokken medewerkers. Juist binnen de SW heeft het activeren van medewerkers de aandacht. Graag gaan wij daarin met u een stapje verder, door de medewerker samen met zijn of haar leidinggevende na te laten denken over de eigen inzetbaarheid. Steeds passend bij de mate van ontwikkeling van zowel medewerker als leidinggevende. De meeste medewerkers zijn niet plezier aan het werk. Een focus op deze medewerkers kan meer op leveren dan een volledig focus op de verzuimende medewerkers. Wij vinden dat een medewerker ondersteund moet worden door zijn werkgever, hoe de medewerker ook in zijn vel zit. Want als een			€ 10.000				

2014EUSF2012301	DI	2014			NL	n.v.t.	Assurantie- en Adviesburo Van Kuringe Beek en Donk BV (hierna: VKBD) heeft als belangrijkste werkzaamheden het (onafhankelijk) bemiddelen en afsluiten van hypotheek-, financieringen, levens- / lijfrenteverzekeringen, spaar- en betaalproducten, personal benefits, employee benefits, schadeverzekeringen, makelaardij en financiële planning. De hypotheek- en verzekeringsmarkt is de laatste jaren fors veranderd. Het beloningsmodel is transparanter geworden, producten worden steeds meer online en via social media aangeboden en gepresenteerd, technologische vooruitgang van systemen en consumenten en bedrijven worden steeds kritischer. Veel concurrenten hebben het door voorgenoemde ontwikkelingen zeer lastig in deze (verdrings-)markt. De veranderende marktomstandigheden vergt aanpassingsvermogen bij werknemers van VKBD. Ook processen en werkwijze zullen een herindeling behoeven en medewerkers zullen actief mee moeten denken met de organisatie (strategie). Kortom een hele cultuurverandering. Het project Laarbeek verzekerd zal een organisatieplan betreffen waarin de	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.360			
2014EUSF2012302	DI	2014	Assurantie- en Adviesburo Van Kuringe Beek en Donk BV	Beek en Donk	NL	n.v.t.	Laarbeek verzekerd	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF2012303	DI	2014	Sherpa	BAARN	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Sherpa	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000		19-2-2016	ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012304	DI	2014	Lazeroms Betonstaalbedrijf	Roosendaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid vitaliteit werkvermogen	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012305	DI	2014	Assurantie- en Adviesburo Oss Aktief BV	Schijndel	NL	n.v.t.	Modernisering van het assurantiekantoor	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012306	DI	2014	Valstar Simonis B.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Rolvastheid en passend gedrag	4-3-2015	4-1-2016	€ 20.000	€ 9.730	€ 19.460			
2014EUSF2012307	DI	2014	Ploegam Infra BV	Geffen	NL	n.v.t.	Ploegam Infra verbeteringslag	6-1-2015	6-11-2015	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000			
2014EUSF2012308	DI	2014	Ahrend Productiebedrijf Sint-Oedenrode bv	Nijmegen	NL	n.v.t.	Van screening tot duurzame inzetbaarheid	12-12-2014	12-10-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF2012309	DI	2014	Assurantie- en Adviesburo Veghel VOF	Veghel	NL	n.v.t.	Advies en meer	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		

2014EUSF2012309	DI	2014		NL	n.v.t.		Doel van het project: Pranger-Rosier adviseren en ondersteunen bij de implementatie van een lerende organisatie waarin de individuele gezonde, gemotiveerde en competente medewerker het verschil maakt. Activiteiten: a) Belevingsonderzoek: door middel van interviews met medewerkers en directie wordt informatie verzameld. b) Verwerken onderzoeksresultaten in presentatie en maken presentatie. c) Presenteren en bespreken van de resultaten van het belevingsonderzoek richting de medewerkers. d) Presenteren van de resultaten van het belevingsonderzoek richting de directie. e) Opstellen van een advies met implementatieplan om te komen tot een lerende organisatie. f) Het implementatieplan samen met de directie vertalen naar acties om de motivatie en betrokkenheid te vergroten. g) Up to date maken van de functieprofielen. Schrijven van nieuwe of aanpassen van bestaande functieprofielen per functiegroep. Hierbij worden medewerkers van de functiegroep gek 'interviewd, om op die manier de betrokkenheid van de medewerkers bij de profielen te vergroten. h) Opzetten en implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gekoppeld aan de functieprofielen. Medewerker en leidinggevende zijn beide verantwoordelijk om de actiepunten vanuit de gesprekken terug te laten komen in het dagelijkse leer- en ontwikkelproces van de medewerker. Dit is de ontwikkeling naar een lerende organisatie. i) Herhaaldelijk aanspreken en beoordelen van de leidinggevenden op het stimuleren van het leerproces binnen het bedrijf. j) Systematisch stimuleren van kennisdeling in de projectteams (projectleider, werkvoorbereider en uitvoerder) door het implementeren van de scrum methodiek (projectmanagement methodiek). Scrum nodigt de projectteamleden uit om samen te werken, kennis te delen en de feedback van de	12-12-2014	12-10-2015		€ 20.000		26-10-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201231	DI	2014	Pranger-Rosier Installaties BV	Dokkum	NL	n.v.t.	Pranger-RosierDI2015	Door de veranderende marktstandigheden en door recente ontwikkelingen in het bedrijf, is er de noodzaak om de personele organisatie te versterken. Hiertoe zijn wij voornemens Koenen en Co een organisatiecan te laten uitvoeren: IPROEF HR. IPROEF HR moet ons inzicht geven in verbeterpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart te brengen. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat zes dimensies ten grondslag liggen aan het succes van iedere organisatie: strategie, management, personeel, processen, financiën, en innovatie. Een goede balans en aansluiting tussen deze dimensies is hierbij cruciaal. IPROEF HR zoomt in op de dimensie personeel. Aan de hand van de overige vijf dimensies worden alle aspecten van personeelbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht. Strategie: Is het HR beleid van de organisatie er op gericht de strategische doelstellingen van de organisatie te versterken/ondersteunen middels gebruikmaking van meerdere instrumenten? Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting? Draagt het management zorg voor de benodigde kennis en vaardigheden? Processen: Zijn de processen m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van personeel zijn vastgelegd en efficiënt en effectief ingericht? Financiën: Worden de financiële aspecten van het HR beleid afgevoerd aan het in kaart brengen van fysieke belasting op locaties met EMB (ernstige meervoudige beperking) cliënten in de Intensieve Zorg Stichting Philadelphia Zorg. Onderzoek richt zich op 3 pilot locaties.	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 18.000			
2014EUSF2012310	DI	2014	Kersten Revalidatietechniek BV	Roermond	NL	n.v.t.	Versterking personele organisatie	Probleemstelling Het werk op locaties met EMB cliënten binnen Stichting Philadelphia Zorg is lichamelijk zwaar. Onze aanname is dat het verzuim op deze locaties met name veroorzaakt wordt door lichamelijke klachten die arbeidsrelateerd zijn. Daarnaast hebben wij veel reëkt op het gebied van gezond werken. We merken tijdens audits en RI&T's dat medewerkers vaak de aanwezige richtlijnen en hulpmiddelen niet toepassen/gebruiken. Projectaanpak Stap 1: Organisatiecan fysieke belasting; Stap 2: Fase 1 Onderzoek locaties: enquête en teaminterviews Stap 3: Fase 2: Onderzoek locaties: nader onderzoek en filmopname; Stap 4: Opstellen managementrapportage (implementatieplan). Stap 5: Opstellen Toolbox fysieke belasting. De toolbox bestaat uit: ? Een overzicht van de meest grote aandachtspunten en de mogelijkheden om deze te voorkomen in verschillende factheets. Dit vormt de organisatie eigen Arbocatalogus. ? Een presentatie over fysieke belasting die men kan gebruiken tijdens het teamoverleg op de locatie. ? Een zelfcan voor individuele medewerkers.	14-1-2015	14-11-2015	€ 9.000	€ 15.000	€ 7.500	€ 15.000	
2014EUSF2012311	DI	2014	Stichting Philadelphia Zorg	Amersfoort	NL	n.v.t.	Fysieke belasting in en op de kaart	Betaald Voetbal De Graafschap BV is een voetbalclub die uitkomt in de Nederlandse eredivisie. De organisatie is continu in ontwikkeling om haar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen gebaseerd op de spelers, maar ook op de staf en de medewerkers binnen de organisatie. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor de organisatie. De Graafschap wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkhouding, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Om dit beide te realiseren zal pak 'tweeterd gaan worden in de	6-12-2014	6-10-2015	€ 7.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2012313	DI	2014	Betaald Voetbal De Graafschap B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Betaald Voetbal De Graafsch	Assurantie- en Adviesburo Lennisheuvel VOF (hierna: LHV) heeft als belangrijkste werkzaamheden het (onafhankelijk) bemiddelen en afsluiten van hypotheek, financieringen, levens- / lijfrenteverzekeringen, spaar- en betaalsproducten, personal benefits, employee benefits, schadeverzekeringen, makelaarsij en financieel planning. De hypotheek en verzekeringsmarkt is de laatste jaren fors veranderd. Het beloningsmodel is transparanter geworden, producten worden steeds meer online en via social media aangeboden en gepresenteerd, technologische vooruitgang van systemen en consumenten en bedrijven worden steeds kritischer. Veel concurrenten hebben het door voorgenoemde ontwikkelingen zeer lastig in deze (verdrings-)markt. De veranderende marktstandigheden vergt aanpassingsvermogen bij werknemers van LHV. Ook processen en werkwijze zullen een herindeling behoeven en medewerkers zullen actief mee moeten denken met de organisatie (strategie). Kortom een hele cultuurverandering.	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2012314	DI	2014	Assurantie- en Adviesburo Lennisheuvel VOF	Boxtel	NL	n.v.t.	Verzekerde toekomst	Met de invoering van zelfstandige teams en integral management en het versterken van de autonomie van de professional is een nieuwe manier van leidinggeven nodig. Voor de professionals betekent dit een nieuwe manier van werken en is een andere werkkultuur nodig. Om dit te realiseren wordt een leer/praktijktraject georganiseerd voor leidinggevenden en professionals met workshops, praktijkopdrachten en reflectiebijeenkomsten. In dit traject staan centraal: ? Werkplezier ? Het vermogen tot zelfsturing ? Output ? Slim organiseren en slim plannen ? Verbinding Uitgangspunt is 'learning by doing': gewenst gedrag van de medewerker rondom deze thema's oefenen met elkaar op de werkplek. Inhoud van het traject: In 10 maanden tijd zal er een advies en implementatietraject gestart worden waarin een organisatieverandering plaats vindt op het vlak van timemanagement en nieuw organiseren. De medewerkers van het ABC onderzoeken samen wat er werkt en wat het bedrijf nodig heeft en verlegt daarbij de focus van problemen en stress naar perspectief en verantwoordelijkheid nemen, eigenaarschap en samenwerken. De toon is creatief, betrokken en acties en initiatieven zijn gericht op succesvol	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000				
2014EUSF2012316	DI	2014	Stichting Youke Sterke Jeugd	Zeist	NL	n.v.t.	Teams in hun kracht	Inhoud van het traject: In 10 maanden tijd zal er een advies en implementatietraject gestart worden waarin een organisatieverandering plaats vindt op het vlak van timemanagement en nieuw organiseren. De medewerkers van het ABC onderzoeken samen wat er werkt en wat het bedrijf nodig heeft en verlegt daarbij de focus van problemen en stress naar perspectief en verantwoordelijkheid nemen, eigenaarschap en samenwerken. De toon is creatief, betrokken en acties en initiatieven zijn gericht op succesvol	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 14.500	€ 7.250	€ 14.500	
			ABC onderwijsadviseurs	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkorganisatie op de job		€ 7.250						

2014EUSF2012317	DI	2014			NL	n.v.t.		Uitbreiding van het bedrijf vraagt nauwere samenwerking tussen de verschillende afdelingen. De operationele kosten moeten omhoog concurrent te blijven in de betonmarkt. Door de toegenomen complexiteit en groei aan personeel moet het proces gestandaardiseerd worden en de organisatiecultuur meer klantgericht worden. Dit project zal de organisatie van afdelingsgerichtheid naar procesgerichtheid kamelen. De organisatie is groter en complexer geworden met als doel meer markt(en), meer omzet meer rendement = MEER Zonder maximale samenwerking lopen de kosten op = SAMEN Dus SAMEN naar MEER	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012318	DI	2014	Multibeton BV	Soest	NL	n.v.t.	Samen naar Meer	Binnen ons bedrijf hebben wij een duidelijke koerswijziging doorgevoerd. Wij gaan van een handelsbedrijf naar een kwekerij van Haagplanten. Ook wil ik als leidinggevende meer terugtreden. Daarom wordt er veel meer van de medewerkers verwacht. Het project betreft het ontwikkelen van kennis en vaardigheden van het uitvoerend personeel en het middelen om op een effectieve en efficiënte manier de werkprocessen te organiseren en uit te voeren volgens het 'constante verbeteringsconcept' Deze vaardigheden	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 19.890	€ 6.406	€ 12.813			
2014EUSF2012319	DI	2014	De Kull Nurseries BV	Udenhout	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid personeel	Van den Biggelaar Grond- en waterbouw (VBG) is een specialist in civieltechnische werken in de grond- en waterbouw. Met 35 medewerkers is VBG landelijk actief in de aanleg van waterwegen, oeverwerken, haven- en kade aanleg enzovoort. VBG beschikt over een gecertificeerd managementsysteem. Er zijn echter diverse waarnemingen dat dit in de praktijk niet goed functioneert en dat de medewerkers en leidinggevenden zich binnen de processen niet gedragen zoals dat wordt verwacht. Dit leidt tot onnodige kosten, boetes en klachten, en kan de veiligheid en gezondheid in gevaar brengen. De redenen daarvoor zijn divers, de subjectieve beleving van de richtlijnen is anders dan bedoeld, medewerkers hebben te weinig inzicht in de achtergrond en bedoeling van de processen, men ervaart het als een keurslijf en ondoelmatig. Het project betreft het ontwikkelen van kennis en vaardigheden van het uitvoerend personeel en het middelen om op een effectieve en efficiënte manier de werkprocessen te organiseren en uit te voeren volgens het 'constante verbeteringsconcept' Deze vaardigheden	20-12-2014	20-10-2015	€ 9.944	€ 17.600			25-6-2015		Ingetrokken na verlies
2014EUSF201232	DI	2014	Van den Biggelaar Grond- en waterbouw	Kerkdriel	NL	n.v.t.	Van den Biggelaar duurzame inzetbaarheid	Het project 'Duurzame inzetbaarheid Den Hoed Aannemers B.V.' heeft een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers waardoor we onze medewerkers langer en duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem verder ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor blijft en deze continu verbeterd. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk.	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.800	€ 9.400	€ 18.800				
2014EUSF2012320	DI	2014	Den Hoed Aannemers B.V.	Bergambacht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Den Hoed Aannemers BV	In een dynamische en snelgroeiende organisatie als MediaCom wordt er veel gevraagd van werknemers. Om hen te helpen vitaal en dus duurzaam inzetbaar te blijven, bieden we onze medewerkers een traject aan via ScanCoaching Nederland. ScanCoaching richt zich met geavanceerde technologie op de kern van de zaak, daarmee helpen ze professionals effectief op individuele basis door het vinden en breken van belemmerende patronen en sabotages. Ze creëren bewustzijn en activeren bronnen voor een betere	21-1-2015	21-11-2015	€ 9.400	€ 17.375	€ 0				
2014EUSF2012321	DI	2014	MediaCom BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	ScanCoaching	Amvest is een fondsmanager van woningbeleggingsfondsen en ontwikkelaar van woningen, zorgvastgoed en woongebieden in Nederland. Amvest grijpt de transitie naar een nieuw te bouwen werkomgeving aan als een kans om een nieuwe dynamiek te realiseren binnen de organisatie. Het project Amvest 2.0 wordt opgezet om de spanningen op dit gebied te kunnen sturen. Duurzame inzetbaarheid en het verhogen van de flexibiliteit en effectiviteit van het werk zijn centrale thema's in dit project. Zowel op het vlak van IT, HR en de fysieke werkomgeving treden er veranderingen op, ieder in een eigen fase en met een aparte planning. Om de ambitie te realiseren wordt een veranderaanpak geformuleerd die management en medewerkers in staat stelt optimaal te functioneren in de nieuwe situatie. Deze veranderaanpak wordt opgesteld na een organisatiescan. De verschillende interventies zullen onder andere bestaan uit werksessies met het management en personeel, aangevuld met training, coaching en begeleiding. Pieter van der Laan van adviesbureau YNNO	13-12-2014	13-10-2015	€ 8.687	€ 19.600					
2014EUSF2012322	DI	2014	Amvest Management BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Amvest 2.0	Project omschrijving Het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers is een complexe verandering in een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Met dit project willen we het nemen van verantwoordelijkheid door de medewerker voor zijn duurzame inzetbaarheid stimuleren door inzicht te geven in de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid en de medewerker mogelijkheden aanbieden om de inzetbaarheid te verbeteren. Medewerkers krijgen inzicht in hun gezondheid en worden op deze wijze bewust gemaakt van de relatie tussen een gezonde levensstijl en hun inzetbaarheid op lange termijn. Het project start met een gezondheidscheck en een onderzoek naar de balans die kan ontstaan tussen de fysieke belasting van het werk en de belastbaarheid van de medewerker om vast te kunnen stellen waar medewerkers een gezondheidsrisico lopen. De gezondheidscheck zal bestaan uit een vragenlijst over leefstijl, werksituatie en eventueel aanwezige klachten, biometrisch- urine, en bloed onderzoek en een fitness. De resultaten van de gezondheidscheck zullen door een bevoegd adviseur worden beoordeeld. Wanneer sprake is van een gezondheidsrisico zal de medewerker in een persoonlijk gesprek door de adviseur worden geïnformeerd over de mogelijke	10-12-2014	10-10-2015	€ 9.800	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2012323	DI	2014	CCE NL	Dongen	NL	n.v.t.	Jobfit - Gezond en duurzaam inzetbaar bij CCE	Centrada is een woningcorporatie die met 91 medewerkers ruim 8500 woningen verhuurt en onderhoudt in de gemeente Lelystad. Zoals de geheel corporatiesector moet ook Centrada, onder druk van de economische crisis, overheidmaatregelen en de noodzaak om verliezen van andere woningcorporaties te compenseren, fors bezuinigen op de kosten van het onderhoud en van de organisatie. Om deze kostenreducties te realiseren moet fors worden ingegrepen in de organisatie. De totale formatie is de afgelopen jaren ingekrompen en zal de komende jaren nog verder verminderen. Dat betekent ook dat de structuur en inrichting van de organisatie, de manier van (samen)werken en de competenties waarover medewerkers beschikken zullen moeten veranderen. Mede daarom is gekozen voor een organisatie inrichting waarin zelfsturende teams centraal staan, die gegroepeerd zijn rond afgeronde producten en diensten aan de klant, inclusief de inrichting van de daarbij behorende processen. Het gaat in dit project om een betekenvolle manier van (samen)werken die medewerkers motiveert hun talenten in te zetten en die hen stimuleert tot persoonlijke ontwikkeling (open leercultuur). Voor de komende jaren is ervoor	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 19.600	€ 6.075	€ 12.150			
2014EUSF2012324	DI	2014	Centrada	Lelystad	NL	n.v.t.	Slimmer Samen Werken	Ahrend streeft ernaar dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. Het structureel aanbieden van het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is onderdeel van dit actieve personeelsbeleid. Het geeft Ahrend een goed inzicht in de mogelijke risico's ten aanzien van het (langdurig) uitvallen van medewerkers. Het periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid wordt aangeboden aan alle medewerkers. Medewerkers krijgen een digitale vragenlijst aangeboden gericht op: -Gezondheid in relatie tot werk (visus, gehoor, ervaren lichamelijke/mentale belasting, ervaren werkdruk/werkstress en herstelvermogen ev verdieping op stress en burn-out) -Werkvermogen (Work ability index) -Leefstijl (BRAVO aspecten)	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.800	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000			
			Ahrend Productiebedrijf Zwanenburg bv	Nijmegen	NL	n.v.t.	Van screening tot duurzame inzetbaarheid				€ 9.000						

2014EUSF2012325	DI	2014			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Smartwares Safety & Lighting (hierna: SSL) heeft veelbewogen jaren achter de rug. Een fusie en het daaruit voortvloeiende proces van het centraliseren van activiteiten (o.a. SAP) vanuit de holding heeft gezorgd voor extra complexiteit. De organisatie heeft hierdoor een zware periode gekend. Inmiddels is de SSL opgegraven en moet de professionalisatie van vorm krijgen die nodig is om van SSL de komende jaren een international concurrentie speler te maken. Het managementteam van SSL is jong, maar welwillend. Er zit voldoende ontwikkelingspotentie in het MT en bij de leden afzonderlijk. Ontwikkeling van de potentie van het MT en de medewerkers is vereist om de gestelde doelen ook daadwerkelijk te realiseren in 2015. Door actief in te zetten op de ontwikkeling van haar MT leden en medewerkers wil SSL de volle potentie van haar medewerkers benutten en de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers vergroten. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de organisatie in kaart gebracht. De organisatie wordt	13-12-2014	13-10-2015	€ 20.000		17-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012327	DI	2014	Smartwares Safety - Lighting B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Smartwares	De Axion Group heeft wereldwijd meerdere vestigingen en is in Nederland gevestigd te Zwolle. Axion is gespecialiseerd in de productie van honingraat op papierbasis. Het product wordt voor meerdere doeleinden toegepast o.a. in de automotive sector. De automotive sector is high demand ofwel een steeds hoger verwachtings- en eisenpatroon. Axion ziet dit als groeimarkt, waardoor men dus nu en in de toekomst moet blijven voldoen aan de hoge eisen en verwachtingen. Dit betekent dat de organisatie en de medewerkers het werk continu beter moeten blijven organiseren. Alleen op deze wijze kan het marktaandeel in de automotive industrie verder worden vergroot en kan men de verdere groei doormaken die het management voor ogen heeft. De directie wil middels dit project de organisatie van werk binnen de organisatie voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen éénmalig actie, daarom wil de directie door dit project haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal. Dit om de effectiviteit/ productiviteit en efficiency te verbeteren en om betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te binden (duurzame inzetbaarheid).	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 21.050		
2014EUSF2012328	DI	2014	Axion Industries BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v	Er zijn binnen de organisatie reeds knelpunten geïdentificeerd. Middels de maatregelen die in 2014 zijn genomen, worden deze knelpunten aangepakt. Het Frebo Metaallevering BV is een toeleverancier in de metaalindustrie, gespecialiseerd in de bewerkingstechnieken boren en frezen. Het bedrijf produceert aansluitblokken en onderdelen voor hydraulische systemen en machine onderdelen. Het familiebedrijf bestaat ruim 30 jaar. Frebo voert een beleid waar automatisering en reproduceerbaarheid van de bewerkingen centraal staan. Frebo streeft uiteindelijk naar een 24 x 7 productie waarin kwaliteit en beheersing van geautomatiseerde bewerkingsprocessen centraal staan. De voortschrijdende automatisering leidt tot een ingrijpende taakverhuizing van productie naar werkvoorbereiding en zal dus leiden tot een herschikking van taken. Ook moeten nieuwe werkstructies en protocollen worden ontwikkeld. Deze nieuwe strategie heeft dus ingrijpende consequenties voor de medewerkers in relatie tot de gevraagde competenties. Uitgangspunt voor Frebo daarbij is dat men alle medewerkers duurzaam inzetbaar wil houden. Om deze duurzame inzetbaarheid te bewerkstelligen zullen medewerkers moeten gaan beschikken over competenties die nu nog niet goed ontwikkeld zijn en al er gewerkt moeten gaan worden aan een meer flexibele werkcultuur. Dit geldt voor de werkvoorbereiding (die nieuwe taken krijgt), als	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF2012329	DI	2014	Frebo Metaaltoelevering B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Frebo	Nobleo Bouw en Infra begeeft zich met haar 30 medewerkers in de top van de markt binnen de bouw en civiel technische markt. Een van de pijlers binnen Nobleo bouw en infra is dat iedere medewerker dmv individuele 'on the job' coaching naar een hoger plan wordt getrokken om zodoende de medewerkers optimaal hun talent te laten ontwikkelen. Door de groei van de organisatie is er echter sterk behoefte aan een verre professionalisering van dit proces. Medewerkers moeten nog meer zelf aan het stuur komen in de verdere ontwikkeling van hun talent. Samen met een ervaren business coach en IT ondersteuning wil Nobleo het project Talent Development 2.0 opstarten, waarmee de competenties van de medewerkers worden doortrained, hetgeen de motivatie van de medewerkers vergroot en de productiviteit	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	18-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201233	DI	2014	Nobleo Bouw - Infra B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Talentdevelopment	Amis Services B.V. (hierna: Amis) is een Nederlandse IT-dienstverlener gespecialiseerd in Oracle en Java Technologie. Door middel van eerste klas advisering, detachering, projecten, beheer en opleidingsondersteuning Amis de klanten met modernisering en beschikbaarheid van Oracle database en applicatie omgevingen. Amis is in de markt actief met onderscheidende diensten op het gebied van, Oracle IT modernisering, SOA en integratie en Database en Middleware. Naast Oracle maakt Amis ook gebruik van Java Open Source-technologie. Op dit vlak behoort Amis tot de top 3 van Nederland. Amis onderscheidt zichzelf door zich vooral te richten op grote mkb-bedrijven en overheden zoals gemeenten. Binnen dit project beoogt Amis middels het bevorderen van een leercultuur voor werknemers de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Op basis van een assessment zal de adviseur een advies opstellen, gericht op het optimaal gebruik van de competenties van de werknemers. Hierbij zal speciale aandacht uitgaan naar de arbeidsproductiviteit en de arbeidsparticipatie, aangezien deze	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.500		
2014EUSF2012330	DI	2014	Amis Services BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Amis Platinum Consultancy	De LEVgroep heeft veel kennis en expertise in huis. Deze kennis en expertise bevindt zich in een drietal groepen: beroepskrachten, vrijwilligers, cliënten/mantelzorgers. Binnen de Vrijwilligersacademie (VA) wordt de transfer van deze kennis en expertise georganiseerd. De VA draait om ontwikkeling van talenten, gelijkwaardigheid, affiniteit, een rolmodel zijn. Aansluitend bij WVS wil LEVgroep de eigen kracht van vrijwilligers versterken door hen ontwikkelingsmogelijkheden te geven binnen de organisatie. Een van deze mogelijkheden is hen de kans te bieden de door hen verworven kennis en ervaring over te dragen op nieuwe vrijwilligers. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de wens van veel vrijwilligers. We willen hier met name inszoomen op de vrijwilliger in de rol van begeleider bij het geven van algemene deskundigheidsbevordering. Om een workshop, cursus of training te kunnen geven moet het besef zijn opgetreden dat je kennis hebt waar anderen ook wat aan kunnen hebben. Dat verworven inzicht, overdraagbaar is. Door reflectie ben je in staat je kennis te veralgemenen en over te dragen. Zo	13-12-2014	13-10-2015	€ 15.975		20-1-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF2012331	DI	2014	Stichting "LEVgroep-Leven en Verbinden"	Helmond	NL	n.v.t.	Talentontwikkeling binnen de Vrijwilligersacademie	Alle medewerkers van Iv-Consult (100) nemen deel aan "Take a look in the mirror". Deze activiteit bestaat uit twee onderdelen. Het eerste deel is het invullen van een competentiescan en het tweede deel is een bijeenkomst van 6 uur (6 groepen van 16-18 deelnemers). In de competentiescan zijn een aantal competenties die voor Iv-Consult belangrijk zijn opgenomen, te noemen: Innovative, value for clients, powerful, operational excellence, value based, reliable, efficient experts (Iv-Prove). Tijdens de bijeenkomst krijgt de medewerker inzicht in gedrag en drijfveren van zichzelf en collega's. Voorts wordt aandacht besteed aan welk gedrag hoort bij Iv-Prove, wat betekent het in de praktijk en hoe vertaalt het zich naar het individu. Vervolgens worden de inzichten die hieruit voortkomen samengevat. M.b.v. een dialoog worden de opgedane inzichten gedeeld en geconcretiseerd naar persoonlijke leerdoelen. Vanuit de uitkomsten uit de scan wordt vervolgens aandacht geschonken aan de kwaliteiten, valkuilen, uitsparingen en allergeen d.m.v. de zgn. kernkwadranten van Ofman.	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.987	€ 19.500	€ 9.750	€ 23.200	
2014EUSF2012332	DI	2014	Iv-Consult b.v.	Papendrecht	NL	n.v.t.	Take a look in the mirror	In 2014 heeft StA een nieuw personeelsbeleid doorgevoerd waarin de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aangepast. I.p.v. geldelijke beloning hebben deze meer de vorm gekregen van faciliteiten voor ontwikkeling. Er zijn drie domeinen waarbinnen de arbeidsvoorwaarden zijn gedefinieerd. 1) Resultaatgericht werken, 2) Ontwikkeling, ontplooiing, doorgroen, in- en uitstromen. 3) Inspiratie en vitaliteit. De ontwikkeling van de organisatie heeft een directe koppeling met het gebruik van sec. arbeidsvoorwaarden. Wij hebben vastgesteld dat de beleidsverandering nog niet in de gewenste mate gezorgd heeft voor de beoogde verandering bij de medewerkers. Wij willen daarom de medewerkers helpen meer flexibel en ontwikkelingsgericht te zijn. Daarnaast moet men in staat zijn om zelf regie te kunnen nemen. Concreet houdt dit in dat er een cultuuromslag moet plaatsvinden waarin medewerkers een pro-actieve houding hebben en bewust worden hoe zij zelf kunnen bijdragen om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Door het aanreken van concrete handvaten willen we de medewerkers laten zien wat de verandering	16-1-2015	16-11-2015	€ 9.750	€ 15.800	5-11-2015	Ingetrokken na verlening	
			Site Woondiensten	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Site				€ 7.900				

2014EUSF2012333	DI	2014			NL	n.v.t.		Sinds 1959 is Saris een toonaangevende producent en leverancier van aanhangwagens. In de productielocatie in Hapert worden door ongeveer 80 medewerkers diverse aanhangwagens ontworpen, geproduceerd en vermarkt. De productieorganisatie kenmerkt zich door een variëteit aan processen voor bevoorrading, productie en assemblage. Dit leidt voor de medewerkers in de praktijk tot onduidelijkheid, waardoor vaak fouten worden gemaakt, verspilling van uren en materialen ontstaan en de werkster verminderd. Ook voelen medewerkers zich niet betrokken, omdat zij het idee hebben dat er niet geluisterd wordt naar hun ideeën over hoe zaken verbeterd kunnen worden. In dit project zullen medewerkers en management daarom bij elkaar betrokken worden om een nieuwe en efficiënte manier van werken te ontwikkelen, van waaruit een nieuw productieproces wordt opgezet. Door middel van workshops en trainingen wordt geleerd om gezamenlijk oplossingen voor knelpunten te bedenken en met elkaar mee te denken. Ook wordt een visie op de medewerkers overgebracht over hoe onduidelijkheden en daarmee irritaties voorkomen kunnen worden. Het ingang zetten en houden van het verbeterproces binnen Saris zal gerealiseerd worden door : - Trainingen. - Op gang brengen/begeleiden van de pilot projecten en de integrale uitrol naar gehele proces.	27-2-2015	27-12-2015			€ 20.000						
2014EUSF2012336	DI	2014	Saris Aanhangers	Hapert	NL	n.v.t.	Betrokkenheid en een goede werkomgeving	De bouw is een snel veranderende omgeving. Binnen Sweegers en de Bruijn merken wij dat ook. Waar wij vroeger meer tijd konden nemen om na te denken en zaken zorgvuldig te berekenen, vragen contractpartners van onze professionals dat zij snel schakelen in het bijzijn van anderen. Van nature zijn onze professionals wat rustige introverte mensen, die geleerd hebben goed te zijn in de inhoud. De gewijzigde omstandigheden vragen om ander gedrag; je meer uitspreken, opkomen voor je rol, je grenzen aangeven en snel schakelen. Daarnaast is het van belang om goed contact te creëren met zowel je collega's als met de projectpartners. De eisen die aan onze technische professionals worden gesteld, veranderen dus in hoog tempo. Momenteel zien wij de druk op onze mensen toenemen en daarmee de stress. Dit leidt tot faalkosten. Wij zien daarbij dat medewerkers uitglidders maken, zich soms terugtrekken en moeite hebben met het nemen van hun rol. Ook zijn wij nog niet gewend om feedback te geven en te ontvangen op deze rol. Nog te vaak is feedback persoonlijk getint. Dit zorgt voor een onveilig klimaat, dat niet helpt om de uitdagingen waar wij als technische professionals en als bedrijf voor staan het hoofd te bieden.	22-1-2015	22-11-2015			€ 20.000	€ 7.700		€ 18.325			
2014EUSF2012337	DI	2014	Sweegers en de Bruijn	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Rolvaster worden functioneel vervullen van je rol	Duurzame inzetbaarheid is bij Smeva actueel. Probleem nu: onbekende kennis en kunde bij de managers en medewerkers op de werkvloer van Smeva, in combinatie met een vergrijpende werknemerspopulatie. Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Workshops duurzame inzetbaarheid Smeva. (2 maand) Workshops van 2 dagdelen voor de managers en medewerkers in het behouden van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op zowel fysieke, mentale als sociale factoren: Met medewerkers op zoek naar haalbare oplossingen op korte en lange termijn om een optimale duurzame inzetbaarheid te realiseren. Workshop voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (3 maanden) Toepassen van beleid in de dagelijkse praktijk Adviesgesprekken met managers in kader van inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (1 maand) Via observatie en gezamenlijk eindevaluatie met manager en gebruikersgroep werknemers wordt stand van zaken na fase 4 geëvalueerd.	19-12-2014	19-10-2015			€ 10.000	€ 6.500		€ 13.000			
2014EUSF2012338	DI	2014	Smeva Group B.V.	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Smeva Group Duurzaam Inzetbaar	Duurzame inzetbaarheid is bij Smeva actueel. Probleem nu: onbekende kennis en kunde bij de managers en medewerkers op de werkvloer van Smeva, in combinatie met een vergrijpende werknemerspopulatie. Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Workshops duurzame inzetbaarheid Smeva. (2 maand) Workshops van 2 dagdelen voor de managers en medewerkers in het behouden van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op zowel fysieke, mentale als sociale factoren: Met medewerkers op zoek naar haalbare oplossingen op korte en lange termijn om een optimale duurzame inzetbaarheid te realiseren. Workshop voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (3 maanden) Toepassen van beleid in de dagelijkse praktijk Adviesgesprekken met managers in kader van inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (1 maand) Via observatie en gezamenlijk eindevaluatie met manager en gebruikersgroep werknemers wordt stand van zaken na fase 4 geëvalueerd.	17-12-2014	17-10-2015			€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012339	DI	2014	Smeva Koeling en Airconditioning	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Smeva Koeling Duurzaam Inzetbaar	Duurzame inzetbaarheid is bij Smeva actueel. Probleem nu: onbekende kennis en kunde bij de managers en medewerkers op de werkvloer van Smeva, in combinatie met een vergrijpende werknemerspopulatie. Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Workshops duurzame inzetbaarheid Smeva. (2 maand) Workshops van 2 dagdelen voor de managers en medewerkers in het behouden van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op zowel fysieke, mentale als sociale factoren: Met medewerkers op zoek naar haalbare oplossingen op korte en lange termijn om een optimale duurzame inzetbaarheid te realiseren. Workshop voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (3 maanden) Toepassen van beleid in de dagelijkse praktijk Adviesgesprekken met managers in kader van inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (1 maand) Via observatie en gezamenlijk eindevaluatie met manager en gebruikersgroep werknemers wordt stand van zaken na fase 4 geëvalueerd.	18-12-2014	18-10-2015			€ 20.000	€ 6.200		€ 12.400			
2014EUSF201234	DI	2014	Smeva Service B.V.	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Smeva Service Duurzaam Inzetbaar	Duurzame inzetbaarheid is bij Smeva actueel. Probleem nu: onbekende kennis en kunde bij de managers en medewerkers op de werkvloer van Smeva, in combinatie met een vergrijpende werknemerspopulatie. Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Workshops duurzame inzetbaarheid Smeva. (2 maand) Workshops van 2 dagdelen voor de managers en medewerkers in het behouden van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op zowel fysieke, mentale als sociale factoren: Met medewerkers op zoek naar haalbare oplossingen op korte en lange termijn om een optimale duurzame inzetbaarheid te realiseren. Workshop voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (3 maanden) Toepassen van beleid in de dagelijkse praktijk Adviesgesprekken met managers in kader van inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (1 maand) Via observatie en gezamenlijk eindevaluatie met manager en gebruikersgroep werknemers wordt stand van zaken na fase 4 geëvalueerd.	27-11-2014	27-9-2015			€ 10.000	€ 20.000					
			Greenport People B.V.	Poeldijk	NL	n.v.t.	Bevorderen duurzame inzetbaarheid medewerkers	Greenport People is een uitzend organisatie die sinds 1994 personeel levert aan bedrijven in de glastuinbouw sector. Hierbij draait het echter niet om het laagste tarief voor de relatie maar het leveren van kwalitatief goede medewerkers. Greenport People richt zich voornamelijk op de glastuinbouwsector. Op dit moment is het zo dat Greenport People vaak tegen het probleem aanloopt dat voor nieuwe opdrachten opnieuw mensen gevonden dienen te worden omdat er te weinig bekend is over de bekwaamheid en diversiteit in kwaliteiten van de huidige uitzendkrachten. Als een relatie bijvoorbeeld op zoek is naar een extra oprichter voor de werkzaamheden is dit vaak moeilijk te realiseren. Het is de bedoeling om een onderzoek te doen naar de mogelijkheden om regelmatig een periodiek onderzoek te kunnen uitvoeren onder de uitzendkrachten waardoor er een beter beeld van de arbeidspool wordt gevormd. Hierbij moet gedacht worden aan een loopbaanplan en het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken.					€ 10.000						

2014EUSF2012340	DI	2014		NL	n.v.t.		Met ondersteuning van Veiligheid@work wordt binnen Wasco het Health & Safety beleid verder opgesteld; het verder opstellen van de (in conceptvorm) aanwezige procedures en aanvullende nog op te stellen procedures. Het belangrijkste voor dit project is de implementatie van deze procedures binnen de organisatie (voorzichting en instructie) in 2015. Het opstellen van een communicatieplan / implementatieplan Health & Safety met de Arbo-commissie, workshops Health & Safety verzorgen voor de leidinggevenden, het ontwikkelen van toolboxes en (in samenwerking met de leidinggevenden) het trainen van de medewerkers. Tevens biedt Veiligheid@work ondersteuning en begeleiding aan de Arbo-commissie om het plan van aanpak Health & Safety verder uit te werken (en uit te voeren) en de rol van de Arbo-commissie te verduidelijken.	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 9.024	€ 0			
2014EUSF2012341	DI	2014	Wasco Holding B.V.	Tweello	NL	n.v.t.	Wasco Health and Safety	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.700	€ 13.400		
2014EUSF2012342	DI	2014	Geerlofs B.V.	Delft	NL	n.v.t.	Geerlofs Duurzaam Inzetbaar	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			17-2-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012343	DI	2014	Geerlofs Koeltechniek B.V.	Delft	NL	n.v.t.	Geerlofs Koel Duurzaam Inzetbaar	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.550	€ 19.100		
2014EUSF2012344	DI	2014	A New Spring B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Een groene weide voor groei en ontwikkeling	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.975	€ 19.950		
2014EUSF2012345	DI	2014	CBR	Rijswijk	NL	n.v.t.	medewerkersonderzoek duurzame inzetbaarheid	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF2012346	DI	2014	Noorderdierenpark B.V.	Emmen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers Dierenpark Emmen	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 18.750	€ 6.318	€ 12.638		
			van 't Hart Autoverhuur BV	Rotterdam			Presteren door faciliteren en motiveren			€ 9.374					

2014EUSF2012347	DI	2014			NL	n.v.t.		Perspectief Zutphen is ontstaan in 2010 door een fusie van de welzijnorganisaties in de gemeente Zutphen. Alle gogische specialisaties, waaronder maatschappelijk werk, opbouwwerk en ouderwerk zijn met behulp van de WMO-werkplaats vanuit de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN) samengesmeed tot het nieuwe beroep van sociaal werker, waarin de verschillende competenties samenkomen in 1 generalistische functie. Een gevolg van de decentralisatie binnen zorg en welzijn is een toenemende vraag en verschuiving van complexe problematiek richting de sociale wijkteams. Daarom is het van belang om ook specialistische kennis binnen de sociale wijkteams te borgen. Dit willen we gaan doen door functiedifferentiatie op zowel kennis als niveau. Kennis: Het is de bedoeling dat alle sociaal werkers als generalist ook een diepteprofiel krijgen. Sociaal werkers zetten dit specialisme in voor deskundigheidsbevordering en voor consultatie van collega's. Daarnaast moeten de onderstaande profielen op kennis en kunde worden uitgewerkt: ? Ouderen ? Opvoedingspecialist voor zwaardere niet geA'ndiceerde problematiek ? Schuders/armoede ? Jongeren ? Verstandelijke beperking/ autisme ? Psychiatrie ? Verslaving ? Informele zorg; vrijwilligers/ mantelzorg Voor de borging en overdracht van specialistische kennis moet er systeem rondom leren en registreren worden opgezet. Begin 2015 wordt onderzoek naar het mogelijk is de kennis van de diepte profielen te koppelen aan	27-1-2015	27-11-2015	€ 16.000	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF2012348	DI	2014	Perspectief Zutphen	Zutphen	NL	n.v.t.	Functiedifferentiatie Social Wijkteams	ANVA is ICT-specialist voor de verzekeringsbranche. Met innovatieve producten en diensten op het gebied van standaardisatie, digitalisering en ketenintegratie is zij een solide en betrouwbare partner. Het bedrijf heeft 115 werknemers. ANVA heeft in 2014 een reorganisatie doorgevoerd om aangehaakt te blijven bij de ontwikkelingen in een markt die snel en ingrijpend zijn gewijgd. Klanten vragen een andere dienstverlening en andere applicaties. De essentie van de reorganisatie is: 1. Van procesgericht naar resultaatgericht werken. 2. Van productgericht naar klantgericht werken. Door deze dubbele kanteling heeft een groot aantal medewerkers een nieuwe functie/afdeling. Oude teams zijn vervallen, managers zijn verdeeld over de nieuwe teams/afdelingen. Om deze wijzigingen te verankeren binnen de organisatie is het noodzakelijk om te komen tot een nieuwe wijze van het organiseren van de werkzaamheden binnen ANVA, waarbij de werknemers centraal komen te staan. ANVA onderkent de noodzaak om te komen tot een nieuwe wijze waarop de verschillende werkzaamheden binnen de bedrijfsvoering van ANVA worden georganiseerd en heeft Nyceta Adviesbureau als expert bij het project betrokken om te adviseren bij het bepalen van de meest geschikte nieuwe	6-12-2014	6-10-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 0		
2014EUSF2012349	DI	2014	ANVA bv	Amersfoort	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werken bij ANVA BV	Uitvoeren medewerkers tevredenheidsonderzoek: scan van welbevinden op individueel en bedrijfsniveau. Via een individuele Risico Voorspelling vaststellen of de medewerkers met het juiste veiligheidsprofiel in de juiste functie op de juiste afdeling werkzaam zijn. OnderzoekenPsycho Sociale Arbeidsbelasting	11-3-2015	11-1-2016	€ 20.000					
2014EUSF201235	DI	2014	Marconi Oranje BV	Rhoon	NL	n.v.t.	Duurzaam Personeelsbeleid	BUKO Huisvesting Verhuur wil aan de gang gaan met het implementeren van de cyclus van functioneringsgesprekken. Tot op heden hebben dit soort gesprekken niet plaatsgevonden c.q. is er geen regulier systeem, gespreksformulier of follow-up. Hierdoor ontbreekt het om op gerichte wijze te spreken over zaken als: betrokkenheid, ontwikkeling, functie-aanpassingen, toekomstverwachtingen, gezondheid, e.d.. Daardoor kan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers beperkt zijn/worden, omdat dit hun ontwikkeling, professionalisering of bredere en duurzame inzetbaarheid kan belemmeren. In dit project is het belangrijk dat vastgesteld wordt wat van de medewerker verwacht kan worden. Dat kan gaan over taken, kennis, maar ook over competenties, uitmondend in een functieomschrijving. Hierover dient eenduidigheid te bestaan bij management. De verwachtingen dienen met medewerkers afgestemd te worden om te bepalen of dit de taakonderdelen zijn waarop de ontwikkelingsgesprekken gevoerd kunnen worden. Vervolgens zal een systeem, procedure, gespreksformulier ontworpen dienen te worden wat	23-1-2015	23-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012350	DI	2014	BUKO Verhuur	Beverwijk	NL	n.v.t.	Duurzaam ontwikkelen	Ondanks het VCA-certificaat en de VCA opleiding van al het bouwplaatpersoneel is het veiligheidsbewustzijn in bepaalde gevallen laag. Dit kan leiden tot ongevallen of bijna ongevallen. Door een gerichte actie willen we het veiligheidsbewustzijn vergroten. Hiervoor wordt eerst een inventarisatie van de huidige situatie gemaakt. Aan de hand van deze bevindingen zal gericht actie worden gevoerd om het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers te	20-12-2014	20-10-2015	€ 13.600	€ 6.780	€ 13.560			
2014EUSF2012351	DI	2014	Aannemingsbedrijf Fraanje	Lewedorp	NL	n.v.t.	Verbetering van de veiligheidscultuur	ROC Mento Alling staat voor een complex verandervraagstuk rondom de ontwikkelingen vanuit het actiesplan Focus op vakmanschap in het vbo. De maatregelen die het meeste invloed hebben op het primaire proces binnen MA zijn het intensiveren van het onderwijs, het opheffen van de uren norm en de invoering van de herziening van het kwalificatiedossier in 2016. Op dit moment ervaren de teams een hoge werkdruk en vraagt de verandering om een aanpassing in de organisatie van het werk. MA ziet alle aanpassingen en de voorbereidingen nieuwe KO als een goede aanleiding om een vervolg te maken met de bevordering van duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Wij willen de onderwijsrichting en de arbeidsdeling van medewerkers herinrichten zodat studenten onderwijs krijgen, dat een hoog rendement heeft zowel in tevredenheid als in resultaat. Voor medewerkers zal arbeid zo ingericht dienen te zijn, dat ze in een hoge mate van professionaliteit en verantwoordelijkheid in teamverband(en) hun werk met passie en plezier met	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000	€ 9.200	€ 20.000			
2014EUSF2012352	DI	2014	Stichting Landstede	Zwolle	NL	n.v.t.	Focus op de organisatie van het werk	Sluot Tankbouw BV is een ervaren producent en servicepartner voor nieuwe en gebruikte tanks voor de industrie en tuinbouwsector. Productie vindt in de eigen fabrieken in Rotterdam en Vlaardingen plaats. Bij de productie worden zware rollen staal verwerkt waarvoor groot en zwaar wordt materieel ingezet. Werkzaamheden als lassen, snijden, construeren, inspecties etc. blijft mensenwerk. In 2015 wordt in Rotterdam een nieuwe fabriek neergezet waar modulair ontwikkeld en geconstrueerd moet worden. In de huidige productie wordt projectmatig gewerkt. Gelijktijdig worden de activiteiten uitgebreid met staal snijden en een productielijn voor stalen masten voor on- en offshore toepassingen. Dit is een uitgelezen moment om de huidige productie-richting, werkwijze en middelen kritisch te bezien en te starten met een verbetering van de productiviteit. In de fabriek werken een 30-tal mensen met verschillende achtergrond, opleidingsniveau, gesticht en leeftijd. De invoering van flow-werkmethode met nieuwe producten, werkzaamheden en activiteiten is een opstapeling van veranderingen. Medewerkers hierin actief betrekken en de organisatie van hun werk vergroot de kans dat de werknemers mee kunnen met deze veranderingen en duurzaam inzetbaar blijven. De werknemers een prettige werkomgeving bieden draagt direct bij aan hun motivatie en inzetbaarheid. Belangrijke aspecten daarbij zijn een veilige en gezonde werkomgeving door Coöperatie Zorg Dichtbij, een zorginstelling die gewoon de beste zorg thuis wil bieden. Sinds de oprichting in 2011 is de aandacht en het beschikbare geld zoveel mogelijk naar de uitvoering/verbetering van de zorg gegaan. De leden, zelfstandige zorgverleners en zorgorganisaties, besteden randzaken uit aan het centrale kantoor. Afgelopen anderhalf jaar is de kamorbetopping van 1 naar 20 medewerkers gegaan. We hebben nu een inhaalslag te maken aangaande het zelf-lerend vermogen van dit team. Het bestuur heeft onlangs middels de A3 Methodiek doelen per aandachtsgebied geformuleerd. 2015 is een leerjaar om efficiënte en motiverende manieren te leren om de doelen te halen. De hulp van een externe adviseur om duurzame inzet van medewerkers te borgen is hierin erg welkom. Het bestuur wil de medewerkers via coachend leiderschap sturen. Inzicht in de verschillende talenten / persoonlijkheden en hoe ze deze het beste kunnen laten bloeien en elkaar kunnen laten versterken, zijn hierbij onmisbaar. We hebben het project 'Gewoon Dichtbij' geA'nitieerd, wat we met behulp van de subsidie kunnen bekostigen. Projectactiviteiten:	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012355	DI	2014	Sluot Tankbouw B.V.	Vlaardingen	NL	n.v.t.	DI in modulaire ontwikkeling en constructie	Sluot Tankbouw BV is een ervaren producent en servicepartner voor nieuwe en gebruikte tanks voor de industrie en tuinbouwsector. Productie vindt in de eigen fabrieken in Rotterdam en Vlaardingen plaats. Bij de productie worden zware rollen staal verwerkt waarvoor groot en zwaar wordt materieel ingezet. Werkzaamheden als lassen, snijden, construeren, inspecties etc. blijft mensenwerk. In 2015 wordt in Rotterdam een nieuwe fabriek neergezet waar modulair ontwikkeld en geconstrueerd moet worden. In de huidige productie wordt projectmatig gewerkt. Gelijktijdig worden de activiteiten uitgebreid met staal snijden en een productielijn voor stalen masten voor on- en offshore toepassingen. Dit is een uitgelezen moment om de huidige productie-richting, werkwijze en middelen kritisch te bezien en te starten met een verbetering van de productiviteit. In de fabriek werken een 30-tal mensen met verschillende achtergrond, opleidingsniveau, gesticht en leeftijd. De invoering van flow-werkmethode met nieuwe producten, werkzaamheden en activiteiten is een opstapeling van veranderingen. Medewerkers hierin actief betrekken en de organisatie van hun werk vergroot de kans dat de werknemers mee kunnen met deze veranderingen en duurzaam inzetbaar blijven. De werknemers een prettige werkomgeving bieden draagt direct bij aan hun motivatie en inzetbaarheid. Belangrijke aspecten daarbij zijn een veilige en gezonde werkomgeving door Coöperatie Zorg Dichtbij, een zorginstelling die gewoon de beste zorg thuis wil bieden. Sinds de oprichting in 2011 is de aandacht en het beschikbare geld zoveel mogelijk naar de uitvoering/verbetering van de zorg gegaan. De leden, zelfstandige zorgverleners en zorgorganisaties, besteden randzaken uit aan het centrale kantoor. Afgelopen anderhalf jaar is de kamorbetopping van 1 naar 20 medewerkers gegaan. We hebben nu een inhaalslag te maken aangaande het zelf-lerend vermogen van dit team. Het bestuur heeft onlangs middels de A3 Methodiek doelen per aandachtsgebied geformuleerd. 2015 is een leerjaar om efficiënte en motiverende manieren te leren om de doelen te halen. De hulp van een externe adviseur om duurzame inzet van medewerkers te borgen is hierin erg welkom. Het bestuur wil de medewerkers via coachend leiderschap sturen. Inzicht in de verschillende talenten / persoonlijkheden en hoe ze deze het beste kunnen laten bloeien en elkaar kunnen laten versterken, zijn hierbij onmisbaar. We hebben het project 'Gewoon Dichtbij' geA'nitieerd, wat we met behulp van de subsidie kunnen bekostigen. Projectactiviteiten:	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 13.000	€ 13.000			
2014EUSF2012355	DI	2014	Coöperatie Zorg Dichtbij	Groningen	NL	n.v.t.	Gewoon Dichtbij	Sluot Tankbouw BV is een ervaren producent en servicepartner voor nieuwe en gebruikte tanks voor de industrie en tuinbouwsector. Productie vindt in de eigen fabrieken in Rotterdam en Vlaardingen plaats. Bij de productie worden zware rollen staal verwerkt waarvoor groot en zwaar wordt materieel ingezet. Werkzaamheden als lassen, snijden, construeren, inspecties etc. blijft mensenwerk. In 2015 wordt in Rotterdam een nieuwe fabriek neergezet waar modulair ontwikkeld en geconstrueerd moet worden. In de huidige productie wordt projectmatig gewerkt. Gelijktijdig worden de activiteiten uitgebreid met staal snijden en een productielijn voor stalen masten voor on- en offshore toepassingen. Dit is een uitgelezen moment om de huidige productie-richting, werkwijze en middelen kritisch te bezien en te starten met een verbetering van de productiviteit. In de fabriek werken een 30-tal mensen met verschillende achtergrond, opleidingsniveau, gesticht en leeftijd. De invoering van flow-werkmethode met nieuwe producten, werkzaamheden en activiteiten is een opstapeling van veranderingen. Medewerkers hierin actief betrekken en de organisatie van hun werk vergroot de kans dat de werknemers mee kunnen met deze veranderingen en duurzaam inzetbaar blijven. De werknemers een prettige werkomgeving bieden draagt direct bij aan hun motivatie en inzetbaarheid. Belangrijke aspecten daarbij zijn een veilige en gezonde werkomgeving door Coöperatie Zorg Dichtbij, een zorginstelling die gewoon de beste zorg thuis wil bieden. Sinds de oprichting in 2011 is de aandacht en het beschikbare geld zoveel mogelijk naar de uitvoering/verbetering van de zorg gegaan. De leden, zelfstandige zorgverleners en zorgorganisaties, besteden randzaken uit aan het centrale kantoor. Afgelopen anderhalf jaar is de kamorbetopping van 1 naar 20 medewerkers gegaan. We hebben nu een inhaalslag te maken aangaande het zelf-lerend vermogen van dit team. Het bestuur heeft onlangs middels de A3 Methodiek doelen per aandachtsgebied geformuleerd. 2015 is een leerjaar om efficiënte en motiverende manieren te leren om de doelen te halen. De hulp van een externe adviseur om duurzame inzet van medewerkers te borgen is hierin erg welkom. Het bestuur wil de medewerkers via coachend leiderschap sturen. Inzicht in de verschillende talenten / persoonlijkheden en hoe ze deze het beste kunnen laten bloeien en elkaar kunnen laten versterken, zijn hierbij onmisbaar. We hebben het project 'Gewoon Dichtbij' geA'nitieerd, wat we met behulp van de subsidie kunnen bekostigen. Projectactiviteiten:	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 13.000	€ 13.000			

2014EUSF2012356	DI	2014			NL	n.v.t.		De projectnaam is "Het Duurzame Garagebedrijf". Dit duidt op het integraal en duurzaam benaderen van de totale bedrijfsvoering. We streven als bedrijf naar continuïteit; lees duurzaamheid. Dit willen we bereiken door alle stakeholders van het bedrijf te betrekken bij de duurzaamheid. De belangrijkste stakeholders zijn het personeel, de directie, de klanten en de directe omgeving. Al deze partijen betrekken we bij de organisatie-cultuurscan. We brengen in beeld waar de duurzaamheidsrisico's en -kansen liggen. Vervolgens wordt een plan van aanpak opgesteld waarbij de duurzaamheidsrisico's als basis dienen om te verbeteren. Alle hierna genoemde onderwerpen maken impliciet deel uit van het project: Bedrijfs- of organisatiecultuur, Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers, Gezond en veilig werken, Leercultuur voor werknemers, aanpassen organisatie van het werk, Interne en externe mobiliteit, Flexibele werkcultuur en Arbeidstijden management.	8-1-2015	8-11-2015			€ 14.000					
			Autobedrijf Jan Wellens		Kaatsheuvel		Het Duurzame garagebedrijf					€ 7.000						
2014EUSF2012357	DI	2014			NL	n.v.t.		In het kader van duurzame inzetbaarheid is het belangrijk om de interne en externe mobiliteit van leraren te bevorderen. Daarvoor gaan zij eerst stilstaan bij hun eigen inzetbaarheid en talenten op dit moment. Vandaaruit kijken zij naar de toekomst. Een aantal bewustwordingsvragen staan centraal: Hoe inzetbaar ben ik nu? Kijkend naar de gezondheid, de competenties, de waarden/tevredeheid, de werkomstandigheden en het inzetten van de eigen talenten. Kan ik het werk wat ik nu doe, ook over 5 of 10 jaar doen? Wil ik dat dan ook? Welke stappen kan ik nu zetten om vitaal en duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven? Welke ontwikkeling heb ik daarbij nodig? Welke uitdagingen heeft de organisatie mij te bieden? Hoe kan mobiliteit hierin bijdragen?? Het doel is om de leraren vanuit hun eigen kracht en verantwoordelijkheid in beweging te krijgen. De organisatie stimuleert en faciliteert daarin. Er worden workshops gehouden op de scholen om met de teams aan de slag te gaan. Met opdrachten worden de vragen van duurzame inzetbaarheid en mobiliteit verkend. De leraren maken een individueel portfolio om de talenten en ontwikkelingen vast te leggen. Ook worden de talenten en wensen van de mensen zichtbaar gemaakt via instrumenten zoals bijvoorbeeld een	13-12-2014	13-10-2015			€ 20.000	€ 6.562		€ 13.125		
			BasisBuren		Buren		Krachtige leerkrachten					€ 10.000						
2014EUSF2012358	DI	2014			NL	n.v.t.		Vanwege de zeer snelle groei in acht jaar tijd van 2 naar ruim 100 medewerkers en de ambitie nog meer te groeien wordt er een analyse gemaakt van de samenstelling en conditie van het gehele personeel. Deze scan moet essentiële aandachtspunten en aanverwante actiepunten opleveren om duurzame inzetbaarheid in de organisatie te weven. De werkprocessen worden bekeken en geanalyseerd alsmede de betrokken medewerkers voor wat betreft deskundigheid en persoonlijke kenmerken. Dit betreft leidinggevenden, teamleiders en andere medewerkers. Belangrijk aandachtspunten in de scan zijn hiernaast arbeidsverhoudingen en medezeggenschap, arbeidsvoorwaarden met name de arbeidsomstandigheden van de betrokken medewerkers. Werknemers worden bevracht naar hun ervaringen, hun functie-invoering, hun capaciteiten en visie op de interne organisatie alsmede suggesties te komen tot een goede cohesie intern. Dit geldt ook voor de leidinggevenden. De scan zal ook inventariseren hoe bepaalde bedrijfsprocessen verlopen en waar deze verbeterd kunnen worden en wat voor effect dat kan hebben op de	20-1-2015	20-11-2015			€ 20.000	€ 10.000		€ 20.000		
			JC Electronics		Marum		Vooruit naar de toekomst					€ 10.000						
2014EUSF2012359	DI	2014			NL	n.v.t.		Aanpassen van de organisatie cultuur. Technische medewerkers meer bewust maken van persoonlijkheidskenmerken (soft skills), vaardigheden, sterke en minder sterke punten en deze vervolgens vertalen naar team. Hierbij meer bewustwording creëren over rollen in het team, sterke en zwakke punten van elkaar, elkaar ondersteunen en aanvullen. Dit start met voor iedereen een assessment en vervolgens worden teamrollen behandeld.	10-2-2015	10-12-2015			€ 20.000	€ 7.100		€ 14.200		
			Bruco Integrated Circuits BV		Borne		Drive for Excellence					€ 10.000						
2014EUSF2012360	DI	2014			NL	n.v.t.		De wereld verandert en onze samenleving verandert. De overheid trekt zich terug en dat vraagt iets van de zelfredzaamheid van onze burgers en dat moeten wij, als gemeente, faciliteren. Dan rijst de vraag: wat voor organisatie heb je daarvoor nodig? Het moeten medewerkers zijn die ondernemend zijn, die verantwoordelijkheid durven nemen en die zelfredzaam zijn. Om in deze veranderende wereld mee te gaan hebben wij er voor gekozen om te gaan werken met zelfsturende teams. Onze visie noemen wij 'de Stip'. Voor ons is dit bij uitstek de manier om de duurzame inzetbaarheid van al onze medewerkers te stimuleren. In ons streven naar zelfsturing en daarmee naar een compacte overheid die snel en adequaat reageert op vragen, speelt wendbaarheid een belangrijke rol. Flexibilisering van de organisatie, waarin het talent van medewerkers centraal staat, dat vinden wij belangrijk. Flexibiliteit in de organisatie ontstaat wanneer medewerkers zelf de regie voeren over hun persoonlijke ontwikkeling, hun resultaatpraktijken en hen dingen te laten doen waar ze goed in zijn en waar ze energie uithalen. Dat zorgt voor flexibiliteit en brede inzetbaarheid.	21-1-2015	21-11-2015			€ 20.000			€ 0		
			Gemeente Hollands Kroon		Anna Paulowna		Duurzame inzetbaarheid bij Gemeente Hollands Kroon					€ 10.000						
2014EUSF2012361	DI	2014			NL	n.v.t.		Door het invullen van een online vragenlijst door de werknemers wordt een indruk gekregen van de lichamelijke, mentale en emotionele gesteldheid van onze werknemers. De testresultaten worden in een persoonlijk gesprek met de vitaliteitscoach (adviseur) doorgenomen en aan de hand van de resultaten worden tips/adviezen ter ondersteuning/verbetering van de vitaliteit gegeven. Denk hierbij aan tips met betrekking tot gezonde voeding, beweging en het bewust worden van dagelijkse gewoonten die de vitaliteit niet ten goede kunnen. In overleg met de werkgever en de werknemer zal met die werknemers die op basis van de test extra zorg en aandacht behoeven, gesproken worden over de mogelijkheden van een maatwerkprogramma. Voorwaarde van dit maatwerkprogramma is dat de werknemer zelf gemotiveerd is om te werken aan verandering binnen zijn/haar situatie. Aan dat de begeleiding binnen de professie van de vitaliteitscoach ligt. In andere gevallen zal de vitaliteitscoach vooral de rol van de coach spelen.	6-1-2015	6-11-2015			€ 20.000	€ 8.425		€ 0		
			Wemmers Tanktransport B.V.		Bleskensgraaf		Vitaliteit op de werkvloer					€ 10.000						
2014EUSF2012362	DI	2014			NL	n.v.t.		Ecodrukkers heeft gk geïnvesteerd in 2 nieuwe drukpersen. Binnen de bestaande bezetting zullen de nodige veranderingen gaan plaatsvinden. De centrale vraag die we ons daarbij stellen is: hoe kunnen we het huidige personeelsbestand op een duurzame manier inzetten (gezond, gemotiveerd en productief), rekening houdend met een toename van efficiëntie en veranderende werkwijze. Ons plan van aanpak is: - Uitvoeren duurzame is scan - Uitvoeren persoonsanalyse van medewerkers op betrokken werklekken. - Uitvoeren van een teamanalyse. - Beoordelen management en leiding in relatie tot sterke/zwakte. - Afstemmen van definities en verwachtingen (bijvoorbeeld wat is een gezonde, inspirerende werklek) tussen management en medewerkers. - Risicoventisatie van bijzondere groepen medewerkers.	6-12-2014	6-10-2015			€ 20.000	€ 10.000		€ 20.000		
			Ecodrukkers BV		Nieuwkoop		DI ECODRUKKERS					€ 10.000						
2014EUSF2012363	DI	2014			NL	n.v.t.		De bedoeling van het project helder en beter is om alle werkprocessen en de kennis en vaardigheden van alle medewerkers beter op elkaar af te stemmen. Hierdoor zal er sprake zijn van een efficiëntere en doelmatiger inzet van alle medewerkers. Dit zal er toe leiden dat de medewerkers duurzaam zullen kunnen worden ingezet. Beter benutting van kennis en mankracht waarbij de mentale en fysieke belasting zal worden gereduceerd. Beter time	17-12-2014	17-10-2015			€ 19.800			€ 0		
			RAG Advocaten en Adviseurs		Bellen		helder en beter					€ 9.900						
2014EUSF2012364	DI	2014			NL	n.v.t.		RDH Holding B.V. is een moedermaatschappij met een aantal werkmatschappijen, waaronder Rothuizen BouwMeesterPro B.V. (RBMPro). De Holding voert het bestuur over RBMPro. RBMPro is een jonge organisatie gericht op een nieuwe manier van werken in een branche die ingrijpend is veranderd. Dat vraagt om een complete omslag van medewerkers. Een andere omgang met zekerheid en flexibiliteit. Baanzekerheid is veranderd, de nadruk ligt op hun eigen verantwoordelijkheid voor werkzekerheid, aantrekkelijk worden en blijven voor de arbeidsmarkt, op een ondernemende manier om kunnen gaan met de schommelingen in de markt. RBMPro heeft sinds januari 2014 twee medewerkers op de toonlijst, ressorterend onder de cao voor architecten. Bedoeling is dat medewerkers uit andere werkmatschappijen naar RBMPro gaan overstappen, en dat RBMPro duurzame arbeidsrelaties aangaat met personen en partijen in de bouwketen. RBMPro neemt bouwprojecten aan, is risicodrager, volledige aansprakelijk. Hiermee wordt het architectenbureau opnieuw gepositioneerd in de bouwketen. Hierbij hoort eveneens intrapreneurship en een moderne,	17-12-2014	17-10-2015			€ 20.000	€ 9.700		€ 19.400		
			Rothuizen BouwMeesterPro B.V.		Middelburg		Duurzame arbeidsrelaties RBMPro					€ 10.000						

2014EUSF2012365	DI	2014	Nederlandse Rode Kruis	's-Gravenhage	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar door talentontwikkeling	Het Nederlandse Rode Kruis (NKR) is een grote organisatie met veel medewerkers. Bij het landelijk bureau in Den Haag coördineren medewerkers alle nationale en internationale Rode Kruisactiviteiten. Voorbeelden van activiteiten van het NKR zijn: - noodhulp aan slachtoffers van een ramp of gewapend conflict. Hierbij verstrekt het NKR water, voedsel, onderdak, kleding en medische zorg. - hulp bij een calamiteit in Nederland, eerste hulp en medische assistentie. Hierbij verzorgt het NKR opvang, verzorging en contactherstel tussen slachtoffers en familie. - bestrijding van eenzaamheid en uitsluiting, ontlasten mantelzorgers en geven een thuis aan ernstig zieke kinderen. Er wordt door het NKR veel gevraagd van de medewerkers, want het werk betekent vaak ook een mentale belasting. Het idee van het NKR is de duurzame inzetbaarheid te verhogen door een talentontwikkelingsprogramma op te zetten. Het doel van dit traject is om: - medewerkers te onderscheiden op verschillende niveaus - talentvolle medewerkers binnen haar organisatie te identificeren en te onderscheiden - medewerkers een passend ontwikkeltraject aan te bieden	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.000	€ 18.180			
2014EUSF2012366	DI	2014	APM Terminals Maasvlakte BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma APMT MWII	APMT Maasvlakte II heeft bij de aanleg van haar nieuwe terminal en de bijbehorende faciliteiten ervoor gekozen een fitnessruimte te installeren en een gezond assortiment aan te bieden in het bedrijfsrestaurant. Redenen hiervoor, waarom APMT MWII dit belangrijk vindt, zijn tot op heden onbekend bij de medewerkers en zijn (nog) niet gecommuniceerd. De aangekochte dure fitness faciliteiten worden momenteel door slechts een beperkte groep personen gebruikt. We willen nu samen met een (of meerdere) deskundig adviseur(s) een integraal vitaliteitsprogramma op gaan zetten waarbovenop, al aanwezige ingrediënten onderdeel van uit gaan maken.	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 45.739			
2014EUSF2012367	DI	2014	Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV	Amstelveen	NL	n.v.t.	Een wendbare Marketingafdeling - Market our future	De afdeling Marketing KLM Nederland werkt toe naar een meer accountante organisatie. In plaats van "iedereen verantwoordelijk voor alles", moet het duidelijker worden wie welke taken & bevoegdheden heeft en waarvoor aanspreekbaar is. Daarbij worden processen geëvalueerd om efficiënter en effectiever in te richten. Processmatig moet er een goede basis liggen. Voorgaande heeft consequenties voor de duurzame inzetbaarheid, mobiliteit, de leercultuur en de wijze van (flexibel) werken van medewerkers van diverse marketing onderdelen. De klanten, medewerkers en organisatie zijn gebaat bij een nieuwe organisatie die snel en goed staat. Dit voorkomt verspilling van tijd, geld en energie, hiervoor is op korte termijn een goed veranderplan nodig. Focus op resultaat, mens en proces waarbij het ontwikkelen van een leercultuur, persoonlijk leiderschap en duurzame inzetbaarheid van mensen essentieel is. Het gedachtegoed van Wendkracht® kan ondersteuning bieden om hieraan te werken. Wendkracht® is de intensiteit waarmee mensen hun eigen wendbaarheid kunnen inzetten. De Wendkracht® van mensen wordt bepaald door de opvatting (mindset) die zij voor zichzelf kiezen om in meer of mindere mate	4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012368	DI	2014	Hommel Aannemingsbedrijf BV	Rhoon	NL	n.v.t.	Duurzaam Personeelsbeleid	Uitvoeren medewerkers tevredenheidsonderzoek: scan van welbevinden op individueel en bedrijfsniveau. Via een individueel RisicoVoorspelling vaststellen of de medewerkers met het juiste veiligheidsprofiel in de juiste functie op de juiste afdeling werkzaam zijn. Onderzoeken Psycho Sociale Arbeidsbelasting.	10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000						
2014EUSF201237	DI	2014	A. Leering Enschede Apparatenbouw BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzaam Leering	Leering Enschede Apparatenbouw B.V. is specialist op het gebied van roestvaststaal tank- en apparatenbouw. Vele klanten uit verschillende branches, zowel uit binnen- als buitenland, maken dagelijks gebruik van de kennis en ervaring als het gaat om de verwerking en bewerking van roestvaststaal. De focus van Leering ligt op het hogere marktsegment, kwaliteit is de kracht. De juiste mensen op de juiste plek om daarmee uitval te minimaliseren en ook om ervoor te zorgen dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken op een oudere leeftijd. Kernprobleem m.b.t. duurzame inzetbaarheid: focus management en medewerkers is gericht op de korte termijn - er is onvoldoende bewustzijn en / of kennis van de problemen die voortvloeien uit het huidige management als medewerkers verminderd - onvoldoende ervaren van urgentie - onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Voor dit	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.375	€ 16.750			
2014EUSF2012370	DI	2014	Nijmeegse Scholengemeenschap groenewoud	Nijmegen	NL	n.v.t.	Jong en oud	Oudere docenten ervaren steeds vaker dat het lesgeven hen steeds zwaarder begint te vallen. Om deze reden zie je dat oudere docenten vaker ziek zijn en last hebben van burn-out verschijnselen en werk gerelateerde stress. Dit zorgt voor een verhoging van het ziekteverzuim. Gelijktijdig zien we dat jongere (beginnende) docenten problemen hebben bij het begeleiden van een volle klas leerlingen en alle taken en plichten die het docentschap met zich meebrengt. Door oudere docenten voor een deel van hun taakomvang in te zetten als coach/buddy voor jongere docenten hopen wij dat deze oudere docent hierdoor een verlichting van de werkzaamheden ervaart waardoor hij/zij langer inzetbaar blijft binnen het onderwijs. Gelijktijdig zullen de jongere docenten door de coaching van een ervaren docent sneller worden opgevoerd.	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.000			
2014EUSF2012371	DI	2014	Gemeente Schiermonnikoog	Schiermonnikoog	NL	n.v.t.	Schiermonnikoog duurzaam en flexibel	De ontwikkelingen op het gebied van het Omgevingsrecht gaan razend snel, voor een relatief kleine gemeente als Schiermonnikoog is het lastig om up-to-date te blijven en de juiste koers te blijven varen. Het bouwen van een flexibele en duurzame organisatie is een pre om te blijven komen tot een dienstverlenende en professionele organisatie, waarin werknemers nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. de gemeente Schiermonnikoog bouwt daarom in samenspraak met Loket Breimer BV in 2015 een Wabbeleidsplan om de organisatie klaar te stomen voor de Omgevingswet in 2018.	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.160			
2014EUSF2012373	DI	2014	Kleentec B.V.	Rijssen	NL	n.v.t.	Training on the Job II	Kleentec is een schoonmaakorganisatie binnen onder andere de voedselverwerkende industrie welke bij haar klanten zorgdragt voor hygiënische productieomgevingen en bijdraagt aan een zo efficiënt mogelijke inrichting van de productieprocessen. Onze werkzaamheden bevorderen de kwaliteit, continuïteit en effectiviteit van de productie bij onze opdrachtgevers. We streven naar duurzame klantentrelaties op grond van onze bedrijfswaarden kwaliteit, duurzaamheid, integriteit, verantwoordelijkheid en ondernemerschap. Werken in de schoonmaakbranche kenmerkt zich o.a. het verrichten van fysiek belastende werkzaamheden. Daarnaast wordt er in hoge mate flexibiliteit verwacht door bijv. hoogseizoenen bij onze opdrachtgevers. Daartegenover staat dat de inrichting van productieprocessen continu in beweging zijn om deze zo efficiënt mogelijk in te richten. Er wordt van onze werknemers dan ook een grote mate van kennis, vaardigheden en flexibiliteit gevraagd. Hierbij dient uiteraard ten allen tijde de gezondheid en veiligheid van de werknemers voorop te staan.	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012374	DI	2014	Devenco	Hoevelaken	NL	n.v.t.	Health Check en Personal Coaching en branding	Kernwaarden als beheerst, veilig, kwalitatief, duurzaam en efficiënt werken is Health Check: ?in een goede conditie zijn? betekent dat het lichaam in een goede toestand verkeert. Met conditie wordt de gehele toestand van het lichaam bedoeld, namelijk: kracht, uithoudingsvermogen, snelheid, lenigheid en coördinatie van de spieren, maar ook zaken als de weerstand, voeding en vertering. De vraag die binnen de Health Check wordt gesteld is: hoe staat het met de conditie en leefstijl volgens de norm? Deze check dient als nulmeting voor een persoonlijk plan van aanpak voor verbetering. Hierdoor krijgt men inzicht in het algemene beeld van de lichamelijke conditie. Het maakt gerichte adviezen mogelijk en heeft ook als doel na te gaan in hoeverre iemand zonder onverantwoorde risico's belast kan worden. Met name de rustmeting geeft inzicht in de fysieke en mentale belastbaarheid van de deelnemer. Verder worden de conditie, het adempatroon, de mate van stress en het vermogen om te herstellen bepaald. Personal Coaching: In een periode van 100 dagen werken de deelnemers aan hun persoonlijke visie: weten wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Deze periode bestaat uit 3 weken waarin de deelnemer een intensief coaching traject volgt. De 3 weken worden afgewisseld met periodes waarin de deelnemers thuis, onder begeleiding, verder werken aan hun persoonlijke doelen. Het programma bestaat uit: Fysieke training: het verbeteren van de fysieke en mentale veerkracht. Functiecheck: de rode draad in je leven, waar kom ik vandaan, waar sta ik nu en	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.987	€ 0			

2014EUSF2012375	DI	2014			NL	n.v.t.		Soci-com is een uniek assemblagebedrijf in Noord-Holland. Soci-com staat voor Sociaal / commercieel en biedt mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt een kans op een vak. Stuk voor stuk hardwerkende mensen die op andere werkvloeren niet goed functioneerden of niet aan de bak komen. Jongeren met een verslaving, ex-directeuren met een burn-out of laag opgeleide alleenstaande moeders vormen samen een unieke personeelsmix. Ze krijgen veel vrijheid & zijn verantwoordelijk en worden begeleid door getrainde professionals die de producten testen op kwaliteit. Het onderhavige project zal inzicht en antwoord moeten geven hoe de organisatie zorg kan dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving waarbinnen inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers bespreekbaar is en onderdeel uitmaakt van de arbeidsrelatie. Daarnaast willen we een organisatie waarin alle medewerkers bewust zijn van het belang van hun eigen veiligheid, gezondheid en inzetbaarheid op zowel korte als lange termijn. In het project staat het analyseren en bespreekbaar maken van duurzame inzetbaarheid en het onderzoeken naar passende instrumenten centraal. Hierbij is het plan van aanpak oplossingsgericht en praktisch uitvoerbaar, waarbij het benutten van talent	3-12-2014	3-10-2015		€ 20.000	€ 9.975	€ 19.950				
			Soci-Com Enkhuizen B.V.	ENKHUIZEN	NL	n.v.t.	Samen werken aan duurzame inzetbaarheid				€ 10.000							
2014EUSF2012376	DI	2014			NL	n.v.t.		Transtrack International verwacht de komende jaren flink te zullen groeien, stappen voor organisatie- en personeelsontwikkeling zijn noodzakelijk. Marianne Bohnen adviseert een implementatieplan voor het realiseren van een gezond leer- en werkklimaat. Het plan bestaat uit een ijkpunt vooraf, een serie workshops gericht op houding en mentaliteit, een speciaal ontworpen trainingsprogramma en een ijkpunt achteraf. De managing director stelt tijd beschikbaar. (Zelf)evaluatie is ijkpunt voor de start van het traject. Als ijkpunt voor het realiseren van een gezond leer- en werkklimaat adviseert Marianne een (zelf)evaluatiemoment voor alle consultants, bij voorkeur de jaarlijkse beoordeling. Het is belangrijk om aan het begin van het traject een 'foto' te maken van de ontwikkelbehoeften van alle consultants en de ontwikkelwens van de organisatie ten einde een specifiek verander- en trainingsprogramma te kunnen ontwerpen. APME creëert houding en mentaliteit voor succesvol functioneren. De Airline Pilot Management Experience is een veranderprogramma gericht op houding en mentaliteit. Tijdens de ervaringsdag krijgen de consultants een kijkje in de keuken van de luchtvaart en leren denken en handelen met de mentaliteit van een piloot. Vervolgens maken zij onder begeleiding van Marianne en een change consultant in twee transferworkshops met elkaar de	22-1-2015	22-11-2015		€ 20.000			€ 0			
			Transtrack International B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Van Airline Pilot Management naar Cash Management				€ 10.000							
2014EUSF2012377	DI	2014			NL	n.v.t.		Periodiek medisch onderzoek Het PMO gaat in op de huidige en toekomstige gezondheid en belastbaarheid van de medewerkers. Doel is het opsporen van (beginnende) gezondheidsklachten bij medewerkers.	6-1-2015	6-11-2015		€ 27.850	€ 8.130	€ 0				
			SAB-profiel bv	Usselstein	NL	n.v.t.	PMO SAB-profiel bv				€ 10.000							
2014EUSF2012378	DI	2014			NL	n.v.t.		1. Het vaststellen van het veiligheidsbewustzijnniveau binnen Bezemmer Bouw aan de hand van projectbezoeken en interviews met leidinggevenden en uitvoerenden. Hiervan zal aan de directie verslag worden gedaan. 2. Het uitwerken en begeleiden van de uitvoering van de bewustzijns campagne waarbij de medewerkers via verschillende middelen zullen worden gestimuleerd een activerende rol te spelen bij het in stand houden van een veilige bouwplaats. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van presentaties aan betrokken medewerkers, het initiatief 'Kwartalveiligheidsprijs' en campagneposters waarbij het geheel wordt ondersteund door updates via het intranet van Bezemmer Bouw. 3. Het evalueren van het gesorteerde effect van de campagne en het rapporteren hierover aan de directie.	21-2-2015	21-12-2015		€ 13.240	€ 6.620	€ 13.240				
			Bezemmer Bouw B.V.	Bergambacht	NL	n.v.t.	Veiligheidsbewustzijnsproject				€ 6.620							
2014EUSF2012379	DI	2014			NL	n.v.t.		Zelf Fit en Vitaal is gericht op duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Het betreft een integraal gezondheidsprogramma voor werknemers om meer te gaan bewegen en gestimuleerd te worden tot een gezonde leefstijl. Voor de implementatie van het project en voor de realisatie van de koerswijziging wordt gebruik gemaakt van het advies van een externe adviseur van FitVitaal Service, onderdeel van Sportservice Nederland. Het gezondheidsprogramma van 'Zelf Fit en Vitaal', bestaat uit: - Een bewustwordingsproces door middel van een intake / analyse op de werkvloer. Er wordt een scan en advies op maat gemaakt voor de werknemers, uitgevoerd door een externe adviseur van Fit Vitaal. - Een bewustwordingsproces door middel van een preventief advies, gegeven door een externe adviseur van Fit Vitaal. - Een opvolgingsaanpak, waarop middelen worden ingezet om werknemers inzicht te geven op mentale gezondheid, gezonde leefstijl en gezond bewegen. - De uitvoering, ondersteund door een externe adviseur van Fit Vitaal, gericht op het behalen van de persoonlijke doelstellingen.	18-2-2015	18-12-2015		€ 20.000						
			POSG B.V.	Hedel	NL	n.v.t.	Zelf Fit en Vitaal				€ 10.000							
2014EUSF201238	DI	2014			NL	n.v.t.		VWE is in 1975 begonnen als autobedrijf. Vanaf 1993 is het bedrijf zich volledig gaan toelagen op het ontzorgen van de autobedrijfsbranche met het leveren van voertuiginformatie en -documenten. Het bedrijf is gevestigd in Heerhugowaard waar 110 medewerkers actief zijn met (software) productontwikkeling en een actief service centrum. Over het land verspreid zijn nog 50 medewerkers actief in ruim 50 locaties. VWE is namens de Rijksdienst voor het Wegverkeer (RDW) geautoriseerd om voertuigdocumenten af te geven en een belangrijke leverancier van voertuiginformatie aan autobedrijven, importeurs, veilinghuizen, leasemaatschappijen, verzekeringsmaatschappijen en branchepartijen. Door marktontwikkelingen zijn de producten van VWE steeds minder onderscheidend. VWE zoekt wegen om meer invulling te geven aan haar missie om de automotive branche oplossingen te leveren die helpen om renderend te ondernemen. Het is noodzakelijk dat de cultuur van productgericht denken een groei maakt naar waardepropositiesdenken en -doen. Van medewerkers wordt steeds meer verwacht om beter en meer proactief in te spelen op (latente) behoeften van (interne) klanten (users) en hiertoe steeds meer de open samenwerking op te zoeken zowel intern met collega's als extern met	18-12-2014	18-10-2015		€ 20.000			10-9-2015		ingetrokken na verlijning	
			VWE Voertuiginformatie en -documentatie	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	van Productdenken naar Waardepropositiesdenken				€ 10.000							
2014EUSF2012380	DI	2014			NL	n.v.t.		Hessing BV is een onderdeel van het familiebedrijf dat koelers gesneden groenten, fruit en maaltijdsalades produceert. De organisatie is op basis van kenmerken uit de praktijk tot de conclusie gekomen dat er diverse knelpunten zijn in de arbeidsproductiviteit. Uit een eerste analyse blijkt dat de knelpunten zijn gerelateerd aan het ontbreken van competenties bij het middenmanagement waardoor medewerkerontevredenheid ontstaat. De medewerker ontevredenheid heeft de volgende negatieve gevolgen: Procesfouten; Door confrontatie mijndend gedrag en het niet nakomen van gemaakte afspraken gaan er veel basishandelingen in het proces mis. Lagere productiviteit; Procesfouten en een vrijblijvende cultuur waarin men niet gewend is om elkaar aan te spreken op resultaat beïnvloeden de mate van productiviteit. Hoger verzuim; Ontbreken van betrokkenheid en mentaliteit bij het management zorgt voor hoger verzuim op de werkvloer. Werknemers op de werkvloer krijgen daarnaast weinig autonomie en kunnen niet of nauwelijks hun eigen werkagenda en werktempo bepalen. Capaciteit van medewerkers wordt niet optimaal benut. Het ontbreken van persoonlijke ontwikkeling (competenties) zorgt ervoor dat de capaciteiten van medewerkers niet optimaal worden benut. Hessing wil een onderzoek uit laten voeren naar de optimalisatie van het bedrijf. De consultant krijgt hierbij de opdracht om: - Een diepgaand onderzoek te verrichten naar de huidige bedrijfsprocessen en	15-1-2015	15-11-2015		€ 20.000						
			Hessing BV	Zwaagdijk-Oost	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij familiebedrijf Hessing				€ 10.000							

2014EUSF2012381	DI	2014		NL	n.v.t.		De projectactiviteiten worden hoofdzakelijk uitgevoerd en gemanaged door de MT-leden zelf (onder begeleiding van een externe adviseur) om het lerend vermogen per direct te ontwikkelen. De activiteiten die worden uitgevoerd zijn: o Verbeteren van de structurele basis: - Ontwikkelen van heldere afspraken omtrent taken, bevoegdheden, rollen en verantwoordelijkheden (RASC) - Analyseren van de behoefte aan kennis, vaardigheden en gedrag (Flex-matrix) - Ontwikkelen 7softe Kpi's? om individuele ontwikkeling van managers en uitvoering? te kunnen opvolgen - Ontwikkelen van trainings- en coachingsprogramma's m.b.t. kennis, vaardigheden en gedrag - Redesign van ?business-process? met key-business indicatoren - Redesign van afgeleide afdelingsprocessen met afdelings- kpi's o #61607;- Ontwikkelen Interne Service-level Afspraken en SLA-kpi's o Verbeteren van pro-actief, actiegericht gedrag, incl. de vaardigheden en kennis door ?learning on the job? o #61607;- Extern begeleide MT meetings, afdelings meetings, 1-op-1 coachingsmeetings en projectopvolgingsmeetings (Begeleiding bestaat uit voorbespreken, meetings met interventies en nabespreken) o #61607;- Ontwikkeling van soft indicatoren en het meten van de verbetering daarvan (door ontwikkeling van	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 9.873	€ 19.747			
2014EUSF2012382	DI	2014	Monster Worldwide Netherlands BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Monster - Structureel Leren-Ontwikkelen-Verbeteren	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF2012385	DI	2014	Cosensis BV	Ermeelo	NL	n.v.t.	Cosensis	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012386	DI	2014	SSPOH/Compas	Rosmalen	NL	n.v.t.	Interne en externe mobiliteit binnen Kindcentra	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF2012387	DI	2014	Omgevingsdienst Noord-Veluwe	Harderwijk	NL	n.v.t.	Omgevingsdienst Noord Veluwe 2015	10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012388	DI	2014	Stichting Willem van Oranje	WAALWIJK	NL	n.v.t.	Optimalisatie inzet OOP	27-3-2015	27-1-2016	€ 13.560					
2014EUSF2012389	DI	2014	Slingerland Bouw b.v.	Nijkerk (GLD)	NL	n.v.t.	bevordering van veiligheidsbewustzijn	9-4-2015	9-2-2016	€ 6.780	€ 20.000	€ 6.750	€ 13.500		
			B. Schilte en Zonen's Houthandel en Houtwarenfabriek B.V.	Usselstein			Lean			€ 10.000					

2014EUSF201239	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanvrager gaat een extern adviseur inhuren om gezond en veilig werken onder bouwplaatsmedewerkers te bevorderen. De directie heeft besloten dat werken met eigen bouwplaats medewerkers een meerwaarde heeft voor het bedrijf. Zo houden ze grip op het bouwproces, en de inzet van eigen personeel vereenvoudigt de opstart van nieuwe werken, houdt vakken op peil en binnen de organisatie, en draagt het veiligheidsregime uit. Hierbij is wel een grote voorwaarde dat de ontwikkeling van deze medewerkers op peil wordt gehouden zodat zij nu en in de toekomst zelfstandig hun werkzaamheden kunnen blijven uitvoeren en een voorbeeld rol spelen voor de interne medewerkers. Dit traject bestaat uit diverse onderdelen waarbij plenaire sessies gehouden zullen worden met het personeel, meerdere kennisdragers worden uitgenodigd om personeel te trainen. Onderdeel waar kosten van deze aanvraag zich op richt is onderdeel waarbij adviseurs van Artos een advies en implementietraject uitvoeren om gezond en veilig werken bij aanvrager te bevorderen. Bewaart worden en hierop actie ondernemen zijn essentiële stappen in dit proces. Het proces bevat een aantal onderdelen. Het personeel wordt getraind over op	16-12-2014	16-10-2015	€ 12.200	€ 6.100	€ 12.200			
			Van Hattum en Blankevoort B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken Van Hattum en Blankevoort			€ 6.100					
2014EUSF2012390	DI	2014			NL	n.v.t.	Plegt-Vos Infra & Milieu B.V. wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling het onderbreken laten van aanwezig talent. De inzetbaarheid moet worden verhoogd door te op een actieve manier te betrekken bij de organisatie en inrichting van hun werkzaamheden. In 2015 wordt de start wordt gemaakt met de bouw van een aantal projecten welke volgens de Lean Methodiek moeten worden uitgevoerd. In het verleden is er reeds Lean kennis opgedaan, maar dit is nog onvoldoende tot uiting gekomen. Nu moet het roer om. Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van de medewerkers. Zoals proactief communiceren, verhogen van de samenwerking met interne en externe partners, begrip van duurzame maatregelen en technische kennis met elkaar op een structurele manier delen. CKAT ondersteunt Plegt Vos bij deze Lean transitie. Activiteiten: Onderzoek en analyse: Middels veldonderzoek naar werkprocessen deze gezamenlijk vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen.	13-12-2014	13-10-2015	€ 15.600	€ 7.000	€ 14.000			
			Plegt-Vos Infra - Milieu B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Samen bouwen aan duurzamere wegen			€ 7.800					
2014EUSF2012391	DI	2014			NL	n.v.t.	Cohesie verstaat onder vitaliteit dat je gemotiveerd en energiek bent waardoor je gezond en productief kunt werken. SPIRIT is een unieke methode door Cohesie inzetten van mensen dus. SPIRIT is een unieke methode door Cohesie ontwikkelt om volgens inzichten van de psychologie te werken aan het welzijn van mensen op drie niveaus met als doel aanzetten tot gedragsverandering. Fysieke kwaliteiten: wij testen het uithoudingsvermogen, de souplesse en kracht en leggen hierbij de verbinding naar de sterke kanten van de deelnemer. Mentale kwaliteiten: wat is het persoonlijkheidsprofiel? Staat iemand in het leven waar hij of zij wil staan? Hoe lekker zit iemand in zijn vel? De resultaten geven inzicht in de kwaliteiten. Ontwikkelpunten van een persoon. Sociaal-emotionele kwaliteiten: het gaat hier om de kern van de persoon, de passies en waardering. Waar is iemand goed in? Hoe trouw is iemand aan zijn/haar eigen waarden? De persoon krijgt inzicht in zijn/haar persoonlijke	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000					
			Koninklijke BDJ	Barneveld	NL	n.v.t.	Spiritedag			€ 10.000					
2014EUSF2012392	DI	2014			NL	n.v.t.	Health Check: ?in een goede conditie zijn? betekent dat het lichaam in een goede toestand verkeert. Met conditie wordt de gehele toestand van het lichaam bedoeld, namelijk: kracht, uithoudingsvermogen, snelheid, lenigheid en coördinatie van de spieren, maar ook zaken als de weerstand, voeding en vertering. De vraag die binnen de Health Check wordt gesteld is: hoe staat het met de conditie en leefstijl volgens de norm? Deze check dient als nulmeting voor een persoonlijk plan van aanpak voor verbetering. Hierdoor krijgt men inzicht in het algemene beeld van de lichamelijke conditie. Het maakt gerichte adviezen mogelijk en heeft ook als doel na te gaan in hoeverre iemand zonder onverantwoorde risico's belast kan worden. Met name de rustmeting geeft inzicht in de fysieke en mentale belastbaarheid van de deelnemer. Verder worden de conditie, het adempatroon, de mate van stress en het vermogen om te herstellen bepaald. Personal Coaching: In een periode van 100 dagen werken de deelnemers aan hun persoonlijke visie: weten wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Deze periode bestaat uit 3 weken waarin de deelnemer een intensief coaching traject volgt. De 3 weken worden afgewisseld met periodes waarin de deelnemers thuis, onder begeleiding, verder werken aan hun persoonlijke doelen. Het programma bestaat uit: Fysieke training: het versterken van de fysieke en mentale veerkracht; Rituelen: de rode draad in je leven, waar kun ik vandaan, waar sta ik nu en Unigrant is de d' specialist in particuliere schadeverzekeringen voor mobiliteit, vakantie, vrijetijdbestemming en wonen. Onze verzekeringen worden verkocht via de ANWB, assurantiëspersoneel, retailers en reisbureaus. Zij mogen rekenen op een perfecte dienstverlening en onvoorwaardelijke samenwerking.	6-2-2015	6-12-2015	€ 20.000					
			De Korrel beheer BV	Terschuur	NL	n.v.t.	Health Checks and Personal Coaching en branding			€ 10.000					
2014EUSF2012394	DI	2014			NL	n.v.t.	Om medewerkers en management optimaal te kunnen faciliteren is beschikbaarheid van informatie van cruciaal belang. Dit wordt op dit moment nog in overwegende mate georganiseerd door middel van papierstromen (formulieren). De aanwezige automatisering wordt niet optimaal gebruikt door te werken met standaard processen en centrale eenmalige vastlegging van informatie om op die manier de administratieve last en de werkdruk te verminderen. Unigrant streeft naar een optimale balans tussen standaardisering en vrijheid van handelen die nodig is om toekomstbestendig te blijven. In de huidige organisatie van het werk is een te grote kans op fouten, doorlooptijden zijn te lang en informatie is niet voor iedereen beschikbaar.	26-3-2015	26-1-2016	€ 20.000	€ 8.375	€ 16.750			
			Unigrant N.V.	Hooftvee	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk			€ 10.000					
2014EUSF2012395	DI	2014			NL	n.v.t.	Binnen de organisatie gaan we werken met de inzet van een duurzame inzetbaarheids- /mobiliteitscan. Deze scan wordt online aangeboden en leidt direct tot een persoonlijke en managementrapportage. Met deze spiegel van zijn werkend leven kan de medewerker keuzes maken om de inzetbaarheid, nu en in de toekomst te verbeteren. Werken aan de verbetering van relatie met het werk en de gezondheid en leefstijl zal de inzetbaarheid in het hier en nu verbeteren. Werken aan de persoonlijke ontwikkeling en/of een (tijdelijke of permanente) transitie van werk naar werk in gang zetten bevordert de duurzame inzetbaarheid. In dit traject zullen zowel de medewerkers als de leidinggevenden geïnformeerd en/of getraind worden in het bevorderen van het nemen van de eigen regie voor het werkend leven. Het concreet ingang zetten van deze activiteiten zal bevordert worden door een interventiekaart waarin de interventies zijn opgenomen die bij TIR beschikbaar zijn rondom de topics van inzetbaarheid [1. relatie met werk, psychosociaal/financieel juridisch 2. Gezondheid en leefstijl 3. Persoonlijke/talent ontwikkeling 4. Mobiliteit]. Ook zal gewerkt worden met de inzet van een coach die de	22-1-2015	22-11-2015	€ 16.815	€ 8.407	€ 16.815			
			W.J. Haafkes en Zonen B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Duurzaamheid de toekomst			€ 8.407					
2014EUSF2012396	DI	2014			NL	n.v.t.	Alle MT leden maken een management assessment en de resultaten worden besproken in een reflectiegesprek. Eventuele persoonlijke coachingsmomenten.	6-2-2015	6-12-2015	€ 14.000					
			Consmeva BV	Hattum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid personeel			€ 7.000					
2014EUSF2012397	DI	2014			NL	n.v.t.	In 2013 voerde woonschichting Poort6 een reorganisatie door. Naast een flinke krimp van de organisatie gaf zij vorm aan een vernieuwde inrichting van de organisatie, stelde Poort6 processen opnieuw vast en formuleerde nieuwe functies. Het jaar 2014 staat in het teken van een digitaliseringslag, die zowel effect heeft op de klantcontacten als op de interne organisatie. Tevens is dit jaar een nieuwe strategische koers voor de periode 2014-2016 uitgezet. Deze force veranderingen binnen de organisatie van circa 85 medewerkers zijn bedoeld om de organisatie toekomstbestendig te maken. Duidelijk is dat dit verandertraject veel impact heeft op medewerkers. Zij vormen de succesfactor in het realiseren van een toekomstbestendige organisatie. Dit betekent dat de organisatie na alle richting- en inrichtingsvraagstukken nu veel tijd, energie en aandacht moet investeren in haar medewerkers. Om medewerkers van Poort6 duurzaam inzetbaar te maken en te houden, moeten zij actief meegenomen worden in het implementatietraject van de nieuwe strategische koers. Wat betekent deze	20-1-2015	20-11-2015	€ 13.500	€ 6.750	€ 19.200			
			Poort6	Gorinchem	NL	n.v.t.	Toekomstbestendig Poort6			€ 6.750					

2014EUSF2012398	DI	2014			NL	n.v.t.		Health Check: In een goede conditie zijn betekent dat het lichaam in een goede toestand verkeert. Met conditie wordt de gehele toestand van het lichaam bedoeld, namelijk: kracht, uithoudingsvermogen, snelheid, lenigheid en coördinatie van de spieren, maar ook zaken als de weerstand, voeding en vertering. De vraag die binnen de Health Check wordt gesteld is: hoe staat het met de conditie en leefstijl volgens de norm? Deze check dient als richtlijn voor een persoonlijk plan van aanpak voor verbetering. Hierdoor krijgt men inzicht in het algemene beeld van de lichamelijke conditie. Het maakt gerichte adviezen mogelijk en heeft ook als doel na te gaan in hoeverre iemand zonder overmatige fysieke belasting kan worden. Met name de rustmeting geeft inzicht in de fysieke en mentale belastbaarheid van de deelnemer. Verder worden de conditie, het adempatroon, de mate van stress en het vermogen om te herstellen bepaald. Personal Coaching: In een periode van 100 dagen werken de deelnemers aan hun persoonlijke visie: weten wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Deze periode bestaat uit 3 weken waarin de deelnemer een intensief coaching traject volgt. De 3 weken worden afgewisseld met periodes waarin de deelnemers thuis, onder begeleiding, verder werken aan hun persoonlijke doelen. Het programma bestaat uit: - Fysieke training: het versterken van de fysieke en mentale veerkracht; - Biografie: de rode draad in je leven, waar kom ik vandaan, waar sta ik nu en	5-12-2014	5-10-2015						€ 20.000						
2014EUSF2012399	DI	2014	Hexacomb	Ermelo	NL	n.v.t.	Health Checks en Personal Coaching en branding	De begeleiding van de implementatie op het terrein van vitaliteitsbeleid/ duurzame inzetbaarheid. Het project levert een bijdrage aan het bevorderen van gezondheid, competentie, gemotiveerde en productieve werkers en is gericht op het uitvoeren van (periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van	4-12-2014	4-10-2015					€ 20.000			€ 0				
2014EUSF201240	DI	2014	PQ Silicas BV	Eijsden	NL	n.v.t.	De vitale koers	Aardwarmte (geothermische energie) is de warmtebron van de toekomst. Milieuvriendelijk, efficiënt en veilig. Remon Aardwarmte BV voorziet daarom dat het belangrijk wordt om als vakspecialist de klant van A tot Z te begeleiden. Remon Aardwarmte BV wil hiertoe zowel teamplayers als zelfstandig opererende vakmensen in dienst hebben, die nu en in de toekomst capabel en voldoende toegerust zijn. De medewerkers moeten zowel als mogelijk worden ingezet op hun capaciteiten en voldoende ontwikkelingsmogelijkheden hebben om duurzaam aan het werk te blijven. Om deze reden wil Remon Aardwarmte een specialist inhuren om instrumenten aan te reiken en te implementeren in het kader van duurzame inzetbaarheid. Deze instrumenten zullen zijn: a) Beoordelings-/functionerings gesprekken - Ontwikkelen en implementeren van een beleid van beoordelings/functioneringsgesprekken waarin taaksturende doelsstellingen worden geformuleerd en inzicht wordt gegeven in de mate waarin de medewerker voldoet/past aan de vastgestelde functie- en opleidingseisen. b) Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) - Ontwikkelen van een op de werkzaamheden afgestemd PMO in samenwerking met de bedrijfsarts. Het PMO bestaat uit een medisch deel en een functioneel deel. c) Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) - Ontwikkelen en uitvoeren van een MTO. Dit betekent het ontwikkelen van een geanonimiseerde	26-2-2015	26-12-2015					€ 20.000						4-3-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012400	DI	2014	Remon Aardwarmte BV	Marum	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Remon Aardwarm	Het uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek bij de medewerkers van Driessen HRM met als focus de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Het PMO bestaat uit vragenlijsten m.b.t. werkvormen, leefstijl en gezondheid in relatie tot werk. Ook worden testen m.b.t. biometrie, bloeddrukmeting en hartfrequentie in rust, cholesterolemting, glucosebepaling, visusmeting en vragenlijst m.b.t. gezondheidsklachten afgenomen. De PMO is geheel toegespitst op Driessen. Naast dat de PMO in het kader van goed werkgeverschap wordt aangeboden aan de medewerkers, is het ook een wettelijke verplichting.	27-11-2014	27-9-2015			€ 12.180	€ 6.090			€ 6.352					
2014EUSF2012401	DI	2014	Driessen HRM	Helmond	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek medewerkers Driessen	De medewerker ontvangt terugkoppeling op individueel niveau en Driessen	25-11-2014	25-9-2015			€ 20.000	€ 20.000			€ 21.250					
2014EUSF2012402	DI	2014	Stichting Jeugdhulp Friesland	Leeuwarden	NL	n.v.t.	In- en externe mobiliteit JHF jan-aug 2015	Als gevolg daarvan treden er veel veranderingen voor medewerkers op. Aan de	4-12-2014	4-10-2015			€ 20.000	€ 10.000			€ 20.000					
2014EUSF2012403	DI	2014	Vereniging Hogescholen	Den Haag	NL	n.v.t.	Onderzoek DI bij de Vereniging Hogescholen - VH	Het verenigingsbureau wil de DI van medewerkers monitoren. Door DI periodiek te meten, kan zij de ontwikkelingen hierin volgen en blijft het onderwerp onder de aandacht van medewerkers. Met de uitkomsten en aanbevelingen gaat de VH aan de slag om de DI binnen de eigen organisatie verder te verbeteren. Voor het monitoren van duurzame inzetbaarheid wil de VH een scan laten ontwikkelen en testen en hun aanpak voor het periodiek uitvoeren van een onderzoek naar DI onder medewerkers verder verbeteren. Zij wil komen tot een samenhangende aanpak waarbij: - Medewerkers de mogelijkheid krijgen om hun eigen werkvormen te meten en gestimuleerd te worden om de eigen inzetbaarheid te onderhouden en te verbeteren. - Ontwikkelingen in de DI van medewerkers kunnen worden gemonitord en effecten van ingezette acties en beleidsmaatregelen rond DI kunnen worden gemeten. - Andere relevante thema's en beleidsontwikkelingen die te maken hebben of samenhangen met DI, en waar op dat moment aandacht voor is binnen de organisatie (bijvoorbeeld de organisatiecultuur), kunnen worden meegenomen. Hiervoor zullen de volgende stappen worden uitgevoerd: 1. Ontwikkelen van de scan (bestaande uit een vast deel om het werkvormen van medewerkers te monitoren en een flexibel deel dat is afgestemd op wat er op dat moment speelt op het gebied van DI en daaraan gerelateerde thema's). 2. Inbedding van het onderzoek in het beleid van de VH.	30-1-2015	30-11-2015			€ 10.000	€ 12.065	€ 6.000		€ 12.000					
2014EUSF2012404	DI	2014	Leo Ammerlaan BV	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Toekomstgericht werken en leren binnen Leo Ammerlaan	Vanuit de pioniersfase is de Planning Company uitgeroepen tot een organisatie met groeipotentieel. Zij gaat nu de volgende fase in, namelijk de expansie/groeifase. Dit vraagt om andere inzetbaarheid van het huidige personeelsbestand. Planning Company wil dit proces zorgvuldig aanpakken. Omdat de veranderende rol van directie en personeel gelijktijdig plaatsvindt is ervoor gekozen om hier een externe adviseur bij te betrekken. Via een organisatiecan zal er een G-fase worden gemaakt. Vervolgens zal er een projectplan worden opgesteld om de totale organisatie door de groeifase te helpen en mensen mee te krijgen. Op deze manier wordt er gewerkt aan duurzame inzetbaarheid van het eigen personeel en gaat er geen belangrijke	4-12-2014	4-10-2015			€ 20.000									
2014EUSF2012405	DI	2014	Planning Company B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	DI en verstevigen betrokkenheid bij groeiambities	Nederland telt 25 veiligheidsregio's: organisaties waarin diverse hulpverleningsdiensten samenwerken. De veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR) is één van deze 25 veiligheidsregio's en met ruim 1,2 miljoen inwoners op een oppervlakte van circa dertigduizend hectare tevens één van de grootste. Binnen de VRR zijn ruim 2.200 werknemers werkzaam, verdeeld over verschillende organisatieonderdelen (Regionale Brandweer, de Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR), de Ambulancezorg Rotterdam-Rijnmond / VRR (AZRR / VRR) en de Gemeenschappelijke Meldkamer van politie, brandweer en ambulance). Een groot deel van deze werknemers is werkzaam in onregelmatige roosterdiensten en heeft dagelijks te maken met een hoge fysieke en mentale belasting (met alle gezondheidsrisico's van dien). Duurzame inzetbaarheid van werknemers is voor de VRR dan ook een thema van groot belang. Zowel P&O als het management is van mening dat duurzame inzetbaarheid nog een te abstract begrip is voor het personeel. Zij willen investeren in het duurzaam	5-12-2014	5-10-2015			€ 19.800							7-1-2016	Ingetrokken na verlies	
			Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond	Rotterdam			Duurzame inzetbaarheid medewerkers AZRR						€ 9.900									

2014EUSF2012407	DI	2014	Liberty Global Services B.V.	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Health Check Liberty Global	Liberty Global is een bedrijf ca.1200 medewerkers. Liberty Global opereert in een concurrerende internationale markt. Dit vergt fitte en vitale medewerkers. Liberty Global wil het bewustzijn van de medewerkers vergroten door te periodiek een gezondheidsonderzoek (health check) aan te bieden. De ESF subsidie wordt aangegrepen om in 2015 aan alle medewerkers een gezondheidsonderzoek (health check) aan te bieden. Het project omvat het organiseren en uitvoeren van een Health Check voor alle medewerkers. De health check omvat de volgende onderdelen: ■Bepaling mate van overgewicht (BMI) Met een meting van lichaams lengte- en gewicht wordt de Body Mass Index (BMI) bepaald. De BMI geeft een indicatie voor de mate van overgewicht en daarmee het risico op gezondheidsproblemen ■Bepaling buikomvang (tailletest) De tailletest zegt iets over de plaats van eventuele extra kilo's in het lichaam en is derhalve een relevante aanvulling op de BMI. Hiermee wordt de kans op gezondheidsproblemen bepaald. ■Een bloedonderzoek op cholesterol en glucose Een teveel aan cholesterol in het bloed kan zich gaan afzetten tegen de wanden van de bloedvaten, waardoor deze langzaam dichtslibben. Een hoge glucosewaarde kan wijzen op het bestaan van diabetes en is aanleiding voor nader onderzoek. ■Bloeddrukmeting De bloeddruk wordt altijd weergegeven in twee getallen. Het eerste getal is de bovendruk. Het tweede getal is de onderdruk. Bepaling energetische ?Het bevorderen van gezond en veilig werken ?Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers ?Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit ?Het stimuleren van interne en externe mobiliteit van medewerkers, waaronder het begeleiden van medewerkers naar leiderschap.	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF2012408	DI	2014	Variante schoonmaak service	Deurne	NL	n.v.t.	competente gemotiveerde en gezonde medewerkers	7?Het bevorderen van gezond en veilig werken ?Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers ?Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit ?Het stimuleren van interne en externe mobiliteit van medewerkers, waaronder het begeleiden van medewerkers naar leiderschap.	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.325	€ 12.650		
2014EUSF2012409	DI	2014	OSSmith Packaging Netherlands	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid staat op de agenda maar is te abstract neergezet (bijvoorbeeld Bedruidk verlagen) Het thema gezond en veilig werken vormt in een productiebedrijf met veel interactie tussen mensen en machines een belangrijk aandachtgebied. Binnen het bedrijf gaan we bepalen welke aspecten in deze aanpak worden meegenomen. De te nemen initiatieven worden uitgewerkt en gebundeld zodat deze op hoofdlijnen voor de sector beschikbaar komen. Uitgangspunten hierbij zijn: - Niet teveel instrumenten toevoegen, maar kennis bundelen en verspreiden - Voorkomen dat prioriteiten opstapelen en voortgang stagneert - Zoeken naar efficiënte wegen om nog meer resultaat te behalen Gezond en veilig werken wordt in dit project bevorderd door onderzoek te doen naar en ondersteuning te bieden bij het verder verbeteren van o.a.: - machineveiligheid, veiligheid, veiligheid van machines (Lockout Tagout, Tryout), intern transport en het werken met oplosmiddelen. Hierbij gelden de sectorale arbocatalogus en de branche R&E als leidraad.	7-2-2015	7-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201241	DI	2014	KWT Productie BV	Biddinghuizen	NL	n.v.t.	Onderzoek en advies over Duurzaam inzetbaarheid	Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Duurzaam inzetbaar is een breed onderwerp. Wij zullen in het project onze aandacht richten op de volgende elementen: 1. De functionele geschiktheid van de medewerkers. Welke kennis en competenties beschikken onze medewerkers? Van belang is dat zowel werkgever als werknemers inzicht krijgen op de inzetbaarheid van medewerkers nu en in de toekomst. Welk (middel)lange termijn beleid moeten wij als bedrijf neerzetten vwb. opleiding en ontwikkeling van medewerkers? Welk beleid moeten we neerzetten om de oudere medewerker met kennis en ervaring, op een voor zowel medewerkers als werkgever positieve wijze, langduriger te kunnen inzetten? Welk beleid moeten we neerzetten vwb. in- en doorstroom van (nieuwe) medewerkers? 2. De vitaliteit van onze medewerkers. Hoe is het gesteld met de fysieke en mentale conditie van onze medewerkers? Wat is de drijfveer van onze medewerkers? Wat kunnen werkgever en werknemers bijdragen om de vitaliteit van de medewerkers te verhogen? Wat Cohesie verstaat onder vitaliteit dat je gemotiveerd en energiek bent waardoor je gezond en productief kunt werken. Å©n plezier in je werk houdt. Duurzaam inzetten van mensen dus. SPIRITI is een unieke methode door Cohesie ontwikkelt om volgens inzichten vanuit de topsport te werken aan het welzijn van mensen op drie niveaus met als doel aanzetten tot gedragsverandering. Fysieke kwaliteiten; wij testen het uithoudingsvermogen, de souplesse en kracht en leggen hierbij de verbinding naar de sterke kanten van de deelnemer. Mentale kwaliteiten; wat is het persoonlijkheidsprofiel? Staat iemand in het leven waar hij of zij wil staan? Hoe lekker zit iemand in zijn vel? De resultaten geven inzicht in de kwaliteiten Å©n ontwikkelpunten van een persoon. Sociaal-emotionele kwaliteiten; het gaat hier om de kern van de persoon, de passies en waardering. Waar is iemand goed in? Hoe trouw is iemand aan zijn/haar eigen waarden? De persoon krijgt inzicht in zijn/haar persoonlijke	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.500	€ 13.000		
2014EUSF2012410	DI	2014	Koninklijke BDU Grafisch Bedrijf	Barneveld	NL	n.v.t.	Spiritdag	I.v.m. de gewijzigde wetgeving inzake de pensioen moeten medewerkers langer doorwerken. Daarnaast neemt de gem. leeftijd binnen onze organisatie toe. We zien dat het ziekteverzuim (m.n. het langdurig verzuim in relatie tot het bewegingsapparaat) aan het toenemen is. Doel van het project is inzicht te krijgen in welke factoren in ons bedrijf Gezond, Vitaal en Veilig werken bevorderen en welke dat juist belemmeren. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door de Arbounie en EHS manager op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om Gezond, Vitaal en Veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. De implementatie van het plan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door naast het afnemen van individuele vragenlijsten ook individuele terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk alle medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijlage en betrokkenheid van onze medewerkers creëren we tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: Preventief Medisch Onderzoek (Bravo vragenlijst) Health Check t.b.v. vitaliteit Ergonomie training Stoelmassage De Bravo vragenlijst wordt, mede door middel van dit onderzoek, verder gebruikt.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	15-3-2016	ingetrokken na verlening		
2014EUSF2012411	DI	2014	Howden Netherlands B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	I.v.m. de gewijzigde wetgeving inzake de pensioen moeten medewerkers langer doorwerken. Daarnaast neemt de gem. leeftijd binnen onze organisatie toe. We zien dat het ziekteverzuim (m.n. het langdurig verzuim in relatie tot het bewegingsapparaat) aan het toenemen is. Doel van het project is inzicht te krijgen in welke factoren in ons bedrijf Gezond, Vitaal en Veilig werken bevorderen en welke dat juist belemmeren. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door de Arbounie en EHS manager op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om Gezond, Vitaal en Veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. De implementatie van het plan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door naast het afnemen van individuele vragenlijsten ook individuele terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk alle medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijlage en betrokkenheid van onze medewerkers creëren we tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: Preventief Medisch Onderzoek (Bravo vragenlijst) Health Check t.b.v. vitaliteit Ergonomie training Stoelmassage De Bravo vragenlijst wordt, mede door middel van dit onderzoek, verder gebruikt.	10-12-2014	10-10-2015	€ 15.486	€ 20.000	15-3-2016	ingetrokken na verlening		
2014EUSF2012412	DI	2014	Koninklijke BDU Uitgevers B.V.	Barneveld	NL	n.v.t.	Spiritdag	I.v.m. de gewijzigde wetgeving inzake de pensioen moeten medewerkers langer doorwerken. Daarnaast neemt de gem. leeftijd binnen onze organisatie toe. We zien dat het ziekteverzuim (m.n. het langdurig verzuim in relatie tot het bewegingsapparaat) aan het toenemen is. Doel van het project is inzicht te krijgen in welke factoren in ons bedrijf Gezond, Vitaal en Veilig werken bevorderen en welke dat juist belemmeren. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door de Arbounie en EHS manager op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om Gezond, Vitaal en Veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. De implementatie van het plan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door naast het afnemen van individuele vragenlijsten ook individuele terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk alle medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijlage en betrokkenheid van onze medewerkers creëren we tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: Preventief Medisch Onderzoek (Bravo vragenlijst) Health Check t.b.v. vitaliteit Ergonomie training Stoelmassage De Bravo vragenlijst wordt, mede door middel van dit onderzoek, verder gebruikt.	12-12-2014	12-10-2015	€ 7.742	€ 20.000	15-3-2016	ingetrokken na verlening		
											€ 10.000					

2014EUSF2012413	DI	2014			NL	n.v.t.		De projectnaam is "Duurzaam Breur". Dit duidt op het integraal en duurzaam benaderen van de totale bedrijfsvoering. We streven als bedrijf naar continuïteit; lees duurzaamheid. Dit willen we bereiken door alle stakeholders van het bedrijf te betrekken bij de duurzaamheid. Per Oktober 2014 is Breur gecertificeerd volgens de MVO-Prestatieladder. De belangrijkste stakeholders van de organisatie zijn het personeel, de directie, de klanten en de directe omgeving. Al deze partijen betrekken we bij de organisatie- en cultuurscan. We brengen in beeld waar de duurzaamheidsrisico's en -kansen liggen. Vervolgens wordt een plan van aanpak opgesteld waarbij de duurzaamheidsrisico's als basis dienen om te verbeteren. Alle hierna genoemde onderwerpen maken impliciet deel uit van het project: Bedrijfs- of organisatiecan, Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers, Gezond en veilig werken, Leercultuur voor werknemers, aanpassen organisatie van het werk, Interne en externe mobiliteit, Flexibele werkcultuur en Arbeidstijden management.	20-1-2015	20-11-2015		€ 20.000	€ 9.900	€ 19.800				
			Breur Ijzerhandel vlietlaan BV	Capelle a/d IJssel			Duurzaam Breur				€ 10.000							
2014EUSF2012414	DI	2014			NL	n.v.t.		Livingstone building industry bv wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. De inzetbaarheid van onze vakmannen, teknaars en werkvoorbereiders moet worden verhoogd door ze op een actieve manier te betrekken bij de organisatie en hun invloed op de planning, inrichting en uitvoering van hun werkzaamheden. In 2015 wordt de start wordt gemaakt met de bouw van 23 woningen in samenwerking met een ontwikkelaar. Hierin willen wij vooraf zo goed afstemmen en vooraf organiseren dat dagelijkse leiding niet meer fysiek vanaf de bouwplaats hoeft. Dit doen wij in samenspraak met onze bouwpartners en eigen medewerkers. In de toekomst willen wij al onze projecten op deze wijze gaan uitvoeren. Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van alle medewerkers. Zowel met betrekking tot leiderschap als in Lean technieken zoals Lean projectplanning, A3 probleemonderzoek en ontwikkelen van standaards. De drie hoofdpunten van het project zijn: a. ontwikkelen van een leercultuur, b. het bevorderen van het	12-12-2014	12-10-2015		€ 15.200	€ 7.600	€ 15.200				
			Livingstone Building Industry b.v.	Breda			Maatwerk wonen door toepassing van Lean				€ 7.600							
2014EUSF2012415	DI	2014			NL	n.v.t.		Met DNA360 verzorgen wij de salaris- en personeelsadministratie en nemen ook de werkgeversrisico's van de ondernemer over, waarbij wij de belangen van de werknemers optimaal behartigen. Op dit moment ervaren het management en medewerkers dat de organisatie van het werk voor verbetering vatbaar is. Door de groei van ons bedrijf naar 700 medewerkers is de vraag naar verdergaande standaardisatie en verbetering van de organisatie van ons werk onontbeerbaar. De organisatie van belangrijke HRM processen zoals verloning, vrije dagen en ziekteregistratie en de financiële processen zoals klantgegevens (CRM), urenregistratie, facturatie, debiteurenbeheer en inkoopfacturen etc. vindt plaats in diverse systemen met onvoldoende samenhang. Dit resulteert in dubbele invoer, onvoldoende toegang tot informatie, vertraging in slagvaardigheid en het met wisselende kwaliteit kunnen uitvoeren van werkzaamheden die onder tijdsdruk staan. Gemerkt wordt dat de productiviteit hierdoor onder druk staat omdat de administratieve processen teveel tijd vragen. De motivatie en betrokkenheid bij het werk ligt onder de onduidelijkheden die op dit moment in de werkprocessen worden ervaren.	4-12-2014	4-10-2015		€ 20.000	€ 6.675	€ 13.350				
			DNA 360 B.V.	Helmond			Verbetering organisatie van het werk				€ 10.000							
2014EUSF2012416	DI	2014			NL	n.v.t.		Voortdurend wordt Gianotten geconfronteerd met snel veranderende marktomstandigheden. Het succes van de organisatie wordt bepaald door het vermogen zo snel mogelijk op deze veranderingen in te spelen. Om draagvlak te bereiken is het voor de organisatie onontbeerlijk om aanwezige eigen kennis, ervaring, talent en durf maximaal te benutten. Het begeleiden van dergelijke processen vereist een gedegen, gestructureerde, zorgvuldige en duurzame aanpak. In de aanpak van de verandering onderscheiden we vier fasen: 1. Oriëntatiefase Tijdens deze fase worden oriënterende gesprekken binnen de organisatie gevoerd. Hierbij worden de veranderonderwerpen geïdentificeerd en van daaruit de uitgangspunten en doelen van de herstructurering op de SWOT methode. Belangrijk is dat in deze fase de gehele organisatie wordt meegenomen waardoor er volledige informatie wordt gedistilleerd en verder draagvlak voor de verandering wordt gecreëerd. 2. Analysefase Hierin wordt de huidige situatie binnen Gianotten nader onderzocht waarmee knelpunten meer in detail kunnen worden vastgelegd. Aan de hand hiervan zal een plan van aanpak worden geformuleerd waarin de beoogde doelstellingen en het beoogde veranderingstraject wordt vastgelegd. 3. Implementatiefase Na vaststelling van het plan van aanpak zal de implementatie starten. Hierin zal de Stuurgroep de leiding nemen en de groep van leidinggevenden zullen verantwoordelijkheid nemen voor verdere invoering. a) Het (her)kijken en eventueel actualiseren van de Missie, Visie en Strategie	5-12-2014	5-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Gianotten Printed Media	Tilburg			Flexibel en Wendbaar in de markt				€ 10.000							
2014EUSF2012417	DI	2014			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid staat op de agenda maar is te abstract neergezet (bijvoorbeeld Beridruk verlagen). Het thema gezond en veilig werken vormt in een productiebedrijf met veel interactie tussen mensen en machines een belangrijk aandachtgebied. Binnen het bedrijf gaan we bepalen welke aspecten in deze aanpak worden meegenomen. De te nemen initiatieven worden uitgewerkt en gebundeld zodat deze op hoofdlijnen voor de sector beschikbaar komen. Uitgangspunten hierbij zijn: - Niet teveel instrumenten toevoegen, maar kennis bundelen en verspreiden - Voorkomen dat prioriteiten opstapelen en voortgang stagneert - Zoeken naar efficiënte wegen om nog meer resultaat te behalen Gezond en veilig werken wordt in dit project bevorderd door onderzoek te doen naar en ondersteuning te bieden bij het verder verbeteren van o.a.: - machtheffigheid, veiligheids- veiligstellen van machines (Lockout Tagout Tryout), intern transport en het werken met oplossingsmiddelen. Hierbij gelden de	7-2-2015	7-12-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.045			15-1-2015	Afwijking
			SolidPack BV	Loenen			Duurzaam naar nul ongevallen				€ 10.000							
2014EUSF2012418	DI	2014			NL	n.v.t.		Het doel van het verandertraject is het opnieuw inrichten en afstemmen van de productie en de processen binnen de gehele organisatie van Tulp Keukens, gericht op het verhogen van de productiviteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	3-2-2015	3-12-2015		€ 20.000		€ 0				
			Tulp Keukens	Rijsen			Verandertraject Tulp Keukens				€ 10.000							
2014EUSF2012419	DI	2014			NL	n.v.t.		De Omgevingsdienst Regio Achterhoek voert momenteel een organisatiecan uit om de kwaliteit van 62 medewerkers te toetsen die recentelijk zijn overgegaan van de gemeenten en de provincie naar de Omgevingsdienst Achterhoek. De organisatiecan heeft een verplicht karakter doordat alle organisaties die omgevingsvergunningen verlenen moeten aantonen dat zij voldoen aan de kwaliteitscriteria 2.1. Hierbij wordt zowel de kennis als kunde gemeten. Uit de meting moet blijken in hoeverre de medewerkers en de organisaties voldoen aan deze criteria. Daarnaast is deze toetsing aangegeven om ook een goed beeld te krijgen van kwaliteiten, capaciteiten en ambities van medewerkers door middel van diverse testen. Naast de uitvoering van de organisatiecan wordt ook de individuele medewerkers gevraagd hun eigen behoeftes kenbaar te maken in een persoonlijk ontwikkelplan. Dit vormen de bouwstenen voor een opleidingsplan en een toekomstig strategisch personeelsbeleid. De uitkomsten van de organisatiecan in combinatie met de individuele	11-2-2015	11-12-2015		€ 20.000	€ 9.450	€ 18.900				
			Omgevingsdienst Achterhoek	Hengelo (Gld)			Programma ePortfolio VTH				€ 10.000							

2014EUSF201242	DI	2014	Stichting Orbis Medisch Centrum	Heerlen	NL	n.v.t.	Stichting Orbis Medisch Centrum (OMC; algemeen ziekenhuis met circa 2.500 medewerkers) vraagt subsidie aan voor een project gericht op het uitvoeren van een grondige, afdelingspecifieke analyse die inzichtelijk moet maken welke invloed leefstijl en stress hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. Omc wil per afdeling laten analyseren: - met hoeveel energie medewerkers hun werk doen - de relatie tussen de mate van energie enerzijds en inzetbaarheid anderzijds - de invloed van leefstijl, ervaren werkstress en coïncie	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012420	DI	2014	gemeente Zutphen	Zutphen	NL	n.v.t.	De afdeling klantcontact van de gemeente Zutphen voert taken uit op het gebied van advisering, vergunningverlening, toezicht en handhaving voor milieu en bouwvakken. De gemeente hecht groot belang aan de ontwikkeling van haar medewerkers. Zij wil graag haar medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen. Het management wil inzicht in de kwaliteiten van de medewerkers en de medewerkers stimuleren om zichzelf te ontwikkelen en op zoek te gaan naar hun eigen sterke punten. Daartoe zijn 4 testen beschikbaar gesteld aan de medewerkers in een programma Duurzame Inzetbaarheid dat is opgenomen in een digitaal ePortfolio. Dit zijn een talententest (competenties), een drivevtest, een rollentest en een capaciteitentest. Alle medewerkers volgen dit programma. Hiervoor maakt zij gebruik van het ePortfolio VTH en een toetsings- en coachingstraject dat daarbij hoort. Zij wordt daarbij ondersteund door Yacht en Meurs HRM. Daarnaast maakt zij gebruik van een aparte module binnen het ePortfolio voor de medewerkers	4-2-2015	4-12-2015	€ 10.000	€ 12.000				
2014EUSF2012423	DI	2014	Stichting in de Weerd	Doetinchem	NL	n.v.t.	Geniet in de Weerd is een sociale onderneming die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelt richting betaald werk. De dienstverlening van deze onderneming bestaat uit een lunch café, verhuur van vergaderzalen en beheer werkzaamheden. Geniet in de Weerd wordt landelijk gezien als een 'best practices' als het gaat om sociaal ondernemerschap. Hierdoor is er behoefte ontstaan om het 'Geniet?'-concept op meerdere plaatsen te ontwikkelen. Inmiddels zijn er 2 nieuwe locaties geopend. In de startfase was er een nauwe operationele betrokkenheid door de oprichters. Doordat er nu activiteiten ontstaan op meerdere locaties vraagt dit een grotere zelfstandigheid van de leidinggevende binnen de onderneming. De onderneming is momenteel prima in staat om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zelfstandig te maken voor het verrichten van werkzaamheden. Echter ontstaat er nu een behoefte om de leidinggevende zelfstandiger te maken waardoor directe aansturing vanuit de oprichters minder noodzakelijk is. Doel van de oprichters is tijd vrij te maken de kennis huidige trends in de markt van Bifinger Insulation (Bi) steeds meer service en veiligheidsmaatregelen eisen maar tegelijkertijd een scherpe prijs willen aanhouden, hetgeen resulteert in een spanningsveld tussen beide partijen. Daarnaast lopen werkzaamheden in de sector terug, waardoor medewerkers die vaak langdurig voor een specifieke klant actief zijn vaker moeten worden verplaatst. Deze veranderende context leidt regelmatig tot perceptieverschillen tussen klant en werknemer. Uit onderzoek blijkt dat beide factoren momenteel tot directe negatieve invloed op de klanttevredenheid leiden. Via dit project gaat Bi, middels een verbeterprogramma van Performico, het "smart" werken van het personeel stimuleren door gelijktijdig focus op service als efficiënt werken te leggen. Bi gaat haar medewerkers actief betrekken bij de verbetering van de werkmethode en er tevens voor zorgen dat zij breder inzetbaar worden. Gekezen is voor een pragmatische learning-on-the-job benadering, die de operationeel leidinggevenden gelijktijdig efficiency als service skills aanleert. Best practice in deze safety-driven omgeving is de luchtvaart. Fase 1: Briefing/Analyse De operationeel leidinggevenden worden eerst getraind in de cockpit, en krijgen Crew Resource Management training onder begeleiding van Performico. Ze leren effectief samen te werken op een manier dat er nagenoeg geen perceptieverschillen zijn. Fase 2: Toepassingsessies	28-1-2015	28-11-2015	€ 12.400	€ 6.200	€ 12.499			
2014EUSF2012424	DI	2014	Bifinger Insulation B.V.	Brielle	NL	n.v.t.	WTH vloerverwarming heeft duurzaam inzetbaar hoog in het vaandel staan. Het bedrijf is gecertificeerd volgens de CO2-Prestatieladder. Door de crisis heeft het bedrijf de afgelopen jaren moeten reorganiseren. Veel minder mensen worden nu bij de uitvoering van hun taken zwaar belast. Werkstress neemt hand over hand toe. Middels dit project willen we de mens centraal stellen en ervoor zorgen dat alle personeelsleden duurzaam inzetbaar zijn en nog lang en gezond optimaal de veranderingen in (de financiering van) zorgland? vraag van organisaties (en dus medewerkers) een omslag in denken en handelen. Het voortbestaan van onze stichting vraagt (naast het activeren van deelnemers) o.a. commercieel denken en ondernemerschap van iedere individuele medewerker. Het Project Enroute Toekomstproef richt zich op de culturomslag die gemaakt moet worden in de organisatie waarbij de kern (hulpverleners/activeren m.b.v. ervaringsleren) onangestast blijft maar de ondernemersvaardigheden en het commercieel denken een geïmplementeerd onderdeel is in basishouding van ieder medewerker. Het project richt zich op deze cultuurverandering. Ten behoeve van dit project zal een cultuurveranderingsplan opgesteld en geïmplementeerd worden	7-2-2015	7-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012426	DI	2014	WTH Vloerverwarming en Koeling bv	Dordrecht	NL	n.v.t.	De stijgende pensioenleeftijd, de stijgende gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie, de wetenschap dat mensen in de toekomst steeds meer te maken krijgen met welvaartsziekten en chronische ziekten en de toename van (financiële) verantwoordelijkheid door de werkgever maakt aandacht voor de gezondheid steeds belangrijker, voor medewerkers zelf maar ook voor de werkgever. Bovendien wordt in onze maatschappij steeds meer een beroep gedaan op (mantel)zorgtaken van burgers, en dus ook van mensen met een betaalde baan. Medewerkers moeten meerdere ballen in de lucht houden; zorg voor ouders, kinderen, partners en kennissen vindt plaats naast het betaalde werk. Tenslotte leven we in een tijdperk waar veranderingen steeds vaker voorkomen en elkaar steeds sneller opvolgen. Kennis veroudert sneller en het is niet meer mogelijk om 20 of 30 jaar hetzelfde beroep uit te oefenen. Een leven lang leren is een must; je niet ontwikkelen maakt dat je carrière rekansen sterk vermindert.	16-1-2015	16-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.300			
2014EUSF2012427	DI	2014	Stichting En Route	Rotterdam	NL	n.v.t.	Om de inzetbaarheid van onze medewerkers te duurzaam borgen willen wij als internationaal logistiek dienstverlener in een sterk concurrerende wereld wordt van Schenker en haar medewerkers dagelijks een hoge mate van inspanning gevraagd. Hoewel de verzuim- en uitvalcijfers van Schenker tot het gemiddelde in de sector behoren, hecht de directie van Schenker Nederland BV er veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te verbeteren. Op basis van een implementatieplan van een extern adviseur inzake het bevorderen van gezond en veilig werken worden workshops verzorgd die dienen voor de implementatie van 1. Het tijdig signaleren van stressoren c.q. redenen van uitval bij haar medewerkers 2. Het confronteren van medewerkers waar een vermoeden is van aanwezige stressoren, het vervolgens voeren van een probleemwerkend gesprek en het samen met de medewerker bespreekbaar maken van de mogelijk aanwezige stressoren. Deze gesprekken dienen zowel periodiek te worden gevoerd (in het kader van de implementatie van een structurele preventie bij het ontstaan van stressoren) als direct bij (een vermoeden van) stress/spanning op het werk in het kader	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 19.997				
2014EUSF2012428	DI	2014	Cunningham Lindsey	Rotterdam	NL	n.v.t.	Als internationaal logistiek dienstverlener in een sterk concurrerende wereld wordt van Schenker en haar medewerkers dagelijks een hoge mate van inspanning gevraagd. Hoewel de verzuim- en uitvalcijfers van Schenker tot het gemiddelde in de sector behoren, hecht de directie van Schenker Nederland BV er veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te verbeteren. Op basis van een implementatieplan van een extern adviseur inzake het bevorderen van gezond en veilig werken worden workshops verzorgd die dienen voor de implementatie van 1. Het tijdig signaleren van stressoren c.q. redenen van uitval bij haar medewerkers 2. Het confronteren van medewerkers waar een vermoeden is van aanwezige stressoren, het vervolgens voeren van een probleemwerkend gesprek en het samen met de medewerker bespreekbaar maken van de mogelijk aanwezige stressoren. Deze gesprekken dienen zowel periodiek te worden gevoerd (in het kader van de implementatie van een structurele preventie bij het ontstaan van stressoren) als direct bij (een vermoeden van) stress/spanning op het werk in het kader	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 9.470	€ 18.941			
2014EUSF2012429	DI	2014	Schenker Nederland B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Om de inzetbaarheid van onze medewerkers te duurzaam borgen willen wij als internationaal logistiek dienstverlener in een sterk concurrerende wereld wordt van Schenker en haar medewerkers dagelijks een hoge mate van inspanning gevraagd. Hoewel de verzuim- en uitvalcijfers van Schenker tot het gemiddelde in de sector behoren, hecht de directie van Schenker Nederland BV er veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te verbeteren. Op basis van een implementatieplan van een extern adviseur inzake het bevorderen van gezond en veilig werken worden workshops verzorgd die dienen voor de implementatie van 1. Het tijdig signaleren van stressoren c.q. redenen van uitval bij haar medewerkers 2. Het confronteren van medewerkers waar een vermoeden is van aanwezige stressoren, het vervolgens voeren van een probleemwerkend gesprek en het samen met de medewerker bespreekbaar maken van de mogelijk aanwezige stressoren. Deze gesprekken dienen zowel periodiek te worden gevoerd (in het kader van de implementatie van een structurele preventie bij het ontstaan van stressoren) als direct bij (een vermoeden van) stress/spanning op het werk in het kader	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		12-6-2015	Ingetrokken na verlies	

2014EUSF2012435	DI	2014	Bentacera B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Bentacera bv is een bureau, dat is ontstaan na de fusie van Acera en Bert, die in 2012-2013 haar bezag kreeg. Beide organisaties zijn van huis uit accountantsbureau. Accountantsbureau, die inzag dat het verwachtingspatroon bij de cliënt en de publieke taak van accountancy veranderen. De bedrijfsfilosofie van Bentacera komt er in het kort op neer dat zij wat er in de wereld om haar heen gebeurt, zichtbaar maken in de eigen organisatie. Wat Bentacera ziet is meer dan een verandering. Het is een transitie. De veranderingen beperken zich niet tot meer of beter, het gaat om anders. Dat anders vergt een geheel nieuw geheel van modellen en theorieën. Samen vormen die een nieuw denkraam, waar de organisatie haar werkzaamheden op baseert. Een nieuw paradigma. Om die modellen en theorieën te openen, gebruikt Bentacera een aantal uitgangspunten: Eerlijk: opricht en eerlijk in alles wat we doen Betrokken: met verbinding gaat het lukken Puur: een eigen-wijze Vertrouwen: bouwen op vertrouwen Kwaliteit: wij overtreffen verwachtingen Uitgangspunten van deze uitgangspunten wil Bentacera de modellen en theorieën samen met haar medewerkers verder uitwerken en vertalen naar een andere klantbenadering en taakopvatting, en in het verleden daaraan in nieuwe	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF2012436	DI	2014	Bentacera B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Bentacera gaat vooruit	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 16.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF2012437	DI	2014	Ahrend Inrichten bv	Nijmegen	NL	n.v.t.	balans werklast werkdruk	18-2-2015	18-12-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 9.740	€ 20.000		
2014EUSF2012438	DI	2014	Timmerberdijf Ludo Aarts BV	Etten-Leur	NL	n.v.t.	QRM implementatie	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 13.848	€ 6.924	€ 13.848		
2014EUSF2012439	DI	2014	NISportfondsen Schagen bv	Schagen	NL	n.v.t.	Binnen beginnen buiten winnen	18-12-2014	18-10-2015	€ 6.924	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF201244	DI	2014	Intertrust Group B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	SPiRiT-dag en Personal Coaching en branding	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF2012441	DI	2014	Datacenter Rotterdam BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers DC Rotterdam BV	27-2-2015	27-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.749	€ 15.499		
2014EUSF2012442	DI	2014	Omgevingsdienst regio Utrecht	Utrecht	NL	n.v.t.	Programma ePortfolio ODRU	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
			Van Hessen	Nieuwerkerk ad IJssel	NL	n.v.t.	Health Check			€ 10.000					

2014EUSF2012444	DI	2014			NL	n.v.t.	Zorgaanbieder Aafje biedt thuiszorg en heeft huizen en zorghotels in Rotterdam. Doordat in omgevings. In januari 2015 zal Aafje een project starten voor de ontwikkeling van ontmoetingspleinen nieuwe stijl. Het ontmoetingsplein is een ontmoetingsplek voor kwetsbare Rotterdammers, waar zij terecht kunnen voor laagdrempelige welzijnsactiviteiten en informatie & advies. Afn indien nodig (tijdelijk) ondersteuning, begeleiding en of zorgdiensten kunnen krijgen. De informele zorgverleners (vrijwilligers, studenten, familieleden en anderen) geven uitvoering aan het ontmoetingsplein en worden daarin ondersteund door de formele zorgverleners (dagbestedingscoach en participatiecoördinator). Naarmate de zorgvraag groter/complexer is zal de professionele ondersteuning toenemen. Bijkomend doel is ook om intramuraal en extramuraal met elkaar te verbinden. Aangezien er in 2015 twee nieuwe functies ingezet gaan worden binnen de ontmoetingspleinen, te weten dagbestedingscoach en	6-12-2014	6-10-2015	€ 19.200	€ 7.934	€ 15.868				
			Aafje thuiszorg huizen zorghotels	Rotterdam	NL	n.v.t.	Het ontmoetingsplein			€ 9.600						
2014EUSF2012445	DI	2014			NL	n.v.t.	Wial BV verzorgt de logistieke waardeketen voor opdrachtgevers. Door digitalisering zijn de spelregels voor opdrachtgevers snel aan het veranderen. Om te overleven concentreren opdrachtgevers zich meer op eigen core business. Secundaire processen worden verder aan Wial uitbesteed. Wial wil verder hierop inspelen. Door innovatief te zijn, helder en stipt afspraken uit te voeren, te ontzorgen en op een maatschappelijk verantwoorde wijze te opereren. De werksituatie verschuift van rol. Van dienstverlener naar partner voor de klant. Wial zal gaan werken o.b.v. lean methoden. Om zodoende maximale waarde voor opdrachtgever te creëren tegen minimale verspilling van werkmogelijkheden. Waarbij werkmogelijkheden verder worden uitgevoerd om werkprocessen zelfstandig en in teamverband te verbeteren en te organiseren. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Daarbij schakelt Wial een externe adviseur in. Gezamenlijk zal met medewerkers en het management een advies ontwerpen en de implementatie daarvan verzorgen om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie. Werkgebieden waarop gezamenlijk te ontwerpen en te implementeren veranderingen worden voorzien, zijn: * Organisatie en inrichting van het werk, binnen het bedrijf en in gezamenlijkheid met klanten en ketenpartners; * Planning van werk en projecten.	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000	€ 9.277	€ 18.555				
			Wial B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Lean werken Wial BV			€ 10.000						
2014EUSF2012446	DI	2014			NL	n.v.t.	Aarts Plastics is gecertificeerd volgens de MVD-Prestatieleidder en volgens ISO 14001. We hebben veel aandacht aan CO2 en milieu besteedt. We werken in 5 ploegen. Middels interne audits en gesprekken met personeel merken we dat een flink aantal medewerkers niet goed in zijn/haar vel zit. Dit leidt soms tot ongewenste situaties. We gaan een grootschalig onderzoek uitvoeren om de medewerkerbetrokkenheid vast te stellen, een goed beeld van de interne organisatie en cultuur te krijgen, mensen te laten zeggen wat ze werkelijk	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 6.650	€ 13.300				
			Aarts Plastics	Waalwijk	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid binnen Aarts Plastics			€ 10.000						
2014EUSF2012447	DI	2014			NL	n.v.t.	Hessing Fruit is een onderdeel van het familiebedrijf dat koelers gesneden groenten, fruit en maaltijdslades produceert. De organisatie beschikt over diverse afdelingen. De vestiging in Uden zal worden ondergebracht in de vestigingen Maasbree (Fruit), Helmond en Swalmtal. De fruitafdelingen van verschillende vestigingen werken echter volledig naast elkaar en de productieprocessen zijn niet geïntegreerd. Dit levert tot diverse knelpunten, met als gevolg een lagere efficiëntie en veel fouten. Daarnaast is de kennis van medewerkers te beperkt waardoor zij nu niet de juiste competenties bezitten om binnen alle onderdelen binnen het proces te kunnen werken. Daarnaast moet consistent worden omgegaan met gezond en veilig werken.	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000						
			Hessing Fruit BV	Maasbree	NL	n.v.t.	Integreren fruitafdelingen			€ 10.000						
2014EUSF2012448	DI	2014			NL	n.v.t.	Samsom Installaties BV is een onderneming in de installatiebranche. Deze branche staat onder grote druk door sterker wordende concurrentie, steeds mondiger klanten, grote tijdsdruk en onregelmatige diensten. Daarnaast is Samsom Installaties een ekkend leerbedrijf en begeleidt het mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Alle stress die dat voor medewerkers met zich meebrengt, levert risico's voor duurzame inzetbaarheid. Daar van verloop gegeven de dalende arbeidsmobiliteit in de branche niet of nauwelijks sprake is, uit toenemende druk op medewerkers zich regelmatig in ziekteverzuim en toenemend risico van arbeidsongeschiktheid. Daaraan wil Samsom Installaties graag iets doen, niet alleen ter verbetering van bestaande situatie, maar ook ter voorkoming van mogelijke uitval.	11-2-2015	11-12-2015	€ 16.055						
			Samsom Installaties B.V.	Nieuwer Ter Aa	NL	n.v.t.	Samsom Installaties BV - Duurzaam Inzetbaar			€ 8.027						
2014EUSF2012449	DI	2014			NL	n.v.t.	Medewerkers langer gezond en productief aan het werk houden door het stimuleren van een cultuurverbetering op gebied van duurzame inzetbaarheid. Uitvoering doormiddel van: - Vertaling van cultuurniveau in concrete items, de ?Duurzame inzetbaarheid?-norm - Metingen verrichte naar de huidige status in cultuur conform Heart en Minds model - Doelstellingen formuleren - Tools ontwikkelen ter ondersteuning van de transformatie - Procedurele borging van de verbeteringen - Bepaling van effectiviteit van deze verbeteringen	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000						
			Dura Vermeer Ondergrondse Infra BV	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid DVOI			€ 10.000						
2014EUSF201245	DI	2014			NL	n.v.t.	Reynaers is een toonaangevende specialist in aluminium bouwsystemen voor daken en gevels. Aanleiding voor het starten van dit project is dat de productietechnologie van Reynaers de omzetgroei niet heeft kunnen bijhouden. Via een eigen (korte) analyse is naar voren gekomen dat er in de productie sprake is van zogenaamde eilandjes. Medewerkers hebben hierdoor te weinig gevoel voor het grotere geheel en onderkennen de noodzaak tot samenwerking niet. Bovendien maakt de huidige procesinrichting dat de beschikbare stuurinformatie (budgetten, dekingsgraad, projectinformatie, urenregistratie, etc.) onvoldoende is om adequaat te managen. Om bovenstaande redenen wil de directie middels dit project de aanzet geven voor een structurele oplossing voor de problemen. Een grondige aanpak/professionalisering dient gemaakt te worden, waarbij processen herschreven worden en takenpakketten opnieuw worden samengesteld en afgestemd. Bovendien zal de totale papieren productieoerstream herzien worden.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 8.600	€ 18.000				
			Reynaers B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Vitale medewerkers			€ 10.000						
2014EUSF2012450	DI	2014			NL	n.v.t.	In veel gevallen mislukken dit soort veranderingen door een gebrek aan Nedap heeft grote waarde aan een duurzame organisatie waarin werknemers gezond en vitaal zijn. Om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in kaart te brengen voert Nedap periodieke gezondheidsonderzoeken uit. Men heeft besloten een externe adviseur in te schakelen om een aantal functionele onderzoeken uit te voeren en daarbij het laten uitvragen van lichamelijke klachten om individuele risico's voor hart- en vaatziekten in kaart te brengen. Hiermee wil men de gezondheid van de werknemers van Nedap vergroten en daarmee in te zetten op een hogere duurzame inzetbaarheid van het personeel. Nedap heeft Active Living gevraagd een onderzoek uit te voeren op dit gebied. Een dynamische en integrale aanpak van de verschillende onderzoek elementen zal het rendement van gezondheidsmanagement vergroten. Het onderzoek focust zich eerst op eventuele gezondheidsklachten bij werknemers van Nedap. Aansluitend kunnen deelnemers zichzelf inplannen voor fysieke testen. Deze fysieke testen kunnen zowel inspanning als in de mobiele units van Active Living worden uitgevoerd. Nadat de deelnemers de test lijn hebben doorlopen gaan zij in gesprek met de adviseur waarbij de	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000					13-1-2016	Ingetrokken na verlies
			N.V. Nederlandsche Apparatenfabriek Nedap	Groenlo	NL	n.v.t.	Activate Nedap			€ 10.000						

2014EUSF2012452	DI	2014			NL	n.v.t.	Akzo wil met Qbuzz, OV Bureau Groningen Drenthe en Provincie Groningen een ketensamenwerking op gaan zetten rondom waterstof (H2) aangedreven busvervoer in Noord-Nederland. Naast aanzienlijk technische en organisatorische ontwikkelingen, wordt verwacht dat dit project de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers zal vergroten. Het project H2-bus pilot richt zich op een diagnose van de effecten van de toekomstige productie en distributie van H2 ten behoeve van H2 aangedreven Busvervoer, op de duurzame inzetbaarheid van personeel. Deze diagnose (scan) moet leiden tot een advies aan Akzo ten aanzien van de beste wijze waarop dit is in te passen in de werkzaamheden en hoe deze werkzaamheden zijn aan te passen op deze veranderingen. De productie en distributie van H2 zal een belangrijke bijdrage gaan leveren aan de duurzaamheid van Akzo, enerzijds door de bijdrage aan deze schone vorm van personenvervoer anderzijds door de toekomstbestendigheid van de afzet van haar producten. H2 wordt hierbij gezien als een energiebron van de toekomst.	19-2-2015	19-12-2015	€ 20.000						
2014EUSF2012453	DI	2014	Akzo Nobel Industrial Chemicals B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	H2-bus pilot	HEFGRA heeft groeiplannen en de organisatie moet verder worden geprofessionaliseerd. In de praktijk van de afgelopen jaren blijkt HEFGRA dan weer te groeien om vervolgens weer te krimpen. Ook operationeel zijn er vraagstukken zoals: prijsstelling, omzetting in de zomermaanden, marketing en sales, de aansturing van de organisatie en taakuitvoering. De heer Frijs is zich ervan bewust dat ook hij als persoon en ondernemer een belangrijke rol hierin te vervullen heeft. Hij vraagt zich af hoe nu vorm te geven aan zijn ambities. Het succes van een organisatie is vaak het gevolg van: beschouwen leiderschap, het vinden van de juiste mensen, het accepteren van de werkelijkheid, het hanteren van een eenvoudige visie, discipline en technologie als versneller van succes. Daarnaast is het standaardrecept om organisatieveranderingen te realiseren, diagnosticeren, ontwerpen en projectmatig uitvoeren (rationele aanpak) in de praktijk in meer dan 70% van de gevallen niet succesvol. Het veranderen van organisaties is complex. In de praktijk blijkt	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 12.000				
2014EUSF2012454	DI	2014	HEFGRA opleidingen - brandpreventie BV	Ittervoort	NL	n.v.t.	Professionaliseringstraject Hefgra	Transportbedrijf Brink Twente is een familiebedrijf met inmiddels 3e generatie Brink aan het roer. Het bedrijf is gespecialiseerd in vervoer van zwaardere bouw logistieke en XL lengte goederen. De dagelijkse werkzaamheden van chauffeurs veranderen onder druk van toenemende veiligheidsrestricties op bouwplaatsen, automatisering van data en de verkopersdrukte rondom laad/loslocaties. Chauffeurs hebben daarbij in toenemende mate te maken met stress tijdens hun werkzaamheden. De kans op ongelukken neemt daardoor toe. Brink heeft voor 20% oudere chauffeurs in dienst die met deze veranderingen mee moeten. Om hun kennis, kunde en inzet voor het bedrijf te behouden en ongelukken te voorkomen, voorzien we een programma waarbij we: 1/ onderzoek/inventarisatie wat oudere chauffeurs voor een problemen ervaren tijdens hun werkzaamheden, 2/ optimaliseren van werkwijze t.b.v. oudere chauffeurs door veranderingen in informatie uitwisseling.	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.000	€ 19.000	€ 6.852	€ 13.704		
2014EUSF2012455	DI	2014	Brink Twente BV	Goor	NL	n.v.t.	Less Stress	Bij TKF zijn veel fysieke klachten met een duidelijke arbeidsrelatie. Tevens is er sprake van een hoog verzuim als gevolg van deze klachten. De meest voorkomende klachten zijn rug, nek, schouder en onderarmklachten. Incidenteel komen knieklachten voor. Om het ontstaan van de fysieke klachten bij de bron aan te kunnen pakken is een uitgebreide inventarisatie van de werksituaties noodzakelijk. De uitkomsten van de inventarisatie worden als leidraad gebruikt om passende oplossingen te bieden. Het doel is: 1. Reduceren van fysieke klachten en daarmee samenhangende verzuimkosten 2. Oplossingen worden meegenomen in het plan van aanpak betreffende ouderenbeleid en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Ter aanvulling: Onder fysieke belasting wordt verstaan de belasting van het bewegingsapparaat. Dit omvat het gehele stelsel van spieren, botten, pezen en gewrichten. Bij fysieke belasting worden een zestal vormen onderscheiden. Tillen en dragen. Duwen en trekken. Trillen en schokken. Werkhoudingen. Repeterende bewegingen. Energetische belasting. De kwantitatieve omvang van de fysieke belasting wordt bepaald door de duur, frequentie en intensiteit waarmee de medewerker is blootgesteld aan	29-1-2015	29-11-2015	€ 9.500	€ 20.000				
2014EUSF2012456	DI	2014	B.V. Twentsche Kabelfabriek	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Fysieke belasting project	Het is een hele uitdaging om in de huidige innovatieve, turbulente wereld succesvol te zijn. Dit geldt zowel voor mensen als voor organisaties. Continue ontwikkeling en vernieuwing wordt steeds belangrijker voor succes en duurzame inzetbaarheid van mensen. Voor een IT diensten organisatie als Winvision is persoonlijke ontwikkeling en het vergroten van kennis en kunde van medewerkers van levensbelang. Wij geloven dat persoonlijke ontwikkeling en leren voor 10% in de 'hoochboeken' plaats vindt en voor 90% op de werkvloer. Dit gebeurt o.a. door middel van het toepassen van vaardigheden, praktijkervaringen opdoen, experimenteren, en leren van anderen. Winvision wil in dit praktijkeren haar medewerkers faciliteren en de cultuur van permanent leren verder bevorderen. Over de hoe vraag hebben we in 2014 advies ingewonnen en hieruit is het idee voor het project 'Ken je talenten?' ontstaan. De basisvertoeging hierin is dat je als mens je alleen continu kunt blijven ontwikkelen als je dat vanuit je talenten doet. In dit project willen we inzicht verkrijgen in de talenten en het ontwikkelingspotentieel van onze medewerkers. Het mes snijdt hierin aan twee	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF2012457	DI	2014	Winvision B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Ken je talenten	Duurzame inzetbaarheid wordt steeds belangrijker door de veranderingen in het sociale stelsel. Het werken bij Petpower kan in diverse functies door de omstandigheden zwaar zijn. Bijvoorbeeld het werken in ploegdienst (inclusief nachten), het werken in omstandigheden met harde geluiden en veel lopen. Door de grote veranderingen die de organisatie ondergaat om de werkprocessen te optimaliseren wil de organisatie kijken naar het welzijn (gezondheid en veiligheid) van de werknemers. De volgende projecten vragen momenteel om aandacht: 1. Het uitvoeren van (periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers (het houden van interviews, mentale werkdruk en medewerkerstevredenheidsonderzoek en het voeren van zorggesprekken) 2. Het bevorderen van gezond en veilig werken (het in kaart brengen van de fysieke belastbaarheid op de werkvloer en rijk) 3. Het stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers, waaronder het begeleiden van werknemers naar ondernemerschap (coaching	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.500		
2014EUSF201246	DI	2014	PET-Power bv	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Petpower	Veenma Mechanisatie BV uit Dokkum is een landbouwmechanisatiebedrijf met ongeveer 20 medewerkers in dienst. Het bedrijf verkoopt zowel machines van derden alsook enkele zelf ontwikkelde machines en maakt een gestage groei door. Daarnaast spelen er een aantal belangrijke ontwikkelingen binnen de onderneming. Men is in januari 2014 verhuisd van het dorp Nauwer naar een veel groter pand in Dokkum. Het bedrijf zit daarnaast momenteel in een fase van bedrijfsovername door zoon Feltze (van zijn ouders). In de toekomst wil de onderneming de groei verder continueren; door de bedrijfsverplaatsing naar Dokkum kan het verzorgingsgebied van de reguliere mechanisatie-activiteiten verder worden vergroot. Daarnaast is Veenma ook bezig met verbreding van haar activiteiten; een aantal jaren geleden is er een op particulieren gerichte winkel gestart (met tuinbenodigdheden zoals gazonmaaiers), men ontwikkelt in voorkomende gevallen eigen innovatieve landbouwwerktuigen en is men een samenwerking aangegaan met een exportspecialist. Het moge duidelijk zijn dat de onderneming dus volop in ontwikkeling is en dat	3-12-2014	3-10-2015	€ 6.000	€ 20.000			19-1-2016	ingetrokken na verlening
2014EUSF201247	DI	2014	Veenma Mechanisatie BV	Dokkum	NL	n.v.t.	Veenma Mechanisatie naar 2020	De focus van het project/onderzoek is gericht op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Daarbij geldt dat vitale en betrokken medewerkers van groot belang zijn voor een goede patiëntenzorg en een hoge productiviteit. Met dit onderzoek beogen wij een helder beeld te krijgen van de werkbeleving van de medewerkers en ook inzicht te krijgen in hun motivatie, betrokkenheid, werkvermogen en de beleeftde kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. De rapportages op basis van de uitkomsten laten op alle niveaus (individueel, afdelingen, RVE, ziekenhuisbreed en per leefstijlscategorie) van de organisatie zien wat er speelt en bieden concrete aanknopingspunten om gericht te verbeteren en te veranderen. De vragenlijsten geven een beeld van de beleving en de energie die medewerkers krijgen van hun werk, hun betrokkenheid en het plezier dat ze in het werk hebben. Daarnaast gaan de vragen in op de werkdruk en hoe het staat met het stressniveau, dit geeft een compleet beeld over de vitaliteit en motivatie van de medewerkers.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 18.300	€ 9.150	€ 18.300		
			BovenIJ ziekenhuis	Amsterdam			MTO-RIE-PMO-WA2015			€ 9.150						

2014EUSF201248	DI	2014			NL	n.v.t.		Lucas IT bestaat sinds 1999 en is gespecialiseerd in automatisering. Hierbij kan gedacht worden aan hard- en software, telecom en VOIP'en van netwerk- en systeembeheer, webdesign en hosting. Lucas IT is opgericht door de broers Leon en Arjan Lucas en men is in de loop der jaren gegroeid tot een organisatie van meer dan 20 werknemers. De medewerkers zijn een enorm belangrijk onderdeel bij Lucas IT om er voor te zorgen dat (potentiële) klanten optimaal worden bediend. Er is geconstateerd dat de inzetbaarheid van medewerkers en de processen hierbij nog vele malen beter kan. Zo is geconstateerd dat de taakverdeling van de medewerkers op de afdeling administratie niet volledig helder is en door elkaar kan lopen. Bij de afdeling inkoop/artikelbeheer zijn medewerkers momenteel niet in staat om de doorlooptijd optimaal in te richten. Hierdoor gaat er bijvoorbeeld te veel tijd verloren om actuele inkooprijzen te monitoren en voorraad in te richten. Bij de afdeling planning is geconstateerd dat medewerkers een eigen planning hanteren in plaats van een universele planning waardoor er (bijvoorbeeld bij ziekte) inefficiency optreedt.	13-2-2015	13-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Lucas IT B.V.	Albergen	NL	n.v.t.	Verbeteren van de duurzame inzet medewerkers		10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF201249	DI	2014			NL	n.v.t.		In het project wordt met leidinggevenden van verschillende niveaus in de organisatie in kaart gebracht wat de rol en taak van een leidinggevend functionaris behelst. Leidinggevenden worden gezocht op het in de praktijk vormgeven van een leidinggevende taak en functie. Het domein waarop dit in eerste instantie gebeurt is dat van verzuimpreventie en verzuimbeheersing.	10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000					
			Eurolimo BV	Aalsmeer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid		10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF201250	DI	2014			NL	n.v.t.		Jumbo is een organisatie die gespecialiseerd is in zwaar en offshore transport en in installatie. Jumbo is 45 jaar actief als pionier in oplossingen voor oceantransport. De filosofie van Jumbo is dat engineering, safety en combinatie met awareness en environmental care aan de basis staat van een betrouwbare opdracht. Het familiebedrijf is marktleider in zware en bijzondere transporten met een vloot van 11 speciaal hiervoor ontwikkelde schepen. De capaciteit van deze schepen varieert van 500 ton tot en met de 3000 ton van de nieuwste klasse schepen. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen jaar of waar mogelijk langer. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen werkzaamheden en de mogelijkheid de effectiviteit te laten groeien.	13-2-2015	13-12-2015	€ 20.000					
			Jumbo Crew Services B.V.	Schiedam	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige medewerker van Jumbo Crew SV		13-2-2015	13-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF201251	DI	2014			NL	n.v.t.		Hijman Schoonmaakartikelen is de toonaangevende langstbestaande groothandel in de professionele reiniging en glazenwasserij. Uit de kernwaarden van de organisatie, Werkplezier, Respect, Continuïteit, Oog voor mens en milieu, blijkt dat de medewerkers belangrijk zijn. De uitdaging is te zorgen dat medewerkers goed, gemotiveerd en gezond blijven werken. Door gebruik te maken van de 5 gedefinieerde succesfactoren voor duurzame inzetbaarheid: betrokkenheid, gezondheid, ontwikkeling, goede organisatie van het werk en periodiek onderzoek medewerkers AGN dit te koppelen aan 3 thema's: het maken van een bedrijfsplan, het uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers en het bevorderen van gezond en veilig werken, wordt duurzame inzetbaarheid gestimuleerd. Thema: Uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers gekoppeld aan succesfactoren: betrokkenheid, gezondheid en APK. Stakeholdersanalyse duurzame inzetbaarheid. Opzetten en uitvoeren van loopbaan apk. Opzetten en uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsmeting (MTO). Thema: Maken van een bedrijfs- of organisatieplan gekoppeld aan succesfactoren: gezondheid en goede organisatie van het werk. Inventarisatie van activiteiten duurzame inzetbaarheid. Opzetten van organisatieplan gevaarlijke stoffen opslag in magazijn en winkel. Uitvoeren van de Stoffenmanagementscan om de gezondheidsrisico's te rangschikken. Het opzetten van een overzicht van gevaarlijke stoffen in relatie tot de wet PGS 15. Thema: bevorderen arbeidsveiligheid en verlichten fysiek belasting gekoppeld aan succesfactoren: betrokken medewerkers, gezondheid medewerkers, ontwikkeling van medewerkers en goede organisatie van het werk.	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 8.751	€ 17.503			
			Hijman Schoonmaakartikelen B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Hijman en Duurzame Inzetbaarheid		25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 8.751	€ 17.503			
2014EUSF201252	DI	2014			NL	n.v.t.		Nedcon Magazijnrichting B.V. (hierna: Nedcon) is gespecialiseerd in systeemintegratie van technologie en automatisering voor magazijnen. Nedcon is een sterke internationale speler met vestigingen in verschillende Europese landen en de Verenigde Staten. Tijdens de crisis heeft Nedcon afscheid moeten nemen van een groep - veelal jonge - werknemers die als laatst zijn binnengekomen. Dit heeft geresulteerd in een hoge mate van verrijping binnen Nedcon. Doordat medewerkers vaak lang op dezelfde plek blijven zitten, wordt de organisatie langzamerhand star. Daarnaast zijn veelvoorkomende problemen een tekortschietende motivatie en het tekort aan medewerkersbetrokkenheid. Nedcon voelt een sterke urgentie om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te vergroten. Allereerst zal er een bijeenkomst worden georganiseerd waarin alle medewerkers kennis kunnen maken met het thema duurzame inzetbaarheid. Gedurende deze bijeenkomst zullen zij geïnformeerd worden over het traject zodat zij zich hier bewust van worden. Vervolgens zullen gesprekken plaatsvinden tussen de externe adviseur en de werknemers waarbij de	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000			17-2-2016	Ingetrokken na verlening	
			Nedcon Magazijnrichting B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam van begin tot eind		3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000			17-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201253	DI	2014			NL	n.v.t.		De verhuisbranche heeft te maken met een toenemende flexibilisering. Dit heeft ertoe geleid dat het personeelsbestand geflexibiseerd moest worden. In dit project zal worden gekeken naar de manier waarop Deudekom in de toekomst zo effectief mogelijk kan voldoen aan de vraag, waarbij het huidige personeel zo flexibel mogelijk kan worden ingezet. Hierbij zal worden ingestoken op een bottom-up-benadering, waarbij werknemers worden betrokken bij het proces. Aspecten die hierbij aan bod komen zijn: - De wettelijke vereisten optimaliseren op basis van een organisatieplan, waarbij de werkprocessen, taken, arbeidsvoorwaarden etc. worden onderzocht. - Het implementeren van de flexibele structuur waardoor positie en bezetting van de huidige medewerkers verbeterd wordt. - Om de flexibele markt vraag beter te kunnen sturen zal niet alleen worden gekeken naar de flexibele inzet van medewerkers, maar zal ook de werk-privé balans worden meegenomen.	15-1-2015	15-11-2015	€ 19.875			2-11-2015	Ingetrokken na verlening	
			A.J. van Deudekom B.V.	Duivendrecht	NL	n.v.t.	Deudekom naar een duurzaam personeelsbeleid		15-1-2015	15-11-2015	€ 19.875			2-11-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201254	DI	2014			NL	n.v.t.		Op het vlak van HRM is een stevige impuls nodig om de beoogde organisatieontwikkeling en cultuurverandering te realiseren. Onze organisatie zal in de toekomst met minder mensen hoogwaardiger moeten gaan functioneren. De hiervoor vereiste competenties moeten helder zijn. Medewerkers zullen daarnaast in toenemende mate hun loyaliteit aan hun werkgever ontfenen aan de wijze waarin zij in hun ontwikkeling en uitdaging worden gefaciliteerd. De missie van HRM luidt: HRM faciliteert management & medewerkers in hun individuele en gezamenlijke inzet bij de ontwikkeling van de organisatie en medewerkers. Aan deze missie ligt de volgende visie ten grondslag: het managen van het menselijk kapitaal in onze organisatie is dienstbaar aan het realiseren van de organisatiedoelen. Afgestemd op die organisatiedoelen willen we het juiste talent (kwaliteit en professionaliteit) op het juiste moment op de juiste plek voor de juiste prijs. Met andere woorden: het ontwikkelen van de organisatie verloopt in belangrijke mate aan de hand van het ontwikkelen van medewerkers. De juiste medewerker op de juiste plaats is de basis voor een kwalitatief goed functionerende organisatie. Vizyr krijgt een kleinere organisatie die hoogwaardiger gaat werken. Voor wat betreft de ontwikkeling van de organisatie staan de volgende vragen centraal: - hoeveel en welke medewerkers zijn op termijn nodig? - hoeveel mag dit kosten? - Welk potentieel is aanwezig? - Welk HRM beleid is nodig om de noodzakelijke dimensionering te realiseren? Daarnaast verdient HRM beleid een prominente plaats in de aansturing van de organisatie vanwege het besef dat goed ontwikkelde en gemotiveerde	14-1-2015	14-11-2015	€ 9.937	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Stichting Vizyr	Heerlen	NL	n.v.t.	Medewerkers van Vizyr in het Vizier		14-1-2015	14-11-2015	€ 9.937	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		

2014EUSF201255	DI	2014			NL	n.v.t.		De organisatie bestaat 4 jaar en is vrij sterk gegroeid. Hierdoor zijn we gekomen waar we nu staan. Door de groei van de organisatie als geheel ontstaan er langzaam veranderingen in het werk en de verwachtingen van de individuele werknemers. Tot zover hebben alle werknemers de afgelopen jaren op individuele kracht zich aangepast aan deze groei. Dit leidt tot heden niet tot problemen maar de organisatie loopt tegen de grenzen van deze manier van organiseren aan en daarbij ook tegen de grenzen van de competenties van werknemers. Voor de continuïteit en verdere groei gedachte van de organisatie is een volgende stap in de ontwikkeling van de organisatie en van de individuele medewerkers noodzakelijk. Om die noodzakelijke volgende stap te zetten is het project 'Beter leuker en beter' opgezet. Na een organisatiebezoek om systematisch vast te stellen waar de organisatie (met zijn medewerkers) precies staat (as is) en wat de gewenste situatie is (to be), wordt de leercultuur voor medewerkers bevordert met als doel dat medewerkers zichzelf doorlopend ontwikkelen, zowel in de breedte	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201256	DI	2014	Bigmove group	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werk leuker en beter	Onderhavig project richt zich op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers van Bureau Aan Zee BV (hierna: Aan Zee). Aan Zee is een communicatiebureau met een diversiteit aan medewerkers. Conceptdenkers, storytellers, art directors, usability experts en ontwikkelaars werken allen aan uiteenlopende communicatievraagstukken. Binnen Aan Zee zijn de afgelopen jaren diverse spanningen ontstaan. Deze spanningen richten zich op ideeën wat beter zou kunnen en/of moeten. Door deze spanningen neemt de betrokkenheid en productiviteit vd medewerkers af. Naar aanleiding vd uitgesproken spanningen is er vanuit Aan Zee interesse ontstaan in het concept Holocracy/Holocacy is een nieuw bestuursmodel voor organisaties. Holocracy kent een dynamische structuur waar functiesomschrijvingen worden vervangen door rollen. Spanningen en problemen worden niet onder het tapijt geveegd, maar dienen juist als brandstof voor de ontwikkeling van de organisatie. Dat gebeurt onder andere in effectieve overleggen en in een structuur voor gedistribueerde autoriteit, met veel ruimte voor initiatief en	10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.800				
2014EUSF201257	DI	2014	Bureau aan Zee BV	Druhen	NL	n.v.t.	Een nieuwe impuls Aan Zee	Bevorderen van gezond, competent en productief werken door het inzetten van: 1. Tool @zonder werken.nl Individuele advisering van de medewerkers in de @verenzon@gericht op zelfregie vd duurzame inzetbaarheid voor wat betreft gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid. 2. Implementeren van een cyclus van functioneringsgesprekken. 3. Uitvoeren van gericht bedrijfsmedische onderzoek. 4. Beleidsadviesing gericht op duurzame inzetbaarheid werknemers.	19-2-2015	19-12-2015	€ 19.560			20-4-2016	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF201258	DI	2014	Kreuzer Telecommunicatie B.V.	Maastricht-Airport	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	o TOS is bezig met een intensief implementatietraject van een nieuw software pakket. Met deze implementatie wordt een professionaliseringslag gemaakt, een reorganisatie met impact op al onze medewerkers. Iedereen moet leren werken met dit nieuwe systeem en hier volop vertrouwen in krijgen. o De organisatie wil m.b.t. de kennisoverdracht voor de lange termijn nadrukkelijk niet afhankelijk zijn van externen. In het kader van een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers wil de organisatie een leerklimaat creëren en stimuleren waarin het van en met elkaar leren centraal staat. o Als leervorm is gekozen om de kennisoverdracht rondom dit nieuwe systeem door een groep eigen medewerkers te laten plaatsvinden. Zo wordt niet alleen kennis intern overgedragen maar ook goed geborgd. o Van deze groep medewerkers vraagt dit om zich te verdiepen in het leren leren. Hoe creëren we met elkaar daadwerkelijk een lerende organisatie? Hoe dragen we kennis en kunde over binnen onze organisatie, welke rol heb ik dan richting mijn collega's, hoe kunnen we de kennis op een uniforme wijze overdragen en ook aandacht hebben voor de proceskant van deze verandering?	25-11-2014	25-9-2015	€ 9.780	€ 19.000	€ 8.362	€ 16.725			
2014EUSF201259	DI	2014	Transport - Offshore Services B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	TOS creëren van een leercultuur bij veranderingen	Kragten heeft een aansprekende visie en missie. Om deze te vertalen naar een visie op het gebied van P&O, is er een werkgroep P&O opgericht die onder begeleiding van Peoplewise dit traject gaat uitvoeren. Het huidige personeelsbeleid is namelijk vastgelegd in het Huishoudelijk Reglement, echter bestaat vooral het uitvoerende personeelsstatuut. Om in te spelen op een veranderende markt en de hiermee hernieuwde visie van Kragten, is het van belang om ook de 'Organisatie' kant aandacht te geven en verbinding en samenhang te genereren tussen de business en de medewerkers. Hoewel er al van alles op P&O gebied is georganiseerd bij Kragten, ontbreekt er nog enige samenhang. Daarnaast wordt er veel pas opgevuurd indien er op dat moment noodzaak of vraag is, in plaats van proactief te werk te gaan. Om de markt goed te kunnen bedienen en de medewerkers te binden en in hun "kragt" te zetten, is er behoefte aan focus ontstaan. Op deze manier kunnen ook de medewerkers beter bediend worden, ontstaat er duidelijkheid en structuur. Om mensen aan de organisatie te binden, is het van belang om de visie uit te dragen naar de medewerkers, zodat	11-12-2014	11-10-2015	€ 9.500	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF201260	DI	2014	Kragten B.V.	Roermond	NL	n.v.t.	Toekomstbestendige P en O	Exerion wil meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Doelstelling is om medewerkers voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief te laten zijn. Hiervoor heeft Exerion een extern bureau ingeschakeld, namelijk VitaMee, om van Exerion	11-12-2014	11-10-2015	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000				
2014EUSF201261	DI	2014	Exerion Precision Technology Ulf BV	Ulf	NL	n.v.t.	Slimmer werken aan duurzame inzetbaarheid	Onze organisatie heeft in 2013 een majeure reorganisatie ondergaan. De 2e managementdag is komen te vervallen. Met deze reorganisatie is een plattere organisatie ontstaan en zijn, financieel technisch, besparingen ingeboekt. Voor 2014 is de ambitie geformuleerd om de nieuwe organisatie ook daadwerkelijk te laten renderen om ook op langere termijn een gezonde bedrijfsvoering te borgen en mogelijke toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden. Er is een transitieteam ingericht dat een voortrektersrol vervult voor de verdere transitie en de knoepunten opvalt die na het wegvallen van de managementdag zijn ontstaan. In een eerder traject zijn alle processen binnen onze organisatie opnieuw ingericht. De inrichting heeft volgens het Lean principe plaatsgevonden waardoor de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo efficiënt mogelijk kunnen worden ingezet. Nu de vastlegging is afgerond en de basis voor de verbetermogelijkheden is gecreëerd, zijn wij klaar om deze te implementeren. Gedurende de implementatie worden wij begeleid aan de hand van de	4-3-2015	4-1-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201262	DI	2014	Theater aan het Vrijthof	Maastricht	NL	n.v.t.	Voordoen Samen doen Zelf doen	Assurantie- en Adviesbureau Van Kuringe Sint Oedenrode B.V. (hierna: VK) heeft als belangrijkste werkzaamheden het (afhankelijk) bemiddelen en afsluiten van hypotheek-, financierings-, levens- / lijfrenteverzekeringen, spaar- en betaalproducten, personal benefits, employee benefits, schadeverzekeringen, makelaardij en financiële planning. Het bedrijf is door de jaren heen uitgegroeid naar een organisatie met vijf vestigingen in Zuidoost Brabant en er zijn circa 60 medewerkers in dienst. De hypotheek- en verzekeringsmarkt is de laatste jaren fors veranderd. Het beloningsmodel is transparanter geworden, producten worden steeds meer online en via social media aangeboden en gepresenteerd, technologische vooruitgang van systemen en consumenten en bedrijven worden steeds kritischer. Veel concurrenten hebben het door voorgaande ontwikkelingen zeer lastig in deze (verdrings-)markt. De veranderende marktomstandigheden vergt aanpassingsvermogen bij werknemers van VK. Ook processen en werkwijze zullen een herindeling behoeven en medewerkers zullen actief mee moeten denken met de	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201267	DI	2014	van Kuringe adviesgroep	Sint Oedenrode	NL	n.v.t.	Verzekerd van werk	Bij NHA Thuis-studies werken ruim 100 enthousiaste medewerkers, die samen met een ambitieuze team van docenten in het land jaarlijks duizenden studenten opleiden voor A&A&O van de ruim 400 opleidingen die de NHA aanbiedt. De juiste mensen op de juiste plek om daarmee uitval te minimaliseren en ook om ervoor te zorgen dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken op een oudere leeftijd. Kernprobleem m.b.t. duurzame inzetbaarheid: - focus management en medewerkers is gericht op de korte termijn - er is onvoldoende bewustzijn en / of kennis van de problematiek (de problematiek die wordt ervaren wordt geïndividualiseerd, wat de effectiviteit van zowel management als medewerkers vermindert) - onvoldoende ervaren van urgentie - onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Voor dit project wordt er gericht op de volgende gebieden: # leiderschap, # medewerkers en organisatie: duurzame inzet van de medewerker en een duurzame (personeels)organisatie. Wat drijft de medewerker, hoe is zijn	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.650	€ 17.300			
			Nationale Handelsacademie bv	Panningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzet personeel Nationale handelsacademie				€ 10.000						

2014EUSF201268	DI	2014		NL	n.v.t.	Restaurant de Mol Duurzaam inzetbaar	Restaurant de mol wil graag een scan uitvoeren naar de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De Raadgevers werkt met een duurzaamheidsplan, de scan brengt het werkvermogen van uw medewerkers in kaart. Werkvermogen bestaat uit verschillende dimensies als gezondheid, functie-eisen, opleiding, normen en waarden en leiderschap. Het is wetenschappelijk onderbouwd dat een goed werkvermogen bijdraagt aan een goede productiviteit en zorgt voor minder uitval van medewerkers. De Personal Radar geeft informatie op individueel niveau, zodat een medewerker zijn of haar eigen score en aandachtspunten kent. De Company Radar geeft de organisatie inzicht op hoe het is gesteld met het werkvermogen, weergegeven op allerlei doorsnedes als leeftijd, afdeling, aantal jaren in dienst enz. Daarnaast levert het een stappenplan om tot verbeteringen te komen. Daarnaast spelen onderwerpen als veiligheid en omgang met agressie in de	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 6.915	€ 13.831				
2014EUSF201269	DI	2014	Café-Restaurant De Mol B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Restaurant de Mol Duurzaam inzetbaar	Progress Europe ontwikkelt accessoires en onderdelen van zeer hoge kwaliteit voor auto's, bestel- en bedrijfswagens en vrachtwagens. Onze afnemers zijn fabrikanten, Europese inkooporganisaties en grote importeurs binnen de automobielindustrie. De directie heeft zich als doel gesteld om de door Progress Europe ontwikkelde producten bij afnemers op een hoger niveau in de distributiekolom aan te kunnen bieden om zodoende langdurig werkgelegenheid te kunnen blijven bieden. Om op dit fabrikanteniveau? te kunnen werken is een verbetering van de kwaliteit van de organisatie en een procesoptimalisatie als geheel een must. De directie wil middels dit project de organisatie van werk binnen de totale Progress Europe organisatie voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalige actie, daarom wil de directie door dit project haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de gewenste verbeteringen in effectiviteit/ productiviteit en efficiency te bereiken en om betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid).	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 9.974	€ 21.600		
2014EUSF201270	DI	2014	Progress Europe Automotive Innovations B.V.	Vaassen	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	Smals Verhuur B.V. heeft een breed verhuuraanbod aan zalg- en hulpmateriaal, dubbeldekken en busjes. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verslappingen zitten. Dit moeten immers geïdentificeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. Uit de scan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve op dit moment laten uitvoeren, is naar nu al blijkt één van de adviezen dat er een helder stappenplan wordt opgesteld waarin het opleiden en trainen van	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000			17-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201271	DI	2014	Smals Verhuur B.V.	Cuijk	NL	n.v.t.	Meer uit onze medewerkers halen	TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordeelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen	12-3-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 20.000		
2014EUSF201273	DI	2014	TMC Mechatronics B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC Mechatronics medewerker	Als grootste gezondheidsfonds van Nederland staan wij voor een gezonde leefstijl! Voor onze eigen medewerkers hebben wij daarom dit jaar een vitaliteitsprogramma ontwikkeld. Dit programma willen we gaan uitvoeren middels de ESF subsidie regeling. Het is tweeledig, zowel een organisatieaanpak als een opvoeding hiervan, welke ligt in het gezond en veilig werken. Middels de scan wordt in kaart gebracht hoe inzetbaar een ieder is. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een persoonlijk vitaliteitsplan opgesteld waarin gekozen kan worden uit het opvolgingsprogramma dat gebaseerd is op het principe BRAVO (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning) welke bij bestaat uit vitaliteitscoaching, sessies over gezonde voeding, slapen, beweging of werk-privébalans, diverse sportaanbod, yoga, stoelmassage, stoppen met rokenprogramma of een afvalprogramma. Deze begeleiding is onderdeel van het project. In het medisch onderzoek wordt de lichamelijke gezondheid en belastbaarheid in kaart gebracht. Onderdelen zijn het meten van gewicht, vetpercentage, bloeddruk, longfunctie en gezichts- en gehoorscherpheid. Met	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.353	€ 15.480		
2014EUSF201274	DI	2014	KWF Kankerbestrijding	Amsterdam	NL	n.v.t.	KWF vitaal	Drukkerij De Bink B.V. (Handelsnaam: De Bink) is een familiebedrijf dat in 1882 is opgericht door Cornelis de Bink te Leiden. Het bedrijf is gevestigd in een modern bedrijfspand in Leiden waar 55 FTE werken. De van oorsprong traditionele drukkerij is uitgegroeid tot een totaal aanbieder voor online en offline communicatiemiddelen. De Bink combineert ambachtelijke druk- en printtechnieken met nieuwe media. Of het nu gaat om het vormgeven van een poster, het bouwen van een app, het verzorgen van direct mailing of om drukwerkmiddelen in een webwinkel te plaatsen, De Bink ontzorgt van concept tot eindproduct. Aanleiding Onder invloed van marktwikkelingen moeten De Bink medewerkers steeds meer inspelen op de pieken en dalen in het aanbod van opdrachten, op de behoefte van de klant en op nieuwe ontwikkelingen. Opdrachten komen een steeds kortere doorlooptijd, van enkele weken vroeger tot enkele dagen/uren nu. Processen moeten goed op elkaar zijn afgestemd. Praktijk is dat men vaak achter de feiten aanloopt door werkdruk met ziekteverzuim en fouten tot gevolg. Oplossing zijn teams die goed op elkaar zijn ingespeeld, inspelen op behoeften en ontwikkelingen van (interne) klanten (users) en om kunnen gaan met de pieken en dalen in de productie.	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201275	DI	2014	Drukkerij De Bink BV	Leiden	NL	n.v.t.	Cultuur transformatie bij Drukkerij De Bink	Ander werkproces is geen oplossing. Een cultuurtransformatie is daarvoor. De organisatie heeft begin van dit jaar een nieuwe start gemaakt met het terugreden van de oude directeur-eigenaar en het installeren van een nieuwe directie. De strategie van Schaffenburg is inzetten op verdere groei en vergroting van marktaandeel en assortimentsverbreding(MVO). De organisatie wil daarbij investeren in het huidige team en de medewerkers mee laten groeien met de organisatie. Onder het motto 'Thuis op je werk' wil Schaffenburg succes borgen in de groeistrategie samen met haar medewerkers. Doel Het overgrote deel van de medewerkers werkt al sinds een langere periode voor de organisatie en wordt derhalve geconfronteerd met deze uitbreiding. I.e.g. verandering van taken en uitvoering in eigen werkgebied. Het uitstralen van iedere vezel en werknemer van 'thuis op je werk' zal moeten worden benoemd, als cultuurwaarde en kernwaarde omarmd door iedere medewerker. Om voor de overgang naar de nieuwe dienstverlening een gezamenlijk draagvlak te creëren binnen de organisatie en de medewerkers te prikkelen mee te denken in het nieuwe proces is een structureel ontwikkel en opleidingsplan noodzakelijk. Concreet benoemde doelen: - Gezamenlijkheid, begrip, positiviteit, initiatief en attitude naar een hoger level - Belderheid in persoonlijke doelen, performance en verantwoordelijkheid - Efficiency in eigen werk, tijdsmanagement (werk/privé balans) - Bijwisselbaarheid in werkzaamheden, multitask medewerkers (one team one goal) - Vergroten welbevinden en waardering op de werkvloer	20-3-2015	20-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
			Schaffenburg Office Furniture B.V.	Zwijndrecht			Thuis op je werk			€ 10.000						

2014EUSF201276	DI	2014			NL	n.v.t.	Jumbo is een organisatie die gespecialiseerd is in zwaar en offshore transport en in installatie. Jumbo is 45 jaar actief als pionier in oplossingen voor zwaartransport. In 2003 is Jumbo gestart met het bouwen van schepen met heavy lift capability. Hierdoor heeft Jumbo al snel een betrouwbare naam opgebouwd in de markt van offshore onderwater installatie. De filosofie van Jumbo is dat engineering, safety in combinatie met awareness en environmental care aan de basis staat van een betrouwbare opdracht. Hierdoor is het noodzakelijk dat Jumbo blijft investeren in de meest up-to-date engineering methodes, software en uitrusting. Verder heeft Jumbo een inhouse safety awareness programma ontwikkeld genaamd Stay Well. Het familiebedrijf is marktleider in zware en bijzondere transport met een vloot van 11 speciaal hiervoor ontwikkelde schepen. De hijscapaciteit van deze schepen varieert van 500 ton tot en met de 3000 ton van de nieuwste K-klasse schepen. De vloot heeft al sinds het begin Rotterdam als thuishaven, waar ook	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 0			
2014EUSF201277	DI	2014	Kahn Offshore B.V.	Schiedam	NL	n.v.t.	improve the control in contract execution	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.500		
2014EUSF201278	DI	2014	Accountantskantoor Brittenburg	Ermelo	NL	n.v.t.	Persoonlijke en professionele groei	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201279	DI	2014	Automat Hardenberg	Hardenberg	NL	n.v.t.	Een toekomstbestendige organisatie	26-2-2015	26-2-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201280	DI	2014	Flexprof BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201281	DI	2014	Smilde Foods BV	Heereveen	NL	n.v.t.	Smilde in beweging	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.250	€ 12.500		
2014EUSF201282	DI	2014	Koti Onroerend Goed BV	Weert	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur en verzelfstandiging manage	19-2-2015	19-12-2015	€ 10.000	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200		
2014EUSF201283	DI	2014	Scheer - Foppen Installatietechniek BV	Harderwijk	NL	n.v.t.	Gezond aan het werk bij SFI	8-1-2015	8-11-2015	€ 9.600	€ 20.000				
2014EUSF201283	DI	2014	Vrijdag Premium Printing	Eindhoven	NL	n.v.t.	Bevorderen betrokkenheid en productiviteit Vrijdag	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				

2014EUSF201284	DI	2014			NL	n.v.t.		De BAM is voornemens het project Excellence in Project Management uit te voeren in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Aanleiding van het project is dat de BAM zich geconfronteerd ziet met een toenemend aantal projectmanagers die slecht aansluiten op de projecten waarover ze de leiding hebben. Dit zorgt voor onwenselijk hoge stress en verzuim bij de werknemers en draagt ook bij aan een hoog verloop. De BAM wil haar werknemers graag duurzaam beschikbaar houden voor haar organisatie en is daarom bezig met het creëren van een implementatieplan dat de duurzame inzetbaarheid van de project managers moet vergroten. Bij het opstellen van het implementatieplan laat de BAM zich adviseren door PiCompany. Dit advies mondt uit in een tool waarmee projectmanagers geïndexeerd kunnen worden op basis van hun persoonlijkheid (bijv. aan de hand van een Big 5 test), competenties en talenten (bijv. aan de hand van de Connector Ability test) en het algemene kennis- en ervaringsniveau. Het implementatieplan is erop gericht om een vergelijking te maken tussen de karakteristieken van individuele managers en het project waar hij of zij aan werkt. Het is de bedoeling dat hiermee inzichtelijk gemaakt wordt op welke punten de projectmanager competenties of kennis mist, waardoor het risico	25-11-2014	25-9-2015		€ 20.000			4-11-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201285	DI	2014	Koninklijke BAM Groep N.V.	Bunnik	NL	n.v.t.	Excellence in Project Management	TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen	11-2-2015	11-12-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201286	DI	2014	TMC Chemical B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC Chemical medewerker	Pro-Senectute (zorgorganisatie die hulstvoering en zorg biedt aan senioren met circa 500 medewerkers) vraagt subsidie aan voor een project gericht op het uitvoeren van een grondige analyse die inzichtelijk moet maken welke invloed leefstijl en stress hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. Aan welke concrete maatregelen genomen kunnen worden om beperking van de inzetbaarheid te voorkomen cq te verminderen. Wij willen objectieve informatie verzamelen en analyseren om te komen tot goed beleid, dat bijdraagt aan de kwaliteit van onze medewerkers. Wij kiezen in overleg met onze adviseurs ervoor om de korte WHO-5 wellbeing index in te zetten. Met slechts vijf vragen, uitgebreide validatie en een duidelijke correlatie tussen de score op de WHO-5 en zaken als inzetbaarheid, gezondheid en vitaliteit een instrument dat goed past binnen onze context. Medewerkers die 'slecht' scoren op de WHO-5 wellbeing index worden gestimuleerd om een verdieplingslag uit te voeren door het invullen van een uitgebreidere vragenlijst. Daarnaast achten we het van groot belang om de resultaten op verschillende niveaus te kunnen analyseren. De P-5 medewerker bestaat niet. Een 55-jarige verpleegkundige kan niet vergeleken worden met een 28-jarige schoonmaakster. P-5 wil per locatie laten analyseren: ? Het bijvoorbeeld eenzame medewerkers hun werk doen. ? VORtech is een klein bedrijf dat hoge eisen stelt aan de performance van haar medewerkers door de kritieke producten die worden geleverd aan klanten zoals Shell en Rijkswaterstaat. Het stelt hoge eisen aan de kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers om succesvol te kunnen ondernemen. Het bedrijf heeft daarom al eens een professioneleeringslag gemaakt in haar HRM beleid. Het bedrijf is toe aan het managen van talent naar performance en heeft inzicht nodig in de volgende vragen: ? Wat voor persoon is mijn medewerker in termen van talenten. ? Hoe kan ik welke talenten het beste naar boven halen en waarvoor is dit binnen VORtech van belang. ? Hoe kan ik de medewerkers het beste motiveren. ? Hoe haal ik maximaal rendement uit mijn medewerkers zodat zij leerprijwillig aan het werk kunnen zijn bij VORtech. ? Hoe kan ik mijn medewerkers stimuleren tot een langdurige groei binnen VORtech. Voorts is VORtech bedrijfsmatig in een nieuwe fase. Zij wil haar medewerkers de mogelijkheid gaan bieden te participeren als ondernemer middels certificaten en meer betrokken te zijn bij het management van VORtech door meer verantwoordelijkheid te geven. VORtech wil onderzoeken welke medewerkers op basis van hun talenten hier het meest succesvol in zullen zijn.	7-1-2015	7-11-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201287	DI	2014	Stichting Pro-Senectute	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar door goed voor jezelf te zorgen	VORtech is een klein bedrijf dat hoge eisen stelt aan de performance van haar medewerkers door de kritieke producten die worden geleverd aan klanten zoals Shell en Rijkswaterstaat. Het stelt hoge eisen aan de kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers om succesvol te kunnen ondernemen. Het bedrijf heeft daarom al eens een professioneleeringslag gemaakt in haar HRM beleid. Het bedrijf is toe aan het managen van talent naar performance en heeft inzicht nodig in de volgende vragen: ? Wat voor persoon is mijn medewerker in termen van talenten. ? Hoe kan ik welke talenten het beste naar boven halen en waarvoor is dit binnen VORtech van belang. ? Hoe kan ik de medewerkers het beste motiveren. ? Hoe haal ik maximaal rendement uit mijn medewerkers zodat zij leerprijwillig aan het werk kunnen zijn bij VORtech. ? Hoe kan ik mijn medewerkers stimuleren tot een langdurige groei binnen VORtech. Voorts is VORtech bedrijfsmatig in een nieuwe fase. Zij wil haar medewerkers de mogelijkheid gaan bieden te participeren als ondernemer middels certificaten en meer betrokken te zijn bij het management van VORtech door meer verantwoordelijkheid te geven. VORtech wil onderzoeken welke medewerkers op basis van hun talenten hier het meest succesvol in zullen zijn.	15-1-2015	15-11-2015		€ 10.000	€ 16.050	€ 7.724	€ 15.450		
2014EUSF201288	DI	2014	VORtech BV	Delft	NL	n.v.t.	Competent oud worden bij VORtech	Drinkwater produceren uit duinwater is een op de wereld unieke methode. Sinds 2009 levert Dunea aan 1,3 miljoen mensen in het westelijk deel van Zuid-Holland drinkwater dat net als 140 jaar geleden nog steeds uit duinwater wordt gemaakt. Om dit te faciliteren en het leidingwerk te onderhouden werkt Dunea met dagmonteurs (werkroosters) waar ook de wachtdienst wordt ingedeeld voor in het weekend en 7s-nachts. Omdat de gemiddelde leeftijd van de monteurs is toegenomen neemt het aantal beschikbare monteurs af omdat ze met 55 jaar uitreden uit de wachtdienst. Om planningsproblemen te voorkomen wordt deze leeftijd in de toekomst mogelijk verhoogd, verder is er ook discussie over het dagmonteur waarbij wordt gezocht naar de meest optimale afstemming tussen beschikbare en inzetbare medewerkers en het vullen van het rooster. Met name in het weekend en 7s-nachts is er een (dreigend) tekort aan monteurs. Omdat de wachtdienst essentieel onderdeel uitmaakt van de uitvoeringsorganisatie is er alles aan gelegen om dit zo	26-11-2014	26-9-2015		€ 8.024	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201289	DI	2014	Dunea N.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Dunea	Op basis van het onderzoek naar fysieke belasting wordt een plan gemaakt om een goed inzicht te krijgen in de bijdrage die de werknemer zelf kan leveren m.b.t. het inzetbaar blijven op lange termijn, en welke rol leidinggevers daarin kunnen en moeten spelen. In het Onderzoeksverslag worden dan volgende aspecten beschreven: - - - - - Intake met vastleggen beeldmateriaal knelpunten (o.a. metingen met de BodyGuard*) - - - - - Registratie (over-)belastingen (rug, schouder, nek) - - - - - Registratie vormen (over-)belastingen (piek, continue, repetitief) - - - - - Test kennis en vaardigheden veilig lichaamsgebruik van enkele medewerkers per filiaal/DC - - - - - Inventarisatie hulpmiddelen (technische ergonomie) - - - - - Conclusies - - - - - Aanbevelingen Na de inventarisatie wordt aan de hand van een plan van aanpak begeleiding gegeven aan de leidinggevers. Dit om deze mensen goed inzicht te geven in waar overbelasting plaatsvindt en hoe dit te corrigeren. Aan de hand van een naslagwerk met daarin bedrijfsspecifieke situaties, individuele coaching on the job en de beschikbaarheid van e-health instrumenten wordt de leidinggevende	28-11-2014	28-9-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Aldi Groenlo B.V.	Groenlo			Van onderzoek fysieke belasting naar preventie				€ 10.000						

2014EUSF201290	DI	2014		NL	n.v.t.	De belangrijkste redenen om dit project te starten zijn als eerste dat er door digitalisering, veranderende klantwensen en marktomstandigheden verschillende typen werkzaamheden zijn vervullen of veranderen van karakter. Om succesvol te blijven in de komende jaren met een organisatie als Schuiteman is het van belang om gezamenlijk, in dialoog met de medewerkers, naar andere manieren van werken te zoeken. Dit met als doel dat in de toekomst nog steeds werk gevonden wordt dat past bij de medewerkers van Schuiteman en waarmee ook geld verdiend kan worden, zodat de organisatie kan blijven bestaan. We willen met dit project, in dialoog met onze medewerkers, een significante verbetering in de organisatie van het werk bewerkstelligen, dit houdt onder meer in: - Een betere afstemming van het assortiment van Schuiteman en de inzetbaarheid van de medewerkers, - Betere inzetbaarheid van medewerkers bij veranderende klantvraag. - Een betere fit tussen klantbehoefte en mogelijkheden van de medewerkers, - Een betere afstemming tussen verschillende vakdisciplines, - Minder leegloop van oudere medewerkers, - Nieuwe teams en teamsamenstellingen, - Hervrederen van verantwoordelijkheden op medewerker-, team-, en afdelingsniveau, - Ander wijze van aansturen van medewerkers en teams, - Een andere manier van samenwerken tussen vakgebieden, - Een andere manier van samenwerken tussen collega's, - Een andere manier van omgaan met informatie en informatiesystemen, - Eenduidige werkwijze, (vastgestelde rollen, taken, processen), - Vastgestelde structuur voor het betrekken van markt en klant bij productontwikkeling en innovatie.	5-2-2015	5-12-2015	€ 19.750	€ 7.700	€ 15.400					
2014EUSF201291	DI	2014	Schuiteman Accountants - Adviseurs B.V.	Voorthuizen	NL	n.v.t.	Schuiteman toekomstbestendig	Somatech Industrial B.V. is gespecialiseerd in de ontwikkeling (engineering) en vervaardiging van speciale machines, in nauw overleg met de klant. Tevens ondersteunt Somatech Industriële klanten bij het verhogen van de productiviteit, door het ontwikkelen van aanpassingen en verbeteringen aan productielijnen (detaching en reparatie & onderhoud). Activiteiten op het gebied van reparatie & onderhoud (R&O) zijn de laatste jaren achtergebleven in groei, terwijl het aandeel speciaal machinebouw (OEM & klantspecifiek) sterk is gegroeid (met bijbehorende risico's). De verwachting is dat dit aandeel de komende jaren blijft groeien tot minimaal de helft van de omzet (mogelijk al dit jaar bereikt). De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter en er dient efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen Somatech Industrial B.V. leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. Daarnaast zit de kennis van Somatech Industrial B.V. voornamelijk bij de vakmensen op de vloer en in het veld. Het niet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor de organisatie. Om de medewerkers te begeleiden en ze verder te laten ontwikkelen om deze verandering te kunnen managen, is meer verantwoordelijkheid, kennis,	28-11-2014	28-9-2015	€ 9.874	€ 20.000				
2014EUSF201292	DI	2014	Somatech Industrial B.V.	Roermond	NL	n.v.t.	Samen de toekomst tegemoet	Beheerskantor Scheveningen beheert, exploiteert en verhuurt onroerende goederen in Scheveningen. Sinds 2007 richt Beheerskantor Scheveningen zich actief op de gezondheid van haar medewerkers, onder andere door het ondergaan van gezondheidskeuringen. Deze keuringen hebben geresulteerd in het feit dat ernstige ziektes onder werknemers in een vroeg stadium zijn gedetecteerd. De test heeft mogelijk het leven van een werknemer(s) gered en heeft de onderneming veel schade bespaard. Beheerskantor Scheveningen streeft nog steeds naar de situatie waarin werknemers gezond en fit op de werkvloer verschijnen. Beheerskantor Scheveningen wil om deze reden faciliteren in periodieke scans die binnen dit traject opgezet dienen te worden. Daarnaast wil beheerskantor Scheveningen klinken, uitval en het ziekteverzuim beperken door inzet van de	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF201293	DI	2014	Beheerskantor Scheveningen B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Persoonlijk gezondheidsprogramma	Gemeente Groningen heeft de afgelopen tijd gereorganiseerd. E&O grote stap is het opzetten van een nieuwe afdeling Financiële administratie. Mensen uit verschillende afdelingen van de organisatie zijn binnen deze afdeling samengevoegd. De afdeling lijkt moeite te hebben met de veranderingen. Het management is op zoek naar een manier om doelstellingen te behalen op een wijze waarbij duurzame inzetbaarheid niet in het gedrang komt. Daarom is aan Windeffect gevraagd een knelpuntenanalyse uit te voeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid van personeel. Het management van de afdeling Financiële administratie is actiever en wenst daarom ook werk te maken van de implementatie.	26-11-2014	26-9-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201295	DI	2014	Gemeente Groningen	Heerlenveen	NL	n.v.t.	Knelpuntenanalyse en gedeeltelijke implementatie	Pento ondersteunt mensen die problemen hebben op het gebied van gehoor, taal en/of spraak. Pento doet met haar ca. 283 medewerkers onderzoek, adviseert en begeleidt deze mensen en de mensen in hun omgeving. Het project met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid is erop gericht om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen, als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op gezondheid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen vullen. Het project bij Pento omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Uitvoeren van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI). Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van de projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen, opstellen van een organisatieadvies. 2. Terugkoppeling van de groepsresultaten van de MoDI aan het projectmanagement van Pento. Hierin worden adviezen toegelicht en vervolgcijfers vastgesteld. 3. Een aanvullend onderzoek voor medewerkers met een vermoedend werkvermogen of een verhoogd risico op burn-out. Dit onderzoek bestaat uit	16-12-2014	16-10-2015	€ 9.880	€ 19.760	€ 9.880	€ 19.760		
2014EUSF201296	DI	2014	Pento	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Monitor Duurzame Inzetbaarheid	Laboratoria in beweging, duurzame inzetbaarheid werknemers. De plaats van laboratoria in het veld van de gezondheidszorg is aan het veranderen. Dit heeft als consequentie dat het werk verandert, wat vraagt om flexibele inzetbare werknemers. Daarnaast moeten werknemers doorwerken tot 67 jaar. Om als laboratorium goed op de veranderende omstandigheden in te spelen wordt leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkeld. Voor het ontwikkelen van dit beleid is het nodig om meer inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, hierdoor is het laboratorium instaat om een optimale invulling te geven aan de flexibiliteit maar ook aan de persoonlijke wens van werknemers. Dit verdiepende inzicht wordt verkregen met hulp van de monitor duurzame inzetbaarheid en een health check. Om de effecten van de uitgezette interventies op de inzetbaarheid van de medewerkers te kunnen meten en monitoren, is het van belang de cyclus met vaste regmaat te	21-1-2015	21-11-2015	€ 9.804	€ 19.610	€ 6.074	€ 12.149		
2014EUSF201298	DI	2014	Laboratorium voor de Microbiologie	Hengelo	NL	n.v.t.	Laboratoria in beweging	De Twentse Energie Groep (Therna: TEG) verkoopt en distribueert zonnepanelen en LED verlichting en voorziet in advies op het gebied van duurzame alternatieven voor het gebruik van fossiele brandstoffen. Het bedrijf levert aan installateurs, bedrijven en consumenten. De installatie laat men plaatsvinden door erkende installateurs. TEG is een jonge organisatie welke 2 jaar geleden is opgericht maar in de komende jaren verder wil gaan groeien. Op dit moment is er weinig tot geen structuur in de organisatie. De medewerkers hebben geen duidelijke taakverdeling en doen alle werkzaamheden zoals inkoop, verkoop, planning, administratie, logistiek, marketing, etc. Dit zorgt in de interne organisatie voor problematiek en de kans op fouten is aanzienlijk. Dit heeft daarnaast ook een groot effect op de werkdruk, stress en beheersbaarheid bij de werknemers. Men heeft continue het idee achter de feiten aan te lopen en niet de kansen te kunnen benutten die zich voordoen in de markt. Hierdoor is de effectiviteit en efficiency niet optimaal. Het gevoel niet effectief en efficiënt te werken creëert onrust bij de medewerkers. De kwaliteit van de communicatie intern vermindert hetgeen ook impact heeft op de relatie met klanten en prospects.	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 10.000		€ 20.000		
			Twentse Energie Groep B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Het in dialoog structureren van de interne organis			€ 10.000						

2014EUSF201300	DI	2014			NL	n.v.t.		Aanleiding: Wiegerinck & Zn. V.O.F. bestaat sinds 1887. Het bedrijf is met zijn tijd meegegaan, maar vindt het Bos gezien tegenvalende ondernemingsresultaten - weer tijd om knelpunten te inventariseren en kansen te onderzoeken. Gekezen is om via kwaliteitsdenken te onderzoeken in welke fase het bedrijf zich bevindt met betrekking tot de inzetbaarheid van haar medewerkers. Activiteiten: Employability Scan: Bij zowel de directie als bij de medewerkers onderzoeken in welke fase de organisatie zich bevindt en de inzetbaarheid van de medewerkers inzichtelijk maken. Doelstellingen: #Analyse van de huidige situatie en acties opzetten om de ondernemer en zijn medewerkers naar een volgende fase te begeleiden, indien haalbaar en realistisch. #Zicht in de belangrijkste aandachts- en actiepunten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen of te waarborgen.	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201301	DI	2014	L.W. Wiegerinck en Zn. V.O.F.	Goor	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid door kwaliteitsdenken	Onderhavig project richt zich op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van GC Biotech. GC Biotech is een bedrijf dat automatiseringsoplossingen binnen het Life Science onderzoek biedt. Daarnaast is GC Biotech een bedrijf met jonge medewerkers in dienst. De afgelopen jaren kampt GC Biotech met een aantal zaken. Zo kent het bedrijf een hoog personeelsverloop binnen de organisatie. Mede doordat het bedrijf klein is, levert het wegvalten van personeel direct problemen op. Bovendien draagt vroegtijdig vertrek van medewerkers niet bij aan een stabiele en positieve uitstraling van het bedrijf. Naast een hoog personeelsverloop neemt ook de betrokkenheid bij de medewerkers af. Omdat GC Biotech een kleine organisatie is zijn er niet altijd voldoende mogelijkheden. Doordat medewerkers niet voldoende worden uitgedaagd binnen hun huidige functie zal hun betrokkenheid, maar ook hun mentale gezondheid afnemen. Tot slot zijn er binnen het bedrijf veel medewerkers met jonge kinderen of een kindervens.	10-12-2014	10-10-2015	€ 21.960	€ 8.510	€ 17.020			
2014EUSF201302	DI	2014	GC Biotech B.V.	Druuten	NL	n.v.t.	Verhogen Duurzame inzetbaarheid GC Biotech	BOREG ZALM B.V. bevindt zich aan de vooravond van een nieuwe fase. Noodgedwongen weliswaar. Nadat het bedrijf ruim 2 jaar geleden is overgenomen is de kennis, die zich bij de toenmalige eigenaren bevond, verdwenen. De huidige personele bezetting is niet in staat om het bedrijf sturing met continuïteit en/of vernieuwing te geven. Men wil een traject starten met daarin een organisatiescan (duurzame inzetbaarheid). Gevolgd door een traject gericht op het bevorderen van gezond en veilig werken. Bijvoorbeeld de fysieke belasting is erg hoog, daarnaast zal er gericht op de leeftijd advies worden gegeven. Verder wil men de leercultuur bevorderen. De werknemers hebben zonder enige vooropleiding en kennis het bedrijf, waarin specifieke kennis vereist is, voortgezet. Dit is te merken aan de kwaliteit van het eindproduct, de stand en oriënting van het bedrijf en de zeer matige relatie met organisaties als de NVA. In kaart moet worden gebracht wat er aan kennis nodig is en hoe er van elkaar geleerd kan worden. Dit gebeurt tot	3-3-2015	3-1-2016	€ 20.000			10-5-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201303	DI	2014	Boreg zalm BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Boreg zalm duurzaam verduurzamen	Wij willen graag weten op de volgende door het ESF gemaakte thema's: #Bedrijfs- of organisatiescan #Kansen organisatie van het werk #flexibele werkcultuur Technische is de afgelopen jaren behoorlijk gegroeid. Door de dip door de economische crisis is het bedrijf de afgelopen tijd wat gekrompen. Technisch heeft de overtuiging dat we aan de vooravond staan van een verdere groei. Hiervoor willen we de organisatie vast inrichten. De volgende stap is Technische vitaler laten worden; een solide organisatorische basis realiseren. De medewerkers vitaler te laten worden. Een goed management team neerzetten. Goede managers op de diverse vestigingen ontwikkelen. Voor een iedereen duidelijk maken wat de verwachtingen zijn en welke hulp men kan krijgen om deze verwachtingen te ondersteunen. Concreet bedoelen we hier dat we de organisatie zo transformeren dat de medewerkers op die wijze uitvoering kunnen geven aan hun werk op een manier die bij hen past. De bedrijfscultuur dient zo te worden dat alle medewerkers tot hun recht komen; dat ze voornamelijk die activiteiten kunnen uitvoeren die bij hen horen. De mensen een spiegel voorhouden. Wat gaan we doen? 1. Globale omschrijving van het bedrijf 2. Globale beschrijving van de probleemstelling 3. Globale beschrijving van de oplossing, bijvoorbeeld: a. Kwaliteiten en persoonlijkheden keyspelers inventariseren b. Rol van het management gezamenlijk bespreken; wat gaat goed, wat kan beter?	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201304	DI	2014	Techvisie Personeelsdiensten Centraal B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Techvisie naar meer vitaliteit	Het herinrichten van de organisatie en bedrijfsprocessen van AF-X Systems om de productiviteit van de organisatie te verbeteren en de betrokkenheid te vergroten met als uitgangspunt een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	20-11-2014	20-9-2015	€ 16.000	€ 6.450	€ 12.900			
2014EUSF201305	DI	2014	AF-X Systems	Amsterdam	NL	n.v.t.	AF-X Systems vitaal	Flowserve B.V. (hierna Flowserve) is wereldwijd één van de belangrijkste producenten op het gebied van vloeistof- en gasbeheersing en heeft zich gespecialiseerd in het vervaardigen van centrifugaal pompen, mechanische aandrijvingen en siskiters voor de olie- en gasindustrie, chemische industrie, kerncentrales en ander industrieën. Vanwege de voortschrijdende ontwikkelingen in de techniek, is het van belang dat het niveau van de medewerkers omhoog gaat. Gestart wordt met het in kaart brengen van de kennis, vaardigheden en gedrag (0-meting). Duidelijk moet worden wat de ontwikkelbaarheid per medewerker is en wat de bereidheid is om zich te ontwikkelen. Dit wordt gedaan door het opstellen van een ervaringsportfolio op basis waarvan het huidige niveau wordt bepaald. Vervolgens wordt de ontwikkelbaarheid gemeten (tot op welk niveau kan iemand functioneren?). In een loopbaangesprek zal komen vast te staan: hoe staat de medewerker er zelf in, wat zijn/haar eigen toekomstbeelden, wat de wensen zijn en wat mogelijke belemmeringen zijn. Tussentijds zal de deelnemer zelf het portfolio vullen en de klaargezette testen maken. De adviseur bespreekt dit met de kandidaat en stelt het rapport op. Daarna wordt er feedback aan de medewerker gevraagd hetgeen verwerkt zal worden. Per medewerker is er een startdocument met daarin de huidige situatie.	26-11-2014	26-9-2015	€ 8.000	€ 20.000				
2014EUSF201306	DI	2014	Flowserve B.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	Vakman Nieuwe Stijl	Stichting Humanitas werkt aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De huidige, gemiddelde leeftijd van de medewerkers is circa vijftig jaar. De medewerkers van Stichting Humanitas zijn als zeer betrokken te typeren, en willen zichzelf daardoor nog wat langer meegevoelen. Tijdens de laatste medewerkersraadpleging afgelopen voorjaar bleek dat de balans tussen werk en privé een belangrijke rol speelt, mede doordat de manier van werken (s) veranderd. Het is voor veel medewerkers een uitdaging een goede balans te hanteren. Het thema Balans staat dan ook centraal in dit project. Het is belangrijk diverse lagen binnen de organisatie te betrekken om draagvlak en ambassadeurs (op de werkvloer) te creëren. Binnen dit project wordt een pilot ingezet met bijbehorende evaluatie. Maximaal 50 collega's bestaande uit medewerkers en leidinggevenden, kunnen deelnemen. Programma Stichting Humanitas a. Inventarisatie bestaande middelen, centrale kennisgeving en uitnodiging tot deelname b. persoonlijke intake voor deelnemers inclusief coachgesprekken en workshops c. groepsrapport, evaluatie en advies	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000			
			Stichting Humanitas	Rotterdam			Stichting Humanitas Duurzaam Inzetbaar				€ 10.000					

2014EUSF201307	DI	2014			NL	n.v.t.		<p>Eind 2015 verhuist de gemeente Loon op Zand naar nieuwe huisvesting. In de nieuwe huisvesting wordt zo flexibel en tijd- werkplekafhankelijk mogelijk geweest. Dat kan alleen wanneer er een vleektoezie digitale situatie is gerealiseerd. Die situatie dient zodanig te zijn dat de gemeentelijke organisatie volledig digitaal en zaakgericht kan werken. Allemaal digitaal is daarbij het motto.</p> <p>In de I-visie is beschreven hoe de gemeente loon op Zand ontdaan wordt van zo veel mogelijk papier, de digitale werk&#208; en archiefomgeving ingericht wordt en hoe medewerkers digitaal kunnen gaan werken. De toekomstvisie met betrekking tot DIV is beschreven in de DIV&#208;visie 2014-2018.</p> <p>Beide visiedocumenten zijn kaderstellend voor het project Digitalisering. Het project is onderverdeeld in drie deelprojecten: Papier Hier, Allemaal Digitaal en Van DIV naar DIM.</p> <p>Papier Hier Alle initiatieven die betrekking hebben op het terugdringen van het papier zijn ondergebracht in het deelproject ?Papier Hier?. Het deelproject ?Papier Hier? heeft een aantal doelstellingen. &#208;in van die doelstellingen is het ?verhuisklaar? maken van de organisatie.</p> <p>Allemaal Digitaal Alle initiatieven die betrekking hebben op het inrichten van digitaal en zaakgericht werken zijn ondergebracht in het deelproject ?Allemaal Digitaal?. Het deelproject ?Allemaal Digitaal? heeft een aantal doelstellingen. Een van die doelstellingen is het moeilijk maken om op een effici&#208;nte wijze digitaal en</p>	17-1-2015	17-11-2015			€ 20.000		€ 0		
2014EUSF201310	DI	2014	Gemeente Loon op Zand	Kaathuvel	NL	n.v.t.	Digitalisering	<p>In het kader van het project "Operatie Domino", dat de totale procesoptimalisatie doericht, zijn een aantal deelprojecten geformuleerd. Naar schatting zal minimaal 50% van de aandacht binnen het gehele project uitgaan naar de dialoog met de werkvloer over de nieuwe werkmethode. Het deelproject waarvoor de subsidie wordt aangevraagd betreft het gedeelte waarbij eerder verworven (logische- en proces technische) kennis door onderzoek en analyse, nu gedeeld gaat worden met de werkvloer. Er gaan dus een aantal zaken veranderen.</p> <p>Omdat er veel diversiteit bestaat tussen de teams, worden per team een daagelijkse "Performance Dialog" introduceert. Door het advies en de ondersteuning van de extern adviseur, worden hierdoor tegelijk meerdere ("sociale") processen geharmoniseerd. Binnen deze Dialogs hebben de werknemers zelf een actieve rol en wordt telkens de voorang van de ingezette acties besproken en weer nieuwe acties uitgezet. Werknemers leren van elkaar, reflecteren constant op de situatie waarin ze werken en komen zelf met verbetervoorstellen.</p>	28-11-2014	28-9-2015		€ 10.000	€ 20.000		7-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201311	DI	2014	SSC Repair Services BV	Arnhem	NL	n.v.t.	Operatie Domino	<p>Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie.</p> <p>Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten.</p> <p>Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten.</p> <p>Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefsituatie; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;</p>	26-2-2015	26-12-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 7.015	€ 14.030		
2014EUSF201312	DI	2014	Sappi Netherlands BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	<p>Arvalis BV is een agrarisch adviesbedrijf dat met 50 medewerkers en 4 Limburgse vestigingen allerlei soorten advies verzorgt voor boeren en tuinders. Op basis van strategisch gedachtegoed, wil Arvalis BV op korte termijn door middel van een ontwikkelingsstraject toewerken naar een meer rendementvolle en slagvaardige organisatie (structuur en cultuur) waarbij wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Arvalis BV wil hierbij (voor zover) mogelijk alle junior, medior en senior medewerkers actief betrekken (door onderzoek, analyses, metingen, bijeenkomsten en interviews) zodat zij voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn en een bijdrage leveren aan het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen binnen en buiten Arvalis BV. Om dit te kunnen bereiken zullen leidinggevend en medewerkers samen aanpassen en verbeteringen in de organisatie van het werk dienen aan te brengen. De medewerkers van Arvalis BV worden hiervoor ondersteund door de organisatie van het werk.</p>	29-11-2014	29-9-2015		€ 10.000	€ 18.300	€ 9.150	€ 18.300		
2014EUSF201313	DI	2014	Arvalis BV	Roermond	NL	n.v.t.	Ontwikkelingsstraject Arvalis BV	<p>TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondersteunende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercurve voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen</p>	11-2-2015	11-12-2015		€ 9.150	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF201314	DI	2014	TMC Physics West B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC Physics West medewerker	<p>Ordina is de grootste onafhankelijke dienstverlener op het gebied van consulting, solutions en ICT in de Benelux. Ordina richt zich op de financiële sector, overheid, zorg en een aantal specifieke segmenten binnen de industriemarkt. Met ruim 2900 medewerkers in dienst zet Ordina zich dagelijks in voor een betere digitale wereld.</p> <p>Ordina Nederland wil met een programma ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid haar medewerkers in beweging brengen en de medewerkersbetrokkenheid vergroten. Bovendien dienen de medewerkers beter te leren omgaan met de steeds sneller veranderende werkomgeving binnen de ICT en de gewijzigde skills set die daarvoor nodig is; het snel en wendbaar inzetten van de eigen expertise (T-shaped professional), proactief handelen en communiceren.</p> <p>Om tot een maatwerk programma te komen, wil Ordina een adviestraject ingaan met Health en Performance organisatie Lifeguard. In dit adviestraject zal worden onderzocht hoe het programma verankerd kan worden in de bedrijfsvoering en in de bedrijfscultuur. Hiervoor laten we een aantal mensen.</p>	20-12-2014	20-10-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 9.450	€ 18.900		
2014EUSF201315	DI	2014	Ordina Nederland B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Adviestraject Energizing Ordina	<p>Evers Installatie B.V. (hierna: Ei) verzorgt aanleg van CV-installaties, gas, water zonnepanelen, sanitair en natuurlijk het onderhoud hiervan. Het bedrijf bestaat inmiddels 35 jaar en is opgericht door Harry Evers, vader van de huidige eigenaar, Marcel Evers. In de afgelopen jaren is de bouwsector natuurlijk in een enorme recessie gekomen en daarnaast heeft de klant zich ook ontwikkeld. Klanten zijn kritischer en tevens moet het installatiewerk goedkoper. Deze factoren dwingen Ei er toe zich aan te passen aan wat klanten vragen. Ei heeft gemerkt dat de interne medewerkers hier op dit moment niet aan kunnen voldoen. Het is noodzakelijk om in kaart te brengen welke benodigde structuur of benodigde cultuur noodzakelijk is om deze doelstellingen te realiseren. Cruciaal hierin is de vraag of de huidige medewerkers van Ei de gewenste competenties hebben en prestaties kunnen leveren die afgeleid zijn van de positie die Ei vanuit haar strategie wil innemen.</p> <p>Men gaat een externe adviseur inhuren om te kijken naar in hoeverre de medewerkers van Ei duurzaam inzetbaar zijn in de toekomst. Ei wil continu</p>	26-11-2014	26-9-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Evers Installatie B.V.	Dalfsen	NL	n.v.t.	Evers Installatie op zoek naar de Duurzame Werknem					€ 10.000					

2014EUSF201316	DI	2014		NL	n.v.t.	Onderneming ACB BV Aaliens Constructiebedrijf ACB B.V. (hierna: ACB) verricht als leverancier van transportsystemen vele producten en diensten voor ondernemers in de landbouw en de maakindustrie. ACB vervaardigt innovatieve klantspecifieke producten en installaties op basis van haar brede technische kennis in combinatie met haar jarenlange ervaring in transport- en doseringssystemen voor de landbouw en maakindustrie. De ontwikkelde transport- en doseringssystemen vinden hun toepassing in de agrarische-, de chemische-, de plastic verwerkende- en de voedingsmiddelenindustrie. Organisatie ACB ACB heeft een duidelijke organisatiestructuur waarin de verschillende afdelingen hun specifieke verantwoordelijkheden en taken toebedeeld hebben gekregen: Directie; bestaande uit het management team en directeuren. Middenkader; bestaande uit personeelszaken, financiën, ICT en facilitaire zaken. Uitvoerend kader; bestaande uit inkoop, productie en verkoop. Aanleiding ESF-project In de dagelijkse bedrijfsvoering van ACB worden door de verschillende afdelingen diverse programma's en applicaties gebruikt ter ondersteuning van	3-3-2015	3-1-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			B.V. Aaltens Constructiebedrijf ACB	Nijmegen		ACB twee punt nul			€ 10.000					
2014EUSF201317	DI	2014		NL	n.v.t.	In 2010 is aangetoond (Stemmers, 2010) dat Mentale veerkracht een krachtige voorspeller is van Duurzame inzetbaarheid. In 2013 is een nulmeting Mentale veerkracht binnen Margolin uitgevoerd. Hierbij bleek dat Mentale veerkracht Energiebronnen in het werk versterkt en Stressoren in het werk bufferd. Deze twee uitkomsten maken het aannemelijk dat het verhogen van Mentale veerkracht door middel van innovatieve Mentale veerkracht interventies de duurzame inzetbaarheid van medewerkers significant gaat verbeteren. Mentale veerkracht is te beschouwen als een kenmerk van een medewerker, een persoon zelf. En het gaat daarbij over de vraag: in welke mate een persoon in staat is om verandering in het werk te herkennen, de eigen reactie op te merken, te reflecteren en een nieuwe manier van benaderen uit te proberen. Interessant is de vraag of het mogelijk is om ook in het vorm geven van loopbanen, dus veranderingen in de tijd en op langere termijn, deze wendbaarheid te ontwikkelen en op deze manier de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Daarnaast blijkt uit een recent verschenen rapport van het RIVM	30-1-2015	30-11-2015	€ 15.336	€ 7.577	€ 15.154			
			Margolin	Utrecht		Effectieve mentale veerkracht binnen loopbaancoach			€ 7.668					
2014EUSF201318	DI	2014		NL	n.v.t.	Het is een algemene doelstelling van Morgenspraak Telecom om een veilige en gezonde werkplaats te faciliteren voor haar medewerkers. Niet alleen voor vandaag, maar ook voor morgen en verder in de toekomst. Geheel in het verlengde van deze doelstelling ligt het project in het kader van de Duurzame inzetbaarheid. Door dit project vorm te geven worden de medewerkers en de organisatie als geheel gestimuleerd om langer gezond en veilig door te werken. Het belang hiervan wordt door zowel medewerkers als leidinggevenden gezien en er wordt in samenspraak een project vorm gegeven om dat aspect te bevorderen door structureel in het beleid van de organisatie een plek te geven. Er wordt begonnen om de huidige situatie in kaart te brengen door middel van een bedrijfs- en organisatiecan. Het heeft de functie als nulmeting voor de hele organisatie, maar ook op individueel niveau bij de medewerkers zelf. Hoe kijken zij nu tegen het onderwerp duurzame inzetbaarheid aan en in welke mate houdt het hen daadwerkelijk bezig in het dagelijkse leven. Vanuit de scan	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000					
			Morgenspraak Telecom B.V.	Rotterdam		Werken aan morgen			€ 10.000					
2014EUSF201319	DI	2014		NL	n.v.t.	Stegeman is onderdeel van de Campofrio Food Group (CFG). CFG heeft als visie de meest competitieve bedrijf met de beste leaanstandaarden van de vleesindustrie te willen zijn. Zij wil dit realiseren door het verbeteren van de operatie door het implementeren van duurzame lean methodologie. Zij gaat daarbij het 365 MEB programma uitvoeren, dat de beste onderdelen combineert van Total Production Maintenance, Lean Manufacturing en Six Sigma. Doelen zijn: consistente verbetering stap voor stap, lange termijn visie, cultuurverandering (duurzaam), continue verbeter mentaliteit, en medewerking van iedereen binnen het bedrijf. Om het maximale uit het 365 MEB programma te halen moet de organisatie worden gecoacht op competenties en gedrag (leiderschap, communicatie, change management, people management, team ontwikkeling en conflict management en de juiste organisatiestructuur. Om dit traject te realiseren maakt Stegeman gebruik van de deskundigheid van een extern bureau, Solving Efeso, een top management adviesbureau. Het adviesbureau gaat zich in 2015 voornamelijk richten op het	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000				2-9-2015	Ingetrokken na verlening
			Stegeman C.V.	Nijmegen		Stegeman - World Class Operations Management			€ 10.000					
2014EUSF201320	DI	2014		NL	n.v.t.	Bronwaterzuivering en Verkoop B.V. voorziet voor de toekomst dat het belangrijk wordt om watermanagement te voeren in de markt. Bronwaterzuivering en Verkoop B.V. wil hiertoe zowel servicegerichte teamplayers als zelfstandig opererende vakspecialisten in dienst hebben, die nu en in de toekomst capabel en voldoende toegerust zijn. De medewerkers moeten zoveel als mogelijk worden ingezet op hun capaciteiten en voldoende ontwikkelingsmogelijkheden hebben om duurzaam aan het werk te blijven. Om deze reden wil Bronwater Zuivering en Verkoop een specialist inhuren om instrumenten aan te reiken en te implementeren in het kader van duurzame inzetbaarheid. Deze instrumenten zullen zijn: a) Beoordelings-/functionerings gesprekken - Ontwikkelen en implementeren van een beleid van beoordelings/functioneringsgesprekken waarin taakstellende doelstellingen worden geformuleerd en inzicht wordt gegeven in de mate waarin de medewerker voldoet/past aan de vastgestelde functie- en opleidingseisen. b) Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) - Ontwikkelen van een op de werkzaamheden afgestemd PMO in samenwerking met de bedrijfsarts. Het PMO bestaat uit een medisch deel en een functiegericht deel. c) Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) - Ontwikkelen en uitvoeren van een MTO. Dit betekent het ontwikkelen van een geanonimiseerde vragenlijst gericht op de specifieke bedrijfs situatie en welke voldoet aan de ISO	11-3-2015	11-1-2016	€ 20.000				22-1-2016	Ingetrokken na verlening
			Bronwater Zuivering - Verkoop BV	Marum		Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Bronwater Zuiv			€ 10.000					
2014EUSF201321	DI	2014		NL	n.v.t.	Dolmans Landscaping Noord is gevestigd in Beilen en maakt onderdeel uit van de Dolmans Landscaping Group. Deze groep bedrijven is landelijk actief op het gebied van groenonderhoud. De vestiging in Beilen is gebaseerd op een samenwerking met het WSW-organisatie Alescon uit Assen. Circa 140 medewerkers worden in deze samenwerkingsconstructie permanent gedetacheerd bij Dolmans Landscaping Noord. De eigen organisatie omvat circa 25-30 medewerkers. In het groenonderhoud beginnen steeds vaker eisen te gelden ten aanzien van social return. Bij aanbestedingen wordt vaker eisen dat een gedeelte van de medewerkers die werkt op het project een kwetsbare arbeidsmarktpositie heeft. In de praktijk blijkt dit de positie van de eigen medewerkers te verzwakken. Dolmans Landscaping Noord BV neemt zich voor met dit project een analyse te maken van de oorzaken hiervan en vraagt advies over mogelijke	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Dolmans Landscaping Noord BV	Heerenveen		effect op social return			€ 10.000					
2014EUSF201322	DI	2014		NL	n.v.t.	Betrokken, gemotiveerde, vitale en vakkundige medewerkers maken het verschil in onze markt. Het ontwikkelen van medewerkers is daarmee een basisvoorwaarde voor succes. Aandacht voor medewerkers, zowel professioneel als persoonlijk, creëert bindingen met ons en zal leiden tot een hogere tevredenheid en betrokkenheid. Elke betrokken medewerker is een ambassadeur, wat leidt tot productiviteit en klanttevredenheid. Gezond en veilig werken staat voorop! Deze visie heeft Visschedijk gebracht tot het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid. De huidige vertuimelers geven aan dat intensivering van het vitaliteitsbeleid nodig is. Aangevoeld is dat ouderen veelal verzuim door dynamische en statische klachten en jongeren door algehele beperkingen of sociaal en persoonlijk functioneren. Beide groepen medewerkers zijn bij Visschedijk in dienst. Voor het mede invulling geven aan het vitaliteitsbeleid wil Visschedijk een extern bureau inschakelen. Onder de noemer 'Het Visschedijk Duurzaam Vitaal	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Visschedijk Schoonmaak	Hengelo		Visschedijk Duurzaam Vitaal Programma			€ 10.000					

2014EUSF201323	DI	2014			NL	n.v.t.		Hutten produceert sinds 1935 maatwerk project meubelen voor professionele toepassing. In Nederland zijn we marktleider, ons marktgebied is Europa. Van unieke eenmalige projecten tot het beheer van de richting van franchise-filialen: in alle situaties worden de meubels compleet afgestemd op ruimte en huisstijl. Hutten heeft in principe 3 groepen afnemers: dealers, (binnenhuis)architecten en (restaurant)ketens. Van oorsprong zijn de dealers de afnemers van Hutten, echter staat die markt sinds de crisis enorm onder druk. Dit geldt ook voor de architecten die in een onder druk staande markt een steeds grotere keuze van leveranciers en producten hebben. De ketens zijn een relatief jonge markt voor Hutten, in deze markt zit groeipotentie. Echter vraagt deze markt een heel andere wijze van benadering en stelt het een ander eisenpakket aan de producten dan de gebruikelijke markten. Voordiel van deze markt is dat de producten in relatief grote series geproduceerd dienen te worden, wat een positief effect heeft op de marge. De druk uit de markt geeft een behoorlijke werkdruk op de medewerkers van Hutten. De lang bekende markten werken door de crisis op andere wijze dan voorheen, waardoor een andere continu veranderende manier van acquisitie moet worden bedacht. De markt van de ketens hebben weer een totaal andere manier van benadering, wat zijn weerslag heeft op de medewerkers aan de voorkant bij klanten.	29-11-2014	29-9-2015		€ 20.000	€ 6.750	€ 13.500			
			Hutten BV	Tilburg			Focus on 2020				€ 10.000						
2014EUSF201324	DI	2014			NL	n.v.t.		Almeer Plant is het tuincentrum van Almere en omstreken. Men verkoopt een divers pallet aan producten, variërend van tuinplanten tot barbecues en tuinmeubelen. Dit tracht men te doen met in totaal 45 medewerkers, in vergelijking met 2 jaar geleden is de organisatiestructuur enorm veranderd. Almeer plant was destijds gevestigd op een andere, oudere locatie. Alhoewel op deze locatie alles ook niet even efficiënt ging, er was wel een duidelijke organisatiecultuur aanwezig en het verloop van medewerkers was laag. Doordat er een nieuwe hypermoderne vestiging is geopend is de organisatie ook toegenomen van 20 naar 45 medewerkers. Men is nu 2 jaar bezig op de nieuwe locatie en constateert dat het verloop van medewerkers enorm is toegenomen. De bedrijfscultuur die men kende in de oude locatie is geheel verdwenen wat ten koste gaat van de betrokkenheid van medewerkers. Hier moet een omkeerpunt bereikt worden. Medewerkers moeten weer duurzaam inzetbaar zijn. Almeer Plant wil dat haar medewerkers gemotiveerd en productief aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.	27-11-2014	27-9-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Almeer Plant B.V.	Almere			Almeer Plant laat de medewerkers weer bloeien				€ 10.000						
2014EUSF201325	DI	2014			NL	n.v.t.		Triada is een middelgrote woningcorporatie waar op dit moment 83 mensen dagelijks aan het werk zijn om een goede dienstverlening te leveren. Doormiddel van het aanbieden van een Preventief Medisch Onderzoek willen wij onze medewerkers duurzaam inzetbaar houden. Uit ervaring weten wij hoe belangrijk het is dat de mensen gezond zijn en met plezier werken. Wij willen daarom actief aan de slag met een adviesbureau waarbij de personeelsleden zich nog bewuster zijn van de risico's die zij lopen en hoe zij daarin zelfstandig inzicht verwerven kunnen. Door de inzet van het instrument PMO krijgt zowel het management als het personeel inzicht in de gezondheid en vitaliteit en de gezondheidsrisico's op de werkvloer. Het werk van onze mensen is divers en kent verschillende risico's met gezondheid. Op dit moment heeft Triada een relatief laag ziekteverzuim, daar is zij erg trots op en dat willen we graag behouden. Het is daarom erg belangrijk dat de PMO tevens handvatten biedt om preventief het beleid aan te kunnen scherpen.	15-1-2015	15-11-2015		€ 15.510			26-2-2016	Ingetrokken na verlies	
			Triada	Heerde			Gezond Triada				€ 7.754						
2014EUSF201326	DI	2014			NL	n.v.t.		Stichting Intorno houdt zich bezig met opera en muziektheater in de breedste zin des woords. Intorno richt zich daarbij op jonge kinderen (peuters) en volwassenen. Intorno onderhoudt zowel bestuurslijst als uitvoerend een zeer nauwe band met het Rotterdams Jongenskoor, RJK. Gestreefd wordt naar een personele unie op korte termijn. Daarnaast behartigt Intorno maatschappelijk-educatieve projecten. In die hoedanigheid exploiteert Intorno het podiumschip Fighter als leerwerkproject voor voortijdig schoolverlaters. Intorno wil deze ESF-middelen benutten om de organisatie van het werk aanpassen om duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te verzekeren. Dit betreft met name de marketing-B2B van de operata: zie onderstaand. Op dit moment worden kantoorruimtes van/door Intorno onvoldoende gestructureerd/structureel behartigd. Daardoor laat Intorno belangrijke kansen liggen. Dit betreft met name de communicatie met bedrijven en instellingen (business-to-business, B2B). Maar in mindere mate geldt dit ook eindgebruikers/ consumenten (business-to-consumer, B2C). Verduurzaming van de voorliggende werkgelegenheid in de culturele sector op langere termijn komt met dit project een belangrijke en	17-2-2015	17-12-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 0			
			Stichting Intorno Ensemble	Schiedam			Nieuwe markten op met bestaande producties				€ 10.000						
2014EUSF201327	DI	2014			NL	n.v.t.		Royal Hoi sema Labels (RHL) is produceert niet-zefflievende papieren labels en inserts. Met haar jarenlange kennis en ervaring drukt RHL voor grote producenten. De afgelopen jaren wordt RHL geconfronteerd met kortere levertijden, kleinere oplages en eroderende marges. Er worden andere en hogere eisen gesteld aan mens en materiaal. Om blijvend competitief in de markt te kunnen opereren zullen er nieuwe werkmethoden moeten worden ontwikkeld. De directie wil middels dit project haar medewerkers in staat stellen om continu verbetering aan te brengen in het productieproces en verbeteren onderdeel te laten worden van het dagelijks handelen. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directie schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van aan aanpak die medewerkers actief betrekt bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. De extern adviseur ontwikkelt deze aanpak (zie onderdeel 4 voor aanpak op hoofdlijnen) waarna deze wordt geïmplementeerd. RHL heeft een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd. Door middel van de maatregelen die in project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers in staat worden gesteld om gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten te (leren) bedenken. ? Fouten in het productieproces; ? Omstelproblemen; ? Inefficiency door overbodige processtappen;	20-11-2014	20-9-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Royal Hoi sema Labels	Groningen			Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v				€ 10.000						
2014EUSF201328	DI	2014			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Extra is een ambachtelijk crossmedia bureau dat concepten realiseert voor interactie tussen merken en mensen. Wij hebben een reorganisatie achter de rug en zijn volop in beweging om onze organisatie opnieuw vorm te geven. Bureau Negenig/ten heeft ons v&E-vr de reorganisatie al een keer eerder ondersteund in het definiëren van onze droom en visie, het beschrijven van rollen en het opstellen van competentieprofielen. Dit is ons zeer goed bevallen. Door vele veranderingen heeft Extra na de reorganisatie behoefte om dit traject nogmaals te doorlopen. Ons vraagstuk kenmerkt zich door vragen als: Hoe staan we er op dit moment voor, hoe creëren we een leercultuur en hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Wij willen graag extra aandacht schenken aan het coachen van onze medewerkers in hun vakgebied en het behalen van organisatie- en individuele doelstellingen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie	14-1-2015	14-11-2015		€ 20.000	€ 7.762	€ 0			
			Exetra Interactive B.V.	Nijmegen			Werken vanuit de kern bij Exetra				€ 10.000						

2014EUSF201329	DI	2014			NL	n.v.t.		In de pilot gaan 21 medewerkers en 1 leidinggevende aan de slag met de 'Reercultuur'. De proeftuin I&M is een afgebakend en overzichtelijk project waarin het leerproces centraal staat om tot een optimaal resultaat te komen. De proeftuin I&M bestaat uit de volgende onderdelen: - Richting bepalen en inventarisatie In deze fase vindt afstemming plaats met de doelen van de organisatie, de reeds bestaande middelen en activiteiten en de keuze voor de proeftuin-deelnemers. - Inrichten leermonitor Deelnemers worden gedurende de proeftuin ondersteund door een online leermonitor, waar ze met behulp van scan (bv inzetbaarheidsscans), doelen, actieplannen, beschikbaar stellen van het leeraanbod, opdrachten etc aan de slag gaan. De leermonitor levert eveneens de groepsinformatie op om de effecten en leerervaringen van de proeftuin te verzamelen. - Programma voor de deelnemers Deelnemers volgen een programma van circa 6 maanden, de inzetbaarheidsroute. Deze inzetbaarheidsroute bestaat uit een gecombineerde aanpak met groepsbijeenkomsten, individuele gesprekken en interventies ondersteund door een leermonitor. Na de startbijeenkomst aan deelnemers Door de veranderende marktomstandigheden en door recente ontwikkelingen in het bedrijf, is er de noodzaak om de personele organisatie te versterken. Hiertoe zijn wij voornemens Koenen en Co een organisatiecan te laten uitvoeren: IPROEF HR. IPROEF HR moet ons inzicht geven in verbeterpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart te brengen. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat zes dimensies ten grondslag liggen aan het succes van iedere organisatie: strategie, management, personeel, processen, financiën, en innovatie. Een goede balans en aansluiting tussen deze dimensies is hierbij cruciaal. IPROEF HR zoomt in op de dimensie personeel. Aan de hand van de overige vijf dimensies worden alle aspecten van personeelsbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht. 1) Strategie: is het HR beleid van de organisatie er op gericht de strategische doelstellingen van de organisatie te versterken/ondersteunen middels gebruikmaking van meerdere instrumenten? 2) Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting?	22-1-2015	22-11-2015	€ 15.000	€ 7.500	€ 17.550				
2014EUSF201333	DI	2014	Inmarsat Solutions B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Inmarsat Proeftuin I-M	Door de veranderende marktomstandigheden en door recente ontwikkelingen in het bedrijf, is er de noodzaak om de personele organisatie te versterken. Hiertoe zijn wij voornemens Koenen en Co een organisatiecan te laten uitvoeren: IPROEF HR. IPROEF HR moet ons inzicht geven in verbeterpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart te brengen. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat zes dimensies ten grondslag liggen aan het succes van iedere organisatie: strategie, management, personeel, processen, financiën, en innovatie. Een goede balans en aansluiting tussen deze dimensies is hierbij cruciaal. IPROEF HR zoomt in op de dimensie personeel. Aan de hand van de overige vijf dimensies worden alle aspecten van personeelsbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht. 1) Strategie: is het HR beleid van de organisatie er op gericht de strategische doelstellingen van de organisatie te versterken/ondersteunen middels gebruikmaking van meerdere instrumenten? 2) Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting?	6-1-2015	6-11-2015	€ 7.500	€ 20.000		18-2-2016	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF201330	DI	2014	Jureco Equipment BV	Meppel	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	Vleesbedrijf Bolscher BV is een vleesverwerkend bedrijf dat is ontstaan uit een slagerij en door een sterke groei tot een belangrijke speler in de regio Twente is geworden. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is vrij hoog, dit heeft alles te maken met de slagers die er vanaf indiensttreding zijn blijven werken. Bovendien is Bolscher een bedrijf dat specialiseerde vleesproducten verwerkt, hiervoor zijn medewerkers met veel kennis nodig, en deze hebben dan ook vaak een hogere leeftijd omdat ze de kennis alleen in de praktijk kunnen leren. Bij Bolscher wordt de laatste tijd veel geautomatiseerd en veel medewerkers kunnen geen aansluiting houden bij de ontwikkeling van Bolscher. In 2014 heeft Bolscher haar nieuwe visie vastgelegd en is men gestart met het vertalen hiervan naar de praktijk. Bolscher streeft naar een open ondernemingscultuur waarin ondernemerschap en betrokkenheid van iedere werknemer worden gestimuleerd. Kernpunten die naar voren komen zijn: Coachend leiderschap, Groei (medewerkers en Kwaliteit & Service. Enerzijds wil Bolscher het bedrijf en haar medewerkers klaarzetten voor de missie en visie van het bedrijf. Anderzijds wordt er steeds meer gevraagd van medewerkers in de voedingsindustrie: #Processen zullen verder automatiseren;	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.850			
2014EUSF201331	DI	2014	Vleesbedrijf Bolscher BV	Enschede	NL	n.v.t.	Betrokken medewerkers in een innovatieve leercultuur	In 2014 heeft Bolscher haar nieuwe visie vastgelegd en is men gestart met het vertalen hiervan naar de praktijk. Bolscher streeft naar een open ondernemingscultuur waarin ondernemerschap en betrokkenheid van iedere werknemer worden gestimuleerd. Kernpunten die naar voren komen zijn: Coachend leiderschap, Groei (medewerkers en Kwaliteit & Service. Enerzijds wil Bolscher het bedrijf en haar medewerkers klaarzetten voor de missie en visie van het bedrijf. Anderzijds wordt er steeds meer gevraagd van medewerkers in de voedingsindustrie: #Processen zullen verder automatiseren;	15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		22-1-2016	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF201332	DI	2014	Sportfondsen Tiel B.V.	Tiel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Sportfondsen Tiel	Sportfondsen Tiel B.V. exploiteert een zwembadencomplex, sportschool, 5 gymzalen en een fitnesscentrum in Tiel. De 55 medewerkers van Sportfondsen Tiel zorgen er samen voor dat de accommodaties boekbaar kunnen worden, zuiver en schoongemaakt worden en begeleiden alle activiteiten. De functies binnen het bedrijf variëren van directeur, vestigingsmanager, coördinatoren, technisch medewerker, medewerker administratie, receptionistes, horecamedewerkers, zwemonderwijzers, toezichthouders en sportinstructeurs. Het aandachtspunt bij Sportfondsen Tiel is generatiemanagement. Medewerkers zijn lang in dienst en het personeelsbestand vergrijsd. Daarnaast moeten medewerkers door regelgeving van de overheid steeds langer werken. Bij diverse functies in het bedrijf zoals sportinstructeur en zweminstructeur kan een oudere leeftijd een belemmering worden voor het goed uitvoeren van het werk. Deze medewerkers moeten deze werkzaamheden echter wel tot hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen uitvoeren. Het bevorderen van gezond en veilig werken is dan ook een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast moet ook goed gekeken worden of medewerkers niet (gedeeltelijk) ergens anders in het bedrijf ingezet kunnen en willen worden. Sportfondsen Tiel is zelf niet de organisatie met de kennis en ervaring in huis om dit soort trajecten zelfstandig uit te voeren en heeft hierbij dan ook professionele ondersteuning gevraagd van Drive - The Care Company b.v. (verder Drive). Drive is een landelijk operationeel interventiebedrijf gespecialiseerd in het operationeel coördineren. Binnen Jade staan medewerkers bloot aan PSA risico's (omgang met (bevegt) emoties en agressie waardoor er hoge emotionele taaklasten ontstaan met een hoge frequentie. Om deze risico's in kaart te brengen zullen per team bijeenkomsten belegd worden om deze risico's te inventariseren en te bepalen hoe deze tot stand komen. Op deze manier zal er een organisatiecan van Jade gemaakt worden op het meest actuele en belastende thema voor de medewerkers, ongewenste omgangsvormen. Onderdeel van de scan is ook de teambeleving over het beleid dat Jade inzet om haar medewerkers tegen de PSA risico's en de consequenties daarvan te ontwikkelen. Aanvullend zullen medewerkers situaties werken met een actueel en direct hun attitude en hun niveau van weerbaarheid. In lastige situaties te toetsen en vergroten. De uitkomsten van deze teaminterventies worden samengevat in een rapportage richting management om beleidsmatige maatregelen te evalueren, actualiseren en nieuwe maatregelen op te stellen. De groepsinterventies zullen plaatsvinden gedurende een werkdag, waarbij de teamleiders een initiatieerende rol richting medewerkers vervullen. Op deze manier is het de bedoeling om te komen tot een leercultuur (leren van en met	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF201333	DI	2014	Stichting Jade Drenthe	Geeuwenbrug	NL	n.v.t.	Beter omgaan met agressie	Zideris heeft een aantal jaren geleden verzuimbeleid vervangen voor gezondheidsbeleid. Doel hiervan is om verzuim zoveel mogelijk te voorkomen. Zideris investeert veel tijd en geld op het gebied van preventie. Hieronder vallen scholing, hulpmiddelen, sporten voor medewerkers en preventiebeleid gezondheid medewerkers. Daarnaast heeft Zideris de afgelopen periode 20 medewerkers gescreend op conditie, fysieke klachten, gewicht en gezondheid. Dit heeft de organisatie zoveel opgeleverd dat is besloten alle medewerkers met een vast contract te gaan screenen op gezondheid. Het resultaat van deze screening dient een adviesrapport te zijn, met daarin een advies over de juiste in te zetten preventieve gezondheidsinterventies, die aansluiten op de behoefte van de medewerkers van Zideris. De subsidieaanvraag richt zich op deze gezondheidsscreening. Hiervoor heeft Zideris een externe adviseur in de arm genomen, Gert Schimmel, van het Centrum voor Bewegen in Veenendaal. Voorselectie: Alle medewerkers (370) wordt een vragenlijst voorgelegd op het gebied van gezondheid en belastbaarheid. Aan de hand van de resultaten worden 150 medewerkers uitgekozen, die in aanmerking komen voor de gezondheid screening.	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.867	€ 13.735			
2014EUSF201335	DI	2014	Zideris	Rhenen	NL	n.v.t.	Advies gezondheidsinterventies Zideris	De gezondheidsscreening bestaat uit interviews met de 150 medewerkers. Het herinrichten van de organisatie en bedrijfsprocessen van Trinite Automatisering B.V. om de productiviteit van de organisatie te verbeteren en de betrokkenheid te vergroten met als uitgangspunt een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		21-3-2016	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF201335	DI	2014	Trinite Automatisering B.V.	Lithoorn	NL	n.v.t.	Trinite Automatisering duurzaam en vitaal	De gezondheidsscreening bestaat uit interviews met de 150 medewerkers. Het herinrichten van de organisatie en bedrijfsprocessen van Trinite Automatisering B.V. om de productiviteit van de organisatie te verbeteren en de betrokkenheid te vergroten met als uitgangspunt een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					

2014EUSF201336	DI	2014			NL	n.v.t.		*Dynamix Repair BV bevindt zich in een moordende concurrentiestrijd. Om te overleven zijn verbeteringen in organisatie en processen nodig. Om dit te bewerkstelligen is gekozen voor een brede organisatiescan op drie niveaus: Strategisch MT-niveau, Afdelingsmanagementniveau en op werkvloer-niveau. Op strategisch niveau worden strategie sessies met MT georganiseerd, waar de huidige strategie in kaart wordt gebracht, vervolgens geanalyseerd en verbeteringen in de strategie worden bedacht. Op afdelingsniveau worden samen met het midden management en experts van de werkvloer m.b.v. Lean Sigma methodieken (Waarde stroom analyse, Proces risico Analyse) de werkvloer en ondersteunende processen, zorgvuldig geanalyseerd op verbetermogelijkheden. Hierbij moet gedacht worden aan verbeteringen in het bijzonder op het gebied van productiviteit, kwaliteit, doorlooptijden en/of flexibele organisatie. De verbeteringen worden samengevat in een verbeterprojecten Master Plan. Op de werkvloer vinden scans plaats m.b.v. de Lean 5S-methode. Deze methode is erop gericht om orde, methode, discipline en continu verbeteren d.m.v. medewerker betrokkenheid te verbeteren. Naast de scans worden de medewerkers actief betrokken bij aangeven van knel- en verbeterpunten in de werkprocessen. Deze worden door de 5S verbeter teams, vnl. bestaande uit medewerkers van de werkvloer, dan	27-2-2015	27-12-2015	€ 20.000			€ 0			
2014EUSF201337	DI	2014	Dynamix Repair BV	Nuth	NL	n.v.t.	Lean Organisatieverbetering Dynamix Repair BV	Morrenhof Jansen BV (hierna: MJ) is een installatiebedrijf welke in 1980 is opgericht. MJ is groot geworden in een tijd waarin MJ de klant vertelde wat 'GEWOON GOED' is. In de afgelopen jaren is de bouwsector natuurlijk in een enorme recessie gekomen, en daarnaast heeft de klant zich ook ontwikkeld. Klanten zijn kritischer en tevens moet het installatiewerk goedkoper. Deze factoren dwingen MJ er toe zich aan te passen aan wat klanten vragen. MJ heeft gemerkt dat de interne medewerkers hier op dit moment niet aan kunnen voldoen. Het is noodzakelijk om in kaart te brengen welke benodigde structuur of benodigde cultuur noodzakelijk is om deze doelstellingen te realiseren. Cruciaal hierin is de vraag of de huidige medewerkers van MJ de gewenste competenties hebben en prestaties kunnen leveren die afgeleid is van de positie die MJ vanuit haar strategie wil innemen. Men gaat een externe adviseur inhuren om te kijken naar in hoeverre de medewerkers van MJ duurzaam inzetbaar zijn in de toekomst. MJ biedt als waarde propositie	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201338	DI	2014	Morrenhof Jansen B.V.	Dalfsen	NL	n.v.t.	MJ op zoek naar de Duurzame Werknemer	Basis voor het project duurzame inzetbaarheid is het huis van werknemers van de Finse professor J. Ilmarinen. Werkvermogen wordt bepaald door de vier verdiepingen van het huis: gezondheid, competenties, normen en waarden en werkomstandigheden. Aandacht voor de vier verdiepingen kan het werkvermogen van werknemers voor nu en in de toekomst vergroten. In 2015 wil Santander concreet starten met het uitrollen van acties op het gebied van Duurzame inzetbaarheid, waarbij de focus ligt op de afdeling operations (90 mwb).	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.700	€ 15.400			
2014EUSF201339	DI	2014	Santander Consumer Finance Benelux B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Santander	Personato Werving en Selectie (verder Personato genoemd) assisteert bedrijven bij een kwalitatieve en doelmatige werving en selectie van hun personeel op MBO, HBO en Academisch niveau. Daarnaast helpt Personato Werving en Selectie werkzoekenden aan een nieuwe stap in hun carrière. Sinds de start in 2002 is Personato Werving en Selectie gegroeid naar 50+ medewerkers, die actief zijn in dertien specialismen. Personato heeft de volgende visie: ? Wij vinden ontwikkeling van ondernemerschap voor iedereen binnen Personato essentieel? Met deze visie hebben Personato en organisatieadviesbureau SalesBoost Company gezamenlijk een heldere invulling gegeven over de toekomstige trainings- en meetbare ontwikkelingsstellingen. Personato heeft de wens uitgesproken om samen met SalesBoostCompany een professionaliseringstraject op sales en leiderschap te ontwikkelen en uit te voeren, met de ambitie het stimuleren van de ontwikkeling van eigen ondernemerschap met als het doel een kwalitatief sterker salesteam neer te zetten welke organisatiebreed inzetbaar is. Het plan van aanpak voor het begeleidingstraject bestaat uit: ? Sales optimalisatie process; ? Visie sales management; ? Visie leiderschap	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.450	€ 18.500			
2014EUSF20134	DI	2014	Personato Werving en Selectie	Venray	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Personato	DS Pharma bestaat sinds 1954 en is een private labelaar van tabletten, supplementen, poeders en vloeistoffen. De totale organisatie bestaat uit 85 medewerkers. Gezonde werknemers zijn minder vaak ziek. Een gezonde leefstijl en voldoende fit zijn zorg ervoor dat werknemers langer kunnen doorwerken. Momenteel ligt bij de organisatie hier niet de focus. Middels dit project wil DS Pharma daarom de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers verhogen. Om dit te bewerkstelligen wil DS Pharma met ondersteuning van een extern adviseur interventies implementeren voor het bevorderen van een gezonde leefstijl van alle medewerkers en op het gebied van gezond werken. De projectaanpak ziet er als volgt uit: De extern adviseur zal starten met het uitvoeren van scans naar verschillende facetten met betrekking tot de gezondheid en vitaliteit van de werknemers. Is de werknemer bewust van zijn of haar leefstijl? En wat zijn de effecten hiervan op de duurzame inzetbaarheid. Factoren die hierin meespelen zijn werkstress, energiebronnen en werkomstandigheden. Ook zal er worden gekeken naar hoe de werknemers omgaan met bewegen, ontspannen, roken, alcohol en voeding. Hierdoor wordt zicht verkregen in de leefstijl en eventuele risico's.	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201341	DI	2014	DuSart Pharma B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij DS Pharma	Vanuit een nulmeting in overleg met de directie en management, wordt een verbetertraject ingezet ter optimalisatie van de personele organisatie. Spring kinderopvang heeft te maken met een sterk wijzigende externe markt die zijn invloed heeft op de personele organisatie. De wijze van organiseren, aansturing van en door teammanagers en feitelijk in bredere zin de personele organisatie vraagt om een herijking. Deze herijking is nodig om de inzetbaarheid van de medewerkers te borgen, hun functioneren te optimaliseren en de werkgelegenheid maximaal te behouden.	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.300	€ 18.600			
2014EUSF201342	DI	2014	Stichting Spring Peuterspeelzalen	Boxmeer	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	E&O van de speerpunten van RIMO is het terugdringen van verzuim. Hierbij is het belangrijk dat de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers wordt gestimuleerd. RIMO gelooft dat het bevorderen van vitaliteit een preventieve werking heeft op het verzuim en de algemene fitheid van medewerkers. Een werkgroep bestaande uit de manager P&O, P&O consultant, 2 OH-leden en een extern projectadviseur starten een healthcheck pilot in 2015. De organisatie heeft de afgelopen jaren geen healthcheck uitgevoerd onder haar medewerkers. Dit is wel een wens voor de komende periode om zo de vitaliteit van medewerkers te verbeteren, in te kunnen spelen op pijnpunten en in het kader van goed werkgeverschap. In totaal liggen 90 medewerkers uit de drie verschillende regio's de mogelijkheid om deel te nemen aan een healthcheck op A&O&N van de regiokantoren. Naast een vragenlijst (die werkvermogen (WAI), leefstijl en mentale fitheid meet), volgen er fysieke metingen (o.a. een cholesterol/glucose test en HRV-meting). Afsluitend worden de resultaten op	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201343	DI	2014	RIMO	Heerlen	NL	n.v.t.	Healthcheck RIMO	Irmato Industrial Solutions Veghel B.V. (hierna: Irmato) biedt naast engineering ook dienstverlening op het gebied van PDM en CAD/CAM. Irmato wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Irmato beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Irmato vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Irmato een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsaanpak vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000			€ 0			
2014EUSF201344	DI	2014	Irmato Industrial Solutions Veghel B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Hama treft op dit moment voorbereidingen voor de sluiting van de vestiging in Hoorn (met uitzondering van de buitendienst). Deze sluiting heeft tot gevolg dat een groep van 12 medewerkers wordt ontslagen. Hama heeft in het kader van de sluiting een plan met voorzieningen vastgesteld waarin onder andere is opgenomen dat boventalig medewerkers aan werk en werkbegeleiding	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
			Hama Group Netherlands BV	Hoorn	NL	n.v.t.	Herstructurering en reorganisatie Hama Nederland				€ 10.000						

2014EUSF201345	DI	2014			NL	n.v.t.		Dit project is gericht op 10 IT-consultants van Stratech Opleiding & Advies B.V. die zich bezighouden met het adviseren over en implementeren van software. Dit project wordt gestart omdat de directie uit performance-analyses en persoonlijke gesprekken met de consultants mogelijkheden tot verbeteringen ziet op het vlak van declarabiliteit/productiviteit, maar ook op het vlak van werkefficiëntie, zelfontwikkeling en betrokkenheid van consultants. De externe adviseur wordt ingehuurd om in dialoog met de consultants de organisatie van het werk aan te passen, zodat consultants meer betrokken raken en productiever zijn. De externe adviseur zal groeps gesprekken en individuele gesprekken met de consultants voeren met als doel om de organisatie van werkzaamheden aan te passen. Er zal (actief op de werkvloer) begeleiding worden geboden, zodat consultants, buiten de gebaande paden stappen durven te zetten. De consultants zullen intensiever moeten samenwerken met collega's van andere afdelingen om dubbele werkzaamheden en inefficiëntie te elimineren. Bovendien zullen de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van consultants herzien worden. Naar verwachting zal restructuring plaats moeten vinden, waarbij collega's op andere afdelingen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden overnemen. Door deze	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 6.375	€ 12.750				
2014EUSF201346	DI	2014	Stratech Opleiding - Advies B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Consultants 2_0	De Gebr. Kraak Vlees en Vleeswaren BV (hierna genoemd: Kraak) is van oorsprong een bedrijf uit 's Gravesande dat is gespecialiseerd in het wat luxere segment vlees en vleeswaren (www.kraakvlees.nl). Kraak is leverancier van ambachtelijke vleeswaren en kaas. De gebroeders Kraak hebben het bedrijf opgericht in 1984, vanuit hun passie voor vers en lekker. Kraak richt zich op verse, slagen en dus kwetsbare producten. Vakmanschap, productkennis en aandacht zijn daarom belangrijk binnen het bedrijf. Het bedrijf is onderdeel van de Zwaneberg Food Group en is 2 jaar geleden verhuisd naar Aalsmeer. In het kader van efficiëntie is het bedrijf onder hetzelfde dak als Vleeswaren- en Saladebrieken Offerman BV gevestigd. Voor de medewerkers is dit een grote stap geweest: van een klein bedrijf met ca. 20 medewerkers, werkt men nu in een groot bedrijf met ca. 150 medewerkers. Ook moet men een stuk verder reizen naar het werk. Ondanks dat de medewerkers op dezelfde productlijn werken als in 's Gravesande, heeft dit wel voor een cultuuromslag gezorgd, waar niet alle medewerkers even goed in mee kunnen. Om te zorgen dat deze 7 veelal wat oudere medewerkers ook tot hun pensioen met veel plezier en in goede gezondheid blijven werken, wordt	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.825				
2014EUSF201347	DI	2014	Gebr. Kraak Vlees en Vleeswaren BV	Almelo	NL	n.v.t.	verhogen duurzame inzetbaarheid bij de Gebr Kraak	De komende jaren wil Hellema Hallum B.V. primair verder werken aan arbeidsveiligheid, arbo en duurzame inzetbaarheid. Dit wil Hellema Hallum B.V. doen vanuit een beknopt en overzichtelijk beleidsplan. In dit beleidsplan wordt een samenhangende visie beschreven op veiligheid, gezondheid en welzijn met een heldere agenda voor 2015 en 2016. Het beleidsplan zal gebaseerd zijn op een bedrijfs- en organisatiescan rondom gezond en veilig werken. In het verbetertraject dat volgt uit de bedrijfs- en organisatiescan zal de aandacht voor veiligheid en gezondheid worden versterkt. De basisbeheersing van risico's. Daarom wordt veiligheidskundige informatie gebruikt als stap voor dit project. De adviseur zal deze informatie meenemen in zijn advies en implementatieplan. Bijnaam is er aandacht voor bij Hellema Hallum B.V. wil namelijk succesvol blijven veranderen. Daarbij wil u voortborduren op alle positieve ontwikkelingen van de afgelopen jaren. Proactieve benadering die Hellema Hallum B.V. heeft gekozen. En derde is het belangrijk dat de verandering steeds geborgd wordt. Daarom	4-2-2015	4-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201348	DI	2014	Hellema	Hallum	NL	n.v.t.	Veiliger en beter werken met meer betrokken medewerkers	Doormiddel van het toepassen van lean hopen wij in de huidige wijze van denken en werken verandering te krijgen en doormiddel van het in lijn werken het werk effectiever en lichter te maken (minder gesjouw) en een nettere werkomgeving te creëren. We hebben ons de volgende doelstellingen gesteld: - Het leren effectief te werken, waarde creëren waarvoor de klant betaald. - Netjes werken en opruimen om struikelgevaar te voorkomen en het netjes te houden. - Het voorkomen van verspillingen. - Bewustzijn t.a.v. veilige werkomgeving vergroten. - Het vergroten van het probleemoplossend vermogen. - Leren om te gaan met veranderingen en het meedenken en aandragen van vernieuwingen en oplossingen. - Leren en stimuleren van samenwerken en communiceren doormiddel van whiteboard meetings. - Medewerkers kunnen de afdeling beoordelen op orde, netheid en veiligheid. - Leren om te gaan met verantwoordelijkheden en deze te dragen. - Het implementeren van flexibel werken. (van teams naar al gehele samenwerking) - Het implementeren van een leeromgeving. - Kennisoverdracht door samenwerken met verschillende teams en instructieboekjes op de werkplek die samen zijn bedacht. - Elkaar leren aanspreken op het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. - Leren aandragen en implementeren van oplossingen voor een veiligere	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 12.000	€ 0				
2014EUSF201349	DI	2014	Geldersche Houtbouw B.V.	Kootwijk/kerbroek	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid	Viverra BV maakt deel uit van de Encko Food Group en heeft zich gespecialiseerd in het maken van plantaardige vleesvervangers op basis van lupine en soja. De producten van Viverra zijn de best verkochte vleesvervangers in de Nederlandse supermarkten. Viverra en Encko vallen binnen dezelfde groep, maar zijn aparte bedrijven en op verschillende locaties gevestigd. Viverra is een relatief jong bedrijf, waar Encko al ruim 50 jaar bestaat. Een deel van de medewerkers van Viverra heeft voorheen bij Encko gewerkt. Met name de uitvoerende medewerkers werken hier al jaren. De medewerkers in het middenkader werken juist relatief kort bij Viverra. Hierdoor is er een groot verschil zichtbaar tussen de ervaring (en vastgeroeste gewoontes) bij de uitvoerders en de frisse blik (maar nog teveel moeite met besluitvorming) bij de direct leidinggevend. Binnen de organisatie is onvoldoende duidelijk wie wat doet, wie waarvoor verantwoordelijk is en op momenten dat er iets anders loopt dan gepland, wordt dit niet helder gecommuniceerd naar de medewerkers verderop in de lijn. Ook heeft het middenkader nog onvoldoende een leidinggevende rol. De verwachting is dat zij gestimuleerd moeten worden om besluiten te nemen en effectief leiding te geven. Medewerkers weten daardoor waar ze aan toe zijn	12-12-2014	12-10-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.000			
2014EUSF20135	DI	2014	Viverra BV	Holtten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid door betrokken medewerkers	In de afgelopen jaren hebben het bedrijf en haar medewerkers te kampen gehad met ontslagen en deeltijdsontslag. Door het deeltijdsontslag de voor het bedrijf kritische kennis in huis gehouden worden tijdens een economische mindere periode. Een bijeffect van het deeltijdsontslag is dat medewerkers voor een groot deel buiten de deur zijn en daardoor de betrokkenheid bij het bedrijf minder geworden is. Een ander verschijnsel is dat er medewerkers zijn die al een tijd in dienst zijn en al een toe klagen. Na de afgelopen periode is het de kunst om energie en loyaliteit weer in het personeel te krijgen. Er zijn ook medewerkers die veel in het buitenland verkeren (Azië). Binding met deze medewerkers op afstand is een bijvend aandachtspunt. De Raadgevers werkt met een duurzaamheidsplan, de scan brengt het werkvermogen van uw medewerkers in kaart. Werkvermogen bestaat uit verschillende dimensies als gezondheid, functie-eisen, opleiding, normen en waarden en leiderschap. Het is wetenschappelijk onderbouwd dat een goed werkvermogen bijdraagt aan	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 8.303	€ 16.607				
2014EUSF201350	DI	2014	Tempres holding BV	Vaassen	NL	n.v.t.	Duurzaamheidsplan Tempres	Hogeschool Rotterdam heeft de laatste jaren allerlei initiatieven ingezet om de omslag te maken van curatief naar preventie van verzuim. Een proactieve insteek en positief uitgangspunt is van belang. Wat kan de organisatie bieden zodat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor de eigen loopbaan en niet ziek worden maar vitaal en bevlogen de toekomst tegemoet gaan? Na een inventarisatie, wordt een campagne en inzetbaarheidsweek (actieweek) gestart. Verschillende disciplines binnen de Hogeschool worden hier actief bij betrokken, om de eigen expertise kenbaar te maken. De verschillende definities uit het gehanteerde waardemodel krijgen een gezicht in de uit te voeren interventies en communicatie-uitingen.	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Hogeschool Rotterdam	Rotterdam			Hogeschool Rotterdam inzetbaar				€ 10.000						

2014EUSF201351	DI	2014		NL	n.v.t.	De verkoopantallen en overall performance van de Citroëndealers in de regio Utrecht Zuid blijven achter op de verwachtingen van Citroën Nederland (CNL). Om dit om te buigen heeft CNL aangekondigd het netwerk in de regio te reorganiseren. Om ook in de toekomst voor CNL een dealer in hun netwerk te blijven, moet de performance van Van Oord verder verbeteren. Van Oord heeft de afgelopen jaren diverse maatregelen genomen om hun overall performance te verbeteren. Om de organisatie aan te passen aan de snel wijzigende markt-, en economische omstandigheden moeten aanvullende maatregelen worden genomen. Hiervoor zijn structurele maatregelen nodig die het mogelijk maken het werk efficiënter, flexibeler en productiever te organiseren en er zodoende voor te zorgen dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. De regio Utrecht is volop in beweging: flexibele mobiliteitsoplossingen, langere openingstijden van de vestigingen en het aanbieden van onderscheidende diensten zijn zichtbare trends in de branche. Deze ontwikkelingen vragen om een andere aanpak en een ander business model. Om te komen tot een wendbare organisatie die mee kan met de marktontwikkelingen, zullen middels een organisatiescan de volgende zaken worden onderzocht: - Op welke deelgebieden kan efficiënter worden gewerkt en hoe wordt deze efficiëntieverbetering gekwantificeerd? - In welke mate kan flexibilisering van de arbeid bijdragen aan een hogere	3-2-2015	3-12-2015	€ 20.000	€ 8.850	€ 17.700					
			Van Oord Leidsche Rijn B.V.	De Meern	NL	n.v.t.	Van Oord naar een wendbare organisatie			€ 10.000						
2014EUSF201352	DI	2014		NL	n.v.t.	Royal Aluminium is een toonaangevende specialist in aluminium bouwsystemen voor daken en gevels. De productie van deze bouwproducten is bijna geheel handmatig. Denk aan het ponsen, kanten, handelen, assembleren, etc. Recente ontwikkelingen op het gebied van robotisering en de inmiddels hoge leefcyclusbouw hebben ervoor gezorgd dat Royal een professionaliseringsstag wil doorvoeren om productiever, nauwkeuriger en arbeidsvriendelijker te produceren. Met name de ponsstraat is zeer arbeidsintensief. De operator moet veel tillen en buksen. Bovendien is het handmatig instellen van de machine foutgevoelig en enorm tijdrovend. Robotisering van de productie is benodigd om concurrerende producten te kunnen blijven produceren. Voordat er geïnstalleerd wordt zal Royal een analyse laten uitvoeren door een extern adviseur naar de mogelijkheden en wensen van de productiemedewerkers. Er zal een IST en SOLL situatie, in samenwerking met de medewerkers, in kaart worden gebracht. Knelpunten in de productie worden op procesniveau- en individueel niveau gekwantificeerd en verbeteringsmogelijkheden worden op proces en individueel niveau vastgelegd. Dit	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.040					
			Royal Aluminium B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Gezond werken met resultaat			€ 10.000						
2014EUSF201353	DI	2014		NL	n.v.t.	Pameijer investeert in de verbetering van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Vanuit goed werkgeverschap willen wij bijdragen aan goed toegeruste en vitale medewerkers. In 2015 wordt ingezet op preventie, meer specifiek de fysieke en mentale gezondheid. Immers, goed toegeruste medewerkers zijn een voorwaarde om het werk te blijven doen. Hiertoe wordt een vitaliteitsprogramma uitgerold met persoonlijke aandacht en eigen regie als organisatievoorwaarden. Binnen het project PameijerFit gaan circa 40 deelnemers actief en onder begeleiding aan de slag. Hierbij wordt het programma specifiek gericht voor de oudere medewerker (>45 jaar), omdat dit een grote groep binnen de organisatie betreft en het (langdurig) verzuim gemiddeld hoger ligt. Gedurende 6-9 maanden ontvangen de deelnemers persoonlijke support en advies. Er wordt gestart met een inspiratiesessie voor alle medewerkers (na afloop schrijven medewerkers zich in). Het intensieve programma voor circa 40 deelnemers bestaat uit: - Een 0-meting (met o.a. de WAI en diverse vitaliteitsonderdelen) - Persoonlijke terugkoppeling van resultaten - Coachingsprek, inclusief bepalen persoonlijke doelstelling - Vaststellen actieplan en reflectie daarop - Diverse passende workshops voor deelnemers - Doorlopend toegang tot online communicatieplatform met tips en support - 1-meting met terugkoppeling	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
			Pameijer	Rotterdam	NL	n.v.t.	PameijerFit			€ 10.000						
2014EUSF201354	DI	2014		NL	n.v.t.	Het project 'Duurzame inzetbaarheid NR Koeling B.V.' heeft een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandacht- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers waardoor we onze medewerkers langer en duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem verder ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor blijft en deze continu verbeterd. 3. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk.	23-1-2015	23-11-2015	€ 19.200	€ 9.600						
			NR Koeling bv	Krimpen aan den IJssel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid NR Koeling bv			€ 9.600						
2014EUSF201355	DI	2014		NL	n.v.t.	TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000	€ 0	€ 20.000					
			TMC Embedded B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestemde TMC Embedded medewerker			€ 10.000						
2014EUSF201357	DI	2014		NL	n.v.t.	Aanleiding voor het initiatief Limburg Care is de omslachtige arbeidsmarktproblematiek in de zorg. Door allerlei transities ontstaat er nu en in de komende jaren een groot aantal boventaligen. De zorg- en welzijnsinstellingen in Zuid Limburg hebben een algemeen kader (businessplan) gemaakt voor uitvoering van de oplossing van de arbeidsproblematiek. Kern van de Limburg Care aanpak is het Limburg Care Traject bestaande uit de onderdelen begeleiding en coaching van de medewerker en matching waarin de profielen van de medewerkers worden vergeleken met gevraagde profielen op de arbeidsmarkt. Competenties maken een belangrijk onderdeel van de profielen gelet op het feit dat er uitstroom moet gaan plaatsvinden naar andere sectoren dan de zorg en welzijnssector. Het Limburg Care-traject is geen blauwdruk. De aanpak wordt gemodificeerd naar de specifieke situatie en wensen van de instelling en vastgelegd in deelplannen. Het programma-bureau Limburg Care is belast om samen met de instelling het deelplan op te stellen. Het deelplan dat ertoe moet leiden dat zo snel mogelijk, zoveel mogelijk boventalige medewerkers van de instelling weer aan het werk worden geholpen. Dit deelplan wordt zoveel mogelijk afgestemd op de	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000			6-1-2016	ingetrokken na verlening			
			SQL	Sittard	NL	n.v.t.	Limburg Care			€ 10.000						
2014EUSF201358	DI	2014		NL	n.v.t.	De medewerkers van Wessels gaan in samenwerking met Denpsi adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Denpsi gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Denpsi met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot directe productiviteitsverhoging te komen.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
			Wessels Exploitatie Maatschappij B.V.	Uchtvoorde	NL	n.v.t.	Wessels verbetert duurzaam			€ 10.000						
2014EUSF201359	DI	2014		NL	n.v.t.	Caradon Stelrad is een grote wens uitgesproken om actieve aandacht op preventie te richten. Caradon Stelrad is een organisatie die op dit moment volop in ontwikkeling en groeiende is. De productie wordt vanuit België naar Nederland verhuisd. Dit houdt in dat er een groei aan medewerkers zal zijn van ongeveer 60 man. Hiertoe zijn op dit moment ook de nodige voorbereidingen in gang gezet en worden alle zinnen bijgezet om de samenvoeging zo optimaal mogelijk te laten verlopen. De gemiddelde leeftijd ligt wat hoger en Caradon Stelrad heeft mogelijkheden om nieuwe jonge collega's te werven. Medewerkers bij Caradon Stelrad kennen op dit moment een hoge werkdruk, onzekerheid over de toekomst en fysieke belasting spelen ook een rol. Ook de mentale belasting wil Caradon Stelrad in kaart brengen. Hiermee met name de balans tussen energiegevers en stressbronnen om beter signalen te herkennen en actief met deze regieknoppen aan de slag te gaan. Het verbeteren van de werkomgeving, veiligheid en gezondheid van medewerkers heeft een hoge prioriteit. Een twee sporen beleid wordt hierbij gebruikt. Enerzijds wordt onderzocht of het mogelijk is om de arbeidsrisico's te reduceren en de	20-12-2014	20-10-2015	€ 18.300	€ 9.150	€ 18.300					
			Caradon Stelrad BV	Nuth	NL	n.v.t.	PMO STELRAD			€ 9.150						

2014EUSF20136	DI	2014		NL	n.v.t.	Stichting maatschappelijke opvang s Herthogenbosch levert gezonde voeding aan scholen. Zij voorzien hiermee in een grote behoefte in de markt van schoolcatering. Stichting maatschappelijke opvang s Herthogenbosch is een groeiend bedrijf, zij nemen dikwijls de bestaande catering van scholen over. De werknemers werken op locatie van de scholen , waar ze in kleine groepjes werken of alleen. Zij hebben een sterke binding met de school waarvoor zij werken, meer dan met het bedrijf waar ze in dienst zijn, want soms zijn ze al 4 t/m 5 keer overgenomen. Door de snelle groei van het bedrijf staat Stichting maatschappelijke opvang s Herthogenbosch voor een aantal uitdagingen. Een overname Stichting maatschappelijke opvang s Herthogenbosch levert de medewerkers veel stress op. Er is sprake van veel alcohol met psychisch gerelateerde klachten. (gezondheid) De medewerkers bij Stichting maatschappelijke opvang s Herthogenbosch zijn vaak laag opgeleid en werken lang bij de organisatie. Als ze zijn overgenomen moeten ze dikwijls anders gaan werken Er wordt veel meer geadmistriseerd. Dat zijn zaken waar medewerkers	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000			2-9-2015	ingetrokken na verlening	
2014EUSF201360	DI	2014	Stichting maatschappelijke opvang s herthogenbosch	s Herthogenbosch		SMO duurzame vitaal			€ 10.000					
2014EUSF201360	DI	2014		NL	n.v.t.				€ 18.000	€ 9.000		€ 18.000		
2014EUSF201361	DI	2014	Intermeco B.V.	Doetinchem					€ 9.000					
2014EUSF201361	DI	2014		NL	n.v.t.				€ 9.200	€ 18.400	€ 8.737	€ 17.475		
2014EUSF201361	DI	2014	thermoeat	Middelharnis		Duurzame inzetbaarheid medewerkers Thermoeat			€ 9.200					
2014EUSF201362	DI	2014		NL	n.v.t.				€ 13.500	€ 6.750		€ 13.500		
2014EUSF201362	DI	2014	Mondelez Nederland Services BV	Oosterhout		Mondelez Preventief Medisch Onderzoek			€ 6.750					
2014EUSF201363	DI	2014	Jardin Netherlands B.V.	Rijen		Optimalisatie werkprocessen			€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.400		
2014EUSF201364	DI	2014	Linku	Nijmegen		Werken vanuit de kern bij Linku			€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201365	DI	2014		NL	n.v.t.				€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201366	DI	2014	Dixon Automatisering BV	HAARLEM		Bevolgen presteren			€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF201366	DI	2014	Bark Verpakkingen B.V.	Eerbeek		Duurzame inzetbaarheid Bark			€ 6.000					

2014EUSF201367	DI	2014		NL	n.v.t.		Om de medewerkers van Burgers Carrosserie (BC) gemotiveerd en betrokken te houden, is het van belang om de communicatiecultuur binnen BC te wijzigen. Dit is nodig zodat de medewerkers zich als belangrijke schakel zien binnen de organisatie en niet als een klein radertje in het geheel. De huidige communicatie kenmerkt zich door een gebrek aan interne communicatie, tussen de verschillende lagen (directeur-MT-medewerkers en de diverse afdelingen), waardoor deze zich kenmerkt als een #luidjescultuur. Het doel van dit project is om het huidige communicatiebeleid aan de hand van een implementatie traject door een externe adviseur (Jan Buiterman) om te zetten in een open communicatie cultuur. Door binnen een open communicatie cultuur de kennis van de medewerkers in het bedrijf te vergroten, heeft men beter inzicht in wie precies wat doet binnen de organisatie. De werkzaamheden van de medewerkers zijn verdeeld over diverse afdelingen o.a. productie en het service/onderhoud verdeeld over twee locaties in Aalsmeer en Zwaagwijk. Door de huidige overlegstructuur te herstructureren zal de interne communicatie verbeterd worden. Tegelijkertijd zal het, voornamelijk technisch	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 8.800	€ 17.600			
2014EUSF201368	DI	2014	Burgers Carrosserie B.V.	Aalsmeer	NL	n.v.t.	De weg naar open communicatie	28-1-2015	28-11-2015	€ 20.000			10-9-2015		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201370	DI	2014	Craeghs Consultancy BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Zonder delen niet vernemingsvrijdigen	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 29.800		
2014EUSF201371	DI	2014	Leap B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Leap Professional	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.800	€ 19.600		
2014EUSF201372	DI	2014	BUKO Bouwsystemen	Vuren	NL	n.v.t.	Interne en externe mobiliteit	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.400	€ 12.800		
2014EUSF201373	DI	2014	CRH Structural Concrete B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij CRH	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.341	€ 16.681		
2014EUSF201374	DI	2014	Hemubo Almere BV	Almere	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hemubo Almere	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 13.500	€ 6.750	€ 6.750		
2014EUSF201375	DI	2014	Horticoop B.V.	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Preventief onderzoek duurzame inzetbaarheid			€ 6.750					

2014EUSF201374	DI	2014			NL	n.v.t.	Vanuit een nulmeting in overleg met de directie en management, wordt een verbetertraject ingezet ter optimalisatie van de personele organisatie. Springkinderopvang heeft te maken met een sterk wijzigende externe markt die zijn invloed heeft op de personele organisatie. De wijze van organiseren, aansturing van en door teammanagers en feitelijk in bredere zin de personele organisatie vraagt om een herking. Deze herking is nodig om de inzetbaarheid van de medewerkers te borgen, hun functies te optimaliseren en de werkgelegenheid maximaal te behouden.	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 8.825	€ 17.650			
2014EUSF201375	DI	2014	Spring Venray BV	Bosmeer	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000			16-2-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201376	DI	2014	Siba Montage V.O.F.	Uden	NL	n.v.t.	Verhogen interne motivatie en betrokkenheid	9-12-2014	9-10-2015	€ 6.672	€ 20.000	€ 22.825			
2014EUSF201377	DI	2014	Vleeswaren- en Saladefabrieken Offerman BV	Almelo	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Offerman	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201378	DI	2014	Staja Beheer B.V.	Hengelo GLD	NL	n.v.t.	duurzaamheid voor klant en medewerker	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 16.500	€ 8.250	€ 16.500		
2014EUSF201378	DI	2014	Zorgorganisatie Het Hoge Veer	Raamsdonksveer	NL	n.v.t.	Onderzoek ondersteunende processen en systemen zor	13-12-2014	13-10-2015	€ 8.250	€ 13.450	€ 6.543	€ 13.086		
2014EUSF201379	DI	2014	Zijlstra B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Personeelsbeleid op een hoger niveau	3-12-2014	3-10-2015	€ 6.724	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF20138	DI	2014	Hendriks Operational B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Stimuleren mobiliteit bij Hendriks Operational	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 14.700	€ 7.350	€ 14.700		
2014EUSF201380	DI	2014	WSD	Boxtel	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werkt het langst			€ 7.350					

2014EUSF201382	DI	2014			NL	n.v.t.	IVT is een kraam- en thuiszorgorganisatie in H-Hertogenbosch. In totaal zijn ruim 200 medewerkers in dienst van IVT, waarvan het merendeel een zorgverlenende functie heeft. Het werkersbestand van IVT is aan het vergrijzen, zoals dit bij veel zorgorganisaties aan de hand is. Mede daarom is er door IVT gekozen werk te maken van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers, zodat ook op termijn mensen inzetbaar blijven voor IVT. Zowel werkgever als werknemer zijn verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel. De werkgever dient de werknemer te faciliteren, de werknemer dient zijn verantwoordelijkheid te nemen. In de optiek van Human-Invest bestaat duurzame inzetbaarheid uit de volgende elementen: gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid, arbeidsomstandigheden en werk-privé balans. De volgende activiteiten zijn door IVT opgenomen in het projectplan - Het maken van een bedrijfs- of organisatieplan - Onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers - Het in dialoog met de medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk	25-11-2014	25-9-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.155			
2014EUSF201383	DI	2014	Stichting Thuiszorgcentrale IVT	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid IVT	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201384	DI	2014	P.Looije verpakkingen	Maasdijk	NL	n.v.t.	Het bevorderen van gezond en veilig werken	3-12-2014	3-10-2015	€ 15.000	€ 7.400	€ 14.800			
2014EUSF201385	DI	2014	Keerpunt BV	Hilversum	NL	n.v.t.	Programma versterken veerkracht werknemers	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF201386	DI	2014	Advise BV	Almelo	NL	n.v.t.	Cultuur Work Life- balance als basis voor DI	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000			2-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201387	DI	2014	VIRO Beheer B.V.	Hergelo	NL	n.v.t.	Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid bij VIRO	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201388	DI	2014	Stichting Personeelsbeheer Sport	Maastricht	NL	n.v.t.	Beweging naar optimale dienstverlening	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201389	DI	2014	Gunnebo Doetinchem BV	Doetinchem	NL	n.v.t.	Naar een uitmuntende bedrijfsvoering	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 16.000		23-2-2016	Ingetrokken na verlening	
			Yacht BV	Groningen	NL	n.v.t.	Lifestyle programma Yacht Noord Nederland			€ 8.000					

2014EUSF20139	DI	2014	Johma Salades BV	Iosser	NL	n.v.t.	Johma Academy hoezo te oud	Sinds 1968 worden er door Johma koelverse salades gemaakt. Johma kent een gemiddeld hoge leeftijd onder de medewerkers als gevolg van verschillende reorganisaties die het bedrijf de afgelopen jaren heeft ondergaan en waarbij van veel jonge(re) medewerkers afscheid moest worden genomen. Daarnaast bleken jongere werknemers vaak zelf vroegtijdig te vertrekken omdat men toekomstperspectief miste. Enerzijds hebben medewerkers dus een relatief hoge leeftijd (61% is ouder dan 45 jaar). Anderzijds wordt er steeds meer gevraagd van medewerkers in de voedingsindustrie: - Processen zullen verder automatiseren; - Flexibele inzetbaarheid medewerkers nodig. In piekweken zoals met kerst of tijdens BBQ-weer is er 4 Å 5 maal zoveel volume als in rustige weken; - Steeds hoger kennisniveau gevraagd. O.a. continu verbeteren, hygiÅene- en werkprocessen. Het probleem op dit moment is dat de medewerkers onvoldoende geschoold zijn en door hun hoge leeftijd niet altijd mee kunnen. De motivatie om te blijven leren daalt bij het ouder worden, onder andere omdat het voor medewerkers niet altijd zichtbaar is wat het voordeel voor hen is om te blijven leren. Om deze discussie op te lossen, wil Johma specifieke inzetten op het	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.175			
2014EUSF201390	DI	2014	ZorghuisTienray B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Kwaliteit van Leven - Kwaliteit van Werken	Zorghuis Tienray heeft de wens uitgesproken zich te focussen op personeelsontwikkeling en dit op een volwaardige en professionele wijze vorm te geven binnen de organisatie. Dit vanuit de overtuiging dat de realisatie van haar visie en doelen integraal samenhangt met een optimale en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur, procesgang en instrumentarium dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de organisatie. Hiertoe wordt een scan uitgevoerd van zowel de organisatie en haar huidige personeelsbeleid, als de situatie van iedere individuele medewerker. Hieruit wordt enerzijds duidelijk welke beleidsstukken, processen en instrumenten al aanwezig zijn binnen de organisatie. Anderzijds kan een beeld geschetst worden van de reeds aanwezige kennis, vaardigheden, ambities en het ontwikkelpotentieel. Reeds aanwezige beleidsstukken, processen en instrumenten worden gerevisieerd, geoptimaliseerd en opnieuw geÅ implementeerd. Indien deze nog niet aanwezig zijn, worden deze ontwikkeld conform de specifieke wensen van Zorghuis Tienray.	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201391	DI	2014	Green Orange Digital Marketing B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Op weg naar een duurzaam inzetbare organisatie	Green Orange is in 2005 opgericht door Carlo Caunter en Michiel Klingeman. Men helpt klanten om hun doelen te behalen door het ontwikkelen, implementeren en managen van digitale marketing campagnes. Dit doet Green Orange bijvoorbeeld door het vergroten van de aanwezigheid op het 'World Wide Web', het vergroten van brand awareness of het genereren van leads en sales. Sinds de oprichting in 2005 is men flink gegroeid en momenteel werken er 18 mensen bij Green Orange. De focus van de organisatie heeft de afgelopen jaren voornamelijk gelegen in het optimaal bedienen van de klanten (winthoudelijk). Dit proces heeft haar vruchten dan ook afgeworpen, gezien de groei van het aantal medewerkers. Het gevolg is echter wel dat hierdoor ook de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de medewerkers gewijzigd zijn. Aan dit proces is wel aandacht geschonken door de directie maar uiteraard lag de focus voornamelijk op de groei en de klanten. Het gevolg is dat de duurzame inzetbaarheid van medewerkers nog significant verbeterd kan worden. Green Orange huurt een externe adviseur in om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers te verbeteren. De adviseur start met een analyse van de TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het wereld verglieken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen werkzaamheden en de mogelijkheid de effectiviteit te laten groeien.	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.150	€ 18.300		
2014EUSF201392	DI	2014	TMC High Tech Systems B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC High Tech Systems medewer	Green Orange huurt een externe adviseur in om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers te verbeteren. De adviseur start met een analyse van de TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het wereld verglieken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen werkzaamheden en de mogelijkheid de effectiviteit te laten groeien.	17-2-2015	17-12-2015	€ 15.000	€ 0	€ 15.000			
2014EUSF201393	DI	2014	Kwekerij Schenkeveld III B.V.	Schippluiden	NL	n.v.t.	Groeien als organisatie 2015	Het doel van het onderliggende traject is het bevorderen van gezonde, competente en gemotiveerde medewerkers en implementeren van groei en ontwikkeling van mensen binnen het bedrijf. Een organisatie die groeit in productieruimte, in mensen of in professionaliteit is zo nu en dan toe aan een grondige check. Dit traject dat onder de naam Broeien als organisatie verloopt door een veelvoud aan activiteiten, gericht op de motivatie van medewerkers. Aan de hand van een interviewronde met directie/ondernemers van het bedrijf en (een aantal) medewerkers komt naar voren waar de sterke punten en de verbeterpunten van de groeiende organisatie liggen. De conclusies worden verwerkt en op hoofdlijnen gerapporteerd aan het bedrijf in een presentatie en rapport. Na afloop worden de hoofdlijnen vastgelegd en vertaald naar concrete acties. Het bedrijf bestaat uit meerdere locaties en is onlangs nog uitgebreid omdat deze benodigde schaalgroottes voor het juiste rendement zorgt. Huidige vleeswarenfabriek Hagert is een vleesbedrijf dat zich primair richt op het ontwikkelen c.q. produceren van vleeswaren. De vleesproducten voldoen aan de hoogste kwaliteitseisen waarbij veel aandacht is voor het dierenwelzijn. Dit project richt zich op de realisatie van een flexibele arbeidscultuur en mobiliteit van de productiemedewerkers. Het bedrijf werkt met drie afdelingen: voorbereiding, verwerking en nabewerking. Medewerkers zijn nu slechts op 1 afdeling inzetbaar maar iedereen moet op alle afdelingen kunnen werken. Daarnaast ligt er veel aandacht bij gezond en veilig werken. Dit doet Slegers door middel van het stimuleren van een leercultuur, het creëren van bewustwording omtrent werkstandigheden en het actief betrekken van medewerkers.	13-1-2015	13-11-2015	€ 7.500	€ 19.950	€ 9.974	€ 19.950		
2014EUSF201395	DI	2014	Vleeswarenfabriek Hagert B.V.	Hagert	NL	n.v.t.	Multidisciplinaire inzetbaarheid	De bezuinigingsaankomst bij gemeenten en provincies richtte zich gedurende de afgelopen jaren op kunst en cultuur. Een nadelige uitwerking hiervan blijkt uit het teruglopen van het budget met bijna veertig procent voor Muziekschool Hengelo. De bezuinigingen binnen de gemeenten zullen ook in de toekomst zorgen voor onzekerheid. Deze ontwikkelingen vereisen aandacht voor de strategie/duurzaamheid van muziekschool Hengelo. Vanuit het oogpunt dat de Muziekschool Hengelo geconfronteerd wordt met uitdagingen, vanwege de bezuinigingsaankomst van gemeenten, zoeken zij onderlinge samenwerkingsmogelijkheden met Kaliber Kunstschool en Concordia. Het doel van deze samenwerking is gericht op het enerzijds verhogen van de opbrengsten middels het aanboren van (ver)nieuwe(n) dienstverlening, anderzijds onderlinge ondersteuning bieden om de kosten te verlagen. ?Investeren in de toekomst? is ook waar de Muziekschool Hengelo zich op richt, waarbij uitgegaan wordt van 70nze eigen kracht?. De eigen kracht van de Muziekschool Hengelo komt tot uiting in het aanbieden van hoogwaardige	6-3-2015	6-1-2016	€ 9.974	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201396	DI	2014	Stichting Algemene Muziekschool Hengelo en omstreken	Hengelo	NL	n.v.t.	Sound of sustainability	De bezuinigingsaankomst bij gemeenten en provincies richtte zich gedurende de afgelopen jaren op kunst en cultuur. Een nadelige uitwerking hiervan blijkt uit het teruglopen van het budget met bijna veertig procent voor Muziekschool Hengelo. De bezuinigingen binnen de gemeenten zullen ook in de toekomst zorgen voor onzekerheid. Deze ontwikkelingen vereisen aandacht voor de strategie/duurzaamheid van muziekschool Hengelo. Vanuit het oogpunt dat de Muziekschool Hengelo geconfronteerd wordt met uitdagingen, vanwege de bezuinigingsaankomst van gemeenten, zoeken zij onderlinge samenwerkingsmogelijkheden met Kaliber Kunstschool en Concordia. Het doel van deze samenwerking is gericht op het enerzijds verhogen van de opbrengsten middels het aanboren van (ver)nieuwe(n) dienstverlening, anderzijds onderlinge ondersteuning bieden om de kosten te verlagen. ?Investeren in de toekomst? is ook waar de Muziekschool Hengelo zich op richt, waarbij uitgegaan wordt van 70nze eigen kracht?. De eigen kracht van de Muziekschool Hengelo komt tot uiting in het aanbieden van hoogwaardige	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF201397	DI	2014	Oakfield Champignons BV	Stramproy	NL	n.v.t.	Opnieuw inrichten van de organisatie Oakfield BV	Oakfield BV is aan het veranderen van een kwekerij naar een productiegericht commercieel bedrijf waarbij de kwaliteit van het product en het bedrijf een steeds belangrijker speerpunt wordt. Omdat deze verandering snel is gegaan is het noodzakelijk om de organisatie onder de loep te nemen, werkprocessen in kaart brengen en in te richten, functieprofielen vast te leggen en een duidelijke rol- en taakverdeling op te stellen. Om dit te bewerkstelligen wordt de leercultuur van de werknemers bevorderd en het niveau van de individuele medewerkers verhoogd middels interne opleidingen zodat zij beter kunnen functioneren in de veranderende organisatie. Om de medewerkers hiertoe te kunnen begeleiden worden eerst alle werkzaamheden en de daarbij behorende competenties (specifieke vaardigheden, eigenschappen en kennis) in kaart gebracht. Hierna worden de competenties van de individuele medewerkers in kaart gebracht en zullen medewerkers aan de werkzaamheden gekoppeld worden om zo de doelstellingen van de organisatie te realiseren door het systematisch ontwikkelen en gericht inzetten van de competenties. Voor elke medewerker zal een POP (Persoonlijk Ontwikkelings Plan) worden opgesteld om de	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	21-3-2016	Ingetrokken na verlies		

2014EUSF201398	DI	2014			NL	n.v.t.		Schrijver Stalnruchten BV is specialist in het inrichten van stallen. In 2011 heeft Schrijver een nieuwe eigenaar en management (Martin Westerbeek) gekregen. De arbeidsorganisatie is plat en bestaat uit 15 medewerkers. De ontwikkelingen in de rundveehouderij gaan snel en biedt tal van nieuwe mogelijkheden maar ook bedreigingen. De visie achter dit project is dat als de energie van alle medewerkers en management maar ook van klanten en leveranciers naar een gezamenlijk brandpunt van aandacht kan worden gebracht dat dan een grote stap in nieuwe richtingen en veranderingen kan worden gezet. Dit noodzaakt een andere wijze van samenwerking en organisatie van werk. Binnen maar ook buiten met externe werkrelaties. Een andere manier van werken die als dynamisch en energie gevende beweging wordt ervaren voor zowel de groei van de organisatie als ontplooiing van talenten van de medewerkers. Inspirerend samenwerken. Martin Westerbeek wil de stap naar inspirerend samenwerken uitdrukkelijk op gelijkwaardige voet met de medewerkers gaan zetten. Gebaseerd vanuit de gedachte dat ieder mens onderdeel van succes wil zijn. Niet door te veranderen maar door gezamenlijk en als team zich te ontwikkelen en elkaar positief te stimuleren en uitdagen daarbij.	9-1-2015	9-11-2015		€ 20.000							
2014EUSF201399	DI	2014	Schrijver Stalnruchten BV	Broekland	NL	n.v.t.	Inspirerend samenwerken	Heurkens & van Veluw BV is een toeleverancier in de metaalindustrie. Zij onderscheidt zich door een modern machinepark, snelle doorlooptijden, ervaren werknemers en kwalitatief maatwerk volgens specifieke eisen van klanten. Kort geleden heeft er een verkenning plaatsgevonden waarin het bedrijf is doorgelicht. Er is gebleken dat diverse processen niet meegevoerd zijn met de organisatie: - Het aantal orders groeit gestaag, bijbehorende specifieke(e) eisen en zeer wisselende ordergrootte ook. De werkdruk neemt toe. - Wachtlijnen tussen deelprocessen worden langer met als gevolg lange(re) doorlooptijden, het niet halen van levertijden en ontvreden afnemers. - Een duidelijke prioritering tussen orders aanbrenen wordt complexer, werknemers verliezen overzicht. - Specifieke orders leiden tot het meer tussentijds in- en omstellen van machines, vertraging, storingen, tijdsdruk en frustratie van de workforce. - De hoeveelheid tussenvoorraden neemt toe en daarmee het niet functioneel tussentijds transport, handling en het zoeken naar de juiste pallet. - Het aantal overdrachten groeit, zelfs binnen afdelingen. Het gevolg is dubbel werk, bureaurotatie, onnodige verplaatsing en tijdsverslindend overleg. - De planning is als gevolg van files (spoedorders, opstapeling van werk, wachttijden) niet functioneel. Overzicht, grip op de werkzaamheden en betrokkenheid vervagen langzaam. Frustraties en irritaties groeien.	16-1-2015	16-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.350	€ 12.700					
2014EUSF20140	DI	2014	Heurkens - Van Veluw B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Duurzaam werken bij Heurkens en Van Veluw	Heurkens & Van Veluw onderkent de noodzaak om een stap te maken naar een nieuwe wijze van het organiseren van de werkzaamheden, waarbij de	26-2-2015	26-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			22-1-2016		Ingetrokken na verlening		
2014EUSF201400	DI	2014	Remon Service BV	Marum	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Remon Service	Remon Service BV voorziet voor de toekomst dat het belangrijk wordt om als fullservice-specialist de onderhoudsintervallen uit te voeren met het installeren van de bijbehorende software. Na een storing moet de installatie weer snel in bedrijf zijn. Remon Service wil hiermee zelfstandig functionerende vakmensen in dienst hebben, die nu en in de toekomst capabel en voldoende toegerust zijn. De onderhoud- en storingsmonteurs moeten zoveel als mogelijk worden ingezet op hun capaciteiten en voldoende ontwikkelingsmogelijkheden hebben om duurzaam aan het werk te blijven. Om deze reden wil Remon Service een specialist inhuren om instrumenten aan te reiken en te implementeren in het kader van duurzame inzetbaarheid. Deze instrumenten zullen zijn: a) Beoordelings-/functionerings gesprekken - Ontwikkelen en implementeren van een beleid van beoordelings/functioneringsgesprekken waarin taakstellende doelstellingen worden geformuleerd en inzicht wordt gegeven in de mate waarin de medewerker voldoet/past aan de vastgestelde functie- en opleidingseisen. b) Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) - Ontwikkelen van een op de werkzaamheden afgestemd PMO in samenwerking met de bedrijfsarts. Het PMO bestaat uit een medisch deel en een functioneel deel. c) Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) - Ontwikkelen en uitvoeren	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			5-2-2016		Ingetrokken na verlening		
2014EUSF201401	DI	2014	Education Works B.V.	Boxtel	NL	n.v.t.	EducationWork - EducationTalks	Education Works is thuis in zowel de sector van internationale arbeidsbemiddeling als in onderwijswereld. Vanuit deze kennis en kunde richt Education Works zich op opleidingen voor uitzendkrachten, wat tot direct gevolg heeft dat er snel moet worden geschakeld op veranderingen in onderwijswezen en arbeidsmarkt. Dit vergt veel van de medewerkers die als reactie op de externe veranderingen daarop moeten insprijnen en de nieuwe kennis zich snel eigen moeten maken. De organisatie voelt zich verantwoordelijk om haar medewerkers te stimuleren en de ruimte hiervoor te geven. Leidinggevend luisteren en stimuleren medewerkers, maar voeren ook een eerlijke dialoog met hen, zij zijn immers zelf ook verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. Om te bepalen waar de organisatie nu staat en waar zij en haar medewerkers naar toe willen groeien zal de eerste stap in het project de bedrijfs- en organisatiecasus zijn. De vervolgtaak is het dialoog met de medewerkers voor een zo optimaal mogelijke aanpassing van werk en processen. Immers,	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201402	DI	2014	Ulamo Research B.V.	Uft	NL	n.v.t.	Slimmer en duurzamer werken bij Ulamo	Door veranderende klantvraag en het continu willen/moeten innoveren van de producten en diensten van Ulamo is het van belang dat de medewerkers hier in mee kunnen. Ulamo wil met haar medewerkers zorgen dat de medewerkers mee kunnen in deze veranderingen en dat er ingezet wordt op duurzame relaties met haar medewerkers. Daarnaast is het van belang dat de kwaliteit steeds beter wordt. Hiervoor moet het lerend vermogen van de organisatie en haar medewerkers omhoog. Ook het opvangen van seizoensinvloeden zal door slimme werkwijzen en verbreding van kennis bij medewerkers verbeterd kunnen worden. Het project zal de naam krijgen Slimmer en duurzamer werken bij Ulamo. Door verbetersteams op te richten worden medewerkers uitgedaagd om zelf de verbeteringen ter hand te nemen. Ze kunnen hun eigen werk leuker en beter maken. Om dit proces in goede banen te leiden heeft Ulamo Research om externe hulp gevraagd. ROI management zal het verbeterproces inhoudelijk vormgeven en sturen, de voortgang bewaken en zorgen dat de organisatie en haar	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.100	€ 12.200					
2014EUSF201403	DI	2014	Modderkolk Projects - Maintenance B.V.	Wijchen	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken	Modderkolk start begin 2015 met een traject gericht op het verbeteren van gezond en veilig werken. Het gezondheidsaspect wordt in dit traject zowel benaderd vanuit teamperspectief als persoonlijk perspectief en is vooral gericht op het welzijn / welbevinden van de medewerkers. Daarnaast wordt in dit verband gewerkt aan het effectueren van persoonlijke doelstellingen middels trainingen in o.a. time-management, assertiviteit en communicatie. Dit alles om een prettige en gezonde werksfeer te creëren waarin medewerkers zich kunnen ontplooiën. Het veiligheidsaspect hangt nauw samen met het gezondheidsaspect en wordt met behulp van een externe deskundige bedrijfsbreed doorgevoerd met als doel het verlazen van risico's en het verhoeden van het veiligheidsbewustzijn onder. Het project bestaat uit drie min of meer afzonderlijke activiteiten die elkaar zullen versterken. Er zal een bedrijfsplan worden gemaakt gericht op werkbeleving en tevredenheid van medewerkers. Advies en implementatie omtrent het bereiken van een cultuur van permanent leren. Verbeteradviezen en implementatie m.b.t. de onderlinge communicatie en samenwerking.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.825	€ 13.650					
2014EUSF201405	DI	2014	Agro Care Ontwikkeling b.v.	Maasdijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar	GAC Business Solutions levert bedrijfssoftware die ondersteunt bij het realiseren van zakelijke ambities. De enthousiaste branchespecialisten van GAC werken dagelijks aan de meest innovatieve en gebruiksvriendelijke software op basis van Microsoft technologie. GAC gelooft in intensieve samenwerking want daarmee bereik je meer. En dat noemen wij Growing Together. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Na afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen werkzaamheden en de mogelijkheid de effectiviteit te laten groeien. Vervolgens schuift de focus van de individuele medewerker en de daaraan gekoppelde	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 20.000							
			GAC Global Solutions B.V.	Oirschot	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige medewerker van GAC GS				€ 10.000								

2014EUSF201406	DI	2014			NL	n.v.t.	Door de veranderende marktomstandigheden en door recente ontwikkelingen in het bedrijf, is er de noodzaak om de personele organisatie te versterken. Hiertoe zijn wij voornemens Koenen en Co een organisatiescan te laten uitvoeren: IPROEF HR. IPROEF HR moet ons inzicht geven in verbeterpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart te brengen. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat zes dimensies ten grondslag liggen aan het succes van iedere organisatie: strategie, management, personeel, processen, financiën, en innovatie. Een goede balans en aansluiting tussen deze dimensies is hierbij cruciaal. IPROEF HR zoomt in op de dimensie personeel. Aan de hand van de overige vijf dimensies worden alle aspecten van personeelsbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht. Strategie: is het HR beleid van de organisatie er op gericht de strategische doelstellingen van de organisatie te versterken/ondersteunen middels gebruikmaking van meerdere instrumenten? Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting? Draagt het management zorg voor de benodigde kennis en vaardigheden? Processen: Zijn de processen m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van personeel zijn vastgelegd en efficiënt en effectief ingericht? Financiën: Worden de financiële aspecten van het HR-beleid afgevoerd aan Bert Aarts Meubel en Interieurbouw BV is een bedrijf dat kwaliteit hoogwaardige meubels en meubelonderdelen maakt. Tot het productieprogramma behoren tafels, kasten, bedden, maatwerkinterieurs. In een aantal gevallen worden onderdelen van deze producten aan andere meubelfabrieken en interieurbouwbedrijven geleverd maar de klantenting bestaat hoofdzakelijk uit meubelwinkels, horca- en detailhandel inrichters. Opdrachten bestaan zowel uit enkelstuks orders voor maatwerk interieurs als uit series tot 150 stuks van meubelonderdelen. De werkplaats van het bedrijf is grotendeels ambachtelijk ingericht, met werkplekken waar vakmensen complete meubels maken. Voor voorbewerking van producten beschikt het bedrijf wel over een compleet geoutilleerd machinepark, waaronder een recent aangeschafte CNC houtbewerkingsmachine en een spuitlij. Medewerkers worden veelal aangetrokken van een houtbewerkingsopleiding op LBO niveau en intern opgeleid tot meubelmaker. Het management van de organisatie heeft een voornamelijk operationele focus. Probleemstelling: De grote verschillen in type opdrachten leiden tot een grillig	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201407	DI	2014	Kersten RTD BV	Arnhem	NL	n.v.t.	Versterking personele organisatie	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201408	DI	2014	Bert Aarts Meubel - Interieurbouw BV	Reusel	NL	n.v.t.	Timmeren aan een flexibele en gemotiveerde product	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 18.800				
2014EUSF201409	DI	2014	A.F. Installatietechniek bv	Krimpen aan den IJssel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid AF Installatietechniek	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.400	€ 0				
2014EUSF20141	DI	2014	Viruly Interlock B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	HR Professionalisering	26-11-2014	26-9-2015	€ 6.540	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201410	DI	2014	Habraken B.V.	Kaathuvel	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 15.000				
2014EUSF201411	DI	2014	Schreuder-Ruitenbeek B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	Verbeteringen primair proces	10-2-2015	10-12-2015	€ 7.500	€ 20.000	€ 7.637	€ 15.275		
2014EUSF201412	DI	2014	Schreinemacher Kunststoffen B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam Personeelsbeleid Schreinemacher	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 20.000		
			TMC Electronics B.V.	Eindhoven			De toekomstbestendige TMC Electronics medewerker			€ 10.000					

2014EUSF201413	DI	2014	Fermacell B.V.	Nifrik	NL	n.v.t.	Het bevorderen van de leercultuur van Fermacell	De ambitie van Fermacell is om samen met haar medewerkers structureel te bouwen aan een werkomgeving waarin prestaties en leren van medewerkers hand in hand gaan. Het resultaat van dit werkklimaat is bedrijfscontinuïteit, betrokkenheid en vernieuwing. Het hoofddoel hierin valt samen met de ESF subsidie voor Duurzame inzetbaarheid en dat is het thema Bevorderen van de leercultuur. Subdoelen in het project zijn: - Inzicht in hoe Fermacell momenteel is ingericht om de ontwikkeling van medewerkers te faciliteren en verbetermogelijkheden te identificeren; - Inzicht in de persoonlijke ambitie van medewerkers en hun ontwikkeling; - Hoe kijkt de werkvloer aan tegen de aandacht vanuit management op hun eigen ontwikkeling. Dit dient als leerbagage voor het management; - Latente leerinformatie ophalen uit de organisatie; - Het zelfstandig vormgeven van ontwikkelbehoefte door de hele organisatie. Het project dat Fermacell en BMD Advies samen aangaan geeft invulling aan de subdoelstellingen. De activiteiten zijn onder te verdelen in: - diagnostiek door middel van een organisatieanalyse; - diagnostiek door het begeleiden van interventies in de vorm van leersessies/advies.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201414	DI	2014	HyGear b.v.	Arnhem	NL	n.v.t.	Engineering for Sustainable Growth	HyGear is een high tech MKB onderneming, opgericht in 2002, met als doel, het ontwikkelen en vermarkten van waterstofproductiesystemen en brandstofcellen voor duurzame energietoepassingen. Het bedrijf heeft zich in drie karakteristieke fasen ontwikkeld van een conceptbedrijf tot een commerciële onderneming met een eigen productportfolio op het gebied van energiebesparing en duurzame energie. In fase 1 werden voornamelijk technische enthousiastelingen aangenomen die zich bezighielden met de ontwikkeling van basistechnologie. Het bedrijf werd gekenmerkt door een hoog Willie-Wortelgehalte, er was een grote betrokkenheid van personeel en beslissingen werden op democratische wijze genomen. In fase 2 (vanaf 2005) begon de ontwikkeling zich steeds meer te richten op producten dan op de fundamentele technologieën. Het bedrijf begon commerciële omzet te genereren en de engineers kregen de overhand ten opzichte van de wetenschappers. In fase 3 (vanaf 2009) nam de commerciële omzet de overhand. Er werd fabricage en servicepersoneel aangenomen en een aantal commerciële medewerkers. Jaar op jaar nam de winstgevendheid toe en werden goede jaarcijfers steeds belangrijker. Anno 2014 heeft Hygear 208 60 medewerkers. De oorspronkelijke ideeën van de ontwikkeling van producten voor de waterstofeconomie zijn nog niet	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201415	DI	2014	ZNkraamzorg B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers ZNkraamzorg	ZNkraamzorg wil investeren in duurzame inzetbaarheid, zodat haar medewerkers nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. Het bevorderen van gezond en veilig werken is het thema waarop advies en activiteiten gericht zijn. Medewerkers in de kraamzorg verrichten fysiek en mentaal belastend werk, dit geldt zowel voor jonge, gezonde medewerkers als voor de oudere medewerkers. De belasting van de inhoud van het werk vermindert niet bij het toenemen van de leeftijd. Dat betekent dat het belangrijk is dat medewerkers de meest ergonomische werktechnieken toepassen en dat ze hun fysieke en mentale grenzen leren aangeven. Zo kunnen de medewerkers zelf tijdig maatregelen treffen om in balans te blijven. De inhoud van de advisering richt zich op drie aandachtsgebieden. Te weten: 1. ergonomisch gezond werken: voorkomen van fysieke overbelasting van de medewerkers, vanuit organisatorisch, technisch en gedragsmatig perspectief. 2. omgaan met werkdruk: mentale belasting van medewerkers, oplossingen in regelemogelijkheden vanuit de organisatie en klant. En omgaan met werkdruk	16-12-2014	16-10-2015	€ 14.000	€ 7.000	€ 0			
2014EUSF201416	DI	2014	Sormac B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Sormac vitaal naar de toekomst	Sormac staat bekend als d&D specialist in het ontwikkelen en produceren van machines voor de groenteverwerkende industrie, met name voor aardappelen, wortelen, uien en bladgroenten. Jaarlijks worden er tonnen verse groenten verwerkt door de machines van Sormac. Sormac beseft steeds meer dat de optimale inzetbaarheid van haar werknemers cruciaal is voor de toekomst. Sormac krijgt steeds meer te maken met vergrijping binnen de organisatie. Dit leidt tot nieuwe kwaliteitsvragen aan de leef- en werkomgeving van deze werknemers. Daarnaast wil zij inzicht krijgen in de individuele situatie van haar werknemers met betrekking tot gezondheid maar ook betrokkenheid bij het werk. Om hier een beter inzicht in te krijgen zullen allereerst beoordelings- en functioneringsgesprekken worden uitgevoerd. Op basis hiervan zal de externe adviseur een analyse maken van de behoeften, wensen en doelen van de werknemers. Tevens zal apart een gesprek worden ingepland met medewerkers die 45 jaar of ouder zijn waarbij er een Work Ability Index (WAI)	30-1-2015	30-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.485			
2014EUSF201417	DI	2014	Melling Meesterschilders	Ermele	NL	n.v.t.	Just do it just in time	De ambities van de directie van Melling Meesterschilders zijn groot wat betreft het rendement en de productiviteit. Om deze ambities te verwezenlijken is betrokkenheid en eigenaarschap van de werknemers doorslaggevend. Het project kent als doelstelling het vergroten van de betrokkenheid van de werknemers op de verandering en eigenaarschap op de organisatie doelstellingen. De adviseur verricht de volgende activiteiten: Scan van de huidige organisatie (informatie stroom, samenwerking, overleg, verantwoordelijkheden, meten van invloed van personeel op eigen werk) door interviews, inlezen in procesbeschrijvingen en observatie van gedrag in het werk. ? Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan ? Individuele begeleiding van werknemers en directie om nieuwe werkwijze te implementeren ? Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (Plan Do Check Act) Doelgroep van het project: directie + totale personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel) Hoe wordt de doelgroep betrokken: door middel van interviews wordt de doelgroep betrokken op zijn of haar niveau. In de interviews wordt: ? enerzijds input gehaald bij de doelgroep over beleving van werk en ideeën	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201418	DI	2014	N.V. Sport, Recreatie en Onderwijsvoorzieningen(S.R.O.)	Amersfoort	NL	n.v.t.	SRO duurzaam inzetbaar	Binnen SRO wil men de medewerkers gezonder en duurzamer aan het werk krijgen. Daarvoor wordt in kaart gebracht hoe inzetbaar een ieder is. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een persoonlijk vitaliteitsplan opgesteld waarin gekozen kan worden uit het opvolgingsprogramma dat gebaseerd is op het principe BRAVO (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning) welke bij bestaat uit vitaliteitscoaching, sessies over gezonde voeding, slapen, beweging of werk-privébalans, diverse sportaanbod, yoga, stoelmassage, stoppen met rokenprogramma of een afvalprogramma. Deze begeleiding is onderdeel van het project. In het medisch onderzoek wordt de lichamelijke gezondheid en belastbaarheid in kaart gebracht. Onderdelen zijn het meten van gewicht, vetpercentage, bloeddruk, longfunctie en gezichts- en gehoorscherppte. Met een inspanningstest (fietsstest) wordt de conditie bepaald. De verzamelde gegevens uit het onderzoek en de vragenlijst leiden tot een gesprek waarbij advies gegeven wordt over de aandachtspunten en	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000	€ 7.800	€ 15.600			
											€ 10.000					

2014EUSF201419	DI	2014		NL	n.v.t.		Het Martini Ziekenhuis heeft een strategisch plan (2012-2016) waarin duurzame inzetbaarheid van medewerkers als één van de doelen is benoemd. Op basis hiervan is een strategisch Programma Duurzame Inzetbaarheid ontwikkeld en gestart. Het doel hiervan is anticiperen op mogelijke uitdagingen in de toekomst. Een breed programmaplan met verschillende pijlers staat centraal, op basis van de thema's: Vitaal, Bekwaam, Gemotiveerd. Hierin worden instrumenten of interventies opgenomen, vanuit de signalering van een probleem of juist als men een kans tot ontwikkeling ziet. In 2014 werd een MD ingezet met aandacht voor werkvormen en inzetbaarheid. Opvallend was de fysieke belasting in bepaalde functiegroepen, met name in de zorg. Daarnaast is het werken in de nacht een punt van (vitaliteits)aandacht. Een doel voor 2015 is dan ook vitaliteit op de kaart zetten. Vitaliteit moet voor medewerkers een aantrekkelijk thema zijn om mee aan de slag te gaan of bezig te blijven. Ben je gezond? Hoe blijf je vitaal? De activering van medewerkers wordt gezocht in communicatie en bewustwording. Het vitaliteitsprogramma wordt gezien als een uitbouw van het huidige aanbod, zoals bedrijfsfitness, workshops etc.. Programma voor de deelnemers: a. vitaliteitspeiling: hoe sta je ervoor, waar liggen kansen en uitdagingen? b. begeleiding coach: waar wil jij aan werken en hoe ga je dat bereiken? c. programma van workshops: leefstijlthema's: belasting en energie	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF20142	DI	2014	Martini Ziekenhuis	Groningen	NL	n.v.t.	Martini Vitaal	De Sanders Groep is een groep van schildersbedrijven welke bestaat uit Sanders schilders bv, Sanders schilderswinkels bv, Sanders schilders Coevorden bv, Sanders schilders Stadskanaal bv en Kerbof schilders bv. Bij de Sanders Groep werken ruim 130 mensen. De schildersbranche heeft de afgelopen jaren een moeilijke periode gehad. De recessie heeft er voor gezorgd dat bedrijven failliet zijn gegaan. Ook de Sanders Groep heeft niet een eenvoudige periode meegemaakt. Door te blijven focussen op kwaliteit en een eerlijke prijs heeft men deze periode kunnen doorstaan. Voor de komende jaren zal de markt echter nog meer gaan vragen van de medewerkers van de Sanders Groep. Sanders wil in de toekomst gaan werken volgens de methodiek 'Resultaatgericht vastgoedonderhoud (RGVO)'. Hierbij wordt gedacht in prestatieafspraken over gewenste resultaten. Bij traditioneel onderhoud schrijft de opdrachtgever het bestek over de wijze van uitvoering van de werkzaamheden en de toe te passen producten en materialen, de	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 16.117			
2014EUSF201420	DI	2014	Sanders Schilderwerken B.V.	Emmen	NL	n.v.t.	Naar een duurzaam inzetbare medewerker	Lewo BV is een vooraanstaande fabrikant van diverse type rookgasafvoer systemen gemaakt RVS. Deze systemen worden in Nederland ontwikkeld, geproduceerd en verkocht. De organisatie bestaat meer dan 25 jaar en is organisch gegroeid. Lewo wordt gekenmerkt door een deels ambachtelijke productie en daarnaast een steeds verdere automatisering van het productieproces. De verandering van het productieproces en geautomatiseerde manier van aansturen hebben als gevolg dat er andere kennis en vaardigheden/competenties gevraagd worden van de medewerkers (meer procesoperators dan ambachtelijke productiemedewerkers). Daarnaast gaan diverse medewerkers richting de pensioenleeftijd. Lewo zou graag de inzetbaarheid van de medewerkers verhogen voor de lange termijn en de arbeidsproductiviteit verhogen door gezamenlijk verbeteringen in kaart te brengen en uit te voeren om het werk slimmer, beter en goedkoper in te richten. Lewo wil hierbij graag ondersteund worden door een extern adviseur, die zowel inzicht in het vergroten van de inzetbaarheid heeft, in combinatie met procesoptimalisatie (orde, netheid, veiligheid en efficiënter werken). Er is hierbij gekozen voor Dirk van der Velden van LEAPP Company.	2-12-2014	2-10-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201421	DI	2014	Lewo BV	Woudenberg	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Lewo Rookgasaf	De truckbranche wordt steeds complexer. Niet alleen in de aansturing van een organisatie maar ook in de flexibiliteit en inzetbaarheid van medewerkers in de organisatie. De markt waarin de organisatie opereert vraagt een hogere mate van flexibilisering, inzetbaarheid en aansturing. Op basis van een scan wordt een nulmeting gedaan omtrent het huidige niveau van competenties binnen de organisatie omtrent deze zaken. Hieruit volgt een advies en plan van aanpak ten aanzien van de huidige en gewenste competenties van de leidinggevenden (onderzoek en advies) en de leidinggevenden sturen op het verhogen van motivatie en effectiviteit van hun medewerkers (implementatie). Aspecten die hierbij aan bod komen zijn: - Inzicht krijgen in het huidige en gewenste niveau van de organisatie middels een organisatiescan. - Introductie van het gebruik van competenties bij de medewerkers introduceren en daadwerkelijk sturen op de competenties, zodat duurzame inzetbaarheid van personeel beter mogelijk wordt. - Stimuleren interne en externe mobiliteit door de ontwikkeling van competenties en vergroting van de flexibiliteit van medewerkers in de organisatie ten behoeve van de inzetbaarheid van de medewerker.	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 7.562	€ 15.125			
2014EUSF201422	DI	2014	Bluekers Truck en Bus	Breda	NL	n.v.t.	Bluekers - HRM in de lijn	KNAW Precisie Eindhoven BV is een familiebedrijf dat reeds 60 jaar actief is in de metaalverwerking (bv de high tech industrie. In deze tijdspanne is de onderneming gegroeid van een bedrijf waarin de oprichter in een schuur zelf metaal bewerkte tot een multinational met vestigingen in Nederland, Turkije en Maleisië met 500 medewerkers wereldwijd waarvan 225 in Nederland. Om de autonome groei van de afgelopen jaren voort te kunnen zetten en de high tech klanten van dienst te kunnen blijven met kwaliteitsvolle, scherp geprijsde en snel te leveren onderdelen, is het noodzakelijk om de door de individuele medewerkers verworven competenties en ervaring te behouden en waar mogelijk door te ontwikkelen. Gezien de relatief hoge gemiddelde leeftijd van de medewerkers (42 jaar; op de verspaanafdeling, A&D&N van de grootste van de onderneming, zelfs 50 jaar) is met name het in de organisatie borgen en naar een volgende generatie overdragen van competenties en ervaring in de komende jaren cruciaal wanneer een aanzienlijk deel van de medewerkers met de onderneming zal vertrekken.	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.400			
2014EUSF201423	DI	2014	K.M.W.E. Precisie Eindhoven B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	HR competentie-instrument	Yorteam is een jonge en kleine organisatie die voor kwaliteit gaat, zowel naar haar opdrachtgevers als naar de eigen medewerkers. Misschien wel juist omdat het een kleinere organisatie is, is het dermate van belang dat er goed wordt nagedacht over de toekomst en de inzetbaarheid van de medewerkers. Als er onverhoopt een uitval is met ziekteverzuim wordt de organisatie immers nog zwaarder getroffen als er minder medewerkers beschikbaar zijn om het werk op te vangen. Vandaar dat er al preventief moet worden nagedacht over duurzame inzetbaarheid en veilig en gezond werken. Een eerste stap in het project zal de bedrijfs- en organisatiescan zijn. Het in kaart brengen van de behoeften van de medewerkers en de verwachtingen van de organisatie zijn een belangrijk vertrekpunt voor de rest van het project. Op basis van het advies en de voorgestelde implementatie die voortvloeit uit de scan wordt een plan van aanpak bepaald voor wat betreft de bevordering van veilig en gezond werken. De nadruk daarbij zal liggen op het preventieve aspect en het stimuleren van de (interne) bewustwording ten aanzien van dit	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 20.000		23-4-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201424	DI	2014	Yorteam B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken	Om te komen tot een cultuurverandering waarbij er het gedrag van medewerkers daadwerkelijk verandert stellen wij voor om middels een veiligheid en cultuur traject stapsgewijs te komen tot een nieuwe veiligheid cultuur. Een cultuur waarbij niet alleen de directie, maar alle medewerkers het zelfde gedachtegoed omarmen, en nog belangrijker: hier ook naar werken. De cultuurmeting vormt het startpunt van het proces. Met deze nulmeting wordt vastgesteld in welke fase van ontwikkeling op gebied van veiligheid en gezondheid de organisatie zich bevindt. Door vast te stellen in welke fase van ontwikkeling de organisatie zich op dit moment bevindt kan worden aangegeven welke inspanningen nodig zijn om verbetering te brengen. Deze inspanningen moeten uiteindelijk leiden tot een cultuurverandering, waardoor werkelijke verbetering mogelijk wordt en ook op langere termijn gehandhaafd kan blijven.	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000			
			Eurovite Nederland BV	Ede	NL	n.v.t.	Traject Duurzame inzetbaarheid Eurovite groep			€ 10.000						

2014EUSF201425	DI	2014		NL	n.v.t.		Op het vlak van HRM is een stevige impuls nodig om de beoogte organisatieontwikkeling en cultuurverandering te realiseren. Onze organisatie zal in de toekomst met minder mensen, hoogwaardiger moeten gaan functioneren. De hiervoor vereiste competenties moeten helder zijn. Medewerkers zullen daarnaast in toenemende mate hun loyaliteit aan hun werkgever ontlenen aan de wijze waarin zij in hun ontwikkeling en uitdaging worden gefaciliteerd. De missie van HRM luidt: HRM faciliteert management & medewerkers in hun individuele en gezamenlijke inzet bij de ontwikkeling van de organisatie en medewerkers. Aan deze missie ligt de volgende visie ten grondslag: het managen van het menselijk kapitaal in onze organisatie is dienstbaar aan het realiseren van de organisatiedoelen. Afgestemd op die organisatiedoelen willen we het juiste talent (kwaliteit en professionaliteit) op het juiste moment op de juiste plek voor de juiste prijs. Met andere woorden: het ontwikkelen van de organisatie verloopt in belangrijke mate aan de hand van het ontwikkelen van medewerkers. De juiste medewerker op de juiste plaats is de basis voor een kwalitatief goed functionerende organisatie. Kinobi krijgt een kleinere organisatie die hoogwaardiger gaat werken. Voor wat betreft de ontwikkeling van de organisatie staan de volgende vragen centraal: - hoeveel en welke medewerkers zijn op termijn nodig? - hoeveel mag dit kosten? - Welk potentieel is aanwezig? - Welk HRM beleid is nodig om de noodzakelijke dimensionering te realiseren? Daarnaast verdient HRM beleid een prominente plaats in de aansturing van de organisatie vanwege het besef dat goed ontwikkelde en gemotiveerde	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 9.850	€ 19.700			
2014EUSF201426	DI	2014	Kinobi Onderwijs Services BV	Aikmaar	NL	n.v.t.	Naar een nieuwe leercultuur bij Kinobi	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201427	DI	2014	Greenport	Poeldijk	NL	n.v.t.	Het bevorderen van gezond en veilig werken	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201428	DI	2014	ROC Leeuwenborgh	Maastricht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid ROC Leeuwenborgh	9-12-2014	9-10-2015	€ 22.000	€ 10.000	€ 0			
2014EUSF201429	DI	2014	Smals Dredging B.V.	Cuijk	NL	n.v.t.	Meer uit onze medewerkers halen	18-12-2014	18-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 60.692			
2014EUSF201430	DI	2014	Gemeente Capelle aan den IJssel	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Optimalisatie vergunningverlening	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201431	DI	2014	Vitaliteit Centrum	Deventer	NL	n.v.t.	Jobcrafting voor duurzame inzetbaarheid	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201431	DI	2014	Stichting Tussenschoolse Opvang Spring	Boxmeer	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.250			

2014EUSF201432	DI	2014		NL	n.v.t.	ROBA Laboratorium BV wil zich in Zeeland, Brabant en Limburg blijven ontwikkelen en positioneren als een betrouwbare, moderne en onafhankelijk laboratorium in het leveren van microbiologische, nematologische en chemische analyses & expertise en het bieden van service op het gebied van voedselveiligheidssystemen en mestwetgeving aan bedrijven in agro-, feed- en foodsector. Op basis van een aantal strategische bijeenkomsten, wil ROBA Laboratorium BV met zijn 25 medewerkers een ontwikkelingstraject uitvoeren waarbij wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Hiermee doelende op medewerkers die voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn en hiermee een bijdrage leveren aan het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen binnen en buiten ROBA Laboratorium BV. ROBA Laboratorium BV wil (voor zover mogelijk) alle medewerkers actief betrekken (door onderzoek, analyses, metingen, bijeenkomsten en interviews).	19-12-2014	19-10-2015	€ 15.400	€ 7.700	€ 15.400			
2014EUSF201433	DI	2014	ROBA Laboratorium B.V.	DEURNE	NL	n.v.t.	Ontwikkelingstraject ROBA Laboratorium BV	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 9.530	€ 19.060		
2014EUSF201434	DI	2014	wbv de Sleutels	Leiden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en gezondheidsbevordering	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 12.100	€ 6.050	€ 12.100	
2014EUSF201435	DI	2014	Zonvaart Reizen	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Mentale Veerkracht Zonvaart Reizen	29-1-2015	29-11-2015	€ 23.500	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201436	DI	2014	Gemeente Reusel-De Mierden	Reusel	NL	n.v.t.	Change into excellent Performance	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.607	€ 19.214	
2014EUSF201437	DI	2014	Van der Velde 't Veentje BV	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201438	DI	2014	van Deelen Salaris Administraties en Personeelsdiensten B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij van Deelen	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000				
2014EUSF201439	DI	2014	Dolcis B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Managers	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 17.670		22-3-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF201439	DI	2014	CBZ Verzuimbezoeken B.V.	Dongen	NL	n.v.t.	Vitaliteitsontwikkeling CBZ			€ 8.834				

2014EUSF20144	DI	2014			NL	n.v.t.		Buurtstapport wil een lerende organisatie zijn. De organisatie wil een gezond leer- en werkklimaat creëren voor haar medewerkers. Want: iedereen telt en de inzet van de kwaliteiten van iedereen zijn nodig om van een organisatie een succes te maken! Vanuit deze visie wil Buurtstapport kijken op welke manier zij die kunnen bereiken. De organisatie vraagt niet om het financieren van de scholing en/of training maar om een advies waarop zij dit het beste kunnen inrichten. Wat willen de medewerkers van Buurtstapport leren en op welke manier kan Buurtstapport dit duurzaam inbedden? Daar zal het advies zich op richten. Buurtstapport wil een gezond leer- en werkklimaat voor het vergroten van de effectiviteit van teams en van individuele teamleden.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.700	€ 9.231	€ 18.463			
2014EUSF201440	DI	2014	Stichting Buurtstapport Emmen	Emmen	NL	n.v.t.	Supporting	VisitBrabant is de marktorganisatie van Brabant en wil bezoekers van Brabant verrassen met een aanbod op basis van persoonlijke voorkeuren. In het verleden werd de organisatie met name met publiek geld gefinancierd. In verband met bezuinigingsrondes bij de verschillende overheden is VisitBrabant genoodzaakt geweest het medewerkersbestand in te krimpen. Daarnaast is VisitBrabant een marktorienteerde organisatie geworden. De medewerkers, op dit moment 12, dienen in te spelen op de marktverandering.	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 12.900	€ 6.450	€ 12.787		
2014EUSF201441	DI	2014	Stichting Vrijtijdshuis Brabant	Oisterwijk	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid VisitBrabant	Grootste problematiek voor VisitBrabant bevindt zich op het gebied van gebrekkige organisatiecultuur, gevoel dat er weinig ontwikkelingsmogelijkheden worden ervaren en het algehele gebrek aan investeringen in duurzame inzetbaarheid binnen VisitBrabant. Om de doelen op het gebied van personeelsbeleid te realiseren worden de volgende activiteiten gepland: - Ontwikkelen gezamenlijke vocabulaire (1); - Visie op duurzaam personeelsbeleid ontwikkelen (1); - Strategische personeelsplanning, employabilitybeleid en loopbaan-/introducebeleid ontwikkelen (3, 6, 8); - Structureel adviseren en coachen van directeur o.h.g.v. van functionerings- en beoordelingsystematiek (3); - Gestalte geven aan het functiehuis o.b.v. competentie management (3); - Opstellen van documenten o.h.g.v. functionerings- en beoordelingsystematiek (3, 5); - Opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsstelsel (beoordeling) (3, 4); - Begeleiding bij uitvoering ontwikkelingsgesprekken, inclusief voorbereiding en verslaglegging (3, 6, 7, 8); - Begeleiding bij ontwikkeltrajecten totale medewerkersbestand o.b.v.	18-6-2015	17-6-2016	€ 6.450	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	14-1-2015	Afwijping
2014EUSF201442	DI	2014	BodyFit Bunde	Bunde	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de medewerkers om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.850	€ 19.700		
2014EUSF201443	DI	2014	GDF SUEZ E-P Nederland B.V.	Druuten	NL	n.v.t.	GDF SUEZ EP Health Community	De activering, begeleiding en actualiteit wordt ingezet volgens een plan van aanpak met draaiboek en zorgvuldig uitgezet binnen het interne net van GDF. Het herkennen van de organisatie en bedrijfsprocessen van Medisi om de productiviteit van de organisatie te verbeteren en de betrokkenheid te vergroten met als uitgangspunt een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 16.000				
2014EUSF201444	DI	2014	Medisi BV	's-Gravenhage	NL	n.v.t.	Medisi klaar voor de toekomst	Johan Selten Automobielbedrijf VOF (hierna: Autobedrijf Selten) is een merkafhankelijk autobedrijf welke is aangesloten bij AD Autobedrijf. Autobedrijf Selten heeft deskundigheid, servicegerichtheid en flexibiliteit hoog in het vaandel staan en heeft zodoende de focus hoofdzakelijk op professionele auto reparatie en service. De kwaliteitsniveau en servicegraad die Autobedrijf Selten aanbiedt is van cruciaal belang om het bedrijf te continueren in de huidige markt. De heer Johan Selten heeft reeds een medewerker op het oog om het bedrijf binnen afzienbare tijd over te nemen. Om het bedrijf in kaart te brengen, de organisatie klaar te maken voor een overname, de medewerker te begeleiden naar ondernemerschap en werkgelegenheid te behouden zal het project Be 6de versnellingsbegeleiding worden. In de organisatie komen alle organisatievariabelen van het bedrijf naar voren waardoor een algemeen beeld van de organisatie gegevens kan worden en haar medewerkers. Door middel van diverse interviews, coaching en (gezamenlijke) sessies kan de huidige situatie (huidige capaciteiten,	26-11-2014	26-9-2015	€ 8.000	€ 20.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201445	DI	2014	Johan Selten Automobielbedrijf VOF	Wilbertoord	NL	n.v.t.	De 6de versnelling	VORM heeft het initiatief genomen om naast de gebruikelijke PMO (Preventief Medisch Onderzoek) een Bekomstscans te verrichten. De toekomstscans moet bijk geven van de mate van de huidige duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers van VORM en moet hun tevens bewust maken van de eigen verantwoordelijkheden voor de gezondheid en de gevolgen van het ouder worden met betrekking tot hun inzetbaarheid. Daarnaast moet in kaart worden gebracht hoe duurzame inzetbaarheid is ingebed binnen VORM en hoe VORM duurzame inzetbaarheid nog beter kan integreren in haar bedrijfsvoering. Het project bestaat uit 4 fases. VORM start het project met een nulmeting o.b.v. interviews met een zestal medewerkers (teamlid van HR, lid MT, lid OR, casemanager verzuim en twee bouwplaatsmedewerkers. In deze interviews wordt achterhaald wat de visie van VORM is m.b.t. duurzame inzetbaarheid, wat men hiermee beoogt, welke duurzame inzetbaarheidsmaatregelen al worden toegepast, wat verwachtingen op dit gebied zijn, etc. In de tweede fase zal individueel met 75 medewerkers van VORM worden gesproken over diverse thema's (werkdruk, balans werk-privé, werkplezier, mate van betrokkenheid, vitaliteit en bewustzijn financiële gevolgen van arbeidsomstandigheden. Om de betrokkenheid van deze mensen voor het	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			VORM Bouw B.V	Papendrecht			Duurzaam bouwen - duurzaam vitaal				€ 10.000					

2014EUSF201447	DI	2014	Van der Arend Installaties B.V.	Naaldwijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare monteurs	Van der Arend Installaties is actief op het gebied van milieu-, water- en elektrotechniek en buisoplossingen. Wij hebben 31 personeelsleden in dienst, waarvan de gemiddelde leeftijd precies 40 jaar is. 60% van ons personeelsbestand is echter ouder dan 42 jaar. Het werk wat wij uitvoeren is veel fysiek van aard. Wij zien het als belangrijk speerpunt om al onze medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en in het bijzonder de oudere werknemers. Ook hebben wij specialisaties die specifieke kennis vereist. Die specialisaties zorgen dat wij in een moeilijke markt voldoende werk vanuit verschillende sectoren binnen kunnen halen. Wij zien dit als onderscheidend vermogen wat noodzakelijk is om de komende jaren in de moeilijke markt voldoende werk binnen te kunnen halen. Dit brengt echter wel een aantal vraagstukken met zich mee: - een grote groep medewerkers is op dit moment niet in staat om binnen de specialisaties actief te zijn. Ze zijn inzetbaar op veelal 1 specialistisch gebied. Dit maakt ons als organisatie en ook de medewerkers ongewenst kwetsbaar - we hebben een grote groep oudere werknemers die wel kennis hebben, en waarvan de fysieke belastbaarheid de komende jaren gaat afnemen. Dat maakt inplannen moeilijker. - we zien dat we onszelf steeds meer moeten specialiseren richting de markt, wat maakt dat de scholing van nieuwe monteurs niet aansluit bij de benodigde	17-12-2014	17-10-2015	€ 15.200	€ 7.600	€ 15.200				
2014EUSF201448	DI	2014	Van der Arend Installaties B.V.	Naaldwijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare monteurs	C&D Foods wil de komende jaren planmatig verder werken aan de arbeidsomstandigheden van de medewerkers, waar arbeidsveiligheid en duurzame inzetbaarheid belangrijke speerpunten zijn. Op deze manier wil C&D Foods bereiken dat gezonde medewerkers werken in een bedrijfseconomisch gezond bedrijf. U streeft een win-win situatie na voor werkgever & G'n werknemer. Het bedrijf wenst te werken vanuit een overzichtelijk 7beleidsplan Duurzame inzetbaarheid? Het is de bedoeling dat in dit beleidsplan een visie wordt beschreven met een heldere agenda voor de toekomst. Het beleidsplan zal gebaseerd zijn op een bedrijfs- en organisatiescan rondom het thema Duurzame inzetbaarheid. Bij uw aanpak rondom Duurzame inzetbaarheid wilt u de volgende uitgangspunten hanteren: 1 U wilt het onderwerp behapbaar houden door het kiezen van gerichte speerpunten. 2 Draagvlak onder het personeel in het algemeen en de OR in het bijzonder. 3 Zorgvuldig managen van verwachtingen met effectieve communicatie richting alle betrokkenen / stakeholders. 4 Duurzame inzetbaarheid geldt zowel voor medewerkers in de dagdienst als	11-2-2015	11-12-2015	€ 7.600	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201449	DI	2014	C-D Foods	Ulmuiden	NL	n.v.t.	Gezonde medewerkers in een gezond bedrijf	Van Dam Bodegraven zet in op productieoptimalisatie door aanpassen van de organisatie samen met haar medewerkers, en verhogen van de productiviteit. Voor het competentier maken van productiemedewerkers wil men een op Van Dam Bodegraven B.V. toegespitste training opzetten waarin in dialoog met de medewerkers naast TPM technieken specifieke procesparameters worden vastgesteld, besproken en uitgewerkt. Daarnaast wordt ge'investeerd in een nieuwe manier van (samen)werken waarin de talenten van de medewerkers optimaal benut kunnen worden. Doel van het project is het verbeteren van de kwaliteit, effectiviteit en continuïteit van de productieorganisatie en deze te borgen om zo tot een optimalisatie van de productiviteit te komen. De volgende onderwerpen worden behandeld: - World Class Manufacturing Total Productive Maintenance - Teamvorming gericht op effectievere en efficiëntere samenwerking - Implementeren van een ontwikkelcyclus (beleid, instrumenten, borging) - Coaching van leidinggevenden t.b.v. competentie management - Persoonlijke ontwikkeling (PPA) & kennis (persoonlijke ontwikkeling - functie ontwikkeling) gericht op efficiënter werken en duurzaam benutten van kwaliteiten - Multi-inzetbaar personeel, taakrotatie en taakverrijking - Zelfsturende teams en verbeter teams (SGA: Small Group Activity) - 5S Werkplek efficiency, Scheiden, schikken, schoonmaken, structuur, standhouden. Methodiek door en voor de werkloer - Overall Equipment Effectiveness	3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.859	€ 13.718			
2014EUSF20145	DI	2014	Van Dam Bodegraven B.V.	Bodegraven	NL	n.v.t.	Productieoptimalisatie Van Dam Bodegraven	Medewerkers die filter zijn, zien lekkerder in hun vel en gaan met meer plezier naar hun werk. Het project BAR Vitaal vormt de kick-off van het totale vitaliteitsbeleid binnen de organisatie. Het communicatieprogramma zet vitaliteit op de kaart binnen alle lagen van de organisatie. Medewerkers ontvangen tips en informatie over gezond leven, stellen hun vragen, volgen de thuistraining of proberen erop toe te komen. Door middel van dit programma biedt BAR haar medewerkers een platform en communicatie uitingen op maat. Medewerkers worden geattendeerd op de mogelijkheden die BAR gemeenten biedt ter ondersteuning van de persoonlijke vitaliteit en kunnen direct aan de slag. Programma BAR Gemeenten a. Een onderzoek brengt waardering, wensen en behoeften in beeld b. Informatie en een basistraining voor leidinggevenden c. Online en offline communicatieset (inclusief huidige middelen) wordt opgeleverd d. Resultaten en analyse worden samengebracht in een adviesrapport (beleid)	6-2-2015	6-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.775	€ 20.000			
2014EUSF201450	DI	2014	BAR-organisatie	Ridderkerk	NL	n.v.t.	BAR Gemeenten Vitaliteit op de kaart	Kleinjan Dieseltchniek is gespecialiseerd in revisie, testen en reparatie van brandstofpompen, inspuitssystemen en andere dieseldelen. Het bedrijf voert o.a. garantiewerkzaamheden uit voor Bosch, Delphi, Denso en Siemens. Het familiebedrijf bestaat 50 jaar en wordt sinds 1-1-2014 geleid door de 3de generatie. De wisseling van de wacht wordt door het bedrijf aangegrepen om zich te herbezinnen op bedrijfsstrategie en aansturing van het bedrijf. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarbij een cruciaal onderdeel. Het is voor Kleinjan van groot belang dat medewerkers ook in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk zijn. Deze duurzame inzetbaarheid staat onder druk doordat medewerkers zeer specialiseerde werkzaamheden uitvoeren: men is niet multi inzetbaar. Het overnemen van taken van collega's vormt regelmatig een probleem: vooral voorkant (communicatie met klant) en achterkant (techniek) zijn vaak nog twee gescheiden werelden. Vanuit het bedrijf bestaat hieraan wel een nadrukkelijke behoefte en voor het profiel van medewerkers is multi-inzetbaarheid ook van belang. Dit verhoogt de productiviteit. Dit is zowel goed voor de interne mobiliteit (binnen de organisatie) als de externe mobiliteit (op de arbeidsmarkt). Diverse medewerkers hebben aangegeven meer afwisseling in	17-12-2014	17-10-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000				
2014EUSF201451	DI	2014	M. Kleinjan Dieseltchniek	Nijverdal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Kleinjan	Aanleiding voor het initiatief Limburg Care is de omvangrijke arbeidsmarktproblematiek in de zorg. Door allerlei transitie ontstaat er nu en in de komende jaren een groot aantal lovenattigen. De zorg- en welzijnsinstellingen in Zuid Limburg hebben een algemeen kader (businessplan) gemaakt voor uitvoering van de oplossing van de arbeidsmarktproblematiek. Kern van de Limburg Care aanpak is het Limburg Care Traject bestaande uit de onderdelen begeleiding en coaching van de medewerker en matching waarin de profielen van de medewerkers worden vergeleken met gevraagde profielen op de arbeidsmarkt. Competenties maken een belangrijk onderdeel van de profielen geleid op het feit dat er uitstroom moet gaan plaatsvinden naar andere sectoren dan de zorg en welzijnssector. Het Limburg Care-traject is geen blauwboek. De aanpak wordt gemodificeerd naar de specifieke situatie en wensen van de instelling en vastgelegd in deelplannen. Het programma-bureau Limburg Care is belast om samen met de instelling het deelplan op te stellen. Het deelplan dat ertoe moet leiden dat zo snel mogelijk zoveel mogelijk boventalige medewerkers van de instelling weer aan het werk worden geholpen. Dit deelplan wordt zoveel mogelijk afgestemd op de	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201452	DI	2014	Xonar	Maastricht	NL	n.v.t.	Limburg Care	BAM Wegen Materieel B.V. (Materieel) is verantwoordelijk voor de inzet van materieel voor BAM Wegen B.V. Medewerkers van Materieel werken in de eigen werkplaats, voornamelijk bij het uitvoeren van (groot) onderhoud en omvangrijke reparaties en zij voeren onderhoud en reparaties uit op locatie. Materieel wil maximale waarde voor de interne klant (BAM Wegen) creëren tegen minimale verspillng, in dit kader vooral van werkvormen. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Om de transitie te kunnen maken naar een continu lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt Materieel daarbij. CRAFT legt primaire werkprocessen en ondersteunende processen vast in waardenstromekeningen. Deze vormen de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen. De score van die verbeteringen op een impact-inspanningsmatrix bepaalt het belang ervan en leidt tot prioritering bij de implementatie. Werkgebieden waarop veranderingen worden voorzien zijn onder andere: - planning van werk en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden en Scrum technieken gericht op het verbeteren van de werkbalaans en het voorkomen van piekbelasting. - Berichten van werkplekken, magazijnen, mobiele onderhoudsvoorzieningen, enz. zodat werknemers breed ingezet kunnen worden in een veelzijdige en productieve omgeving waarin het	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000					
			BAM Wegen Materieel BV	Tiel	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar Materieel				€ 10.000						

2014EUSF201453	DI	2014			NL	n.v.t.		Het project heeft een viertal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor is en deze continu verbeterd. 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. 4. Het bevorderen van de leercultuur voor werknemers, door ontwikkelbehoefte en leermogelijkheden van medewerkers structureel in te	23-1-2015	23-11-2015	€ 19.632	€ 8.087	€ 16.175					
2014EUSF201454	DI	2014	Mos grondmechanica	Rhoon	NL	n.v.t.	Bouwen aan het menselijk fundament	Het project 'DOORGROEIEN IN MARENLAND' van Stichting Marenland levert een bijdrage aan het bevorderen van gezond, competent, gemotiveerd en productief werken van indiensttreding tot aan pensionering en is gericht op de onderstaande thema's en activiteiten: 1. Het uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van leerkrachten LB. Stichting Marenland is in 2010 overgegaan tot het aanstellen van leerkrachten B. Dit zijn excellente leerkrachten of leerkrachten met specifieke deskundigheden. Inmiddels bestaat het onderwijspersoneel voor 36% uit leerkrachten (verspreid over 23 scholen en 25 locaties) Een belangrijke onderzoeksvraag tav duurzame inzetbaarheid is de volgende: - in hoeverre is de aanstelling van LB-leerkrachten een stimulans geweest voor persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerker in de organisatie? Het onderzoek wordt afgenomen onder leidinggevenden van Stichting Marenland en alle leerkrachten B. 2. Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers. De onderzoeksvragen tav het bevorderen van een leercultuur zijn de volgende: - welke beleidsmaatregelen kunnen met de uitkomst van het onderzoek genomen worden om een leercultuur verder te stimuleren voor LB-leerkrachten om daarmee mede de ambities van de cao 2014 en het bestuursakkoord te realiseren? - welke gevolgen hebben de uitkomsten van het onderzoek voor het beleid gesprekencyclus? - welke gevolgen hebben de uitkomsten van het onderzoek voor het professionaliseringsbeleid? 3. Het stimuleren van interne mobiliteit	24-1-2015	24-11-2015	€ 9.816	€ 7.025	€ 14.050					
2014EUSF201455	DI	2014	Stichting Openbaar Onderwijs Marenland	Logpersum	NL	n.v.t.	Doorgroeiën in Marenland	In 2010 concludeerde het management van BMD Advies dat de klassieke dienstverlening van BMD Advies niet meer aansluit bij de andere manier van organiseren en aansturen waarmee onze klanten geconfronteerd worden. Structuur is belangrijk, maar het vergroten van bewustzijn van medewerkers zorgt ervoor dat organisaties wendbaar kunnen zijn in een continu veranderende markt. Vandaar dat BMD Advies is gestart met het implementeren van leiderschaps- en gedrag gerelateerde interventies binnen haar dienstpakket. Als gevolg hier van is vastgesteld dat enkel 'harder' inhoudelijke kennis niet meer volstaat voor de adviseurs. De ontwikkeling van 'zachte' competenties en bewustzijn van adviseurs is noodzakelijk om gewenste veranderingen binnen bedrijven vorm te kunnen geven. Afgelopen jaren is intern een flinke slag gemaakt met het verbeteren van het bewustzijn en de zachte competenties van de adviseurs, de ontwikkeling hiervan vraagt echter continu de aandacht. Daarnaast verloopt het implementeren van de leiderschap en gedrag interventies langzamer dan verwacht. Deze vragen namelijk niet alleen om andere competenties van adviseurs, maar ook om andere werkwijzen en organisatie van onze activiteiten dan we gewoon waren. Doelstellingen van dit project zijn dan ook om met een externe adviseur en de adviseurs van BMD Advies: - BELEIDEN: Deze bestaande werkwijzen te verbeteren en tot een gezamenlijk leiding GGD Gelderland-Zuid bewaakt, beschermt en bevordert de gezondheid van iedereen, met speciale aandacht voor risicogroepen. Dit doen we door risico's voor de gezondheid te voorkomen en de gezondheid van alle inwoners van 18 gemeenten te bevorderen. De directe wil middels dit project haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directe schakel met externe adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van aanpak die medewerkers actief betrekt bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. Probleemstelling Er is binnen de GGD een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterkansen naar voren is gekomen. Door middel van de maatregelen die in project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten (leren) bedenken. De systematiek die zij leren toepassen komt ten goede aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de continuïteit van de organisatie. Zie onderdeel 4 van de aanvraag voor de aanpak (zet aan maatregelen) die wordt ontworpen en geïmplementeerd. Voorbeelden van verbeterkansen waar medewerkers gezamenlijk mee aan de slag gaan:	22-1-2015	22-11-2015	€ 8.000	€ 9.000	€ 18.850					
2014EUSF201456	DI	2014	BMD Advies Centraal Nederland B.V.	Eist	NL	n.v.t.	De adviseur van de toekomst	GGD Gelderland-Zuid bewaakt, beschermt en bevordert de gezondheid van iedereen, met speciale aandacht voor risicogroepen. Dit doen we door risico's voor de gezondheid te voorkomen en de gezondheid van alle inwoners van 18 gemeenten te bevorderen. De directe wil middels dit project haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directe schakel met externe adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van aanpak die medewerkers actief betrekt bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. Probleemstelling Er is binnen de GGD een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterkansen naar voren is gekomen. Door middel van de maatregelen die in project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten (leren) bedenken. De systematiek die zij leren toepassen komt ten goede aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de continuïteit van de organisatie. Zie onderdeel 4 van de aanvraag voor de aanpak (zet aan maatregelen) die wordt ontworpen en geïmplementeerd. Voorbeelden van verbeterkansen waar medewerkers gezamenlijk mee aan de slag gaan:	24-1-2015	24-11-2015	€ 9.000	€ 20.000	€ 9.150	€ 18.300				
2014EUSF201457	DI	2014	GGD Gelderland-Zuid	Nijmegen	NL	n.v.t.	Vergroten duurzame inzetbaarheid medewerkers GGD G	Aafje is een zorgorganisatie in het gebied Rotterdam-Drechtsteden. Binnen Aafje zijn 5 specialistisch verpleegkundigen palliatieve zorg werkzaam. Deze verpleegkundigen kunnen in consult geroepen worden en leveren zorg in zowel de verpleeghuizen en verzorgingshuizen als in de thuiszorg. Medio 2012 kwam voor zorgorganisatie Aafje een rapport gereed van de Hogeschool Rotterdam. Graag wil Aafje, met behulp van middelen ESF-B, invulling geven aan de aanbevelingen van dit rapport, om duurzame inzetbaarheid van haar personeel in de palliatieve zorg te verzekeren door	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201458	DI	2014	Aafje Hoppeteyn	Rotterdam	NL	n.v.t.	Eind Goed Al Goed Palliatieve Zorg	D&D Kunststofbewerking is een toeleverancier binnen diverse industrieën en vervaardigt hoogwaardige producten van kunststof, door middel van draaien, frezen en/of plaatbewerking, voor een breed aanbod aan klanten. D&D Kunststofbewerking is gespecialiseerd in enkelstuk en kleine tot middelgrote series met als doel het ontzorgen van klanten. De veranderende vraag vanuit de markt dwingt de organisatie van D&D Kunststofbewerking om hier continu op te ageren. Het feit dat klanten beslissingen zo lang mogelijk uitstellen en het risico gedeeltelijk bij toeleveranciers neerleggen, zorgt ervoor dat gevraagde doorlooptijden steeds korter worden. Dit heeft een behoorlijke impact op de organisatie en het productieproces. Daarnaast neemt de complexiteit van de producten ook steeds meer toe. Om mee te kunnen met de concurrentie zal D&D Kunststofbewerking een slag moeten maken op het gebied van doorlooptijdverkorting, interne flexibiliteit en opleidingen. Door deze marktomstandigheden, wordt de werkdruk op medewerkers binnen de organisatie steeds groter, wat tot uitval van belangrijke medewerkers kan	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.062	€ 12.125				
2014EUSF201459	DI	2014	D-D Kunststofbewerking	Geldrop	NL	n.v.t.	Slagvaardig de toekomst in	De Gemeente Deventer heeft circa 830 medewerkers in dienst. De gemeente Deventer is in beweging, en zijn veel ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld reorganisaties en bezuinigingen, invoering van andere manieren van werken, plaats- en tijdonafhankelijk werken, ontwikkelingen richting organisatie van de toekomst. De ontwikkelingen vragen om vitale medewerkers die kunnen meebewegen in een veranderende organisatie. De gemeente wil een gezond arbeidsklimaat bieden, door (naast aandacht voor curatieve maatregelen) ook aandacht te hebben voor preventieve maatregelen met een focus op het managen van inzetbaarheid en het vergroten van vitaliteit van medewerkers. Investeren in preventie en leefstijlfaciliteit levert voor zowel werkgever en medewerker voordelen op. Het vitaliteitsprogramma Deventer stimuleert medewerkers te werken aan de persoonlijke inzetbaarheid. Onderdelen van het programma zijn de (gemeentebrede) inzet van diverse trainingen, health checks, een intensief traject van 9 maanden waarin ongeveer 40 medewerkers doelgericht aan de slag gaan. Onderdeel daarvan is een health check/inzetbaarheidsca, persoonlijke begeleiding, een workshop naar keuze	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000			
2014EUSF201459	DI	2014	gemeente Deventer	Deventer	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma Deventer	De Gemeente Deventer heeft circa 830 medewerkers in dienst. De gemeente Deventer is in beweging, en zijn veel ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld reorganisaties en bezuinigingen, invoering van andere manieren van werken, plaats- en tijdonafhankelijk werken, ontwikkelingen richting organisatie van de toekomst. De ontwikkelingen vragen om vitale medewerkers die kunnen meebewegen in een veranderende organisatie. De gemeente wil een gezond arbeidsklimaat bieden, door (naast aandacht voor curatieve maatregelen) ook aandacht te hebben voor preventieve maatregelen met een focus op het managen van inzetbaarheid en het vergroten van vitaliteit van medewerkers. Investeren in preventie en leefstijlfaciliteit levert voor zowel werkgever en medewerker voordelen op. Het vitaliteitsprogramma Deventer stimuleert medewerkers te werken aan de persoonlijke inzetbaarheid. Onderdelen van het programma zijn de (gemeentebrede) inzet van diverse trainingen, health checks, een intensief traject van 9 maanden waarin ongeveer 40 medewerkers doelgericht aan de slag gaan. Onderdeel daarvan is een health check/inzetbaarheidsca, persoonlijke begeleiding, een workshop naar keuze	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000			

2014EUSF20146	DI	2014			NL	n.v.t.		CB ziet de noodzaak om aan de slag te gaan met de inzetbaarheid van haar medewerkers. Het project richt zich op de inzet en ontwikkeling van talenten, ambities en de gezondheid / vitaliteit. Het project omvat meerdere doelgroepen met verschillende aandachtgebieden. Bij CB hebben we te maken met lange dienstverbanden en een vrijzijdig medewerkersbestand. Dat vraagt bij verschillende doelgroepen om nadere studie en advies om te bezien hoe duurzaamheid (vitaal functioneren) kan worden in- en voortgezet. Ten aanzien van de kantoormedewerkers willen we een beeld vormen van de talenten en het potentieel van de medewerkers. Deels gaat het daarbij om de voorgeschiedenis (denk hierbij aan werkervaring, opleidingen, maar ook hobby's, vrijwilligerswerk, nevenactiviteiten en interesses). Voor een ander deel gaat het om de ambities, zelfbeleving van talenten en belangstelling. Hiervoor wordt een onderzoek uitgevoerd bij medewerkers. Daarnaast wordt vanuit managementperspectief het (door)groei-potentieel van de medewerkers, vervangingsvraagstuk (opvolgingsplanning) in kaart gebracht. Hierna zullen deze elementen samengebracht worden met als doelstelling een ontwikkelingscyclus (gesprekscyclus) waarin bovenstaande elementen worden gedeeld en gewerkt zal worden aan ontwikkeling.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201460	DI	2014	Centraal Boekhuis B.V.	Culemborg	NL	n.v.t.	CB Talent en Vital	HGG Profiling Equipment B.V. (thema HGG) ontwikkelt CNC buitenslijmachines en robotprofielrelijnen voor het snijden buizen, balken, kokers en andere 3D profielen. Het bedrijf heeft een jaaromzet van 18.000.000,- en biedt plaats aan 72 medewerkers. HGG wil een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers. Daarom is besloten om organisatieadviesbureau (Resolve) in te schakelen om aan de hand van een kritische bedrijfsscan de organisatie van de werkprocessen anders in te richten. De doelstelling van dit project is om projectmatig werken/bedrijfsbreed in te voeren bij HGG. Om dit te bereiken zal de visie en methodiek van projectmatig werken worden toegepast onder begeleiding van adviseur Teun Rijke. De volgende kernactiviteiten zullen hiervoor plaatsvinden: 1) Het presenteren van Projectmatig werken binnen HGG aan de Board of Directors en het Management Team. Zodoende kan de visie en het projectplan worden vastgesteld. 2) Het concreet uitwerken van de 7 Rules of engagement. Het	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 15.000	€ 0				
2014EUSF201461	DI	2014	HGG Profiling Equipment B.V.	Middenmeer	NL	n.v.t.	Projectmatig werken binnen HGG Profiling Equipment	Symbol is gespecialiseerd in business improvement en kwaliteitsmanagement en heeft de afgelopen 6 jaar een forse groei doorgemaakt. De interne processen hebben het groeitempo van de organisatie met moeite kunnen volgen. Symbol werkt met gescheiden administratieve processen voor het inschrijven van deelnemers op trainingen, projectadministratie en financiële administratie. Elke afdeling heeft daarvoor zijn eigen werkwijzen, templates en spreadsheets. Symbol wil middels dit project maatregelen ontwerpen en implementeren die de medewerkers van de interne processen in staat stelt om verbeteringen aan te brengen in hun eigen werksituatie. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. Symbol schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van de aanpak die medewerkers actief betreft bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. De extern adviseur ontwikkelt deze aanpak (zie onderdeel 4) waarna deze wordt geïmplementeerd met behulp van projecten die medewerkers gezamenlijk zelf uit gaan voeren. De focus ligt op de administratieve en commerciële processen. Symbol heeft een eerste eigen inventarisatie van knelpunten in de administratieve processen gemaakt. Binnen dit project zullen medewerkers zelf maatregelen ontwerpen en implementeren om deze knelpunten weg te nemen. Voorbeelden van knelpunten zijn:	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201463	DI	2014	Symbol BV	Enschede	NL	n.v.t.	Procesoptimalisatie	Uitgeverij Snor wil gezien de snel opvolgende veranderingen in de markt, nieuwe verdienmodellen exploiteren om over een paar jaar nog succesvol kunt zijn. De basis hiervan wordt gezocht in het verbeteren van het inzicht in de klant. Het project volgt een iteratief traject, waarbij er eerste een kennisessie plaats zal vinden met de medewerkers om inspiratie en praktische tips op te doen. Vervolgens worden de medewerkers individueel geholpen bij het verzamelen van gegevens, uitwerken van plannen en het realiseren van doelstellingen. Op basis van de evaluatie van het Snor festival en gesprekken met GEA kunnen subthema's benoemd worden. In de kennisessie wordt ingegaan op de planvorming rondom ontwikkelen product- en dienstinnovatie voor het Snor festival. In breakout-sessies wordt het huidige beleid rondom product- en dienstinnovatie van de onderneming doorgesproken en worden de valkuilen en blinde vlekken vastgesteld. De resultaten uit de kennisessie kunnen de medewerkers uitwerken tot beknopte plannen voor verbetering	26-2-2015	26-12-2015	€ 14.000	€ 6.952	€ 13.904				
2014EUSF201464	DI	2014	Uitgeverij Snor	Utrecht	NL	n.v.t.	Nieuwe verdienmodellen en verbeterd klantinzicht	Het beoordeelen van een leercurriculum binnen Hurks (thema D). Doel van het project is leiders te ontwikkelen, die voorbeeldgedrag vertonen en de medewerkers in woord en daad voorgaan in verdere uitbouw en professionalisering van Hurks. Het project kent een zevental thema's: jezelf leiden, anderen leiden, business leiden, toekomstgericht leiden en verandering leiden. In dialoog met de medewerkers willen we de volgende doelen bereiken:	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 36.920				
2014EUSF201465	DI	2014	Hurks groep B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Een Hurks	In het project zal collectieve en individuele ontwikkeling worden gecombineerd. Er wordt gebruik gemaakt van individuele assessments en er wordt gebruik gemaakt van de samenwerking binnen onze organisatie te optimaliseren. Dit omdat onze medewerkers intensief met elkaar samenwerken. Om dit te bereiken willen wij met behulp van ESF een organisatiebrede Talentanalyse laten uitvoeren voor al onze medewerkers. De Talentanalyse geeft ons een inventarisatie van de persoonlijke krachten en talenten van onze medewerkers. Wij hopen hiermee de totale daadkracht van onze organisatie te vergroten. Wij willen onze medewerkers de kans geven om aan de ene kant meer inzicht te krijgen in hun eigen persoonlijkheid en aan de andere kant om zichzelf verder te ontwikkelen. Ook hopen wij daarmee onze medewerkers inzicht te geven in de effecten van de verschillende persoonlijkheden op het gehele team, en dus voor de samenwerking binnen onze organisatie. Dit draagt tevens bij aan een optimale productiviteit en inzet van de medewerkers en bevordert een langer, gezonder en vitaler werkzaam leven. Nadat de Talentanalyse is uitgevoerd krijgen de medewerkers een individueel gesprek aangeboden met een gespecialiseerde talenten adviseur.	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 12.700	€ 6.350	€ 12.700			
2014EUSF201466	DI	2014	Maegis BV	Enschede	NL	n.v.t.	talentgerichtwerken	TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercurve voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen	11-2-2015	11-12-2015	€ 6.350	€ 20.000	€ 0	€ 20.000			
2014EUSF201466	DI	2014	TMC Nanotechnology B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC Nanotechnology medewerker				€ 10.000						

2014EUSF201467	DI	2014	Amoca B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Amoca kent een vaste manier van werken. Medewerkers stromen in via uitzendorganisaties en komen veelal na 8periodes in dienst. Daarna zie je meestal jarenlang hetzelfde patroon: - werkzaam in een bepaalde afdeling - werkzaam in dezelfde functie - gewerkt wordt met een vast werkrooster Dit brengt duidelijkheid, structuur en zekerheid voor de werknemer en wordt ook normaal gevonden. Het bedrijf onderkent dat het goed zou zijn het beleid om te buigen. Er komt meer en meer behoefte aan een meer flexibele werkcultuur, beleid t.a.v. verhouding vast en inlelend personeel, interne doorstroming, minder vast roosters, formatieplanning en loonkostenbeheersing (wie moet hoeveel uur per dag waar ingezet worden). Dit zijn thema's die geen doel op zich vormen, het is een middel om te komen tot een goede kwantitatieve en kwalitatieve personeelsinzet waarbij de kosten worden gemanaged. Het einddoel van dit project wordt bevorderd door verschillende randvoorwaarden kritisch te beoordelen zoals daar zijn: - Huidige manier van plannen - inzetbaarheid van medewerkers - Veilig en gezond werken	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000			11-2-2015	Ingetrokken na verlies
2014EUSF201468	DI	2014	Koninklijke Burgers' Zoo B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De doelstelling van dit project is sterk gericht op het veranderen van de cultuur bij zowel medewerkers als leidinggevend en management om proactief en preventief te gaan handelen om een duurzame inzetbaarheid te bereiken, ieder vanuit een heldere en geaccepteerde verantwoordelijkheid. Dit omvat onderwerpen als stijl van leiding, eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, leefstijl van de medewerkers en loopbaanontwikkeling.	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201469	DI	2014	Q Accountants - Belastingadviseurs	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam HR-beleid Q Accountants	Q accountants en belastingadviseurs richt zich onder andere op accountancy en fiscale werkzaamheden. Het HR-beleid is binnen Q Accountants opgezet op basis van een gezond 'onderbuisgevoel'. Echter rijzen nu de vragen of dit HR-beleid voldoet aan wet- en regelgeving en of de juiste personen de juiste functies bekleden. Om deze reden wordt een externe ingehuurd die het HR-beleid optimaal opzet, zodat Q accountants door kan groeien. Tevens klagen werknemers binnen de onderneming over de werkdruk, mede door onduidelijkheid van processen. Om structurele uitval te voorkomen dienen hiervoor programma's te worden opgesteld. Q Accountants streeft naar de situatie waarin alle medewerkers zich optimaal in kunnen zetten en er een goede sfeer op de werkplaats heerst. Q accountants wil dit streven realiseren door onderzoek te doen naar de huidige duurzame inzetbaarheid onder medewerkers en een ondersteunende en begeleidende rol hierin faciliteren.	25-11-2014	25-9-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF20147	DI	2014	ThyssenKrupp Materials Nederland B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Naar een integrale aanpak van Duurzame inzetbaarheid	De gemiddelde leeftijd van de ruim 300 medewerkers van ThyssenKrupp Materials Nederland B.V. (TKMN) is 47 jaar. Daarom vormt duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema in het bedrijf. Vooral onder logistiek medewerkers blijkt het ziekteverzuim relatief erg hoog, met uitschieters van 10% per maand en is het risico op vroegtijdige uitval groot. Kenmerken als vergrijping, zeer beperkte fluctuaties in het personeelsbestand, lange dienstverbanden (een derde werkt al 15 jaar of langer bij TKMN) en weinig interne mobiliteit lijken een negatieve invloed te hebben op hun duurzame inzetbaarheid. Aan de andere kant blijkt uit onderzoek dat de balenderleefstijl een niet-zeggend criterium is voor duurzame inzetbaarheid. Evenzo blijkt een hoog ervaringsniveau bereikt door het langdurig uitoefenen van een functie in positief samen te kunnen hangen met duurzame inzetbaarheid. Er moet, met andere woorden, niet te snel conclusies worden getrokken over de precieze oorzaken van de beperkte duurzame inzetbaarheid van logistiek medewerkers. Om een effectieve aanpak gericht op duurzame inzetbaarheid te creëren, is eerst een goed inzicht nodig in de exacte oorzaken van het verzuim. Daarom wil TKMN haar logistieke afdeling van haar organisatie grondig onder de loep laten nemen. Hiertoe wordt samengewerkt met mev. A. de Lange, lector HRM bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Haar expertise spitst zich op de vraag hoe medewerkers, met als vele bedrijven in haar sector. Om aansluiting te blijven vinden met de markt en de ontwikkelingen die plaatsvinden, is nu de behoefte ontstaan om met behulp van ESF de organisatie en haar medewerkers verder voor te bereiden op de toekomst. Schakel werkt al jaren met de methodiek van Investors in People (IIP). Een concreet hulpmiddel, waarbij met gerichte acties continu wordt gekeken naar mogelijkheden om medewerker- en organisatie-doelstellingen op elkaar te laten aansluiten. De dialoog met en input van medewerkers staat hierbij centraal. Een belangrijk thema voor Schakel, in haar kernwaarden en binnen IIP, is Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Uit eerder onderzoek (review 2013) zijn gerichte acties en aanbevelingen gekomen om MVO verder uit te breiden binnen de organisatie. Deze acties richten zich in grote mate op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Gezamenlijk met de medewerkers, willen wij deze acties nu met behulp van een adviseur implementeren en nader vormgeven. Een voorbeeld hiervan is het bespreekbaar maken en ontwikkelen van de juiste work-life balance voor onze mensen, het plezier om iets te betekenen voor een ander en ook het verkennen van de mogelijkheden voor	16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000	€ 8.198	€ 16.396		
2014EUSF201470	DI	2014	Schöck Nederland BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Ontwikkeling IIP en Talentmanagement	De medewerkers van Dusseldorp gaan in samenwerking met Denpci adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Denpci gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Denpci met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot direct productiviteitsverhoging te komen. Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijk belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - aandacht voor een goede werkcultuur.	16-1-2015	16-11-2015	€ 12.760	€ 6.380	€ 12.760		
2014EUSF201471	DI	2014	Dusseldorp ISM Transport B.V.	Uchtendoorn	NL	n.v.t.	Dusseldorp verbeterd	De medewerkers van Dusseldorp gaan in samenwerking met Denpci adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Denpci gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Denpci met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot direct productiviteitsverhoging te komen. Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijk belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - aandacht voor een goede werkcultuur.	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201472	DI	2014	Wellness centre Anco BV	Horst aan de Maas	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	De Groot Vroomshoop Houtbouw (thema DGV) ontwikkelt, produceert en levert seriematig geproduceerde prefab houten bergingen, en prefab dak- en gevellementen. Dit project is specifiek gericht op de afdeling bergingen. DGV ziet veranderingen in de markt, een terugloop in de markt en een personeelsbestand dat op dit moment niet optimaal kan meebewegen met deze veranderingen. In dit project zal er in eerste instantie een scan worden gemaakt van de organisatie. Enerzijds zal het productieproces geanalyseerd worden en anderzijds het personeelsbestand. De uitkomsten hiervan zullen over elkaar heen worden gelegd aan de hand waarvan een implementatieplan zal worden geschreven. In dit plan zullen prioriteiten gesteld worden aan de hand waarvan het plan van aanpak dat hier uitrolt uitgevoerd gaat worden, in samenwerking met de medewerkers en directie van DGV. Dit om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te kunnen vergroten. 1. Analyse productieproces: samen met medewerkers wordt het hele proces geanalyseerd van offerte verzoek, opvolging hiervan, productie tot en met facturatie. Inzet van personeel (inclusief arbeidsomstandigheden) en uitvoering van het werk wordt beoordeeld en geanalyseerd of er andere wijzen zijn die verlichting bieden in de werkzaamheden maar ook efficiënter kunnen	20-7-2015	19-7-2016	€ 20.000			15-1-2015	Afwijzing
2014EUSF201473	DI	2014	De Groot Vroomshoop Houtbouw	Vroomshoop	NL	n.v.t.	DE Groot Vroomshoop ESF 2014	De Groot Vroomshoop Houtbouw (thema DGV) ontwikkelt, produceert en levert seriematig geproduceerde prefab houten bergingen, en prefab dak- en gevellementen. Dit project is specifiek gericht op de afdeling bergingen. DGV ziet veranderingen in de markt, een terugloop in de markt en een personeelsbestand dat op dit moment niet optimaal kan meebewegen met deze veranderingen. In dit project zal er in eerste instantie een scan worden gemaakt van de organisatie. Enerzijds zal het productieproces geanalyseerd worden en anderzijds het personeelsbestand. De uitkomsten hiervan zullen over elkaar heen worden gelegd aan de hand waarvan een implementatieplan zal worden geschreven. In dit plan zullen prioriteiten gesteld worden aan de hand waarvan het plan van aanpak dat hier uitrolt uitgevoerd gaat worden, in samenwerking met de medewerkers en directie van DGV. Dit om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te kunnen vergroten. 1. Analyse productieproces: samen met medewerkers wordt het hele proces geanalyseerd van offerte verzoek, opvolging hiervan, productie tot en met facturatie. Inzet van personeel (inclusief arbeidsomstandigheden) en uitvoering van het werk wordt beoordeeld en geanalyseerd of er andere wijzen zijn die verlichting bieden in de werkzaamheden maar ook efficiënter kunnen	23-1-2015	23-11-2015	€ 20.000			14-4-2016	Ingetrokken na verlies

2014EUSF201474	DI	2014			NL	n.v.t.		Blyco is een groothandel in textiel die gevestigd is in Enschede en kent een lange traditie in textiel. Zoals bekend staat de textielbranche al langere tijd onder druk, wat vraagt om een flexibele inrichting van de organisatie, maar tevens om een dynamische workforce. Blyco heeft ca 20 medewerkers in dienst, die allen al geruime tijd werkzaam zijn. Het gemiddelde dienstverband bedraagt 19 jaar, met een gemiddelde leeftijd van de medewerkers van 47,5 jaar. Ca. 80% van het personeelsbestand is 40 jaar of ouder. Het heeft geen nadere toelichting dat met een gemiddelde leeftijd van 47,5 jaar vitaliteit, verzuim en inzetbaarheid belangrijke thema's binnen de organisatie moeten zijn. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische textielmarkt. In dit kader wenst Blyco de eigen rege van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Blyco moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelingspaden uitzetten Vergroten verantwoordelijkheid werknemers en zelfredzaamheid Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan De Blyco organisatie klaar maken voor de toekomst Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker Inzicht in vitaliteit per medewerker	20-11-2014	20-9-2015		€ 20.000			€ 0		
2014EUSF201475	DI	2014	Blyco Textile Group BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzaamheid verweven	Het project zal zich richten op het in kaart brengen en verhogen van de vitaliteit, motivatie en het competentieniveau van de medewerkers van Metaal Industrie Uden BV, nader te noemen MIU. MIU richt zich op het ontwikkelen en fabriceren van het onderstel van stoelen. Momenteel zijn er 13 werknemers werkzaam binnen MIU, die gezamenlijk het gehele proces realiseren. MIU heeft te maken met een sterk veranderende markt en daarnaast vele technologische ontwikkelingen. Het is van groot belang dat de organisatie, met daarin de werknemers mee blijven ontwikkelen. Het bevorderen van een leercultuur is hierbij een vereiste. Ook vindt MIU het van belang dat er in kaart wordt gebracht hoe de interne tevredenheid van haar werknemers is. Als werknemers tevreden zijn, kunnen ze op een gemotiveerde manier werken. Daarnaast vindt MIU het van belang dat werknemers op een gezonde en veilige manier werkzaam zijn. Geconstateerd is dat verschillende werknemers een hoge mate van stress ervaren en dat veiligheid niet altijd in acht genomen wordt.	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 19.294	€ 8.532	€ 17.064			
2014EUSF201477	DI	2014	Metaalindustrie Uden BV	Uden	NL	n.v.t.	Verhogen interne vitaliteit en motivatie	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet velen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	25-11-2014	25-9-2015	€ 9.647	€ 20.000					
2014EUSF201478	DI	2014	M-H schoonmaak BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Omdat de werkende beroepsbevolking krimpt en vergrijsd moeten er nu maatregelen genomen worden om medewerkers gezond, gemotiveerd en productief de AOW gerechtigde leeftijd te laten behalen. Er zijn minder mensen beschikbaar voor de arbeidsmarkt, en werknemers worden steeds ouder. Bij Van der Poel Desserts zijn de arbeidsomstandigheden voor de meeste medewerkers zwaar te noemen. Er wordt gewerkt in koude (ijsproducten) terwijl er nog relatief veel fysieke handelingen plaatsvinden om de werkzaamheden uit te voeren. Om te voorkomen dat medewerker (langdurig) uitvalken wegens ziekte dient onderzocht te worden welke maatregelen de organisatie moet nemen om dit te voorkomen. Daarnaast is het van belang dat we de medewerkers gezond en gemotiveerd houden om ook het product en de processen continu te kunnen blijven verbeteren. Dit vraagt om een behoorlijke cultuuromslag. Medewerkers zullen merken dat de organisatie zich hierin ondersteunend zal opstellen waardoor medewerkers ook vertrouwen in het project krijgen. Bovenstaande wordt bereikt door op regelmatig en terugkerend onderzoek te verrichten naar behoeftes, drijfveren en competenties bij medewerkers. Daarnaast dient de organisatie regelmatig getoetst te worden op de navolgende punten om duurzame inzetbaarheid te laten slagen: - Personeelsbeleid - Arbeidsomstandighedenbeleid - Verzuimbeleid	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 19.800			12-2-2015	ingetrokken na verlening	
2014EUSF201479	DI	2014	Van der Poel Desserts Hengelo BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Van ten minste houdbaar tot naar levenslang houdbaar	Hala is een vervoersbedrijf De vervoersdiensten zijn sterk gevarieerd. In de dagelijkse praktijk wordt door de klanten een grote mate van flexibiliteit De aard van onderneming brengt een zekere mate van onvoorspelbaarheid in de personeelsplanning met zich mee: voor tijdige en correcte uitvoering is optimale flexibiliteit en inzet een vanzelfsprekendheid. De leiding is ervan overtuigd dat realisatie van haar plannen, een punctuele dienstverlening samenhangt met een optimale en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang die leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de organisatie. Hiertoe wordt een onderzoek uitgevoerd naar de interne organisatie. Maar ook de situatie van iedere individuele medewerker wordt onder de loep genomen. Hieruit wordt enerzijds duidelijk welke plannen, processen en instrumenten al aanwezig zijn en in hoeverre er mee gewerkt wordt. Anderzijds kan een beeld geschetst worden van de reeds aanwezige kennis, vaardigheden, ambities en het ontwikkelpotentieel. Werknemers worden geïnterviewd. Met de antwoorden zal worden bepaald waar eventuele uitval dreigt. Dit moet leiden tot een mogelijk traject om de oorzaken van mogelijk uitval te voorkomen.	20-12-2014	20-10-2015	€ 9.900	€ 20.000			22-1-2016	ingetrokken na verlening	
2014EUSF20148	DI	2014	Hala Zeeland B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Vitaal Gezond Vervoer doen we samen	Ruim 25 jaar geldt Compositie Productie Asten BV (hierna: CPA) als specialist op het gebied van natuursteen keukenblinden. De medewerkers bij CPA ervaren het productieproces als zeer onrustig. Zo moet de planning vaak worden omgegooid en is de aan- en afvoer van materiaal onvoldoende georganiseerd. In de platenhal lopen de mensen vaak tegen problemen aan door de vele extra handelingen die zij moeten verrichten. Dit leidt tot demotivatie en een hoog ziekteverzuim en verlaagt de arbeidsproductiviteit. Daarnaast voelen de medewerkers zich niet gehoord en actief betrokken bij de het aandragen van verbeteringen. Om uit deze spiraal te geraken is er besloten om een extern adviseur aan te trekken (Erwin van Doo van Result), die dankzij zijn ervaring en kennis in staat is om sneller resultaat te behalen. De aanpak van het project zal gericht zijn op het in dialoog gaan met de medewerkers om de organisatie van het werk te verbeteren. Dit om de betrokkenheid, arbeidsproductiviteit en de duurzame inzetbaarheid van het personeel te verhogen. Om dit te bewerkstelligen zullen er twee teams worden opgericht met werknemers van de afdeling composietplaten persen. Daarnaast zal er een leidinggevende en een adviseur in het team zitten en eventuele genodigd.	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201480	DI	2014	Compositie Productie Asten BV	Asten	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij CPA	In het eerste team zal aandacht worden besteed aan analyse en verbetering. Creëren van setting voor leiderschap, ondersteund door een passende cultuur, die kader en betekenis geeft aan het werkgeverschap en medewerkerschap die nodig zijn om resultaat gericht doelen Dekra te bereiken. Dit zodanig dat de medewerkers van Dekra zich betrokken voelen bij de organisatie doelen en zelfstandig hier op een actieve manier een extra bijdrage aan willen leveren. Rekening houdend met de managers die op een andere manier leiding moeten geven en de behoefte van Dekra om flexibel met haar capaciteit om te gaan	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 20.000					
			DEKRA Certification B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Kennisdeling samenwerken coachend leiderschap				€ 10.000						

2014EUSF201481	DI	2014		NL	n.v.t.		LooHorst Landscaping B.V. neemt maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen serieus. Zij hebben een hoog percentage arbeidshandicapten in dienst, 25%. De motivatie om ook met deze doelgroep aan boord te blijven ondernemen is groot, maar LooHorst merkt ook dat dit aanpassingen vraagt in de wijze van leidinggeven aan en samenwerken in teams. Om hier een aanpak voor te bepalen en deze te implementeren is gekozen voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: ? Analyse van de huidige organisatie. Deze analyse richt zich op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en de te verwachten verandering in de komende jaren. De informatie wordt verzameld door het voeren van interviews met medewerkers van alle lagen (inclusief de doelgroep arbeidshandicapten bij LooHorst), gesprekken met directie, inkezen in procesbeschrijvingen en inventariseren van prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. ? Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan. ? Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (Plan Do Check Act). Doelgroep van het project: Totaal personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel).	10-12-2014	10-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201482	DI	2014	Loohorst Landscaping	Ermelo	NL	n.v.t.	Effectief sociaal ondernemen			€ 10.000						
2014EUSF201482	DI	2014			NL	n.v.t.		10-12-2014	10-10-2015	€ 14.500	€ 7.250	€ 14.500				
2014EUSF201483	DI	2014	EVO B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Vitaliteitbeleid EVO			€ 7.250						
2014EUSF201483	DI	2014			NL	n.v.t.		20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 23.630				
2014EUSF201484	DI	2014	C.H. Dekker - Zn. expediteurs B.V.	Ipendam	NL	n.v.t.	CH Dekker Zn en haar medewerkers			€ 10.000						
2014EUSF201484	DI	2014			NL	n.v.t.		20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000						
2014EUSF201485	DI	2014	Steunpunt Innovatief Nederland	Delft	NL	n.v.t.	Investeren in een uitdagende duurzame werkomgeving		25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000			11-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201486	DI	2014	Muziekcentrale Adams BV	Thorn	NL	n.v.t.	Behouden en duurzaam borgen van het functioneren		16-1-2015	16-11-2015	€ 20.000	€ 7.453	€ 14.906			
2014EUSF201486	DI	2014	MAASTRO clinic	Maastricht	NL	n.v.t.	Zelfsturende behandelteams Radiotherapie			€ 10.000						

2014EUSF201487	DI	2014			NL	n.v.t.	De uitvoering van het project is onder te verdelen in twee fases. In augustus/september 2014 is reeds een medewerkers onderzoek uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek gaan medewerkers aan de slag in een gezamenlijk leertraject, waarbij zij begeleid worden door adviseurs van Cubiss. Dit leertraject heeft als doel samen te leren door samen te werken. Samen met het managementteam worden een aantal projecten of thema's benoemd waar medewerkers in progressverband aan gaan werken. Deze thema's sluiten aan bij belangrijke ontwikkelingen voor de bibliotheek die o.a. blijken uit de resultaten van het medewerkers onderzoek, zoals de samenwerking met andere partners, de veranderende rol van de bibliotheek en verandering van de publieke dienstverlening. De vorm waarin gewerkt gaat worden is projectmatig. In het leertraject staat de leerervaring centraal. Belangrijk is dat medewerkers gezamenlijk ontdekken wat nodig is om te leren en ontwikkelen en welke rol zij zelf kunnen nemen in het creëren van hun toekomstige leertrajecten.	14-1-2015	14-11-2015	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000					
			Stichting Arnhemse Openbare en Gelderse Wetenschappelijke Bibliotheek	Arnhem	NL	n.v.t.	Bevorderen leercurator bibliotheek Arnhem			€ 6.000							
2014EUSF201488	DI	2014			NL	n.v.t.	Hieronder volgt een korte opsomming van de werkzaamheden zoals deze uitgevoerd zullen gaan worden: - Het uitvoeren van (periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers - Werkzaamheden die uitgevoerd worden hebben betrekking op loopbaanscans. Voor de loopbaanscans zal per individuele medewerker een scan uitgevoerd worden. Er wordt in samenspraak met de medewerker gekeken naar de ambities, welke kwaliteiten er ontwikkeld kunnen worden en of er en zo ja (op termijn) een loopbaanstap plaats zou kunnen vinden en wat door voor nodig zou kunnen zijn. - Het bevorderen van gezond en veilig werken - Werkzaamheden die uitgevoerd worden hebben betrekking op de preventie van werkstress. Hiervoor zal gekeken worden op persoonsniveau hoe eventuele werkstress verminderd kan worden en wat de mogelijke oplossingsrichtingen kunnen zijn. Belangrijk aspect is dat de mogelijke oplossingsrichtingen aansluiten bij de onderneming en de medewerkers. - Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers - Werkzaamheden hebben betrekking op het in kaart brengen van het	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
			MTA bv	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Manufacturing T			€ 10.000							
2014EUSF201489	DI	2014			NL	n.v.t.	Het project heeft een viertal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor is en deze continu verbeterd. 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. 4. Het bevorderen van de leercultuur voor werknemers, door ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van medewerkers structureel in te	23-1-2015	23-11-2015	€ 19.544	€ 8.925	€ 17.850					
			E-TEC Power Management	Oudkarspel	NL	n.v.t.	DI bij ETEC			€ 9.772							
2014EUSF20149	DI	2014			NL	n.v.t.	* Riederborgh is een kleinschalige zorgorganisatie die vanuit protestants christelijk oogpunt zorg verleent aan kwetsbare ouderen. Riederborgh biedt zowel intramuraal als extramuraal alle vormen van zorg aan hoofdzakelijk ouderen. Binnen de organisatie werken ca. 400 medewerkers en 350 vrijwilligers met enthousiasme en overtuiging aan een heldere opdracht. Riederborgh is een begrip in Ridderkerk en omgeving. Wij onderscheiden ons door onze unieke zorgvisie, de kwaliteit van onze zorgverlening en de menselijke maat. Binnen Riederborgh komen zowel cliënten als medewerkers tot bloei. De veranderingen in de zorgsector hebben grote gevolgen voor de zorginstellingen en zorgmedewerkers. Denk hierbij aan de extramuralisering van de zorg, de grote diversiteit aan omgevings, toenemende inhoudelijke complexiteit van de zorg en het vraag gestuurd werken vanuit de cliënt en financier. Voor zorginstellingen is het noodzakelijk in te spelen op deze veranderende omstandigheden. Ook van medewerkers in de zorg wordt verwacht dat zij breed en in staat zijn in te spelen op de veranderende omstandigheden. Flexibiliteit en inzicht in competenties zijn daarbij een	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000							
			Riederborgh	Ridderkerk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Riederborgh			€ 10.000							
2014EUSF201490	DI	2014			NL	n.v.t.	Jabil start m.b.v. van een extern adviseur een programma. Het doel is om als organisatie de medewerkers de juiste handvatten te kunnen bieden om op een verantwoorde en optimale wijze hun capaciteiten tijdens het arbeidsleven te benutten. Het programma bestaat uit vier pijlers/strategieën: - Sociale veiligheid: het bieden van een respectvolle veilige werkomgeving; - Ontwikkeling: werknemers persoonlijke en professionele groeimogelijkheden bieden; - Vitaliteit: medewerkers ondersteunen op sociaal, fysiek, mentaal en emotioneel vlak; - Fysieke veiligheid: alle inspanningen verrichten om te voorkomen dat medewerkers worden blootgesteld aan onveilige situaties. Het programma wordt ondersteund en begeleidt vanuit de arbowet en het arbobeleid en de inzet van de juiste interne en externe providers op zowel collectieve als individuele onderdelen. T.b.v. de ondersteuning van dit programma start men een Jabil Venray Academy op. De extern adviseur zal hiervoor worden aangetrokken ten behoeve van de advisering omtrent de inhoudelijke vormgeving van de Academy en de implementatie van diverse modules welke het programma moeten ondersteunen. De modules zullen zich richten op de ontwikkeling van algemene vaardigheden, soft skills, communicatie vaardigheden en management. Men wil hiermee de leercultuur binnen de organisatie	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000							
			Jabil Circuit Nederlands B.V.	Venray	NL	n.v.t.	Medewerkers op een verantwoorde en optimale wijze			€ 10.000							
2014EUSF201491	DI	2014			NL	n.v.t.	Inleiding Lans heeft als uitgangspunt dat het resultaat van het bedrijf een resultante is van de bijdrage van elke individuele medewerker. De waarde van deze bijdrage zal alleen maar groter worden op het moment dat: ? De medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om hun bijdrage te leveren. ? De medewerkers zich, door betrokkenheid, verantwoordelijk voelen voor het resultaat. ? De competenties van medewerkers maximaal ontwikkeld en benut worden. ? De medewerkers een gezonde werkomgeving kennen. Lans wil investeren in haar medewerkers omdat het bedrijf gelooft dat de resultaten zullen optimaliseren als het bovenstaande daadwerkelijk gerealiseerd kan worden Projectomschrijving: Om de doelstelling te bereiken zal het project als volgt worden uitgevoerd: 1. Opstellen van een plan van aanpak en een planning. Voor aanvang van het project zal een plan van aanpak worden geschreven en wordt een planning opgesteld. 2. Medewerkers betrokkenheidsonderzoek In het kader van dit project wordt onderzoek uit 2011 onder alle medewerkers herhaald. Hiermee wordt inzicht verkregen in knelpunten maar ook in verbeteringen/wijzigingen. De resultaten worden meegenomen in het vervolg van het project. 3. Analyse met de Team Effectiviteit Meting (TEM) Op 14 concrete aandachtsgebieden die te maken hebben met alle aspecten van de organisatie en team-effectiviteit, worden individueel geanalyseerd. Vervolgens worden die gekategoriseerd naar teamniveau. Ook kenmerken van Van Beek BV bestaan uit het ontwerpen, fabriceren en verkopen van schooftransporteurs en bulkwagenbeladingsapparatuur. Alle bedoeld voor verwerken van stortgoed zoals poeders, korrels, flakes, granulaten en pasta's. De geraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Ook hebben we te maken met een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortschrijdende technische mogelijkheden eisen bovendien een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. Tevens dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen Van Beek leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De kennis binnen Van Beek zit voornamelijk bij de vakmensen op de werkvloer en bij Engineering. De combinatie van de steeds gecompliceerder wordende machines en de mede daardoor (te) hoge doorlooptijden leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op de voorbereidende afdelingen als op de werkvloer. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor de	25-11-2014	25-9-2015	€ 18.800	€ 9.400	€ 23.100					
			Lans Westland BV	Maasdijk	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid door gemotiveerde medew			€ 9.400							
2014EUSF201492	DI	2014			NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid door gemotiveerde medew			€ 20.000	€ 10.000	€ 23.200					
			Van Beek B.V.	Drunen	NL	n.v.t.	Werken bij Van Beek tot aan je pensioen			€ 10.000							

2014EUSF201494	DI	2014	Gemeente Emmen afd. Facilitaire Ondersteuning	Heerenveen	NL	n.v.t.	Het project speelt zich af op de afdeling facilitaire ondersteuning van gemeente Emmen. Binnen gemeentes moet momenteel veel worden bezuinigd. Dit vraagt om een nieuwe werkwijze maar ook om een nieuwe managementstijl. De afdeling facilitaire ondersteuning van gemeente Emmen lijkt moeite te hebben met de veranderingen. Het management is op zoek naar een manier om doelstellingen te behalen op een wijze waarbij duurzame inzetbaarheid niet in het gedrang komt. Daarom is aan WindEffect gevraagd een knelpuntenanalyse uit te voeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid van personeel. Deze analyse resulteert in een plan van aanpak. E&E van de	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201496	DI	2014			NL	n.v.t.	Met de vele veranderingen binnen het huidige sociale stelsel en de branche is het noodzaak om de flexibiliteit en duurzaamheid van werknemers op de werkvloer te vergroten. Door het uitvoeren van een onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers weet de organisatie hoever zij hierin staat. Bij de uitvoering van dit onderzoek zullen de onderwerpen gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid aan bod komen. Het onderzoek zal als leidraad dienen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te implementeren. Hierbij zal er een advies en implementatieplan worden geschreven voor de inzet van gezondheidsbevordering, realisatie van een gezond werk- en leerklimaat, implementatie van de cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken en de betrokkenheid van werknemers. Vakvondige begeleiding door een externe adviseur is noodzaak om dit onderzoek en advies tot een goede implementatie te laten voltooien. De adviseur zal het onderzoek uitvoeren, advies uitbrengen en de implementatie begeleiden. De adviseur zal onderzoek doen naar de duurzame inzetbaarheid van de werknemers en daarbij onder meer individuele gesprekken voeren met	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.975	€ 19.950			
2014EUSF201497	DI	2014	Carlisle Transportation products	Zevenaar	NL	n.v.t.	De organisatie heeft de behoefte om de tevredenheid van de medewerkers binnen de organisatie te onderzoeken. Dit om meer inzicht te krijgen in de drive en ambities van onze medewerkers, te investeren in de duurzame zorg en welbevinden van onze medewerkers en dit verder op te nemen in de bedrijfsvoering van onze organisatie. Wij willen dit, met behulp van ESF, onderzoeken door middel van een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO). Niet alleen geeft een MTO inzicht in de tevredenheid van de medewerkers, maar het biedt ons ook aanknopingspunten om de inzetbaarheid van onze medewerkers voor de toekomst te stimuleren en de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Door een MTO uit te voeren, worden de medewerkers betrokken bij het ontwikkelen van het toekomstige beleid. Op basis van verschillende thema's, stelt een professional een diagnose die gebaseerd is op de mening van onze medewerkers op verschillende niveaus. Het MTO wordt vanuit Schellens Consultancy aangeboden. Het MTO programma bestaat uit de volgende drie fases: voorbereiding- en communicatiefase, onderzoeksfase en analyse- en nazorgfase. De toegevoegde waarde van dit programma is dat het een op maat	27-11-2014	27-9-2015	€ 10.000	€ 17.900				3-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201498	DI	2014	Van Nieuwpoort Beheer B.V.	Gouda	NL	n.v.t.	De organisatie heeft de behoefte om de tevredenheid van de medewerkers binnen de organisatie te onderzoeken. Dit om meer inzicht te krijgen in de drive en ambities van onze medewerkers, te investeren in de duurzame zorg en welbevinden van onze medewerkers en dit verder op te nemen in de bedrijfsvoering van onze organisatie. Wij willen dit, met behulp van ESF, onderzoeken door middel van een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO). Niet alleen geeft een MTO inzicht in de tevredenheid van de medewerkers, maar het biedt ons ook aanknopingspunten om de inzetbaarheid van onze medewerkers voor de toekomst te stimuleren en de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Door een MTO uit te voeren, worden de medewerkers betrokken bij het ontwikkelen van het toekomstige beleid. Op basis van verschillende thema's, stelt een professional een diagnose die gebaseerd is op de mening van onze medewerkers op verschillende niveaus. Het MTO wordt vanuit Schellens Consultancy aangeboden. Het MTO programma bestaat uit de volgende drie fases: voorbereiding- en communicatiefase, onderzoeksfase en analyse- en nazorgfase. De toegevoegde waarde van dit programma is dat het een op maat	20-1-2015	20-11-2015	€ 8.950	€ 20.000	€ 0				
2014EUSF201499	DI	2014	Dynafix Care BV	Nuth	NL	n.v.t.	Lean Organisatieverbetering Dynafix Care BV	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 9.700	€ 19.400				
2014EUSF20150	DI	2014	KeyTec Netherlands B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid KeyTec	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 9.700	€ 19.400				
2014EUSF20150	DI	2014	Schoonmaakbedrijf Klaas Harms vof	Vroomshoop	NL	n.v.t.	Duurzaam de schoonste	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201500	DI	2014	NS Groep NV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Groep	26-2-2015	26-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201501	DI	2014	Sabel Communicatie B.V.	Bilthoven	NL	n.v.t.	Vergroten zelfsturend en zelf-lerend vermogen	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.225			

2014EUSF201502	DI	2014			NL	n.v.t.	Het ontwikkelen van medewerkers in hun gedrag t.a.v. klantgerichtheid/hospitality, het bewustworden van wat zij nodig hebben om zich hierin en breder te ontwikkelen. Loopbaan gesprekken ondersteunen het inzicht in de gedragsstijl, motivatie, drijfveren, allergieën en weerstand. Besproken wordt hoe de medewerker zo vitaal mogelijk kan blijven door zichzelf anders op te stellen bij klanten en in het team en wat dit betekent voor de lange termijn, ook voor hun eigen loopbaan.	18-12-2014	18-10-2015	€ 19.523	€ 9.761	€ 19.522			
2014EUSF201503	DI	2014	Plaza Sportiva Euroborg B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Living the brand	21-1-2015	21-11-2015	€ 9.761	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.670		
2014EUSF201504	DI	2014	SIBO BV	Veghel	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van het werk	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000			13-4-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201505	DI	2014	Unirobe Meeus Groep BV	's-Gravenhage	NL	n.v.t.	DI en vitaliteit bij Meeus	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201506	DI	2014	B.V. De Twee Gebroeders van Venlo	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			1-12-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201507	DI	2014	Stichting Zorgstroom	Middelburg	NL	n.v.t.	Werken aan Vitaliteit en inzetbaarheid	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 19.975	€ 9.987	€ 19.975		
2014EUSF201508	DI	2014	Amaris Zorggroep	IJsselmuiden (NH)	NL	n.v.t.	Arboscan thuiszorg Amaris Zorggroep	28-11-2014	28-9-2015	€ 9.987	€ 20.000			23-3-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201509	DI	2014	A.V. Ict	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.950	€ 17.900		
			Mobacc B.V.	Veendam			Continue verbetering werkplek			€ 10.000					

2014EUSF20151	DI	2014			NL	n.v.t.	Op het gebied van de sociale zekerheid is sprake van voortdurende verandering. E&Dn van de instrumenten binnen dit domein betreft het Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen (Bbz). De gemeente Utrecht wil het instrumentarium van het Bbz, gezet alle ontwikkelingen, beter inzetten. Daarom heeft de gemeente een organisatiescan laten uitvoeren naar de huidige uitvoering en de verbeterpunten met het oog op een duurzame, toekomstige uitvoering. Een deel van de aanbevelingen betreft het aanpassen van de organisatie van het werk: de productie kan verder omhoog, maar vooral de taken en verantwoordelijkheden kunnen beter worden verdeeld. Het project valt dan ook uiteen in drie delen: 1. Inzetten op een betere organisatie van het werk door het bestaande proces op onderdelen opnieuw in te richten en daar de functies en competenties op af te stemmen. 2. Werkwijzen te stroomlijnen en te borgen. 3. Verantwoordelijkheden binnen het team en tussen het team, beleid en management te herdefiniëren en opnieuw te organiseren. Voor ons zijn de medewerkers van de afdeling die het Bbz in het takenpakket heeft, cruciaal in deze verandering: wij willen optimaal gebruik maken van hun	5-2-2015	5-12-2015		€ 20.000									
			Gemeente Utrecht, Werk en Inkomen	Utrecht	NL	n.v.t.	Bbz in Utrecht toekomstproef				€ 10.000									
2014EUSF201511	DI	2014			NL	n.v.t.	Hoofdfunctie van HABO GWW BV is werken aan infrastructuur, zoals bestratingen, rioleringswerken en leidingstelsels. Tevens houdt HABO zich bezig met bouwkundige projecten, zoals beton- en timmerwerken. HABO wil gaan werken op basis van lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling van werkvormen. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt HABO daarbij. CRAFT gebruikt daarbij de A3 methode. Deze methode betreft medewerkers maximaal bij zowel de ontwikkeling als de evaluatie van het proces. Onderzoek en analyse: Door middel van veldonderzoek en interviews primaire werkprocessen en ondersteunende processen vastleggen in waardestromekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen. De score van die verbeteringen op een impact-inspanningsmatrix bepaalt het belang ervan en leidt tot prioritering bij de implementatie. Doel van dit project is de medewerkers te betrekken bij - en voorbereiden op - de veranderingen. Werkgebieden waarop veranderingen worden voorzien zijn onder andere: - Planning van werk en projecten door toepassing van collectieve - Met het project Bevordering Duurzame Inzetbaarheid door Competentie- en Leiderschapsontwikkeling kan vorm en inhoud gegeven worden aan het ontwikkelen van een leercultuur, het inventariseren en ontwikkelen van competenties van leidinggevenden en medewerkers, het ontwikkelen van een HR cyclus waarin ontwikkeling en performance centraal staan en wordt een start gemaakt met het implementeren van vitaliteitsbeleid in de organisatie. Het doel van dit project in het kader van de subsidieregeling ESF Duurzame Inzetbaarheid 2014-2020 is gericht op het bevorderen van de inzetbaarheid van alle medewerkers d.m.v. talent- c.c. competentie ontwikkeling (employability), het verbeteren van de stijl van leidinggeven en het bevorderen van de vitaliteit en gezondheid van alle medewerkers (vitaliteitsmanagement). Het project Bevordering Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit is gericht op advisering en implementatie met betrekking tot de onderstaande zes Di thema's: thema 1: het maken van een bedrijfsscan; thema 2: het uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers; thema 3: het bevorderen van gezond en veilig werken; thema 4: het bevorderen van een leercultuur; thema 5: het verhogen van betrokkenheid en productiviteit van medewerkers; thema 6: het stimuleren van interne mobiliteit.	26-11-2014	26-9-2015		€ 20.000				4-3-2016		Ingetrokken na verlening			
			HABO GWW BV	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzaam werken aan infrastructuur				€ 10.000									
2014EUSF201512	DI	2014			NL	n.v.t.	Met het project Bevordering Duurzame Inzetbaarheid door Competentie- en Leiderschapsontwikkeling kan vorm en inhoud gegeven worden aan het ontwikkelen van een leercultuur, het inventariseren en ontwikkelen van competenties van leidinggevenden en medewerkers, het ontwikkelen van een HR cyclus waarin ontwikkeling en performance centraal staan en wordt een start gemaakt met het implementeren van vitaliteitsbeleid in de organisatie. Het doel van dit project in het kader van de subsidieregeling ESF Duurzame Inzetbaarheid 2014-2020 is gericht op het bevorderen van de inzetbaarheid van alle medewerkers d.m.v. talent- c.c. competentie ontwikkeling (employability), het verbeteren van de stijl van leidinggeven en het bevorderen van de vitaliteit en gezondheid van alle medewerkers (vitaliteitsmanagement). Het project Bevordering Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit is gericht op advisering en implementatie met betrekking tot de onderstaande zes Di thema's: thema 1: het maken van een bedrijfsscan; thema 2: het uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers; thema 3: het bevorderen van gezond en veilig werken; thema 4: het bevorderen van een leercultuur; thema 5: het verhogen van betrokkenheid en productiviteit van medewerkers; thema 6: het stimuleren van interne mobiliteit.	6-1-2015	6-11-2015		€ 19.950	€ 9.974		€ 19.950						
			VTP Warehousing BV	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid VTP Warehousing				€ 9.974									
2014EUSF201513	DI	2014			NL	n.v.t.	Calvi Business Software wil middels een organisatie scan inzicht krijgen waar gebreken lagen en/of punten ter verbetering in de inzetbaarheid van medewerkers in de uitvoering van de primaire en secundaire processen. Dit door middel van interviews met de directie, het management en de medewerkers op de werkvloer. Vanuit deze scan wil Calvi Business Software de leercultuur binnen de bedrijfsvoering onder de loep nemen. E&Dn van de doelen is om te beoordelen of er taken en verantwoordelijkheden vanuit het management gedelegeerd kunnen worden naar andere werknemers, dit om van de ontwikkeling van medewerkers verder te stimuleren. Calvi Business Software wil tevens het veilig en gezond werken bevorderen in haar organisatie, speerpunt ligt zij hierbij op arbeidsveiligheid en op agressie/geweld/pesten op de werkvloer. Calvi Business Software wil advies inwinnen over de geldende risico's, een onderzoek onder de medewerkers uitvoeren en een plan van aanpak over de op te pakken punten die de veiligheid en gezondheid van de medewerkers verhogen.	23-1-2015	23-11-2015		€ 20.000	€ 6.325		€ 12.650						
			Calvi Business Software BV	Nederhemert	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid medewerkers Calvi				€ 10.000									
2014EUSF201514	DI	2014			NL	n.v.t.	Stap 1, projectomschrijving Aanbieden van een PMO aan alle medewerkers van Aventus. Het onderzoek is gericht op het in kaart brengen van individuele risico's die het werk voor de gezondheid van de medewerkers met zich mee brengt, in het kader van ons streven naar duurzaam inzetbare medewerkers. Het onderzoek bestaat uit een online vragenlijst, en optioneel aangevuld met een (beperkt) fysiek onderzoek. Bijgevoegde onderwerpen zullen onderzocht worden: - ¥ VBBA PMO; (vragen over afwisseling, zelfstandigheid, tempo, etc.) - ¥ Leefstijl; - ¥ Spanningsklachten; - ¥ WAI; (werkvermogen, mede ert fysieke gesteldheid en andere eisen van het werk) - ¥ ANS; (voorheen heette dit RSI) - ¥ Luchtwegen; - ¥ Algemene gezondheid; - ¥ Beeldschermwerk Het PMO wordt voor de eerste keer aangeboden en het plan van aanpak voor Aventus wordt voor het eerst geschreven.	13-1-2015	13-11-2015		€ 19.000			8-3-2016		Ingetrokken na verlening				
			Aventus	Apeldoorn	NL	n.v.t.	PMO Aventus				€ 9.500									
2014EUSF201516	DI	2014			NL	n.v.t.	Projectomschrijving De Van Kemenade Groep is een familiebedrijf gevestigd te Son en heeft momenteel zo'n 30 medewerkers. De activiteiten van het bedrijf zijn handel in en transport van agrarische producten en bestratingmateriaal. De huidige directie van de onderneming wil de 30 werknemers, wat er flink meer zijn dan enkele jaren geleden, laten werken in een resultaatgerichte, open cultuur. De leiding van de onderneming merkt echter dat door de sterke groei en de hectiek die hiermee gepaard gaat is er sprake van stilstand van de interne bedrijfsontwikkeling. Ook is het belangrijk dat de medewerkers, zowel degenen die reeds lange tijd werkzaam zijn bij Van Kemenade, als de werknemers die in verband met de uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten in dienst zijn gekomen, duurzaam inzetbaar blijven. Naast een verbetering van de werksomgeving is het ook van belang dat veiligheid en gezondheid op de werkvloer aandacht krijgen. Bovendien zijn motivatie en persoonlijke ontwikkeling in het verlengde van de bedrijfsdoelstellingen belangrijke aandachtspunten. Activiteiten die in dit kader worden uitgevoerd zijn: - Scan van status van het bedrijf door middel van een Kick-Off bijeenkomst en gesprekken met directie en medewerkers (1) - Vanuit de scan duurzaam inzetbaarheidsbeleid focusdoelen bepalen (1) - Ontwikkelen van personeelsinstrumenten die duurzame inzetbaarheid bevorderen (3, 4, 5, 6, 7) - Voorbereiden van leidinggevenden op hun rol in functionerings- en beoordelingsgesprekken (5, 7)	16-1-2015	16-11-2015		€ 13.000	€ 6.500		€ 13.000						
			Van Kemenade Handels- en Transportbedrijf B.V.	Best	NL	n.v.t.	Projectaanvraag Duurzame Inzetbaarheid Van Kemenade				€ 6.500									

2014EUSF201518	DI	2014			NL	n.v.t.	Op 't Root Landbouwmechanisatie is een modern en toonaangevend landbouw-mechanisatiebedrijf met vestigingen in Ospel en Montfort. Naast landbouwmachines is Op 't Root gespecialiseerd in melktechniek. Ze leveren een breed assortiment trekkers, machines en werktuigen en zijn dealer van diverse topmerken. De drie kernwoorden waar Op 't Root voor staat zijn: professioneel, degelijk en betrouwbaar.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Landbouwmechanisatie- en Industriebedrijf Op 't Root Ospel B.V.	Ospel	NL	n.v.t.	Bij Op 't Root Mechanisatie zijn de arbeidsomstandigheden voor de meeste medewerkers zwaar te noemen. Er wordt veel fysieke arbeid geleverd onder niet altijd ideale omstandigheden. Om te voorkomen dat medewerker (langdurig) uitvalten wegens ziekte dient onderzoek te worden welke maatregelen de organisatie moet nemen om dit te voorkomen. Daarnaast is het van belang dat de medewerkers gezond en gemotiveerd houden om ook het product en de processen continu te kunnen blijven verbeteren. Dit vraagt om een behoorlijke cultuuromslag. Medewerkers moeten nu verantwoordelijk gemaakt worden voor hun eigen (deel)taken binnen de organisatie. Door deze verantwoordelijkheid bij hen te leggen worden medewerkers beter betrokken bij het werk en de organisatie maar hierdoor zal ook de motivatie bij de medewerkers stijgen is de verwachting. Medewerkers zullen merken dat de organisatie zich hierin ondersteunend zal opstellen waardoor medewerkers ook vertrouwen in het project krijgen.								
							Bovenstaande wordt bereikt door op regelmatig en terugkerend onderzoek te verrichten naar behoeften, drijfveren en competenties bij medewerkers.			€ 10.000					
2014EUSF201519	DI	2014			NL	n.v.t.	H2X is al jarenlang communicatie-maker. Steeds weer lukt het ons om creatief en uniek te adviseren over de beste manier waarop onze opdrachtgevers hun diensten en producten onder de aandacht kunnen brengen? Daarbij gaat het dan b.v. om winkelpromotie van een grote internationale winkelketen, een voorlichtingscampagne rond de veranderingen in de zorg en de totale huisstijl (in woord en beeld) van een landelijk aannemingsbedrijf.	26-11-2014	26-9-2015	€ 16.235	€ 8.117	€ 16.235			
			Xtra Communicatie	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Daarnaast zijn we onze opdrachtgevers ook fysiek van dienst: zoals het inrichten van websites, het maken van jaarverslagen en het produceren van promotievideo's.								
							Naast 'lekker bezig te zijn' en 'mooi werk te maken' willen we oog houden voor de daadwerkelijke duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, de wensen en behoeften van hen. Daarbij speelt de betrokkenheid en productiviteit van medewerkers een belangrijke rol binnen H2X. Met het project 'Duurzame inzetbaarheid d.m.v. professioneel P&O' hopen we bovengenoemde te bereiken.			€ 8.117					
							Voor ons is het beeld van een professionele P&O-organisatie, tezamen met onze medewerkers zorgen voor: duidelijkheid in doelstellingen en in elkaars taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, duidelijke								
2014EUSF20152	DI	2014			NL	n.v.t.	Als gevolg van groei van de organisatie en een versterking van het management, hebben wij een noodzaak om onze personele organisatie te versterken. Hiertoe zijn wij voornemens Kooenen en Co een organisatiecan te laten uitvoeren (PROEF HR) die met name inzicht moet geven in de verbeterpunten. Aan de hand van deze analyse worden alle aspecten van personeelsbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht.	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 7.950	€ 15.900			
			Verstappen Verpakkingen BV	Horst	NL	n.v.t.	Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting? Draagt het management zorg voor de benodigde kennis en vaardigheden?			€ 10.000					
							Processen: Zijn de processen m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van personeel zin vastgesteld en efficiënt en effectief in gebruik?								
2014EUSF201520	DI	2014			NL	n.v.t.	TMC verenigt mensen met een passie voor alle aspecten van de technologie en een fascinatie voor grote en kleinere technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Deze naam benadrukt de zelfstandigheid van de werknemer. Wij beoordelen onze werknemers en scheppen de voorwaarden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van de klanten bij te dragen als een ondernemende kennispartner. Door de roulatie in het werk is de leercurve van de werknemer het meest optimaal. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers gedurende de afgelopen drie jaar. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Allereerst wordt de leercurve voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen	11-2-2015	11-12-2015	€ 20.000	€ 0	€ 20.000			
			TMC Mechanical B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	aanpak.			€ 10.000					
							Peuterspeelzaalwerk heeft naast krimpend leerlingaantal, overheidsbezuinigingen ook te maken met fusie met primair onderwijs: integraal kind centrum voor 0 tot 12 jaar. Dit alles vraagt meer collegiale samenwerking, flexibiliteit, omgang met (cultuur) verschillen, meer vraaggericht denken, balans belasting/belastbaarheid, inzetbaarheid.	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Stichting Peuterspeelzaalwerk Lingewaard	Huilsen	NL	n.v.t.	Doelstellingen ?Passie voor leren? stelt onder andere de volgende doelen: professionele cultuur om samen betere professionals te worden, een leven lang leren, onderzoekende pro actieve houding, betrokken en verbonden bij het werk, organisatie van werk zodat balans ervaren wordt tussen belasting en belastbaarheid.								
							Doelgroep Alle medewerkers van peuterspeelzaalwerk inclusief direct leidinggevende.								
							Opdracht Ondersteuning/begeleiding bieden om de mate van flexibiliteit van de individuele medewerker te vergroten en een meer vraaggerichte houding bij medewerkers te stimuleren/ontwikkelen. Dit vraagt een verandering op diverse competenties om de professionaliteit te versterken en daarmee de duurzame inzetbaarheid te verbeteren.			€ 10.000					
2014EUSF201523	DI	2014			NL	n.v.t.	Bij de eigenaar van Airborn Klimaattechniek B.V. is er behoefte aan meer structuur en professionalisering m.b.t. de werkprocessen en de verdeling van taken- en verantwoordelijkheden. Het doel van het project is om de werkprocessen te professionaliseren, taken en verantwoordelijkheden duidelijk te beleggen en een plan voor verdere groei te ontwikkelen. Als met het doel om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te waarborgen/verbeteren.	7-1-2015	7-11-2015	€ 20.000			6-4-2016	Ingetrokken na verlening	
			Airborn Klimaattechniek	Ermelo	NL	n.v.t.	Ten eerste zal er hiervoor een organisatieplan worden uitgevoerd om de stand van zaken te onderzoeken. Hierin zal onderzoek worden gedaan naar de huidige stand van zaken op het gebied van werkprocessen en leercurve binnen de organisatie en voorkomende knelpunten. Daarnaast zal de adviseur de ambities van de onderneming in kaart brengen en de haalbaarheid van deze ambities evalueren.								
							Ten tweede wordt er met het project een leercurve binnen Airborn Klimaattechniek geïmplementeerd. Onder meer zullen hiervoor medewerkers worden uitgekozen die een voorbeeldrol zullen gaan vervullen richting andere medewerkers op het gebied van scholing en doorontwikkeling. Het project bestaat uit een viertal min of meer afzonderlijke activiteiten die elkaar zullen versterken.			€ 10.000					
2014EUSF201524	DI	2014			NL	n.v.t.	Er zal een competentiescan worden gemaakt gekoppeld aan individuele ontwikkeladviezen. Advies en implementatie omtrent het bereiken van een cultuur van permanent leren. Verbetradvisoren en implementatie m.b.t. de onderlinge communicatie en samenwerking. Tot slot zal advies worden gegeven over verbetering van de onderlinge werkdorling.	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			DVC Machinevision BV	Breda	NL	n.v.t.				€ 10.000					

2014EUSF201525	DI	2014		NL	n.v.t.	Het project is gericht op de inrichting van arbeidsmarktpools binnen het loopbaancentrum voor Primair onderwijs in Zuid Limburg. Dit gebeurt: - in samenwerking met de stichtingen voor PO in de regio; in eerste instantie de stichtingen Innovo en Kindante - gekoppeld aan het regionale intersectorale mobiliteitsplatform RTC (regionaal transitie centrum) Centraal staat het gebruik van e-portfolios (het loopbaancentrum ondersteunt de medewerkers bij het (in)vullen van het e-portfolio en het maken van een zoekprofiel) waarmee de koppeling/match kan worden gevonden/gemaakt met arbeidsmarktpools op: - organisatieniveau (Movare) - regionaal sectoraal niveau (stichtingen voor Primair Onderwijs) - intersectoraal niveau (regionale arbeidsmarkt) Voorafknot zijn de volgende pools gedefinieerd: 1. Mobiliteitspool Hierbij een aantal doelgroepen te onderkennen: ? Vrijwillige mobiliteit, extern (sectoraal PO/intersectoraal) ? Vrijwillige mobiliteit, intern (eigen stichting) ? Verplichte mobiliteit, gerelateerd aan de jaarlijkse formatieronde ? Vrijwillige mobiliteit, gerelateerd aan de jaarlijkse formatieronde 2. Expertpool Binnen de onderwijsstichting(en) zijn medewerkers werkzaam die zich hebben	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 9.500	€ 19.000			
2014EUSF201526	DI	2014	Onderwijsstichting Movare	Kerkrade	NL	n.v.t.	Regionaal mobiliteitscentrum voor Primair onderwijs	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000			13-4-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201527	DI	2014	Examenbureau Benelux B.V.	Middelhamis	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid en productiviteit door duur	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 17.240	€ 8.610	€ 17.220	
2014EUSF201528	DI	2014	Family7	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Professionalisering van de HRM-organisatie	28-11-2014	28-9-2015	€ 8.620	€ 20.000	€ 0		
2014EUSF201529	DI	2014	Midi BV Integrated Logistic	Nijmegen	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid medewerkers Midi			€ 10.000				
2014EUSF20153	DI	2014	Stracon BV	Oss	NL	n.v.t.	Stracon - Grenzen aan Groei	11-2-2015	11-12-2015	€ 9.974	€ 20.000	€ 0		
2014EUSF201530	DI	2014	TMC Chemical West B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De toekomstbestendige TMC Chemical West medewerker	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 28.850	
2014EUSF201531	DI	2014	Lanxess Elastomers BV	Geleen	NL	n.v.t.	Employability - Open your future	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.775	€ 19.550	
			ESA bv	Apeldoorn	NL	n.v.t.	ESA aan de slag met DI van haar medewerkers			€ 10.000				

2014EUSF201532	DI	2014			NL	n.v.t.	Het doel van het onderliggende traject is het bevorderen van gezonde, competente en gemotiveerde medewerkers en implementeren van groei en ontwikkeling van mensen binnen het bedrijf. Een organisatie die groeit in productieruimte, in mensen of in professionaliteit is zo nu en dan toe aan een grondige check. Dit traject dat onder de naam 'Groei en organisatie' verloopt door een veld van activiteiten, gericht op de motivatie van medewerkers. Aan de hand van een interviewronde met directie/onderneemers van het bedrijf en (een aantal) medewerkers komt naar voren waar de sterke punten en de verbeterpunten van de groeiende organisatie liggen. De conclusies worden verwerkt en op hoofdlijnen gerapporteerd aan het bedrijf in een presentatie en rapport. Na afloop worden de hoofdlijnen vasgelegd en vertaald naar concrete acties. Het bedrijf bestaat uit meerdere locaties en is onlangs nog uitgebreid omdat deze benodigde schaalgroottes voor het juiste rendement zorgt. Huidige medewerkers krijgen hierdoor nieuwe posities binnen het bedrijf en er komen	6-1-2015	6-11-2015	€ 19.950	€ 6.555	€ 13.110			
2014EUSF201533	DI	2014	Kwekerij De Kabel BV	De Lier	NL	n.v.t.	Groei en organisatie	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 0			
2014EUSF201534	DI	2014	haeghegroep	Den Haag	NL	n.v.t.	De juiste persoon op de juiste plek	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201536	DI	2014	Bregil BV	Gilze	NL	n.v.t.	HR Quick Response Manufacturing Bregil 2	17-2-2015	17-12-2015	€ 20.000					
2014EUSF201537	DI	2014	gemeente 's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Vitaliteit door Duurzame inzetbaarheid	19-12-2014	19-10-2015	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF201538	DI	2014	Kersten Gezondshop BV	Roermond	NL	n.v.t.	Versterking personele organisatie	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201539	DI	2014	Merrem Group B.V.	Zaltbommel	NL	n.v.t.	CIDR	19-12-2014	19-10-2015	€ 13.600	€ 10.000		19-2-2016	Ingetrokken na verlies	
			Transport - Offshore Services Zeevaart B.V.	Rotterdam			Organisatiescan en bevorderen leercultuur TOS Zeev			€ 6.800					

2014EUSF20154	DI	2014			NL	n.v.t.		KH dairy sourcing BV, producent van dagverse zuivelproducten zoals drinkoghurts en slagroom voor Nederlandse en Duitse retailers wil de leercultuur in het bedrijf vergroten. Hier heeft zij advies bij nodig, en begeleiding bij de implementatie van een dergelijke implementatie. Medewerkers zullen actief betrokken worden bij het vormen van deze leercultuur, wat willen en moeten zij leren. Hoe is dit vorm te geven. Hoe kan er bijvoorbeeld jobrotatie ingevoerd worden, mocht dat wenselijk en haalbaar zijn. Molenaar bedrijfsopleidingen zal KH dairy sourcing hierbij ondersteunen. Als externe adviseur zal zij hen voorzien van adviezen omtrent een intern leersysteem en de implementatie begeleiden. Doel is daarbij dat de werknemers zich eigenaar gaan voelen van het opleidingssysteem in KH dairy	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 9.712	€ 19.425			
2014EUSF201541	DI	2014	Katshaar dairy sourcing BV	Uopik	NL	n.v.t.	Duurzaam Katshaar Zuivel	Mensen zijn meestal te beschieden over eigen kennis, kunde en talenten. Om dat inzichtelijk te krijgen middels interne- en externe spiegels wordt het SuperCV traject ingezet: transformatie van het CV van medewerkers naar een SuperCV. Resultaat: door de generaliseerde transparantie kan beter en meer gebruik worden gemaakt van wat de eigen mensen in huis hebben. Hiertoe zullen de krachten van de medewerkers in kaart worden gebracht, wordt er gekeken wat men binnen de organisatie verder zou kunnen betekenen, wat zij daarvoor moeten leren. Verder wordt ook gekeken wat zij extern zouden kunnen en wat zij daarvoor eventueel zouden moeten bij leren.	6-2-2015	6-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201542	DI	2014	Van den Berg Centrale Diensten BV	Kampen	NL	n.v.t.	Van den berg op weg naar grotere mobiliteit	Coöperatie Baronije UA neemt haar verantwoordelijkheden ten aanzien van de kwaliteit van de geleverde producten en diensten alsmede de arbeidsomstandigheden en veiligheid van de eigen of ingehuurd medewerkers serieus. Het beleid van Baronije is er dan ook op gericht om producten en diensten van een constante, hoge kwaliteit te leveren zonder dat dit ten koste gaat van veiligheid, gezondheid en het welbevinden van de werknemers. Om de kwaliteit en veiligheid van alle aspecten uit de bedrijfsvoering te kunnen waarborgen is er een management systeem ontwikkeld en geïmplementeerd en wordt dit systeem met zorg onderhouden en verder ontwikkeld. In dit systeem is er uitgebreid aandacht voor personele aspecten zoals arbeidsomstandigheden en veiligheid in milieuaspecten. De afgelopen periode is de organisatie hard gegroeit in omvang van personeelsbestand. De omslag van kleine organisatie met enkel de oprichters, naar een organisatie met adviseurs gesteund door een backoffice, moet zodanig worden gestructureerd dat de veiligheid, gezondheid en welbevinden	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201543	DI	2014	Coöperatie Baronije UA	NIJUEWEGEIN	NL	n.v.t.	Groetkracht	In 2008 heeft Koks Special Products B.V. Lean ingevoerd als continu verbeterstrategie. De resultaten waren prima. Echter door het vollopen van de orderportefeuille en de daarmee gepaard gaande verhoging van de werkdruk zijn onze productieprocessen in kwaliteit teruggelopen waarmee de druk op het personeel meer dan evenredig is toegenomen. Hiermee zijn niet alleen onze mensen maar ook ons resultaat onder druk komen te staan. Koks Special Products wil daarom terugkeren naar de procesbeheersing van 2009 en 2010 bij een productievolume die kan groeien tot het dubbele van voornoemde jaren. Wij zien dat productieteam en leiding op dit moment op eigen kracht dit proces niet in de gewenste richting krijgen omgebogen. Wij zijn prima in staat onze producten langs een ambachtelijke manier te produceren maar de grens, waarbij een meer industriële manier van werken noodzakelijk wordt, is inmiddels overschreden. Vanaf verkoopresultaat tot en met het testen van het eindproduct moeten professionaliseringslagen worden gemaakt. Daarom is ervoor gekozen de hulp in te roepen van een adviesbureau dat zijn sporen op	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 20.000			1-10-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201544	DI	2014	Koks Special Products	Alkmaar	NL	n.v.t.	Duurzaam produceren	Binnen Jade staan medewerkers bloot aan PSA risico's omvang met (hevige) emoties en agressie waardoor er hoge emotionele taakelen ontstaan met een hoge frequentie. Om deze risico's in kaart te brengen zullen per team bijeenkomsten belegd worden om deze risico's inventariseren en te bepalen hoe deze tot stand komen. Op deze manier zal er een organisatiescan van Jade gemaakt worden op het meest actuele en belastende thema voor de medewerkers, ongewenste omgangsvormen. Onderdeel van de scan is ook de teambeleving over het beleid dat Jade inzet om haar medewerkers tegen de PSA risico's de consequenties daarvan te ontwikkelen. Aanvullend zullen medewerkers situaties verkennen met een acteur om direct hun attitude en hun niveau van weerbaarheid in lastige situaties te toetsen en vergroten. De uitkomsten van deze teaminterventies worden samengevat in een rapportage richting management om beleidsmatige maatregelen te evalueren, actualiseren en nieuwe maatregelen op te stellen. De groepsinterventies zullen plaatsvinden gedurende een werkdag, waarbij de teamleiders een initiatieerende rol richting medewerkers vervullen. Op deze manier is het de bedoeling om te komen tot een leercultuur (leren van en met	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0			
2014EUSF201545	DI	2014	Stichting Jade Friesland	Geeuwenbrug	NL	n.v.t.	Beter omgaan met agressie	De Baetsen-Groep verzorgt dienstverleningen welke in een 4-tal bedrijfsactiviteiten opgedeeld zijn. Te weten Transport, Recycling, Kraanverhuur en Containers. In deze 4 disciplines zijn in totaal ongeveer 200 medewerkers werkzaam. Met het oog op de toekomst is in 2013 bedrijfsstrategie hanteert. Belangrijke speerpunten die hieruit voortvloeiden betroffen het bevorderen van de samenwerking tussen de verschillende disciplines, het meer als groep te gaan denken en het verder professionaliseren van de bedrijfsvoering op het gebied van kwaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Baetsen heeft destijds de structuur van de organisatie reeds aangepast aan de nieuwe strategie en heeft een start gemaakt met het aanpassen en verbeteren van de processen, zodat deze beter aansluiten op de nieuwe strategie en er een duurzame verbetering en verankering ontstaat binnen de organisatie. De verschillende bedrijven dienen in basis op dezelfde manier te gaan werken en meer inzicht te krijgen in elkaars werkwijze, relaties en financiële voortgang om elkaar te kunnen versterken, wat zal leiden tot efficiëntie- en	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 8.786	€ 17.572			
2014EUSF201546	DI	2014	Baetsen Containers BV	Veldhoven	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Baetsen Containers	Farm Dairy (1998) is producent van dagverse zuivelproducten en kent een platte organisatiestructuur waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Farm Dairy opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Farm Dairy is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om beter toegerust te zijn op de organisatie van het werk wil men een traject starten waar samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit wordt verhoogd. Het project start met een bedrijfs- en organisatiescan waarin de knelpunten in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe deze knelpunten geslecht kunnen worden. Potentiële onderwerpen zijn: vertrouwen, communicatie, zelfsturing, samenwerken, afspraken maken en nakomen. Voor de scan worden interviews gehouden met MT, leidinggevenden en medewerkers, wat leidt tot een advies om de betrokkenheid en productiviteit te verhogen. Na deze analysefase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt kennis gedeeld kan worden. Hoe de communicatie tussen afdelingen versterkt kan worden, om wanneer dit	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201547	DI	2014	Farm Dairy	Leystad	NL	n.v.t.	Farm Dairy werkt aan een stimulerende werkomgeving	Het familiebedrijf KMWE Toolmanagers (hierna: KMWE) is producent en leverancier van een totaalpakket in tooling voor de verspanende hout-, metaal- en kunststof industrie, gevestigd in de Benelux. KMWE wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan KMWE beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. KMWE vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt KMWE een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			21-1-2016	Ingetrokken na verlening
			KMWE Toolmanagers B.V.	Eindhoven			In dialoog bedrijfsprocessen samen naar toekomst				€ 10.000					

2014EUSF201548	DI	2014		NL	n.v.t.	*AxionContinu is een zorgorganisatie, gericht op het ondersteunen van zorgverleners, meestal ouderen, op het gebied van wonen, zorg en welzijn. Zorgverleners woonachtig in Utrecht en omgeving, wordt een kwalitatief hoogwaardige zorg- en dienstenpakket geboden. De medewerkers van AxionContinu identificeren zich in woord en daad met onze organisatie en worden door cliënten als aangenaam, verrassend, betrouwbaar, slagvaardig en flexibel ervaren. Met deze kenmerken onderscheidt AxionContinu zich van andere partijen. AxionContinu is volop in beweging en is bezig met een verandertraject waarbij grote verschuivingen gaan plaatsvinden. Dit heeft gevolgen voor onder andere werklocaties en teamsamenstellingen. De organisatie is zich er van bewust dat deze ontwikkelingen een steeds grotere mentale veerkracht vergen van de medewerkers. Men wil dan ook in het verlengde hiervan een gericht plan van aanpak opstellen om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te versterken.	3-2-2015	3-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.200				
2014EUSF201549	DI	2014	Axioncontinuu	Utrecht	NL	n.v.t.	Mentale Veerkracht Axioncontinuu	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF20155	DI	2014	Nationale Ombudsman	Den Haag	NL	n.v.t.	Inzetbaarheidscoaching Bureau Nationale Ombudsman	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			8-4-2016	ingetrokken na verlening
2014EUSF201550	DI	2014	Stichting Jeugdzorg St. Joseph	Cadier en Keer	NL	n.v.t.	Limburg Care	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201551	DI	2014	Siers Telecom B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Een glasheldere verbinding	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000		
2014EUSF201552	DI	2014	Ex. Gebr Van der Luyt BV	Oegstgeest	NL	n.v.t.	Verbreiding en verrijking van het werk in de logist	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201553	DI	2014	J.M. van der Hoeven bv	Delft	NL	n.v.t.	Duurzaam meebouwen aan en betrokken zijn bij VDH	21-1-2015	21-11-2015	€ 19.975	€ 9.975	€ 19.975	€ 19.975		
2014EUSF201554	DI	2014	Rodi Media BV	Noord Scharwoude	NL	n.v.t.	Resultaatgericht werken bij de stafafdelingen	13-1-2015	13-11-2015	€ 9.987	€ 20.000	€ 9.425	€ 18.850		
2014EUSF201554	DI	2014	Attent wonen welzijn zorg	De Steeg	NL	n.v.t.	Werken aan Werkvermogen			€ 10.000					

2014EUSF201563	DI	2014			NL	n.v.t.		De toenemende behoefte en vraag naar innovatieve en milieu vriendelijke technieken en veranderende bedrijfsprocessen vraagt om organisatorische aanpassingen. Voor medewerkers vraagt dit mogelijk gedragsverandering en meer kennis en vaardigheden op te doen om mee te kunnen. Deze ontwikkeling zal aanpassingen geven in de bedrijfsprocessen, waarbij Combiakt Nijmegen door het opstarten van haar project, de bedrijfsprocessen wil herijken en de inzetbaarheid van de medewerkers duurzaam wil verhogen en verbeteren	28-1-2015	28-11-2015		€ 19.950					
2014EUSF201564	DI	2014	Combiakt Nijmegen BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid medewerkers Combi	Stichting peutercentra Arnhem biedt een rijke leeromgeving die de peuters inspireert. De doorgaande lijn (peutercentrum / basisschool) en het belang van beleid leren staan voorop. Om de veerkracht van Stichting peutercentra Arnhem te kunnen waarborgen is het noodzakelijk om in te zoomen op de duurzame inzetbaarheid van de totale organisatie. Welke nieuwe condities heb je nodig om Stichting peutercentra Arnhem te organiseren in een complexe omgeving met complexe vraagstukken. Voor dit project wordt er gericht op een scan van de organisatie m.b.t. duurzame inzetbaarheid. Waar staan we, waar willen we naar toe en wat is daarvoor nodig. Met name de medewerkers zullen hier actief in betrokken worden. Het perspectief van de directie en dan van de medewerkers zal gezamenlijk gebundeld worden om te komen tot een advies hoe de organisatie ontwikkeld kan worden, om te komen tot blijvend duurzame medewerkers. Binnen de organisatie wil men medewerkers breder inzetbaar krijgen, waarbij men verschillende rollen moet kunnen vervullen. Hiertoe zal een organisatiescan worden uitgevoerd, waarbij de inzetbaarheid	17-1-2015	17-11-2015	€ 9.974	€ 20.000	€ 8.200	€ 16.400			
2014EUSF201566	DI	2014	Stichting peutercentra Arnhem	ARNHEM	NL	n.v.t.	Stichting peutercentra Arnhem bruist van energie e	ElderCare is een onafhankelijke leverancier van medische hulpmiddelen waaronder incontinentie, wond en stomaproducten. De organisatie richt zich op sterk groeiende markt van wondzorgcentra, thuiszorgorganisaties en verpleeghuizen door heel Nederland. ElderCare BV is gevestigd in Zoetermeer en kent als belangrijke kernwaarden Klantgericht, Duurzaam, Innovatief, Betrouwbaar en Deskundig. Zorg voor het personeel is hierin van essentieel belang. Om de duurzaamheid en vitaliteit van het personeel verder te ontwikkelen wordt een traject gestart om de duurzame inzetbaarheid te	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.800			
2014EUSF201568	DI	2014	ElderCare BV	Zoetermeer	NL	n.v.t.	ElderCare naar een nog vitalere organisatie	Basil is een toonaangevend en groeiende leverancier van Brust havelij manden, tassen, bevestigingsystemen en accessoires voor de fiets. De komende jaren wil Basil haar leidende positie op de markt verder verstevigen en uitbouwen volgens een doordacht merkplan (Basil succesvol vermarkten middels een merkstrategie waarin focus wordt aangebracht, andere verkoopkanalen worden bewerkt, marketingconcepten worden gelanceerd om onze klanten meer geld te laten verdienen etc.	5-2-2015	5-12-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF201569	DI	2014	Basil BV	Uft	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Basil	Deze nieuwe manier van werken, vereist ook andere manieren van werken van onze medewerkers. Houding en gedrag moeten aansluiten bij de merkstrategie (alles waar het merk voor staat). Medewerkers zullen meer planmatig werken met bij passende doelstellingen en te nemen doelgerichte acties. Verder moeten mensen in staat zijn om bijv. klanten te overtuigen dat de nieuwe concepten en diensten voor zowel de klant als voor Basil meer toegevoegde waarde oplevert. Medewerkers zullen ook meer en meer multifunctioneel inzet moeten kunnen worden en meer vanuit de consumenten moeten leren denken. Basil zal in samenwerking met SME Interim Management gaan zorgen voor een beheerste implementatie van de merkstrategie, waarbij de medewerkers centraal staan. Om de merkstrategie te ondersteunen zijn al diverse Bardelbptimalisaties geïmplementeerd:	19-2-2015	19-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF20157	DI	2014	Airpack Nederland B.V.	Zierikzee	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Airpack	Airpack BV te Zierikzee ontwikkelt op maat gemaakte turbines compressors, drogers en stikstofgeneratoren voor de olie & gasindustrie. Het ontwerpen, engineeren en bouwen van deze apparatuur gebeurt op een eigen productie locatie door interne medewerkers. Airpack streeft naar vernieuwing van haar arbeidsorganisatie bij de uitvoering van haar productie en optimale service naar haar afnemers. Bij deze visie past een voortdurende procesverbetering door gezamenlijke inspanningen van management en	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201570	DI	2014	Kersten Holding BV	Roermond	NL	n.v.t.	Versterking personele organisatie	Door de veranderende marktstandigheden en door recente ontwikkelingen in het bedrijf, is er de noodzaak om de personele organisatie te versterken. Hiertoe zijn wij voornemens Koenen en Co een organisatiescan te laten uitvoeren. IPROEF HR. IPROEF HR moet ons inzicht geven in verbeterpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart te brengen. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat de dimensies ten grondslag liggen aan het succes van iedere organisatie: strategie, management, personeel, processen, financiën, en innovatie. Een goede balans en aansluiting tussen deze dimensies is hierbij cruciaal. IPROEF HR zoomt in op de dimensie personeel. Aan de hand van de overige vijf dimensies worden alle aspecten van personeelsbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht. Strategie: Is het HR beleid van de organisatie er op gericht de strategische doelstellingen van de organisatie te versterken/ondersteunen middels gebruikmaking van meerdere instrumenten? Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting? Draagt het management zorg voor de benodigde kennis en vaardigheden? Processen: Zijn de processen m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van personeel zijn vastgelegd en efficiënt en effectief ingericht? Financiën: Worden de financiële aspecten van het HR-beleid afgewogen aan	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.150	€ 18.300			
2014EUSF201571	DI	2014	Tilburgs metaal	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Tilburgs Truckparts x2	Tilburgs Metaal BV is een fabrikant van onderbouwkasten voor vrachtauto's. De onderneming opereert onder de handelsnaam Tilburgs Truckparts (TTP). TTP ziet kansen om een aanzienlijke groei door te maken, waardoor het aantal arbeidsplaatsen zal groeien. Echter, de huidige organisatie knelt. Dat wordt gedeeltelijk veroorzaakt door de structuur en gedeeltelijk door de competenties van medewerkers (sociaal, communicatief, organiserend vermogen, kwaliteitsbewustzijn). Het project start met een organisatiescan om de problematiek zuiver in kaart te brengen. Deze scan is specifiek ontwikkeld voor beheersing van groeituur en wordt op maat gesneden voor de opdrachtgever. Op basis van deze scan zal advies volgen over het aanpassen van werkprocessen (logistiek / productie / engineering / in & verkoop / HRM). Dit advies wordt tijdens het project geïmplementeerd. Er zullen stimulerende activiteiten plaats vinden om de leercultuur te bevorderen en een groep medewerkers zal persoonlijk advies en begeleiding krijgen bij ontwikkeling van	18-6-2015	17-6-2016	€ 10.000	€ 20.000			15-1-2015	Afwijking	
			Mico Sport BV	Roggel			Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de medewerkers om te participeren in dit project niet voelen als bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.			€ 10.000						

2014EUSF201572	DI	2014			NL	n.v.t.		Aanleiding De details Nolten Schoenen is een bedrijf op schooneveld in de regio Den Haag e.o. Zij heeft in de laatste jaren een sterke groei weten te realiseren in o.m. haar omzet. De medewerkers zijn de belangrijkste bouwstenen van de organisatie (thans zo'n 120 medewerkers actief). Het bedrijf is qua prestaties sterk afhankelijk van de toegevoegde waarde van hun medewerkers. Om deze reden wil het bedrijf graag aan de slag gaan met het thema duurzame inzetbaarheid dat zowel voor de werknemer als de werkgever rendement (kwalitatief en kwantitatief) kan opleveren. Doel van het project Doel van het project is door het verbeteren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers de efficiëntie binnen het bedrijf te verhogen, aan de betrokkenheid en werkplezier van personeel een positieve impuls te geven en een verbeterde samenwerking tussen medewerkers te realiseren met als uiteindelijk uitkomst: de realisatie van een verbeterd rendement en waarborging continuïteit van de onderneming. Activiteiten adviseur De adviseur zal zich in hoofdlijnen richten op: - Voorbereiden en uitvoeren van een organisatieplan met als doel vast te stellen hoe het bedrijf ervoor staat ten aanzien van belangrijke deelt thema's binnen het aspect duurzame inzetbaarheid; - Met bespreken van de bevindingen met een groep medewerkers (hierna te noemen: de werkgroep) die een dwarsdoorsnede vormt van de organisatie; - Het ontwikkelen van een actieplan op basis van de bevindingen van de werkgroep.	29-1-2015	29-11-2015		€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000				
			Albert Nolten Schoenen B.V.	Ermelo			Nolten Schoenen en duurzame inzetbaarheid				€ 8.000							
2014EUSF201573	DI	2014			NL	n.v.t.		Gemeente Bloemendaal wil in 2017 een moderne en klantgerichte organisatie zijn waarin vitale en gezonde medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn van essentieel belang is. Verschillende ontwikkelingsstrategieën zijn of worden hiervoor in gang gezet. Een van deze trajecten betreft de Bloemendaalse manier van werken waarin betekenis en inhoud dient te worden gegeven aan een flexibele werkcultuur en het nieuwe werken gestalte dient te krijgen. Verwacht wordt dat deze nieuwe manier van werken tevens een positieve bijdrage zal leveren aan de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers. Centrale thema's in deze nieuwe werkcultuur zijn: nieuwe samenwerkingsverbanden, een nieuwe werkcultuur met meer zelforganisatie, nieuwe rol leiding en een goede werk-privébalans. Er is een visie op de Bloemendaalse manier van werken ontwikkeld die nu vertaald moet worden en betekenis te krijgen binnen de Gemeente. Hiervoor wil de Gemeente een pilot starten met leidinggevenden en enkele groepen medewerkers waarin betekenis wordt gegeven aan de nieuwe werkcultuur en	3-2-2015	3-12-2015		€ 19.500		€ 0				
			Gemeente Bloemendaal	Overveen			Bloemendaalse manier van werken - flexibele werku				€ 9.750							
2014EUSF201574	DI	2014			NL	n.v.t.		Het Hoornbeek College is een onderwijsinstelling voor middelbaar beroepsopleiding. De organisatie heeft locaties in Amersfoort, Apeldoorn, Rotterdam, Goes en Kampen en biedt onderwijs op reformatorische grondslag. In de organisatie is een trend zichtbaar van een toename van langdurig verzuim. Uit het MTO bleek tevens dat medewerkers ervaren dat de werkdruk erg hoog ligt. Het management heeft uitgesproken dat, mede door de genoemde ontwikkelingen, vitaliteit een belangrijke pijler moet zijn voor de komende jaren. Vitale medewerkers zitten lekkerder in hun vel, zijn beter bestand tegen veranderingen en werkdruk. A&O hebben een positieve uitstraling richting hun omgeving (studenten en collega's). De organisatie heeft de afgelopen jaren geen structureel beleid gevoerd op het gebied van vitaliteit. Dit is wel een wens voor de komende periode om zo de vitaliteit van medewerkers te verbeteren, in te kunnen spelen op mogelijke pijnpunten en in het kader van goed werkgeverschap. Om deze reden wordt gestart met een healthcheck waarbij in kaart wordt gebracht wat de huidige vitaliteitstatus is van medewerkers en de organisatie als geheel. Medewerkers	8-1-2015	8-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Stichting voor Onderwijs op Reformatorische Grondslag	Amersfoort			Healthcheck Hoornbeek College				€ 10.000							
2014EUSF201575	DI	2014			NL	n.v.t.		Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen zijn maatregelen mogelijk - en ook noodzakelijk - op tal van terreinen. Het gaat vooral om integraal personeelsbeleid, dat onderdeel is van het bedrijfsbeleid. Inzetbaarheid wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van medewerkers, het gaat om competenties, betrokkenheid, tevredenheid en vitaliteit. Op deze gebieden willen we een bedrijfsscan doen binnen HPMetaal, zodat we in kaart kunnen brengen hoe het bedrijf er nu voor staat en waar de kansen liggen. Vanuit daar zullen we ons verder gaan verdiepen in deze 4 verschillende gebieden. Competenties: Het is belangrijk om aandacht te schenken aan opleiding, ontwikkeling en verantwoordelijkheidsverdeling. Want opleiden en ontwikkelen is niet alleen een zaak van de werkgever, maar ook van de medewerker. We geven aan hoe dat kan, ook in een klein bedrijf. Betrokkenheid: Betrokkenheid en motivatie is belangrijk voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Ook de manier waarop het werk is	6-12-2014	6-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			HP metaal	Goor			Invoeren integraal duurzaam inzetbaarheidbeleid				€ 10.000							
2014EUSF201576	DI	2014			NL	n.v.t.		Smals Bouwgrondstoffen B.V. produceert en levert zand, grind en hulpstoffen voor bouw en industrie. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. E&O van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continue verbeteringen tot volle wasdom kan komen. Uit de scan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve op dit moment laten uitvoeren, is daar nu al blijkt A&O van de adviezen dat er een helder stappenplan wordt opgesteld waarin het opleiden en trainen van	18-12-2014	18-10-2015		€ 20.000					17-2-2016	Ingetrokken na verlies
			Smals Bouwgrondstoffen B.V.	Cuijk			Meer uit onze medewerkers halen				€ 10.000							
2014EUSF201577	DI	2014			NL	n.v.t.		Onderhavig project richt zich op het in kaart brengen en verhogen van de arbeidsproductiviteit en tevredenheid van de 20 werknemers binnen Coppens Warenhuis (hierna: Coppens). Coppens is een familiebedrijf dat ruim 40 jaar geleden is opgericht met een breed assortiment over ruim 10.000 vierkante meter op het gebied van wonen, inrichting, decoratie, speelgoed, feestartikelen en seizoenartikelen. De tweede generatie is het warenhuis aan het overnemen wat de nodige interne veranderingen teweeg brengt: verbouwing, nieuw kassasysteem website en boekhoudsysteem, uitbreiding assortiment en vernieuwde werkwijze. Veranderingen zijn snel doorgevoerd en beslissingen zijn gemaakt, waardoor er interne onrust en veel onduidelijkheid/onzekerheid is ontstaan, hetgeen weerstand opleverde. Een logisch gevolg hierop is dat de arbeidsproductiviteit is afgenomen en men weet niet wie waar voor verantwoordelijk is. Coppens vindt het belangrijk dat werknemers gemotiveerd mee kunnen groeien binnen de organisatie. Tot slot vindt Coppens het belangrijk dat werknemers op een gezonde en veilige manier kunnen werken.	21-1-2015	21-11-2015		€ 19.975	€ 9.881	€ 19.762				
			Coppens Warenhuis V.O.F.	Volkel			Verhogen arbeidsproductiviteit en interne tevreden				€ 9.987							
2014EUSF201578	DI	2014			NL	n.v.t.		Er is onlangs een uitgebreid medewerkersonderzoek afgerond. Nu begint de belangrijkste stap. Van resultaten concrete inzichten maken en vervolgens omzetten in smart verbeteringen maken. Vanuit het medewerkeronderzoek komen een hoop aandachtspunten en een aantal sterke punten. Het is ontzettend belangrijk voor Woonkracht10 om vanuit al die inzichten concrete interventies te schrijven die in een duurzaam en effectief plan geborgd zijn. De kracht behouden of versterken en de noodzakelijke aandachtspunten verbeteren, dat is het devies. Het interventieplan biedt de mogelijkheid om te starten met: Het verbeteren van die thema's die binnen de organisatie verbeterd moeten worden zodat medewerkers in staat worden gesteld om zich wenselijker te gedragen en te excelleren (Organisation Tuning!). Daarnaast kan Woonkracht10 direct starten met interventies om de medewerkers te inspireren, enthousiasmeren, motiveren en ontwikkelen (HR Tuning!).	6-1-2015	6-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 25.000				
			Woonkracht10	Zwijndrecht			Duurzaam personeelsbeleid - interventieplan en beg				€ 10.000							

2014EUSF201579	DI	2014		NL	n.v.t.		Van der Hoorn buigtechniek is gespecialiseerd in het buigen en walsen van buizen van kleiner dan een millimeter tot een diameter van maximaal 76 mm. Het familiebedrijf vervaardigt uiteenlopende 3D-buigopdrachten uit de meest voorkomende metalen met de modernste CNC-machines. Sinds november 2012 is een zusteronderneming aan Van der Hoorn toegevoegd. Van der Hoorn Sociale Werkvoorziening produceert leidingwerk. Dit bestaat uit het buigen, hardisoleren, druktesten en assembleren van buizen. Daarnaast bieden wij hier oplossingen voor arbeidsintensief werk zoals het monteren, assembleren en verpakken van diverse producten. Waar de bedrijven eerst onafhankelijk van elkaar werkten wordt steeds frequenter de samenwerking met elkaar opgezocht om zodoende een completer product aan de klanten aan te kunnen bieden. Dit is een rechtstreeks gevolg van de klantvraag om een completer product. In dit proces ziet Van der Hoorn een grillige klantvraag bij beide onderdelen van het bedrijf, welke een grote druk legt op haar medewerkers. Werkdruk met als gevolg stress bij medewerkers geven het bedrijf de noodzaak om een verandering aan te brengen. Daarnaast blijft ook in de buigwereld de concurrentie onverminderd hoog, waardoor tevens de druk op prijsniveau verder oploopt. Dit noopt het bedrijf om ook dit mee te nemen in haar verandering van de organisatie.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000			22-4-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF20158	DI	2014	Van der Hoorn buigtechniek	Geldrop	NL	n.v.t.	Buigtechniek PLUS	Dycore B.V. (hierna: Dycore) ontwikkelt en levert geprefabriceerde betonnen systeembloemen. Dycore wil de betrokkenheid en arbeidsproductiviteit van haar medewerkers op de locaties Oosterhout en Breda verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, wil Dycore haar medewerkers uitdagen om kritisch aan te geven op wat voor wijze een efficiëncyslag in de werkwijzen kan worden behaald. Dycore beoogt door medewerkers inspraak te laten hebben in het project een continue verbetercultuur te creëren waarbij de werkwijzen optimaal aansluiten bij de behoeften, competenties en functieprofielen van de medewerkers. Dit project wordt uitgevoerd door medewerkers van Dycore met ondersteuning van Lean Support (hierna: externe adviseur). De projectaanpak ziet er als volgt uit: De adviseur start met een analyse van de organisatie en de werkwijzen binnen de huidige organisatie. Vervolgens zal de adviseur per vestiging een stuurgroep samenstellen. Middels workshops met de stuurgroepen krijgen de adviseurs maar ook de medewerkers zelf een helder beeld van de taken, verantwoordelijkheden en aanwezige ideeën onder de medewerkers over	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		17-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201580	DI	2014	Dycore B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Dycore	MUG Ingenieursbureau BV is een onafhankelijk en landelijk opererend ingenieursbureau. Vanuit het bedrijf worden design, advies en ingenieursdiensten geleverd aan uiteenlopende private en publieke opdrachtgevers. Het bedrijf opereert in een markt waar de gevolgen van de crisis zichtbaar aanwezig zijn. Steeds vaker wordt zaken gebundeld aan besteed. De samenwerking moet worden gezocht met uitvoerende partijen. Dit betekent dat van het bedrijf en dus ook van de medewerkers andere competenties worden gevraagd. De directie heeft geconcludeerd dat de nieuwe werkwijze op diverse plaatsen in de organisatie knelpunten oplevert. De directie heeft daarom besloten een knelpuntenanalyse te laten uitvoeren die inzicht moet geven in de mogelijkheden om succesvol de nieuwe rol te vervullen. In dit project zal een externe deskundige in samenspraak met	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201581	DI	2014	MUG Ingenieursbureau BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	Aanpassen dienstverlening	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrealiteit versuimzaam. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelscan, medewerkerstevredenheidsonderzoek en loopbaan scans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie-doelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanbrengen van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit gemaximaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 8.812	€ 17.625		
2014EUSF201582	DI	2014	Tuincentrum De Boet BV	Hoogwoud	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	Baksteenfabrikant Rodruza BV, hoofdaanvrager van een groep van zeven gelijksoortige bedrijven*), voert beleid op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van haar personeel. In dat kader wil het extra aandacht besteden aan gezond en veilig werken in het bedrijf. Dit is voor het bedrijf een belangrijk onderwerp. Het bedrijf behoort tot een industriële sector met bulkproduct, een vergrijd werkersbestand en lange dienstverbanden. Het is daarom belangrijk dat er extra aandacht georganiseerd wordt voor: - systematische analyse (bijna) ongevallen en de menselijke factor daarbij als kennisbron voor ongeval-preventie in industriële omgeving - veiligheidsvraagstuk gekoppelde machines als specifiek prioritaair risico. gedrag en cultuur in de werkomgeving; Hoe kan je als medewerker bijdragen aan betere veiligheid en/of aan ongeval preventie van zowel je zelf als collega's zonder productiviteit te verliezen? Daarbij staan centraal begrip van basoregels en het principe van AMEN (Afspraken Maken En Nakomen). Zeggen wat ze doen en doen wat ze zeggen. *) Tot deze groepen behoren Bylandt Straatbaksteen BV, De Rijkwaard BV, DEKO BV, RODRUZA BV, Steenindustrie Strating BV, Vandersanden BV, Wierberger BV	13-2-2015	13-12-2015	€ 10.000	€ 14.000	€ 7.000	€ 14.000	
2014EUSF201583	DI	2014	Rodruza BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken	Euler Hermes maakt onderdeel uit van Allianz en zet periodek een Allianz Engagement Survey in. Het tevredenheidsonderzoek bevat tevens vragen over gezondheid en veiligheid. Thema's als Balans werk-privé en gezondheid en stress komen naar voren als aandachtgebied van Nederlandse collega's. Euler Hermes wil daarom een gezondheidsonderzoek inclusief vervolginterventies bieden aan haar medewerkers. Het kantoor in Nederland telt 150 medewerkers in Hertenbosch, Amsterdam en Rotterdam. In dit project gaan we uit van tenminste 50 procent deelname aan de healthcheck, maar iedere medewerker kan gebruik maken van het vitaliteitsplatform en de aanvullende verdiepende workshops. Programma TopFit @ Euler Hermes a. healthcheck incl. WAU, fysieke metingen en persoonlijk adviesgesprek b. 4x een themaworkshop, o.a. Balans werk-privé en mindfulness c. online vitaliteitsplatform met dagelijkse tips, trainingen en inspiratie Het doel van Euler Hermes is in kaart brengen hoe het met de gezondheid en vitaliteit van medewerkers gesteld is. Een direct vervolg (handvatten voor deelnemers) vergroot de betrokkenheid en de meerwaarde van het	22-1-2015	22-11-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF201584	DI	2014	Euler Hermes Nederland	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	TopFit at Euler Hermes	Giesen Coffee Roasters is een succesvol bedrijf in het produceren van machines om koffie te branden. Het bedrijf groeit stevig en er is behoefte om allerlei processen en met name die in de productie te optimaliseren. De optimalisatie heeft met de processen te maken en met de door de jaren heen in het bedrijf gegroeide cultuur. De inzetbaarheid en de tevredenheid van medewerkers staat daardoor onder druk. Giesen is op diverse fronten bezig om het bedrijf te optimaliseren, waaronder technische en procesmatige innovatie. In het project duurzame inzetbaarheid en veilig werken, wordt op diverse fronten gewerkt aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid en veilig werken. Hoe kunnen de processen en de productiviteit met name in de fabriek verbeterd worden? In de huidige situatie is er door de wijze van werken sprake van hoge faalkosten / extra kosten. Dit is terug te zien in: - te lage productiviteit - niet altijd constante kwaliteit in het productieproces geleverd - onvoldoende afstemming tussen verkoop, inkoop, transport en productie, gevolg onderdelen niet op tijd aanwezig zijn en medewerkers gefrustreerd. Fase 1 Optimalisatie van het productieproces door in samenw met de productiemw normtijden te ontwikkelen, kostenlijnen te berekenen en de planning en de uitvoering van de productie te optimaliseren. Ook wordt er al impliciet een start gemaakt met het veranderen van de bedrijfscultuur.	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 15.100	€ 7.550	€ 16.550	
2014EUSF201584	DI	2014	Giesen Coffee Roasters B.V.	Uit	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Giesen Coffee Roasters			€ 7.550					

2014EUSF201585	DI	2014			NL	n.v.t.	Het Laurentius Ziekenhuis (LZ) is een algemeen ziekenhuis voor en van de inwoners van Midden-Limburg. LZ heeft 1577 medewerkers en 330 vrijwilligers. Limburg krijgt te maken met een aantal demografische ontwikkelingen, zoals dubbele vergrijping en ontgroening van de arbeidsmarkt. Thans wordt de ziekehuissagenda bepaald door financiële en kostenbeheersing, waarbij het leveren van goede zorg niet uit het oog moet worden verloren. Het LZ voorziet toename van meervoudige ziektebeelden waar meerdere zorgaanbieders een rol bij spelen en waardoor de grenzen tussen sectoren gaan vervagen. De ontwikkelingen in de zorg heeft directe gevolgen voor de wijze waarop duurzame inzetbaarheid van werknemers, gezond en veilig werken, naast een leercultuur obv flexibele inzetbaarheid en arbeidstijdenmanagement is georganiseerd in het ziekenhuis. De Raad van Bestuur (RvB) wil de ziekehuissorganisatie professionaliseren en heeft hiernaar onderzoek laten doen. De resultaten van dit onderzoek is voor de RvB aanleiding geweest om de Stafafdeling HRM opdracht te geven om met vernieuwende, innovatieve ideeën, adviezen en of voorstellen te komen voor toekomstbestendig HR(M/D)-beleid van ons LZR met een focus op 2020. Het LZR zal een cultuuromslag willen realiseren van een organisatie van	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF201586	DI	2014	Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond	Roermond	NL	n.v.t.	Het vernieuwde HRM 2020			€ 10.000					
2014EUSF201587	DI	2014	DHL International BV	Schiphol	NL	n.v.t.	Gezondheidsbeleid 2.0			€ 10.000					
2014EUSF201588	DI	2014	Vallei Auto Groep	Ede	NL	n.v.t.	Medewerkers VAG naar Erkend Duurzaam Plus	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.340			
2014EUSF201589	DI	2014	Industrial Solutions Zuid-Coast BV	Veghel	NL	n.v.t.	Quick Response Manufacturing	17-2-2015	17-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201589	DI	2014	Omgevingsdienst Regio Arnhem	Arnhem	NL	n.v.t.	IWP - individueel werkplan- Aan de slag ermee	24-1-2015	24-11-2015	€ 20.000	€ 8.415	€ 0			
2014EUSF201590	DI	2014	Portena Logistiek B.V.	Heerenvveen	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Portena Logist	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.850			
2014EUSF201590	DI	2014	VOZ trading BV	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Van onderzoek naar uitvoering	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000					

2014EUSF201591	DI	2014	B - W Installaties bv	Monster	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaar	Het project bestaat uit een drietal min of meer afzonderlijke activiteiten die elkaar zullen versterken. Er zal een competentiescan worden gemaakt gekoppeld aan individuele ontwikkelplannen. Verbeteradviezen en implementatie m.b.t. de onderlinge communicatie en samenwerking. Tot slot zal advies worden gegeven over verbetering van de onderlinge werkcultuur.	8-1-2015	8-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201592	DI	2014	Alcontrol B.V.	Hoogvliet-Rotterdam	NL	n.v.t.	Vitaal bij Alcontrol	Alcontrol BV biedt laboratorianaalyses van hoge kwaliteit en een zeer breed scala aan gepersonaliseerde diensten. Doelstelling van Alcontrol is om in Europa de best mogelijke analytische services te leveren voor zowel de Milieu als Food markt, zodat de klanten met vertrouwen kunnen handelen met de testresultaten. Alcontrol is een van de meest geautomatiseerde laboratoria van Europa. In Nederland heeft Alcontrol Milieu1 vestiging, Rotterdam-Hoogvliet. Hier werken 350 medewerkers. De werkzaamheden binnen Alcontrol Milieu zijn gericht op het onderzoeken van grond- en watermonsters. Ondanks de hoge automatiseringsgraad van de organisatie, zijn in de RI&E een aantal risico's benoemd: het werken in een omgeving met veel geluid (21%), fysiek zwaar werk (23%), stoffige omgeving/asbest (26%) en beeldschermwerk (50%). Het verloop is gering, waardoor de gemiddelde leeftijd van de medewerkers snel stijgende is. Doelstelling van het project is de ontwikkeling en implementatie van preventief beleid en maatregelen nemen om arbeidsgevaar aan te pakken.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 7.712	€ 15.425				
2014EUSF201593	DI	2014	Bouwmensen Nijmegen	Oss	NL	n.v.t.	LeerKompas Bouwmensen Nijmegen	LeerKompas: het stimuleren van een positieve leercultuur in de hele organisatie. Het project LeerKompas bevordert een actieve en positieve leercultuur binnen het opleidingsinstituut, door de uitvoering van een op maat gemaakt pakket voor talent-meting; dit vindt plaats voor zowel de organisatie zelf (lijnmanagers, docenten en instructeurs) als voor leerling-werknemers. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de verhouding tussen de twee afzonderlijke groepen in de organisatie, namelijk de jongere (lerende) werknemers en de oudere (begeleidende) werknemers. Het pakket meet specifieke problemen in de leercultuur binnen de organisatie in kaart brengen (leerhouding van begeleider en lerende werknemer). Een totaal analyse/overzicht wordt gemaakt voor de HR afdeling en het management. In een vervolgstap worden de medewerkers en leerlingen begeleid in het concretiseren van verbeteringen van de leercultuur. De directe lidaggende van de lerende werknemer, krijgt specifieke handvaten aangereikt om jongere werknemers te stimuleren tot een houding van 7even lang leren? Daarnaast krijgen ook de 7erendelingen inzichten en suggesties aangereikt met betrekking tot hun eigen leren en leerattitude (bv. inake leeromvatte). Ten slotte wordt een implementatieplan opgesteld om het management en HR	30-1-2015	30-11-2015	€ 10.000	€ 18.800	€ 9.000	€ 18.000			
2014EUSF201594	DI	2014	Bouwmensen Oss	Oss	NL	n.v.t.	LeerKompas Bouwmensen Oss	Het project LeerKompas bevordert een actieve en positieve leercultuur binnen het opleidingsinstituut, door de uitvoering van een op maat gemaakt pakket voor talent-meting; dit vindt plaats voor zowel de organisatie zelf (lijnmanagers, docenten en instructeurs) als voor leerling-werknemers. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de verhouding tussen de twee afzonderlijke groepen in de organisatie, namelijk de jongere (lerende) werknemers en de oudere (begeleidende) werknemers. Het pakket meet specifieke problemen in de leercultuur binnen de organisatie in kaart brengen (leerhouding van begeleider en lerende werknemer). Een totaal analyse/overzicht wordt gemaakt voor de HR afdeling en het management. In een vervolgstap worden de medewerkers en leerlingen begeleid in het concretiseren van verbeteringen van de leercultuur. De directe lidaggende van de lerende werknemer, krijgt specifieke handvaten aangereikt om jongere werknemers te stimuleren tot een houding van 7even lang leren? Daarnaast krijgen ook de 7erendelingen inzichten en suggesties aangereikt met betrekking tot hun eigen leren en leerattitude (bv. inake leeromvatte). Ten slotte wordt een implementatieplan opgesteld om het management en HR	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201595	DI	2014	Janssen Boerderij Automatisering BV	Leunen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Lely Venray	Het Lely Center-concept is een doorzichtige formule van de Lely Groep. De formule omvat tientallen zelfstandige ondernemingen die verspreid over Europa en Amerika een uniek assortiment van producten en diensten voor de melkveehouderij aanbieden. Op 1 juli 2006 zijn de eigenaren Geert en Mariet Janssen gestart met het Center in Venray. Geert als monteur en Mariet zorgt voor de administratie en ondersteunt de verkoop. Het is een team van 45 medewerkers; verkopers, bouwcoördinator, managementbegeleiders, monteurs en administratief personeel. In eerdere gesprekken tussen Contact en Lely Center Venray (verder Lely) is naar voren gekomen dat Lely de werkomgeving wil hebben. Ald houden waar medewerkers zich thuis voelen. Lely ziet een duidelijke trend in het afnemen van betrokkenheid, loyaliteit en het werken als team ten opzichte van eerdere jaren. Er is meer sprake van individualisering het werk. Het management wilt na een periode van ontsomping groei, investeren in de medewerkers specifiek op competenties als samenwerken en communicatie. Bijkomend voordeel is dat we voorafgaand en tijdens trainingen doelgericht inzicht krijgen in de punten op de organisatorische zetten een beeldvorming	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000						
2014EUSF201597	DI	2014	Thomas Regout International B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	A2-TRI	Begin 2014 heeft TRI (TRI: Thomas Regout International) een traject gestart om zich te vormen naar een fabriek die de toekomstige wensen van klanten kan beantwoorden. Vanuit een nulmeting in overleg met de directie en management, wordt een verbetertraject ingezet ter optimalisatie van de organisatie. De wijze van organiseren, aansturing van en door teammanagers en feitelijk in bredere zin de personele organisatie vraagt om een herijking. Deze herijking is nodig om de inzetbaarheid van de medewerkers te borgen, hun functies te optimaliseren en de werkgelegenheid maximaal te	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.300			
2014EUSF201599	DI	2014	JEPpersoonsoverificering	Doetinchem	NL	n.v.t.	Bedrijfscan Jep personeel	Wij willen een optimaal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, als onderdeel van strategisch HR-beleid, neerzetten voor onze organisatie zodat we in staat zijn de toekomstige groei van onze organisatie duurzaam te kunnen inrichten en tevens in te kunnen spelen op de behoeften in de verschillende levensfasen van onze medewerkers, waarbij we de strategische doelen van onze organisatie niet uit het oog mogen en kunnen verliezen. Door uitvoering van het project Bedrijfscan JEP personeel krijgen we inzicht in verschillende elementen van duurzame inzetbaarheid welke in onze organisatie (gaan) spelen en aandacht behoeven. We krijgen inzicht in dat wat we (werkgever en medewerkers) (on) bewust doen om de Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen en dat wat we kunnen doen (zo, ontwikkelen of optimaliseren) alsmede de werkwijze waarop. De adviseur biedt ons aan de hand van een uitgebreide 0-meting een gedegen advies, dat aan de basis ligt van ons Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Dit advies wordt gegeven op zal zowel individueel als op organisatieniveau. Het project Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid voor JEP personeelcertificering B.V zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust, dan wel door werkgever dan wel door medewerkers, worden ingezet de Duurzame Inzetbaarheid te bevorderen. Op basis van deze 0-meting zal de adviseur een advies uitbrengen om de Duurzame Inzetbaarheid van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstappen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF20160	DI	2014	Alfa Laval Aalborg Nijmegen B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Lead the Change	Alfa Laval Aalborg Nijmegen B.V. (hierna: Alfa Laval) is binnen het Alfa Laval concern verantwoordelijk voor de ontwikkeling, productie en wereldwijde verkoop van inert Gas systemen en Exhaust Gas Cleaning (EGC) systemen die worden toegepast in de scheepsbouw. Alfa Laval wil haar werkprocessen en de betrokkenheid van haar werknemers binnen haar organisatie laten analyseren en verbeteren, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Alfa Laval beter inspelen op de veranderende markt. Alfa Laval vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie zelf betrokken zijn bij dit project met als doel de organisatie te verbeteren en daarmee de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Om dit project uit te voeren, huurt Alfa Laval een externe adviseur in. De projectaanpak ziet er als volgt uit: De adviseur zal starten met een analyse van de bedrijfsprocessen binnen de huidige organisatie. Dit vormt het startpunt van het project. Middels meerdere sessies waarbij een 30-tal werknemers vanuit verschillende posities binnen de organisatie betrokken zijn, zullen de processen en werkstructuren uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				

2014EUSF201600	DI	2014		NL	n.v.t.		Het project Buurzame inzetbaarheid medewerkers HBI heeft een drietal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsvrijheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren.	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.400						
2014EUSF201601	DI	2014	HBI Tyres - Wheels	Tholen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers HBI	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.200	€ 20.000			22-1-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201602	DI	2014	TCR@Work B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzaam en gezond ATWork	17-2-2015	17-12-2015	€ 10.000	€ 17.100	€ 6.198	€ 12.397			
2014EUSF201603	DI	2014	Van Wijnen Oost BV	Arnhem	NL	n.v.t.	Van Wijnen Oost Vitaal	25-11-2014	25-9-2015	€ 8.550	€ 20.000					
2014EUSF201604	DI	2014	DeBond B.V.	Stellendam	NL	n.v.t.	Involving People	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF201605	DI	2014	Gemeente Nuth	Nuth	NL	n.v.t.	Doorontwikkeling Nuth	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201606	DI	2014	Kadaster GEO Informatie	Zwolle	NL	n.v.t.	Kadaster Vitaal Zwolle	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.362	€ 12.725			
2014EUSF201607	DI	2014	Kaliber Adviseurs	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Kaliber			€ 10.000						

2014EUSF201607	DI	2014		NL	n.v.t.		De aard van TCR Noord-Brabant, openbaar vervoer en schoolvervoer in m.n. Midden-Brabant, brengt een zekere mate van onvoorspelbaarheid in de personeelsplanning met zich mee: voor tijdige en correcte uitvoering is optimale flexibiliteit en inzet een vanzelfsprekendheid. TCR heeft de wens uitgesproken zich te focussen op personeelsontwikkeling en dit op een waardige en professionele wijze vorm te geven binnen de organisatie. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de organisatie. Hiertoe wordt een onderzoek uitgevoerd van zowel de organisatie en haar huidige personeelsbeleid, als de situatie van iedere individuele medewerker. Hierdoor kan een beeld geschetst worden van de reeds aanwezige kennis, vaardigheden, ambities en het ontwikkelpotentieel. Persoonlijke gezondheid is van belang om uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Werknemers worden uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. Met de antwoorden zal worden bepaald waar eventuele uitval dreigt, gevolgd door een gesprek en mogelijk een traject om de oorzaken van mogelijk uitval weg te nemen. Door de sterke aandacht voor de individuele medewerker wordt de betrokkenheid en motivatie zoveel mogelijk gestimuleerd. De	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201608	DI	2014	TCR Noord-Brabant B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Samen verantwoord op weg	6-1-2015	6-11-2015	€ 14.400	€ 7.200	€ 14.400			
2014EUSF201609	DI	2014	SV CO BV	Maasdijk	NL	n.v.t.	De doeners en denkers van SVCO	20-12-2014	20-10-2015	€ 7.200	€ 12.500		27-8-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201610	DI	2014	De Hoogstraat revalidatie	Utrecht	NL	n.v.t.	Een frisse blik bij pittige plannen	20-11-2014	20-9-2015	€ 6.250	€ 20.000	€ 6.250	€ 12.500		
2014EUSF201611	DI	2014	Nederland Greif	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Greif	22-11-2014	22-9-2015	€ 10.000	€ 12.600	€ 6.300	€ 12.600		
2014EUSF201612	DI	2014	Kinderopvang Dikke & Dik B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Competenties en ontwikkeling in de kinderopvang	26-11-2014	26-9-2015	€ 6.300	€ 20.000		19-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201613	DI	2014	Theuissen Maastricht BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000					

2014EUSF201612	DI	2014			NL	n.v.t.		De Hoge Devel B.V. exploiteert het zwembadencomplex De Hoge Devel. Dit complex bestaat uit een aantal binnenzwembaden, een aantal buitenzwembaden, 3 squashbanen, een zonnestudio en een vergaderzaal. De Hoge Devel heeft in totaal 43 medewerkers in dienst. De functies binnen het bedrijf variëren van directeur, vestigingsmanager, coördinatoren, senior technisch medewerker, medewerker administratie, receptionisten, horecamedewerkers, zwemonderwijzers en toezichthouders. Deze verscheidenheid aan functies brengt ook een verscheidenheid aan functieniveaus met zich mee. Communicatie tussen alle lagen is van cruciaal belang om alles goed te laten verlopen. Ook is generatiemanagement een onderwerp dat steeds meer een rol gaat spelen binnen omdat medewerkers steeds ouder worden en door regelgeving van de overheid langer moeten werken. Hier liggen dan ook de aandachtspunten. Daarnaast is niet iedereen zichzelf voldoende bewust van zijn of haar kunnen en kan er waarschijnlijk meer uit de medewerker als individu worden gehaald. Hiervoor moeten echter wel bestaande processen (de juiste medewerker op de juiste plaats) geïdentificeerd worden en gekeken worden waar eventueel veranderingen doorgevoerd kunnen worden. De aandachtspunten waar met name naar wordt gekeken zijn: <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling en perspectief (investeren alle medewerkers in ontwikkeling, focus leidinggevenden op ontwikkeling? biedt organisatie loopbaanperspectief trajecten?); Bereid om langer door te werken; Gezond en veilig werken; Communicatietraining; Stresshantering; Verantwoordelijkheid nemen en geven. 	20-11-2014	20-9-2015				27-8-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201613	DI	2014	De Hoge Devel B.V.	Zwijndrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid De Hoge Devel	Het middenkader van Scapino is de laatste jaren onvoldoende geëquipeerd geweest om mee te groeien met de vernieuwingen die nodig zijn om een vaste waarde in de Retail te blijven. Om die doelstellingen te bereiken is nadrukkelijk een interventie nodig om medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en te houden binnen de veranderende omgeving en organisatie. Duurzame inzetbaarheid betekent in dit geval dan ook het eigen maken van Bieuwgedrag en het behouden van plezier in leren en werken. Randvoorwaardelijk kunnen we dit proces in gezamenlijkheid realiseren door het bevorderen van een leercultuur waarbij alle medewerkers worden uitgedaagd met alleen gebruik te maken van maar juist ook een proactieve bijdrage te leveren: meer inzicht te krijgen in de organisatie, de kans anderen te leren kennen, het gevoel erbij te horen, iets waar je trots op kan zijn, leren omgaan met situaties die minder gestructureerd zijn, meer kennis van besturen en coachend leiderschap, beter organiseren, time management en planning en last but not least een groter waarde- en normbesef. De te realiseren leercultuur dient voor kennisbevoordeling- en uitwisseling (samenwerking zoals samen werken in een	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000					
2014EUSF201614	DI	2014	Scapino B.V.	Assen	NL	n.v.t.	Samen doen - voor doen - zelf doen	Medewerkers boven de 50 jaar zullen deelnemen aan een medische keuring. Onderzoek wordt of een medewerker gezondheidsklachten heeft. Tevens of hij/zij een verhoogd risico loopt op gezondheidsklachten en of eventuele klachten zijn. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een medisch onderzoeker.	11-12-2014	10-12-2015	€ 10.000	€ 12.600	€ 6.148	€ 12.295		
2014EUSF201615	DI	2014	Kaemink B.V.	AALTEN	NL	n.v.t.	Medisch onderzoek naar duurzame inzetbaarheid	PendraCare International B.V. heeft de afgelopen jaren een hechtelijke en drukke doorgemaakt, die organisatie groeit en wordt organisatorisch complexer waarbij het HRM-beleid achter is gebleven. PendraCare International B.V. is nu in het stadium gekomen dat zij het onderwerp duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie meer structuur wil geven en professionaliseren. Het project vangt aan met een inventarisatie naar de wijze waarop en door wie de taken op het terrein van HRM worden uitgevoerd, op welke wijze de HRM-instrumenten zijn ingezet en de mate waarin dit aansluit bij het ondernemingsbeleid en de doelstellingen van de organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het project zal worden vervolgd met de uitvoering van het actieplan en zal onder meer bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> Het herstructureren en herzien van functies en de bijbehorende functiesomschrijvingen. Het inzichtelijk maken van de kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers staan hierin centraal; Het ontwerpen van een bijbehorend salarisgebouw, zodat iedere medewerker een redelijke salaris ontvangt en er gelijkheid wordt gecreëerd binnen PendraCare International B.V. Een benchmarkonderzoek en functiewaardering. 	26-11-2014	26-9-2015	€ 3.000				€ 16.514	
2014EUSF201616	DI	2014	PendraCare International B.V.	Leek	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbare medewerkers PendraCare Internat	Binnen het Nova College (1250 medewerkers) heeft de afdeling HRM het initiatief genomen om beleid te ontwikkelen en te implementeren op het gebied van PsychoSociale Arbeidsbelasting (PSA) met Werkdruk als prioriteit. Er is behoefte aan beleid omdat op dit gebied vanuit het MTO, de bedrijfsarts en de RI&E is gebleken dat hier een behoefte is om te verbeteren. Vanuit medewerkers van HRM, OR, BMW, de Nova Academie, M&C en de arbocoördinator is een plan opgesteld om dit onderwerp in de 71 teams bespreekbaar te maken en daar wordt het beleid PSA op gebaseerd. Middels een vragenlijst zal een meting worden gedaan naar of er op het gebied van PSA belasting wordt ervaren. Naast agressie en geweld, intimidatie/discriminatie en pesten is werkdruk het grootste en belangrijkste onderwerp. In de 7week van de werkdruk zal de aftrap worden gedaan. Marketing en Communicatie zal berichten op intranet plaatsen waarop informatie te vinden is over werkdruk, de andere onderwerpen van PSA en de aanpak binnen Nova College. In verband met herkenbaarheid worden de berichten gedurende een aantal weken structureel geplaatst, successen kunnen worden gedeeld. Op deze manier dient dit ter inspiratie voor andere teams.	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000		€ 25.445	
2014EUSF201617	DI	2014	Stichting voor Educatie en Beroepsopleiding ROC Nova College	Haarlem	NL	n.v.t.	Verlaging werkdruk beleving door verhogen van werk	Oger Holding BV is een M&B-bedrijf dat kleingroen ontwikkelt en produceert in Italië. De organisatie presenteert voornamelijk herenmode van vrijwel alle Italiaanse topmerken in 8 premium winkels. Daarnaast heeft de organisatie een divisie voor corporate fashion. De huidige situatie is dat jonge werknemers duurzamer ingezet en ontwikkeld kunnen worden als ze in de winkels de juiste begeleiding en ondersteuning krijgen van de leidinggevende. De junior verkopers worden voor indiensttreding uitgebreid gescreend. Daarna doorlopen ze vervolgens bij Oger Academy een schriftelijk leertraject rond vaktechnische en commerciële aspecten. De geleerde theorie dient in de praktijk te worden gebracht. Om diverse redenen is dit resultaat momenteel verre van optimaal. Dat heeft tot gevolg dat medewerkers zich onvoldoende ontwikkelen en arbeidsverbanden in een aantal gevallen van korte duur zijn. Persoonlijke begeleiding en leertrajecten in een theester (gezell)verhouding zijn waarschijnlijk noodzakelijk om de theorie in de praktijk te brengen en de junior	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 20.000		26-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201619	DI	2014	Oger Holding BV	Purmerend	NL	n.v.t.	Duurzaam verbeteren op de werkvloer	Binnen TomTom hebben wij nu 2 jaar achter elkaar een "fitness week" georganiseerd: wereldwijd stond gezondheid van werknemers in die week centraal en werden er overal (in onze 40 kantoren) diverse activiteiten georganiseerd. Binnen TomTom Nederland bestond dit jaar bijvoorbeeld uit fysieke activiteiten (bootcamp, yoga, running clinics), voedingsworkshops, stress management gerelateerde activiteiten (mindfulness teamtrainingen, stress workshops), arbo-gerelateerde activiteiten (fysiotherapie in-house, werkplekonderzoeken) en overige dingen zoals stoppen met roken cursussen. Uiteraard willen wij deze goede voornemens niet eens per jaar in 1 week subsidiëren, maar gedurende het hele jaar promoten. Derhalve moeten we nu een structureel vitaliteitsbeleid gaan opzetten met de hulp van wat externe adviseurs.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 19.950				
2014EUSF201620	DI	2014	TomTom International B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	TomTom vitaliteitsbeleid	Via een zogenoemde Bve Job Mappingmethode zal een uitgebreide bedrijfsaanpak worden gemaakt met als doel verbeterpunten met betrekking tot het aanpassen van het werk te maken en een nieuwe leercultuur te ontwikkelen. Dit zal gebeuren op basis van het in kaart brengen van bedrijfsprocessen en het doen van interviews met medewerkers uit verschillende lagen van de onderneming. Op basis van deze analyse worden samen met de werknemers ambities en doelen voor verandering van de organisatie gesteld, gericht op het duurzaam inzetbaar maken en houden van medewerkers. Er zullen veranderingen in het werk plaats moeten vinden waarmee tegelijkertijd zal worden ingegrepen in de leercultuur. Er zullen veranderingen in de organisatie van het werk worden ingezet en geïmplementeerd. In het kader van het project zal er een coördinator en een verbeterteam worden aangesteld die zich mede gaan richten op de aanpassing van de structuur van werken. Gelijktijdig zal er ook een coach aan de slag gaan met het samen met de werknemers verbeteren van de leercultuur in de organisatie gericht op het verbeteren van het zelf organiserende	28-1-2015	28-11-2015	€ 9.974	€ 20.000		13-10-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201620	DI	2014	Timmerfabriek Suselbeek B.V.	Silvolde	NL	n.v.t.	Duurzame inzet werknemers Timmerfabriek Suselbeek			€ 10.000						

2014EUSF201621	DI	2014			NL	n.v.t.		"Eind 2014 zal er een medewerkersonderzoek afgerond worden. Dan begint de belangrijkste stap. Van resultaten concrete inzichten maken en vervolgens omzetten in smart verbeteringen. Vanuit het medewerkersonderzoek komen een aantal aandachtspunten en een aantal sterke punten. Het is ontzettend belangrijk voor Miele om vanuit al die inzichten concrete interventies te schrijven die in een duurzaam en effectief plan geborgd zijn. De kracht behouden of versterken en de noodzakelijke aandachtspunten verbeteren, dat is het devies. Het interventieplan biedt de mogelijkheid om te starten met: Het verbeteren van die thema's binnen de organisatie waardoor medewerkers in staat worden gesteld om zich wenselijker te gedragen en te excelleren (Organisation Tuning*), daarnaast kan Miele direct starten met interventies om de medewerkers te inspireren, stimuleren, motiveren en optimaliseren (HR Tuning*)."	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 29.500				
2014EUSF201622	DI	2014	Miele Nederland B.V.	Vianen	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid - interventieplan en beg	De gemeente Venlo is een moderne organisatie met ongeveer 930 medewerkers, toegerust om verder te bouwen aan de ontwikkeling van de stad en het verbeteren van de dienstverlening aan de inwoners. De gemeente is een ambitieus verandertraject ingegaan dat leidt tot minder gelaagtheid, meer ontzorging en een verantwoordelijkheid die laag in de organisatie ligt. Betere samenwerking en dienstverlening krijgen een extra impuls door het nieuwe gemeentelijke stadskantoor dat naar verwachting in 2015 gereed zal zijn. De inwoners maken dan ook zichtbaar mee hoe de organisatie zich wil presenteren: transparant, toegankelijk, efficiënt en met menselijke maat. De Afdeling Publieke Dienstverlening (circa 140 medewerkers) valt op door een ongunstig verzuimpercentage ten op zichten van de andere gemeentelijke bedrijfsomdelen. Daar waar het gemiddelde verzuimpercentage 5% bedraagt, is dit binnen de Afdeling Publieke Dienstverlening ruim 8%. Het project is er op gericht de direct-leidinggevenden, in het bijzonder de teamleiders, te empoweren en deze binnen een jaar in staat te stellen de inzetbaarheid van hun medewerkers maximaal en duurzaam te bevorderen. Door middel van coaching op de job worden zij structureel gecoacht in het zich eigen maken van het concept van Anders Kijken van Profit BV en van daaruit actief geholpen om ook daadwerkelijk anders te doen! Gefaseerd ziet het project er als volgt uit: Stap 1: Managementteam workshop en contractering en voorbereiding Stap 2: OR- inlichten Stap 3: Workshops teams, 5 in totaal Stap 4: Werkonferentie langdurige verzuimdoelstellingen met leidinggevenden, bedrijfsarts, managementverzuimcoach en P&O-adviseur Stap 5 en 6: coaching leidinggevenden, bedrijfsarts,	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201623	DI	2014	Gemeente Venlo	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid gemeente Venlo	Zuidwest Logistiek levert duurzame en inventieve logistieke diensten. In de laatste jaren is het personeelsbestand bij Zuidwest Logistiek sterk toegenomen. Tevens is de personeelsamenstelling van een hoger niveau geworden, een controller, een operationeel manager, een personeelsadviseur, een verkoper en teamleiders zijn erbij gekomen om de vele verantwoordelijkheden vanuit de directie te delen. De medewerkers van Zuidwest Logistiek werken enthousiast en resultaatgericht in een sterke cultuur met veel eigen verantwoordelijkheidsgevoel. De huidige directie wil graag dat alle medewerkers zich thuis voelen binnen het bedrijf en dat wordt gerealiseerd door open en direct te communiceren. Echter mede door de grote groei van het bedrijf en de hectiek die daarmee samenhangt is de interne organisatie stil blijven staan. Door deze stilstand kunnen de organisatie en de mensen die er werken zich niet verder ontwikkelen. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid als onderdeel van de interne organisatie is noodzakelijk om slagvaardig te kunnen blijven opereren in de toekomst. Externe adviseurs worden ingeschakeld om de volgende activiteiten uit te gaan voeren: 1. Directie en medewerkers door middel van gesprekken/interviews te betrekken bij het maken van een bedrijfs-	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201624	DI	2014	Zuidwest Logistiek	Goes	NL	n.v.t.	Zuidwest koersen naar duurzame inzetbaarheid	Aanleiding: De Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN) is een recent opgericht samenwerkingsorganisatie tussen 8 Gelderse gemeenten en provincie Gelderland. Hoewel het management en medewerkers tezamen grote stappen gezet hebben sinds het oprichting van ODRN, constateren HRM en het management van ODRN een aantal ontwikkel- en verbeterpunten m.b.t. eigenaarschap en realisatiekracht van de nieuwe organisatie. Om hierin stappen te zetten wil de ODRN de komende veranderingen op een andere manier oppakken, zodat de ODRN leert eigenaarschap en realisatiekracht bij medewerkers te ontwikkelen. Aangrijpingspunt zijn de stappen die ODRN in 2015 moet zetten richting outputsturing. Tevens zal een deel van de organisatie over een paar jaar geprivatiseerd worden. Ten behoeve van de veranderingen de komende jaren is er een strategisch personeelsbeleid geformuleerd. Het belangrijkste verbeterpunt is: een lerende organisatie worden, met medewerkers die bestand zijn tegen veranderingen. Het project bestaat grofweg uit drie elementen: 1. Het aanscherpen en focus aanbrengen. Het is nodig duidelijkheid te creëren over de komende veranderingen door het formuleren van een	3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			7-8-2015	ingetrokken na verlening	
2014EUSF201625	DI	2014	ODRN	Nijmegen	NL	n.v.t.	Bevorderen van een leercultuur	Stichting Amsterdamse Oecumenische Scholengroep (hierna Amos) heeft 30 basisscholen verspreid over Amsterdam, waarvan twee BSO-scholen. Daarmee is AMOS een speler van betekenis in het Amsterdamse en het landelijke scholenveld. AMOS werkt samen met andere partijen, zoals andere schoolbesturen, de gemeente en organisaties die meehelpen het onderwijs steeds weer beter en uitdagender te maken. De ontwikkeling van iedere leerling die aan een AMOS school wordt toevertrouwd, staat voorop. Met 650 medewerkers en professionele leerkrachten biedt AMOS hoogwaardig onderwijs. Deskundigheidsontwikkeling, professionalisering en duurzame inzetbaarheid van medewerkers staan bij de AMOS hoog in het vaandel. Het principe van werken binnen een professionele cultuur leidend. Ruimte voor de medewerker is een leidend thema. Aan de ene kant is er ruimte voor individuele professionele ontwikkeling. Aan de andere kant wordt samenwerking op het gebied van onderwijsontwikkeling van de medewerker verwacht. Middels onderlinge uitdaging moet de kwaliteit van het onderwijs steeds verder verhoogd worden. Daarnaast is het van belang dat het geboden	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.000			
2014EUSF201627	DI	2014	Stichting Amsterdamse Oecumenische Scholengroep	Amsterdam	NL	n.v.t.	Verlagen arbeidsrisico's en verhogen duurzame inze	Alle medewerkers van SNB worden benaderd om op vrijwillige basis deel te nemen aan dit preventief medisch onderzoek. Het onderzoek bestaat uit twee delen: 1. een vragenlijst en een fysiek onderzoek. Doormiddel van vragenlijsten wordt gekeken hoe onze werknemers zelf de mentale en fysieke gezondheid ervaart, persoonlijkheid en persoonskenmerken, waar onze medewerker energie van krijgt of juist stress en het vermogen om te werken. Deze resultaten worden persoonlijk met onze medewerker besproken door een vitaliteit- en gezondheidsexpertise, die advies en praktische tips meegeeft. Vervolgens mogen onze medewerkers deelnemen aan een fysiek onderzoek waarin de volgende zaken worden onderzocht: Biometrie, Vingerdruk op cholesterol en glucose, gehoaronderzoek, longfunctieonderzoek, beeldschermogonderzoek.	26-11-2014	26-9-2015	€ 12.100	€ 6.050	€ 12.100				
			Silberwerking Noord-Brabant	Moerdijk			Preventief medisch onderzoek				€ 6.050						

2014EUSF201628	DI	2014	sportcentrum helden bv	panningen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsplan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsplan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF201630	DI	2014	Woonzorgflievo.nl	lelystad	NL	n.v.t.	Lean is een methode om werkprocessen te verbeteren en beter op elkaar aan te laten sluiten met de klant/diëent als vertrekpunt. Lean is het verwijderen van verspillingen zodat medewerkers maximaal in hun kracht kunnen komen te staan. De Lean methode is een permanente zoektocht naar verbetering om onze klant de beste zorg te geven die zij wensen. Het doel is om een implementatie-plan uit te brengen en dit plan uit te voeren binnen de kaders van Lean en doelstellingen van Woonzorg Flevoland. Doorlooptijd: november 2014 t/m september 2015. Uitvoering en werkzaamheden: 1. Kick-off 84 uur. De theorie en achtergrond van Lean wordt aan de medewerkers gepresenteerd. 2. Implementatieplan maken 182 uur. Adviseur, medewerkers en manager maken een planning volgens welke stappen en in welk tijdsbestek de LEAN methode geïmplementeerd worden. 3. De Lean inclusief 82 uur. Met medewerkers wordt een analyse van werkprocessen gemaakt. Wat vindt de klant waardevol? Terugbrengen van het werkproces in kleine stappen. Welke stappen brengen waarde toe en zijn nuttig? Welke stappen zijn verspilling en kunnen uit het	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 10.000		€ 20.000		
2014EUSF201631	DI	2014	Gemeente Maastricht	Maastricht	NL	n.v.t.	Onderzoek DI Stadsbeheer en Maastricht Sport	0	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000
2014EUSF201632	DI	2014	Dynalagic BeNeLux BV	Nuth	NL	n.v.t.	Lean Organisatieverbetering Dynalagic BeNeLux BV		18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 0	€ 0
2014EUSF201633	DI	2014	Gemeente Bernheze	Heesch	NL	n.v.t.	Naar integraal werken in zelfsturende teams		11-12-2014	11-10-2015	€ 9.000	€ 18.000	€ 18.000	€ 18.000	€ 0
2014EUSF201634	DI	2014	Curver Benelux B.V.	Rijen	NL	n.v.t.	Optimalisatie werkprocessen		26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
2014EUSF201635	DI	2014	Stichting BiblioNet Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk		4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 21.000

2014EUSF201637	DI	2014			NL	n.v.t.		Problemanalyse: Binnen zeer korte tijd heeft eigenaar Bas Hoebink met zijn restaurant De Firma een enorme Middenbeert en kreeg hij van de Gemeente Nijmegen de mogelijkheid om in de oude Honihallen een tweede restaurant te openen. In januari 2014 heeft de Meesterproef zijn deuren geopend. Een groot succes wat met enige regelmaat de landelijke pers haalt. Inmiddels heeft Bas 65 man personeel in dienst, verdeeld over de twee restaurants. Dit kost veel tijd, geld en aandacht. Om het huidige niveau van de restaurants en zijn medewerkers te verbeteren wil hij graag een leercultuur bevorderen. De restaurants moeten zonder Bas kunnen opereren. Dit kan door de bedrijfsleiders zelfstandiger te maken, meer vertrouwen te geven en duidelijker met hen te communiceren; een lastig proces wat extra aandacht behoeft. Bas weet niet hoe hij dit vraagstuk zelf aan moet pakken en wil graag de duurzame inzetbaarheid van zijn medewerkers bevorderen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie	7-1-2015	7-11-2015		€ 20.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201638	DI	2014	De Firma B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern	Aanleiding Van Voskuilen Woudenberg b.v. (VWV) is een familiebedrijf uit 1964 met ruim 260 medewerkers en heeft zich ontwikkeld tot specialist op het gebied van infrastructuur van labels en leidingen. Om bij te dragen aan een gezonde continuïteit van de onderneming wil VWV zich sterk maken voor duurzame inzetbaarheid (DI). Er zijn zorgen over de vergrijzende personeelspopulatie in combinatie met veelal laaggeschoold, fysiek zwaar werk binnen een concurrerende technische markt met veel technologische innovatie en flexibilisering. Daarom wordt een scala aan mogelijkheden voorbereid voor talentontwikkeling en persoonlijke versterking om zo lang mogelijk met plezier aan het werk te kunnen en willen bij VWV en de concurrentie het hoofd te kunnen blijven bieden. Doel VWV wil zich in dit kader als werkgever met een duidelijk DI-beleid profileren vanuit twee basisprincipes: 1) Actieve inzet door zowel werkgever als werknemer voor DI. 2) Behoud van familiewaarden binnen bedrijfscultuur; betrokkenheid en sociale verbondenheid. Middel Door het ontwikkelen van een collectieve leercultuur wil VWV aan die basiswaarden invulling geven. Daarmee kunnen medewerkers zich breder ontwikkelen om flexibel inzetbaar te zijn en voorop te lopen in de dynamiek van innovatieve technologieën om concurrentie het hoofd te bieden. Hoe? Gespreksvaardigheden van leidinggevenden worden getraind om duurzame inzetbaarheid efficiënt en effectief te bespreken met iedere medewerker.	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 19.400	€ 9.700	€ 19.400		
2014EUSF201639	DI	2014	Van Voskuilen Woudenberg b.v.	Woudenberg	NL	n.v.t.	Actief aan de slag	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 20.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF20164	DI	2014	Medreva BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Stichting Raster zit midden in de transitie jeugdorg. De vraag vanuit de markt veranderend. Men moet anders werken. Dit zorgt voor allerlei factoren die stress verhogend zijn en werkplezier verlagen. Men wil adviezen (en begeleiding bij de implementatie) ter preventie van deze werkstress. Een gezonde leefstijl is hier onderdeel van. De inventarisatie zal per medewerker gedaan worden. Fitalsports zal de advisering en begeleiding bij de implementatie op zich nemen. Een verbetering in leefstijl kan leiden tot lager ziekteverzuim, meer voldoening, hogere motivatie en minder verloop van werknemers. Doel is om een duurzame en structurele inbedding te bewerkstelligen bij Raster. Fitalsports zal met de medewerkers op zoek gaan naar werkelijke problematiek en gezamenlijk richting oplossingen gaan denken. Van hier uit worden adviezen geformuleerd en zal een implementatietraject begeleid worden. Dit alles gericht op stress vermindering, werkplezier verhogen en omgang met de veranderende omstandigheden, waardoor andere organisatie van werk	20-11-2014	20-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.300	€ 12.600		
2014EUSF201640	DI	2014	Stichting Raster	Deventer	NL	n.v.t.	Stichting Raster vitaal	Maasduinen wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor haar medewerkers en tevens anticiperen op de veranderingen vanuit de overheid. Door onder andere het ontwikkelen van duurzame inzetbaarheid wil Maasduinen investeren in de gezondheidssituatie van medewerkers en prestaties van mens en organisatie. Hierbij zal het bevorderen van de inzetbaarheid, betrokkenheid op het werk en productiviteit centraal staan. Er wordt gestart met een preventie medisch onderzoek (PMO) voor de medewerkers van Stichting Maasduinen. Het onderzoek brengt de inzetbaarheid en het werkvermogen per medewerker in beeld. Het helpt bij bewustwording, brengt eventuele knelpunten aan het licht en biedt mogelijkheden voor gerichte actie. Het PMO bestaat uit de WAI-Fit	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201641	DI	2014	Stichting Maasduinen	Kaatsheuvel	NL	n.v.t.	Stichting Maasduinen Duurzaam Inzetbaar	Waarlijk, fysieke mediatie, bloedonderzoek en een adviesrapport. Het wordt voor Hemubo steeds belangrijker om medewerkers zo lang mogelijk met plezier en in goede gezondheid aan het werk te houden. Hemubo heeft medewerkers nodig die niet alleen duurzaam inzetbaar en productief zijn, maar die ook energie en voldoening halen uit hun werk, waardoor zij gezond, met plezier en vol energie kunnen en willen werken. Voor ieder werkdag (en niet werkdag) mens gelden dezelfde natuurlijke wetten. Bij verhoging van de leeftijd, neemt de fysieke (en mentale) belastbaarheid af. Gevolgen hiervan zijn onder andere: Minder productie (afname productiviteit) Verhoogde kans op uitval (verzuim). De determinanten leeftijd, werkfactoren en langdurige fysieke belasting spelen een rol bij het achteruitgaan van de gezondheid en niet zozeer de leeftijd. Deze factoren zijn meetbaar en trainbaar/bea' mvoedbaar. De uitdaging voor Hemubo Schilders BV ligt bij het optimaal benutten van de capaciteit van de medewerkers door middel van het verhogen van de arbeidsproductiviteit en een laag ziekteverzuim. Hemubo zal via een combinatie van onderzoek en educatie interveniëren in de eigen	27-11-2014	27-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201642	DI	2014	Mulder Schilders BV	Almere	NL	n.v.t.	Op mensen kunnen bouwen	De werkdruk onder de medewerkers is erg gestegen. In plaats van harder werken moet er slimmer gewerkt gaan worden. Achterliggend betekent dit een werk- en cultuuromslag voor de medewerkers van Sentimo. Er zullen nieuwe, innovatieve werkwijzen gezocht moeten worden om aan de vraag van de klant te voldoen. De insteek van de verbeteringen zal zijn, om samen met de medewerkers slimme en eenduidige werkwijzen te bedenken voor het ordergericht werken in een 70w'omgeving. Het slimmer zal zich richten op het in een keer goed kunnen verrichten van handelingen, het vermijden en/of versnellen van omsteltijden tussen verschillende orders en het minimaliseren van verspillingen. Het project zal de naam krijgen 'slimmer werken'. Door verbetersteams op te richten worden medewerkers uitgedaagd om zelf de verbeteringen ter hand te nemen. Ze kunnen hun eigen werk leuker en beter maken. Om dit proces in goede banen te leiden heeft Sentimo om externe hulp gevraagd. ROI management zal het verbeterproces inhoudelijk vormgeven en sturen, de voortgang bewaken en zorgen dat de organisatie en haar	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Sentimo B.V.	Uft	NL	n.v.t.	Slimmer werken		€ 10.000							

2014EUSF201643	DI	2014			NL	n.v.t.	Om de positie op de markt voor Enterprises content management te behouden en zelfs uit te breiden heeft BCT haar visie- en strategie vastgelegd in een plan 2014-2017. Een van de belangrijkste speerpunten is duurzame inzetbaarheid. De wijze waarop BCT hieraan invulling wilt geven is het creëren van een lerende organisatie. Immers binnen de ICT branche geldt nadrukkelijk dat de kennis en vaardigheden van medewerkers essentieel is voor het succes van de organisatie. De externe adviseur zal binnen dit kader de volgende activiteiten verrichten, gericht op het bevorderen van een leercultuur binnen BCT: <ul style="list-style-type: none"> • In samenwerking met management en HRD opstellen van kwaliteitsprofielen per functie (groep) • De ontwikkelbehoeften van individuele medewerkers in kaart brengen afgezet tegen het kwaliteitsprofiel • Het opstellen van een opleidingscatalogus in overleg met HRD en management • Het inrichten van een digitale leeromgeving waar ondermeer gewerkt gaat worden met e-learning modules, blended learning principes en leerwerkplekken • Een managementstijl waarbij de mentor en coachrol centraal staan. 	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.000			
2014EUSF201645	DI	2014	BCT B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Bevorderen van leercultuur voor werknemers			€ 10.000					
2014EUSF201645	DI	2014			NL	n.v.t.	Agrifirm Exlan B.V. is een onafhankelijk technisch adviesbureau. Ongeveer 40 mensen zijn werkzaam op twee locaties in Noord-Brabant. Agrifirm Exlan hecht waarde aan de gezondheid van haar medewerkers en wil vanuit het perspectief goed werkgeverschap het Preventief Medisch Onderzoek inclusief vervolgtraject bieden. Het programma Exlan Vitaal bestaat uit: <ul style="list-style-type: none"> a. Intake inclusief Preventief Medisch Onderzoek Het gezondheidsonderzoek brengt het individuele werkvermogen (WAI) en inzetbaarheid in beeld. De deelnemer ontvangt direct handvatten ter verbetering in het adviesgesprek. De werkgever ontvangt een overzicht op groepsniveau. b. Webportaal Een inspirerende en activerende online omgeving met deelnemersservices op het gebied van gezondheid en vitaliteit. c. Coaching Deelnemers aan het gezondheidsonderzoek kiezen een coach binnen een bepaald themagebied. Bijvoorbeeld bijwerpen met rolfiet energiecoaching coach helpt bij het opstellen van een streefdoel en actieplan op het eigen niveau. d. Workshops Gedurende het programma worden 4 workshops ingezet, het thema of de thema's worden afgestemd met de organisatie op basis van actualiteit en	14-1-2015	14-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201646	DI	2014	Agrifirm Exlan	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Agrifirm Exlan Vitaal			€ 8.000					
2014EUSF201646	DI	2014			NL	n.v.t.	In 2012 zijn twee Homij vestigingen samengevoegd tot een vestiging. Dit heeft geleid tot cultuurverschillen, verandering van werkzaamheden, verandering van werkdruk, etc. Hierdoor loopt momenteel niet synchroon met het opleidings- en/of ervaringsniveau van de betrokken medewerkers op de afdeling. Dit gecombineerd met meer nieuwe technieken en installatieconcepten maakt dat de druk op de medewerkers toeneemt. Waarneembaar is dat mensen worstelen met de hoeveelheid werk, de hoeveelheid taken en de gestelde eisen. Medewerkers hebben structureel achterstand bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Daarnaast maakt men zich zorgen over de toekomst, hierbij gaat het over werkgarantie en hoe met moet aansluiten op de gewijzigde vragen uit de markt. Daarom heeft aanvrager een extern adviseur ingeschakeld om een scan te maken van de huidige situatie en gevolgen hiervan op de inzetbaarheid van de medewerkers, om hier vervolgens een implementatieplan voor te schrijven en deze uit te voeren binnen de organisatie. Dit om gezond en veilig werken te bevorderen, de leercultuur te bevorderen en de organisatie te kunnen aanpassen om de betrokkenheid en productiviteit te bevorderen. Dit zal gerealiseerd worden middels gefaseerde uitvoering van onderstaande werkzaamheden: <ul style="list-style-type: none"> 1.Het maken van een bedrijf scan 2.Inventarisatie van de taken en verantwoordelijkheden alsmede de te verrichten werkzaamheden op de serviceafdeling 3.Inventarisatie van de ondersteunende systemen 4.Persoonlijk interview/ assessments met de medewerkers 5.Groep sessies met de medewerkers van de afdeling 	14-1-2015	14-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201646	DI	2014	Homij Technische installaties B.V.	Vianen	NL	n.v.t.	Homij ESG 2014			€ 10.000					
2014EUSF201647	DI	2014			NL	n.v.t.	Grontmij gaat een programma Duurzame Inzetbaarheid uitvoeren dat ten doel heeft medewerkers van verschillende generaties en verkerend in verschillende levensfasen te ondersteunen in hun ontwikkeling naar het zelf (leren) dragen van de verantwoordelijkheid voor een duurzame inzetbaarheid en daarmee samenhangend zelf de regie te voeren op hun loopbaan. Onze prioriteit ligt bij medewerkers van de oudere generaties. Een externe adviseur voert voor ons dit programma uit. De uitvoering gebeurt in 3 fasen: Fase 1: Output, analyse en globaal ontwerp Het resultaat van fase 1 is een globaal ontwerp van het programma Duurzame Inzetbaarheid van 4 generaties. De adviseur start met een analyse om de ontwerpfasen van het programma vast te stellen. De analyse richt zich op (1) de taakuitvoering (gedrag, kennis, vaardigheden in relatie tot het nemen van verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid en regie op de loopbaan), (2) de organisatie context (o.a. kenmerken, opvattingen, wijzen van samenwerking, het onderling vertrouwen, de werksfeer), (3) de kenmerken van de doelgroepen (o.a. opleidingsniveau, functies, leerstijlen en leermiddelen) en (4) de beoogde opbrengst van het programma. Op basis van de resultaten maakt de adviseur - in overleg met ons - een globaal ontwerp en een begroting. Fase 2: Detailontwerp Het resultaat van fase 2 is een gedetailleerd uitvoeringsprogramma, waarin 4	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000		€ 0			
2014EUSF201648	DI	2014	Grontmij Nederland BV	De Bilt	NL	n.v.t.	Programma Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000					
2014EUSF201648	DI	2014			NL	n.v.t.	Door de groei van Open Line is er in steeds meer mate behoefte aan het ontwikkelen van een managementcultuur waarin managers kunnen leren en reflecteren van en met elkaar. Veel managers lopen tegen vergelijkbare managementuitdagingen aan aangezien ze relatief jong zijn in hun rol. Gezien de technische basis van de organisatie is er behoefte om excellente medewerkers te ontwikkelen naar het niveau van competente managers. Het project bestaat uit 4 fasen: Analyse, ontwikkeling van de inhoud, implementatie en Evaluatie. Ad. 1 D.m.v. het lezen van aanwezig schriftelijk materiaal en interviews met leidinggevend wordt een analyse gemaakt van de individuele ontwikkelingsbehoeften en de benodigde managementstijl. Dit wordt gedeeld in een workshop met MT en directe waarin keuzes worden gemaakt en vastgelegd. Ad.2 O.b.v. stap 1 wordt een programma ontworpen dat bestaat uit groepsessies en individuele coaching. Hierin wordt gewerkt aan de ontwikkeling van individuele competenties en aan een cultuur van kennisdeling op het gebied van managementvraagstukken. Dit laatste vindt plaats op basis van interviewsessies. Ad.3 De implementatie bestaat uit verschillende activiteiten, waarbij LetImplement diverse rollen vervult: Coaching leidinggevenden (16 pers.) In enkele individuele coachingssessies wordt ingegaan op wat er verbeterd moet worden en welk (management)gedrag daartoe effectief is; de coachee ontwikkelt zich in zijn rol en leert competenties en gedrag om zijn team op een	12-2-2015	12-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201649	DI	2014	Open Line Consultancy N.V.	Maastricht Airport	NL	n.v.t.	Management competenties en -cultuur ontwikkelen			€ 10.000					
2014EUSF201649	DI	2014			NL	n.v.t.	Rensa is een groothandel in verwarmingsartikelen. Rensa opereert in een steeds grilliger en complexer wordende context waarin technologische ontwikkelingen en toenemende concurrentie kernpunten zijn. In het kader van de professionalisering bestaat er bij Rensa behoefte aan vitaliteit en gezondheidsbevordering gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Rensa wil zich verder ontwikkelen naar een vitale organisatie, waarbij de focus ligt op een toegevoegde waarde van het individu met werkplezier en vertrouwen als basis. Rensa streeft naar energieke, gezonde en betrokken medewerkers. Zij leveren een positieve bijdrage aan het organisatiesucces en de toekomstambitie. In het project ?Menskracht, werkracht en teamkracht? gaat Rensa zich focussen op alle 125 medewerkers van haar drie logistieke afdelingen; transport, klein- en grootgoed. Op deze afdelingen is sprake van zware belasting van het bewegingsapparaat in combinatie met een geringe vitaliteit en een ouder wordend werknemersbestand. Het verzuim als gevolg van	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201649	DI	2014	Technisch Handelsbureau Rensa b.v.	Didam	NL	n.v.t.	Menskracht werkracht en teamkracht			€ 10.000					

2014EUSF20165	DI	2014			NL	n.v.t.	Adri en Zoon B.V. is een dertig jaar oud familiebedrijf, handelend in vis, schaal- en schelpdieren. De afgelopen jaren is de organisatie flink gegroeid, naar momenteel zo'n 50 medewerkers. De verwachting is dat het aantal medewerkers in de komende jaren zal doorgroeien naar zo'n 80 mensen. Mede door de sterke groei van de onderneming is er te weinig aandacht geweest voor de interne organisatie en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Motivatie en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers zijn van het grootste belang om de werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Ook dienen het werkplezier en daarmee gezond werken aandacht te krijgen binnen het project. Concrete gevolgen van de relatief ongecontroleerde groei van de organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn onvoldoende duidelijkheid van taken en verantwoordelijkheden, het gebrek aan ontwikkeling en communicatieve vaardigheden van het kader/leidinggevend en een gebrek aan focus op veilig werken en persoonlijke ontwikkeling door middel van scholing en een leercultuur. Binnen het project zullen daarom de volgende activiteiten worden ondernomen: - Het maken van een bedrijfs- of organisatiescan (1) - Het bevorderen van een leercultuur voor medewerkers (3)	24-1-2015	24-11-2015		€ 13.400	€ 6.675	€ 13.350		
2014EUSF201650	DI	2014	Adri en Zoon Schaai- en Schelpdierenhandel B.V.	Yerseke	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Adri en Zoon	29-11-2014	29-9-2015	€ 6.700	€ 20.000			4-3-2016	Ingetrokken na verlies
2014EUSF201652	DI	2014	Nootenboom Sport BV	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen op sportgebied	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000			
2014EUSF201653	DI	2014	Van Wijhe Verf B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000			
2014EUSF201654	DI	2014	Rendiz B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Rendiz	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 9.575	€ 20.000			
2014EUSF201655	DI	2014	Marel Townsend Further Processing BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	PMOs	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000			
2014EUSF201656	DI	2014	Marel Stork Poultry Processing	Boxmeer	NL	n.v.t.	Veiligheid Gezondheid Intercont-reizend mdw	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 16.000	€ 8.000			
			SKPO Eindhoven e.o.	Eindhoven			Professionalisering KCTheresia SKPO			€ 8.000					

2014EUSF201657	DI	2014			NL	n.v.t.		1. De adviseur van Diagnose Centrum Arnhem / Isala Klinieken zal in eerste instantie een vooronderzoek verrichten en op basis daarvan adviezen formuleren voor de opzet en uitvoering van het Project Duurzame Inzetbaarheid Personeel VBI. Vervolgens zal deze een te ontwikkelen plan van aanpak toetsen en de implementatie het plan begeleiden. Tot slot volgt evaluatie van het project en borging van het beleid. 2. De adviseur zal op personeelniveau betrokken zijn bij het project. 3. Het project duurt maximaal 10 maanden vanaf de start tot en met de evaluatie en zal starten binnen 4 (vier) weken na datum van de beschikking tot subsidieverlening. 4. De werknemers zullen actief betrokken worden bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het project.	12-3-2015	12-1-2016	€ 19.500	€ 9.750	€ 20.430				
2014EUSF201658	DI	2014	VBI Verkoop Maatschappij BV	Huisen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Personeel VBI	De Jager Betonherstel B.V. heeft de heer M.D. van Hemert (Accountantskantoor Brittenburg) gevraagd onderstaand project uit te voeren. De Jager Betonherstel B.V. is de afgelopen jaren, toe aan een fase waarin gewerkt wordt aan de volwassenheid van de organisatie. Naast meer klanten zijn er nu ook structureel meer medewerkers werkzaam binnen de organisatie. Hierbij geldt dat de werknemers de goodwill van het bedrijf zijn. De heer M.D. van Hemert zal periodiek onderzoek uitvoeren naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Hierbij zullen een gezondheidsonderzoek, een loopbaan- en een tevredenheidsonderzoek medewerkers worden uitgevoerd. De heer M.D. van Hemert zal tevens onderzoeken hoe er bij opdrachtgever veiliger en gezonder gewerkt kan gaan worden. Binnen dit onderzoek zullen de aspecten arbeidsveiligheid, bedrijfsgezondheidszorg, bevorderen gezonde leefstijl, preventie werkstress aan bod komen. Het onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en het onderzoek naar de verbetering van de veiligheidsaspecten binnen het werk zullen resulteren in een advies van de adviseur met een bijbehorend plan van aanpak. In 2012 & 2014 heeft Schellens Consultancy een MTO uitgevoerd. Uit de resultaten kwam toen naar voren dat wij op het gebied van communicatie en informatievoorziening nog grote stappen konden maken. O.a. de communicatie lijnen zijn hierdoor aangescherpt. Wij willen nu de mogelijkheden bekijken hoe we de dialoog met het personeel verder kunnen uitbreiden, zodat we de communicatie en onderlinge afstemming binnen onze organisatie verder kunnen optimaliseren. Onze medewerkers krijgen hierdoor de mogelijkheid om mee te denken en te praten over ontwikkelingen binnen de organisatie en ook waar mogelijk mee te beslissen over verschillende zaken. Op deze manier willen we de betrokkenheid van de medewerkers bij de ontwikkelingen in de organisatie stimuleren en hiermee bevorderen om gezond, vitaal en veilig te kunnen werken. Wij vragen Schellens Consultancy om ons advies te geven over de aanpak en implementatie van ons beoogde plan en zij zullen ons begeleiden in de stappen die wij moeten nemen. Wij willen daarnaast een Talentanalyse laten uitvoeren. Deze Talentanalyse zal ingezet worden als pilot voor nieuwe medewerkers die instromen bij projecten waar 'Social Return' onderdeel van uitmaakt. De Talentanalyse maakt een inventarisatie van de benodigde talenten van een	16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201659	DI	2014	De Jager Betonherstel	Ermelo	NL	n.v.t.	De Jager Betonherstel BV	In 2012 & 2014 heeft Schellens Consultancy een MTO uitgevoerd. Uit de resultaten kwam toen naar voren dat wij op het gebied van communicatie en informatievoorziening nog grote stappen konden maken. O.a. de communicatie lijnen zijn hierdoor aangescherpt. Wij willen nu de mogelijkheden bekijken hoe we de dialoog met het personeel verder kunnen uitbreiden, zodat we de communicatie en onderlinge afstemming binnen onze organisatie verder kunnen optimaliseren. Onze medewerkers krijgen hierdoor de mogelijkheid om mee te denken en te praten over ontwikkelingen binnen de organisatie en ook waar mogelijk mee te beslissen over verschillende zaken. Op deze manier willen we de betrokkenheid van de medewerkers bij de ontwikkelingen in de organisatie stimuleren en hiermee bevorderen om gezond, vitaal en veilig te kunnen werken. Wij vragen Schellens Consultancy om ons advies te geven over de aanpak en implementatie van ons beoogde plan en zij zullen ons begeleiden in de stappen die wij moeten nemen. Wij willen daarnaast een Talentanalyse laten uitvoeren. Deze Talentanalyse zal ingezet worden als pilot voor nieuwe medewerkers die instromen bij projecten waar 'Social Return' onderdeel van uitmaakt. De Talentanalyse maakt een inventarisatie van de benodigde talenten van een	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 17.970	€ 8.785	€ 17.571			
2014EUSF20166	DI	2014	A. Bunnik BV	Bodegraven	NL	n.v.t.	Ontwikkeling Personeel en Organisatie	Koninklijke Visio (hierna Visio) is een expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen. Visio wil met ondersteuning van TNO MC (hierna: externe adviseur) een project op zes (start)locaties uitvoeren onder de naam 'Ruimte voor eigen Regie' dat gebaseerd is op de zogenaamde 'train de trainer' methode met gebruikmaking van het ROL (Regio Op Locatie) concept. Doelstelling hierbij is om het gedachtegoed van ROL te implementeren bij zes procesbegeleiders van Visio, waarna deze de organisatie 'inemen' door middel van 'A&O's' of meerdere workshops. De adviseurs zullen samen met de zes beoogde procesbegeleiders de methodiek leren eigen te maken en hen coachen tijdens het uitrollen op de zes (start)locaties. Daarna kan desgewenst meegedacht worden bij de evaluatie op de zes (start)locaties en de eventuele planvorming naar een verdere implementatie in de organisatie. Tijdens de coachingfase worden de zes procesbegeleiders gecoacht met als doel om het proces zelfstandig te kunnen uitvoeren en te zorgen voor een duurzame waarborging van de beoogde verbetering in de organisatie. Visio wil daarbij een stuurgroep oprichten waarin de opzet en de uitvoering van het werken	20-11-2014	20-9-2015	€ 8.984	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201660	DI	2014	Koninklijke Visio	Nijmegen	NL	n.v.t.	Ruimte voor eigen Regie	Het onderzoek naar werkdrukbeleving wordt vormgegeven door middel van vijf focusgroepen. Als basis dienen de resultaten van het eerder uitgevoerde medewerkersonderzoek. De uitkomsten van de vragenlijst geven een goed eerste beeld van het onderwerp werkdruk, echter ontbreekt de diepte, het verhaal achter de cijfers. Om dit verhaal boven water te krijgen worden medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan een focusgroep. Bij de samenstelling van de focusgroepen wordt rekening gehouden met de verschillende functies en vestigingen. Geadviseerd wordt om een focusgroep samen te stellen bestaande uit een mix van medewerkers met verschillende functies. De onderlinge discussie die tijdens de groepspraktijken ontstaat, maakt het verhaal achter de cijfers zichtbaar. Hierdoor kunnen de uitkomsten van de vragenlijst in een breder perspectief worden geplaatst. Tijdens de focusgroepen wordt onder begeleiding van beide adviseurs van Cubis dieper ingegaan op het onderwerp werkdruk. Om dit groepspraktijk gericht te voeren, wordt het vorm gegeven aan de hand van een aantal factoren die van invloed zijn op werkdrukbeleving. Hierbij valt te denken aan:	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 5.550	€ 12.085			
2014EUSF201661	DI	2014	Bibliotheek Haarlemmermeer	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Onderzoek werkdrukbeleving de Bibliotheek Haarlem	HOKA Verkeerstechniek BV is gespecialiseerd in het creëren van veilige omstandigheden en optimale doorstroming bij wegwerkzaamheden. De brede expertise spitst zich toe op het bedenken, ontwerpen en installeren van oplossingen voor een veilige en vlotte doorgang. HOKA wil gaan werken op basis van lean methodeleken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling van werkvermogen. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt HOKA m.b.v de A3 methode. Deze methode betreft medewerkers maximaal bij zowel de ontwikkeling als de evaluatie van het proces. Door middel van veldonderzoek en interviews primaire werkprocessen en ondersteunende processen vastleggen in waardenstromekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen. De score van die verbeteringen op een impact inspanningsmatrix bepaalt het belang ervan en leidt tot prioritering bij de implementatie. Doel van dit project is de medewerkers te betrekken bij - en voorbereiden op die veranderingen.	25-11-2014	25-9-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201662	DI	2014	Hoka Verkeerstechniek B.V.	Gouda	NL	n.v.t.	Optimale inzetbaarheid bij wegwerkzaamheden	Duurzame Inzetbaarheid (DI) staat op de agenda bij Marel Meat met name het thema Gezondheid/ Vitaliteit dat hier onderdeel van uitmaakt. Hiervoor is het project 'PMO's' ingericht. Het project beoogt om bewustwording van de medewerkers te verhogen op het gebied van hun eigen gezondheid/ vitaliteit en inzicht krijgen op de gezondheidsrisico's van de organisatie. Hiervoor worden PMO's ingezet: 1) Deze geven medewerkers op individueel niveau inzicht zullen geven op hun eigen gezondheid 2) Deze geven op organisatie niveau een blauwdruk van de algemene gezondheid van de medewerkers binnen Marel Meat. De PMO zal vragen bevatten aangaande de leefstijl (BRAVO aspecten), de algemene gezondheid en afgeleiden worden met fysieke testen en een persoonlijk advies/ coaching. Op basis hiervan kan bepaald worden waar de risico's liggen en waar vervolgens de focus bij het vervolg van het	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201663	DI	2014	Marel Meat Processing BV	Oss	NL	n.v.t.	PMO	CPI Koninklijke W&Hrmann (W&Hrmann) produceert op maatschappelijk verantwoorde wijze kwaliteitsboeken. W&Hrmann bevindt zich in een weerbarstige markt. De markt voor het uitgeven van boeken verandert namelijk razendsnel. Naast bestellers die in grotere oplages worden uitgegeven, is er ook een trend om boeken juist in steeds kleinere oplages uit te brengen. Dit betekent dat er een grote mate van flexibiliteit wordt verwacht van CPI Koninklijke W&Hrmann BV en haar medewerkers. Op dit moment heeft W&Hrmann circa 110 man personeel in dienst. De huidige organisatie kenmerkt zich door een starre werkstructuur waar medewerkers een lange reeks van jaren dezelfde handelingen uitvoeren en niet of nauwelijks zijn geschoold of bijgeschoold om de uitdagingen waar de organisatie voor staat te pareren. Medewerkers zijn eenzijdig op een werkplek geschoold en zijn vaak niet in staat om op meerdere werkplekken ingezet te worden. Slechts een kleine groep beheerst meerdere competenties waardoor zij met een hoge werkdruk geconfronteerd worden. Onderhavig adviesproject richt zich op het langer en productief aan het werk	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 15.200		3-7-2015	ingetrokken na verlies		
2014EUSF201663	DI	2014	Koninklijke W&Hrmann B.V.	Zutphen	NL	n.v.t.	Flexibele werkcultuur bij W&Hrmann	Onderhavig adviesproject richt zich op het langer en productief aan het werk			€ 7.600						

2014EUSF201664	DI	2014		NL	n.v.t.		Top Fit to 2020 is een programma gericht op het topfit krijgen van de medewerkers in denken en doen. Dit programma richt zich op individuen, afdelingen en de gehele organisatie. De aanbevelingen van drie onderzoeken die uitgevoerd zijn binnen Pilz Nederland door Nolost Capital worden als basis genomen. De uitgevoerde onderzoeken waren correlatie onderzoeken gericht op motivatie, betrokkenheid, vitaliteit, verloopintentie, wil door te werken tot aan het pensioen, inzet, flexibiliteit, betrokkenheid, veiligheidsgedrag, klantgerichtheid en de perceptieverschillen tussen oplevering en klantvraag. Met behulp van deze metingen is bekend welke aspecten aandacht behoeven. Dit dient nu verder uitgediept te worden in interventieprogramma's waarin met medewerkers gesproken zal gaan worden wat hun perceptie is. Wat zij wensen en voorstellen in belang van het Top Fit to 2020 programma.	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.750				
2014EUSF201665	DI	2014	PILZ Nederland	VIANEN	NL	n.v.t.	2014-TOP-FIT-TO-2020	Toverland is een jonge organisatie en is nu bezig om de stap tot 'volwassenheid' te maken. De ambitie van TL is naar 1 miljoen gasten p/j te groeien. De factoren die deze groei bevorderen zijn o.a. hoe de mws Hospitality tot uitstekend niveau kunnen brengen. Daarnaast zijn innovatie, continue improvement, lean thinking en operational excellence kernbegrippen, evenals veiligheid en specifiek het aspect gedrag binnen de hospitality (Behavioural Hospitality). De focus ligt daarom met name op het grip krijgen op het gedrag van de mws. Men is daarmee op zoek naar de oorzaken v/h gedrag van de mws en wil deze op basis van gevalideerde metingen zo veel mogelijk inzichtelijk krijgen om vervolgens effectief te kunnen sturen. De primaire onderzoeksvraag is het in kaart brengen van intrinsieke en extrinsieke motivatie van mws en hun niveau van Hospitality. Binnen de strategische notitie van 'Tengroewerment' wil TL mws verantwoordelijker en autonomer laten groeien. De vraag: Hoe is het niveau van intrinsieke motivatie en hoe kunnen we deze verder versterken?	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF201666	DI	2014	Attractiepark Toverland B.V.	SEVENUM	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek en Verbeterplan DI	1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continue aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. 3. Het actiever betrekken van onze medewerkers bij de verbetering van de organisatie van het werk.	23-1-2015	23-11-2015	€ 18.200	€ 7.512	€ 15.025			
2014EUSF201667	DI	2014	Maritime Shipcleaning Rotterdam BV	Vlaardingen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers MSR	Van Oers is inmiddels bezig met enkele strategische vraagstukken, omdat zij van mening is dat zij de komende jaren veranderingen moet ondergaan om succesvol in de markt te blijven. Een belangrijk thema in deze transitie is het personeel. De medewerkers dienen in de (nabije) toekomst, naast hun huidige portefeuille, andere rollen, taken en verantwoordelijkheden uit te voeren, waaronder klantbeleving essentieel is zijn. Dit vergt van het personeel motivatie, inspiratie, inzet en prestaties. Om dit traject te starten is een betrouwbare 0-meting en effect-meting wenselijk. Met een dergelijke meting kan objectief en kwantitatief per afdeling bepaald worden waar Van Oers op dit moment staat, waar zij heen wil gaan en hoe zij daar op een efficiënte wijze kan komen. Daarnaast heeft Van Oers een instrument nodig dat gebruikt kan worden om medewerkers te inspireren en motiveren. Van Oers wil middels het onderzoek antwoorden op de vragen: - Wat er speelt bij de medewerkers? - Welke factoren verhogen het rendement van medewerkers? - Hoe het personeelsbeleid duurzaam in te richten? - Hoe motivatie en rendement van medewerkers te verhogen?	13-12-2014	13-10-2015	€ 9.100	€ 20.000			19-10-2015	Ingetrokken na verlenging
2014EUSF201668	DI	2014	Van Oers Accountants en Belastingadviseurs B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek	Basell Benelux B.V. heeft inmiddels drie keer eerder een PMO uitgevoerd door de arbeidsmet van Shell. Dit maal zal ArboNed B.V. een PMO uitvoeren dat is afgestemd op de inhoud van de voorgaande PMO's. ArboNed B.V. brengt de fysieke gezondheid en arbeid gerelateerde risico's van de werknemers in kaart, en de psychische gezondheid, leefstijl, weerbaarheid, en het werkvermogen. Na afloop weten werknemers niet alleen hoe gezond ze zijn, maar ook hoe ze energie en scherp blijven. Basell Benelux B.V. krijgt vervolgens concrete adviezen over in te zetten interventies die leiden tot verbetering van de veiligheid en betere prestaties. Zo houden we onze duurzaam inzetbaar.	26-11-2014	26-9-2015	€ 19.700	€ 9.850	€ 19.700			
2014EUSF201669	DI	2014	Basell Nederland BV	Klundert	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	Smilde Bakery wil een werkomgeving creëren waar medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Gezond en veilig werken staat steeds hoger op de agenda van Smilde Bakery. Aanleiding is een relatief oude populatie met relatief veel klachten aan het bewegingsapparaat. Een aanzienlijk deel van het ziekteverzuim bestaat uit langdurig verzuim door klachten aan het bewegingsapparaat. Tevens is in zijn algemeenheid zichtbaar dat het ziekteverzuim hoger wordt naarmate de leeftijd toeneemt. Er wordt een bedrijfsinventarisatie uitgevoerd waarbij een plan gemaakt wordt om inzicht te krijgen in de bijdrage die de werknemer zelf kan leveren m.b.t. veilig lichaamsgebruik, leefstijl en duurzame inzetbaarheid. Smilde Bakery kiest voor een participatieve aanpak gericht op gedrag rondom gezond leven en werken. Na een inventarisatie wordt aan de hand van een plan van aanpak begeleiding gegeven aan de werknemers van Smilde Bakery zodat ze inzicht krijgen in waar overbelasting plaatsvindt en hoe dit te corrigeren. Op basis van de uitkomsten van de health en preventiecheck zullen adviezen worden gegeven aan individuele werknemers over gezond en veilig lichaamsgebruik. Aan de hand van een naslagwerk met daarin bedrijfspecifieke situaties, individuele coaching en de beschikbaarheid van e-health instrumenten worden	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF20167	DI	2014	Smilde Bakery BV	Edam	NL	n.v.t.	Gezond leven en werken	Brakel Aluminium (hierna: Brakel) is een vooraanstaande onderneming op het gebied van glasconstructies, ventilatie- en brandveiligheidssystemen. Middels haar eigen productieorganisatie realiseert en ontwikkelt Brakel duurzame en innovatieve oplossingen voor binnenklimaten voor allerlei utiliteitstoepassingen. De organisatie bestaat vooral uit productiemedewerkers en praktische, technisch geschoolde vakmensen die binnen de organisatie zijn doorgetrokken naar een leidinggevende functie als team- of bedrijfsleiders. De team- en bedrijfsleiders hebben een dagelijkse invloed op o.a. de kwaliteit, arbeidsproductiviteit, productiekosten en veiligheid en nemen daarmee een cruciale rol binnen de organisatie in. De team- en bedrijfsleiders beschikken over de juiste technische inhoudelijke kennis voor het begeleiden van de productieactiviteiten. Brakel wil echter de prestaties, de duurzame inzetbaarheid en het werkplezier van het personeel verder verhogen en gaat daarom met behulp van een externe adviseur inzetten op de ontwikkeling op	24-1-2015	24-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.375			
2014EUSF201670	DI	2014	Brakel Aluminium B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Brakel Teamleiderschap	De veranderende marktomstandigheden en strategische ambities zorgen ervoor dat de personele organisatie voortdurend verbeterd dient te worden. Teneinde inzicht te krijgen in de benodigde verbeteringen op het gebied van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers zijn wij voornemens Koenen en Co een scan te laten verrichten: IPROEF HR. IPROEF HR is een specifieke versie van IPROEF, het adviesmodel van Koenen en Co. Koenen en Co Bedrijfsadviseurs werken vanuit de visie dat zes dimensies ten grondslag liggen aan het succes van iedere organisatie: strategie, management, personeel, processen, financiën, en innovatie. Een goede balans en aansluiting tussen deze dimensies is hierbij cruciaal. IPROEF HR zoomt in op de dimensie personeel. Aan de hand van de overige vijf dimensies worden alle aspecten van personeelsbeleid verder en meer diepgaand in kaart gebracht. Strategie: Is het HR beleid van de organisatie er op gericht de strategische doelstellingen van de organisatie te versterken/ondersteunen middels gebruikmaking van meerdere instrumenten? Management: Wordt het personeel vanuit het management duidelijk gestuurd in de gewenste richting? Draagt het management zorg voor de benodigde kennis en vaardigheden? Processen: Zijn de processen m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom van personeel zijn vastgelegd en efficiënt en effectief ingericht?	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.775	€ 15.550		
			Telerscoöperatie Fossa Eugenia U.A.	venlo			Ontwikkeling Medewerkers			€ 10.000						

2014EUSF201671	DI	2014			NL	n.v.t.		In de afgelopen periode is de bemiddelingsbranche in personeel flink onder druk komen te staan. De traditionele uitzendbranche vraagt om herdefiniëring van benadering marktpositionering, aanboren van nieuwe markten, werkzaamheden en competenties van werknemers. Kennis staat niet enkel centraal als goede match. Juist persoonlijkheid, ontwikkelbaarheid en bevoegdheid zijn belangrijke gradimeters. Voor medewerkers is dit binnen salesactiviteiten, wachttijd in klantbehoefte en kandidaten een nieuwe rol. Nederland aan het werk te krijgen heeft een nieuwe dimensie nodig. Mede door de overheid stimuleert deze werkgevers en overheidsorganen om juist ook de mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen naar werk, waardoor de participatiemaatschappij van papier een realiteit wordt. Om deze beweging te activeren behoeft kennis in het spreken van verschillende talen. De taal van de overheid, de taal van de werkgevers en vooral de taal van de kandidaten. Hierin heeft Careermaker de handschoen opgepakt. Met zoveel jaren kennis in	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000			27-3-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF201672	DI	2014	Careermaker Uitzendorganisatie B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie werk door duurzame dialoog	Met het project Bevordering Duurzame Inzetbaarheid door Competentie- en Leiderschapsontwikkeling kan vorm en inhoud gegeven worden aan het ontwikkelen van een leercultuur, het inventariseren en ontwikkelen van competenties van leidinggevend en medewerkers, het ontwikkelen van een HR cyclus waarin ontwikkeling en performance centraal staan en wordt een start gemaakt met het implementeren van vitaliteitsbeleid in de organisatie. Het doel van dit project in het kader van de subsidieregeling ESF Duurzame Inzetbaarheid 2014-2020 is gericht op het bevorderen van de inzetbaarheid van alle medewerkers d.m.v. talent- c.o. competentie ontwikkeling (employability), het verbeteren van de stijl van leidinggeven en het bevorderen van de vitaliteit en gezondheid van alle medewerkers (vitaliteitsmanagement). Het project Bevordering Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit is gericht op advisering en implementatie met betrekking tot de onderstaande zes Di thema's: thema 1: het maken van een bedrijfsscan; thema 2: het uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers; thema 3: het bevorderen van gezond en veilig werken; thema 4: het bevorderen van een leercultuur; thema 5: het verhogen van betrokkenheid en productiviteit van medewerkers; thema 6: het stimuleren van interne mobiliteit.	25-11-2014	25-9-2015	€ 19.950	€ 9.974	€ 20.900			
2014EUSF201673	DI	2014	Seacon Logistics Group BV	Venlo	NL	n.v.t.	Bevordering DI Seacon Logistics Group	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de bewegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	25-11-2014	25-9-2015	€ 9.974	€ 20.000				
2014EUSF201674	DI	2014	Mengelers Suzuki Sittard BV	Sittard	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een interventie gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenaamde healthcheck, toegespit op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach opgesteld en volgt een persoonlijk advies/plan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de leidinggevende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig	20-12-2014	20-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201675	DI	2014	NS Reizigers BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Reizigers	TREK wil betrokken, tevreden en productieve collega's. Mede hierom wil TREK medewerkers stimuleren tot een vitale leefstijl, met duurzame inzetbaarheid als doel. Het organiseren en implementeren van een preventief medisch onderzoek (PMO) is hierbij de eerste stap. Een groep van maximaal 80 medewerkers neemt op vrijwillige basis deel aan het gezondheidsonderzoek. Het onderzoek bestaat uit een uitgebreide vragenlijst inclusief BRAVO-factoren, in combinatie met de Work Ability Index. Om meer ruchtbaarheid aan het onderzoek te geven worden verschillende fysieke metingen aangeboden, zoals cholesterol en vetpercentage. Vervolgens wordt op basis van de uitkomsten gerichte vervolginterventies ingezet in de vorm van workshops. Dit wordt gevolgd door een individueel advies. Op basis van de onderzoeksresultaten (groepsniveau) stellen we een diagnose: wat is de huidige beleving, behoefte en visie op duurzame inzetbaarheid? Wat zijn de collectieve handvatten ter verbetering? Wat behoeft extra aandacht? Het implementatie- en adviestraject valt binnen het Vitaliteitsbeleid TREK 2015? en bestaat uit de volgende stappen, met bewustwording en draagvlak als streven: - PMO gericht op onderzoek naar de inzetbaarheid medewerkers; - implementatieplan met de nadruk op samenhang tussen interventies;	10-12-2014	10-10-2015	€ 10.000	€ 19.900	€ 9.650	€ 19.300		
2014EUSF201676	DI	2014	Bikeurope BV	Harderwijk	NL	n.v.t.	Vitaliteitsbeleid TREK	Buurt Service Team (BST) is een organisatie die, met ruim 80 medewerkers, opdrachten uitvoert in verschillende sectoren (groenonderhoud, schoonsmaken, eenvoudige assemblage). Bij BST werken, onder leiding van teamleiders, voornamelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (medewerkers met taalproblemen, problemen met gezag, collegiale omgang, beperkte ambachtelijke vaardigheden en beperkt begripvermogen). BST is een onafhankelijke aanbieder op de markt, die concurrentie ondervindt van reguliere aanbieder. Stansen van BST stellen steeds meer eisen aan de prestaties van BST en haar medewerkers: lagere tarieven bij productietoename, wat vraagt om daling van het aantal productie-uren bij gelijkblijvende omzet. Dit baat zich lastig verenigen met de capaciteiten van de medewerkers, die vanwege hun achtergrond (veelal laag of ongeschoold), onvoldoende kunnen meekomen in de verbetering die BST moet maken. In deze verbetering is het nodig dat: teamleiders in staat worden gesteld om werkverdeling en planning/sturing beter op de capaciteiten van de medewerkers af te stemmen, een cultuur ontstaat waarbij geleerd wordt uit	5-12-2014	5-10-2015	€ 9.950	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201677	DI	2014	Buurt Service Team (BST) B.V.	Dordrecht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid BST BV	Het project Duurzame Inzetbaarheid Pronk Bouwbedrijf B.V. heeft een driediel speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers waardoor we onze medewerkers langer en duurzamer kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem verder ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor blijft en deze continu verbetert. 3. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk.	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 19.600				
			pronk warmehuizen bv	warmehuizen			Duurzame Inzetbaarheid Pronk Bouwbedrijf				€ 9.800					

2014EUSF201678	DI	2014			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid is een voortdurend thema binnen ons transport en logistiek bedrijf. De continuïteit van ons bedrijf dat zich bezig houdt met het vervoeren van goederen van onze klanten, hangt in hoge mate van de medewerkers die op kantoor de planning en uitvoering regelen. De afgelopen jaren hebben we gewerkt aan het verhogen van de ondernemendheid (met hulp van een subsidie) op kantoor. Dit heeft geleid tot een forse omzetting (helaas niet perse forse winststijging) en uitbreiding van het medewerkersbestand van 9 naar 15. De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand is echter niet evenwichtig en bestaat uit enkele jonge medewerkers (30+) en de meeste zijn oudere medewerkers (50+). Er is dus alle reden om alert te zijn op de vitaliteit en productiviteit en inzetbaarheid van de medewerkers. Het is nu een goed moment om de pijl in de organisatie te steken in de vorm van een bedrijfsplan. Hiermee wordt inzicht verschaft in de mate waarin medewerkers vitaal, zelfredzaam en zelfsturend zijn ofwel duurzaam inzetbaar zijn. Daarnaast krijgen we inzicht in de leercultuur door naar ontwikkelvermogen van de medewerkers te kijken en de belemmeringen om leren te (h)erkennen. Zeker in een relatief klein MKB bedrijf als het onze is het van belang dat mobiliteit hoog op de agenda staat zeker omdat door onze omvang interne mobiliteit niet als vanzelf gaat.	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.300			
2014EUSF201679	DI	2014	Poels-Janssen Logistics B.V.	Melderslo	NL	n.v.t.	Project ESFDI Poels Janssen	Wij willen een optimaal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, als onderdeel van strategisch HR-beleid, neerzetten voor onze organisatie zodat we in staat zijn de toekomstige vergrijping van onze organisatie het hoofd te bieden en tevens in te kunnen spelen op de behoeften in de verschillende levensfasen van onze medewerkers, waarbij we de strategische doelen van onze organisatie niet uit het oog mogen en kunnen verliezen. Door uitvoering van het project door onderzoek naar advies over Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid krijgen we inzicht in verschillende elementen van duurzame Inzetbaarheid welke in onze organisatie (gaan) spelen en aandacht behoeven. We krijgen inzicht in dat wat we (werkgever en medewerkers) (on) bewust doen om de Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen en dat wat we kunnen doen (o) ontwikkelen (o) optimaliseren (a) de werkwijze waarop. De adviseur biedt ons aan de hand van een uitgebreide O	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000		8-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF20168	DI	2014	Stichting FUNdeon	Harderwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bevorderen leercultuur	Holding Wegen Heteren BV heeft een aantal dochterondernemingen die specialistische werkzaamheden uitvoeren in de wegenvoor. Landelijk worden jaarlijks circa 600 projecten gerealiseerd voor een uiteenlopende groep van opdrachtgevers. Een van onze onderscheidende factoren is het geven van verantwoordelijkheid aan onze medewerkers. Daarnaast is onze flexibiliteit een belangrijk voordeel ten opzichte van grotere organisaties. Project Empowering People! heeft betrekking op zowel het bevorderen van de flexibiliteit als ook het nodige (o) vragen om feedback van klanten met betrekking tot de tevredenheid omtrent door ons uitgevoerde werken middels een geautomatiseerde evaluatie. Het project omvat diverse onderdelen, waaronder: Het beter inzichtelijk maken van urenbesteding van medewerkers in de buitendienst (wie werkt voor welk project, en hoe lang) -inefficiënte (handmatige) handelingen in het proces voorkomen of eventueel automatiseren waardoor fouten voorkomen worden. Het systematisch (en automatisch) vragen om feedback van klanten met betrekking tot de tevredenheid omtrent door ons uitgevoerde werken middels een geautomatiseerde evaluatie.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.070		
2014EUSF201680	DI	2014	Holding Wegen Heteren BV	Heteren	NL	n.v.t.	Empowering People	Het project is gericht op MKB-bedrijven in de regio Uden-Veghel ter verbetering van hun personeelsmanagement. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar het gezond en vitaal inzetbaar zijn en blijven van medewerkers.	7-2-2015	7-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201681	DI	2014	OTEPharmaSol B.V.	Uden	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB	Business Centre Etten-Leur B.V. betreft een organisatie met drie werkmatschappijen. Twee daarvan faciliteren kantoorunits op uitstekend bereikbare locaties in Nederland. De andere is een in- en verkoop organisatie van innovatieve technische producten. Daarnaast beschikt het Business Centre over een centrale receptie, gemeenschappelijke kantoor- en vergaderfaciliteiten, kopieer- en inbidservice, moderne telefooncentrale en glasvezel internet. De organisatie wordt ondersteund door een professioneel secretariaat. Bestaande kennis- en vaardigheid heeft een beperkte houdbaarheid, nieuwe kennis- en vaardigheden moeten continue worden opgedaan en nieuwe vormen van samenwerking doen meer en meer hun intrede, wat een appel doet op de sociale- en dienstbare houding van de medewerkers. De kennis en ervaring is daarnaast teveel geconcentreerd bij een beperkt aantal medewerkers. Doordat kennis en ervaring niet expliciet wordt gedeeld binnen de organisatie, maakt dat in de eerste plaats de organisatie kwetsbaar en in de tweede plaats groeien daardoor andere medewerkers niet mee in ontwikkeling. Doel van het project is het individueel- en teambewustzijn te vergroten met vakmanschap en weerbaar zijn en daarmee ook de behoefte te laten ontstaan naar (team)interventies. De organisatie wil zich inspannen om te bewerkstelligen dat de medewerkers gemotiveerd blijven om zich te blijven ontwikkelen, gezond blijven en mentale	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201682	DI	2014	Adviesburo Kandel B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare medewerkers	Het zorglandschap in Nederland is sterk in beweging. De rol van de Apotheker is hierdoor sterk aan verandering onderhevig. Verandering die niet alleen door middel van opleiding ondervangen kan worden. Om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden is ontwikkeling op management en bedrijfskundig vlak een must. Als doel de medewerker zelf in staat te stellen hun eigen apotheek succesvol te leiden en te managen (practisch, output- en meesgericht). De opbouw van het project is onderzoek, ontwikkeling van een programma duurzame inzetbaarheid (development program), het draaien van een pilot ter ondersteuning van verdere toekomstige implementatie. Van belang hierbij is dat medewerkers van meet af aan samen betrokken zijn. Met het programma wordt een leercultuur ontwikkeld met de volgende uitgangspunten: bedrijfskundige houding, co-creatie, samen delen en individueel, appreciatieve aanpak met een duurzaam effect. Een platform waarbinnen deelnemers kunnen leren, ervaringen uitwisselen, initiatieven ontplooiën en duurzaam met	15-1-2015	15-11-2015	€ 20.000	€ 9.400	€ 18.800			
2014EUSF201684	DI	2014	Alliance Apotheek B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Alliance Healthcare Apotheken in transitie	De medewerkers van Dusseldorp gaan in samenwerking met Denpci adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Denpci gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Denpci met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot directe productiviteitsverhoging te komen.	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201685	DI	2014	Dusseldorp Infra Sloop en Milieu B.V.	Lichtvoorde	NL	n.v.t.	Dusseldorp verbeterd	Van Venrooij interieurbouw is de laatste jaren hard gegroeid. Dagelijks werken 20 vakmensen aan het vervaardigen van meubelen. Omdat de organisatie hard gegroeid is, is er ook een wildgroei aan functie ontstaan. Taken en verantwoordelijkheden liggen niet vast en talenten zijn niet inzichtelijk. Het project is bedoeld om de taken en verantwoordelijkheden en vakbekwaamheden van medewerkers inzichtelijk te maken en vast te leggen. Daarnaast zullen de talenten van de medewerkers inzichtelijk gemaakt moeten worden zodat we uiteindelijk de juiste persoon op de juiste plaats werkzaam hebben. Binnen dit traject is er ook aandacht voor veilig en gezond werken. Medewerkers worden betrokken door de onderdeel te laten zijn van dit project. Interviews worden afgenomen, ideeën worden verzameld en talenten worden geïdentificeerd. Het doel is om te komen tot een goed functionerend en functionerend, en behoudend en behoudend, waarbinnen zit	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 19.000	€ 8.170	€ 16.340		
			Van Venrooij Interieurbouw BV	Loon op Zand	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetten van talent				€ 9.500					

2014EUSF201686	DI	2014			NL	n.v.t.	Midland Uitzendbureau B.V. levert met name productiekrachten aan een pluimvee-productiebedrijf. Het personeel kent een grote diversiteit van nationaliteiten, waaronder Portugees, Turks, Poolse en Marokkaans. Midland Uitzendbureau merkt dat deze krachten beperkt inzetbaar zijn bij andere opdrachtgevers. Dit vormt een belemmering in het vinden van een duurzame aansluiting bij de markt. Om deze belemmering te onderzoeken en aan te pakken hebben zij besloten een externe adviseur in te zetten.	13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Midland Uitzendbureau	Harderwijk			De adviseur verricht de volgende activiteiten: - Analyse van de huidige organisatie. - Er wordt informatie verzameld over de samenstelling personeel (functies, leeftijd, nationaliteit), activiteiten van de organisatie en te verwachten verandering in de komende jaren. - De informatie wordt verkregen door de inzet van interviews, door het inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. - Advies van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan. - Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (Plan Do Check Act). - Doelgroep van het project: totaal personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel).								
2014EUSF201687	DI	2014			NL	n.v.t.	Arbeidsmobiliteit Midland Uitzendbureau	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Baetsen Internationaal Transport BV	Veldhoven			De sector (transport en logistiek) waarin Baetsen Internationaal Transport actief is, wordt gekenmerkt door hevige concurrentie en lage marges. Als bedrijf is het noodzakelijk om continu te verbeteren en te innoveren om uiteindelijk de kostprijs te reduceren of om een concurrentievoordeel op te bouwen. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samengewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan leren en verbeteren. Het project behelst de volgende stappen: - Bedrijfs- en organisatiecan om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, wat de visie en missie is, welke cultuur er heerst en het realiseren van een projectteam. - Definieren van doelstellingen voor het projectteam en voor de organisatie. - Workshops inzake leren en verbeteren om aan alle lagen van de organisatie duidelijk te maken hoe te leren en verbeteren. Tevens wordt aangehaald hoe werk optimaal te organiseren, rekening houdend met factoren als gezondheid, veiligheid, leefbaarheid van medewerkers, fysieke belasting, interesses, motivatie van medewerkers, etc. - Leren en verbeteren projecteren op gezondheid en veiligheid waarbij aandacht wordt besteed aan risico's, gebruik van middelen en met name aan bewustwording en bevorderen van veilig gedrag. - Verbeterevaluatie van de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.								
2014EUSF201688	DI	2014			NL	n.v.t.	bewust zelf verantwoordelijk	15-1-2015	15-11-2015	€ 14.000	€ 7.000	€ 14.000			
			Mossink Elektrotechniek BV	Hoevelaken			Mossink PMO			€ 7.000					
2014EUSF201689	DI	2014			NL	n.v.t.	Colt International Productie BV vervaardigt machines en apparaten voor de industriële natuurlijke ventilatie systemen, units voor ook/waarme afvoer en klimaatregeling. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Elk van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continu verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geïmplementeerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continu verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieelcan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt de scan tot een GAC Business Solutions levert bedrijfssoftware die ondersteunt bij het realiseren van zakelijke ambities. De enthousiaste branchespecialisten van GAC werken dagelijks aan de meest innovatieve en gebruiksvriendelijke software op basis van Microsoft technologie. GAC gloeft in intensieve samenwerking want daarmee bereik je meer. En dat noemen wij Growing Together. Het project start met een analyse van de inzetgegevens van werknemers. Vervolgens worden deze gegevens vanuit het verleden vergeleken met de huidige individuele gegevens van alle werknemers. Na afsluiting van dit project vindt er een derde en laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd. Alereerd wordt de leercultuur voor de werknemers betrokken bij de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk bij dit onderdeel is het onderzoek van de effectiviteit van eigen werkzaamheden en de mogelijkheid de effectiviteit te laten groeien. Vervolgens verschuift de focus van de individuele medewerker en de daaraan gekoppelde	23-1-2015	23-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 40.232			
			Colt International Productie BV	Cuijk			Onze medewerkers duurzamer inzetten			€ 10.000					
2014EUSF20169	DI	2014			NL	n.v.t.		13-2-2015	13-12-2015	€ 20.000		€ 0			
			GAC Group of Companies B.V.	Oirschot			De toekomstbestendige medewerker van GAC Group of			€ 10.000					
2014EUSF201690	DI	2014			NL	n.v.t.		13-1-2015	13-11-2015	€ 20.000					
			VOF P.M. van der Ende Installatiebedrijf	Schippluiden			Duurzaam Inzetbaar			€ 10.000					
2014EUSF201691	DI	2014			NL	n.v.t.		10-2-2015	10-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Pultrum Rijsen b.v.	Rijsen			Pultrum Rijsen BV is een transportonderneming die nationaal en internationaal logistieke vraagstukken in wegtransport oplost. Haar klantenbestand bestaat voor een groot deel uit klanten uit de bouwmaterialen. De enorme concurrentie en verslechterende markt vraagt om een gedifferentieerde aanpak. Pultrum wil graag toegevoegde waarde leveren en als ketenregisseur actief zijn in de markt. Er werken ca. 90 medewerkers bij het bedrijf in Rijsen, waarvan 70 als chauffeur. De gemiddelde leeftijd bedraagt ca. 39 jaar (exclusief het wasteam). Pultrum is zich er van bewust dat haar personeel een zeer belangrijke factor vormt in het oordeel van de dienstverlening, als visitekaartje van de onderneming. De druk op de medewerkers, en met name de chauffeurs is hoog. Zij hebben te maken met verhoogde fysieke belasting, lange werkdagen en zware arbeid. Veel zitten en weinig bewegen is er de oorzaak van dat een aantal mensen kamp met overgewicht. De wissel die op het personeel wordt getrokken is hoog. Daarbij gaan de komende jaren veel werknemers in de sector met pensioen. Als de economie aantrekt, zal de vraag naar chauffeurs toenemen.			€ 10.000					
2014EUSF201692	DI	2014			NL	n.v.t.		10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000			17-3-2016	Ingetrokken na verlies	
			Kemperman Motorsport Products BV	Enschede			KMP next gear			€ 10.000					
							"Inleiding K-M-P Motorsport Products B.V. is al jaren actief in de autosport branche, waar het gaat om aandrijflijnen. K-M-P produceert en reviseert paddschifts, gears en speeddifferentials met een team van specialisten, die zowel standaard- als maatwerkproducten kunnen engineeren en produceren. De laatste vijf jaar is het bedrijf gestaag gegroeid van vier naar tien medewerkers, waarbij nu merkbaar wordt dat de organisatie en 'vorm niet meer geheel past bij de grootte van het bedrijf. Gezien de verwachte groei in de komende jaren is het van belang samen met de medewerkers te werken aan de organisatie en veranderingen door te voeren die het bedrijf klaar maken voor de toekomst. Probleemdefinitie: Hoe klein het bedrijf ook is, toch zien we nu al een drietal 'afdelingen' - engineering, productie en sales - ontstaan die zeer onderscheidend werk doen, maar ook veel samen moeten werken. Nu is er nog veel overlap in de taken en verantwoordelijkheden die door de verschillende medewerkers worden uitgevoerd, maar langzamerhand gaat dit toe naar meer specialisatie en wordt het werk meer onderscheidend. Daarnaast wordt de aansturing van de verschillende medewerkers (groepen)			€ 10.000					

2014EUSF201693	DI	2014			NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	18-6-2015	17-6-2016						14-1-2015	Afwijzing		
			Sport- en recreatiecentrum de Polfermolen BV	Valkenburg			Intrinsiek Vitaal op de werkvloer				€ 10.000							
2014EUSF201694	DI	2014			NL	n.v.t.	In de transportwereld is veiligheid, gezondheid en fysieke gesteldheid lang van ondergeschikt belang geweest. Uit onderzoeken is daarbij gebleken dat de beroepsgroep gemiddeld ongezond leeft. Toenemend meer wordt de werkgever verantwoordelijk voor vezamen en het bieden van (passende) arbeid. Tegenwoordig tot de leeftijd van 67 jaar. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samengewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan de vitaliteit van de organisatie en de medewerkers. Het project behelst de volgende stappen: - Bedrijfs- en organisatiecan om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, wat de visie en missie is, welke cultuur er heerst en het realiseren van een projectteam. - Definieren van doelstellingen voor het projectteam en voor de organisatie. - Workshops inzake gezondheid, veiligheid en vitaliteit om aan alle lagen van de organisatie duidelijk te maken hoe te leren en verbeteren op deze punten. Tevens wordt aangehaald hoe werk optimaal te organiseren, rekening houdend met factoren als gezondheid, veiligheid, leeftijd van medewerkers, fysieke belasting, interesses, motivatie van medewerkers, etc. - Er wordt aandacht besteed aan risicosignalering, gebruik van middelen en met name aan bewustwording en bevorderen van veilig, gezond en vitaal	29-11-2014	29-9-2015					€ 20.000	€ 8.950	€ 17.900		
			M. van Hapgen Transport bv	Eindhoven			Fit transport				€ 10.000							
2014EUSF201695	DI	2014			NL	n.v.t.	Opdracht: Versterken inzetbaarheid en toekomstbestendigheid van de medewerkers. Optimaliseren inzet voor nu en toekomst in combinatie met verhoging werktevredenheid en stressreductie. Aanpak Verschaffen Helderheid en inzicht van korte en lange termijn bedrijfsdoelen vanuit directie. Verschaffen helderheid en inzicht van huidige en toekomstige inzet van medewerkers vanuit leiding/directie. Verschaffen helderheid in inzicht van persoonlijke doelen vanuit medewerkers. Verschaffen helderheid en inzicht van de matchbaarheid van persoonlijke en bedrijfsdoelen vanuit de medewerkers. Vanuit constatering: Opstellen plan van aanpak. Doel: verhogen en borgen huidige match, bevorderen en borgen lange termijn inzetbaarheid medewerkers en reduceren werkstress. Opdracht is gericht op langer termijn inzetbaarheid. Dit door verkrijgen van persoonlijke inzichten ondersteund door training in kader van aanpasbaarheid van eigen inzet. Zowel voor huidige als toekomstige bedrijfsdoelen en t.b.v. veranderende omgeving. Aanpasbaarheid eigen inzet heeft ten doel de lange termijn inzetbaarheid en sturing van eigen inzet te borgen. Daarmee werktevredenheid te verhogen als ook stresspiekkel te verlagen. Uitvoer Plan van aanpak. Deze bevat de volgende onderdelen - Trainen van vaardigheden ter sturing van persoonlijke behoeften gekoppeld aan bedrijfsdoelen - Invoer instrumenten en vaardigheden ter verhoging van sturing eigen werkzaamheden van medewerker (stresscontrole). - Trainen te werken vanuit eigen rol en verantwoording op basis van	9-12-2014	9-10-2015					€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening
			Stichting Jade Zorg	Geeuwenbrug			Versterken inzetbaarheid medewerkers				€ 10.000							
2014EUSF201697	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanleiding De theaterwereld in Nederland zit in zwaar water. De subsidies nemen af en tegelijkertijd wordt van de organisatie/ de medewerkers worden eerder meer dan minder eisen gesteld. Zowel kwantitatief als kwalitatief wil men minimaal hetzelfde niveau behouden, d.w.z. aantal voorstellingen, kwaliteit, klanttevredenheid, cultureel niveau etc. Dit geldt ook voor het Parktheater in Eindhoven. NRM In het project Network Resource Management (NRM) geven we een noodzakelijk impuls om de Duurzame Inzetbaarheid van het bestaande team in het Parktheater te versterken. Biedend, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. De regeling ESF kan o.i. ook bereikt worden door de professionals van het netwerk ook te benutten, als ware zij onderdeel van het bestaande, interne team. De kern van de NRM is dat de kwaliteiten van het netwerk (kring van externe professionals van het Parktheater) combineren met de kwaliteiten van het bestaande team. Dit gaan we doen vanuit twee richtingen, namelijk vanuit Net(Anders)Werken, een werkkomunitie binnen het Parktheater van externe, mobiele kenniswerkers. Zij werken een deel van hun werkweek in het theater. En vanuit andere bestaande netwerken, zoals business club. Zij komen regelmatig bijeen in het theater. Dit betekent m.n. werken aan: - Leercultuur van de medewerkers (uitbreiding en verrijking van de leercultuur) - Interne en externe mobiliteit (nóg meer los van vaste functies opereren) - Aanpassen van de organisatie van het werk (meer in regie rol) - Flexibele werkcultuur (in samenwerking met expertise van buiten)	10-12-2014	10-10-2015					€ 19.980	€ 9.990	€ 19.980		
			Parktheater Eindhoven	Eindhoven			Project NRM Network Resource Management				€ 9.990							
2014EUSF201698	DI	2014			NL	n.v.t.	Agrifirm Group B.V. is een coöperatie van ruim 17.000 Nederlandse ondernemende boeren. Agrifirm hecht waarde aan de gezondheid en inzetbaarheid van haar medewerkers. Het Preventief Medisch Onderzoek van verleden jaar toonde aan dat leefstijl een aandachtspunt is. Een vervolgtraject om medewerkers te ondersteunen is dan ook gewenst. Om medewerkers te betrekken en opnieuw aandacht te genereren, wordt gestart met een kick-off. Hier wordt teruggegrepen naar de onderzoeksresultaten uit 2013 en uitdagingen nieuwe kansen aangehaald. De inhoud van het programma en de mogelijkheden daarvan staan centraal. Ter plaatse wordt iedereen al betrokken en geactiveerd, onder andere door de persoonlijke benadering en een laagdrempelige workshop. Een online portal brengt vitaliteit binnen handbereik. Medewerkers kunnen direct aan de slag, waar en wanneer zij willen met bijvoorbeeld trainingen voor thuis, hardloopschema's, een gezond recept of vragen aan de fysiotherapeut. Het portal bevat tevens het huidige inzetbaarheidsaanbod van Agrifirm. Zodoende ontstaat een eenduidig communicatieplatform met voor elk wat wils. De onderzoeksresultaten uit 2013 vormen de aanleiding medewerkers extra	10-12-2014	10-10-2015					€ 16.000				
			Agrifirm Group BV	Apeldoorn			Agrifirm Group Vitaal				€ 8.000							
2014EUSF201699	DI	2014			NL	n.v.t.	Ontwikkelen van een intern leerprogramma dat er op gericht is om de medewerkers 'De Pereira Way' eigen te maken. Samen met de (individuele) medewerkers wordt er onderzocht hoe dit programma het beste kan worden ingedeeld. Na het onderzoeken van het juiste traject zal deze vervolgens ook worden ingezet. Het leerprogramma legt daarbij de nadruk op competentieontwikkeling op gebied van EQ en SQ met daarbij de focus op relatie. Het programma zal o.a. bestaan uit theorie, praktijkervaringen, persoonlijke testen en begeleiding met daarbij terugkoppeling op alle onderdelen.	26-11-2014	26-9-2015					€ 20.000	€ 0			
			Pereira BV	Den Haag			PQ - Pereira Intelligence Programma				€ 10.000							

2014EUSF20170	DI	2014		NL	n.v.t.	Banketbakkerij Nora (1906) is producent van een breed assortiment koekspeculietten. Nora is de afgelopen jaren razend snel gegroeid naar 5 productiepunten op 2 locaties. Nora is een dynamisch bedrijf waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Zij opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Nora is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om dit te bereiken wil Nora een traject starten om samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit te verhogen door de leercultuur te versterken. Het project start met een organisatieanalyse waarin de knelpunten in kaart worden gebracht en advies wordt uitgebracht hoe deze geschikt kunnen worden. Dit zal o.a. gebeuren met Brown paper sessies/waar een verbeterteam (bestaande uit een dwarsdoorsnede van de organisatie) samen met de adviseurs knelpunten in kaart brengt en oplossingen bedenkt om de ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van de medewerkers te verbeteren. Onderwerpen zijn: vertrouwen, communicatie, zelfsturing, samenwerken - samen leren, afspraken nakomen. Na deze fase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt kennis gedeeld kan worden. Hoe de communicatie	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 7.025	€ 14.050				
2014EUSF201700	DI	2014	Banketbakkerij Nora B.V.	Gronsveld	NL	n.v.t.	Nora versterkt de lerende werkomgeving	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF201701	DI	2014	Bajo Bouw en Uzerwerken	Marinheem	NL	n.v.t.	BAJO BOUW - Toekomstbestendig			€ 10.000	€ 20.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF201701	DI	2014	Adams Paukenfabriek BV	Thorn	NL	n.v.t.	Behouden en duurzaam borgen van het functioneren	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 20.000			11-2-2016	ingetrokken na verlies
2014EUSF201703	DI	2014	Probroed B.V.	Groenlo	NL	n.v.t.	Slimmer werken aan duurzame inzetbaarheid	3-2-2015	3-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 0		
2014EUSF201704	DI	2014	Van Schijndel Metaal BV	Dongen	NL	n.v.t.	Samen Sterker	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.500		
2014EUSF201705	DI	2014	vhp human performance	Den Haag	NL	n.v.t.	Bevlogen presteren bij vhp	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201706	DI	2014	Inframensen Oss	Oss	NL	n.v.t.	Leerkompas Inframensen Oss	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000		

2014EUSF201707	DI	2014	Jansen Elektro B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Jansen Elektro BV	Jansen Elektro B.V. heeft de heer C.G. Batenburg (Accountantskantoor Bitterland project uit te voeren. Jansen Elektro B.V. is nu de pioniersfase van de afgelopen 3 jaren, tot aan een fase waarin gewerkt wordt aan de volwassenheid van de organisatie. Naast meer klanten zijn er nu ook structureel meer medewerkers werkzaam binnen de organisatie. Bij de eigenaar van Jansen Elektro B.V. is er behoefte aan meer structuur en professionalisering m.b.t. de werkprocessen en de verdeling van taken- en verantwoordelijkheden. Het doel van het project is om de werkprocessen te professionaliseren, taken en verantwoordelijkheden duidelijk te beleggen en een plan voor verdere groei te ontwikkelen en een leercultuur te ontwikkelen voor het personeel onderling en extern. Dit wordt gerealiseerd door de uitvoering van een organisatiescan waarbij interviews worden gehouden om de stand van zaken omtrent de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in kaart te brengen. Deze duurzame inzetbaarheid zal tevens bij de medewerkers individueel worden onderzocht. Denk hierbij aan het interviewen van medewerkers met betrekking tot hun	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000			3-2-2016	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF201708	DI	2014	Galmé Oppervlaktetechnieken B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	DI medewerkers bij Galmé	Het project BI medewerkers bij Galmé heeft een viertal speerpunten: 1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. De arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken bevorderen en hiervoor een systeem ontwikkelen waardoor hier continu aandacht voor is en deze continu verbeterd. 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit. Onze medewerkers actiever te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. 4. Het bevorderen van de leercultuur voor werknemers, door ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van medewerkers structureel in te	22-1-2015	22-11-2015	€ 10.000	€ 19.544	€ 8.112	€ 16.225		
2014EUSF201709	DI	2014	Bouwgroep Peters B.V.	MIDDELBURG	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Bouwmedewerkers	Bouwgroep Peters B.V. is een zelfstandige, middelgrote bouwonderneming. Met een vast personeelsbestand van circa 130 medewerkers wordt jaarlijks een omzet opgebouwd van 35 tot 40 miljoen euro. Bouwgroep Peters B.V. is (hoof)samenwerker op het gebied van nieuwbouw, verbouw of restauratie van woningen, scholen, kantoren, gebouwen ten behoeve van de zorgsector, winkels, bedrijfsgebouwen en het restaureren van monumenten. Daarnaast voert het bedrijf ook onderhoudswerkzaamheden uit, kleine verbouwingen en heeft men een eigen servicecentrum. Om de duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers te bevorderen dient er een deskundig advies te worden opgesteld met een implementatieplan om eventuele nadelige gevolgen (op het gebied van veiligheid gezondheid en welzijn) voor onze bouwmedewerkers bij het uitvoeren van de risicovolle werkzaamheden te voorkomen dan wel beheersbaar te maken. Hierbij zal worden ingezoomd op het bouwproces van het bouwproces en welke werkzaamheden	19-12-2014	19-10-2015	€ 9.772	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF20171	DI	2014	Maas-Jacobs Bouwbedrijf B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Bewust veilig en gezond werken bij Maas-Jacobs	Doel van dit project is het bevorderen van duurzame arbeidszinnen van werknemers van Maas-Jacobs Bouwbedrijf. Met de inzet van een externe adviseur wordt getracht dit bewustwordingsproces te bewerkstelligen. Door het personeel extra bewust te maken van de gevaren en risico's in de bouw en waar nodig het werk anders (en beter) te organiseren, ontstaat gedragsverandering met als gevolg duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het management en de personeelsvertegenwoordiging (PVT, het orgaan welke vanuit het personeel beleidsmatige beslissingen toetst en accordeert en zorg draagt voor de onderlinge verbondenheid) willen in nauwe onderlinge samenwerking een gedragsverbeteringsprogramma opstellen en uitvoeren om het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van alle medewerkers te bevorderen. Er wordt gestart met 0-meting, bestaande uit een bijeenkomst met het projectteam van het bouwbedrijf (bestaande uit vertegenwoordigers van PVT en management), naar de huidige opzet van het beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid, met als focus het thema Veiligheid. De adviseur voert hiernaast diverse observaties uit op de locatie en voert research uit naar de huidige protocollen en de opvolging hiervan. In een serie workshops met het projectteam wordt gewerkt aan een projectplan voor de implementatie van het duurzame inzetbaarheidsbeleid, bestaande uit een serie van activiteiten, gericht op de realisatie van het	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201710	DI	2014	C.G. Holthausen B.V.	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Bedrijfsscan CG Holthausen BV	Holthausen is een gespecialiseerd gasflessenbedrijf en marktleider o.h.g.v. transport en overslag van gas. Sinds het jaar 2000 is het bedrijf enorm gegroeid (omzet is verdrievoudigd). De sterke groei heeft er een paar jaar geleden toe geleid dat het rendement en de arbeidsproductiviteit daalde omdat de omzet sneller groeide dan de organisatie. Om de nog immer aanwezige groeikansen verder te kunnen benutten en het rendement te verbeteren heeft er in 2011/2012 een verbeteringslag plaatsgevonden waarbij alle medewerkers betrokken waren. Dit heeft positieve gevolgen gehad. Holthausen wil echter nog een vervolgslag maken. Hiertoe gaat zij gebruik maken van een externe deskundige, die zijn trajecten toespit op het gedrag, de drive en de competenties van mensen, omdat deze uiteindelijk het succes van organisaties bepalen. De adviseur begint met het maken van een organisatiescan die inzicht geeft in de sterkte/zwakte en de cultuur van de organisatie, alsmede de verschillende managementrollen. In navolging hierop zal hij een rapportage opstellen en adviseren m.b.t. verbeteringen. De adviseur zal zich tevens gaan bezighouden met het in kaart brengen van de organisatie,	20-1-2015	20-11-2015	€ 6.500	€ 13.000	€ 6.500	€ 13.000		
2014EUSF201711	DI	2014	Progress Uitzendburo B.V.	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Progressie in professionaliteit 2.0	Progress Uitzendburo B.V. (thema: Progress) is met name gespecialiseerd in het uitzenden van Oost-Europese werknemers in diverse sectoren. Het bedrijf is afgelopen jaren sterk gegroeid, wat forse interne en externe problemen met zich mee heeft gebracht. Recent is een nieuwe directie aangesteld welke de onderneming verder zal sturen en professionaliseren. Progress wil uitgroeien tot DE klantgerichte uitzendpartner in de regio. Ook zijn er plannen om meerdere markten te benaderen en ook meer Nederlandse werknemers uit te zenden. Deze wijzigingen zorgen voor een hele cultuuromslag. Namelijk van reactief reageren naar pro-actief meedenken en communiceren met klanten. Daarnaast zal de interne organisatie verder geprofessionaliseerd worden. Progress wil hiertoe het werk zo vormgeven dat werkenden zich een leven lang veilig, gezond en productief kunnen inzetten. In samenwerking met de arbodienst gaat Progress aandacht besteden aan de vier factoren die de inzetbaarheid bepalen: gezondheid, werkomstandigheden, betrokkenheid en	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201712	DI	2014	HTW Installatietechniek B.V.	Winterswijk	NL	n.v.t.	Henk te Winkel - Winterswijk Stimuleren van inter	Door middel van het project Stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers bij Henk te Winkel (HTW) willen we bereiken dat de medewerkers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn binnen HTW. Het project duurzame inzetbaarheid bij HTW is om in kaart te brengen wat het werkvermogen (inzetbaarheid) is van de medewerkers en welke mogelijke acties (organisatie of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van duurzame inzetbaarheid die zullen worden ingezet zijn: gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en de arbeidsomstandigheden. Er zal een bedrijfsscan inclusief een HRM scan worden opgesteld waarin onder meer in kaart wordt gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige personeelsbeleid. Hier wordt gekeken naar het arbeidsbeleid en veiligheid, de knelpunten van het huidige bedrijfs- en werkcultuur, knelpunten huidige verzuimbeleid en de mogelijkheden/knelpunten huidige leercultuur. Er zal in kaart worden gebracht wat de strategische en operationele risico's en mogelijkheden zijn door middel van gesprekken, interviews, documenten, procedures en observaties.	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000					
2014EUSF201713	DI	2014	Lubrizol Advanced Materials Resin BV	Delfzijl	NL	n.v.t.	Leercultuur rond werk en duurzame inzetbaarheid	Wij zijn een internationaal bedrijf gespecialiseerd in productie van gechlorideerde pvc. Wij zijn actief met het thema duurzame inzetbaarheid en sturen bewust op gezondheid, ontwikkeling en motivatie van mensen en hebben hiervoor reeds een eerder traject gestart waarbij een vooronderzoek en advies gegeven is op basis waarvan beleid ontwikkeld is. Wij zijn voornemens dit traject te starten om onze visie te implementeren. Het is onze mening dat de sleutel tot succes in duurzame inzetbaarheid ligt op het vlak van de zelfredzaamheid en het lerende en zelfsturende vermogen van ons personeel. Wij willen dmv verandering van leercultuur een grote bijdrage gaan leveren aan het verbeteren van de leefstijl van ons personeel en het realiseren van gezondere medewerkers en een grotere toegevoegde waarde en hogere arbeidsefficiency. Wij hebben reeds eerder gebruik gemaakt van coach2 voor het winnen van advies en het richten van beleid in onze duurzame inzetbaarheid. Wij hebben coach2 nu gevraagd als deskundige bij de verdere uitwerking van het advies en implementatie traject. Centraal daarbij staat	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 14.800	€ 7.327	€ 14.654		
											€ 7.400					

2014EUSF201714	DI	2014			NL	n.v.t.		Doel van het project is het perfectioneren van duurzaam gezond en veilig werken door de technische en organisatorische maatregelen binnen de veiligheidscultuur van de organisatie te verbeteren. Het actualiseren en aanvullen van de bestaande Ri&E, het opstellen van een Plan van Aanpak, het uitwerken van concrete veiligheidsonderwerpen als fysieke belasting, schadelijk geluid, veilig werken met arbeidsmiddelen en veilig werken met oplosmiddelen, instructie voor nieuwkomers en bezoekers, dragen bij aan het verbeteren van uitrustingen en een werkomgeving die optimaal is aangepast aan het arbeidsproces en goed wordt onderhouden moet gaan bijdragen aan minder gezondheids- en veiligheidsrisico's. Het sturen op positief gedrag en daarmee opbouwen van vertrouwen op het gebied van duurzaam veilig en gezond werken, moet mede gaan bijdragen aan het continue proces voor productiviteit- en kwaliteitsverbetering. Management, preventiewedewerker, leidinggevende en overige werknemers binnen de organisatie worden betrokken bij de motivatie om door middel van vertrouwen gezamenlijk de veiligheidscultuur te verbeteren. Het actief meewerken aan de uitvoering van dit project moet voor ieder betrokkene een	6-1-2015	6-11-2015		€ 16.000			€ 0
2014EUSF201715	DI	2014	Mechanische Industrie Menzing BV	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Duurzaam Gezond en Veilig Werken	AZC-Accountants BV (hierna: AZC) is een accountantskantoor gevestigd in Deurne. AZC focus zich met name op de agrarische ondernemingen in de regio Zuidoost-Brabant en heeft naast de DGA een drietal medewerkers in dienst. Naar aanleiding van eerder onderzoek zijn diverse aandachtspunten aan het licht gekomen, welke AZC wil uitvoeren. Een bijdrage uit het Europees sociaal fonds zal het traject bespoedigen waardoor beoogde resultaten eerder kunnen worden gerealiseerd. De accountancybranche is op dit moment aan verandering onderhevig. De ervaren toegevoegde waarde van administratieve dienstverlening (samenstellen jaarrekeningen etc.) door klanten daalt en de accountant zal zich meer moeten gaan richten op (hoogwaardige) advisering. De automatisering in de accountancy zorgt ervoor dat steeds meer klanten zelf hun boekhouding zullen uitvoeren. Het vak van accountant wordt niet voor niets gezien als een van de meest onder druk staande beroepsprofielen. De veranderende markt heeft ertoe bijgedragen dat met name een manier van werken en nieuwe benadering van klanten benodigd is om te overleven in de markt. Een nieuwe manier van werken vergt een cultuuromslag. Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een gezonde werkcultuur.	21-1-2015	21-11-2015	€ 8.000	€ 20.000	€ 6.825	€ 13.650	
2014EUSF201716	DI	2014	AZC-Accountants	Deurne	NL	n.v.t.	Optimale klant-service	De accountancybranche is op dit moment aan verandering onderhevig. De ervaren toegevoegde waarde van administratieve dienstverlening (samenstellen jaarrekeningen etc.) door klanten daalt en de accountant zal zich meer moeten gaan richten op (hoogwaardige) advisering. De automatisering in de accountancy zorgt ervoor dat steeds meer klanten zelf hun boekhouding zullen uitvoeren. Het vak van accountant wordt niet voor niets gezien als een van de meest onder druk staande beroepsprofielen. De veranderende markt heeft ertoe bijgedragen dat met name een manier van werken en nieuwe benadering van klanten benodigd is om te overleven in de markt. Een nieuwe manier van werken vergt een cultuuromslag. Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een gezonde werkcultuur.	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201717	DI	2014	Huybrechts Relou BV	Son	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	HSF Logistics Nijmegen B.V. (HSF) heeft een mt, 6 personen. Maandelijks is er overig HSF heeft 17 afdelingshoofden. Er is geen structureel overleg met deze groep. We leren niet van elkaar. Binnen deze groep is verbetering in (onderlinge) communicatie noodzakelijk. Door het groeien van de onderneming in de afgelopen jaren zijn enerzijds meer eilanden ontstaan Het gemeenschappelijk belang wordt hierdoor soms uit het oog verloren. Veelal zien we bij de afdelingshoofden een heel sterk operationeel vermogen en veel vakinhoudelijke kennis, hetgeen ervoor zorgt dat HSF kan blijven groeien. Op het gebied van het managen van personeel, KPI's e.d. zijn er voor de meeste afdelingshoofden (Bok) gezien het historisch perspectief en de aandacht die hieraan in het verleden naar uitging verbeteringen te behalen. Sociale innovatie is noodzakelijk. Verder is het van belang dat er wordt gekeken naar de organisatie van het werk. Zit de juiste man op de juiste plek en voert hij de juiste werkzaamheden uit. Een flexibele werkcultuur is een voorwaarde in een turbulente en steeds veranderende omgeving. We beginnen met een organisatiecan. Sleutelfiguren worden geïnterviewd. Vragenlijsten worden uitgezet. Missie en visie van de onderneming wordt beoordeeld in het kader van de wensen en capaciteiten van de medewerkers.	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.175	€ 12.350	
2014EUSF201718	DI	2014	HSF Logistics Nijmegen B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	HSF naar een hoger level	Maas en Kleiberg Subsideadvies Rotterdam B.V. is een sterk groeiend adviesbureau. De groei biedt medewerkers de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen en door te groeien in hun functie of naar nieuwe functies die door de groei ontstaan. Het uitgangspunt is dat elke medewerker vanuit zijn persoonlijke ambitie en capaciteiten zich verder kan ontwikkelen. De organisatie daaromheen dient te worden vormgegeven op een manier dat de open en informele werksfeer behouden blijft, werkstress verminderd wordt en het optimaal ondersteunt om de gewenste productiviteit te realiseren. De groeiambities kunnen enkel waar gemaakt worden als de samenstelling en conditie van werknemers optimaal is. Via een scan waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken worden de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf in kaart gebracht waarbij nadrukkelijk gekeken wordt naar een gezonde leer- en werkcultuur. Stap 1 in februari 2015: Audit uitvoeren op alle locaties om de huidige situatie in kaart te brengen. Stap 2 in maart 2015: Opstellen actieplannen op basis van de audit. Stap 3 in april 2015 tot juni 2015: Ad hoc manier van werken en daarmee werkstress verminderen om duurzame inzetbaarheid personeel te verbeteren. Daarnaast een inventarisatie van de persoonlijke leefstijl.	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF201719	DI	2014	Maas en Kleiberg Subsideadvies Rotterdam B.V.	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid voor een optimale groei	Baanzekerheid is een relatief begrip geworden. Medewerkers vinden het lastig vinden om hiermee om te gaan. Langer doorwerken in een veranderende en onzekere omgeving is een uitdaging waar iedereen mee te maken heeft. Om medewerkers van GGz Breburg hier in te begeleiden zijn er verschillende interventies binnen de organisatie voorhanden. Het begint echter met bewustwording. Door deelname aan de speciale 'GGz Breburg Vitaliteitscan?', krijgen medewerkers inzicht in hoe zij ervoor staan op dit moment en waar hun ontwikkelingsmogelijkheden liggen. Het project 'GGz Breburg Vitaliteitscan?' betreft de implementatie van het vitaliteitsonderzoek binnen GGz Breburg. De afgelopen jaren is er op meerdere manieren geïnteresseerd in de vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers. Dit, o.a. door de inzet van Het Vitaliteitscentrum en het onderzoek 'Vitaliteit binnen GGz Breburg', waarbij destijds is ingestoken op het vergroten van de bekendheid van de huidige interventies en de presentatie daarvan op A&A&N platform. De uitdaging van dit project is om het bewustzijn van de eigen inzetbaarheid onder medewerkers te vergroten en de instrumenten uit het	21-1-2015	21-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
2014EUSF20172	DI	2014	GGz Breburg	Tilburg	NL	n.v.t.	GGz Breburg Vitaliteitscan	In de huidige organisatie van de productielijnen staan er zo'n 10 mensen aan de lijn. Deze mensen zijn allemaal laaggeschoold en hebben een 'topgeknipte' simpele taak. Alle beslissingen / coördinatie komen bij elkaar in 1 persoon. Dit is de operator. Deze loopt in zijn eentje van probleem naar probleem. Een zeer onrustige situatie en de Overall Equipment Efficiency (OEE) is relatief laag. De mensen hebben ook zeer beperkte ontwikkelingsmogelijkheden. In dit project willen we de verantwoordelijkheden meer naar de medewerkers brengen en ze daarmee ook meer 'invloeding' geven in hun eigen werk. Hiermee kan de operator worden ontlast en kunnen we de medewerkers leuker werk geven. Dit willen we gaan doen door onder deskundige begeleiding de principes van Lean Management / OEE te gaan delen met de medewerkers en ze vervolgens ook de ruimte te geven om deze toe te passen. Lukt dit dan is het de bedoeling dit over de hele afdeling uit te rollen en zo mensen meer te ontwikkelen. De medewerkers moeten allemaal 'verbeteraars' worden. Een ontwikkeling van	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	
			Vezet B.V.	Warmenhuizen	NL	n.v.t.	Supertramp				€ 10.000				

2014EUSF201720	DI	2014		NL	n.v.t.	Het adviesproject zal starten met een bedrijfsanalyse/scan, waarbij gekeken wordt naar de uitgangspunten van de arbeidsorganisatie Auto Lease Groningen BV (ALG) ÆDn haar medewerkers. Hoe is de arbeidsorganisatie (nu) georganiseerd en wat zou er (eventueel) aan de vormgeving van de organisatie moeten veranderen om haar doelstellingen (groei van omzet en marktaandeel) te bereiken. Daarbij wordt er gekeken naar de situatie van individuele werknemers; waar staan zij nu, waar willen zij naar toe in de toekomst, hoe kunnen we dit toekomstbeeld koppelen aan de doelen van de arbeidsorganisatie en wat is er vervolgens nodig om dit mogelijk te maken, zowel vanuit de organisatie bekeken als voor de individuele medewerker zelf. Voorts zal (gedragen door zowel directe als medewerkers) het adviesproject gericht zijn op het bevorderen van de leercultuur voor werknemers; wat zijn de ontwikkelingswensen van en leerkansen voor (individuele) werknemers en hoe kan de organisatie zo worden ingericht dat de aanwezige wensen en kansen benut kunnen worden. Ook zal gekeken moeten worden hoe het leren	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 7.040	€ 14.081					
2014EUSF201722	DI	2014	Autolease Groningen bv	Groningen	NL	n.v.t.	Goed onderweg met duurzame inzetbaarheid	Scholte Verhuis Groep Eurorovers (SVG) heeft 22 medewerkers en 3 oproepkrachten. De medewerkers worden ingezet op hun eigen specialisme. SVG bedient de lokale ÆDn de internationale markt. Van om de hoek naar de andere kant van de wereld. Eurorovers hebben overal hun contacten. SVG verhuist alles of assisteert alleen. De ontwikkelingen in de Verhuissector zijn zodanig, dat niet op de oude voet kan worden doorgegaan. Enerzijds worden de kosten steeds hoger, anderzijds staat de omzet onder druk door de voortdurende economische recessie. Zowel particulieren als bedrijven hebben minder geld over voor een professionele verhuurorganisatie, waardoor tarieven en kwaliteit dienstverlening in aantal en omvang zullen afnemen. SVG verwacht dat de omzet de komende jaren verder zal dalen. Het doorgaande verlies aan omzet komt ook door Het Nieuwe Werken door afname kantoor(meubelen)bezetting. SVG zal zich niet alleen moeten aanpassen aan de markt door het aanbod van diensten te vergroten, maar ook de arbeidsorganisatie moet worden aangepast. SVG zal haar diensten uitbreiden met allerhande klusdiensten rond de verhuizing (demonteren/monteren/installeren), maar gaat ook inoeders	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 6.062	€ 12.125			
2014EUSF201723	DI	2014	Scholte Verhuis Groep	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit	Het beoogde resultaat van het project Duurzaam Meedoen is het realiseren van een flexibele werkcultuur, waarin alle betrokken medewerkers op een passende manier hun bijdrage aan het succes van de organisatie leveren, zonder dat daarmee waarden als flexibiliteit, open communicatie, vitaliteit, leiderschap en eigenaarschap geweld wordt aangedaan. De nulmeting geeft in dit verband het vereiste beeld van de huidige situatie. Belangrijk, aangezien Duurzaam Meedoen mede o.b.v. deze informatie invulling gegeven wordt en omdat Auping de (cultuur)verandering wil kunnen monitoren. Daarnaast draagt deze nulmeting in belangrijke mate bij aan ÆDn van de beoogde resultaten, nl. de betrokkenheid en het eigenaarschap van medewerkers. De uitkomsten van de nulmeting vormen input voor een driedal prioritaire (sub)thema's, waarmee Auping aan de slag gaat om het uiteindelijke doel, nl. flexibilisering van haar organisatie, te realiseren. Dergelijke (sub)thema's kunnen zijn flexibiliteit (multi-inzetbaarheid, job rotation), continuïteit	12-12-2014	12-10-2015	€ 12.000					
2014EUSF201724	DI	2014	Koninklijke Auping bv	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzaam Meedoen	Greijn Form Technics is een specialist in vacuümvormen dwt het maken van klantspecifieke producten door het thermisch en mechanisch bewerken van kunststof. Andere bewerkingen die in dit proces gebruikt worden zijn zagen, frezen, draperen, buigen, zetten, verlijmen ? tot en met complete assemblage van het eindproduct. Door de hogere eisen van klanten is er steeds meer vraag naar snellere, kortere levertijden. Er wordt gewerkt met vaak grote kunststofplaten als grondstof voor de productie. Dit is fysiek zwaar werk en er wordt steeds meer gewerkt met gereedschappen en hulpmiddelen om, vooral oudere, werknemers hierbij te ondersteunen en te als werkgever te behouden. Kortere doorlooptijden vereisen ook een aanpassing van procesinrichting en planning die gedragen wordt door alle medewerkers. In het kader van flexibiliteit bij het uitvoeren van het werk is brede inzetbaarheid een cruciale factor. Op dit moment worden orders op volgorde van binnenkomst behandeld en vrijgegeven aan productie maar dit schept teveel verwarring en onduidelijkheid. Op dit moment beschikt de organisatie niet over de middelen om een beroep	4-12-2014	4-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.000			
2014EUSF201725	DI	2014	Greijn Form Technics BV	Reuver	NL	n.v.t.	Samen Resultaat	Tolsma-Grinich is de specialist in intelligente bewaarstechniek en staat bekend om het automatiseren en optimaliseren van de verwerking van agrarische producten. Die komt tot uiting in klant specifieke installaties en turnkey projecten voor het inschuren, verwerken en verpakken. De directe aanleiding om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid van huidige en toekomstige medewerkers, is meerdeedij namelijk het feit dat het bedrijf sterk groeiende is, de wens van het optimaal benutten van competenties en het creëren van een cultuur waarbij het nemen van eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid op afdelingsniveau aan de orde van de dag is. Daarnaast heeft de markt te maken met sterke seizoensinvloeden wat vraagt om een interne flexibiliseringslag. Als laatste is de arbeidsmarkt voor technisch goede mensen een toekomstige zorg om nu vast op in te spelen. Om de weg te bepalen is inzicht in waar je nu staat noodzakelijk. Om een goed vertrekpunt te hebben is besloten om een organisatiecan uit te voeren. De scan betreft een soort van 0-meting om de thema's flexibiliteit,	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201727	DI	2014	Tolsma Techniek Emmeloord B.V.	Emmeloord	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Tolsma-Grinich	Snijtech vormt de logistieke schakel tussen engineering en samenstelling van uiteenlopende constructies voor de machine- en apparatenmarkt en de jacht- en scheepsbouwbranche. Snijtech levert een belangrijke bijdrage aan kostenbesparend en hoogwaardig bouwen en construeren. Snijtech wil blijven investeren en innoveren om aan de toenemende wereldwijde vraag naar gereed voor montage concepten te voldoen. In goede samenspraak met alle ketenpartners streeft Snijtech naar een marktbepalende rol als leverancier van logistieke bouwoplossingen en geprefabriceerde componenten en bouwpakketten. Een thema dat bij Snijtech hoog in het vaandel staat, is het verhogen van de productiviteit en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door inzicht in trends en uitkomsten van analyses te leren gebruiken in de aansturing van de organisatie, kan men verbeteringen doorvoeren op de juiste onderwerpen. Het loont voor Snijtech en medewerkers om duurzame inzetbaarheid de juiste aandacht te geven en dat op een goede manier meetbaar te maken. Om dit te gaan realiseren onderneemt ADV de volgende stappen: 1. Het maken van een bedrijfsplan 2. Het aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van	4-12-2014	4-10-2015	€ 19.950	€ 9.974	€ 20.330			
2014EUSF201728	DI	2014	Snijtech	Joure	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Snijtech	CITAVERDE College is een onderwijsorganisatie met 400 medewerkers in dienst. Duurzame en effectieve inzetbaarheid is in het vakgebied van CITAVERDE steeds belangrijker. De veranderende leerling en de veranderende ouder is van groot belang in de inrichting en uitvoering van het onderwijsproces en speelt een rol in het welzijn en de toewijding van zowel de leerkracht als de leerling. Ook van onderwijs ondersteunend personeel wordt steeds meer verwacht. Het is dus van groot belang dat de medewerkers plezier in het werk blijven houden en vitaal in hun werk blijven tot aan het einde van hun dienstbetrekking met CITAVERDE College. CITAVERDE College speelt hierop middels scholing- en coachingprojecten in met het doel het werkvermogen, de vitaliteit en het welzijn te verhogen, ook als preventief kader tav uitval door ziekte. CITAVERDE College wil daarom graag de WerkVermogensMonitor (WVM) aan bieden aan de medewerkers. Hiertoe is Citaverde in contact getreden met PreventNed. Deze heeft of haar beurt een passend aanbod gedaan om het project uit te kunnen voeren. Voor uitvoering van de WVM heeft PreventNed onderstaande fases gedefinieerd. Fase 1: Vragenlijstonderzoek en rapportage. Fase 2: Aanvullend onderzoek. Fase 3: Dashboarding	7-1-2015	7-1-2016	€ 20.000	€ 9.974	€ 0			
			CITAVERDE College	Roermond	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid CITAVERDE			€ 10.000						

2014EUSF201729	DI	2014			NL	n.v.t.		In een situatie waarbij de werknemerspopulatie krimpt en vergrijsd en de eisen die gesteld worden steeds sneller veranderen en toenemen, wordt er veel gevraagd van werknemers. Er vinden reorganisaties plaats en fusies en door de taakstelling moet met minder mensen het werk worden verzet. Men moet up-to-date blijven en flexibel en veerkrachtig zijn om mee te bewegen met de veranderende eisen. Door het verschuiven van de pensioenleeftijd, moet dit gedurende een langere periode. Door deze ontwikkelingen neemt het belang van gezondheid en vitaliteit toe. Alleen medewerkers die gezond, vitaal en betrokken zijn kunnen op het gewenste niveau productief, kwalitatief en duurzaam inzetbaar zijn. Het Ministerie van EZ is zich bewust van het belang van vitale en inzetbare medewerkers. Niet alleen om de gewenste kwaliteit te kunnen (blijven) leveren maar ook om de kosten van verminderde inzetbaarheid en uitval, beheersbaar te houden. Vanuit het Gezond en Veilig Werken beleid zijn verschillende initiatieven in gang gezet, waaronder het uitvoeren van de VitaliteitscanDIT onderzoek, dat per organisatieonderdeel wordt uitgevoerd, bestaat uit een medisch en vragenlijstonderzoek dat aan alle medewerkers van het Ministerie	14-1-2015	14-11-2015	€ 13.400	€ 6.700	€ 13.400				
2014EUSF20173	DI	2014	Ministerie van Economische Zaken	's-Gravenhage	NL	n.v.t.	Verdiepende analyse Vitaliteitscan Ministerie EZ	Janssen de Jong bouw opereert sinds jaar en dag als pro-actief bouwbedrijf. Uitdaging in de bouw is om de juiste mensen op de juiste plek te hebben om daarmee uitval te minimaliseren en ook om ervoor te zorgen dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken op een oudere leeftijd. Kernprobleem m.b.t. duurzame inzetbaarheid: - focus management en medewerkers is gericht op de korte termijn - er is onvoldoende bewustzijn en/of kennis van de problematiek? De problematiek die wordt ervaren wordt geïndividualiseerd, wat de effectiviteit van zowel management als medewerkers vermindert - onvoldoende ervaren van urgentie - onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Voor dit project wordt er gericht op de volgende gebieden interne mobiliteit, leercultuur en voorafgaand een scan van de organisatie, waarbij ook persoonlijkheids van de medewerkers in kaart worden gebracht, om daarmee het leerproces te kunnen versnellen. In het bijzonder wordt ook ingezet op: #	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.725				
2014EUSF201730	DI	2014	Janssen de Jong Bouw Hengelo BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Janssen de Jong bouw - een duurzame organisatie	gl maakt onderdeel uit van de organisatie DNV GL. DNV GL vindt het belangrijk haar medewerkers te stimuleren op het gebied van vitaliteit. gl Arbo verzorgt daarom o.a. 4-jaarlijks preventief medisch onderzoek met de mogelijkheid voor medewerkers om na afloop een gesprek aan te gaan met een algemene vitaliteitscoach. De huidige betrokkenen hebben opgemerkt dat er vraag is naar extra ondersteuning, specifiek op het gebied van voeding, beweging, en balans werk-privé. Op dit moment heeft de bedrijfsarts onvoldoende interne mogelijkheden om een deel van de medewerkers direct te helpen of door te verwijzen. Deze uitdagingen nemen toe naarmate het personeelsbestand verder vergrijsd en de werkdagen worden vervaagd. Een deel van de medewerkers heeft sinds kort te maken met 24-uurs diensten en dit heeft impact op de balans werk-privé en het huidige voedings- en bewegingspatroon. Met het aanstaande PMO in gedachten wil DNV-GL daarom een programma opstellen waarbij specifieke 1-op-1 coaching op passende thema's kan worden ingezet. Dit komt tot uiting in 'Healthy DNV GL'. Binnen dit specifieke traject betreft het een groep van circa 20730 medewerkers. Hiervoor is externe expertise gevraagd. Tevens worden er een aantal groepsworkshops op het gebied van voeding, beweging en biotime aangeboden. Deze zijn toegankelijk voor alle medewerkers. Daarnaast is een alomvattende informatiebron voor alle medewerkers gewenst, bij voorkeur digitaal zodat aanbod en support altijd en overal toegankelijk is. Alle medewerkers van de organisatie krijgen via een	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 8.825	€ 17.650			
2014EUSF201732	DI	2014	N.V. gl	Arnhem	NL	n.v.t.	Healthy DNV GL plus	Rendiz Zorg B.V. richt zich met name op alle activiteiten die zich richten op het zorg gedeelte. Daarnaast bieden ze activiteiten van zeer diverse aard voor mensen met ADHD zonder een beperking. Duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers bij het bedrijf staat zeer hoog in het vaandel. Rendiz Zorg B.V. heeft 2 vaste medewerkers in dienst. Voor deze medewerkers wil Rendiz Zorg graag een traject opzetten om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het leren en ontwikkelen van personeel moet namelijk een doorlopend proces zijn. Daarmee is het van belang dat het eigen initiatief van de medewerkers niet ontwikkeling van de eigen loopbaan primair aanwezig moet zijn. Er moet een cultuuromslag worden gerealiseerd gericht op gezond, vitaal en productief werken van indiensttreding tot aan pensionering. De leercultuur moet veranderd worden in het personeelsbeleid. Investeren in persoonlijke ontwikkeling is daarom noodzakelijk. Dit is de basis om trajecten, zoals deze vorm te geven. Hiertoe worden twee externe adviseurs ingeschakeld om te ondersteunen bij het uitvoeren van de trajecten. Dit project richt zich op een drietal aantal thema's van de subsidieregeling. Hieronder een korte uitwerking van de aandachtspunten: - Ontwikkeling en perspectief (investeren alle medewerkers in ontwikkeling, focus lediggevenden op ontwikkeling? biedt organisatie loopbaanperspectief trajecten?); - Intentie om langer door te werken; - Gezond en veilig werken bevorderen; - Competentie- vitaliteit, verzuimmanagement; - Communicatietraining (assertiviteit, luisteren, conflictantering, feedback geven en ontvangen); - Stresshantering; - Verantwoordelijkheid nemen en geven bij zowel leiding als medewerker; - Feedback geven en nemen: SAMEN in plaats van alleen / eilandengedrag /	20-12-2014	20-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201733	DI	2014	Rendiz Zorg B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Rendiz Zorg	Broeze Nijverdal B.V. houdt zich met name bezig met het projectmatig uitvoeren, leveren en monitoren van staalconstructies binnen de productgroepen bouw, industrie, infra, slachtrichtingen, scholen en componenten voor thermodynamische processen. Broeze wil duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers vergroten door hen meer bewust te maken van de risico's die er bij het werk komen kijken. Als medewerkers weten met welke risico's ze te maken hebben, wordt het makkelijker om gevaarlijke situaties en zelfs ongevallen te voorkomen. Het uiteindelijke doel is dat medewerkers zelf risico's gaan signaleren en melden, zodat er een geschikte verbeteractie kan worden ingezet. Dit zal als resultaat hebben dat er meer verbeteracties ten aanzien van veiligheid worden ingezet, waardoor de veiligheid op de werkvloer wordt verhoogd. Uiteindelijk zal hiermee het ziekteverzuim dalen. Dit komt de duurzame inzetbaarheid v/d medewerker ten goede. VaiQ Training & Advies zal onderstaande stappen uitvoeren: 1. Het inventariseren van de huidige mate van veiligheidsbewustzijn bij de medewerkers. Dit zal worden gedaan door middel van werkplekinspecties, audits en interviews. (Nulmeting) 2. Het analyseren van de geconstateerde risico's / gevaarlijke situaties en het opstellen van een plan van aanpak 3. Het uitrollen van het plan van aanpak op de werkvloer.	24-1-2015	24-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 6.234	€ 12.448			
2014EUSF201734	DI	2014	Broeze Nijverdal BV	Nijverdal	NL	n.v.t.	Veiligheidsbewustzijn	ETB Kuyenhoven is een elektrotechnisch bedrijf die dit jaar 50 jaar bestaat. Het bedrijf heeft 20 medewerkers waarvan er vele al een lang dienstverband hebben. Het is een trots bedrijf met een gezonde arbeidsethos. Het niet bestaat niet om wij maken alles waar een stekker aan zit. Reerijde van deze situatie is dat het personeelsbestand relatief oud is. Daarbij komt dat het aantal jongeren dat voor de techniek kiest beperkt is. Zuing zijn op de huidige groep is dan ook van belang voor het voortbestaan van ETB Kuyenhoven. Het project duurzame inzetbaarheid elektromonteurs is een integraal plan om ervoor te zorgen dat de huidige medewerkers optimaal en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Derhalve kent het projectplan zowel een fysieke, mentale als organisatorische component. Het project richt zich in eerste instantie op de analyse van de huidige situatie om ervoor te zorgen dat de juiste keuzes worden gemaakt. Op basis van de analyses worden plannen gemaakt om het werk fysiek lichter te maken, kennis eenvoudiger gedeeld en de maatregelen organisatorisch verankerd.	12-3-2015	12-1-2016	€ 15.000	€ 7.356	€ 14.712				
2014EUSF201734	DI	2014	Kuyenhoven Elektrotechniek	's-Gravenzande	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid elektromonteurs				€ 7.500						

2014EUSF201735	DI	2014			NL	n.v.t.		De Gooise Scholen Federatie (hierna GSF) verzorgt alle typen voortgezet onderwijs in acht locaties: De Fontein, Gooise Lyceum, Scholengemeenschap Huizermaat, A. Roland Holst College, College De Brink, Gooise Praktijkschool, Vechtstede College en Casparus College. Deskundigheidsontwikkeling en professionalisering van medewerkers staan bij de GSF hoog in het vaandel. Hiervoor heeft GSF haar eigen academie ingericht: GSF Academie. De GSF Academie organiseert trainingen voor en door GSF collega's. Praktische en uitdagende trainingen waarbij aangeleerde kennis en vaardigheden direct kunnen worden toegepast in de onderwijspraktijk. Doel is om leermeesterschap te vormen waarbij medewerkers iets halen, brengen en delen rondom allerlei thema's. Het principe van werken binnen een professionele cultuur leidend. Ruimte voor de medewerker is een leidend thema. Aan de ene kant is er ruimte voor individuele professionele ontwikkeling. Aan de andere kant wordt samenwerking op het gebied van onderwijsontwikkeling van de medewerker verwacht. Middels onderlinge uitdaging moet de kwaliteit van het onderwijs steeds verder verhoogd worden. Daarnaast is het van belang dat het geboden onderwijs modern en toekomstgericht is om de leerlingen een zo goed	7-1-2015	7-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201736	DI	2014	Stichting Gooise Scholen Federatie	Bussum	NL	n.v.t.	Verlagen arbeidsrisico's en verhogen duurzame inzet	De uitvoering van het project bestaat uit drie fases. De eerste fase is de onderzoekfase, waarin de basis wordt gelegd voor het verdere traject. In deze fase wordt samen met medewerkers onderzocht wat verstaan wordt onder 'leren?' en 'lerend werken?' en hoe dit in de praktijk vorm gegeven kan worden. Wat zijn de randvoorwaarden die daarbij belangrijk zijn? Wat betekenen de veranderingen voor medewerkers en wat kunnen zij doen om grip krijgen op hun veranderende rol? Maar ook: hoe kan het management de leercultuur faciliteren en wat heeft zij daarbij zelf nodig? Het onderzoek wordt uitgevoerd middels focusgroepen. Een focusgroep biedt medewerkers de mogelijkheid om meningen en overwegingen te delen en toe te lichten en hierover met elkaar in discussie te gaan. Alle medewerkers worden uitgenodigd om deel te nemen aan één van de twee focusgroepen. Met de resultaten uit fase 1 gaan de medewerkers aan de slag in een gezamenlijk leertraject, waarbij zij begeleid worden door een adviseur. Dit leertraject vormt fase 2 van het project en heeft als doel samen te leren door samen te werken. Samen met het managementteam worden een aantal projecten of thema's benoemd waar medewerkers in groepsverband aan gaan	20-1-2015	20-11-2015	€ 8.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF201737	DI	2014	Heuvellandbibliotheken	Valkenburg aan de G	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur bibliotheek Heuvelland	projecten of thema's benoemd waar medewerkers in groepsverband aan gaan Cryotek Management en Beheer, Tekona en Cronovom Projects International zijn drie gelieerde entiteiten die nagenoeg volledig zelfstandig werken. Tussen de organisaties, die in het zelfde gebouw gehuisvest zijn, is er geen sprake van een goede samenwerking cq verstandhouding. Er is duidelijk een conflict of interest bij de organisaties. Dat is ook zeer duidelijk merkbaar in de sfeer en werkwijze. Er heerst onzekerheid en onduidelijkheid. Er zijn geen duidelijke richtlijnen en weinig of geen structuur. Er is geen dialoog met verkoop en geen duidelijke projectstructuur. Er zullen dus duidelijk flow schema's en werk instructies moeten komen en er veel meer in team verband gewerkt moet worden. Het project moet er een projectteam worden aangesteld door de project manager met een frequente voortgangsmeting. De selectie wordt gemaakt op basis van de individuele competenties van de projectmanagers en de engineers. Door de medewerkers te betrekken bij het gezamenlijke doel van de organisaties, waarbij de kanalen voor verkoop, ontwikkeling en management bij elkaar gebracht worden, moet het proces optimaliseren. Door dit project	20-1-2015	20-11-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 0		
2014EUSF201738	DI	2014	Cryotek Management en Beheer BV	Alphen aan den Rijn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	PWN wil een aantrekkelijk werkgever blijven door een personeelsbeleid dat als doel heeft om medewerkers binnen duurzaam te laten zijn. Dit vergt een kwaliteitslag van arbeidsrichting en omgeving gericht op het verhogen van motivatie en duurzame inzetbaarheid. PWN heeft een ontwikkeling doorgemaakt naar een flexibele stijl van werken met mogelijkheden om een goede balans te vinden in werk en privé en om in verbinding te blijven met team en bedrijfsdoelstellingen. Ge koppeld aan deze flexibele stijl van werken zal het leiderschap en cultuur van PWN aangepast moeten worden. Daarnaast wordt op een andere wijze gemonteerd welke activiteiten en interventies bijdragen aan verhoging van medewerkers motivatie. Het advies opstellen met implementatieplan en begeleiden van dit plan bestaat uit drie elementen: 1. Ontwerpen en uitvoeren van een digitaal Leer- en Ontwikkelplan waarbij op basis van selfservice een eigen ontwikkel pad wordt gekozen. 2. Ontwerpen en uitvoeren van een e-Learningmodule van het kunnen verbinden met de stijl van werken.	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.410	€ 18.820		
2014EUSF20174	DI	2014	PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland	Veserbroek	NL	n.v.t.	PWNext Samen Duurzaam	Animal Lovers BV is een ambachtelijke bakker van premium gebakken snacks voor honden, paarden en knaagdieren. Zij viert dit jaar haar 25 jarige bestaan en nog elk jaar worden nieuwe snacks geïntroduceerd. Animal Lovers (hierna afgekort tot A.L.) groeit ook dit jaar weer met dubbele cijfers. Dit is o.a. te danken aan een groot aantal nieuwe nationale en internationale klanten. Om zo goed mogelijk aan de wensen en eisen van de klanten tegemoet te komen is er flink geïnvesteed in verschillende nieuwe inpakmachines. Op dit moment exporteert A. L. naar ruim 45 landen en verwacht met de komst van de nieuwe inpakmachines meer te gaan samenwerken met retailers. De productie bij A.L. bestaat uit een deegmakerij/bakkerij en een inpakafdeling waar in ploegen door ca. 15 productiemedewerkers in drie ploegen wordt gewerkt. Zowel het volume als het assortiment groeit sterk. Doordat de flexibiliteit in de fabriek onvoldoende meegroeit, is er op dit moment geen ruimte voor nieuwe klanten en moet steeds vaker besteld worden. Binnen A.L. wordt aan de ene kant hard nagedacht over uitbreiding van de productie, maar aan de andere kant realiseren zij zich ook dat er nooit goed is gekeken naar de mogelijkheden van de medewerkers en de bestaande fabriek.	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.600		
2014EUSF201740	DI	2014	Animal Lovers B.V.	Coevorden	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid medewerkers bij Animal Love	DHL Parcel Netherlands BV (hierna: DHL Parcel) is onderdeel van het moederconcern Deutsche Post DHL (DPDHL). De organisatie zet zich in voor pakkeervervoer in de meest brede zin. DHL Parcel heeft een toonaangevende positie verworven als vervoerder voor bekende online-winkels. Punten waarop DHL Parcel zich onderscheidt zijn levering via servicepunten, levering in venstertijden van 2-4 uur, slimme vormen van retourlogistiek en het bieden van transparantie middels notificatie en track & trace. DHL wil een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen graag willen komen werken, voor langere tijd en met elke dag de best mogelijke inzet. DHL zal om deze visie waar te kunnen maken voortdurend streven naar het toepassen en waar mogelijk uitbouwen van een goed en verantwoord personeelsbeleid. Met name het gezondheidsbeleid is het laatste jaar een veel besproken onderwerp. Het ziekteverzuim bij DHL is in vergelijking met de branche hoog, waardoor de fysieke inzetbaarheid en de productiviteit lager is. Het personeelsbestand kenmerkt zich door een gevoel van lifetime employment, lange dienstverbanden, een laag opleidingsniveau en een gemiddelde leeftijd van 47 jaar. De werkzaamheden binnen DHL Parcel zijn onder te verdelen in twee pijlers: ? vervoerstaken, waarbij een hoge mate van fysieke inzet is vereist door veel	21-1-2015	21-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.800			
2014EUSF201742	DI	2014	DHL Parcel	Utrecht	NL	n.v.t.	Fit for the Job	Het project 'Interne verhoging arbeidsproductiviteit' richt zich op de werknemers die werkzaam zijn binnen Compliment in Zeeland. Compliment is een tuinbouwbedrijf dat sinds 2002 is gevestigd in Zeeland. Inmiddels telt het ruim 70 werknemers uit Nederland, Bulgarije en Polen. Producten zoals broccoli, radicchio, bleekselderij, chinese kool en ijsbergsla worden met passie geproduceerd voor onze afnemers uit binnen- en buitenland. Compliment heeft de afgelopen jaren geconstateerd dat de arbeidsproductiviteit van haar werknemers laag is, hiervoor wil Compliment een medewerkerstevredenheidsonderzoek houden. Daarnaast vindt Compliment het belangrijk dat er naar de interne ontwikkelingsmogelijkheden van zowel Nederlandse als buitenlandse werknemers gekeken wordt, zodat werknemers uit zowel binnen- als buitenland gelijkwaardig en duurzaam ingezet kunnen worden. Werknemers geven aan dat er intern veel onduidelijkheid is en ze niet goed weten wat er van hen verwacht wordt. Ook is het van belang dat gekeken wordt naar een flexibele cultuur, met het oog op het beter kunnen	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 19.890		23-3-2015	Ingetrokken na verlies	
			Compliment BV	Zeeland			Interne verhoging arbeidsproductiviteit			€ 9.944						

2014EUSF201743	DI	2014			NL	n.v.t.		Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen zijn maatregelen mogelijk - en ook noodzakelijk - op tal van terreinen. Het gaat vooral om integraal personeelsbeleid, dat onderdeel is van het bedrijfsbeleid. Inzetbaarheid wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van medewerkers, het gaat om competenties, betrokkenheid, tevredenheid en vitaliteit. Op deze gebieden willen we een bedrijfsplan doen binnen Bucon, zodat we in kaart kunnen brengen hoe het bedrijf er nu voor staat en waar de kansen liggen. Vanuit daar zullen we ons verder gaan verdiepen in deze 4 verschillende gebieden. Competenties Het is belangrijk om aandacht te schenken aan opleiding, ontwikkeling en verantwoordelijkheidsverdeling. Want opleiden en ontwikkelen is niet alleen een zaak van de werkgever, maar ook van de medewerker. We geven aan hoe dat kan, ook in een klein bedrijf. Betrokkenheid Betrokkenheid en motivatie is belangrijk voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Ook de manier waarop het werk is georganiseerd en de arbeidsverhoudingen in het bedrijf spelen een grote rol. Andere Boodschappen we introduceren liggen in de sfeer van informatie en communicatie, meten van betrokkenheid, terwijl ook de manier van belonen van invloed is op motivatie en betrokkenheid.	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000							
2014EUSF201744	DI	2014	Bucon Borne	Borne	NL	n.v.t.	Invoeren integraal duurzaam inzetbaarheidbeleid	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsplan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsplan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hiervoor wordt opgesteld zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000						
2014EUSF201745	DI	2014	Menglers Lexus Sittard BV	Sittard	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Het middenkader van Manfield is de laatste jaren onvoldoende geëquipeerd geweest om mee te groeien met de vernieuwingen die nodig zijn om een vaste waarde in de retail te blijven. Om die doeltellingen te bereiken is nadrukkelijk een interventie nodig om medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en te houden binnen de veranderende omgeving en organisatie. Duurzame inzetbaarheid betekent in dit geval dan ook het eigen maken van het werk en het behouden van plezier in leren en werken. Randvoorwaarden kunnen we dit proces in gezamenlijkheid realiseren door het bevorderen van een leercultuur waarbij alle medewerkers worden uitgedaagd niet alleen gebruik te maken van maar juist ook een proactieve bijdrage te leveren: meer inzicht te krijgen in de organisatie, de kans anderen te leren kennen, het gevoel erbij te horen, iets waar je trots op kan zijn, leren omgaan met situaties die minder gestructureerd zijn, meer kennis van besturen en coaching leiderschap, beter organiseren, time management en planning en last but not least een groter	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000						
2014EUSF201746	DI	2014	Manfield B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid en mobiliteit vestigingsman	Aanleiding voor ons project is ons stijgende verzuimpercentage, dat ver boven het gemiddelde ligt. De klachten zijn veelal gerelateerd aan werkstress en fysieke belasting. Er zijn interventies nodig om uitval te verminderen, en onze medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Hiermee willen we een flinke stap maken in het streven naar duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Het project bestaat uit meerdere fases. Fase 1: Scan A. Onderzoek naar de aandachtspunten op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting, veiligheid en medewerkerstevredenheid en het betrekken van medewerkers bij dit project. Dit onderzoek dient als input voor alle verdere interventies. B. Strategische sessies met het MT om te komen tot een gefundeerd Arbeids- en veiligheidsbeleid en om commitment te borgen. Fase 2: Bevorderen gezond en veilig werken. Spoorpunten: (A)Bevorderen arbeidsveiligheid, (B)verlichting fysieke belasting, (C)preventie van werkstress A. Workshops. Centraal thema in alle workshops is het bevorderen van arbeidsveiligheid, veiligheidscultuur en veiligheidsgedrag. Hiermee wordt een platform gecreëerd om in gesprek te komen met medewerkers over thema's die onder hen spelen en betrokkenheid te creëren, consensus te	12-3-2015	12-1-2016	€ 20.000	€ 7.910	€ 15.820					
2014EUSF201747	DI	2014	Harding Safety Netherlands B.V.	Houten	NL	n.v.t.	One Harding - One team - Our Future	Een organisatie heeft zijn eigen kenmerken welke de organisatie uniek maken. In 2012 is er een nieuwe missie en visie opgesteld. Missie: Het aanbieden van arbeidsflexibiliteit waarbij continuïteit en plezier voor onze werknemers en relaties maximaal wordt nagestreefd. Alder daarbij de bedrijfszekerheid van de onderneming nimmer in gevaar komt. Visie: Wij zijn een organisatie met focus! Vanuit een oplossingsgerichte werkwijze en met oog voor de dynamiek van de markt nemen wij de verantwoordelijkheid voor het behalen van het beste resultaat.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 19.980	€ 9.990	€ 35.000				
2014EUSF201748	DI	2014	Aditech B.V.	Gorinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Om dit te bereiken willen wij graag een "open" cultuur creëren waarbij Bribus bv produceert en levert hoogwaardige inbouw- en projectkeukens. Met een uitstekende prijs/kwaliteit verhouding, ruime keuze en eigenzinnige keukentwerpen. Daarom kiezen professionele partijen steeds vaker voor een Bribus keuken in renovatieprojecten, nieuwbouw en recreatieparken. Bribus bv ziet zich de komende jaren gesteld voor de volgende uitdagingen: A. A Klanten stellen steeds hogere eisen in dienstverlening en kwaliteit A. A Het aantal varianten zal toenemen A. A Steeds sneller leveren A. A Hogere kwaliteitsniveaus A. A Lagere kosten   Bribus bv heeft met succes in 2012 een project uitgevoerd in het kader van de regeling ESF 2007-2013 actie E: Sociale innovatie De resultaten van dit project waren veelbelovend. Zo zijn er grote doorbraken gerealiseerd binnen verschillende groepen in de assemblage. Met name op het gebied van doorlooptijd en werkomstandigheden is er duidelijk vooruitgang geboekt. Echter gebleken is dat deze nieuwe methodes en processen ook een andere werkwijze vergen. Waar in de oude situatie wachttijden en kwaliteitsproblemen werden verborgen door het aanleggen van voorraden en overproductie, worden deze in de nieuwe werkwijze uitvergroot en direct zichtbaar. Het gevolg is veel spanning en soms onbegrip met name bij de oudere medewerkers. Daarnaast is er sprake van vele vormen van verspilling als: onvoldoende kwaliteit, te veel afval en afkeur producten, wachttijden door	20-3-2015	20-1-2016	€ 9.990	€ 20.000						
			Bribus B.V.	Dinxperlo			Duurzame inzetbaarheid werknemers Bribus				€ 10.000							

2014EUSF20175	DI	2014	ProfCore Beheer BV	Geleen	NL	n.v.t.	ProfCore Gezond en Vitaal	<p>ProfCore Beheer B.V. (hierna: ProfCore) is een specialist in de uitvoering van industriële productie- en logistieke processen. ProfCore wil als werkgever graag inhoud wil gaan geven aan een geïntegreerd gezondheidsbeleid, waarbij de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers centraal staat.</p> <p>ProfCore wil een externe adviseur inhuren om een advies met implementatieplan op te stellen waarin beschreven wordt hoe de visie van ProfCore, aangaande duurzame inzetbaarheid en het geformuleerde beleid omtrent de 7 vormen van vitaliteit, vorm gegeven kan worden in de praktijk. Om te komen tot een implementatieplan van duurzame inzetbaarheid bij ProfCore zal de externe adviseur het project uitvoeren in de volgende 5 fases:</p> <p>Fase 1: Samenstellen visie, doelstellingen ProfCore op het gebied van duurzame inzetbaarheid m.b.v. een werkgroep en directie. In deze fase worden de visie en de doelstellingen van een implementatieplan duurzame inzetbaarheid door een werkgroep geformuleerd waarin alle lagen van de organisatie vertegenwoordigd zijn. De input vanuit alle organisatie lagen verhoogt de kwaliteit van het plan en de betrokkenheid van de medewerkers.</p> <p>Fase 2: Onderzoek huidige situatie duurzame inzetbaarheid m.b.v. een nulmeting. De nulmeting duurzame inzetbaarheid bestaat uit: A. Screening huidige arbeidsvermogen; B. Duurzaam inzetbaarheids gesprek C. Onderzoek leefstijlfactoren</p> <p>Fase 3: Voorwaarden scheppende acties voor het implementatieplan.</p> <p>Fase 4: Het opstellen van het implementatieplan duurzame inzetbaarheid. Vanuit de resultaten uit de bovenstaande fases gaat de werkgroep het</p>	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000	€ 6.250	€ 12.500				
2014EUSF201750	DI	2014	Shell International bv	Den Haag	NL	n.v.t.	Weightloss ambassadeurs bij Shell	<p>Shell International bv vraagt subsidie aan voor een project gericht op het implementeren van beleid met als doel het ondersteunen van een selecte groep medewerkers in Nederland met een verhoogd cardio-vasculair risicoprofiel en overgewicht door middel van het aanbieden van een effectief coachingsprogramma gericht op 10% afvallen. Deelnemers aan het programma zijn bereid om tijdens en na het programma hun ervaringen te delen met collega's met een vergelijkbaar profiel.</p> <p>Deelnemers worden op verschillende locaties geselecteerd. Als selectiecriteria gelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> De medewerker heeft een verhoogd cardio-vasculair risicoprofiel cq metabool syndroom op basis van reeds uitgevoerd online health assessment De medewerker is gemotiveerd (conform het Stages of Change model) om te tijd en energie te investeren in afvallen cq het verlagen van het cardio-vasculair risico De medewerker is bereid om tijdens en na het coachingsprogramma te fungeren als ambassadeur voor deze activiteit <p>De coachingsprogramma's zullen worden uitgevoerd door Future Health, Future Health ondersteunt Shell bij de selectie van deelnemers, verzorgt de coachingsprogramma's en de evaluatie op basis van de ervaringen van de medewerkers en een aantal belangrijke uitkomsten (primair: 10% afvallen).</p> <p>Opbouw adviesaanvraag: Voorbereiding project: 10 uur Coachingaanbesteding/afsluiting: 30 uur</p>	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201751	DI	2014	Kemira Rotterdam B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Kemira Rotterdam 2015	<p>Kemira Rotterdam BV ontwikkelt chemicaliën voor waterzuivering en heeft 180 werknemers (75 operators, 15 maintenance, 30 logistiek en 60 kantoorfuncties). In 2015 is 35% van de medewerkers 55+, in 2020 dit 50%. De operators in de ploegdienst hebben de meest fysiek belastende taken.</p> <p>Kemira wil van een reactieve verzuimoplossing naar een proactieve aanpak, waarbij duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers centraal staat. Naast arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden speelt vitaliteit een belangrijk rol. Dit is onderverdeeld in Fysiek (gezondheid en conditie) en Mentaal (motivatie en competentie).</p> <p>Kemira volgt een tweesporenbeleid met de centrale vraag "Hoe gaan wij samen duurzame inzetbaarheid invullen?", waarbij de persoonlijke verantwoordelijkheid, mogelijkheden en behoeften de basis vormen. Interventies worden ontwikkeld, gericht op medewerkers AEn leidinggevenden.</p> <p>Naast diverse interne HRM activiteiten worden 2 externe deskundigen ingezet op specifieke onderdelen die bewustwording vergroten:</p> <p>1. Gezondheidsscan voor operators in ploegdienst (via metingen gericht op biometrie en levensstijl -ook eetgewoontes- met effect op BMI en conditie). Inzichten en mogelijke verbeteringen worden individueel besproken.</p>	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.775	€ 17.550			
2014EUSF201752	DI	2014	Postma Financieel Advies	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Vergroten duurzame inzetbaarheid Postma	<p>De financiële advies sector wordt geconfronteerd met aangescherpte eisen t.a.v. kwalificaties van adviseurs. In 2005 telde de branche nog 12.500 tusserspersonen. Dit is gedaald naar 8.500 en zal verder dalen naar 4000. Werkgelegenheid staat dus onder druk. Voor Postma Financieel Advies werken momenteel 12 adviseurs op basis van de algehele vergunning voor Postma. Dit is vanaf 1-1-2016 niet meer mogelijk. Alle adviseurs moeten individueel in het bezit zijn van diploma's om financieel advies te mogen geven. Dit advies moet toegesneden zijn op bepaalde specialismen (bijv. vermogen, consumptief krediet, hypotheek, schade bedrijven, pensioenen etc). Het diploma van de adviseur moet betrekking hebben op desbetreffende specialisme en hij/zij mag uitsluitend op dit thema advies uitbrengen. Voor Postma betekent dit dat adviseurs en bedrijf keuzes moeten maken tav het specialisme van de adviseur. Uitgangspunt voor Postma is dat het een allround financieel adviesbureau blijft dat alle specialiteiten aan kan bieden. Duurzame inzetbaarheid van huidige adviseurs staat centraal waarbij ook een rol speelt dat er 4 adviseur de 50 jaar gepasseerd zijn. Voor hen kan het extra lastig zijn zich aan te kunnen passen aan de nieuwe situatie waarbij men zich flexibel op moet stellen. Extra uitdaging is dat de strategie van Postma juist gericht op verdere groei, ondanks de marktontwikkelingen. Binnen 5 jaar wil men qua omzet en aantal adviseurs verdubbelen met 2 nieuwe vestigingen. Hierdoor</p>	4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.985	€ 17.970			
2014EUSF201753	DI	2014	Cibap Vakschool voor verbeelding	Zwolle	NL	n.v.t.	Ontwikkeling Talentmanagement	<p>Binnen Cibap Vakschool voor verbeelding (Cibap) is de behoefte ontstaan om de talentgerichte kenmerken van vier kernfuncties (aankomend docent, docent, masterdocent en teammanager) in kaart te brengen, en vervolgens op individueel medewerkerniveau nader te analyseren en vervolgens in bepaalde situaties de match met deze kenmerken vast te stellen.</p> <p>Om dit te bereiken willen wij met behulp van ESF een Talent Job Analyse laten uitvoeren en laten samenstellen voor medewerkers met de functie van aankomend docent, docent, masterdocent of teammanager. De Talent Job Analyse geeft ons inzicht in de talenten die onze medewerkers nodig hebben om deze functies effectief te kunnen uitvoeren. Wij hopen hiermee onze medewerkers steeds meer te kunnen inzetten op basis van hun talenten en daardoor steeds meer te kunnen laten werken vanuit hun eigen kracht. Hiermee willen we gezond en vitaal werken bevorderen en zo werken aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. We willen onze individuele medewerkers meer inzicht geven in hun eigen talenten, door middel van het uitvoeren van de Persoonlijke Talent Analyse. Deze scan geeft onze medewerkers de kans om zichzelf verder te ontwikkelen. Tevens willen we de</p>	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201754	DI	2014	CNC Grondstoffen B.V.	Gennep	NL	n.v.t.	Met We Care naar veilige werkomstandigheden	<p>Als onderdeel van het duurzaamheidsprogramma "We care" werkt CNC binnen haar bedrijfsvoering continu aan veilige werkomstandigheden. Om een nieuwe stap te zetten in het tot uitvoering brengen van deze ambitie wordt in samenwerking met BMD advies een project gestart om het veiligheidsbewustzijn binnen de organisatie verder te versterken.</p> <p>Doelstelling van het project is om inzicht te verkrijgen in hoeverre de werkomgeving van CNC ten aanzien van de aspecten cultuur, structuur en doelen op dit moment bijdraagt aan veilig en gezond werken en daarmee inzicht te creëren in de sterkten en zwakten van CNC ten aanzien van veiligheidsbewustzijn. Met deze inzichten worden in het vervolg van het project gerichte verbeterinterventies opgestart.</p> <p>Deze doelen vallen samen met het thema "het bevorderen van gezond en veilig werken" van de ESF subsidie voor Duurzame inzetbaarheid.</p> <p>De werkzaamheden om hier toe te komen zijn onder te verdelen in: - opstellen van een advies met implementatieplan met behulp van de Visier op</p>	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000			

2014EUSF201755	DI	2014		NL	n.v.t.		Skopos is een adviesorganisatie en helpt haar relaties met oplossingen rondom informatievoorziening. De organisatie heeft een platte structuur. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 48 jaar en medewerkers zijn lang in dienst bij de organisatie. Met het verschuiven van de pensioenleeftijd en de veranderingen in onze maatschappij in gedachten, ontstaat de behoefte aan een nieuwe toekomstvisie en bijbehorend beleid. Deze visie wordt gekenmerkt op het creëren van toegevoegde waarde, zowel voor de klant, de organisatie als voor de medewerkers. Hierbij gaat het niet alleen over harde cijfers zoals de ROI (Return on Investment) maar juist om het toevoegen van eigen waarde. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid waarbij Skopos de optimale arbeidsomstandigheden inricht om duurzame inzetbaarheid te realiseren en waarbij de medewerkers inspanningen verrichten om dat te bereiken. In het project wordt samen met alle medewerkers onderzoek gedaan naar de waarden en behoeften van de organisatie en de medewerkers. Aansluitend wordt een algemeen en individueel actieplan gemaakt en uitgevoerd om deze	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 9.225	€ 18.450			
2014EUSF201756	DI	2014	Skopos Adviesgroep BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Het Nieuwe werken 3punt0			€ 10.000					
2014EUSF201756	DI	2014		NL	n.v.t.		Novens VVE Company B.V. heeft de heer R.E.J. Tjpe Nij (1 zijn Advies Training Coaching) gevraagd ondersteund project uit te voeren. Novens VVE Company B.V. is na de pioniersfase van de afgelopen 2 jaren, toe aan een fase waarin gewerkt wordt aan de volwassenheid van de organisatie. Naast meer klanten zijn er nu ook structureel meer medewerkers werkzaam binnen de organisatie. Hierbij geldt dat de werknemers de goodwill van het bedrijf zijn. De heer R.E.J. Tjpe Nij zal de betrokkenheid en productiviteit van het personeel proberen te vergroten door het schrappen van dubbel werk en verantwoordelijkheden op teamniveau te leggen. Hierdoor zullen medewerkers gemotiveerder raken. Zij hoeven immers geen onnodige taken uit te voeren en raken hierdoor meer betrokken bij hun werk. Het werkplezier wordt hiermee bevordert. Tevens zal de interne mobiliteit van werknemers worden vergroot door taakwisseling binnen de organisatie en het begeleiden van werknemers naar ondernemerschap. Door de medewerkers te begeleiden in doorgroei worden zij gestimuleerd om het maximale uit zichzelf te halen. De bewustwording van	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.000			
2014EUSF201757	DI	2014	Novens VVE Company B.V.	Ermeelo	NL	n.v.t.	Novens next level			€ 10.000					
2014EUSF201757	DI	2014		NL	n.v.t.		Rendiz Horeca B.V. is onderdeel van Rendiz B.V. en exploiteert activiteiten van zeer diverse aard voor mensen met Aén zonder een beperking. Het unieke is dat mensen hier niet in aparte ruimten zitten, maar juist samen een activiteit doen, samen eten en soms elkaar handig spandiensten verlenen. Zo wordt een continue gezocht naar nieuwe verrassende activiteiten voor jong en oud! Rendiz Horeca B.V. richt zich met name op alle activiteiten die zich richten op het horeca gedeelte. Duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers bij het bedrijf staat zeer hoog in het vaandel. Rendiz Horeca heeft 14 vaste en 16 oproep medewerkers in dienst. Voor deze medewerkers wil Rendiz Horeca B.V. graag een traject opzetten om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het leren en ontwikkelen van personeel moet namelijk een doorlopend proces zijn. Daarmee is het van belang dat het eigen initiatief van de medewerkers mbt ontwikkeling van de eigen loopbaan primair aanwezig moet zijn. Er moet een cultuuroslag worden gerealiseerd gericht op gezond, vitaal en productief werken van indiensttreding tot aan pensionering. De leercultuur moet veranker worden in het personeelsbeleid. Investeren in persoonlijke ontwikkeling is daarom noodzakelijk. Dit is de basis om trajecten, zoals deze vorm te geven. Hiertoe worden twee externe adviseurs ingeschakeld om te ondersteunen bij het uitvoeren van dit traject. Dit project richt zich op een drietal aantal thema's van de subsidieregeling. Hieronder een korte uitwerking van de aandachtspunten: • Ontwikkeling en perspectief;	17-12-2014	17-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201758	DI	2014	Rendiz Horeca B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Rendiz Horeca			€ 10.000					
2014EUSF201758	DI	2014		NL	n.v.t.		ZLM Verzekeringen is een regionale verzekeraar met 202 medewerkers en is gevestigd in Goes. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van ZLM ligt op 38 jaar. Velen van hen hebben jonge kinderen. ZLM gelooft in vitaliteit, plezier hebben in het werk en in balans zijn. Hoe fitter mensen zijn, hoe beter ze presteren. ZLM staat voor klantintimiteit. Dit is vervoord in de kernwaarden klantgerichtheid en betrouwbaarheid. ZLM is al vier jaar op rij uitgekozen tot 'Beste verzekeraar van Nederland'. Uiteraard is ZLM hier trots op, maar ze blijft werken aan haar doel om een zo groot mogelijke klanttevredenheid te creëren. Onder het motto 'geen tevreden klanten zonder tevreden medewerkers' is ZLM op advies van Health & Performance organisatie Lifeguard begin 2014 een project gestart om awareness te creëren op het gebied van energiemanagerment. Uit deze sessies bleek dat er behoefte is aan extra aandacht en persoonlijk advies op mentaal, emotioneel en fysiek gebied. Naar aanleiding hiervan wil ZLM het advies implementeren in de organisatie middels het project ZLMFit.	6-2-2015	6-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201759	DI	2014	ZLM Verzekeringen	Goes	NL	n.v.t.	ZLMFit			€ 10.000					
2014EUSF201759	DI	2014		NL	n.v.t.		Leerkompas: het stimuleren van een positieve leercultuur in de hele organisatie. Het project Leerkompas bevordert een actieve en positieve leercultuur binnen het opleidingsinstituut, door de uitvoering van een op maat gemaakt pakket voor talent-meeting : dit vindt plaats voor zowel de organisatie zelf (lijnmanagers, docenten en instructeurs) als voor leerling-werknemers. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de verhouding tussen de twee afzonderlijke groepen in de organisatie, namelijk de jongere (lerende) werknemer en de oudere (begeleidende) werknemer. Het pakket meet specifieke problemen in de leercultuur binnen de organisatie in kaart brengen (leerhouding van begeleider en lerende werknemer). Een totaal analyse/overzicht wordt gemaakt voor de HR-afdeling en het management. In een vervolgstap worden de medewerkers en leerlingen begeleid in het concretiseren van verbeteringen van de leercultuur. De directe leidinggevende van de lerende werknemer, krijgt specifieke handvaten aangereikt om jongere werknemers te stimuleren tot een houding van leven lang leren! Daarnaast krijgen ook de Begeleiders inzicht en suggesties aangereikt met betrekking tot hun eigen leren en leerattitude (bv. inzake leermotivatie). Ten slotte wordt een implementatieplan opgesteld om het management en HR	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF20176	DI	2014	RSS Holding BV	Oss	NL	n.v.t.	Leerkompas RSS Holding			€ 10.000					
2014EUSF20176	DI	2014		NL	n.v.t.		BUKO Transport wil werken aan professionalisering van haar medewerkers. Ze beschikt daarbij dat ze faciliteiten moet scheppen en behoeften moet creëren. Het eigen initiatief vanuit de medewerker, om te werken aan de eigen ontwikkeling, is nog te pover. Daarom wil BUKO Transport geadviseerd worden over een gezond leer- en werkklimaat voor haar medewerkers. Ze stelt zich daarbij voor dat: • Erleken wordt hoe medewerkers systematisch gestimuleerd kunnen worden om kennis uit te wisselen (deskresearch en advies) • Welke methoden daarvoor gewenst zijn, hoe het beste geleerd kan worden en hoe dit in de praktijk wordt gebracht (inventarisatie van leermethoden, voordelen nadelen afweging: bespreking) • Maar ook op welke wijze management daarin bij kan dragen (bespreking). • Verder wil zij graag geadviseerd worden over een vorm van permanente-educatie, zodat er geen eenmalige scholing tot stand komt maar dat medewerkers door heel hun loopbaan heen trainingen en scholing krijgen. Het zou een gewoonte moeten zijn dat medewerkers studiepunten behoren te halen om verder te kunnen functioneren. Hierbij moet gekeken worden naar	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201760	DI	2014	BUKO Transport B.V.	Beverwijk	NL	n.v.t.	Een leven lang leren			€ 10.000					
2014EUSF201760	DI	2014		NL	n.v.t.		De Paauw heeft de noodzaak om en versnelde organisatieontwikkeling door te maken. Naast het kwaliteitsbewustzijn zullen ook de competenties van de medewerkers op alle niveaus beter moeten worden benut. Dit zal leiden tot een betere beheersing van de interne processen waardoor de productiviteit en de leverbetrouwbaarheid op een blijvend hoger niveau worden gebracht. De directie van De Paauw wil WCM (World Class Management) implementeren. Het belangrijkste uitgangspunt in dit project is de focus op de implementatie en opstart in mei 2015 van de nieuwe broodlijn. Deze keuze is ingegeven door de verwachtingen die de klant stelt aan de organisatie. Binnen het project is het van belang in beeld te krijgen wat de werknemer competenties zijn en hoe deze verbeterd kunnen worden met als doel duurzame inzetbaarheid van de deelnemende werknemers te verhogen. Dit programma gaat uit van drie fases; in de eerste fase zullen de WCM competenties van een groep medewerkers ontwikkeld worden, zodanig dat zij voldoende bagage hebben om het geleerde toe te passen in hun werk. Binnen de eerste fase van het project komen o.a. volgende activiteiten naar voren: Inrichten WCM verbeterorganisatie Implementatie OEE (meting installatie-effectiviteit) Implementatie 5S (werkplek-organisatie) Implementatie gestandaardiseerd werken (job instructie) Implementatie Daily Management Implementatie 6SG (werkdag verbeteringen in team)	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000			14-3-2016	ingetrokken na verlening	
			Brood- en Banketbakkerij H.B. de Paauw B.V.	HARDINXVELD-GIES			World Class Management - WCM programma			€ 10.000					

2014EUSF201761	DI	2014			NL	n.v.t.		Het traject richt zich op de volgende activiteiten: 1. Het bevorderen van gezond en veilig werken 2. Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers 3. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit 4. Het stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers.	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201762	DI	2014	VentivGroup	Wolvega	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Heivo	o Jac. Barendregt heeft veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers en wil haar medewerkers de ruimte geven om zich verder te ontwikkelen. De huidige marktstandigheden in de grond-, weg- en waterbouw (GWW-bedrijven) vragen om een efficiënte en effectieve organisatie. Opdrachtgevers verwachten dat de klantwensen centraal staan en beoordelen de prestaties steeds meer vanuit het principe van Past Performance (beoordeling van prestaties op werken in het verleden zorgen voor gunning van werken in de toekomst). o Met het project duurzaam meebouwen aan en betrokken zijn bij Jac. Barendregt willen wij de medewerkers de ruimte geven om vanuit intern ondernemerschap mee te bouwen aan de prestaties van Jac. Barendregt. In een aantal intensieve bijeenkomsten gaan we met de medewerkers aan de slag. Vanuit weten waar we naartoe willen als organisatie en wat ervoor nodig is wordt elke medewerker gevraagd om hierin een eigen bijdrage te leveren, vertaald naar prestaties en persoonlijke ontwikkeling. o Daarnaast wordt expliciet onderzocht wat de nieuwe koers betekent voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201763	DI	2014	Jac. Barendregt Infra B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Duurzaam meebouwen aan en betrokken zijn bij Jac B	"Van Merksteijn International is een groep van bedrijven die actief zijn in de staalbranche. Deze offerte richt zich op het bedrijf wat gevestigd is in Almelo. Binnen het bedrijf worden wapeningsproducten en hekwerken gefabriceerd. Er zijn ongeveer 330 personen werkzaam. Voor 25% van de medewerkers is deze offerte opgesteld. Het preventief medisch onderzoek volgens de wettelijke richtlijnen, is erop gericht vroegtijdige gezondheidseffecten op te sporen bij individuele medewerkers die specifiek zijn gerelateerd aan de arbeidssituatie. Uiteindelijk doel: duurzame arbeidsparticipatie. Naast het verplichte karakter is het doel van Van Merksteijn preventie van arbeidsgebonden aandoeningen bij individuele en groepen werknemers en het bewaken en verbeteren van de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerkers. Het preventief medisch onderzoek is een vrijwillig onderzoek zoals de Arboret voorschrijft. De individuele resultaten van medewerkers komen altijd aan voor de medewerker ter beschikking. De individuele resultaten kunnen alleen met uitdrukkelijke toestemming van de medewerker worden besproken met	11-2-2015	11-12-2015	€ 12.500	€ 6.250	€ 12.500				
2014EUSF201765	DI	2014	Van Merksteijn Steel Netherlands BV	Almelo	NL	n.v.t.	Vitaliteit medewerkers Van Merksteijn	o Dushi Huis richt zich op de opvang van kinderen tot 21 jaar met hechtingsproblematiek. Er is inmiddels een aantal pleeghuizen operationeel. Parallel aan de opvang van kinderen ontwikkelt Dushi Huis aan een kenniscentrum. Dit kenniscentrum is gericht op het verder ontwikkelen van de Dushi Huis methode en het opleiden van (toekomstig) personeel voor de duurzame inzet van deze methode in andere (nog op te richten) pleeghuizen. o Dushi Huis start een nieuwe strategische oriëntatie, waarin het Binnen transformeren naar een nieuwe toekomst centraal staat. Zowel directie en medewerkers worden uitgenodigd om hieraan mee te bouwen. De strategische oriëntatie zorgt voor een nieuwe lange termijn focus voor de pleeghuizen en het kenniscentrum. Het traject wordt opgestart samen met de medewerkers om met elkaar te bouwen aan een duurzame doorontwikkeling van het Dushi Huis waarden en competenties. Vanuit weten waar we naartoe willen als organisatie en wat ervoor nodig is wordt elke medewerker gevraagd om hierin een eigen bijdrage te leveren, vertaald naar prestaties en persoonlijke ontwikkeling. o De impact van de nieuwe strategische koers met betrekking tot de duurzame	12-2-2015	12-12-2015	€ 6.250	€ 15.000					
2014EUSF201767	DI	2014	Stichting Kind aan Huis	Ellecom	NL	n.v.t.	Duurzaam verder bouwen aan Dushi Huis	IrisZorg is een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg en richt zich op verslavingszorg, opvang, woonbegeleiding, werk- en dagactiviteiten, reclassering, forensische zorg, preventie en onderzoek. Cliënten kunnen terecht bij zestig locaties in Gelderland, Overijssel en Flevoland. Ongeveer 1.400 medewerkers zijn werkzaam bij IrisZorg. IrisZorg staat in de vooravond van veel veranderingen. De zorg verandert in hoog tempo, waarop door de medewerkers snel en deskundig ingespeeld moet worden. Hiervoor is leven lang leren in de teams onontbeerlijk. Hiernaast is een goed leerklimaat ook een belangrijke voorwaarde om beroepskrachten duurzaam inzetbaar te houden. Een goed leerklimaat draagt medewerkers en studenten uit tot leren en verdere ontwikkeling. Het is de aanpak tot innovatie. Organisaties met een goed leerklimaat zijn aantrekkelijke organisaties om voor te werken en leveren betere producten en diensten. Calbris heeft een programma ontwikkeld om het leerklimaat op teamniveau te verbeteren met behulp van een adviestraject. De adviseur van Calbris brengt het leerklimaat van een team met de scan SterkLeerklimaat in beeld, analyseert deze en gaat samen met het team met de uitkomsten aan de slag, verbeterpunten worden geformuleerd en het team krijgt adviezen voor implementatie en borging.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 9.150	€ 18.300				
2014EUSF201769	DI	2014	Verhoeven Oss	Oss	NL	n.v.t.	Mindconnection Verhoeven Oss	Verhoeven Oss heeft de afgelopen jaren een sterke groei meegemaakt als gevolg van een bredere markt oriëntatie. Er vond hierbij een verschuiving plaats van klassieke machinebouw naar een full-service bedrijf, waarbij de klant verwacht dat deze de gehele keten van projectidee, ontwikkeling, engineering, logistiek, montage en testen op zich neemt. Hierdoor is de rol van de werknemers ook breder, flexibeler en complexer geworden en dient er meer multidisciplinair te worden samengewerkt. Om deze transitie adequaat vorm te geven dient zowel de organisatie (workflows, taakverdeling, wijze van delegeren) als de rol van het personeel in alle lagen te veranderen. Dit vereist een pro-actieve en flexibele mindset. Delphi is ingehuurd om via analyses tot verbeterpunten te komen en deze te implementeren te borgen. Na de implementatie kunnen de medewerkers op duurzame wijze vanuit eigenaarschap en betrokkenheid een bijdrage leveren aan de transitie. Eerst zal een inventarisatie worden gemaakt van de bestaande situatie en de beleving van betrokkenen. Hiervoor zullen 30 mensen worden geïnterviewd. Deze	14-1-2015	14-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.225	€ 18.450			
2014EUSF20177	DI	2014	Spring Helmond BV	Bommeer	NL	n.v.t.	Versterken personele organisatie	Vanuit een nulmeting in overleg met de directie en management, wordt een verbetertraject ingezet ter optimalisatie van de personele organisatie. Spring kinderopvang heeft te maken met een sterk wijdende externe markt die zijn invloed heeft op de personele organisatie. De wijze van organiseren, aansturing van en door teammanagers en feitelijk in bredere zin de personele organisatie vraagt om een herijking. Deze herijking is nodig om de inzetbaarheid van de medewerkers te borgen, hun functies te optimaliseren en de werkgelegenheid maximaal te behouden.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.750				
2014EUSF201770	DI	2014	Koninklijke Euroma B.V.	Wapenveld	NL	n.v.t.	Euroma Vitaal	Euroma Vitaal betreft de implementatie van een leeromgeving voor medewerkers gericht op het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Euroma wenst vitaliteit, gezondheid en mobiliteit te stimuleren, plek te geven binnen de organisatie door het stimuleren van een leercultuur. Tot op heden is het eigen verantwoordelijkheidsgevoel beperkt aanwezig. Een combinatie van communicatie, gezondheidsonderzoek en directe tools moet daar verandering in brengen. Euroma Vitaal bestaat uit de volgende onderdelen: - Inventarisatie, project- en communicatiesupport - Gezondheidsonderzoek - Workshops en persoonlijke coaching - Support van een online leeromgeving - Implementatieverslag met adviesplan Allereerst wordt een diagnose gesteld van de bestaande situatie: wat is de huidige inzet, plaats en acceptatie van de ontwikkelingsmogelijkheden binnen Euroma? Ten tweede zijn we benieuwd naar de huidige vitaliteitsstatus van medewerkers, in het bijzonder de productiemensen. Dit wordt onderzocht met een PMO en direct opgevolgd met workshops en coachgesprekken, om de aandacht en bewustwording vast te houden. Medewerkers en leidinggevenden	11-2-2015	11-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
											€ 10.000						

2014EUSF201771	DI	2014		NL	n.v.t.	Aansluiten op wat medewerkers raakt bevordert de eigen verantwoordelijkheid t.a.v. duurzame inzetbaarheid. We willen weten hoe de 'aanpak' knop aan te zetten. Hiervoor is onderzoek nodig. Wij willen hulp bij het in kaart brengen van de wensen, kansen, risico's, behoeften en ideeën o.h.g.v. duurzame inzetbaarheid binnen onze organisatie en diverse doelgroepen. Middels klankbordgroepen (geleid door een adviseur) willen wij de juiste informatie verkrijgen. Hiervoor is een gefaciliteerde aanpak noodzakelijk waardoor de deelnemers tijd en gelegenheid hebben om echt stil te staan bij de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Dit draagt sterk bij aan 7n positieve beleving en zorgt voor ambassadeurs die nodig zijn voor het behalen van de doelstellingen. Iedere klankbordgroep doorloopt onderstaand onderzoeksprogramma: Fase 1 7Gecontroleerd groepsprk: Deze interactieve sessie neemt de deelnemers mee in de definitie van thema's als duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. De deelnemers worden bewust van de eigen duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheden om deze te versterken of te behouden, de eigen verantwoordelijkheid 7n de veranderbaarheid. 7Scan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid: De deelnemers krijgen na de 1e sessie 7n scan als huiswerk opdracht. Het doel is dat zij stilstaan en nadenken over hun eigen wensen en kansen om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit te bevorderen 7n over de wijze waarop het waterschap hen daarbij kan ondersteunen. Deze adviseur verzamelt en verwerkt de antwoorden. Bolletje (1876) is een groot Nederlands bakkerijbedrijf met een rijke geschiedenis en 2 vestigingen in Almelo en Heerde. Bolletje heeft net als veel andere bedrijven in de levensmiddelenindustrie een relatief oudere personeelspopulatie. Gesten de leeftijdsopbouw van het personeel en de fysiek zware werkzaamheden in m. de productieomgeving wil men aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid. Bolletje wil planmatig werken aan arbeidsveiligheid, arbo en duurzame inzetbaarheid. Dit wil Bolletje doen vanuit een beleidsplan en overzichtelijk beleidsplan. In dit beleidsplan wordt een samenhangende visie beschreven op veiligheid, gezondheid en welzijn met een heldere agenda voor de toekomst hoe dat wordt vormgegeven. Het beleidsplan zal gebaseerd zijn op een bedrijfs- en organisatiescan rondom gezond en veilig werken. Bolletje wil weten waar het nu staat, en daarbij ook een vergelijking maken met de stand van zaken in 2010 en vooruit kijken hoe de organisatie gezond en veilig werken verzond en bevordert in de komende jaren. In het verbetertraject dat volgt uit de bedrijfsscan, wil Bolletje rekening houden	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201772	DI	2014	Waterschap Aa en Maas	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers	27-1-2015	27-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201773	DI	2014	Bolletje B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken bij Bolletje	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.700	€ 19.400			
2014EUSF201774	DI	2014	Menno Sappé Reinigingsspecialisten BV	Joure	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers	18-2-2015	18-12-2015	€ 10.000	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000			
2014EUSF201775	DI	2014	Pro Corpus Company BV	Enschede	NL	n.v.t.	Vitaliteit medewerkers Pro Corpus Company	17-12-2014	17-10-2015	€ 9.000	€ 12.750	€ 6.374	€ 12.750			
2014EUSF201776	DI	2014	Bekkers Autoschade	Eindhoven	NL	n.v.t.	Verhogen van betrokkenheid en productiviteit	13-1-2015	13-11-2015	€ 6.374	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201777	DI	2014	Accent Automatisering BV	Heerlen	NL	n.v.t.	Handen en voeten aan duurzame inzetbaarheid	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201778	DI	2014	HuisartsenWijk en Aalburg	Wijk en Aalburg	NL	n.v.t.	Huisartsen Wijk Aalburg	5-3-2015	5-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.100	€ 16.200			
			1. INNOVO, Stichting voor katholiek onderwijs	Heerlen	NL	n.v.t.	Regionaal mobiliteitscentrum voor Primair onderwijs			€ 10.000						

2014EUSF201779	DI	2014			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Konings en Meeuwissen is een regionaal accountantskantoor met meerdere vestigingen. Het hoofdkantoor is gevestigd in Mook. De accountancy staat onder druk en is aan het veranderen. Boekhoudkundig werk wordt steeds meer door klanten zelf gedaan. Door verschillende fusies is er binnen onze organisatie een mix ontstaan van verschillende interne doelgroepen. Daarbij zijn medewerkers exactief geworden. Vanaf de directie en de medewerkers bestaat de wens om de medewerkers en de groep in zijn geheel duurzaam inzetbaarder te maken. We willen de medewerkers en de groep als geheel weer activeren en de betrokkenheid en productiviteit verhogen. Op die manier kan iedereen weer zelfstandig bijdragen aan de doelen van de organisatie. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden geanalyseerd en waar nodig herformuleerd. Op basis van een balanced scorecard wordt dan een inventarisatie welke kennis, vaardigheden en gedrag Middels een zogenaamde 7Live Job Mapping? methode wordt een uitgebreide bedrijfsplan gemaakt met als doel verbeterpunten met betrekking tot het aanpassen van het werk te maken. Dit wordt gedaan aan de hand van het in kaart brengen van processen en interviews op verschillende lagen in de organisatie. Op basis van deze analyse worden in gezamenlijkheid ambities en doelen voor verandering m.b.t. de medewerkers gesteld, zodanig dat de medewerkers duurzaam inzetbaar zullen zijn voor het bedrijf en gemotiveerder zullen werken. Vervolgens gaan de verbeterpunten worden geïmplementeerd. Er wordt een coördinator en verbeterteam aangesteld. Vervolgens wordt de structuur van het werk aangepast. Gelijktijdig gaat ook een coach aan de slag met het verbeteren van de leercultuur in de organisatie, waardoor het zelf organiserend vermogen van de medewerkers omhoog zal gaan, alsmede de ondernemerschap. Op het einde van de implementatie is er nog een beetje begeleiding 7on the job? nodig waarna de nieuwe structuur en cultuur definitief verankerd zijn.	17-1-2015	17-11-2015	€ 20.000	€ 6.087	€ 12.175					
2014EUSF20178	DI	2014	Konings - Meeuwissen, accountants en belastingadviseurs	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Konings en Meeuwissen		28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.725				
2014EUSF201780	DI	2014	Deventer Profielen	Breda	NL	n.v.t.	Quick Response Manufacturing DeventerProfielen		17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.475	€ 18.950				
2014EUSF201781	DI	2014	Bax Metaal bv	Bergeijk	NL	n.v.t.	Goed kan altijd Beter		17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.975	€ 15.950				
2014EUSF201782	DI	2014	RVS Finish bv	Bergeijk	NL	n.v.t.	Perfectie door vakmanschap		15-1-2015	15-11-2015	€ 10.000	€ 12.200	€ 6.100	€ 12.200				
2014EUSF201783	DI	2014	Intervet International BV	Bosmeer	NL	n.v.t.	PMO Intervet International		15-1-2015	15-11-2015	€ 6.100	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201784	DI	2014	SIRA Consulting B.V.	Bilthoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Zelfsturende Teams		7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 68.200				
			Motip Dupli B.V.	Wolvega	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van de Motip medewerkers				€ 10.000							

2014EUSF201785	DI	2014		NL	n.v.t.		Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in het bevorderen van de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	8-1-2015	8-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201786	DI	2014	Universiteit Maastricht	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	10-3-2015	10-3-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.750	€ 19.500		
2014EUSF201787	DI	2014	Menglers Toyota Landgraaf BV	Landgraaf	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			19-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201788	DI	2014	Sico Vastgoedzorg B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Sico Vastgoedzorg BV	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF201789	DI	2014	Knibbe Lettering BV	Ermelo	NL	n.v.t.	Knibbe 2 punt 0	16-12-2014	16-10-2015	€ 8.000	€ 20.000			26-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201790	DI	2014	OIS Systems Development B.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	OIS toekomstbestendig	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201791	DI	2014	Uitgeverij Scala BV	Amersfoort	NL	n.v.t.	Scala in de lift	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Dofra b.v.	Horst	NL	n.v.t.	Arbeidsatisfactie en slagkracht			€ 10.000					

2014EUSF201792	DI	2014			NL	n.v.t.		FIRE STOP wil ervoor zorgen dat duurzame inzetbaarheid onderdeel wordt van het organisatie (HR) beleid en dat medewerkers zich hierbij betrokken voelen. Er is weinig tot geen HR-beleid aanwezig en processen zijn niet uitgewerkt. FIRE STOP heeft als doelstelling in het komende jaar procedures, processen en het organisatie HR-beleid integraal op te stellen en/of aan te passen en hierbij duurzame inzetbaarheid te implementeren. Doel is te zorgen dat duurzame inzetbaarheid een vaste waarde wordt binnen de organisatie en dat de medewerkers zich hierbij betrokken voelen. Het betreft hier beleid en processen op het gebied van: - Veilig en gezond werken - Werving & selectie - Personeelsbeleid - Ziekteverzuimbeleid (processen en procedures) - Opsstellen actief re-integratiebeleid - Opleiding en ontwikkeling - cyclus functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, POP - Opleidingsbeleid/plan - Projectprocessen/rollen medewerkers bij projecten (kennismatrix) - Competentiemanagement	7-1-2015	7-11-2015		€ 20.000			7-4-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201793	DI	2014	FIRE STOP Holland B.V.	Wierzenveen	NL	n.v.t.	Integraal HR Beleid en Duurzame inzetbaarheid	Stichting Stunt is een activerings- en re-integratiebedrijf uit Delft. Wij zijn opgericht in 2005 en sindsdien geproeid tot kernpartner van de Gemeente Delft. Ondanks die positie worden we al een aantal jaren geconfronteerd met een teruglopende inkoop vanuit de gemeente, als gevolg van gemeentelijke bezuinigingen. Dit heeft ons in 2014 doen besluiten ons te herpositioneren. Dit traject hebben wij met alle medewerkers doorlopen en de nieuwe positionering wordt dan ook door alle medewerkers gedragen. Concreet betekent dit dat wij de komende jaren tal van innovatieve, slagvaardige leerwerkbedrijven zullen opzetten voor onze deelnemers, zodat zij zinvol aan hun (arbeids)vaardigheden kunnen werken en die tegelijkertijd een structurele bijdrage leveren aan de financiële basis van Stichting Stunt. Dit betekent voor onze medewerkers dat zij naast het begeleiden van deelnemers ook een 'bedrijf' binnen de organisatie Stunt gaan leiden. Voor het opzetten van deze leer/werkbedrijven zijn tal van competenties nodig: ondernemerschap, commercieel, organisatievermogen, samenwerken, leiderschap en het nemen van initiatief zijn hierbij de belangrijkste. Hoewel de propositie gedragen wordt door het gehele team, doet dit binnen het kleine team waarin we werken een groot beroep op tal van competenties	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 14.400	€ 6.000	€ 12.000			
2014EUSF201794	DI	2014	Stichting Stunt	Delft	NL	n.v.t.	De duurzame talenten van Stichting Stunt	TCR SAN Exploitatie B.V. is een onderneming met ruim dertig personeelsleden. Het verzorgen van openbaar interlokaal personenvervoer over de weg is de corebusiness. Er wordt duurzaam samengewerkt met partners. SAN wil haar zelfstandigheid bewaren. Omdat te kunnen doen dient SAN voortdurend te investeren en te innoveren. Innovatie niet alleen in technische zin, maar zeer zeker ook op het gebied van sociale innovatie. SAN heeft de wens uitgesproken zich te focussen op personeelontwikkeling. De leiding is ervan overtuigd dat realisatie van haar plannen, een punctuele dienstverlening samenhangt met een optimale en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Maar ook van de juiste werkhouding, mentaliteit etc. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de organisatie. Hiertoe wordt een onderzoek uitgevoerd naar de interne organisatie zoals dat in de afgelopen jaren is ontstaan. Vitaliteit en plezier in het werk bij SAN is van belang om uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Door de sterke aandacht voor de individuele medewerker wordt de betrokkenheid en motivatie zoveel mogelijk gestimuleerd. Medewerkers moeten het gevoel krijgen dat ook in hun belang is dat er een kwalitatief goede HWGO B.V. is een servicebedrijf. Hoofactiviteit: ongeregelid personenvervoer. Door de klanten wordt een grote mate van flexibiliteit verwacht. De aard van de onderneming brengt onvoorspelbaarheid in de personeelsplanning met zich mee; HWGO heeft de wens uitgesproken zich te focussen op personeelontwikkeling. HWGO heeft een groeiambitie. De leiding is ervan overtuigd dat realisatie van haar plannen, een punctuele dienstverlening samenhangt met een optimale en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Maar ook van de juiste werkhouding, mentaliteit etc. De directe wil bijvold investeren in de doorslaggevende factor binnen haar bedrijfsproces, alle medewerkers. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de totale organisatie van directie tot en met chauffeurs, administratie etc. Hiertoe wordt een diagnose uitgevoerd naar de interne organisatie en het personeelsbeleid zoals dat in de afgelopen jaren is ontstaan, maar ook de situatie van iedere individuele medewerker wordt onder de loep genomen. Er kan een beeld geschetst worden van de reeds aanwezige kennis, vaardigheden	15-1-2015	15-11-2015	€ 7.200	€ 20.000			22-1-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201795	DI	2014	TCR SAN Exploitatie B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Samen Doen	HWGO B.V. is een servicebedrijf. Hoofactiviteit: ongeregelid personenvervoer. Door de klanten wordt een grote mate van flexibiliteit verwacht. De aard van de onderneming brengt onvoorspelbaarheid in de personeelsplanning met zich mee; HWGO heeft de wens uitgesproken zich te focussen op personeelontwikkeling. HWGO heeft een groeiambitie. De leiding is ervan overtuigd dat realisatie van haar plannen, een punctuele dienstverlening samenhangt met een optimale en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Maar ook van de juiste werkhouding, mentaliteit etc. De directe wil bijvold investeren in de doorslaggevende factor binnen haar bedrijfsproces, alle medewerkers. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de totale organisatie van directie tot en met chauffeurs, administratie etc. Hiertoe wordt een diagnose uitgevoerd naar de interne organisatie en het personeelsbeleid zoals dat in de afgelopen jaren is ontstaan, maar ook de situatie van iedere individuele medewerker wordt onder de loep genomen. Er kan een beeld geschetst worden van de reeds aanwezige kennis, vaardigheden	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000			22-1-2016		Ingetrokken na verlening
2014EUSF201796	DI	2014	HWGO B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Samenwerking loont bij HWGO	Het programma Fit voor Werk Wat beweegt Jou? is gericht op het inzetbaar zijn en blijven van medewerkers van AriënsZorgpalet. Het vraagt om goed werkgeverschap en goed werknemerschap wat het gezamenlijk belang onderstrept. AriënsZorgpalet heeft het programma Fit voor Werk Wat beweegt te ontwikkelen om op een positieve manier de inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Onderdeel van deze aanpak is de inzet van een monitor (bedrijfsscan) met als doel te sturen op inzetbaarheid (een afname van het verzuim) en inzichtelijk maken van trendontwikkelingen door een vergelijking met een bedrijfsscan uit 2011. In de Fit voor Werk monitor bestaat uit de volgende onderdelen/modules: werknemers (1), leiderschap (2), bevoegdheid (3), employability (4), zelfsturing (5) en een module met organisatie specifieke vragen o.a. vanuit de ondernemingsraad. De resultaten zullen worden gebruikt om op verschillende niveaus (organisatie, team en medewerker) te sturen op inzetbaarheid. Op organisatie niveau geeft het	8-1-2015	8-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.757	€ 19.515			
2014EUSF201797	DI	2014	AriënsZorgpalet	Enschede	NL	n.v.t.	Fit voor Werk Monitor	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanting in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een inventarisatie gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespitst op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach opgesteld en volgt een persoonlijk advies/plan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de leidinggevende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201798	DI	2014	NedTrain BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NedTrain	1. Inhoud/beleid voor Zuyd Hogeschool formuleren; waar hebben we het over als het gaat om het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers; Mobiliteit vanuit SPPE-in- en -extern #rijwille loopbaanontwikkeling; #professionalisering en duurzame inzetbaarheid als thema van de gesprekscyclus etc. 2. Instrumentontwikkeling; #workshops/trainingen voor medewerkers gericht op mobiliteit, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid #training voor teamleiders (in afstemming met het Leiderschapsprogramma van Zuyd en behoefte teamleiders voortkomend uit de inventarisatie n.a.v. de #lidterm review# #communicatie om best practices uit te wisselen/te delen met de organisatie 3. Train de trainer #ondersteuning HR-adviseurs om rol richting teamleiders/directeuren nog beter te kunnen vervullen (incl. adequate invulling mobiliteitsoverleg HR-adviseurs, casemanagers en de loopbaanadviseur) #individuele begeleiding teamleiders bij problemen/keerpunten in gespreksvoering met medewerkers over thema duurzame inzetbaarheid 4. Casuïstiek	4-2-2015	4-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 25.755			
			Stichting Hogeschool Zuyd	Heerlen	NL	n.v.t.	Duurzaam aan de slag	Individuele begeleiding medewerkers bij loopbaanvragen. Ertek met de doel			€ 10.000						

2014EUSF201799	DI	2014			NL	n.v.t.	Aansluiten op wat medewerkers raakt bevordert de eigen verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. We willen weten hoe de 'aanpak' knop aan te zetten. Hiervoor is onderzoek nodig. Wij willen hulp bij het in kaart brengen van de wensen, kansen, risico's, behoeften en ideeën o.h.v.v. duurzame inzetbaarheid binnen onze organisatie en diverse doelgroepen. Middels klankbordgroepen (geleid door een adviseur) willen wij de juiste informatie verkrijgen. Hiervoor is een gefaciliteerde toegang noodzakelijk waardoor de deelnemers tijd en gelegenheid hebben om echt stil te staan bij de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Dit draagt sterk bij aan 7n positieve beleving en zorgt voor ambassadeurs die nodig zijn voor het behalen van de doelstellingen. Iedere klankbordgroep doorloopt onderstaand onderzoeksprogramma: Onderzoeksfase 1 Gecontroleerd groepsgepraat: Deze interactieve sessie neemt de deelnemers mee in de deontologie van thema's als duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. De deelnemers worden bewust van de eigen duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheden om deze te versterken of te behouden, de eigen verantwoordelijkheid in de veranderbaarheid. Scan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid: De deelnemers krijgen na de 1e sessie 7n scan als huiswerk opdracht. Het doel is dat zij stilstaan en nadenken over hun eigen wensen en kansen om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit te bevorderen. Dit wordt gedaan via een vragenlijst die wordt afgegeven aan de deelnemers. Enco BV maakt deel uit van de Enco Food Group en heeft zich gespecialiseerd in het maken van voorgegaren en rauwe vleesproducten zoals vinken, soepballen, gevulde en gepaneerde vleesproducten. Enco bestaat reeds 50 jaar en is sterk afhankelijk van personeelsaanbod uit de regio als het gaat om groei. De afgelopen jaren zijn veel medewerkers aangeworven met een hoge leeftijd. In de regio is het aanbod aan personeel dusdanig van samenstelling dat er weinig keus is voor Enco. Hierdoor wordt personeel aangeworven met een hogere leeftijd en minder kennis van de processen. De voedingsindustrie vergt echter steeds meer van de medewerkers: - Processen zullen verder automatiseren; - Flexibele inzetbaarheid medewerkers nodig; - Steeds hoger kennisniveau gevraagd. O.a. continu verbeteren, hygiëne- en werkprocessen. Hierdoor ontstaat er een gat tussen wat de medewerkers aan kennis hebben en wat er nodig is op de werkplekken. De inzetbaarheid van de medewerkers staat daardoor erg onder druk. Het probleem op dit moment is dat de medewerkers onvoldoende geschiedt zijn en door hun hoge leeftijd niet altijd mee kunnen. De motivatie om te blijven leren daalt bij het ouder worden, onder andere omdat het voor medewerkers niet altijd zichtbaar is wat het Mijnders transport is specialist in transport. De belangrijkste markten zijn de Benelux, Duitsland & Frankrijk. Kernactiviteit van de onderneming is het vervoer van tankcontainers. Aanvrager heeft werknemers in dienst die werk uitvoeren die staan in de top 5 van zware beroepen. Stress, overgewicht, en een slechte conditie, is een dringende reden om constructief samen met de medewerkers te werken aan mentaal en fysiek sterke werkbeweging en -inzetting. Samen met de directie worden de kernwaarden geformuleerd van duurzaam inzetbaar zijn. Wat is de huidige en wat de gewenste situatie. We maken in deze fase de doelen helder. We stellen prioriteiten en leggen vast waar we interventies plagen om de doelen te bereiken en hoe we dat doen. Eigenaarschap is helderheid bieden in wat er verwacht wordt. Verantwoordelijkheid geven en nemen voor zowel medewerkers, leidinggevend als organisatie. Dit is de basis voor het commitment en dit leggen we vast. Ambassadeurs kiezen onder de medewerkers, leidinggevend helpen beïnvloedingvaardigheden te verbeteren. Daar waar de organisatie faciliteert dit plannen en uitvoeren. Verandering is bijzand als het wordt ingezet vanuit eigen keuze en zelfkennis, communicatie en de behoefte om het samen te doen. Hier worden	8-1-2015	8-11-2015	€ 20.000	€ 6.500	€ 13.000				
2014EUSF20180	DI	2014	Waterschap De Dommel	Boxtel	NL	n.v.t.	Onderzoek DI diverse doelgroepen medewerkers	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 22.000			
2014EUSF201800	DI	2014	Enco BV	Holten	NL	n.v.t.	Een zelflerende organisatie - de Enco Academie	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 14.000	€ 7.000	€ 14.000			
2014EUSF201802	DI	2014	JL Mijnders Transport B.V.	Melissant	NL	n.v.t.	Mijnders Transport ESF 2014	28-1-2015	28-11-2015	€ 7.000	€ 12.050	€ 6.024	€ 12.050			
2014EUSF201803	DI	2014	GalaPark B.V.	Kerkrade	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.024	€ 20.000					
2014EUSF201804	DI	2014	Siers Leiding- en Montageprojecten Oldenzaal B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Optimale organisatie van het Combi werk	29-11-2014	29-9-2015	€ 10.000	€ 20.000			8-10-2015		ingetrokken na verlening
2014EUSF201805	DI	2014	P. van de Mortel, Constructiebedrijf Machinefabriek (M.C.M.)	IJssel	NL	n.v.t.	MCM is continue ontwikkeling	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201805	DI	2014	Menglers Holding BV	Sittard	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					

2014EUSF201806	DI	2014			NL	n.v.t.		PendraCare Vasculair B.V. heeft de afgelopen jaren een heftige en drukke periode doorgemaakt, de organisatie groeit en wordt organisatorisch complexer waarbij het HRM-beleid achter is gebleven. PendraCare Vasculair B.V. is nu in het stadium gekomen dat zij het onderwerp duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie meer structuur wil geven en professionaliseren. Het project vangt aan met een inventarisatie naar de wijze waarop en door wie de taken op het terrein van HRM worden uitgevoerd, op welke wijze de HRM-instrumenten zijn ingezet en de mate waarin dit aansluit bij het ondernemingsbeleid en de doelstellingen van de organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het project zal worden vervolgd met de uitvoering van het actieplan en zal onder meer bestaan uit: - Het herstructureren en herzien van functies en de bijbehorende functieomschrijvingen. Het inzichtelijk maken van de kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers staan hierin centraal; - Het ontwerpen van een bijbehorend salarisgebouw, zodat iedere medewerker een redelijk salaris ontvangt en er gelijkheid wordt gecreëerd binnen PendraCare Vasculair B.V. (Een benchmarkonderzoek en functiewaardering zijn twee instrumenten die hiervoor ingezet kunnen worden).	21-1-2015	21-11-2015			€ 20.000			7-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201807	DI	2014	PendraCare Vasculair B.V.	LEEK	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbare medewerkers PendraCare Vasculair	De functie van octrooigemachtigde binnen Delta Patents vraagt een unieke combinatie van talenten en capaciteiten. Van de octrooigemachtigde wordt een actieve rol gevraagd waarbij naast aandacht voor de inhoud en de opdracht, er oog moet zijn voor de communicatie, de relatie met en de behoefte van de klant. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij de klant kunnen adviseren en een actieve en soms initiële rol kunnen nemen (ondernemerschap). Dit heeft invloed op de werkdruk en werkbelasting. Via persoonlijke en teamontwikkeling wordt gewerkt aan het verminderen van de werkdruk, werkstress en het verhogen van de teamsfeer en teamspirit zodat dit de duurzame inzetbaarheid versterkt. Dit gebeurt door verbeteren van de leercultuur en dan niet zozeer de inhoudelijke en technische aspecten van het vak maar ook communicatieve vaardigheden en onderlinge volwassen arbeidsverhoudingen. Daarnaast wordt de interne organisatie tegen het licht te houden. Hoe lopen processen en sluiten deze aan bij de wensen van opdrachtgevers? Hoe zit het met de aansturing en verantwoordelijkheden van	12-12-2014	12-10-2015		€ 20.000	€ 9.850	€ 19.700			
2014EUSF201808	DI	2014	Deltapatents B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Project ESFDI DeltaPatents	Aanleiding: In het primair onderwijs is sprake van een hoge werkdruk en toenemende prestatiedruk door onder andere meer oudercontacten, toenemende diversiteit leerlingpopulatie s.c.m. meer individuele aandacht, mondiger ouders, parttime werken: relatief meer overuren, overdracht /afstemming en pieken in werkbelasting. Er wordt dus steeds meer verwacht van leerkrachten. Leerkrachten willen graag zorgen. Soms te lang zorgen, er wordt soms te laat aan de bel getrokken, soms wordt te veel de rek uitgezocht, en gaat men over eigen grenzen heen, waardoor uitval ontstaat. Het welbevinden wordt ondermijnd of wordt men ziek in de vakantie. Doelstelling: Balans houden, bij jezelf blijven, zorgdragen dat je je energie behoudt wordt van steeds groter belang in werksituaties (zoals bij oudercontacten) maar ook privé (eigen verantwoordelijkheid voor gezonde leefstijl). In relatie tot ouders zou de medewerker meer eigen regie mogen voeren, vanuit de professionele kracht. Het heeft ook te maken met de wederzijdse relatie en vertrouwen. Doelgroep: voltijdsgenoot personeel Opdracht: Ondersteun middelen een bewustwording en ervaringsgericht	12-12-2014	12-10-2015		€ 20.000			17-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201809	DI	2014	Jenapleinschool	Zwolle	NL	n.v.t.	Eigen kracht	TCR-AML BV is actief in een markt welke gedomineerd wordt door grote (buitenlandse) partijen welke via aanbestedingen meerjarenconcessies verwerven. TCR verzorgt een deel van dit verkeer; er wordt openbaar vervoer verzorgd in de m.n. regio Zeeland. TCR heeft de wens uitgesproken zich te focussen op personeelsontwikkeling en dit op een volwaardige en professionele wijze vorm te geven. De genoemde vormgeving vindt plaats door het implementeren van een structuur en procesgang dat leidt tot inbedding van persoonlijke ontwikkeling in alle facetten van personeelsmanagement in de organisatie. Dit moet een vanzelfsprekendheid worden. Openbaar vervoersdiensten zijn geregeld via strakke schema's, dit vergt de nodige discipline en creativiteit bij onvoorziene omstandigheden. TCR wil binnen dit project onderzoeken waar binnen haar eigen organisatie verbeteringen, aanpassingen mogelijk c.q. noodzakelijk zijn om haar medewerkers op-timaal te kunnen laten functioneren. Persoonlijke gezondheid is van belang om uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Werknemers zullen uitgenodigd worden om een enquête te vullen. Met de antwoorden zal worden bepaald waar eventuele uitval dreigt of andere knelpunten in de dagelijkse praktijk. Dit zal worden gevolgd door een gesprek en mogelijk traject om de oorzaken van mogelijk uitval weg te nemen c.q. gezamenlijk oplossingen voor knelpunten te bedenken.	16-12-2014	16-10-2015		€ 20.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201810	DI	2014	TCR-AML B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Samen voor goed Openbaar Vervoer	Project: inzetten op duurzaamheid Doelstelling van dit project is de medewerkers van ZG nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd en productief te houden. Deze doelstelling hebben we vertaald naar de volgende kernelementen: - Duurzaamheid: mensen blijven langer competent, gemotiveerd en productief werken door talentontwikkeling, mobiliteit en functieflexibiliteit. - Samen: vanuit gelijkwaardigheid en met zelfvertrouwen de dialoog aangaan met collega's, leidinggevenden, klanten, samenwerkingspartners, vrijwilligers. - Gezond en veilig werken: Gezondheid: mentale en fysieke weerbaarheid door aandacht voor stress, werkdruk, leefstijl en risicodrag. - Waakzaam: vergroten van het leervermogen en participatie, ervaren van zingeving en autonomie. - Richting geven: aan eigen loopbaan en leven door het terugwinnen of behouden van vertrouwen in eigen kunnen en het behouden van de regie.	16-12-2014	16-10-2015		€ 20.000	€ 6.050	€ 12.100			
2014EUSF201811	DI	2014	Zzorggroep	Groesbeek	NL	n.v.t.	Zet in op Duurzame Inzetbaarheid	Hoofdoelstelling van Redubel BV is het ontwerpen, leveren en aanbrengen van geluidsschermen. Redubel wil gaan werken op basis van Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling. Verspilling moet hier nadrukkelijk worden uitgelgd als verspilling van werkvermogen, kennis en kunde. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven door ze actief te betrekken bij de organisatie en inrichting van hun werk. Om de transitie te kunnen maken naar een continu lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt Redubel daarbij o.m. met de A3 methode. Deze methode betreft medewerkers maximaal bij de ontwikkeling van hun werk op korte en lange termijn en leidt tot meer autonomie en zelfsturend vermogen. Projectactiviteiten zijn o.a.: Onderzoek en analyse: Omv. veldonderzoek en interviews primaire werkprocessen en ondersteunende processen vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen. De score van die verbeteringen op een impact-inspanningsmatrix leidt tot prioritering voor de implementatie. Doel van dit project is de medewerkers te betrekken bij - en voorbereiden op die veranderingen. Implementatieplan: Werkgebieden waarop veranderingen worden voorzien	3-12-2014	3-10-2015		€ 20.000	€ 8.100	€ 16.200			
			Redubel BV	CULEMBORG	NL	n.v.t.	Duurzaam werken aan geluidwerende voorzieningen				€ 10.000						

2014EUSF201813	DI	2014			NL	n.v.t.	MANUTAN B.V. wil inzicht krijgen in de gebreken van en/of verbeteringspunten bij de inzetbaarheid van medewerkers in de uitvoering van de primaire en secundaire processen. Met een organisatiecan bestaande uit interviews met de directie, het management en de medewerkers op de werkvloer wil Manutan deze gebreken en/of verbeteringspunten aan het licht brengen en ombuigen naar duurzame inzetbaarheid van hoog tot laag. Vanuit deze organisatiecan wil MANUTAN B.V. ook de volgende processen onder de loep nemen: De leercultuur binnen de bedrijfsvoering. Doel hierbij is om te onderzoeken of het management verantwoordelijkheden en taken bij andere werkmensen kan overnemen om zodoende de medewerkers te stimuleren in het ontwikkelen en uitvoeren van geoptimaliseerde processen. Het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving. Speerpunten hierbij zijn: o Arbeidsveiligheid in verband met het werken met gereedschappen en in een buitenomgeving; o Aggressie/geweld/pesten op de werkvloer. In dit kader wil MANUTAN B.V. o advies inwinnen over de geldende risico's; o een onderzoek uitvoeren onder de medewerkers over de veiligheids- en gezondheidsrisico's; o een plan van aanpak ontwikkelen om de geconstateerde risico's te minimaliseren en zo de veiligheid en gezondheid van de medewerkers te verhogen. De organisatie van de werkprocessen.	23-1-2015	23-11-2015	€ 20.000	€ 8.975	€ 17.950				
2014EUSF201814	DI	2014	Manutan B.V.	Den Dolder	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid De Fabrik Maasbree biedt activiteiten van zeer diverse aard voor mensen met ADHD zonder een beperking. Maatwerk is een sleutelwoord voor alles wat er in de Fabrik Maasbree plaatsvindt. Persoonlijke aandacht voor iedereen en het allerbeste uit mensen willen halen; dát vinden ze bij de Fabrik Maasbree zeer belangrijk. Het unieke is dat mensen hier niet in aparte ruimten zitten, maar juist samen een activiteit doen, samen eten en soms elkaar hand? en spandiensten verlenen. De Fabrik Maasbree bestaat uit een aantal onderdelen: ? De Smidse Arrangementen ? Binnenspeeltoern de Speelfabrik ? Activiteiten en arrangementen van Toffedag ? Atelier De Fabrik Duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers bij het bedrijf staat zeer hoog in het vaandel. De Fabrik Maasbree heeft 12 vaste en 11 oproep medewerkers in dienst. Voor deze medewerkers wil men graag een traject opzetten om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het leren en ontwikkelen van personeel moet namelijk een doorlopend proces zijn. Daarmee is het van belang dat het eigen initiatief van de medewerkers mbt ontwikkeling van de eigen loopbaan primair aanwezig moet zijn. Er moet een cultuuromslag worden gerealiseerd gericht op gezond, vitaal en productief werken van indiensttreding tot aan pensionering. De leercultuur moet veranderd worden in het personeelsbeleid. Investeren in persoonlijke ontwikkeling is daarom noodzakelijk. Dit is de basis om trajecten, zoals deze vorm te geven. Hiertoe worden twee externe adviseurs ingeschakeld om dit traject te begeleiden.	20-1-2015	20-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201815	DI	2014	De Fabrik	Maasbree	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid De Fabrik Peijnenburg® Koefabrik BV (hierna: Peijnenburg) is een succesvolle levensmiddelenfabrikant van kwalitatief hoogstaande consumentenproducten. Het bedrijf produceert o.a. ontbijtkoeken en luxe koeken. In de ontbijtkoeksector is het bedrijf marktleider. Peijnenburg is een dynamisch bedrijf met ambitieuze plannen, waar kwaliteit en passie hoog in het vaandel staan. In de afgelopen periode is veel aandacht geweest voor het moderniseren van fabrieken. Daarbij lag de focus op de inrichting van het panden en zijn processen verbeterd. De fysieke belasting is daarmee wel verbeterd, maar vraagt nog de nodige aandacht, ook omdat het werk veelal repetitief en fysiek belastend is. Met een relatief hoog aantal oudere medewerkers, een laag verloop, lange dienstverbanden en de onregelmatigheid van 3-ploegdienst is aandacht voor de gezondheid en leefstijl voor de langere termijn gewenst. Het te starten project voorziet hierin. Doelstelling is om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van Peijnenburg te verbeteren voor de lange termijn. Aandacht voor werkvermogen, vitaliteit en gezond & veilig werken is daarbij essentieel.	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.959	€ 19.919			
2014EUSF201816	DI	2014	Peijnenburg's Koefabrik BV	Geldrop	NL	n.v.t.	Vitaliteit bij Peijnenburg Steder Group Chartering (SGC) zijn specialisten in de bevrachting van zeeschepen. Onderscheidend is haar veelzijdigheid. Vrachten van elke mogelijke soort en omvang worden door SGC wereldwijd verscheppt. Kennis van zaken, jarenlange ervaring en een klantgerichte benadering van de medewerkers zorgen voor een groot netwerk van trouwe klanten. Om op dit niveau duurzaam te kunnen blijven presteren wil SGC haar ambities opnieuw benoemen en samen met het management en medewerkers werken aan eigenlijke verbeterplannen. Het bedrijf wil zo naadloos inspelen op de dynamisch marktsituatie en marktvraag en haar medewerkers de mogelijkheden geven om zich bij maatregelen te ontwikkelen. Gebruik wordt gemaakt van de ESF-subsidieregeling Duurzame inzetbaarheid De aanvraag bij de ESF omvat naast onderzoek en vernieuwing vooral veel aandacht voor de implementatie van de vernieuwing. Gerichte en concrete verbeteringen moeten daar het resultaat van zijn en moet ervoor zorgen dat medewerkers en bedrijf hun persoonlijke en bedrijfsprestaties duurzaam	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 0			
2014EUSF201817	DI	2014	Steder Group Chartering B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Steder Group Chartering duurzaam inzetbaar Groningen wordt geteisterd door geïnduceerde aardbevingen. De materiele schade die hier het gevolg van is wordt in kaart gebracht door onze bouwkundige experts. Het beoordelen van aardbevingsschade en het samen met schadeverzekers komen tot een bevredigende voorstel voor afhandeling van de schade is een moeizaam en uniek proces. Wij verwachten dat het ontstaan van bevingsschade, en daarmee het beoordelen en herstellen hiervan, nog vele jaren zal blijven plaatsvinden. Daarvoor is het nodig om competenties van onze bouwkundige experts zodanig te ontwikkelen dat ze zich professioneel kunnen ontwikkelen in een politiek en emotioneel onderwerp. In dit project wordt op organisatieniveau onderzoek gedaan naar het functieprofiel dat hoort bij een aardbevingsschade-expert. Er wordt een individueel competentieprofiel van de experts opgesteld. Aan de hand hiervan wordt er een competentie-ontwikkelplan per expert (pop) vastgesteld. De uitkomsten van de organisatie-scan zullen aanleiding zijn om gerichte workshops op te zetten, ondersteund door de adviseur. Deelname hieraan vloeit voort uit individuele pop. Een aantal workshops zullen voor alle experts relevant zijn; omgaan met werkstress; vergroten weerbaarheid en werken in een politiek gevoelige context. In deze workshops willen we instrumenten ontwikkelen, die we daarna in de hele organisatie kunnen implementeren. Doordat er weinig bekend is over de exacte gevolgen van geïnduceerde Het gaat goed met Van Silfhout. De resultaten stemmen tot tevredenheid. Echter in de nabije toekomst zal er meer druk voelbaar worden op de bedrijfsresultaten. De huidige medewerkers voelen deze druk nog niet en wemelen zich nu level in de use van succes. Dit is merkbaar in gebrek aan bevoegdheid en betrokkenheid. Hun houding valt te omschrijven in termen als: afwachtend, veel op de automatische piloot, reactief. De opdrachtgever ervaart dat medewerkers nog altijd teveel achterover leunen. Van Silfhout wil klaar zijn voor de toekomst, en dan zullen de medewerkers mee moeten bewegen met de ontwikkelingen. Medewerkers zullen (pro)actief moeten inspelen op de komende ontwikkelingen. Overigens valt op de kwaliteit van hun werk en hun dienstverlening weinig aan te merken. De onderhavige inzet van de medewerkers is vooral een kwestie van houding, werkorganisatie en toerusting voor het werk. De komende periode wil Van Silfhout vooral werken aan een aanscherping van de inzetbaarheid van medewerkers. Ook wil hij zorgen dat de betrokkenheid en motivatie een grote stap vooruit gaat. Alleen dan gaan de medewerkers de eisen van de toekomst ervaren en kunnen zij ook met deze eisen in de	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 0	€ 0			
2014EUSF201818	DI	2014	DEKRA Experts B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Comptentieontwikkeling aardbevingsschadedeskundige Het gaat goed met Van Silfhout. De resultaten stemmen tot tevredenheid. Echter in de nabije toekomst zal er meer druk voelbaar worden op de bedrijfsresultaten. De huidige medewerkers voelen deze druk nog niet en wemelen zich nu level in de use van succes. Dit is merkbaar in gebrek aan bevoegdheid en betrokkenheid. Hun houding valt te omschrijven in termen als: afwachtend, veel op de automatische piloot, reactief. De opdrachtgever ervaart dat medewerkers nog altijd teveel achterover leunen. Van Silfhout wil klaar zijn voor de toekomst, en dan zullen de medewerkers mee moeten bewegen met de ontwikkelingen. Medewerkers zullen (pro)actief moeten inspelen op de komende ontwikkelingen. Overigens valt op de kwaliteit van hun werk en hun dienstverlening weinig aan te merken. De onderhavige inzet van de medewerkers is vooral een kwestie van houding, werkorganisatie en toerusting voor het werk. De komende periode wil Van Silfhout vooral werken aan een aanscherping van de inzetbaarheid van medewerkers. Ook wil hij zorgen dat de betrokkenheid en motivatie een grote stap vooruit gaat. Alleen dan gaan de medewerkers de eisen van de toekomst ervaren en kunnen zij ook met deze eisen in de	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 12.900	€ 6.262	€ 0			
2014EUSF201818	DI	2014	Van Silfhout BV	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzaam de toekomst in door verscherpte inzet van	3-12-2014	3-10-2015	€ 12.900	€ 6.262	€ 0				

2014EUSF201819	DI	2014			NL	n.v.t.		Doel van het project is het bevorderen van veilig en gezond werken bij Wijzonol Bouwerven. Wijzonol Bouwerven B.V. is een organisatie waar veel technische kennis en ervaring vanuit verschillende disciplines samenkomen. Daarnaast is het een omgeving waar continu gewerkt wordt met een grote diversiteit van stoffen. De borging van veiligheid en het bewustzijn hieromtrent zijn van belang. Op basis van de identificatie van risico's zullen aan de hand van interactieve sessies met de werkvloer technische en organisatorische knelpunten op het gebied van veiligheid en gezondheid inzichtelijk worden gemaakt en waar mogelijk worden weggenomen. Vervolgens worden met de werkvloer afspraken gemaakt en vastgelegd in werkinstructies en voorschriften. Concreet: - Gezondheids- en veiligheidsrisico's van de werkzaamheden inzichtelijk maken. - Organisatie op een duidelijke wijze inrichten dat medewerkers op een gezonde en veilige wijze kunnen werken. - Afspraken borgen in veiligheidsvoorschriften en werkinstructies.	11-12-2014	11-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Wijzonol Bouwerven B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken				€ 10.000						
2014EUSF20182	DI	2014			NL	n.v.t.		In de eigen timmerfabriek in Ospel maakt Morpak kisten, kratten en speciale pallets voor machines en industriële producten. Afhankelijk van het transport en de klant specifieke wensen, ontwerpt, produceert en levert Morpak hoogwaardige (industriële) verpakkingen en desgewenst verpakken ze de goederen op locatie. Morpak staat hierbij garant voor professionaliteit, vakmanschap, en persoonlijke betrokkenheid. Dit traject richt zich met name op de 15 productiemedewerkers en de voorman. Veel werkzaamheden moeten nog handmatig uitgevoerd worden. Dit brengt een aantal veiligheidsrisico's met zich mee. De productiemedewerkers werken de hele dag met zwaar materiaal en het aspect veilig en gezond werken is dus een belangrijk aandachtspunt. De directie van Morpak vindt gezonde werknemers die veilig werken echter zeer belangrijk om zo gezond en veilig werkklimaat te creëren tot het einde van de loopbaan van de medewerkers. Uiteraard streeft de directie van Morpak al naar vitale medewerkers, die in balans zijn, zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen veiligheid en voor hun eigen gezondheid, regie nemen en voeren en daardoor het beste van zichzelf kunnen geven maar hier is nog een verbetering in te maken. Ook de aansturing van de voorman is hier een belangrijk aandachtspunt in. De directie van Morpak wil met dit traject de voorman handvatten geven zodat hij zijn werkzaamheden beter en meer gestructureerd kan uitvoeren. Dit alles moet uiteindelijk leiden tot een gestroomlijnd proces in de productiefaciliteit.	7-1-2015	7-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.050			
			Morpak B.V.	Ospel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Morpak				€ 10.000						
2014EUSF201820	DI	2014			NL	n.v.t.		Hieronder volgt een korte opsomming van de werkzaamheden zoals deze uitgevoerd zullen gaan worden: Het maken van een bedrijfs- of organisatieplan Werkzaamheden hebben betrekking op het in kaart brengen hoe Staat er voor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Tevens wordt in kaart gebracht hoe de directie dit graag in de toekomst zou willen zien en wat er moet gebeuren om dit te kunnen realiseren. -Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers Werkzaamheden hebben betrekking op het in kaart brengen van het kennisniveau en of deze voldoen voor de huidige functieprofielen. Hiervoor zal per functieprofiel bekeken worden wat de kennisvaardigheden, houding en sociale vaardigheden moeten zijn binnen het desbetreffende functieprofiel. Indien noodzakelijk kunnen de huidige functieprofielen aangepast worden. Per functieprofiel kan zo bepaald worden welke ontwikkelbehoefte er per medewerker noodzakelijk is om aan dat functieprofiel te voldoen. Tevens is het de bedoeling om dergelijke functieprofielen te koppelen aan beloning en waardering.	29-11-2014	29-9-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Staad bv	Veghel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Staat BV				€ 10.000						
2014EUSF201821	DI	2014			NL	n.v.t.		Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk. Flex industries is een innovatief bedrijf dat zich richt op het engineeren en leveren van constructiesystemen en material-handling systemen. Het bedrijf heeft een sterke ontwikkeling doorgemaakt. De leiding van Flex vraagt zich af of het personeel de snelle ontwikkeling kan bijhouden. Zitten de juiste mensen op de juiste plaats? Is het niveau van de medewerkers voldoende? Wat willen de medewerkers zelf? Een externe adviseur wordt ingeschakeld om e.e.a. te onderzoeken. Deze gaat de volgende werkzaamheden uitvoeren: Scan, onderzoek en advies Er wordt bekeken hoe het bedrijf ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Afhankelijk van de stand van zaken en de ambities van de onderneming, is het de vraag of en in hoeverre die ambities waar te maken zijn, gezien de samenstelling en 'conditie' van de medewerkers. Via een scan - waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken - worden de belangrijkste aandachtspunten voor het bedrijf of de organisatie onderkend worden en advies gegeven worden over verbeteringen. Het uitvoeren van (periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers.	3-12-2014	3-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Flex Industries BV	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Flex				€ 10.000						
2014EUSF201822	DI	2014			NL	n.v.t.		Het Graafschap College ressorteert als onderinstelling onder de Stichting Beroepsopdrwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland. Het Graafschap College heeft in 2014 veel energie gestoken in het ontwerpen van een nieuwe structuur voor de aanpak van veilige, gezonde en prettige werk- en leeromstandigheden. Deze structuur voorziet in een PDCA-proof aanpak 'waarin 'leren van elkaar' en 'maatwerk' belangrijke rode draden zijn. Om er voor te zorgen dat deze aanpak in alle lagen van de organisatie wordt gedopteerd en geïmplementeerd, wil het Graafschap College een stappenplan uitvoeren. Deze stappen zijn nodig om alle betrokkenen te enthousiasmeren en te begeleiden bij het aan de slag gaan (met gezond(er), veiliger) en prettiger werken bij het Graafschap College. Vanwege de grote diversiteit aan activiteiten op het Graafschap College en de bijbehorende verantwoordelijkheden, wordt er een verscheidenheid aan activiteiten...	12-12-2014	12-10-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.124			
			Graafschap College	Doetinchem	NL	n.v.t.	Gezonder en veiliger bij Graafschap College				€ 10.000						
2014EUSF201824	DI	2014			NL	n.v.t.		De medewerkers van Steder Group zijn specialisten in het vervoeren van alle mogelijke vrachten via de weg, lucht of schepen. Onderscheidend is de verslijpbaarheid. Vrachten van elke mogelijke soort en omvang worden door de Steder Group wereldwijd op de plaats van bestemming gebracht. Kennis van zaken, jarenlange ervaring en een klantgerichte benadering van de medewerkers zorgen voor een groot netwerk van trouwen klanten. Om op dit niveau duurzaam te kunnen blijven presteren wil de Steder Group haar ambities opnieuw benoemen en samen met het management en medewerkers werken aan eigentijdse verbeterplannen. Het bedrijf wil zo naadloos inspelen op de dynamisch marktsituatie en marktvraag en haar medewerkers de mogelijkheden geven om zich 'top maat' te kunnen ontwikkelen. Gebruik wordt gemaakt van de ESF-subsidieregeling 'Duurzame inzetbaarheid'. De aanvraag bij de ESF omvat naast onderzoek en vernieuwing vooral veel aandacht voor de implementatie van de vernieuwing. Gericht en concrete verbeteringen moeten daar het resultaat van zijn en moet ervoor	14-1-2015	14-11-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Steder Group B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Steder Group duurzaam inzetbaar				€ 10.000						
2014EUSF201825	DI	2014			NL	n.v.t.		A. Kanters Internationaal Transport B.V. (hierna: Kanters) is een transportbedrijf welke zich al meer dan 20 jaar richt op de transport in de tuinbouwsector. De omzet en marges staan onder druk en de concurrentie van buitenlandse chauffeurs neemt sterk toe in de markt. Nederlandse transportbedrijven moeten toegevoegde waarde door extra serviceverlening ten opzichte van haar concurrenten, het effectief en efficiënt werken, het opbouwen van langdurige klantrelaties en goede interne en externe communicatie. Naast deze problematiek is Kanters sterk afhankelijk van de (crisis in de) tuinbouwsector en het seizoensgebonden karakter van de werkzaamheden. Reeds in het voorjaar van 2014 heeft er onderzoek (organisatiescan) plaatsgevonden waarin de knelpunten het bedrijf zichtbaar werden. De belangrijkste onderdelen uit het actieplan richten zich op de meerwaarde van de chauffeur, klantgerichter te kunnen werken, interne organisatie te verbeteren, taakverdeling van medewerkers, communicatie onderling (intern) en naar klanten / leveranciers (extern), kostenbewust maken van medewerkers en het betrekken van medewerkers in het medekeren in	16-12-2014	16-10-2015		€ 20.000	€ 7.129	€ 14.258			
			A. Kanters Internationaal Transport B.V.	Somerén	NL	n.v.t.	Optimalisatie interne transport en logistiek				€ 10.000						

2014EUSF201827	DI	2014			NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000					
			Van Heur Bouw - Onderhoud BV	Kelpen-Oler			Intrinsiek Vitaal op de werkvloer			€ 10.000					
2014EUSF201828	DI	2014			NL	n.v.t.	Adams hecht belang aan het behouden en duurzaam borgen van het functioneren van de medewerkers. Teneinde deze doelstelling te kunnen bewerkstelligen ligt de uitdaging vooral bij het inrichten van een adequaat aansturingmodel inclusief het realiseren van een leercultuur waarin medewerkers leren om actief op zoek te gaan naar verbetermogelijkheden en deze onderling en met het management te bespreken. De organisatie is de afgelopen jaren behoorlijk ggroeid en dienstengevolge heerst er momenteel enige onduidelijkheid omtrent taken, bevoegdheden en verwachtingen van zowel personeelsleden als ook de leidinggevenden. Het beoogde project richt zich onder andere op het versterken van de leidinggevende structuur opdat medewerkers betere aansturing en feedback in hun functioneren krijgen. Het organiseren van functioneel werkverloop is daar onderdeel van. Ook het opstellen van nieuwe en aanpassen van bestaande functieprofielen ter verduidelijking van de taken en verantwoordelijkheden en het invoeren van een gestructureerde cyclus van functioneren en beoordelen gericht op	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000			11-2-2016		Ingetrokken na verlening
			Adams Instrumentenfabriek BV	Thorn			Behouden en duurzaam borgen van het functioneren			€ 10.000					
2014EUSF201829	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanvrager is een internationaal internetservice bedrijf. Men is marktleider in 'groene hosting', dus op het terrein van milieuvriendelijke en kostenbesparende dienstverlening. Behoud van medewerkers en het bieden van carrière mogelijkheden is dan ook een essentieel: Beperking van uitstroom zal gaan leiden tot o.a. behoud van cultuurwaarden, interne groei van medewerkers, aanmerkelijk hogere productiviteit, efficiency en optimalisatie van de klantrelatie, kortom SROI. Centrale aandachtspunten voor alle functies zijn - klantgerichtheid om de zakelijkheid en commercialiteit te herkennen en hierin te kunnen schakelen voor verbreding van de klantendemont. - Het verbinden van afdelingen en werkzaamheden en werken aan gezamenlijkheid levert op alle fronten meer op dan individueel acteren. Door onervarenheid in werkervaring en leeftijd van startende werknemers zal dit aandacht behoeven inzake attitude en cultuurwaarden en de vaardigheid hoe te acteren als ambassadeur. DOEL Er is arbeidskrachte binnen deze branche. Aanwas van jong talent, behoud aanwezige medewerkers en groei van high potentials maken LeaseWeb sterker en bieden een buffer voor de toekomst. Via een projectmatige aanpak willen wij de aantrekkelijkheid van LeaseWeb als werkgever aanmerkelijk verhogen door: Ontwikkeling van een leercultuur voor werknemers. In het kader hiervan: - University-kader, platform van talent - Centrale aandacht voor persoonlijke profielformulering (selfmanagement); - helderheid in persoonlijke doelen (geformuleerd conform SMART principes).	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000			11-3-2015		Ingetrokken na verlening
			LeaseWeb Netherlands B.V.	Amsterdam			Leaseweb University - Growing Together			€ 10.000					
2014EUSF20183	DI	2014			NL	n.v.t.	The Burgerbar is een high end food concept met de focus op hamburgers. The Burgerbar biedt hoge kwaliteit burgers waarbij de klant in hoge mate de samenstelling bepaalt. De klant kan kiezen wat hij wil. De ingrediënten zijn zo vers mogelijk. De burger wordt in een open keuken (front cooking) bereid, wat bijdraagt aan de versbeleving. The Burgerbar onderscheidt zich ten opzichte van bestaande hamburgerzaken door een hogere kwaliteit, een helder concept en vooral een prettige, bijna huiselijke beleving. Op dit moment is er in de twee vestigingen in Breda en Tilburg met name onder het personeel te weinig uniformiteit aanwezig. The Burger Bar hecht hier grote waarde aan. Bij elke vestiging moet de klant op dezelfde manier behandeld worden, dezelfde kwaliteit producten aantreffen die op dezelfde manier zijn klaar gemaakt. Om dit te bereiken zal een hoge mate van standaardisatie worden doorgevoerd op alle werkprocessen die binnen de organisatie plaatsvinden. In dit kader heeft The Burgerbar al eerder een organisatiecan door het advies- en opleidingsbedrijf You Improve laten uitvoeren. E&O van de adviezen hierbij was het oprichten van een eigen academie, The Burger Bar Academy!	5-3-2015	5-1-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			The Patties Burger Holding B.V.	Breda			Op weg naar uniformiteit medewerkers BurgerBar			€ 10.000					
2014EUSF201830	DI	2014			NL	n.v.t.	Binnen Bakker Repair is de laatste jaren organisatorisch veel veranderd. Dat vraagt ook van de medewerkers offers en aanpassingsvermogen. Bakker Repair wil hier daarbij ondersteunen met meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.	18-2-2015	18-12-2015	€ 20.000			20-4-2016		Ingetrokken na verlening
			Bakker Repair bv	Sliedrecht			Duurzame inzetbaarheid bij Bakker Repair			€ 10.000					
2014EUSF201831	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanleiding: er lijkt in bepaalde mate sprake te zijn van sociale onveiligheid. Vanuit verschillende kanten komen signalen naar boven dat in ieder geval een aantal medewerkers het gevoel hebben zich niet kritisch te kunnen uiten of kwetsbaar op te kunnen stellen binnen de organisatie, zonder dat dit negatieve consequenties heeft voor henzelf of anderen. Er lijkt tevens sprake te zijn van organisational silence: Medewerkers kiezen er voor hun mening en bedenkingen voor zich te houden uit angst voor reperussies. Doelstelling: Creëren van gevoel van sociale veiligheid. Doelgroep: primair medewerkers van VB en hun leidinggevenden. Indien er aanleiding voor lijkt te zijn wordt de doelgroep het voltijd personeel. Opdracht: Onderzoek in welke mate er daadwerkelijk sprake is van gevoel van sociale onveiligheid, hoe breed dit in de organisatie verspreid is, wat de oorzaken zijn en geef advies voor verbetertraject. Vervolgens begeleiden de medewerkers en organisatie bij de uitvoering. Denk hierbij aan training en oefening (ontwikkelgesprekken, interview, coaching on the job) maar ook aan beleid en PDCA cyclus.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000			18-2-2016		Ingetrokken na verlening
			Stichting Jade Flevoland/Overijssel	Geeuwenbrug			Bevorderen Sociale Veiligheid			€ 10.000					
2014EUSF201832	DI	2014			NL	n.v.t.	Van der Meijs schilderwerken ontwikkelt zich naar een allround vastgoed onderhoudsbedrijf. Door deze ontwikkeling in te zetten verwachten wij de continuïteit van ons bedrijf beter te kunnen borgen. Onze boodschap richting klanten is dan ook: Van der Meijs schilderwerken bv, verbetert vastgoed! Ons bedrijf biedt een totaaloplossing (advies, planning en beheer) Het is deze integrale oplossing ? gecombineerd met gedegen vakmanschap, flexibiliteit, verregaande klantgerichtheid en kostenbewustzijn die opdrachtgevers doet kiezen voor ons bedrijf. Op dit moment is goed werk leveren niet goed genoeg. Er wordt meer van onze medewerkers verwacht. Om deze ambitie kracht bij te zetten, hebben we ook medewerkers nodig die hier invulling aan kunnen geven. De basis is goed en wij hebben zeer goede, welwillende krachten in dienst die loyaal zijn aan ons bedrijf maar de toekomst vergt echter een andere aanpak, een andere manier van werken, maar ook een andere manier van denken. Wij willen medewerkers nu en in de toekomst in kunnen zetten, dat is voor ons duurzame inzetbaarheid. Om dat te bewerkstelligen starten we het project onder de naam: onze medewerkers verbeteren vastgoed!	18-2-2015	18-12-2015	€ 16.700	€ 8.350	€ 16.700			
			Albert van der Meijs Schilderwerken bv	Gemert			onze medewerkers verbeteren vastgoed			€ 8.350					
2014EUSF201833	DI	2014			NL	n.v.t.	De Bilt bestaat uit de zes dorpskernen Biltboven, De Bilt, Groenekan, Hollandsche Rading, Maartensdijk en Westbroek en heeft ruim 42.000 inwoners. Het is een groene en uitgestrekte gemeente (ca. 6.713 hectare) gelegen in de Utrechtse Heuvelrug en kenmerkt zich door veel historische landschappen, bossen, parken en landgoederen. Bij de gemeente De Bilt zijn zo'n 280 mensen in dienst: Zij werken op het gemeentehuis, in de buitendienst en bij diverse (sport)accommodaties. De organisatie kenmerkt zich door innovatie, transparantie en betrokkenheid. Men streeft ernaar om zoveel mogelijk te handelen vanuit het perspectief van de burger. De organisatie is verantwoordelijk voor het verbeteren van de kwaliteit van de producten en de dienstverlening. Ook draagt zij zorg voor een open en interactieve relatie met burgers, maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven en medeoverheden. Gemeente de Bilt is volop in beweging en met verschuivingen van taken van de centrale overheid naar gemeenten ook erg aan verandering onderhevig. Gemeente de Bilt zit in een transitie waarbij men op weg is naar registrerende gemeente. De organisatie is zich er van bewust dat deze ontwikkelingen een	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 9.175	€ 18.350			
			Gemeente De Bilt	Biltboven			ESF Traject Mentale Veerkracht			€ 10.000					

2014EUSF201834	DI	2014			NL	n.v.t.	Aanleiding. Het hart van de Nijmeegse kunst- en cultuursector wordt gevormd door zes grotere instellingen, ook wel genoemd de C-6. Wij zien ons geconfronteerd met bezuinigingen en zijn door de gemeente Nijmegen gevraagd om met een oplossing te komen om dit te realiseren. De C-6 heeft in het Cultuur Netwerk Nijmegen uitgesproken dat een gezamenlijk Shared Service Center (hierna te noemen SSC) hieraan kan bijdragen. Het oprichten van het SSC vormt de tweede fase uit een traject waarin de instellingen met elkaar duurzame samenwerking verkennen. De eerste fase was uitvoeren van een quickscan naar financiële besparingen bij bundelen van inkoop. Deze aanvraag voor de ESF-subsidie heeft betrekking op werkzaamheden in fase 2. Fase 2. In een SSC worden onderdelen uit de bestaande zes organisaties "geknipt" en samengevoegd in een nieuwe organisatie of gastheer (een van de bestaande organisaties). Op hoofdlijnen zijn daartoe twee kernactiviteiten nodig: 1) Een organisatiescan naar de ondersteunende diensten die mogelijk kunnen worden ondergebracht in een SSC 2) de planning voor het SSC met een duurzame bezetting van personeel uit de bestaande zes organisaties. (beide onderdelen worden in de activiteiten uitgewerkt). De doelstelling van dit project in drieledig: 1. Het vergroten van de professionaliteit van dienstverlening door ons toekomstig op te richten SSC. 2. Het investeren in de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers in het SSC. 3. Het personeel van het toekomstige SSC voor te bereiden op dienstverlening	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000		14-9-2015	Ingetrokken na verlies		
2014EUSF201836	DI	2014	Stichting Doornroosje	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen aan Shared Service Center	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201838	DI	2014	Fibor Packaging	Zutphen	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	26-3-2015	26-1-2016	€ 10.000	€ 20.000		30-10-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF201839	DI	2014	Stichting Openbare Bibliotheken Noord Fryslan	Dokkum	NL	n.v.t.	Verbetering organisatie van het werk	16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201839	DI	2014	Vandemoortele Nederland B.V.	Zeeuwolde	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaar bij Vandemoortele	17-1-2015	17-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 7.300	€ 14.600		
2014EUSF201840	DI	2014	CRH Bouwmaten B.V.	Breukelen	NL	n.v.t.	Werkvermogen	27-1-2015	27-11-2015	€ 16.200					
2014EUSF201841	DI	2014	Thuiszorg Slippers B.V.	Sneek	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare medewerkers	11-12-2014	11-10-2015	€ 8.100	€ 14.200		26-10-2015	Ingetrokken na verlies	
2014EUSF201842	DI	2014	Fruitmasters Velling BV	Geldermalsen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Fruitmasters	6-1-2015	6-11-2015	€ 7.100	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF201842	DI	2014	Electrolux Home Products (Nederland) B.V.	Alphen aan den Rijn	NL	n.v.t.	Topfit on tour	6-1-2015	6-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201842	DI	2014	Electrolux Home Products (Nederland) B.V.	Alphen aan den Rijn	NL	n.v.t.	Topfit on tour	6-1-2015	6-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			

2014EUSF201843	DI	2014			NL	n.v.t.	De schilder- en bouwbranche (vastgoedonderhoud) heeft sinds jaren te maken met economische zware tijden. Daarnaast is deze branche (ook in het verleden) erg traditioneel en hiërarchisch ingericht. Er liggen kansen op het gebied van creativiteit, leren en verbeteren en innoveren. En dan met name door dit collectief met de medewerkers te realiseren in plaats van topdown. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samen gewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan leren en verbeteren.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Jac Ruyters Schildersbedrijf BV	Echt	NL	n.v.t.	Leren en verbeteren als teamprestatie			€ 10.000					
2014EUSF201844	DI	2014			NL	n.v.t.	De schilder- en bouwbranche (vastgoedonderhoud) heeft sinds jaren te maken met economische zware tijden. Daarnaast is deze branche (ook in het verleden) erg traditioneel en hiërarchisch ingericht. Er liggen kansen op het gebied van creativiteit, leren en verbeteren en innoveren. En dan met name door dit collectief met de medewerkers te realiseren in plaats van topdown. In dit project wordt met een team van alle lagen van de organisatie samen gewerkt. Door actief samen te werken, duidelijkheid te hebben over de visie en doelstellingen en de belangrijkste duurzame kernwaarden kan gewerkt worden aan leren en verbeteren.	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000			7-4-2016		Ingetrokken na verlening
			Noordelijk Schade Taxatie Bureau BV	Akkrum	NL	n.v.t.	Competentieontwikkeling aardbevingsschadedeskundige			€ 10.000					
2014EUSF201845	DI	2014			NL	n.v.t.	Feenstra is een installatiebedrijf met ongeveer 1500 medewerkers, waarvan circa 1200 laag opgeleide monteurs. Feenstra is opgebouwd uit meerdere B.V.'s, waaronder Feenstra Veiligheid B.V.. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is rond de 48 jaar. Het verzuim onder de medewerkers is te hoog en de betrokkenheid te laag. Het management van Feenstra gelooft in een mensgerichte aanpak en wil gezond en duurzaam gedrag implementeren op de werkvloer.	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Feenstra Veiligheid B.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	Adviestraject voor een duurzaam inzetbaar Feenstra			€ 10.000					
2014EUSF201846	DI	2014			NL	n.v.t.	EAO van de speerpunten van RIBW Heuvelland & Maasvallei is het terugkrijgen van verzuim. De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers moet hierbij zoveel mogelijk worden gestimuleerd. RIBW H&M gelooft dat het bevorderen van vitaliteit een preventieve werking heeft op het verzuim en de fitheid van medewerkers. Een werkgroep bestaande uit de manager P&O, P&O consultant, 2 OR-leden en een extern projectadviseur starten een healthcheck pilot in 2015. De organisatie heeft de afgelopen jaren geen healthcheck uitgevoerd. Dit is wel een wens voor de komende periode om zo de vitaliteit van medewerkers te verbeteren, in te kunnen spelen op pijnpunten en in het kader van goed werkgeverschap. In totaal krijgen 90 medewerkers uit drie verschillende regio's de mogelijkheid om deel te nemen aan een healthcheck op A&O van de regiokantoren. Naast een vragenlijst (die werkvermogen, leefstijl en mentale fitheid meet), volgen er fysieke metingen (o.a. een cholesterool/glucose test en HRV-meting). Afslutend worden de resultaten op	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Stichting RIBW Heuvelland - Maasvallei	Heerlen	NL	n.v.t.	Healthcheck RIBW HenM			€ 10.000					
2014EUSF201847	DI	2014			NL	n.v.t.	In het voorjaar van 2015 zal Bibliotheek Katwijk Het Nieuwe Werken (HNW) in de frontoffice een impuls geven. Dit is de start van een transitieproces waarbij de (potentiele) klantbehoefte werkelijk centraal staat. Nieuwbouw in Katwijk zal waarschijnlijk de volgende mijlpaal worden in dit proces. Kernwoorden van de beoogde verandering zijn: pro-activiteit, verantwoordelijkheid en resultaatgerichtheid. Tegelijkertijd heeft Bibliotheek Katwijk de ambitie om met levensfasebewust personeelsbeleid te werken. In een ontwikkeltraject wil de bibliotheek deze mensen met elkaar verbinden. Met andere woorden: Hoe zorgen we goed voor de klant, de continuïteit van de bibliotheek en duurzame inzetbaarheid van ons personeel? Het thema HNW wordt op deze wijze belicht vanuit het perspectief van zowel management als medewerkers. Bibliotheek Katwijk vindt het belangrijk dat er voldoende draagvlak is in de organisatie. Het is nadrukkelijk de bedoeling medewerkers te betrekken zodat ze invloed hebben op het resultaat.	11-12-2014	11-10-2015	€ 12.000		€ 0			
			Bibliotheek Katwijk	Katwijk ZH	NL	n.v.t.	Het nieuwe werken in de frontoffice			€ 6.000					
2014EUSF201848	DI	2014			NL	n.v.t.	Celsius b.v. is gespecialiseerd in de ontwikkeling en implementatie van Screw Heat Exchangers. Kwaliteit staat daarbij op nummer één. Dat is te zien aan het eigen testcentrum, de procesgarantie van de geleverde warmtewisselaars en de snelle en efficiënte wijze waarop de klant geholpen wordt.	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Celsius B.V.	Drunen	NL	n.v.t.	Bij Celsius blijf je tot aan je pensioen			€ 10.000					
2014EUSF201849	DI	2014			NL	n.v.t.	Selekt Meat Products te Harlingen is een modern en actief vleesbedrijf dat internationaal succesvol opereert. Selekt Meat streeft naar vernieuwing van haar arbeidsorganisatie bij de uitvoering van haar productie en optimale service naar haar afnemers. Bij deze visie past een voortdurende procesverbetering door gezamenlijke inspanningen van management en medewerkers.	6-1-2015	6-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Selekt Vleesservice B.V.	Harlingen	NL	n.v.t.	Selekt Meat Products			€ 10.000					

2014EUSF20185	DI	2014	Jetmail BV	Hillegom	NL	n.v.t.	<p>Introductie Jetmail Jetmail is een familiebedrijf dat 26 jaar geleden is opgericht door de heer W.A.C. Corstius. Het bedrijf is gevestigd in een modern bedrijfspand in Hillegom van 10.000 m2 waar 100 FTE werken. Jetmail beschikt over een modern, divers en zeer uitgebreid machinepark (top 3 van NL) en heeft zich genesteld in de top van de bedrijven die transactiemail (aanmaningen, nota's, facturen, polisjes) dienstverlening aanbieden.</p> <p>Aanleiding project Onder invloed van marktontwikkelingen moeten Jetmail medewerkers steeds meer inselen op pieken en dalen in het aanbod van opdrachten, op de behoefte van de klant en nieuwe ontwikkelingen. Opdrachten kennen een steeds kortere doorlooptijd; van enkele weken vroeger tot enkele dagen/uren nu. Processen moeten goed op elkaar zijn afgestemd. Praktijk is dat men vaak achter de feiten aanloopt door werkruk met ziekteverzuim en fouten tot gevolg. Oplossing zijn teams die goed op elkaar zijn ingespeeld, inselen op behoeften en ontwikkelingen van (interne) klanten (users) en om kunnen gaan met de pieken en dalen in de productie. Ander werkproces is geen oplossing. Een cultuurtransformatie is daarvoor noodzakelijk.</p> <p>Cultuurtransformatie Voor verhoging van duurzame inzetbaarheid van medewerkers en zorgen dat medewerkers tot hun maximaal potentieel worden toegevoerd en welke kunnen Martens en Van Oord is actief in de grond-, weg- en waterbouw, op verschillende locaties en projecten. Samen met onze medewerkers willen wij het veiligheidsbewustzijn in de organisatie verhogen. Uit een veiligheidscultuurmeting en bijeenkomsten bleek dat medewerkers, onder andere, goede communicatie en feedback geven zeer belangrijk achten om het veiligheidsbewustzijn te verhogen. Dit behoeft verbetering in onze organisatie. Samen met onze extern adviseur willen we hieraan op volgende wijze invulling geven:</p> <p>Organisatiescan & Intakes Doel: huidige en gewenste situatie rondom communicatie en feedback in kaart brengen en 7de gaten? signaleren. Met wie: de direct betrokkenen bij het project en een steekproef binnen de organisatie.</p> <p>Meedenkessies ontwikkeling advies & actieprogramma Doel: concrete lijst van verbeterpunten formuleren en een actieprogramma ontwikkelen. Met wie: de direct betrokkenen bij het project en een dwarsdoorsnede van de organisatie.</p> <p>Implementatie van het actieprogramma De exacte inhoudelijke invulling van het actieprogramma wordt pas duidelijk gedurende de vorige stappen. Wat wij in ieder geval voorzien is het volgende:</p> <p>Fase 1. Eerst gaan we aan de slag met verschillende groepen medewerkers apart, om hun specifieke punten aan te pakken. Wat hebben zij nodig van elkaar en van hun leidinggevenden, hun team, andere collega's om tot gestelde doelen te komen? Er vinden parallel aan elkaar activiteiten met machinisten en</p>	3-12-2014	3-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201850	DI	2014	Jetmail BV	Hillegom	NL	n.v.t.	<p>Verbeterproject Praters vullen -veiligheids- gaten</p> <p>Feenstra Verwarming B.V. is een onderdeel van het installatiebedrijf Feenstra en heeft circa 1050 medewerkers in dienst. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is rond de 48 jaar. Het verzuim onder de medewerkers is te hoog en de betrokkenheid te laag.</p> <p>Het management van Feenstra gelooft in een mensgerichte aanpak en wil gezond en duurzaam gedrag implementeren op de werkvloer. Om dit te kunnen bewerkstelligen heeft het management een meerjaren plan opgesteld waarbij de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid moet worden vergroot en het verzuim verlaagt. Om tot een aansluitende aanpak te komen is een adviseurstrajet met Health & Performance organisatie Lifeguard gestart vanuit de B.V. Feenstra Veiligheid. Naar aanleiding van dit advies voor Feenstra Veiligheid B.V. wil Feenstra Verwarming B.V. dit advies, aangepast aan haar eigen organisatie, implementeren.</p> <p>Het project Fit & vitaal Feenstra is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Het project is</p> <p>Aannemersbedrijf Geluk B.V. is al meer dan 150 jaar actief op veel werkterrainen in de grond-, weg- en waterbouw. Ons specialisme is baggeren en nat grondverzet. Het bedrijf bevindt zich in een transitieproces, namelijk de samenvoeging met Klaar Baggetechniek BV. Beiden bedrijven zullen onder de Smals Dredging BV komen te vallen. Deze transitie heeft zeker ook gevolgen voor alle medewerkers binnen Aannemersbedrijf Geluk BV. Een andere werkwijze zal moeten worden gehanteerd. Daarnaast is er een verandering nodig van UAV naar UAVgc (aanbestedingen).</p> <p>Voor deze verandering heeft Aannemersbedrijf Geluk BV de hulp ingeschakeld van het adviesbureau Flux Partners. Dit bureau wordt ingeschakeld met als doel de vastlegging van het verbetertraject UAV > UAVgc, waarbij op hoofdlijnen de stappen weergegeven worden en een raming van de benodigde uren per kwartaal. Per kwartaal wordt een gedetailleerde planning en bijbehorende raming overhandigd.</p> <p>Het verbetertraject kent de volgende inhoud: Uitvoeren bedrijfsfscan (analyse kwaliteitshandboeken, huidige organisatie) ten behoeve van het bepalen van de huidige situatie en de behoeftigheden om de transitie van UAV naar UAVgc contractvorm te maken. Vanuit de bedrijfsfscan wordt een implementatieplan opgesteld, waarna de implementatie (inclusief proces wijzigingen, trainingen, workshops, etc.) zal worden ingezet. Zie hieronder op hoofdlijnen de stappen: Opstellen interview vragen Houden interviews en andere aanvullende documentatie (qualiteitshandboek)</p> <p>1. De strategie moet dienen als vertrekpunt voor elke organisatie, zo ook voor KplusV organisatieadvies. Om die reden hebben wij in 2014 een Corporate Branding Story laten ontwikkelen. Deze ontwikkeling leidt tot het herijken van onze interne missie en visie. Strategische doelen, gekoppeld aan de succesfactoren. De te ontwikkelen organisatiestrategie moet vervolgens leiden tot meer ondernemerschap binnen de diverse marktgroepen van KplusV. Alle medewerkers worden hierbij uitgenodigd om mee te bouwen. Dit plan zorgt voor een vernieuwde lange termijn focus met een intensieve marktorientatie. Dit alles moet leiden tot meer verdieping binnen de marktgroepen waarbij elke betrokkene een duidelijke rol heeft en dit leidt tot meer zelfkennis, betere communicatie en meer ondernemerschap op zowel individueel als op marktgroepniveau.</p> <p>2. De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt expliciet in het advies en het plan meegenomen. Wat betekent de nieuwe koers voor de aanstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers betrokken, welke</p>	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 18.500	€ 9.250	€ 18.500				
2014EUSF201851	DI	2014	Martens en Van Oord Groep BV	Oosterhout Nb	NL	n.v.t.	<p>Fit en Vitaal Feenstra Verwarming BV</p> <p>Aannemersbedrijf Geluk B.V. is al meer dan 150 jaar actief op veel werkterrainen in de grond-, weg- en waterbouw. Ons specialisme is baggeren en nat grondverzet. Het bedrijf bevindt zich in een transitieproces, namelijk de samenvoeging met Klaar Baggetechniek BV. Beiden bedrijven zullen onder de Smals Dredging BV komen te vallen. Deze transitie heeft zeker ook gevolgen voor alle medewerkers binnen Aannemersbedrijf Geluk BV. Een andere werkwijze zal moeten worden gehanteerd. Daarnaast is er een verandering nodig van UAV naar UAVgc (aanbestedingen).</p> <p>Voor deze verandering heeft Aannemersbedrijf Geluk BV de hulp ingeschakeld van het adviesbureau Flux Partners. Dit bureau wordt ingeschakeld met als doel de vastlegging van het verbetertraject UAV > UAVgc, waarbij op hoofdlijnen de stappen weergegeven worden en een raming van de benodigde uren per kwartaal. Per kwartaal wordt een gedetailleerde planning en bijbehorende raming overhandigd.</p> <p>Het verbetertraject kent de volgende inhoud: Uitvoeren bedrijfsfscan (analyse kwaliteitshandboeken, huidige organisatie) ten behoeve van het bepalen van de huidige situatie en de behoeftigheden om de transitie van UAV naar UAVgc contractvorm te maken. Vanuit de bedrijfsfscan wordt een implementatieplan opgesteld, waarna de implementatie (inclusief proces wijzigingen, trainingen, workshops, etc.) zal worden ingezet. Zie hieronder op hoofdlijnen de stappen: Opstellen interview vragen Houden interviews en andere aanvullende documentatie (qualiteitshandboek)</p> <p>1. De strategie moet dienen als vertrekpunt voor elke organisatie, zo ook voor KplusV organisatieadvies. Om die reden hebben wij in 2014 een Corporate Branding Story laten ontwikkelen. Deze ontwikkeling leidt tot het herijken van onze interne missie en visie. Strategische doelen, gekoppeld aan de succesfactoren. De te ontwikkelen organisatiestrategie moet vervolgens leiden tot meer ondernemerschap binnen de diverse marktgroepen van KplusV. Alle medewerkers worden hierbij uitgenodigd om mee te bouwen. Dit plan zorgt voor een vernieuwde lange termijn focus met een intensieve marktorientatie. Dit alles moet leiden tot meer verdieping binnen de marktgroepen waarbij elke betrokkene een duidelijke rol heeft en dit leidt tot meer zelfkennis, betere communicatie en meer ondernemerschap op zowel individueel als op marktgroepniveau.</p> <p>2. De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt expliciet in het advies en het plan meegenomen. Wat betekent de nieuwe koers voor de aanstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers betrokken, welke</p>	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.250	€ 79.800	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201852	DI	2014	Feenstra Verwarming B.V.	Lelystad	NL	n.v.t.	<p>Verbetertraject medewerkers bij grote transitie</p> <p>1. De strategie moet dienen als vertrekpunt voor elke organisatie, zo ook voor KplusV organisatieadvies. Om die reden hebben wij in 2014 een Corporate Branding Story laten ontwikkelen. Deze ontwikkeling leidt tot het herijken van onze interne missie en visie. Strategische doelen, gekoppeld aan de succesfactoren. De te ontwikkelen organisatiestrategie moet vervolgens leiden tot meer ondernemerschap binnen de diverse marktgroepen van KplusV. Alle medewerkers worden hierbij uitgenodigd om mee te bouwen. Dit plan zorgt voor een vernieuwde lange termijn focus met een intensieve marktorientatie. Dit alles moet leiden tot meer verdieping binnen de marktgroepen waarbij elke betrokkene een duidelijke rol heeft en dit leidt tot meer zelfkennis, betere communicatie en meer ondernemerschap op zowel individueel als op marktgroepniveau.</p> <p>2. De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt expliciet in het advies en het plan meegenomen. Wat betekent de nieuwe koers voor de aanstelling van ons personeelsbestand, hoe houden we onze medewerkers betrokken, welke</p>	7-1-2015	7-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 61.550				
2014EUSF201853	DI	2014	Aannemingsbedrijf Geluk B.V.	Cuijk	NL	n.v.t.	<p>Duurzaam meebouwen en betrokken zijn bij KplusV</p> <p>Inventarisatie om te komen tot een analyse van de huidige praktijk met betrekking tot het inzetten van P-instrumentaria (organisatiescan); uitwerken van de gegevens in de vorm van een rapportage op de benoemde onderdelen en een voorlopige conclusie; omzetten van de voorlopige conclusie in advies.</p>	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 20.000						
2014EUSF201854	DI	2014	KplusV organisatieadvies	Arnhem	NL	n.v.t.	<p>ESF Bravoov van papier naar praktijk</p> <p>Feenstra Isolatie B.V. is een onderdeel van het installatiebedrijf Feenstra en heeft circa 105 medewerkers in dienst. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is rond de 48 jaar. Het verzuim onder de medewerkers is te hoog en de betrokkenheid te laag.</p> <p>Het management van Feenstra gelooft in een mensgerichte aanpak en wil gezond en duurzaam gedrag implementeren op de werkvloer. Om dit te kunnen bewerkstelligen heeft het management een meerjaren plan opgesteld waarbij de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid moet worden vergroot en het verzuim verlaagt. Om tot een aansluitende aanpak te komen is een adviseurstrajet met Health & Performance organisatie Lifeguard gestart vanuit de B.V. Feenstra Veiligheid. Naar aanleiding van dit advies voor Feenstra Veiligheid B.V. wil Feenstra Isolatie B.V. dit advies, aangepast aan haar eigen organisatie, implementeren.</p> <p>Het project Fit & vitaal Feenstra is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Het project is</p>	16-12-2014	16-10-2015	€ 10.000	€ 14.080	€ 7.040	€ 14.080				
2014EUSF201855	DI	2014	Stichting Bravoov	Waalwijk	NL	n.v.t.	<p>Fit en Vitaal Feenstra Isolatie BV</p> <p>Feenstra Isolatie B.V. is een onderdeel van het installatiebedrijf Feenstra en heeft circa 105 medewerkers in dienst. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is rond de 48 jaar. Het verzuim onder de medewerkers is te hoog en de betrokkenheid te laag.</p> <p>Het management van Feenstra gelooft in een mensgerichte aanpak en wil gezond en duurzaam gedrag implementeren op de werkvloer. Om dit te kunnen bewerkstelligen heeft het management een meerjaren plan opgesteld waarbij de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid moet worden vergroot en het verzuim verlaagt. Om tot een aansluitende aanpak te komen is een adviseurstrajet met Health & Performance organisatie Lifeguard gestart vanuit de B.V. Feenstra Veiligheid. Naar aanleiding van dit advies voor Feenstra Veiligheid B.V. wil Feenstra Isolatie B.V. dit advies, aangepast aan haar eigen organisatie, implementeren.</p> <p>Het project Fit & vitaal Feenstra is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Het project is</p>	16-12-2014	16-10-2015	€ 7.040	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
			Feenstra Isolatie B.V.	Veendam	NL	n.v.t.				€ 10.000							

2014EUSF201856	DI	2014			NL	n.v.t.	Het Metropole Orkest heeft de afgelopen jaren een uitdagende periode doorgemaakt. Het orkest heeft 50% van haar subsidie verloren maar ondanks deze tegenslag zijn ze strijdbaar en dol. Dit E-werelds beste jazz orkest is in snel tempo getransformeerd naar een ondernemend orkest. Dat betekent dat de medewerkers van het Metropole Orkest te maken hebben met een hoge werkdruk. Voor de directie van Metropole Orkest is de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van het personeel van essentieel belang om goed te blijven presteren. Een minder vitale indruk en een slechte podium performance heeft zijn directe weerslag op de klanten, sponsors en andere liefhebbers. De directie van het Metropole Orkest heeft aan Vital 2 Perform gevraagd om de inzetbaarheid van het personeel en de vitaliteit van de medewerkers (en daarmee de organisatie) te verhogen om voortdurend vitaal voor de uitdagingen te staan.	12-12-2014	12-10-2015	€ 27.200	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201857	DI	2014	Metropole Orkest	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Metropole Orkest	28-11-2014	28-9-2015	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000			
2014EUSF201858	DI	2014	State of Art B.V.	UCHTENVOORDE	NL	n.v.t.	Slimmer werken aan duurzame inzetbaarheid			€ 9.000					
2014EUSF201859	DI	2014	Klaassen Bouwmaatschappij Dinxperlo B.V.	Dinxperlo	NL	n.v.t.	Talentgericht organiseren	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201860	DI	2014	Bacol Ventilatie B.V.	Barendrecht	NL	n.v.t.	Fit en Vitaal Bacol Ventilatie BV	25-2-2015	25-12-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201861	DI	2014	Frewo Metaal Almelo B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201862	DI	2014	Uitgeverij de Geus	Breda	NL	n.v.t.	Van klantinzicht naar conversie	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201863	DI	2014	Pap Eieren - Eiprodukten BV	Nunspeet	NL	n.v.t.	Vitale oudere en levenslang leren bij Pap bv	12-12-2014	12-10-2015	€ 23.400	€ 10.000	€ 21.200			
2014EUSF201863	DI	2014	Embee - Schoenmakers BV	Oosterhout	NL	n.v.t.	Embee en Schoenmakers Employability 2014 2015	18-12-2014	18-10-2015	€ 18.000	€ 9.000	€ 18.000			
										€ 9.000					

2014EUSF201864	DI	2014		NL	n.v.t.		BAS Beheer is de holding vd BAS Group (servicekantoor incl. distributie), een groep ondernemingen actief met detailhandel en distributie van consumentenelektronica en personal technology producten. Vanwege enorme groei in korte tijd is verschil en tekort in oa HR instrumenten ontstaan waardoor geen eenduidig beleid. Nu is een nieuw strategisch HR plan ontwikkeld. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel. Om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en houden wordt daarvoor een externe deskundige ingeschakeld. Gezonde, competente, gemotiveerde en productieve medewerkers zijn het kapitaal vd onderneming. Daarom wordt hiervoor beleid ontwikkeld. Activiteiten adviseur: A. Bevorderen gezond en veilig werken - Voeren preventief gezondheidsbeleid - Streven is om binnen branche de benchmark te worden voor andere ondernemingen, zowel op ziekteverzuim als WIA eigenrisicodragerschap, door aanbieden van alle diensten met dusdanige inzet dat medewerkers fit en employable worden gehouden. B. Bevorderen leercultuur werknemers - Streven naar verhoging competentie medewerkers Onderzoek naar verbetering competenties door opleiding, ontwikkelbehoefes, training en coaching. C. Aanpassen organisatie werk - Betrokkenheid en loyaliteit van medewerkers Onderzoek wordt op welke wijze deze kan verbeteren. Instrumenten als flexibele arbeidsvoorwaarden, verbeteren arbeidsomstandigheden.	6-1-2015	6-11-2015		€ 19.980						
2014EUSF201865	DI	2014	BAS Beheer B.V.	Almere	NL	n.v.t.	Continuuous improvement met focus op best of class	17-12-2014	17-10-2015		€ 9.990	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201866	DI	2014	MP zakelijke dienstverlening B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Arbeidsmobiliteit Melling Putten				€ 10.000						
2014EUSF201867	DI	2014	Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren	Den Haag	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken bij De Dierenbescherming	14-2-2015	14-12-2015		€ 20.000	€ 6.390	€ 20.000				
2014EUSF201868	DI	2014	AC Adviseurs	Heereveen	NL	n.v.t.	Op weg naar Collectief Meesterschap	9-12-2014	9-10-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 8.350	€ 16.700			
2014EUSF201869	DI	2014	QNH Consulting B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Vitaal Personeel	6-12-2014	6-10-2015		€ 15.000	€ 0					
2014EUSF201870	DI	2014	abcfiance B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in een snel groeiende DI	6-1-2015	6-11-2015		€ 7.500	€ 19.950	€ 9.974	€ 19.950			
2014EUSF201871	DI	2014	Kinderopvang Kweebel B.V.	Emmen	NL	n.v.t.	Op weg naar een duurzame toekomst	7-1-2015	7-11-2015		€ 9.974	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			

2014EUSF201870	DI	2014			NL	n.v.t.	Inos beoogt in het onderhavige project te komen tot een structurele inbedding en bewustwording over duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers. Plan van aanpak a. Wat: Advies en onderzoekt traject inclusief groeps- en individuele advisering in het kader van Duurzame Inzetbaarheidsbeleid: 1. onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers. 2. analyse van werkvermogen, werkbeleving en fysieke en mentale gezondheid van medewerkers 3. individuele- en groeps- advisering naar aanleiding van de gevonden resultaten 4. Bespreking met de organisatie over de soort interventies: Van Inzicht Naar Inzetbaarheid b. Wanneer: vanaf oktober 2014 c. Wie: voor de 1100 medewerkers van de organisatie d. Hoe: Bedrijfspresentaties/groeps- en individuele advisering, werkgroep bijeenkomsten Duurzame Inzetbaarheid, Advisering WerkvermogensMonitor en sturing dashboard Duurzame Inzetbaarheid, Individuele Coaching, Van Inzicht naar Inzetbaarheid (VINI) advies sessies e. Hoelang: vanaf oktober 2014 t/m 30 juni 2015	10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 21.000			
			INOS, Stichting Katholiek Onderwijs Breda	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheidsprogramma bij INOS			€ 10.000					
2014EUSF201871	DI	2014			NL	n.v.t.	Besturings- en installatietechniek (BIT) Van de Meerakker is actief in de markt van de paneelbouw in het OEM-segment. Zij leveren als toeleverancier complete schakelkasten aan, welke door de opdrachtgever of door Van de Meerakker worden ontwikkeld. Vervolgens start de voorbereiding, inkoop en productie van de schakelkast. Na het testen van de kast wordt de kast uitgeleverd aan de opdrachtgever. Om de huidige markten te kunnen blijven bedienen is de noodzaak aanwezig om de BIT te marktoverlooptijd van besturingskasten te verkorten en de slagkracht van de organisatie te vergroten. Hiervoor dient BIT de stap te maken van ETO (Engineer to Order) naar CTO (Configure to Order). Deze overstap is noodzakelijk om de continuïteit van de organisatie te waarborgen. De projectaanpak bestaat uit het in kaart brengen van de noodzakelijke verbeterpunten, waarbij alle medewerkers worden betrokken middels persoonlijke gesprekken en diverse manieren van procesanalyse (o.a. waardestromaanalyse). Hierdoor wordt inzicht, noodzaakbeleving en draagvlak gecreëerd, wat noodzakelijk is voor het succesvol doorvoeren van de verbeterpunten. Daarnaast bestaat het project uit de daadwerkelijke	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 9.550	€ 19.100			
			BIT van de Meerakker	Weert	NL	n.v.t.	Behoud paneelbouw in Nederland			€ 10.000					
2014EUSF201872	DI	2014			NL	n.v.t.	Inprijn Blokpoel ingenieursbureau is gespecialiseerd in geotechnisch en milieutechnisch advies. De organisatie heeft, economisch gezien, een aantal zware jaren achter de rug. Noodgedwongen moet de organisatie zich aanpassen aan een sterk veranderende markt. Een veranderende houding naar de markt vraagt ook om een andere inrichting van de organisatie. Andere competenties worden belangrijk, werkprocessen dienen anders ingericht te worden en er wordt een andere rol van directie en afdelingsmanagers gevraagd. Gezien de organisatie gestuwde is om anders te acteren in de markt, maar nog niet in de gelegenheid is geweest om dit te vertalen naar de markt zijn er de afgelopen periode veel knelpunten ontstaan. Deze knelpunten hebben ervoor gezorgd dat de productiviteit, betrokkenheid en motivatie sterk verminderd is bij medewerkers. De knelpunten zijn begin dit jaar vanuit het perspectief van medewerkers en directie inzichtelijk gemaakt. Om deze knelpunten op te pakken is er een organisatieverbetertplan opgesteld waarin	16-12-2014	16-10-2015	€ 23.750	€ 10.000	€ 25.300			
			Inprijn Blokpoel	Son	NL	n.v.t.	Organisatieverbetertplan - Inprijn Blokpoel			€ 10.000					
2014EUSF201873	DI	2014			NL	n.v.t.	Goed, gezond en gemotiveerd je werk kunnen doen nu en in de toekomst, dat is de betekenis die Schiphol geeft aan duurzame inzetbaarheid. Investeren in je eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend en wezenlijk voor iedereen die bij Schiphol werkt. Dat vertalen we in mobiliteit en in vitaliteit. Schiphol Nederland stimuleert en faciliteert haar medewerkers tot duurzame inzetbaarheid. Het huidige totaalprogramma Werken is Bewegengedeeldt een groep van meer dan 300 medewerkers in 9 maanden tijd van een 0 naar een 1-meting, met behulp van coaching, inspiratiesessies en workshops aansluitend bij het persoonlijke actieplan. Uit de eerste bevindingen blijkt dat de medewerkers betrokken en gemotiveerd zijn (geraakt). Nu Werken is Bewegengedeeldt een groep er bijna op zit, is het de vraag of verdere ondersteuning wenselijk is en tot een verbeterde resultaat kan leiden. Met Werken is Bewegengedeeldt 2.0 volgt op het huidige project een behoeftestelling en de uitnodiging het vitaliteitsplatform Werken is Bewegengedeeldt in aanleg 3 maanden beschikbaar was actief door te zetten. Het platform geeft concrete handvatten om zelf aan de slag te gaan en de vitaliteit te verbeteren. Hiertoe is activerende ondersteuning en projectmanagement gewenst.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Schiphol Nederland BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werken is Bewegengedeeldt 2			€ 10.000					
2014EUSF201874	DI	2014			NL	n.v.t.	Onderhavig project richt zich op het in kaart brengen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen Belas Asbestverwijdering Uden B.V. (hierna: Belas). Belas is opgericht in 1992 en is gespecialiseerd in het verwijderen van asbest bij zowel dakken, bergingen, binnenwerken en bij grond en puin. Belas heeft 8 medewerkers in dienst, verdeeld over de functies werkvoorbereider, saneerder en administratief medewerker. Belas wil actief gaan kijken naar de huidige gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid van werknemers. Hiervoor zal allereerst een organisatiecan uitgevoerd worden door FOCU. Dit wordt uitgevoerd middels een vragelijst en interviews met directie en medewerkers, waardoor een diagnose wordt opgesteld van de huidige praktijk. Naar aanleiding van bovenstaande zal deze besproken worden met directie, waarna een plan van aanpak opgesteld zal worden met verbeterpunten. De organisatiecan zal een uitgangspunt zijn voor de vervolgstappen die ondernomen gaan worden. Een onderdeel van een	6-1-2015	6-11-2015	€ 18.615	€ 9.307	€ 18.614			
			Belas Asbestverwijdering Uden BV	Uden	NL	n.v.t.	Verbeteren tevredenheid motivatie en gezondheid			€ 9.307					
2014EUSF201875	DI	2014			NL	n.v.t.	Het Nederlandse Bugaboo International B.V. (hierna Bugaboo) bestaat sinds 1999 en is sindsdien zeer snel internationaal gegroeid. Bugaboo is marktleider op het gebied mobiliteitsdesign. Het merk is in meer dan 50 landen verkrijgbaar. Bij Bugaboo werken in totaal 1040 medewerkers. Ruim 220 medewerkers werken in Nederland. Innovatie is van essentieel belang. Een team van ruim 56 medewerkers in Nederland is betrokken bij de continue ontwikkeling van nieuwe producten. Omdat Bugaboo wereldwijd opereert werkt een groot deel van de medewerkers op onregelmatige tijden. De medewerkers geven aan dat als gevolg van de sterke internationale groei, de hoge werkdruk, de drive van innovatie en het werken onder druk van deadlines, de gezondheid en tevredenheid onder druk komt te staan. Op dit moment is onbekend hoe vitaal de medewerkers zijn. Hoe de medewerker een gezonde levensstijl kan aannemen? Hoe een medewerker het werkvermogen en de productiviteit kan (blijven) behouden? Samen met de medewerkers wordt een gezondheidsonderzoek naar duurzame inzetbaarheid uitgevoerd. Doel is om vitaliteit van medewerkers te meten en beginnende gezondheidsproblemen per medewerker vroegtijdig te signaleren en arbeid gerelateerde aandoeningen te voorkomen. Medewerkers gaan aan de slag met het uitvoeren van hun acties en het realiseren van hun	16-12-2014	16-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Bugaboo International B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Preventief onderzoek duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					
2014EUSF201876	DI	2014			NL	n.v.t.	Ten gevolge van zware economische omstandigheden en krimp van de markt heeft de werkorganisatie af moeten slanken. Hierdoor moet hetzelfde takenpakket worden uitgevoerd door een kleinere groep medewerkers hetgeen ontwikkeling van deze medewerkers als ook een herinrichting van de werkorganisatie vergt. Op korte termijn zijn geen vooruitzichten op aanzienlijk economisch herstel, waardoor wij op zoek zijn naar een duurzame bedrijfsvoering waarvan de personele invulling een belangrijk onderdeel is. Hiertoe is het noodzakelijk dat in kaart wordt gebracht wat de huidige stand van zaken is op het gebied van onze personele invulling (van beleid tot functioneren en van competenties tot inzetbaarheid) en hoe deze met het oog op de toekomst er uit zou moeten zien. Teneinde dit helder in beeld te krijgen zijn wij voornemens een organisatiecan te laten uitvoeren door Koenen en Co. Vervolgens zal de adviseur van Koenen en Co ons begeleiden bij het	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Eck Stone BV	Belfeld	NL	n.v.t.	Ontwikkeling medewerkers			€ 10.000					
2014EUSF201877	DI	2014			NL	n.v.t.	Brug8 begeleidt op creatieve, efficiënte en betrokken wijze vernieuwings- en veranderingsprocessen in het maatschappelijke domein. Brug8 helpt organisaties in de non-profit en not-for-profit sector klaar te staan voor de veranderingen die de dag van morgen met zich mee brengt. Sectoren waar Brug8 een belangrijke speler is op het gebied van vernieuwing en verandering zijn Sport, Gemeenten, Zorg en Onderwijs. Bij Brug8 is de mentale, fysieke en emotionele fitheid van de adviseurs van vitaal belang. De werkdruk is hoog en gezien het segment waar advies wordt gegeven vinden veel adviesessies in de avonduren en weekenden plaats. Voor de directie van Brug8 is de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van het personeel van essentieel belang. Brug8 heeft aan Vital 2 Perform gevraagd een traject uit te voeren om de inzetbaarheid van het personeel en de vitaliteit van de medewerkers en daarmee de organisatie te vergroten. De doelstelling van het traject is drievoudig: duurzame inzetbaarheid van het personeel vergroten, verhoging van de vitaliteit van de organisatie, borging van de kennis en aanpak op het gebied	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.400			
			Brug8	Rotterdam	NL	n.v.t.	Brug8 naar een vitale organisatie			€ 10.000					

2014EUSF201878	DI	2014		NL	n.v.t.	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een inverteerde gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespitst op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach opgesteld en volgt een persoonlijk advies/plan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de leidinggevende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig	24-1-2015	24-11-2015	€ 20.000			2-3-2016	Ingetrokken na verlening		
2014EUSF201879	DI	2014	NS Stations BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Stations	23-1-2015	23-11-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000		
2014EUSF20188	DI	2014	Alarm Control Nederland B.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	Fit en Vitaal Alarm Control Nederland	26-11-2014	26-9-2015	€ 6.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201880	DI	2014	Hassink Drukkers B.V.	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Groei en duurzame medewerkers	19-12-2014	19-10-2015	€ 10.000	€ 20.000		€ 20.000	17-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201881	DI	2014	Aannemingsmaatschappij de Vries - van de Wiel BV	Schagen	NL	n.v.t.	Vitale werknemers in de GWW Sector	10-3-2015	10-3-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201882	DI	2014	Mengelers Toyota Sittard BV	Sittard	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	10-3-2015	10-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.301	€ 18.602		
2014EUSF201885	DI	2014	Pi-groep Zorg B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	11-12-2014	11-10-2015	€ 10.000	€ 12.000			2-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201886	DI	2014	Sika Nederland B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Vernieuwing personeelsbeleid	16-12-2014	16-10-2015	€ 6.000	€ 14.000	€ 7.000			
2014EUSF201887	DI	2014	Lypack Leeuwarden B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	PMO	12-2-2015	12-12-2015	€ 20.000	€ 8.640		€ 17.280		
			Pentax Moulding B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	TS 16949			€ 10.000					

2014EUSF201888	DI	2014			NL	n.v.t.		1. Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf aangaande duurzame inzetbaarheid waardoor we de continuïteit van onze organisatie kunnen waarborgen en ook onze medewerkers duurzaam kunnen blijven inzetten. 2. Het bevorderen van de arbeidsveiligheid en het bewustzijn rondom veilig en gezond werken. Hierbij letten wij ook op de psychische gezondheid van onze medewerkers. Hiervoor ontwikkelen we een systeem waardoor er continu aandacht is voor veilig en gezond werken en we op deze punten ook continu kunnen verbeteren. 3. Het actiever betrekken van onze medewerkers bij de verbetering van de	23-1-2015	23-11-2015		€ 18.400				
2014EUSF201889	DI	2014	Roos+Bij BV	Rhoon	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Roos en Bij	*Uit diverse marktstudies blijkt dat de vraag naar sec accountancy diensten structureel afneemt. Enerzijds door de economische ontwikkelingen anderzijds door toenemende concurrentie en digitalisering. De klant eist steeds meer een adviserende accountant met ondernemers mentaliteit. Dit dwingt accountantsorganisaties om intern veranderingen door te voeren, zodanig dat meer adviesdiensten verstrekt kunnen gaan worden. Deze externe ontwikkelingen waren het uitgangspunt bij het bepalen van de nieuwe strategie van Hoek en Blok voor 2014-2018. De ambities zijn als volgt geformuleerd: Hoek en Blok geeft de ondernemer rust en de ruimte om zijn ambities waar te maken. Ons bedrijfsmodel van vanuit diverse disciplines Ð nauw met elkaar samenwerkende specialisten maakt deze uitdaging mogelijk en levert onze klant toegevoegde waarde. Hoek en Blok biedt ondernemersadvies in de meest brede zin van het woord. Dit betekent dat we naast de in onze branche gebruikelijke diensten zoals accountancy, assurance, administratieve ondersteuning en fiscale advisering meer diensten in huis hebben. Zoals o.a. juridische advisering, salarisadministratie, financieel planning, informeel investement. Kernwaarden van de organisatie zijn: betrokken, uitdagend, vindingrijk en behulpzaam.	6-1-2015	6-11-2015	€ 9.200	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF20189	DI	2014	Hoek en Blok accountants belastingadviseurs juristen	Sliedrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hoek en Blok	Rwo Engineering (hierna: Rwo) is een specialist in industriële automatisering en machine- en procesbesturing. Het bedrijf is werkzaam voor verschillende branches en opereert zowel nationaal als internationaal. Rwo heeft de afgelopen jaren een flinke groei gerealiseerd en projecten worden steeds complexer. Daarnaast zijn de klanten van Rwo groter geworden en heeft men professionele partners waarmee wordt samengewerkt. Dit heeft tot gevolg dat de externe klantverwachtingen enorm zijn toegenomen. De medewerkers van Rwo moeten aan deze verwachtingen voldoen, aangezien men als specialist wordt gezien in haar vakgebied. Dit is in de afgelopen periode erg complex gebleken. Men werkt vanuit een vijftal kernwaarden waar medewerkers aan worden getoetst: kwaliteit, betrokken, doelgericht, ambitieus en betrouwbaar. Daarnaast hanteert Rwo de filosofie dat medewerkers moeten kunnen doorgroeien in hun rol en functie. De operationele functies bestaan momenteel uit engineers, projectengineers en projectleiders. Uiteraard heeft elke functie een ander takenpakket en verantwoordelijkheden. Tevens zijn er binnen Rwo ook verschillende afdelingen: bedrijfsbureau, montage, engineering, financiën en management.	22-11-2014	22-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201890	DI	2014	Rwo Engineering B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Complexiteit en groei middels duurzame inzetbaarhe	Probleemanalyse: NRG Office biedt sinds 2006 kennis- en capaciteitsoplossingen op het gebied van Supply Chain en Finance bij productiebedrijven in de Food & Industry. Twee jaar geleden heeft directeur Norbert Beijen afscheid genomen van zijn compagnons en heeft hij NRG Office zelfstandig voortgezet. De organisatie is volop in beweging en wil een professionalisering slag maken. De heer Beijen wil een organisatie opbouwen die is gebaseerd op competenties en persoonlijkheden. Een organisatie die medewerkers stimuleert in hun persoonlijke ontwikkeling en ondernemerschap, waardoor de productiviteit en betrokkenheid toeneemt. Om dit te realiseren wil de heer Beijen de hulp van Bureau Negentien inschakelen. Ook wegens positieve ervaringen met Bureau Negentien in een voorgaand project bij NRG Recruitment. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden geanalyseerd en waar nodig herformuleerd. Op basis van een balanced	4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.760		
2014EUSF201891	DI	2014	NRG Office B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern	Het doel van het onderliggende traject is het bevorderen van gezonde, competente en gemotiveerde medewerkers en implementeren van groei en ontwikkeling van mensen binnen het bedrijf. Een organisatie die groeit in productieruimte, in mensen of in professionaliteit is zo nu en dan toe aan een grondige check. Dit traject dat onder de naam 'Groei en organisatie' verloopt door een veelvoud aan activiteiten, gericht op de motivatie van medewerkers. Aan de hand van een interviewronde met directie/ondernemers van het bedrijf en (een aantal) medewerkers komt naar voren waar de sterke punten en de verbeterpunten van de groeiende organisatie liggen. De conclusies worden verwerkt en op hoofdlijnen gerapporteerd aan het bedrijf in een presentatie en rapport. Na afloop worden de hoofdlijnen vastgelegd en vertaald naar concrete acties. Het bedrijf bestaat uit meerdere locaties en is onlangs nog uitgebreid omdat deze benodigde schaalgroottes voor het juiste rendement zorgt. Huidige medewerkers krijgen hierdoor nieuwe posities binnen het bedrijf en er komen	4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 19.950	€ 8.312	€ 16.625		
2014EUSF201892	DI	2014	Voort Brielle Kwekerij BV	's-Gravenzande	NL	n.v.t.	Groei en organisatie 2015	Studio-Online heeft een specifiek programma ontwikkeld dat de organisatie helpt de aansluiting met de klant te realiseren. Individuele begeleiding volgt op kennissessies zodat medewerkers kennis opdoen en deze direct in de praktijk kunnen toepassen. Experimenten worden geëvalueerd en tot nieuwe werkprocessen omgezet. 1. Planvorming rondom ontwikkelen klantbenadering en product- en dienstinnovatie. Gewerkt wordt aan een eenduidige visie op de manier waarop Studio-Online grip krijgt en houdt op het benaderen en behouden van klanten, het aanpassen van producten en diensten op de klantbehoefte. De resultaten uit de kennissessie worden gedeeld met medewerkers in de organisatie en worden uitgewerkt tot beleidsplannen voor verbetering van klantbenadering. Vervolgens brengen de medewerkers de klantbeleving verder in beeld door het voeren van klantgesprekken en in kaart brengen van de klantreis: een totaalervaring van contact- en conversiemomenten. 2. Klantinteractie. Op basis van de resultaten uit de vorige sessies slaan de medewerkers van Studio-Online gezamenlijk een volgende slag: controle en sturing over mediakanalen en de relatie tot de eigen content of producten. De gebruikte methode wordt samen met de medewerkers voor alle	29-11-2014	29-9-2015	€ 9.974	€ 20.000			11-3-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201893	DI	2014	Studio-Online	Haarlem	NL	n.v.t.	Aansluiting bij de klantbeleving	Koninklijke Spouke Dijkstra BV is actief in de boven- en ondergrondse infrastructuur. Het bedrijf opereert in een markt waar de gevolgen van de crisis zichtbaar aanwezig zijn. Steeds vaker krijgt het bedrijf in het werkaanbod te maken met projecten waarbij meer wordt gevraagd dan alleen de uitvoering van de werkzaamheden. Dit betekent dat van het bedrijf andere competenties worden gevraagd. Het bedrijf heeft moeite invulling te geven aan de nieuwe rol maar weet niet goed wat de oorzaak daarvan is. De directie heeft daarom besloten een knelpuntenanalyse te laten uitvoeren die inzicht moet geven in de mogelijkheden om succesvol de nieuwe rol te vervullen. In dit project zal een externe deskundige in samenspraak met directie en werknemers de knelpunten inventariseren en analyseren. Vervolgens zal een plan van aanpak worden opgesteld.	6-1-2015	6-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201894	DI	2014	Koninklijke Spouke Dijkstra BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	Knelpunten in beeld plannen voor de toekomst	De tentoonstellingsbranche is een dynamische branche die 24/7 actief. Veranderingen en ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. De fysieke belasting & mentale belasting kunnen hoog zijn. Tausch wil medewerkers creëren die weerbaar zijn, die bewust zijn van en verantwoordelijkheid nemen in hun veiligheid en gezondheid. Om deze bewustwordingen en verantwoordelijk te stimuleren wil Tausch: ? persoonlijke coachingstrajecten aanbieden aan de functiegroep die met mentale belasting wordt geconfronteerd. Dit zijn voornamelijk zelfstandige HBO functies met de volgende kenmerken: hoge werkdruk, veel verantwoordelijkheid, hoge kwaliteitseisen. Om dit werk op het gewenste niveau en met passie en plezier te kunnen blijven uitvoeren is het belangrijk hierin grenzen te herkennen om zo de juiste balans te vinden. (Project 'verantwoord omgaan met mentale belasting') ? trainingen om de 5S methode (verder) implementeren op de productievloer om het werkplezier en de veiligheid te bevorderen. De 5S methode is een gestructureerd programma om aan 'werkplezierorganisatie en -standaardisatie' te doen. Het bevordert teamwork, eigenaarschap en (zelf)discipline van alle medewerkers en werkt daardoor zeer motiverend. 5S bevordert veiligheid, overzicht, een betere manier van werken, verhoging van de productiviteit en het gevoel dat de gebruikers hun werkplek volledig onder controle hebben. ? trainingen ter bewustwording van fysieke belasting en hierbij aanrekenen van	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 12.500	€ 6.000	€ 12.500		
			Tausch brand sensations	Schijndel			Duurzame inzetbaarheid				€ 6.250					

2014EUSF201895	DI	2014			NL	n.v.t.	De ambitie van Navobi is om in de toekomst bedrijfscontinuïteit te kunnen garanderen voor al haar medewerkers. De markt waarin Navobi opereert is zeer competitief en concurrerend. Elke verbetering of efficiency slag achter de komma levert forse revenuen op. Navobi weet dat het effectiever leren, kennis uitwisselen en verbinden vanuit het leidinggevend kader op de leerbehoefte van de medewerkers op de lange termijn gaat bijdragen aan de bedrijfscontinuïteit. Door minder verspilling en fouten op de werkvloer worden de marges positief beïnvloed.	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Navobi BV	ERMelo	NL	n.v.t.	Het ontwikkelen van een duurzame organisatie			€ 10.000					
2014EUSF201896	DI	2014			NL	n.v.t.	Het ontwikkelen van een duurzame organisatie	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000					
			Hobij Support B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid in het MKB			€ 10.000					
2014EUSF201897	DI	2014			NL	n.v.t.	Centramed wil in samenwerking met PRIMAN talentmanagement het voltallige personeel (37 personen) een talentscans aanbieden. Dit is gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten d.w.z. dat mensen gemotiveerd en vol energie aan het werk gaan en blijven binnen Centramed. In overleg met de betrokken medewerker wordt er een talentgesprek ingepland. Voorafgaand worden de medewerkers uitgenodigd om een TMA Methode Talentanalyse te doen. Het talentgesprek heeft in de basis een vertrouwelijk en professioneel karakter. De gesprekken zullen worden gevoerd door een senior TMA methode expert van PRIMAN. Insteek van het gesprek zijn de volgende onderwerpen: ? Wat zijn je talenten en drijfveren en hoe vertalen die zich naar kwaliteiten, vaakken en ontwikkelpunten? ? Welke ontwikkeling heb je doorgemaakt sinds je aantreden bij Centramed? ? Waar sta je in je carrière en hoe zie je je eigen toekomst binnen Centramed? Hoe is de aansluiting met het competentieprofiel wat bij de functie hoort? De TMA methode consultant van PRIMAN maakt van ieder gesprek een verslag/conclusie en neemt deze op in de persoonlijke Talent en Drijfveren rapportage die de medewerkers zelf krijgen. Ook krijgen alle medewerkers een persoonlijk Talent- en Competentie-paspoort, dat zij kunnen gebruiken om	13-12-2014	13-10-2015	€ 14.400				26-2-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201899	DI	2014			NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	27-2-2015	27-2-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Huybrechts Systeembouw BV	Son	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer			€ 10.000					
2014EUSF20190	DI	2014			NL	n.v.t.	Felco BV (hierna: Felco) is het eerste zelfstandige bedrijf dat gespecialiseerd is in flexobreedbaandrukwerk. Felco heeft een nieuwe actiekleur druppers in gebruik genomen waarmee de nieuwste technologie op het gebied van flexografie is binnengehaald. Hierdoor is het mogelijk om de ombouwtijd te verkorten en kan het bedrukken van kleinere oplages veel efficiënter uitgevoerd worden. Echter, er is gebleken dat de beoogde capaciteit nog niet wordt gehaald. Een van de belangrijkste geïdentificeerde redenen is dat het inktproces onvoldoende onder controle is, waardoor de norm voor de ombouwtijd niet wordt gehaald. Om verbetering te kunnen bewerkstelligen in haar arbeidsprocessen wil Felco betrokkenheid, samenwerking en productiviteit van en tussen haar werknemers verbeteren. Felco wil, onder begeleiding van een adviseur, haar werknemers uitdagen om gezamenlijk te analyseren op wat voor wijze een efficiëntieplan in de bedrijfsprocessen kan worden behaald. Het uiteindelijke doel is om deze verbeteringszadig breed door te voeren in het bedrijf, dat deze wordt ingebed in het dagelijkse werk. Hiervoor zal in dit project een continu verbeterprogramma opgezet worden.	5-12-2014	5-10-2015	€ 20.000	€ 7.600	€ 15.200			
			Felco BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Continu Verbeterprogramma			€ 10.000					
2014EUSF201900	DI	2014			NL	n.v.t.	Een PMO beroepsrisico wordt uitgevoerd. Deze PMO meet hoe gezond en vitaal de medewerkers zijn. De fysieke gezondheid en arbeidsrelateerde risico's van de medewerkers worden in kaart gebracht. Ook de psychische gezondheid, leefstijl, weerbaarheid en het werkvermogen worden in kaart gebracht. Na afloop weten de medewerkers niet alleen hoe gezond ze zijn, maar ook hoe ze energie en scherp blijven. De organisatie ontvangt concrete adviezen over in te zetten interventies die leiden tot verbetering van de veiligheid en betere prestaties.	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			DS Smith Packaging BV	Eerbeek	NL	n.v.t.	PMO DS Smith Packaging BV			€ 10.000					
2014EUSF201901	DI	2014			NL	n.v.t.	Het is geen nieuws als we zeggen dat het in de bouwsector op dit moment slecht gaat. Dus doen de betrokken bedrijven er alles aan om hun concurrentiepositie vast te houden, zo ook Wadro. Wadro heeft gemerkt dat steeds meer opdrachtgevers de specifieke kennis voor de meer complexe projecten missen en dat de snelheid van leveren steeds meer een rol is gaan spelen. Hier zit dus een kans om als specialistische leverancier meerwaarde te kunnen blijven bieden voor de klant. Immers, Wadro heeft veel specialistisch kennis in huis maar qua flexibiliteit kan er nog een slag gemaakt worden. Een bredere inzetbaarheid van medewerkers kan bijdragen aan de efficiency en de effectiviteit van Wadro. Zo zouden bijvoorbeeld de mensen van de administratie op meerder vestigingen hun werk moeten kunnen doen als dat nodig is voor het project, tevens zouden bijvoorbeeld de werknemers in de fabriek bereid en in staat moeten zijn om op andere tijden (ploegen) of andere werkplekken te werken. Wadro signaleert de behoefte om medewerkers breder inzetbaar te maken. Dat vraagt in de eerste plaats bereidheid en motivatie van medewerkers.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000			29-1-2016	Ingetrokken na verlening	
			Wapeningcentrale Kootstertille	Drachten	NL	n.v.t.	Boeien en binden door duurzaam opleiden			€ 10.000					
2014EUSF201903	DI	2014			NL	n.v.t.	Euler Hermes maakt onderdeel uit van Allianz en zet periodiek een Allianz Engagement Survey in. Het tevredenheidsonderzoek bevat tevens vragen over gezondheid en veiligheid. Thema's als Balans werk-privé en gezondheid en stress komen naar voren als aandachtgebied van Nederlandse collega's Euler Hermes wil daarom een gezondheidsonderzoek inclusief vervolginterventies bieden aan haar medewerkers. Het kantoor in Nederland telt 150 medewerkers in 't Hartogenbosch, Amsterdam en Rotterdam. In dit project gaan we uit van tenminste 50 procent deelname aan de healthcheck, maar iedere medewerker kan gebruik maken van het vitaliteitsplatform en de aanvullende verdiepende workshops. Programma TopFit @ Euler Hermes a. healthcheck incl. WA, fysieke metingen en persoonlijk adviesgesprek b. 4x een themaworkshop, o.a. Balans werk-privé en Mindfulness c. online vitaliteitsplatform met dagelijkse tips, trainingen en inspiratie Het doel van Euler Hermes is in kaart brengen hoe het met de gezondheid en vitaliteit van medewerkers gesteld is. Een direct vervolg (handvaten voor	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000			9-12-2015	Ingetrokken na verlening	
			Euler Hermes Services BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	TopFit @ Euler Hermes			€ 10.000					

2014EUSF201904	DI	2014		NL	n.v.t.		Toon is een nieuw ambachtelijk horeca bedrijf dat in oktober 2014 zijn deuren geopend heeft. Bij Toon gaat kwaliteit voor alles. Wij willen tonen dat horeca echt een vak is en dat het mogelijk is om op een bedrijfskundige wijze een succesformule neer te zetten. Dit willen we bereiken door een goede organisatiestructuur te creëren waarbinnen de beste mensen in het vak werkzaam zijn en worden opgeleid. Het is de bedoeling dat Toon en zijn medewerkers over een jaar volledig zelfwerkend en zelfredzaam zijn zonder dat de inmenging van de directieuren vereist is. De eigenaren Bas en Tijn willen Bureau Negentig inschakelen voor advies en begeleiding in het creëren van een goede organisatiestructuur waarbinnen het personeel een optimale begeleiding en opleiding geniet zodat ze uiteindelijk volledig zelfwerkend en zelfredzaam kunnen zijn. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden vastgesteld. Hierna wordt een plan van aanpak opgesteld. De afgelopen jaren heeft TR, als onderdeel van Het Nieuwe Werken en eerste stappen voor duurzame inzetbaarheid, medewerkers ingezet op hun specialisme. Dat kan zijn voor leerlingenvervoer, zekervoer, rolstoeltaxi of voor klassieke taxi's. TR werkt dus aanbod gestuurd. De ontwikkelingen in de taxiwereld zijn zo, dat niet op de oude voet kan worden doorgegaan. De bedrijfskosten worden steeds hoger en anderzijds staat de omzet onder druk door overheidsbezuinigingen en internetontwikkelingen (Uber). Ook blijkt dat de contracten voor leerlingenvervoer, medisch gek. niet meer te laten lopen en maat door korting op het personeelsbudget in aantal uren omvang fors zullen afnemen. Daarom en daardoor zal TR zich niet alleen moeten aanpassen door het aanbod van diensten verder aan te passen aan de markt, maar ook zal haar arbeidsorganisatie duurzamer en flexibeler te worden. TR wordt begin 2015 uitgenodigd om verlening te verwerven van bestaande contracten door middel van een Europese aanbestedingsprocedure. Nu is het TR al duidelijk dat bij verwerving van het nieuwe contract wederom sprake zal worden van een verlaging van de opbrengsten. TR bereidt zich wat de als logische dienstverlener heeft GEB Transit de afgelopen jaren sterk gewerkt aan het neerzetten van een stevige fundering. Een basisstructuur, die intern veel duidelijkheid verschaft aan het personeel en externe vervoerders waardoor wij in staat zijn om de bedrijfsactiviteiten naar behoren uit te kunnen oefenen. Wij constateren echter, dat onze huidige werkwijze veelal transactgericht is en wijlen naar een klantgerichte werkwijze, waarbij we maximaal rekening houden met de eisen en wensen van onze klanten op het gebied van onze dienstverlening, serviceverlening en het onderhouden van de relatie met de klanten. Om dit te bewerkstelligen willen wij een cultuur creëren, waarin alle medewerkers ketenpartijen actief betrokken worden bij het realiseren van verbeteringen. Een cultuur van continu verbeteren vergt inzicht, betrokkenheid en een proactieve houding. In het traject wordt allereerst de persoonlijke ontwikkelbehoefte van het personeel geïdentificeerd, zodat in een later stadium van het traject daar rekening mee kan worden gehouden.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000			14-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201905	DI	2014	Fabergroep B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Toon	3-2-2015	3-12-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.842	€ 19.685		
2014EUSF201906	DI	2014	Taxi Rooney Hoek van Holland bv	Hoek van Holland	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 19.550				
2014EUSF201908	DI	2014	GEB Transit Nederland B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Het creëren van een verbetercultuur	9-1-2015	9-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 8.000	€ 16.000		
2014EUSF201909	DI	2014	Co van der Horst B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Co 2 punt 0	6-12-2014	6-10-2015	€ 8.000	€ 22.950		€ 0		
2014EUSF201911	DI	2014	Coöperatief Schoongewoon 's-Hertogenbosch U.A.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Naar een Schoongewoon leercult en opleidingsplan	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 14.000	€ 7.000	€ 17.150		
2014EUSF201911	DI	2014	Lovink Technocast B.V.	Druen	NL	n.v.t.	Onderzoek naar gezond en veilig werken	9-1-2015	9-11-2015	€ 7.000	€ 13.530	€ 6.764	€ 14.520		
2014EUSF201912	DI	2014	Nefkens Midden BV	Veenendaal	NL	n.v.t.	creëren bewustwording gezond-veilige werkomg	9-12-2014	9-10-2015	€ 6.764	€ 20.000				
			Forbo Flooring BV	Krommenie	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in ploegendienst			€ 10.000					

2014EUSF201913	DI	2014	Van Hoften Installatietechniek BV	Hardinxveld-Giesserdijk	NL	n.v.t.	Duurzaam meebouwen-betrokken zijn bij Van Hoften	o Van Hoften installatietechniek heeft met het innovatieve concept van Uuw huis uw wens (UHW) gekozen voor een nieuwe strategische koers. UHW is de digitale showroom voor sanitaire ruimtes binnen de woning (alsmede keuze voor verwarming en voor eenvoudige opties in de installaties). Het concept is uit te breiden met meerdere onderdelen zoals, keukens, duurzaam elektra, tegels etc. De consument kan in eigen tijd met de laptop of iPad de badkamer van de nieuwe woning inrichten. De digitale showroom bevat informatie voor aanschaf, de badkamer kan in 3D bekeken worden en de montagekosten worden inzichtelijk bij plaatsing voor oplevering. UHW is een uniek concept in Nederland. De verschillende stakeholders reageren enthousiast op het concept, leveranciers, aannemers, installateurs, showrooms en klanten. Inmiddels zijn de eerste projecten afgerond en de resultaten zijn zeer positief. o Er staat nog weinig op papier voor UHW. Vragen over de marktpositionering, groei strategie en organisatie inrichting worden nu vooral pragmatisch beantwoord. De grootpotentie van UHW vraagt om een planmatige aanpak en organisatie bij Van Hoften Installatietechniek.	16-1-2015	16-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201914	DI	2014	Kuijphuis Kraanverhuur BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Talentedanalyse	Binnen Kuijphuis Kraanverhuur B.V. is de behoefte ontstaan om de samenwerking binnen onze organisatie te optimaliseren. Dit omdat onze medewerkers intensief met elkaar samenwerken. Om dit te bereiken willen wij met behulp van ESF een organisatiebrede talentanalyse laten uitvoeren voor al onze medewerkers. De talentanalyse geeft ons een inventarisatie van de persoonlijke krachten en talenten van onze medewerkers. Wij hopen hiermee de totale draagkracht van onze organisatie te vergroten. Wij willen onze medewerkers de kans geven om aan de ene kant meer inzicht te krijgen in hun eigen persoonlijkheid en aan de andere kant om zichzelf te ontwikkelen. Ook hopen wij daarmee onze medewerkers inzicht te geven in de effecten van de verschillende persoonlijkheden op het gehele team, en dus voor de samenwerking binnen onze organisatie. Nadat de talentanalyse is uitgevoerd krijgen de medewerkers een individueel gesprek aangeboden met een gespecialiseerd talent adviseur. Deze adviseur zal hen een uitgebreide toelichting geven op de resultaten van de talentanalyse. Tijdens deze sessie hebben medewerkers ook de	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 12.560	€ 6.280	€ 12.560			
2014EUSF201915	DI	2014	Biese Food Group BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	BFG realiseert een toekomstgericht werkklimaat	Biese Food Group BV faciliteert verschillende onderling samenwerkende levensmiddelenbedrijven op het gebied van financiën, administratie, automatisering, personeel en organisatie. De gemiddelde leeftijd is 40,9 jaar. BFG is een organisatie waar kwaliteit voorop staat. Om nu en in de toekomst de kwaliteit te kunnen waarborgen, wil men de ontwikkel- en leerbehoeften in kaart brengen. BFG ziet hierin o.a. een kans om ook voor jonge medewerkers (mdw) een aantrekkelijke werkgever te zijn. Een logische stap is, om de huidige jonge mdw hierin te betrekken. De jonge mdw die op sleutelposities zitten of komen te zitten, gaan een traject onder begeleiding van een adviseur starten, waarin onderzoek wordt gedaan naar het gewenste werk- en leerklimaat. Jonge mdw zullen binnen hun afdeling, met hun collega's in kaart brengen wat de leerklimaat van de toekomst voor BFG is. Om de jonge mdw de handvaten te geven dit onderzoek te kunnen uitvoeren, start dit traject met een aantal workshops waarin basis adviesvaardigheden worden bijgebracht. Fase 1 Workshop basis adviesvaardigheden door adviseur Onderwerpen die zeker aan bod zullen komen zijn: - Visievorming - Ontwikkelen persoonlijke advieskracht - Gesprekvaardigheden - Omgaan met lastige organisatievraagstukken - Beak Invloedingsstijlen - Netwerken Fase 2 Onderzoek toekomstige werk- en leerklimaat onder begeleiding van	21-1-2015	21-11-2015	€ 6.280	€ 20.000	€ 8.587	€ 17.375			
2014EUSF201916	DI	2014	Polem B.V.	Lemmer	NL	n.v.t.	Traject Duurzame inzetbaarheid Polem	Dit onderzoek is een verzameling van methoden om de gezondheid van werkende mensen te bewaken en te bevorderen. Het bestaat uit onderzoek van de gezondheid, en activiteiten (interventies) om de gezondheid te verbeteren, als daar op basis van het onderzoek een reden voor bestaat. Het is bedoeld voor individuele werkende mensen. Daarnaast kan men met dit onderzoek ook een beeld krijgen van de gezondheid van groepen werknemers. Voor individuele werknemers, maar ook voor een groep kan men activiteiten (interventies) opzetten ter bevordering van de gezondheid en de veiligheid. Het onderzoek heeft als doelstelling het vroegtijdig opsporen van gezondheidseffecten in relatie tot het uitvoeren van werk. Vanuit de werkgever kunnen daarnaast nog bedrijfsspecifieke doelen worden geformuleerd. Rapportage gebeurt in een vorm waarbij geen informatie tot individuele medewerkers is te herleiden en kan alleen worden gegenereerd bij minimaal 15 deelnemers per onderdeel. Het Arbobesluit geeft nadere bijzonderheden omtrent inhoud en frequentie van het onderzoek. De bedrijfsituatie en de doelstelling van het bedrijf bepalen de vorm en inhoud van het onderzoek. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft	17-12-2014	17-10-2015	€ 10.000	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201917	DI	2014	A.Z. Hollink B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame fysieke en mentale begeleiding	Binnen AZ-Hollink is er op dit moment te weinig aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Aangezien AZ-Hollink de afgelopen periode in de lift zit, stijgt de hoeveelheid werk en daarmee de werkdruk. Dit resulteert in het feit dat er meer stress wordt ervaren en er te weinig tijd is om stil te staan bij andere activiteiten. AZ-Hollink wil om bovenstaande redenen inventariseren op welke wijze er verbeteringen doorgevoerd kunnen worden op het gebied van mentale en fysieke begeleiding in combinatie met de uit te voeren werkzaamheden. Aan de hand van individuele begeleiding dienen medewerkers zowel fysiek als mentaal getraind te worden. De trainingen dienen afgestemd te worden op de werkzaamheden die de medewerkers binnen de onderneming uitvoeren, om het verbeterproces te optimaliseren. Via deze individuele begeleiding wordt (doorlopend) een gezondheidsonderzoek uitgevoerd. Het gehele programma is gebaseerd op individuele begeleiding en met name op een verbetering van de	6-12-2014	6-10-2015	€ 8.000	€ 16.000			23-7-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201918	DI	2014	Canisius-Wilhelmina Ziekenhuis	Nijmegen	NL	n.v.t.	CWZ consultatieteam Sterk in je werk	Het bevorderen en ondersteunen van de zelfregie en motivatie van medewerkers als het gaat om gezond en veilig werken zodat zij nu en in de toekomst, duurzaam inzetbaar blijven. Dit door een expertteam Sterk in je werk van reeds aanwezige professionals op te richten die zichtbaar en laagdrempelig te consulteren zijn door alle medewerkers van het CWZ. Het project wordt opgezet in meerdere fases om het doel van bevorderen en ondersteunen van zelfregie en motivatie bij medewerkers te bereiken. Fase 1: Inventarisatie benodigde deskundigheid / professionals Doel: aansluiten bij vraag, noodzaak en creëren van draagvlak. Fase 2: Samenstellen werkgroep Doel: De voorwaarden te creëren om implementatie eenvoudiger te maken. Fase 3: Werkgroep bijeenkomsten Doel: Door ontstaan van ideeën over inhoud en vorm en concreetisering via beelgen van bijeenkomsten; draagvlak creëren. Fase 4: Uitwerken interventievorm Doel: Kennisniveau op benodigde peil brengen en het consultatieteam bekend maken in de eigen organisatie zodat	10-12-2014	10-10-2015	€ 20.000	€ 6.716	€ 13.433				
2014EUSF201919	DI	2014	Profytodsd	Emmeloord	NL	n.v.t.	Think different	De markt is aan het veranderen voor wat betreft de methodiek en dienstwijze om met ziekten en plagen om te gaan. Waar men voorheen vooral aan het bestrijden was, gaat het steeds meer in de richting van voorkomen, en dat op biologisch technische basis. Dit vereist een omstelling in denken, organisatie en doen. Daarvoor zullen de volgende stappen worden genomen: - Voorbespreking met alle betrokken van het uit te voeren onderzoek - Het maken van een bedrijfs- of organisatiecaus, waarin wordt onderzocht welke processen goed gaan en welke aanpassing behoeven. Dit onderzoek zal middels gesprekken en een schriftelijk onderzoek plaatsvinden. Dit moet leiden tot de volgende inzichten: 1) Welke vaardigheden en kennis hebben de medewerkers nodig om adequaat te kunnen functioneren in die veranderende markt? 2) Welke kennis en vaardigheden hebben de medewerkers nodig om nieuwe beschikbare informatie te beheersen, verwerken en te gebruiken? 3) Hoe kunnen we deze informatie verwerken en inbedden in onze organisatie? 4) Hoe blijven onze medewerkers betrokken en gemotiveerd in dit veranderingsproces?	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 12.000	€ 6.000	€ 12.000			
											€ 6.000						

2014EUSF20192	DI	2014			NL	n.v.t.		*BUKO Bouw & Winkels (B&W) levert tijdelijke huisvesting voor de bouw, wegenbouw en winkels en club- en sportvoorzieningen. Het personeelsbestand wordt verplaatst. Daarvoor heeft BUKO B&W in het verleden al in het kader van belastbaarheid aandacht gegeven. Mogelijkheden op dat gebied zijn grotendeels benut. Niettemin is het van belang hoe de medewerker daar zelf bewust in functioneert en eigen welzijn en gezondheid ervaart. BUKO B&W wil daarom: a) onderzoek doen naar de tevredenheid van medewerkers; b) combinatie naar te voorzien werkmogelijkheden (WAI); c) daarvoor zal een op maat gemaakte vragenlijst opgesteld worden; d) vindt communicatie daarover met medewerkers plaats; e) wordt op basis van een pilot onderzoek een breder onderzoek uitgevoerd; f) resultaten verzameld en gerapporteerd; g) op basis hiervan volgt een implementatieplan van bevonden uitkomsten;	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 9.800	€ 19.600				
2014EUSF201920	DI	2014	Buko Bouw - Winkels B.V.	Zaltbommel	NL	n.v.t.	Bewust vitaal	Probleemanalyse: Emolife verzorgd fundraising evenementen voor goede doelen. Deze markt staat onder druk, mede als gevolg van negatieve publiciteit. Hierdoor is het belangrijk om projecten die er zijn, goed te bedienen. Een goede interne organisatie is dan essentieel. Hier is winst te boeken. Momenteel is de directeur de centrale en leidende figuur in de onderneming. Hij bindt de klanten en bedenkt de campagnes. De projecten worden uitgevoerd door de medewerkers. Elk project is uniek en er is een gebrek aan uniformiteit. Dit maakt de operatie bewerkelijk en risicovol. Enkele medewerkers hebben een signaal afgegeven: ze willen de organisatie van het werk verbeteren en daarmee meer en betere resultaten boeken. Met structuur en visie, zal men minder ad-hoc werken en is Emolife meer afhankelijk van de eigenaar. Dit vergroot de betrokkenheid en effectiviteit van de medewerkers. De eigenaar erkent dit. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak:	25-11-2014	25-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.787	€ 19.575			
2014EUSF201921	DI	2014	Emolife Events - Consultancy bv.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Emolife	GP International Holding is al jaren actief vanuit Kerkrade en is gegroeid tot een organisatie met bijna 200 medewerkers. De organisatie is meegroeid met de behoefte vanuit de markt. Nu de markt snel veranderd blijkt het voor GP International lastig met deze beweging mee te groeien. De organisatie loopt letterlijk aan tegen de grenzen van haar organisatie en ook zijn individuele competenties niet meer afgestemd op de nieuwe omgeving van het bedrijf. Om ook naar de toekomst toe continuïteit van de organisatie te kunnen garanderen is een stap nodig in de ontwikkeling van zowel de organisatie als van de individuele medewerkers. Om deze actie in te kunnen zetten hebben wij het project Werk aan het Werk opgezet. Hierbij zullen wij starten met het maken van een scan van de organisatie (arbeidsomzet) op dit moment, om vanuit daar te kijken hoe de inzet van medewerkers kan worden aangepast. Zodoende kunnen we voldoen naar de vraag in de toekomst. Hierbij staat de vraag centraal hoe de inzet van medewerkers kan worden	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201922	DI	2014	GP International Holding BV	Kerkrade	NL	n.v.t.	Werken aan het Werk	Ronden Banden is een regionale groothandel in vrijwel alle soorten banden. Vanuit Doetinchem levert Ronden Banden aan professionals zoals autobedrijven, fleetowners, transportbedrijven, loonwerkers en de industrie. Ronden Banden heeft een lastige tijd achter de rug. Jaren geleden is een filiaal in Enschede geopend, maar de crisistijd heeft ervoor gezorgd dat dit filiaal in 2013 is verkocht/overgedragen met behoud van werkgelegenheid. Klanten stellen steeds meer eisen aan Ronden Banden: leverijd, snelheid, scherpe prijs, kwaliteit waarop ingespeeld moet worden. Deze klanteisen vereist ook andere manieren van werken van onze medewerkers. Houding en gedrag moeten aansluiten bij de gewenste manier van werken. Medewerkers zullen meer planmatig werken met bij passende doelstellingen en te nemen doelgerichte acties. Verder moeten mensen van verkoop in staat zijn om bij klanten te overtuigen dat de nieuwe concepten en diensten voor zowel de klant als voor Ronden Banden meer toegevoegde waarde oplevert. Medewerkers in de werkplaats moeten klantgericht werken, waarbij ze ook meer en meer multifunctioneel inzet moeten kunnen worden en zijn andere competenties nodig om de klanten met steeds breder productaanbod en diensten te kunnen bedienen. Ronden Banden zal in samenwerking met SME Interim Management gaan zorgen voor een succesvolle implementatie van de noodzakelijke	4-3-2015	4-1-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.800			
2014EUSF201923	DI	2014	Ronden Banden	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Ronden Banden	Wij willen geadviseerd worden op de volgende door het ESF genoemde thema's: ? Bedrijfs- of organisatieplan ? Aanpassen organisatie van het werk ? Flexibele werkcultuur CIT heeft de afgelopen jaren gebruikt om weer een solide organisatorische en financiële basis te realiseren. Die staat nu. De volgende stap is de medewerkers vitaler te laten worden. Concreet bedoelen we hier dat we de organisatie zo transformeren dat de medewerkers op die wijze uitvoering kunnen geven aan hun werk op een manier die bij hen past. De bedrijfscultuur dient zo te worden dat alle medewerkers tot hun recht komen; dat ze voornamelijk de activiteiten kunnen uitvoeren die bij hen horen. Wat gaan we doen bij CIT: 1. Globale omschrijving van het bedrijf 2. Globale beschrijving van de probleemstelling 3. Globale beschrijving van de oplossing, bijvoorbeeld: a. we doen een medewerkers tevredenheids onderzoek 0-meting; b. we spelen het Teamspel; c. we hebben intervisie en reflectie met MT en medewerkers; d. we initiëren dialogtafels binnen het bedrijf en stellen de verbeterkansen vast; e. we gaan op basis van de uitkomsten een aantal interventies vaststellen (op bedrijfsniveau & in afdeling/team-niveau); f. we evalueren de voortgang, intervisie en begeleiding; g. we voeren een medewerkers tevredenheids onderzoek 1-meting bij; h. we evalueren de voortgang en stellen de interventies bij;	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 8.350	€ 16.700			
2014EUSF201924	DI	2014	Combine IT bv	Arnhem	NL	n.v.t.	CIT naar meer vitaliteit	Het streven is om in de gemeente Nuenen het bestuurlijke & in ambtelijke werkklimaat significant te verbeteren. Een eerste analyse, op ons verzoek door een externe adviseur opgesteld, wijst uit dat er op dit moment binnen onze gemeente sprake is van een cultuur en werksfeer die kan worden gekenmerkt als Onrustig, Onveilig, Gericht op afrekenen, Kwetsbaar en Vluchtig. Deze cultuur leidt tot een onwenselijk hoog ziekteverzuim en opeenvolgend vertrek van spelbepalende functionarissen. De organisatie leert onvoldoende van haar eigen fouten en medewerkers worden daartoe vanuit het management en vanuit de omgeving te weinig geïnspireerd. Door o.a. deze ontwikkelingen heeft onze gemeente een negatief imago in de regio. Medewerkers geven aan zich, mede door de negatieve publiciteit, enigszins te schamen voor hun werknemerschap bij de gemeente Nuenen. De attitude is daardoor niet op ontwikkelen en leren, maar op risico's mijden en rechtvaardigen van gedrag gericht. Het is van belang om de cultuur en werksfeer weer gezond te maken. Daarom worden in dit project ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden gestimuleerd en ingebeld in de organisatie. Medewerkers worden gestimuleerd om het geleerde direct uit te voeren en hier weer lering uit te trekken. Leerprocessen worden binnen alle organisatie niveaus geïmplementeerd.	13-12-2014	13-10-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 9.075	€ 18.150			
2014EUSF201925	DI	2014	Gemeente Nuenen	Nuenen	NL	n.v.t.	De basis op orde	Kunstbedrijf is een gemeentelijk gesubsidieerde instelling voor kunsteducatie en participatie. De instelling wordt geconfronteerd met gemeentelijke beleidswijzigingen. Om Kunstbedrijf duurzaam gezond te maken zijn ingrijpende bezuinigingen en ombuigingen nodig. De keuzes daarvoor maken we op basis van de inhoud. Wie zijn we, wat willen we zijn, voor wie willen we er zijn. Kortom wat is ons moreel kompas. Op basis van dit kompas maken we keuzes t.a.v. de programma's en de backoffice. Er is een transitieplan tot stand gekomen in gesprekken met gemeente, culturele partners, onderwijs en andere stakeholders. Daarnaast zijn sessies georganiseerd met medewerkers en programmamakers. De uitdaging ligt erin dat we met ca. 7.500.000 minder toch het zelfde of zelfs meer willen doen. Met dit plan hoopt Kunstbedrijf medewerkers, partners en stakeholders het vertrouwen te geven in een gezonde toekomst voor Kunstbedrijf. Onderdeel van dit plan is de verzelfstandiging van de docenten die wij gaan faciliteren in hun werkzaamheden en via ons netwerk aan ons blijven verbinden. We willen zowel individuele medewerkers als de hele groep coachen om te komen tot een voor allen passende organisatievorm (collectief,	9-12-2014	9-10-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 9.925	€ 19.850			
			Kunstbedrijf Arnhem	Arnhem			De kunst van het verbinden			€ 10.000							

2014EUSF201926	DI	2014			NL	n.v.t.	Bouwbedrijf Louis Wijnhout is een bekend bedrijf in de regio met een traditionele inslag. Mede door de kredietcrisis heeft het bedrijf drastische maatregelen moeten nemen. Daardoor staat het bedrijf, ook nu de crisis voorbij is, krachtig overeind. Wel is duidelijk dat de wereld veranderd is en dat een traditionele werkwijze niet langer voor het gewenste resultaat zorgt. Daarmee moet het roer om. Niet langer traditioneel oplossen van werkzaamheden en plannings, maar gezamenlijk met (ingehuurd) medewerkers projecten succesvol oplossen en afronden. Een nieuwe optimale werkwijze op kantoor en op de bouwplaats is gewenst. Dit vereist dat medewerkers de benodigde veranderingen dragen en zo ook daadwerkelijk hun werkwijze aanpassen. Ook is het noodzakelijk om binnen het bedrijf op een gestructureerde manier samen te werken aan continu verbeteren. Daarvoor is een veilige leercultuur wenselijk. Het project omvat de volgende stappen: 1. Strategische kick-off 2. Opzetten leer- en verbeterstructuur 3. Invullen en inleren van continu leren en verbeteren 4. Lean bouwen	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000			23-3-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201927	DI	2014	Bouwbedrijf Louis Wijnhout	Heino	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgever hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsscan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsscan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000				
2014EUSF201928	DI	2014	Mengelers Toyota Maastricht BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	10-1-2015	10-11-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 34.501		
2014EUSF201928	DI	2014	Aedes vereniging van woningcorporaties	's Gravenhage	NL	n.v.t.	Werkdruk onderzoek en implementatie arbobeleid	10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 34.501		
2014EUSF201929	DI	2014	Maas transporten Deurne BV	Deurne	NL	n.v.t.	Van A naar B	2-12-2014	2-10-2015	€ 20.000		€ 9.760		
2014EUSF20193	DI	2014	Winteb B.V.	Winteb B.V.	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	25-11-2014	25-9-2015	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF201930	DI	2014	Infotheek Groep B.V.	Leiden	NL	n.v.t.	Unleash the potential	13-1-2015	13-11-2015	€ 10.000	€ 20.000			

2014EUSF201931	DI	2014			NL	n.v.t.		Achtergrond/Aanleiding De Accountancy markt is enorm in beweging. Jaarrekeningen en rapportages zijn commodity producten geworden en in de toekomst zal dit nog verder geautomatiseerd gaan worden. Daarnaast is de klant kritischer en mondiger en staan de prijzen onder druk. Essentieel dus dat de accountants madenken over hun business model. B&P is ervan overtuigd dat de toekomst ligt in het toevoegen van waarde bieden bij haar klanten. Samen met alle medewerkers wil B&P een verbeterproject starten gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In een verbeterproject wordt het team gestimuleerd en uitgedaagd als ondernemer te denken en daarin een eigen rol te pakken. Probleemstelling: Welke concrete acties kunnen genomen worden om de leercultuur te bevorderen zodanig dat B&P medewerkers in de gelegenheid worden gesteld te werken vanuit hun talent en ambitie, dat continue ontwikkeling is ingebed in de organisatie (geen 'niveaudoel' vanuit de medewerkers zelf). Met als doel het zelfstandig vermogen te verhogen van het B&P team en het partnerteam een meer coachende rol gaat uitvoeren. Oplossingsrichting(en) Door: - medewerkers zelf verantwoordelijk te maken, maar het wel te stimuleren, te coachen en te faciliteren - resultaatfactoren te maken, niet alleen op stuurraameters, maar ook op	10-1-2015	10-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.950			
2014EUSF201932	DI	2014	B-P Breda B.V.	Breda	NL	n.v.t.	BP Breda	Om de competenties en kwaliteiten van de medewerkers van Wila Hengelo BV (De Twee Wezen, 'n Pienke en Rooke Tootje') verder te ontwikkelen in lijn met de ambities van henzelf en de organisatie, richt Wila Hengelo zich in 2015 op de effectieve inzet van het aanwezige en te ontwikkelen potentieel van haar werknemers. Dit project wordt door medewerkers van Wila Hengelo, een adviseur van BDO Consultants en een adviseur van Gast is Koning ingericht. Op basis van een op te zetten klanttevredenheidsonderzoek en beoordelingsstelsel voor de medewerkers, wordt een analyse gemaakt van de kwaliteit van de huidige dienstverlening. Aan de hand daarvan worden verschillende thema's benoemd waaraan medewerkers gekoppeld en begeleid worden om de dienstverlening van de totale organisatie op een hoger plan te brengen. Adviseurs van Gast is Koning zullen de dienstverlening van Wila Hengelo periodiek beoordelen en analyseren, waardoor de 'is' situatie helder in beeld is. Vervolgens wordt een implementatieplan opgesteld waarin de gewenste 'sol' situatie uitgewerkt wordt. De adviseur van BDO Consultants zal gezamenlijk met het MT de belangrijkste thema's opstellen en uitwerken en hieromtrent beleid formuleren. Vervolgens zullen de thema's structureel uitgezet worden binnen de organisatie en	13-1-2015	13-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 18.250			
2014EUSF201934	DI	2014	Wila Hengelo BV	Ermeelo	NL	n.v.t.	In beweging voor tevreden gasten	INTRO Met ingang van 1 februari 2011 is De Kompanje opgericht, een gemeenschappelijke regeling (GR), waarin de ambtelijke organisaties van de gemeenten Veendam en Pekela zijn ondergebracht. De Kompanje ondersteunt de twee gemeentebesturen bij de uitvoering van alle gemeentelijke taken. Bij de oprichting zijn de twee ambtelijke organisaties in elkaar geschoven op pragmatische basis. Hierbij is geen aandacht geschonken aan het stroom lijnen van de verschillende werkprocessen. De komende jaren zal de werkorganisatie zich moeten gaan richten op kwaliteitsverbetering en kostenbesparing voor de te leveren producten en diensten voor de beide gemeenten. PROJECTOMSCHRIJVING Het project waarvoor De Kompanje subsidie aanvraagt betreft het verbeteren van het proces rondom de totstandkoming van de jaarrekening voor de gemeente Pekela en Veendam door middel van het toepassen van de LEAN methode. In samenwerking tussen de mensen van de verschillende afdelingen draagt deze methode bij om de doorlooptijd van het jaarrekening traject te verkorten en de kwaliteit te verhogen. In het huidige jaarrekening traject is de doorlooptijd onvoorspelbaar en is de kwaliteit te laag. Problemen	17-12-2014	17-10-2015	€ 8.000	€ 12.100		23-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201935	DI	2014	De Kompanje	Veendam	NL	n.v.t.	Verbetertraject De Kompanje	Libra Automatisering BV (LSA) is een gezond MKB bedrijf. LSA is een ICT dienstverlener voor de zakelijke markt en particulieren. In 20 jaar tijd organisch gegroeid van eenmanszaak naar volwassen bedrijf met ca 180te, voornamelijk systeembeheerders, hardware monteurs en helpdesk medewerkers. Zakelijke klanten zijn mkb bedrijven met 1 tot 150 werkplekken. Medewerkers zijn technisch geschoold en zijn sterk ontwikkeld op inhoud, minder op relaties en communicatie. De markt verandert. De technische werkzaamheden zelf worden steeds vaker geautomatiseerd. De behoefte verschuift naar medewerkers die in contact kunnen treden met klanten en een adviserende rol hebben op gebruikersniveau. Tegelijkertijd merkt het management dat het qua vaardigheden en competenties tegen grenzen aanloopt. Processen lopen niet naar behoren. Het project Maar voor de volgende stap erop gericht om LSA en haar medewerkers klaar te maken voor de veranderende werkzaamheden en klantverwachtingen. Daarbij zijn de volgende problemstellingen benoemd: Probleemstelling: 1. ICT medewerkers zullen van profiel moeten veranderen en naast de technische vaardigheden ook over communicatieve en adviserende	26-11-2014	26-9-2015	€ 6.050	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201937	DI	2014	Libra Service Automatisering	Bladel	NL	n.v.t.	Klaar voor de volgende stap	Medische keuringen voor werknemers die werken op hoogte zijn aangescherpt. Vestas wil graag aan deze nieuwe regels voldoen. Daarnaast stellen de opdrachtgevers van Vestas steeds strengere eisen op dit vlak. In een Preventief Medisch Onderzoek dat speciaal gericht is op werknemers die actief zijn op grote hoogte werken, stelt ArboNed BV Vestas de vraag: Zijn de werknemers fit for the job? Ook wanneer ze fysiek zwaar werk verrichten en werken op grote hoogte in een uitdagende omgeving? Veiligheid en het welzijn van medewerkers staat bij Vestas voorop. Met deze aanpak kunnen we tegelijk verzuim en verloop verlagen. De keuring werken op hoogte heeft hier goed inzicht in. Vanuit goed werkgeverschap hecht Vestas hier grote waarde aan! Door een kleine voorbereiding van deze keuring zal ArboNed BV Vestas concreet adviseren hoe de prestaties te verbeteren, verzuim gericht te beïnvloeden en de eventuele fysio groep die de keuring niet voldoende doorstaat begeleiden bij een verbetertraject. Met deze aanpak houdt Vestas haar mensen	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201938	DI	2014	Vestas Benelux BV	Arnhem	NL	n.v.t.	Keuringen Werken op hoogte	*Rabobank Uden Veghel is momenteel bezig met enkele strategische vraagstukken, omdat zij van mening is dat zij de komende jaren veranderingen moet ondergaan om succesvol in de markt te blijven. Een belangrijk thema in deze transformatie is het personeel. De medewerkers dienen in de (nabije) toekomst, naast hun huidige portefeuille, andere rollen, taken en verantwoordelijkheden uit te voeren, waaronder klantadviesing essentieel zal zijn. Dit vergt van het personeel motivatie, inspiratie, inzet en prestaties. Om dit traject te starten is een betrouwbare 0-meting en effect-meting wenselijk. Met een dergelijke meting kan objectief en kwantitatief per afdeling bepaald worden waar Rabobank Uden-Veghel op dit moment staat, waar zij heen wil gaan en hoe zij daar op een efficiënte wijze kan komen. Daarnaast heeft Rabobank Uden Veghel een instrument nodig dat gebruikt kan worden om medewerkers te inspireren en motiveren. Rabobank Uden Veghel wil middels het onderzoek antwoorden op de vragen: Wat er speelt bij de medewerkers? Welke factoren verhogen het rendement van medewerkers? Hoe het personeelsbeleid duurzaam in te richten? Hoe motivatie en rendement van medewerkers te verhogen? De thema's die gemeten gaan worden zijn: Tevredenheid Beloning, Baanzekerheid, Promotiemogelijkheden, Groeimogelijkheden, Status,	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000			22-1-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201938	DI	2014	Rabobank Uden Veghel	Veghel	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek			€ 10.000						

2014EUSF201939	DI	2014		NL	n.v.t.		1. Als start zal er een bezoek zijn tijdens een MT vergadering om kennis te maken met alle leden, 4 uur 2. Daarna is er een individueel gesprek met alle MT leden en twee belangrijke werknemers buiten het MT. Dit geldt als een nul meting voor de heersende bedrijfscultuur, 20 uur 3. Vervolgens vindt er een terugkoppeling plaats van deze bedrijfsaanpak met voorbeelden die tijdens gesprekken benoemd zijn, 5 uur 4. Daarna zal er tijdens een strategie sessie, de visie en focus voor de toekomst gezamenlijk besproken worden, 10 uur 5. De kernwaarden voor Metaal plus worden benoemd en gedeeld, 4 uur 6. Hierna is er een workshop voor het hele MT, waarin alle afspraken en overeenkomsten samen komen en begeleid uitgedroefd. Door inzicht en een aantal oefeningen worden deze getoetst op haalbaarheid en tekortkomingen, 32 uur 7. Een management game maakt onderdeel uit van het project. Deze geeft inzicht in de huidige stand van zaken en leermomenten, 8 uur 8. Hierop volgt begeleiding voor alle medewerkers rond communicatie en samenwerking, 40 uur 9. Daarna worden er vier key projecten benoemd, die nadrukkelijk gevolgd en	20-11-2014	20-9-2015	€ 19.600	€ 9.500	€ 0			
2014EUSF20194	DI	2014	Metaal plus bv	Oosterzee	NL	n.v.t.	Duurzame inzet veranderingstraject Metaalplus bv	8-1-2015	8-11-2015	€ 9.800	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201940	DI	2014	Stichting Dignis	Heerenveen	NL	n.v.t.	Waardevol werken met plezier	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201941	DI	2014	CRA Ontwikkeling BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	15-11-2014	15-9-2015	€ 10.000	€ 15.000			22-10-2015	ingetrokken na verlies
2014EUSF201942	DI	2014	MediaCT B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid MediaCT	16-11-2015	16-11-2015	€ 7.500	€ 20.000	€ 7.450	€ 14.900		
2014EUSF201943	DI	2014	Stichting Jade Mater	Geeuwenbrug	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur Jade	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201944	DI	2014	Geba Verhuur B.V.	Malden	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid medewerkers	22-11-2014	22-9-2015	€ 10.000	€ 19.200	€ 9.600	€ 19.200		
2014EUSF201945	DI	2014	gemeente Hoorn	Hoorn	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	19-12-2014	19-10-2015	€ 9.600	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201946	DI	2014	Marshall Security Services B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Marshall Security Services BV	4-12-2014	4-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Rockwool BV	Roermond	NL	n.v.t.	PMO Rockwool			€ 10.000					

2014EUSF201947	DI	2014			NL	n.v.t.		o Aanleiding Het hart van de Nijmeegse kunst- en cultuursector wordt gevormd door zes grotere instellingen, ook wel genaamd de C-6. Wij zien ons gefronteerd met bezuinigingen en zijn door de gemeente Nijmegen gevraagd om met een oplossing te komen om dit te realiseren. De C-6 heeft in het Cultuur Netwerk Nijmegen uitgesproken dat een gezamenlijk Shared Service Center (hierna te noemen SSC) hieraan kan bijdragen. Het oprichten van het SSC vormt de tweede fase uit een traject waarin de instellingen met elkaar duurzame samenwerking verkennen. De eerste fase was uitvoeren van een quickscan naar financiële besparingen bij bundelen van inkoop. Deze aanvraag voor de ESF-subsidie heeft betrekking op werkzaamheden in fase 2. o Fase 2 Duurzame inzetbaarheid bij vorming van SSC In een SSC worden onderdelen uit de bestaande zes organisaties "geknipt" en samengevoegd in een nieuwe organisatie of gastheer (een van de bestaande organisaties). Op hoofdlijnen zijn daartoe twee kerntaken nodig: 1) Een organisatiescan naar de ondersteunende diensten die mogelijk kunnen worden ondergebracht in een SSC 2) de planvorming voor het SSC met een duurzame bezetting van personeel uit de bestaande zes organisaties. (beide onderdelen worden in de activiteiten uitgewerkt). o De doelstelling van dit project is drieledig:	26-11-2014	26-9-2015	€ 20.000		18-12-2015	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201948	DI	2014	de Lindenberg	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen aan een Shared Service Center	Hoofdvraagstuk van BAM Infra Asset Management BV (BAM IAM) is het optimaliseren van infrastructuur zoals (vaar)wegen, bruggen, sluisen en bedrijfsterreinen middels integraal, multidisciplinair beheer en onderhoud. BAM IAM wil gaan werken op basis van lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de cliënt creëren tegen minimale verspilling. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling van werkvormen. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt BAM IAM daarbij. CRAFT gebruikt daarbij de A3 methode. Door middel van veldonderzoek en interviews primaire werkprocessen en ondersteunende processen vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen. De score van de verbeteringen op een impact-inspanningsmatrix bepaalt het belang ervan en leidt tot prioritering bij de implementatie. Doel van dit project is de medewerkers te betrekken bij - en voorbereiden op die veranderingen. Werkgebieden waarop veranderingen worden voorzien zijn onder andere: - Planning van werk, bestelmethode en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden en Scrum technieken gericht op het verbeteren van de werksituatie en het voorkomen van nekkelacties.	18-12-2014	18-10-2015	€ 20.000	€ 9.800	€ 19.600		
2014EUSF20195	DI	2014	BAM Infra Asset Management B.V.	Gouda	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare asset managers	Van Dijk Heavy Equipment (hierna: VDHE) is een internationale opererende handsonderneming in landbouwtractoren, wegenbouw materieel en grondverzetmaterieel (Heavy Equipment). Reeds in 2013 en 2014 heeft de organisatie diverse verbeter- en aandachtspunten omschreven voor de organisatie. De belangrijkste optimalisatie kan behaald worden op de volgende gebieden: beheersing verkoopproces en kanalen, managementteam, ERP systeem, personeel organisatie en cultuur, bedrijfsprocessen en administratieve organisatie. Het project 'Een geïntegreerde organisatie?' zal zich focussen op de interne processen, overlegstructuur en het verder structureren van de organisatie, werkzaamheden, communicatie en managementstijl. Door middel van overleg, interviews, verbeter sessies en communicatie kan de organisatie verder professionaliseren, beteren moet leiden tot een optimale en duurzame.	6-12-2014	6-10-2015	€ 20.000		€ 0		
2014EUSF201950	DI	2014	Van Dijk Heavy Equipment B.V.	Deurne	NL	n.v.t.	Een geïntegreerde organisatie	JMT International BV (hierna: JMT) is het grootste meubel- en tapijtgeverbruikbedrijf van Europa. Wij gebruiken onze kracht om met ons event- en beursmeubilair op creatieve wijze meerwaarde te creëren voor alle evenementen, beurzen, tentoonstellingen en congressen. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. Dat betekent in eerste instantie dat we moeten zorgen voor continuïteit van de onderneming. Heden ten dage betekent dit dat we sneller, beter en goedkoper moeten zijn dan onze concurrenten. Eén van de manieren waarop we dit doel kunnen bereiken is door slimmer te werken met behulp van continue verbetermethodes. De rol van de medewerkers daarbij is cruciaal. Zij hebben het meeste verstand van de dagelijkse processen en weten het beste hoe het anders/beter kan. Zij kunnen verbeteringen echter pas goed invoeren als: - Bekend is waar de grootste verspillingen zitten. Die moeten immers geklimineerd worden om sneller, beter en goedkoper te worden; - Duidelijk is aan welke kennis en kunde het de medewerkers nog ontbreekt om verbeteringen goed en structureel te kunnen uitvoeren; - Duidelijk is in welke mate de organisatie in staat is de juiste omgeving te bieden waarin continue verbeteren tot volle wasdom kan komen. De potentieel kan die wij door advies- en opleidingsbureau You Improve willen laten uitvoeren, geeft antwoord op al deze vragen. Bovendien leidt de scan tot	28-1-2015	28-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.953	
2014EUSF201951	DI	2014	JMT International	Dinteloord	NL	n.v.t.	JMT wil duurzaam meer uit haar medewerkers halen	Bij Euro Pâtisserie willen we de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers verbeteren via een drietal sporen (Thema 1): 1. Aanpassen organisatie van werk t.a.v. productie en verhogen productiviteit. In overleg met de medewerkers het ontwikkelen van een praktische werkwijze. Fase 1: Analyse van het productieproces waarbij ook wordt gekeken naar de consistentie van de werkwijzen. Fase 2: Inventariseren en groeperen van werkzaamheden en consensus bereiken over wat per proces vastgelegd moet worden. Fase 3: Na de validatie van fase 2 wordt een analyse gemaakt van de overeenstemming, deze worden ingepast in de nieuwe werkwijze. Ook wordt een analyse gemaakt van functionaliteit en ARBO-verlichtingsnormen, wordt per bedrijfsruimte een lichtberekening gemaakt i.o.m. en naar wens van medewerkers t.b.v. optimale werkomgeving t.b.v. realiseren verbeterde productiviteit. 2. Aanpassen organisatie van werk m.b.t. organisatiestructuur, taken, verantwoordelijkheden. In de overleg met teamleiders willen we organisatiestructuur (verantwoordelijkheden, wijze leiding geven) vormgeven en betrokkenheid verhogen. Fase 1: Het aanspreken / aansturen van personeel. Ook wordt gericht geoefend d.m.v. rollenspelen. Fase 2: Visie op management van grotere teams. De taakverdeling en verantwoordelijkheden binnen de organisatie wordt besproken, aangepast en vastgelegd. Ook wordt de kunst van het delegeren besproken en geoefend. 3. Aanpassen organisatie van werk m.b.t. de kwaliteit- en kwaliteitscontrolesystemen.	18-12-2014	18-10-2015	€ 18.501	€ 9.250	€ 19.520		
2014EUSF201952	DI	2014	Euro Pâtisserie Producties Apeldoorn bv	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid en productie EuroPâtisserie	Estinea is een zorgorganisatie met ca. 300 medewerkers. Estinea werkt met zelfsturende teams. Vanwege werkonzekerheid en de prevalentie van zowel fysieke als psychische klachten bij een groeiend aantal medewerkers staat de vitaliteit van de medewerkers onder druk. Dit zal op termijn een negatieve invloed hebben op de duurzame arbeidssituatie van medewerkers. Om medewerkers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven. Eén van de groeivragen van het ziekteverzuim te voorkomen wil Estinea zich meer richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Daartoe zet Estinea Beweging Werkt in, die Estinea ondersteunt bij een uitvoering van vitaliteitsmanagement. Een drietal activiteiten zal worden ontplooid. De eerste activiteit is een Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers Estinea kiest voor de MoDi. MoDi is een wetenschappelijk onderbouwde methode die de inzetbaarheid van medewerkers ondersteunt of bevordert (Prof. A. Burdorf, Erasmus Universiteit, 2003). De MoDi stelt vast of de medewerker een verhoogd uitvalrisico heeft. Factoren die als relevant worden geacht om de inzetbaarheid van medewerkers te ondersteunen zijn meegenomen in de vragenlijst (Polsjones, Occup Med 2001:5). Dit betreffen de factoren: Workability (WA), zelfstandigheid in het werk, afwisseling in het werk, werktempo en werkhoeveelheid, fysieke belasting, leefstijl, productiviteit op het werk en de Body Mass Index (BMI).	16-1-2015	16-11-2015	€ 9.250	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000	
			Stichting Estinea	Aalten			Estinea Duurzaam Inzetbaar						€ 8.000		

2014EUSF201953	DI	2014			NL	n.v.t.		De activiteit Maas Toiletverhuur is in 2009 ontstaan uit een voormalig verhuurbedrijf voor alles op het gebied van Parovierkeien. In 2013 is men begonnen met het verhuren van mobiele toiletten. Om de kwaliteit en service zo hoog mogelijk te houden is in 2009 besloten om de toiletverhuur te handhaven en al het overige af te stoten. De partijverhuur-activiteiten waren erg arbeidsintensief, door de focus te leggen op A&O&N onderdeel zijn de activiteiten beter te managen. Maas Toiletverhuur levert o.a. aan bouwbedrijven, evenementen en particulieren. De werkzaamheden vinden dan ook veelal buiten kantooruren en in weekdagen plaats. Dit vergt het nodige van de medewerkers. Er dienen dan ook heldere afspraken gemaakt te worden en de administratieve organisatie dient op deze onregelmatige werktijden afgestemd te worden. Aanpassingen op dit gebied waarbij zowel werkgever als werknemer weten waar ze aan toe zijn kunnen mogelijk worden door duidelijke procesbeschrijvingen. Deze kunnen opgezet worden aan de hand van een totale bedrijfsorganisatiescan waarbij de medewerkers geïnterviewd zullen worden. Op deze wijze worden knelpunten zichtbaar en kan in overleg naar een oplossing gezocht worden. Een bijdrage uit het Europees sociaal fonds kan deze organisatiescan mogelijk maken.	17-3-2015	17-1-2016	€ 20.000	€ 6.635	€ 13.270			
			Maas Toiletverhuur	Deurne	NL	n.v.t.	Druk verminderen				€ 10.000					
2014EUSF201954	DI	2014			NL	n.v.t.		De medewerkers (meer dan 1.100) van VolkerRail Nederland B.V. (hierna VR) moeten steeds langer doorwerken. Binnen VR geven medewerkers regelmatig aan dat het steeds lastiger wordt om het werk vol te houden (fysiek en met de onregelmatige diensten). Ze vragen dan om een ouderen- of uitdredingsregeling, dan wel om ander passend werk. Medewerkers zijn dan geneigd om het probleem bij VR neer te leggen. Het is echter een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Iedere situatie is weer anders en vraagt steeds weer om maatwerk. Zowel VR, haar leidinggevenden en medewerkers dienen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zelf hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en daar waar nodig interactief met elkaar in gesprek te gaan over individuele maatwerkoplossingen. Hiervoor zijn een aantal basisprincipes gedefinieerd waaronder (1) eigen verantwoordelijkheid van de medewerker inzake duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan en (2) interactie tussen medewerker en leidinggevende om daar waar nodig te komen tot individueel maatwerk.	11-12-2014	11-10-2015	€ 20.000	€ 9.950	€ 22.388			
			VolkerRail Nederland B.V.	Vianen	NL	n.v.t.	Managing Energy				€ 10.000					
2014EUSF201955	DI	2014			NL	n.v.t.		Ad 1. Het is van essentieel belang dat medewerkers, in grotere mate dan nu het geval is, zich ervan bewust worden dat zij een belangrijke eigen rol spelen in het behoud van hun gezondheid en dat zij een belangrijke eigen rol spelen in de organisatie. Het wordt voor Hemubo steeds belangrijker om medewerkers zo lang mogelijk met plezier en in goede gezondheid aan het werk te houden. Hemubo heeft medewerkers nodig die niet alleen duurzaam inzetbaar en productief zijn, maar die ook energie en voldoende haren uit hun werk, waardoor zij gezond, met plezier en vol energie kunnen en willen werken. Voor ieder werkend (niet werkend) mens gelden dezelfde natuurlijke wetten. Bij verhoging van de leeftijd, neemt de fysieke (en mentale) belastbaarheid af. Gevolgen hiervan zijn onder andere: Minder productiviteit (laname productiviteit) Verhoogde kans op uitval (verzuim). De determinanten leeftijd, werkfactoren en langdurige fysieke belasting spelen een rol bij het achteruitgaan van de gezondheid en niet zoreer de leeftijd. Deze factoren zijn meetbaar en trainbaar/baak'invloedbaar. De uitdaging voor Hemubo Betonsteenteknik BV ligt bij het optimaal benutten van de capaciteit van de medewerkers door middel van het verhogen van de arbeidsproductiviteit en een laag ziekteverzuim. Hemubo zal via een combinatie van onderzoek en educatie interveniëren in de eigen organisatie.	18-12-2014	18-10-2015	€ 12.800	€ 6.000	€ 12.000			
			Hemubo Betonsteenteknik BV	Almere	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hemubo				€ 6.400					
2014EUSF201957	DI	2014			NL	n.v.t.		De medewerkers van Steder Group Agencies (SGA) verzorgen agentschappen voor een groot aantal scheepvaartmaatschappijen of charterers van die zeeschepen. Onderscheidend is de veersigheid. In de havens van Rotterdam, Amsterdam, Antwerpen, Gent en in diverse havens in Duitsland en Frankrijk zorgt SGA om effectieve en efficiënte wijze voor de schepen, de lading en de bemanning. Een intensieve zorg die hoge eisen stelt aan de dynamiek van de medewerkers. Om op dit niveau duurzaam te kunnen blijven presteren wil SGA haar ambities opnieuw benoemen en samen met het management en medewerkers werken aan eigenlijke verbeterplannen. Het bedrijf wil zo naadloos inspelen op de dynamische marktsituatie en marktvraag en haar medewerkers de mogelijkheden geven om zich bij maatwerk kunnen ontwikkelen. Gebruik wordt gemaakt van de ESF-subsidiering. Duurzame inzetbaarheidDe aanvraag bij de ESF omvat naast onderzoek en vernieuwing vooral veel aandacht voor de implementatie van de vernieuwing. Gerichte en	20-11-2014	20-9-2015	€ 20.000		€ 0			
			Steder Group Agencies B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Steder Group Agencies duurzaam inzetbaar				€ 10.000					
2014EUSF201958	DI	2014			NL	n.v.t.		Adviesbureau Hamabest is een organisatie die zo'n 10 jaar bestaat. Het bureau richt zich op asbestonderzoek, ecologisch onderzoek, archeologisch onderzoek en bodemonderzoek. De organisatie bevindt zich aan het eind van de pioniersfase en is op meerdere punten toe aan professionalisering, aandacht voor organisatie, structuur, cultuur en mensen. Onder druk staande resultaten, onrust en onvrede onder medewerkers, een periode van onzekerheid over de toekomst, hebben gedurende een wat langere periode gezorgd voor veel druk op de organisatie en op de medewerkers. Dit heeft geleid tot vermindering betrokkenheid van medewerkers, toenemende stressklachten en een stijgende trend in het ziekteverzuim. Belangrijkste vragen zijn: Wat is er precies aan de hand: oorzaak & gevolg? Hoe is het gesteld met de tevredenheid en de betrokkenheid van medewerkers? Wat zijn de belangrijkste factoren die leiden tot toename van stress binnen de onderneming? Welke elementen in de organisatiecultuur zijn stimulerend en welke zijn remmend? Welke mogelijkheden zijn er om de tevredenheid en betrokkenheid te vergroten en om de stressfactoren te verminderen?	5-2-2015	5-12-2015	€ 20.000	€ 8.412	€ 16.825			
			Hamabest Laboratorium BV	Deventer	NL	n.v.t.	Stressen of stretchen				€ 10.000					
2014EUSF201959	DI	2014			NL	n.v.t.		Van Spreuwel Transport is een logistiek dienstverlener, opgericht op 1 maart 1992. Zij houden zich bezig met zowel distribute- als opslag voor klanten. Van Spreuwel Transport is een platte, informele organisatie waar flexibel op de wensen van de klant wordt ingespeeld. De communicatielijnen zijn kort waardoor er klantgericht kan worden gewerkt. Om dit voor elkaar te krijgen, is gemotiveerd en betrokken personeel nodig. Zij zijn tenslotte het visitekaartje van de organisatie. Gezien het huidige verzuimpercentage en het grote verloop van personeel door mismatches is de vraag ontstaan of de organisatie te ondersteunen bij het verhogen van de betrokkenheid van personeel. Dit geldt niet alleen voor uitvoerend personeel, maar ook voor het middenkader. Het is belangrijk dat er beoordelings- en/of functioneringsgesprekken gevoerd gaan worden, om de betrokkenheid tussen leidinggevenden en uitvoerend personeel te vergroten en verzuim te voorkomen cq. verkorten. Door middel van deze gesprekken worden medewerkers bovendien meer betrokken bij de organisatie van het werk, waardoor fouten en faalkosten kunnen worden beperkt en de productiviteit wordt verhoogd.	22-11-2014	22-9-2015	€ 12.750	€ 6.031	€ 12.062			
			Van Spreuwel Transport BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Van Spreuwel Transport				€ 6.374					
2014EUSF20196	DI	2014			NL	n.v.t.		Lemmens Metaalbewerking is een toeleverancier op het gebied van verspanende werkzaamheden in de metaal- en kunststofsector. Lemmens is gespecialiseerd in zowel enkelstuks als seriematig werk. Een snel veranderende vraag uit de markt eist een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers en heeft haar impact op ons productieproces. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Tevens dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De combinatie van te weinig inzicht in de planning en (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen Lemmens leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De vakken van Lemmens zit voornamelijk bij de vakmensen op de werkvloer. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor onze organisatie. Het doel van dit project is om de aansluiting met de toekomstige marktvraag te verzekeren en eigen productiviteit en order doorstroom te verbeteren. Dit middels het aanpakken van verspillingen en het verkorten van de doorlooptijden van projecten in zowel de voorbereiding als op de vloer.	27-1-2015	27-11-2015	€ 20.000	€ 7.300	€ 14.600			
			Lemmens Metaalbewerking BV	BERGELUK	NL	n.v.t.	Lemmens klaar voor 2020				€ 10.000					

2014EUSF201960	DI	2014		NL	n.v.t.		De adviseur verricht de volgende activiteiten: - vaststellen van de doelstelling van het project - analyse van de huidige organisatie en de huidige leercultuur van SIGHT (informatie stroom, samenwerking, overleg, verantwoordelijkheden, meten van invloed van personeel op eigen werk) door: o interviews met verantwoordelijken en werknemers o inlezen in procesbeschrijvingen, bedrijfs- en individuele leerplannen (POP). - adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan. - implementeren van nieuwe processen in personeelontwikkeling. - evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA). Door deze Plan Do Check Act werkwijze worden de resultaten behaald en het plan waar nodig bij gestuurd. Doelgroep van het project: directie + totale personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel) Hoe wordt de doelgroep betrokken: door middel van interviews en bijdrage in de implementatie wordt de doelgroep betrokken op zijn of haar niveau. In de interviews wordt ingegaan op: - enerzijds de opleidingsbehoefte voor korte en lange termijn	20-11-2014	20-9-2015		€ 20.000			5-1-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201961	DI	2014	SIGHT Landscaping	Ermelo	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur SIGHT	20-11-2014	20-9-2015		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201962	DI	2014	Paramedisch centrum Simpeveld	Simpeveld	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	20-11-2014	20-9-2015		€ 10.000				
2014EUSF201963	DI	2014	BAS Computers - Componenten BV	Almere	NL	n.v.t.	Continuus verbeteren met focus op best of class	29-11-2014	29-9-2015		€ 19.980				
2014EUSF201964	DI	2014	PGA Nederland NV	Veenendaal	NL	n.v.t.	Gezonde en veilige werkomgeving PGA Nederland	6-12-2014	6-10-2015		€ 9.990	€ 14.300	€ 6.352	€ 12.705	
2014EUSF201965	DI	2014	Hoefnagels Branddeuren BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Vliegwielen	28-11-2014	28-9-2015		€ 7.150	€ 20.000	€ 6.825	€ 13.650	
2014EUSF201966	DI	2014	IHC Merwede Employment BV	Sliedrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid IHC	20-11-2014	20-9-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.082	
2014EUSF201967	DI	2014	3Dimerce BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Structuur in complexe projecten	11-12-2014	11-10-2015		€ 10.000	€ 20.000	€ 9.450	€ 18.900	
2014EUSF201968	DI	2014	Mostert de Winter BV	Hardinxveld-Giesserdijk	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen met de natuur	13-12-2014	13-10-2015		€ 10.000	€ 20.000			

2014EUSF201968	DI	2014			NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer is een project dat gebaseerd is op het gezamenlijke belang dat werknemers en werkgevers hebben in de individuele gezondheid en motivatie van de werknemers. Het is dus van belang dat de beweegredenen om te participeren in dit project niet voelen als van bovenaf opgelegd doch als een mogelijkheid die de werkgever biedt in het bevorderen van vitaliteit en motivatie. Het project start met een bedrijfsplan van de organisatie gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Intrinsiek Vitaal zal zich hierbij ook specifiek richten op de individuele werknemer ten aanzien van zijn gezondheid en de ontwikkeling van zijn talenten. Als de bedrijfsplan heeft vastgesteld hoe organisatie en medewerkers er individueel gezien voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zal worden onderzocht welke acties en verbeterpunten voor deze organisatie het meest doeltreffend zijn. In het adviesrapport dat hieruit voortvloeit zullen de belangrijkste punten vanuit een breed perspectief naar voren komen om de duurzame inzetbaarheid (en daarmee de structurele arbeidsparticipatie) te vergroten. Vervolgens zal vanuit het adviesrapport een aantal instrumenten worden gekozen ter implementatie in de organisatie. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000						
2014EUSF201969	DI	2014	Menglers Toyota BV	Sittard	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	12-12-2014	12-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201970	DI	2014	Van Den Elzen Plantenwekerij B.V.	Erp	NL	n.v.t.	Van den Elzen Groei en Bloei			€ 10.000						
2014EUSF201971	DI	2014	W.S. Arti Plan B.V.	Elst	NL	n.v.t.	Duurzaam groeien	7-1-2015	7-11-2015	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000				
2014EUSF201972	DI	2014	Avantes BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000				10-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201973	DI	2014	MEE Utrecht Gooi en Vecht	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame Transformatie MEE-UGV	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 0					
2014EUSF201974	DI	2014	BV Arrow Electronics DLC	Venlo	NL	n.v.t.	Strategiekaart Arrow Electronics DLC	17-12-2014	17-10-2015	€ 8.000	€ 20.000					
2014EUSF201975	DI	2014	W.S. Arti Plan B.V.	Elst	NL	n.v.t.	Duurzaam groeien	10-12-2014	10-10-2015	€ 8.000	€ 16.000	€ 8.000	€ 16.000			
2014EUSF201976	DI	2014	Avantes BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v	28-11-2014	28-9-2015	€ 20.000				10-2-2016	Ingetrokken na verlening	
2014EUSF201977	DI	2014	Maas Reusel BV	Reusel	NL	n.v.t.	Bouwen van een flexibele productie-organisatie	28-11-2014	28-9-2015	€ 10.000	€ 20.000					
2014EUSF201978	DI	2014	MEE Utrecht Gooi en Vecht	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame Transformatie MEE-UGV	12-12-2014	12-10-2015	€ 20.000	€ 0					

2014EUSF201974	DI	2014			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Binnen zeer korte tijd heeft eigenaar Bas Hoebink met zijn restaurant De Firma een enorme Middenbegeert en kreeg hij van de Gemeente Nijmegen de mogelijkheid om in de oude Honighallen een tweede restaurant te openen. In januari 2014 heeft de Meesterproef zijn deuren geopend. Een groot succes wat met enige regelmaat de landelijke pers haalt. Inmiddels heeft Bas 65 man personeel in dienst, verdeeld over de twee restaurants. Dit kost veel tijd, geld en aandacht. Om het huidige niveau van de restaurants en zijn medewerkers te verbeteren wil hij graag een leercultuur bevorderen. De restaurants moeten zonder Bas kunnen opereren. Dit kan door de bedrijfsleiders zelfstandiger te maken, meer vertrouwen te geven en duidelijker met hen te communiceren; een lastig proces wat extra aandacht behoeft. Bas weet niet hoe hij dit vraagstuk zelf aan moet pakken en wil graag de duurzame inzetbaarheid van zijn medewerkers bevorderen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie	26-11-2014	26-9-2015		€ 20.000			24-11-2015	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201975	DI	2014	De Meesterproef	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern	Beweging 3.0 is een ambitieuze organisatie in de zorg, die actief participeert op de ontwikkelingen in de branche. Beweging 3.0 wil een goede dienstverlener A'Dn werkgever zijn. Vitale en duurzaam inzetbare medewerkers zijn hierbij van belang. Binnen Beweging 3.0 wordt steeds meer gewerkt met zelforganiserende teams. Een aantal organisatieonderdelen zullen deze transitie in 2015 doorlopen. Teams dragen steeds meer verantwoordelijkheid voor de eigen vitaliteit. Beweging 3.0 wil de medewerkers en teams hierbij actief faciliteren. Organisatiescan Om de arbeidsparticipatie te bevorderen brengt Verzuimconsult B.V. voor heel Beweging 3.0 op teamniveau de arbeidsmogelijkheden in kaart. Dit houdt in dat per team onderzocht wordt hoe de te leveren productiviteit / werklast zich verhoudt tot het werkvormen van de individuele teamleden (absorptievermogen). Hierbij wordt specifiek in kaart gebracht binnen welke teams medewerkers werkzaam zijn met een blijvend verminderd werkvormen (bijvoorbeeld medewerkers waarbij in het verleden afspraken zijn gemaakt over aangepaste taken / diensten of medewerkers met WAO / Wajong achtergrond, no risk status-etc). De rapportage die Verzuimconsult	21-2-2015	21-12-2015	€ 10.000	€ 20.000			18-4-2016	Ingetrokken na verlening
2014EUSF201976	DI	2014	Beweging 3.0	Amersfoort	NL	n.v.t.	Gezonde werklast x vitaal zijn is DI	Probleemanalyse: Autobedrijf van Gool is een bedrijf met een rijke historie wat een paar jaar geleden is overgenomen door Thijs de Baaij. Het bedrijf groeit hard en de ambities zijn groot. De eigenaar heeft groeiambities en wil graag een tweede vestiging openen. Om deze groeiambities gestalte te kunnen geven wordt het tijd om aandacht te besteden aan de interne organisatie en de medewerkers in het bijzonder. De medewerkers hebben aangegeven dat ze graag mee willen groeien met het bedrijf. Ze zien kansen voor zichzelf maar ook voor Van Gool. Samen met de medewerkers wil van Gool een leercultuur binnen de organisatie creëren die bijdraagt aan een verhoogde productiviteit en meer betrokkenheid van de medewerkers. De eigenaar komt hier zelf nooit aan toe en ontbeert de kennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden geanalyseerd en waar nodig herformuleerd. Op basis van een balanced	3-12-2014	3-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 8.687	€ 17.375		
2014EUSF201977	DI	2014	Autobedrijf van Gool B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Autobedrijf Van Gool BV	Voor Stichting Zorg en Wonen Purmerend voert ArbeNeed BV een oorzakenanalyse, risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) en Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uit. Deel 1 de oorzakenanalyse brengt de brede oorzaken van verzuim in kaart. Vervolgens kan een actieplan worden opgesteld om verzuim te bestrijden. De tweede stap, de RIE maakt biedt een overzicht van alle risico's in de arbeidsomstandigheden. Stichting Zorg en Wonen Purmerend wil onderzoeken of het huidige beeld met betrekking tot risico's dekkend is. Zijn er de geformuleerde maatregelen voldoende om risico's weg te nemen of te beheersen? Met de laatste stap, het PMO, kan de stichting concluderen of haar werknemers 'are fit for the job'. Deze scan meet hoe gezond en vitaal medewerkers zijn. Het PMO vormt een nulmeting waarop	12-2-2015	12-12-2015	€ 10.000	€ 15.600	€ 7.250	€ 14.500		
2014EUSF201978	DI	2014	Stichting Wonen en Zorg Purmerend	Purmerend	NL	n.v.t.	Oorzakenanalyse	Verkoopcentrale Welp B.V. merkt op dat zij hun personeel sterk hiërarchisch aansturen, waarbij de verantwoordelijkheden bij de leidinggevenden en directie liggen. Meer wenselijk is verantwoordelijkheden bij personeelsleden zelf te leggen en hun betrokkenheid voor de organisatie daarmee te vergroten. Dit zal resulteren in een hogere productiviteit van de medewerker. Op welke manier deze wens opgepakt moet worden is nog onduidelijk. De behoefte vormt de basis voor de inzet van het project. Het concreetiseren van de behoefte vormt een onderdeel van het project. De adviseur verricht de volgende activiteiten: Analyse van de huidige organisatie. De analyse vindt plaats op de onderdelen informatiestromen, intensiteit en vorm van samenwerking, overlegstructuren, verantwoordelijkheden van directie en medewerker en het meten van de mate van invloed die de medewerker heeft op het eigen werk. De benodigde informatie wordt verzameld door de inzet van brainstormsessies, interviews, gesprekken met directie, inlezen van procesbeschrijvingen en observatie van het gedrag in het werk van de medewerker. Advies van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan. Begeleiden van personeel om nieuwe werkwijze te implementeren. Bewaking van ontwikkeling door ondersteuning te bieden aan directie en medewerkers. Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (Plan Do Check Act)	20-1-2015	20-11-2015	€ 20.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201979	DI	2014	Verkoopcentrale Welp B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Teamwork	Implementatie van de methodek Oplossingsgericht Verzuimmanagement binnen 2 regio's, regio Onmeland en binnen de Ondersteunende Diensten. Doel is om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Allereerst vindt nulmeting plaats in de vorm van uitgebreide verzuimscan. Vervolgens krijgen de betreffende leidinggevenden een driedaagse training om duurzame inzetbaarheid volgens de methodek uit te voeren binnen de organisatie binnen een periode van zes maanden. Uitgebreide maand en kwartaalrapportages geven inzicht in de zorgpunten van het huidige verzuim en het gedrag van de leidinggevenden in het kader van sturen op verzuim. De resultaten en bevindingen worden per maand en kwartaal gerapporteerd en aan de hand hiervan worden er concrete verbeterpunten en acties	29-1-2015	29-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF20198	DI	2014	Zonnehuisgroep Noord	Zuidhorn	NL	n.v.t.	Vitaliteit	Boomsma Crewing heeft een lange familiegeschiedenis in de binnenvaart. Om de veerkracht van Boomsma te kunnen waarborgen is het noodzakelijk om in te zoomen op de duurzame inzetbaarheid van de totale organisatie. Welke nieuwe condities heb je nodig om Boomsma te organiseren in een complexe omgeving met complexe vraagstukken. Voor dit project wordt er gericht op een scan van de organisatie mbt duurzame inzetbaarheid. Waar staan we, waar willen we naar toe en wat is daarvoor nodig. Met name de medewerkers zullen hier actief in betrokken worden. Het perspectief van de directie en dan van de medewerkers zal gezamenlijk gebundeld worden om te komen tot een advies hoe de organisatie ontwikkeld kan worden, om te komen tot blijvend duurzame medewerkers. Daarnaast wil men een continue cyclus van leren is verbeteren innoemen. Hiervoor is de ondersteuning van Humag gevraagd. Binnen de organisatie wil men medewerkers breder inzetbaar krijgen, waarbij men verschillende rollen moet kunnen vervullen. Hiertoe zal een organisatiescan worden uitgevoerd, waarbij de inzetbaarheid van	5-12-2014	5-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
			Boomsma Crewing BV	Sheek	NL	n.v.t.	Leren om duurzaam te verbeteren				€ 10.000					

2014EUSF201980	DI	2014			NL	n.v.t.	Bij SKVR worden verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden belegd. Projectleiders en coördinatoren worden verantwoordelijkheden voor de kwaliteit van (de) projecten. Hierdoor zal de zelfsturing en professionaliteit toenemen. Kwaliteiten die zowel bij SKVR als op de arbeidsmarkt van belang zijn. SKVR gaat medewerkers het volgende aanbieden: Project- en programmanagement In nov. 2014 voor projectleiders en coördinatoren. Dit traject gaat over hoe het werk georganiseerd wordt in een matrix organisatie structuur? persoonlijke groei en ontwikkeling ondernemerschap. Ontwikkelen van de Employability van medewerkers is hierin een belangrijk thema. Resultaatgericht werken Parallel hieraan, maar wel in verbinding met de genoemde training onder 1 worden managers getraind in het aanspreken en sturen van medewerkers en hen te stimuleren in hun ontwikkeling. De focus in deze training op zelfsturing door de medewerkers en resultaatgericht werken. Voor medewerkers worden workshops georganiseerd waarin ze getraind worden om het goede gesprek te voeren met hun leidinggevende over de resultaten en de randvoorwaarden en de mogelijkheden aan te reiken zich verder te ontwikkelen.	9-1-2015	9-11-2015	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201981	DI	2014	Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Project- en programmanagement en RGW	27-1-2015	27-11-2015	€ 15.500	€ 7.750	€ 15.500			
2014EUSF201983	DI	2014	Gemeente Gulpen-Wittem	Gulpen	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	20-1-2015	20-11-2015	€ 7.750	€ 20.000	€ 8.525	€ 17.050		
2014EUSF201984	DI	2014	USG People N.V.	Almere	NL	n.v.t.	TPP Programma USG People	13-12-2014	13-10-2015	€ 10.000	€ 20.000				
2014EUSF201985	DI	2014	Van Aarle Bouwmaterialen B.V.	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen	12-2-2015	12-12-2015	€ 19.800	€ 9.900	€ 19.800			
2014EUSF201986	DI	2014	SKSG	Groningen	NL	n.v.t.	SKSG beweegt mee	13-12-2014	13-10-2015	€ 9.900	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201987	DI	2014	Uitgeverij Blauwdruk b.v.	Wageningen	NL	n.v.t.	Blauwdruk voor duurzame inzetbaarheid	26-11-2014	26-9-2015	€ 10.000	€ 20.000			13-1-2016	Ingetrokken na verlening
			Mooij Verf B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken			€ 10.000					

2014EUSF201988	DI	2014		NL	n.v.t.	Stichting 1stelij Amsterdam (www.1stelijamsterdam.nl), een regionale organisatie voor de ondersteuning van de eerstelijns zorg in Amsterdam, werkt aan het verbeteren van de organisatie van de eerstelijns gezondheidszorg in Amsterdam. Bij 1stelij Amsterdam werken 27 medewerkers. Directie van 1stelij Amsterdam wil graag de betrokkenheid van de medewerkers verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, 1stelij Amsterdam wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil 1stelij Amsterdam: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil 1stelij Amsterdam een project starten. In dit project wil 1stelij Amsterdam op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	29-11-2014	29-9-2015	€ 20.000	€ 6.700	€ 13.400					
2014EUSF201989	DI	2014	Stichting Eerste Lijn Amsterdam	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid 1stelij Amsterdam	café@ Bruxelles is een mooi en gezellig grand café dat zeven dagen per week geopend is. Al jarenlang heeft dit café een vooraanstaande positie in het Bredase uitgaansleven met divers uitgaanspubliek: van studenten tot de werkende klasse. In het weekend wordt Bruxelles steevast goed bezocht. De gasten worden dan vermaakt met gevarieerde muziek: van Top 40 tot dance classics uit de jaren 70 en 80. Ook heeft Bruxelles een heerlijke, laagdrempelige menukaart met voor elk wat wils! Op dit moment is er echter onder het personeel te weinig uniformiteit aanwezig. Het is A&A'Din van de speerpunten van het café, iedere cafébezoeker dient op dezelfde manier behandeld te worden. Netjes de bezoeker aanspreken, vragen of alles bevalt: uitstekende sociale vaardigheden zijn essentieel. Ook zaken als kennis over hygiëne, commerciële vaardigheden, omgaan met veiligheid ontbreken vaak bij de medewerkers van het café. Om dit te bereiken zullen het kennisniveau en de vaardigheden bij de medewerkers verbeterd dienen te worden. Om de leercultuur van alle medewerkers te verbeteren wil het café de	10-9-2015	10-1-2016	€ 10.000	€ 20.000			14-1-2015	Afwijking
2014EUSF201990	DI	2014		Bruxelles	NL	n.v.t.	Meer uniformiteit bij de medewerkers van Bruxelles	Bij Kelipia B.V. wordt, om de klantorders door de organisatie te loodsen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, machines, gereedschappen, enz. Alle betrokken medewerkers binnen de organisatie hebben in de loop der jaren zo hun eigen werkmethode ontwikkeld om de voor hem of haar specifieke taak benodigde informatie te vergaren en vast te leggen. De organisatie van het werk is momenteel dus zeer functie en/of taakgericht. Gevolg van deze werkwijze is dat er overlap zit in werkzaamheden waardoor werk dubbel wordt uitgevoerd, en tussentijdse (order)wijzigingen niet integraal doorkomen gezien men niet precies weet 'waar de buurman mee bezig is'. Dit veroorzaakt frustraties, leidt tot faalkosten en gaat ten koste van de arbeidsproductiviteit. Binnen het project "Samen werken aan betrokkenheid" onderzoeken de medewerkers, begeleid door de extern adviseur, de verbeterpunten in de organisatie van het werk en geven zij een advies voor de herinrichting van de	9-12-2014	9-10-2015	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000			
2014EUSF201991	DI	2014	Kelipia B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Samen werken aan betrokkenheid	Waterschap Rivierland heeft een aantal strategische aspecten tot kern benoemd: effectieve taakuitvoering, efficiënte bedrijfsvoering, klantgerichtheid, professionaliteit, samenwerking en duurzaamheid. En deze kernaspecten hebben dagelijks te maken met de medewerkers: zijn zij nu, en in de toekomst in staat om hun werk te kunnen doen? Om op deze en andere vragen antwoorden te kunnen geven is het goed om hier verder onderzoek naar te doen. Enerzijds om te zien welke effecten het werk op de gezondheid van de medewerkers heeft, anderzijds om te zien hoe de balans is tussen belasting en belastbaarheid van de medewerkers. Dit geeft vervolgens ook inzicht in hoe deze balans te versterken. Het Preventief Medisch Onderzoek richt zich hierop: zijn de werknemers fit for the job? Met de PMO scan wil de Waterschap Rivierland meten hoe gezond en vitaal de werknemers zijn. Het is een nulmeting die zal worden gebruikt om het gezondheidsbeleid in te richten of aan te passen.	6-12-2014	6-10-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2014EUSF201992	DI	2014	Waterschap Rivierland	Tiel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Waterschap Rivierland	Het met behulp van een organisatieonderzoek, advies en begeleiding faciliteren van directie, management en medewerkers in het verder bestendigen van of ontwikkelen van visie, strategie en cultuur en in het ontwikkelen van de daarbij passende competenties van teams en medewerkers, zodat een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan tussen organisatie en medewerkers. Elementen hierin zijn o.a.: ? Wie zijn we, wie willen we zijn, waar willen we naar toe en welke rol speelt onze cultuur daarin? ? Hoe vertalen we de missie, visie en strategie naar de inzetbaarheid van medewerkers? ? Hoe dragen we zorg voor een gezonde cultuur waarin er sprake is van betrokkenheid op en duurzaam omgaan met onze medewerkers? ? Hoe versterken we het leervermogen van onze medewerkers en hoe voorkomen we dat mensen vastlopen? Hoe werken we aan groei en ontwikkeling van onze medewerkers? Creëren we met elkaar duidelijkheid en structuur in taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en processen? Wat betekent dat voor een tweede managementlaag? ? Hoe zorgen we ervoor dat de juiste man/vrouw op de juiste plaats komt en hoe gaan we dan om met niet of minder goed functionerende medewerkers?	9-1-2015	9-11-2015	€ 10.000	€ 20.000	€ 9.850	€ 19.700		
2014EUSF201993	DI	2014	Ervita Almelo	Almelo	NL	n.v.t.	Van strategie naar duurzame inzetbaarheid	Detron Telecom Enterprise (DTE) is een onderdeel van Detron ICT groep. De organisatie is een fusie-organisatie en kent dientengevolge verschillende culturen. Door grote groei zijn afgelopen jaar veel mensen aangenomen en werken op dit moment rond de 65 medewerkers. DTE richt zich op de grootzakelijke markt (250-30.000 medewerkers). Doelstelling van Detron ICT groep: De grootste speler worden op het gebied van bereikbaarheidsoplossingen in de Nederlandse Enterprise markt. Op dit moment zijn de klanten van Detron onvoldoende loyaal aan en tevreden over Detron, waarbij de klanttevredenheid als volgt wordt beoordeeld (6,9 gemiddeld). Om als werkgever te professionaliseren en werk- en daarmee klantfocus te vergroten. Zijn in het afgelopen jaar samen met INDICIA (adviseur in de ESF traject) de volgende stappen gezet: - Stemmen veranderwensen - Opstellen gewenst gedrag en competenties - Samenstellen ontwikkelprogramma Het ontwikkelprogramma voor medewerkers richt zich op het behoud en duurzaam ontwikkelen van medewerkers en het begeleiden van het verandertraject met als doelstelling: - Betere samenwerking (maximaal gebruik van aanwezige talenten, kennis en vaardigheden) - Gezamenlijke focus op sales (maximaal benutten van kansen) - Stijging van klanttevredenheid	12-2-2015	12-12-2015	€ 20.000					
			Detron Telecom Enterprise B.V.	Veenendaal	NL	n.v.t.	Naar optimale klant en werknemerstevredenheid			€ 10.000						

2015EUSF201100	DI	2015			NL	n.v.t.	De medewerkers van VolkerRail Nederland B.V. (hierna VR) moeten steeds langer doorwerken. Binnen VR geven medewerkers regelmatig aan dat het steeds lastiger wordt om het werk vol te houden (fysiek en met de onregelmatige diensten). Ze vragen dan om een ouderen- of uitredingsregeling, dan wel om ander passend werk. Medewerkers zijn dan geneigd om het probleem bij VR neer te leggen.	3-2-2016	3-2-2017	€ 20.000									
			VolkerRail Nederland B.V.	Vianen	NL	n.v.t.	Zowel VR, haar leidinggevenden en medewerkers dienen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid (DI) zelf hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en daar waar nodig interactief met elkaar in gesprek te gaan over individuele maatwerkoplossingen. Hiervoor zijn een aantal basisspelers gedefinieerd waaronder (1) eigen verantwoordelijkheid van de medewerker inzake DI gedurende de gehele loopbaan en (2) interactie tussen medewerker en leidinggevende om daar waar nodig te komen tot individueel maatwerk. Ad 1. Het is van essentieel belang dat medewerkers, in grotere mate dan nu het geval is, zich ervan bewust worden dat zij een belangrijke eigen verantwoordelijkheid hebben om gedurende hun hele loopbaan inzetbaar te zijn en te blijven. Deze eigen verantwoordelijkheid heeft zowel betrekking op gezond leven (bewegen, gezond eten), veilig en gezond werken en door proactief mee te ontwikkelen met de in de tijd veranderende functie-eisen. Uiteraard kan VR daar waar redelijkerwijs mogelijk ondersteunen en faciliteren, maar de medewerker zal het uiteindelijk zelf moeten doen.	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000									
2015EUSF2011000	DI	2015			NL	n.v.t.	Aanleiding: Tijdens het voorgaande project Duurzame Inzetbaarheid is geconstateerd dat Wiegierick & Zn. V.O.F. zich in fase 1.2 van employability bevindt. Deze constatering biedt, gesteund door subsidie, een kans voor het bedrijf en haar medewerkers de gap tussen aangetroffen en benodigde competenties voor nu en voor de toekomst middels leertrajecten in te vullen en om tijdig een invulling te geven aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. Activiteiten: ? Inventarisatie van de huidige competenties met de medewerkers ? Inventarisatie van de benodigde competenties voor de diverse functies binnen de organisatie ? Vinden en implementeren van persoonlijke en functie gerichte leertrajecten ? Opzetten van een systeem van functioneringsgesprekken	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000									
			L.W. Wiegierick en Zn. V.O.F.	Goor	NL	n.v.t.	Levenslang leren in de veranderende organisatie	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000									
2015EUSF2011001	DI	2015			NL	n.v.t.	Probleemanalyse: Roels B.V. is een dochteronderneming van Koninklijke Ahrend N.V. Ahrend is opgericht in 1896 en is expert op het gebied van de professionele werkomgeving, kantoormeubilair en -inrichting. Binnen de werkmatschappijen van Ahrend speelt de volgende problematiek: De veranderende markt heeft geleid tot een hogere werkdruk binnen Ahrend. De medewerkers kunnen hierdoor een hogere werklast ervaren, wat resulteert in een verminderde vitaliteit op de werkvloer. Om de medewerkers weerbaarder te maken en beter om te gaan met de hogere werklast zullen werkprocessen aangepast dienen te worden. Hierdoor kunnen zij zich wendbaar, betrokken en flexibel opstellen. Hierdoor zal het plezier in het werk terugkeren, wat resulteert in betere resultaten op de werkvloer. Samen met de medewerkers wil Ahrend een leercultuur binnen de organisatie creëren die bijdraagt aan een verhoogde productiviteit en meer betrokkenheid van de medewerkers. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies.	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.000									
			Roels B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Roels BV	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000									
2015EUSF2011002	DI	2015			NL	n.v.t.	First B.V. (moederbedrijf is People Creating Value Holding BV) bestaat uit ervaren specialisten uit verschillende disciplines in integrale productontwikkeling die waarde kunnen toevoegen door het genereren en implementeren van nieuwe ideeën. Integrale productontwikkeling omvat alle activiteiten die nodig zijn om van een productidee via een productportfolio naar concrete producten te komen. First B.V. Value excelleert op het gebied van: Projectmatig innoveren; definiëren, aannemen en uitvoeren van projecten (projectmanagement) Projectmatig adviseren en het leveren van interim projectleiders en professionals. First BV heeft 36 mensen in dienst. First B.V. wil graag de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder bevorderen. In 2014 is reeds een aanvraag ingediend voor ESF Duurzame Inzetbaarheid voor een eerste groep medewerkers. Gezien het succes wordt in 2015 weer een beroep gedaan op deze regeling voor een nieuwe groep medewerkers. Allereerst wordt de huidige leercultuur en de organisatie van het werk geïnventariseerd, geanalyseerd en vervolgens een medewerker specifiek advies opgesteld. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om aan te geven wat zij ervaren in hun werk (positief/negatief). Hierop wordt concreet ewerk aan Grandduet heeft de noodzaak om een versnelde organisatieontwikkeling door te maken. De competenties van de medewerkers zullen op alle niveaus beter moeten worden benut en waar nodig bijgesteld. Dit zal leiden tot een betere beheersing van de interne processen waardoor de betrokkenheid en de tevredenheid van de medewerkers op een blijvend hoger niveau worden gebracht. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van processen zullen ze effectiever en efficiënter te werk gaan. Dit vraagt om een cultuurslag en investering in medewerkers. Door het proces eigen te maken, zal men kwaliteiten ontwikkelen specifiek voor het proces. De medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk, dit leidt tot verhoogde duurzame inzetbaarheid. Dit traject kent drie fases: Fase 1: Het maken van een nulmeting. Hiertoe dient in samenwerking met de medewerkers een analyse gemaakt te worden van de huidige competenties van de medewerkers, borging hiervan en de behoefte aan nieuwe competenties. De adviseur start met een analyse van de organisatie, de	16-1-2016	16-1-2017	€ 20.000									
			First BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid 2 First BV	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000									
2015EUSF2011004	DI	2015			NL	n.v.t.	Grandduet heeft de noodzaak om een versnelde organisatieontwikkeling door te maken. De competenties van de medewerkers zullen op alle niveaus beter moeten worden benut en waar nodig bijgesteld. Dit zal leiden tot een betere beheersing van de interne processen waardoor de betrokkenheid en de tevredenheid van de medewerkers op een blijvend hoger niveau worden gebracht. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van processen zullen ze effectiever en efficiënter te werk gaan. Dit vraagt om een cultuurslag en investering in medewerkers. Door het proces eigen te maken, zal men kwaliteiten ontwikkelen specifiek voor het proces. De medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk, dit leidt tot verhoogde duurzame inzetbaarheid. Dit traject kent drie fases: Fase 1: Het maken van een nulmeting. Hiertoe dient in samenwerking met de medewerkers een analyse gemaakt te worden van de huidige competenties van de medewerkers, borging hiervan en de behoefte aan nieuwe competenties. De adviseur start met een analyse van de organisatie, de	7-1-2016	7-1-2017	€ 20.000									
			Grand Duet BV	Beuningen	NL	n.v.t.	Betrokken Medewerkers	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000									
2015EUSF2011005	DI	2015			NL	n.v.t.	Probleemanalyse: Ahrend streeft ernaar dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. Het structureel aanbieden van het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is onderdeel van dit actieve personeelsbeleid. Het geeft Ahrend een goed inzicht in de mogelijke risico's aanzien van het (langdurig) uitvallen van medewerkers. Het periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid wordt aangeboden aan alle medewerkers. Medewerkers krijgen een digitale vragenlijst aangeboden gericht op: - Gezondheid in relatie tot werk (wissel, gehoor, ervaren lichamelijke/mentale belasting, ervaren werkdruk/werkstress en herstelveerkrachten evt verdieping op stress en burn-out) - Werkvermogen (Work ability index) - Leefstijl (BRAVO aspecten) Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de	29-1-2016	29-1-2017	€ 20.000									
			Ahrend Support B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Balans werklast werkdruk bij Ahrend Support	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000									
2015EUSF2011007	DI	2015			NL	n.v.t.	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF dl. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsaanpak, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000									
			Holding Mik Kinderopvang BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in			€ 10.000									

2015EUSF2011008	DI	2015	RVS NON FERRO B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Bij RVS NON FERRO blijven werken tot je pensioen-2	RVS NON FERRO ontwikkelt en produceert hoogwaardige producten uit roestvast staal en aluminium. Opdrachtgevers schakelen RVS NON FERRO in voor de realisatie van complete installaties, machines en frames. Van engineering tot productie, assemblage en montage: de complete ketenregie is bij RVS NON FERRO in vertrouwde handen. Een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortschrijdende technische mogelijkheden eisen een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen RVS NON FERRO leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De combinatie van de steeds gecompliceerder wordende machines en de mede daardoor (te) hoge doorlooptijden leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op de voorbereidende afdelingen als op de werkvloer. De kennis het bedrijf zit voornamelijk bij de vakmensen op de werkvloer en bij werkvoorbereiding. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor de organisatie.	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000										
2015EUSF2011009	DI	2015	Westo Prefab Betonsystemen B.V.	Coevorden	NL	n.v.t.	DI Westo Prefab Betonsystemen	Westo Prefab Betonsystemen (hierna Westo) verkoopt en produceert een breed assortiment prefab betonelementen, uitsluitend als maatwerk voor een verscheidenheid aan projecten. Productie van deze elementen vindt plaats in Coevorden, in speciaal geconditioneerde hallen. Voor de veiligheid van de werknemers, de duurzaamheid van het productieproces en om de (steeds ouder wordende) werknemers duurzaam inzetbaar te kunnen blijven houden, gaat aanvrager samen met Nieuwhuis Consult en Linden Concrete Solutions een traject opstarten en uitvoeren om dit te kunnen verbeteren en optimaliseren. Dit om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verhogen. Deze partijen zullen in nauwe samenwerking met de werknemers, de organisatie gaan analyseren en wijzigen, om faalkosten te verminderen en bureaucratische rompslomp uit het proces te halen. Dit wordt uitgevoerd middels de volgende stappen: (1) er wordt eerst een organisatiescan uitgevoerd om een nulmeting te kunnen maken van waaruit verder gegaan kan worden. Dit wordt gedaan in nauwe samenspraak met de directie en de medewerkers om de belangrijkste aandacht- en actiepunten te	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000										
2015EUSF2011010	DI	2015	ISO Groep Systems B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij ISO Groep	ISO Groep Systems B.V. (hierna ISO) is een full service onafhankelijke leverancier van kopieer- en afbeeldingsapparatuur, scan en digitaliseringsoplossingen, ICT en netwerkbeheer en digitale presentatiemiddelen. Wegens succesvolle sales groeit de organisatie snel. Om zich te blijven onderscheiden in de toekomst is een sterke focus op de klant en servicegerichtheid van essentieel belang. ISO is een jonge organisatie waar eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid hoog in het vaandel staan. De directie is sterk gericht op het verkrijgen en behouden van klanten en ziet het liefst dat de mensen in de organisatie zelf verantwoordelijkheid nemen en zich proactief opstellen als het gaat om hun eigen werkproces, persoonlijke ontwikkeling, motivatie en klantgericht werken. Om deze reden gaat ISO samen met een externe adviseur een leercultuur creëren, die moet zorgen dat medewerkers steeds meer verantwoordelijkheid kunnen dragen en nemen voor de interne organisatie en een goede service naar klanten.	5-2-2016	5-2-2017	€ 16.000										
2015EUSF2011010	DI	2015	Schulteman Accountants - Adviseurs B.V.	Voorthuizen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Schulteman	Voor de advisering, begeleiding en implementatie van dit adviestraject heeft Schulteman een naast accountant en adviseur ook een saaringspartner en klankbord voor haar klanten zijn. De omgeving rondom de organisatie verandert snel; een deel van het traditionele accountant werk wordt geautomatiseerd en klanten komen ook met andere behoeften. Om als organisatie toekomstig bestendig te zijn en het potentieel van de medewerkers optimaal te benutten heeft Schulteman een beweging ingezet, genaamd YouCUBE. Dit staat voor Continu, Uniek en Betrokken. Het doel hiervan is om aan de ene kant klanten (nog) beter te bedienen, zodat in de toekomst Schulteman nog steeds haar diensten kan verlenen en aan de andere kant medewerkers maximaal tot hun recht laten komen, door hun talenten optimaal te benutten, de juiste persoon voor de juiste taak. De kern van deze verandering is dat klanten bediend gaan worden door wisselende teams met verschillende expertises. Medewerkers specialiseren zich meer in datgerie waar ze goed in zijn en zetten elkaar in op elkaars kwaliteiten. Deze verandering vraagt van zowel de medewerkers als managers een andere manier van werken dan voorheen, waarbij klanten meestal individueel werden	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF2011011	DI	2015	Buro Hoogstraat B.V.	Olst	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Buro Hoogstraat	DAGNI B.V. is een samenwerkingsverband in de weg- en waterbouw bestaande uit een 12 tal BV's met een eigen specialiteit en identiteit. Het gehele traject van ontwikkeling tot en met uitvoering (klets) is binnen deze BV structureel geborgd. In totaal werken er circa 70 mensen. Het bedrijf wordt geconfronteerd met de volgende uitdagingen: - Er wordt te weinig samengewerkt tussen de verschillende BV's er is weinig interactie en kennisuitwisseling. Er wordt weinig geleerd van elkaar. Het collectieve belang krijgt te weinig aandacht bij de medewerkers. Dit heeft een negatieve invloed op de efficiency. - Het bedrijf kent een organisatiecultuur waarbij er sprake is van traditioneel leiderschap. Vanuit een hiërarchisch perspectief worden werkzaamheden top down gedictieerd. Dit heeft een negatieve invloed op betrokkenheid en motivatie van de medewerkers. - Door de splitsing in de BV's is het carrièreperspectief van medewerkers beperkt, waardoor het langer binden van mensen soms problematisch is. DAGNI wil dat er meer samengewerkt wordt, dat de focus verschuift van de belangen per BV naar het collectieve belang en dat de verantwoordelijkheden lager in de organisatie komen te liggen. Om dit traject in goede banen te leiden zal DAGNI worden begeleid door de ervaar adviseur Albert Frankenhuis van ProBC. In dit kader staan de volgende activiteiten gepland: - Kick off meeting voor personeel;	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000										
2015EUSF2011012	DI	2015	BAM Infra Nederland B.V.	GOUDA	NL	n.v.t.	KAM BAM infra NL bijvend duurzaam inzetbaar	Arbeidsorganisatie: BAM Infra Nederland b.v. (hierna BAM infra) richt zich op een breed scala aan infrastructurele opgaven. De KAM-afdeling richt binnen zich Bam infra op Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu, waardoor de afdeling als coördinator van KAM-onderwerpen invloed heeft op thema's rondom duurzame inzetbaarheid in de gehele organisatie. Bij de afdeling werken circa 50 medewerkers. Het opleidingsniveau varieert van mbo tot universitair, waarbij het zwaartepunt ligt bij hoger opgeleiden. Aanleiding: De invoering van het werken in interdisciplinaire teams leidde bij de KAM-afdeling tot knelpunten (werkstress, versterking arbeidsverhoudingen, demotivatie e.a.). Dit bedreigt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en in 2015 is begonnen met een onderzoek naar de oorzaken en het ontwikkelen van maatregelen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Daarbij ging het om de individuele en collectieve motivatie, innovatief vermogen, arbeidsverhoudingen en competenties. Knelpunten: Bij de uitvoering van het project is gebleken dat betrokken professionals niet gewend zijn om (interdisciplinair) samen te werken. Het bieden van grotere meerwaarde door samenwerking vereist andere arbeidsverhoudingen en het nemen van verantwoordelijkheid voor het totaal van planning, werkproces en kwaliteit. De veranderingen vergen competenties waargenomen voorheen geen beroep werd gedaan. Dit complex aan factoren leidt tot onzekerheid, beperkt	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000										
2015EUSF2011013	DI	2015	Conservare	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzaam Conservare	Het project Duurzaam Harnis heeft tot doel het reeds ingezette duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en worden geïntegreerd op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van	16-3-2016	16-3-2017	€ 14.000										
											€ 7.000										

2015EUSF2011014	DI	2015			NL	n.v.t.		In 2012 heeft een fusie plaatsgevonden van de maatschappen MST, SKB en ZGT tot de Maatschap Radiologie Oost-Nederland (MRON). MRON verzorgt de radiologische beeldvorming voor geheel Twente. Er zijn al grote kwaliteitsverbeteringen gehaald door deze samenwerking. De focus heeft daarbij vooral gelegen op service, kwaliteit en veiligheid. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers is de aandacht vooral uitgegaan naar het ondersteunen en stimuleren van medewerkers in individuele ontplooiing en opleiding. Er valt echter nog veel te winnen waar het gaat om het arbeidsklimaat. De praktische samenwerking verloopt op een aantal gebieden soms niet optimaal. Dit als gevolg van de van oudsher verschillende locaties en bijbehorende culturen. Een organisatiecultuur bindt medewerkers en houdt hen bij. Afdelingen en vergroot daarmee de motivatie van medewerkers en betrokkenheid bij de organisatie. Met dit project willen we samen met de medewerkers werken aan een gezamenlijke identiteit en Afdelingen MRON-cultuur. Afdelingen een methode ontwikkelen om te zorgen dat deze voldoende	2-3-2016	2-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011015	DI	2015	Maatschap Radiologie Oost-Nederland	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid MRON 2016	De arbeidsorganisatie Systo4D Logistics BV (hierna: Systo4D) houdt zich bezig met het logistieke management voor het Bevolkingsonderzoek naar Borstkanker. In mobiele trailers kunnen vrouwen zich laten screenen op borstkanker. Systo4D Logistics zorgt ervoor dat de van A naar B worden verplaatst en dat alle benodigde faciliteiten aanwezig zijn. Binnen Systo4D zijn op dit moment 14 mannelijke medewerkers in vast dienstverband. De medewerkers zijn MBO geschoold. De leeftijdsopbouw is als volgt verdeeld: 40+ 2 medewerkers 50+ 2 medewerkers Knoelpunten Door de jaren heen heeft de nadruk bij Systo4D gelegen op het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden waarbij er weinig aandacht is geweest voor de gezondheidssituatie van werknemers. Systo4D heeft momenteel geen inzicht in de gezondheid van haar medewerkers en/of de risico's die er zijn op het gebied van gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Wel is bekend dat de werkzaamheden binnen Systo4D lichamelijk zwaar zijn. Denk hierbij aan het verslepen van stroomkabels en opbouwen van de mobiele trailers. Dit kan leiden tot lichamelijke klachten, zoals rugklachten. Een ongezonde levenswijze kan verder leiden tot andere klachten aan het bewegingsapparaat en eventueel ook tot uitval van vitale functies.	15-12-2015	15-12-2016	€ 20.000							
2015EUSF2011016	DI	2015	Systo4 Logistics BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Van A naar Beter	SmitsVandenBroek is een accountants- en advieskantoor in Weert en richt zich met name op het MKB-ondernemers in de handel, industrie, dienstverlening, het vrije beroep, retail en de horeca. Het team bestaat uit 35 medewerkers. Door de marktwerking is de juiste marktbenadering voor de relatiebeheerders aan de orde van de dag. Toch is het een fenomeen waar accountants zich lang niet allemaal senang bij voelen. Voor leden van de 70de school is deze verandering een cultuurschok. De rol van de medewerker is in de huidige markt aan het veranderen. Medewerkers moeten zich ruimer oriënteren om waardevol te zijn en te blijven voor de organisatie. Onder begeleiding van adviesbureau Eijermans Verkoopadvies worden medewerkers in teamverband gecocht/begeleid in het ontwikkelen van competenties. Softs skills ontwikkelen en het neerzetten van een goede werkstructuur waar de medewerker zich prettig bij voelt. Centraal staat het beste uit de talenten van de medewerker naar voren halen en salesvaardigheden (ondernemerschap) bevorderen. Dit leidt tot een meer waarde voor bestaande klanten en prospects en er wordt gekeken hoe de medewerker (relatiebeheerders) verder geholpen kunnen worden in het bereiken van hun ontwikkelingsdoelen. De relatiebeheerders worden praktisch	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000							
2015EUSF2011017	DI	2015	Svdb B.V.	Weert	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Svdb BV	GGNet is volop in ontwikkeling. We willen aan onze (zorg)professionals meer ruimte geven om invloed uit te oefenen op de zaken die voor de invulling van hun werkzaamheden belangrijk zijn en hen het vertrouwen geven dat zij op een zelfstandige manier, zelf organiserend met andere collega's, hun werkzaamheden kunnen vervullen. Om deze visie te realiseren is het van belang teams meer ruimte en verantwoordelijkheid te geven bij de richting en uitvoering van het zorgproces en de ondersteuning hiervan. Onze nieuwe bestuursfilosofie, die gebaseerd is op zelforganisatie binnen kaders, is daar het antwoord op. Dit vraagt van medewerkers en teams een grote mate van zelfsturing. De verbinding: duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zelforganisatie en de positieve psychologie van de werkvloer. Zelforganisatie leidt tot een grotere mate van autonomie. De meest passende leiderschapsstijl voor duurzame inzetbaarheid (transformationeel leiderschap) blijkt ook de meest adequate leiderschapsstijl voor zelforganiserende teams, ontwikkelingsmogelijkheden zijn van belang voor duurzame inzetbaarheid	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011018	DI	2015	Stichting GGNet	Warnsveld	NL	n.v.t.	Zelforganiserend duurzaam bevolgen vermogen	Nathan import/export is een internationaal opererend bedrijf dat, zoals zoveel bedrijven, in een kritische technische concurrentiemarkt functioneert en in zijn groei beperkt wordt door o.a. een gebrek aan duidelijkheid in de organisatie, gidselijkheid over wat verwacht wordt en de wijze waarop we elkaar daar in aanspreken. Het benodigde HR-instrumentarium ontbreekt, de communicatie is niet doeltreffend en de organisatie is als geheel wat inefficiënt. De handelsvertegenwoordiging die Nathan heeft van vooraanstaande besurgenteerde bedrijven loopt enigszins fantasieus door de jarenlang opgebouwde externe relaties en het mooie product dat verkocht wordt. De interne organisatie moet echter wel kunnen blijven aanhaken en het verdienmodel verdient actualisering. De verkoop van producten in de klimaattechnologie en de toe die men daarvoor ontvangt is winstgevend maar stilstaan is achteruit gaan. De organisatie heeft enkele jaren al uitvoeringsbedrijven toegevoegd aan haar activiteiten. Uitvoeringsbedrijven die sterk zijn op het gebied van betonkerntactivering en bronboringen. De cultuur en organisatiekwaliteit van beide bedrijven is nogal verschillend. Het doel van Nathan Group is om als topbedrijf en betrouwbare partner in business het kloppend hart te zijn in de klimaattechnologische industrie. Dat kan alleen als beleid gevoerd wordt in het kader van duurzame inzetbaarheid van personeel en het verbeteren van de werk- en communicatieprocessen. Het doel van het project is het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van een door Gelderland Consulting Solutions opgesteld advies.	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000							
2015EUSF2011019	DI	2015	Nathan Import/Export B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame ontwikkeling centraal	Sitech heeft duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda staan. De organisatie streeft naar een doordacht beleid met adequate uitvoering en implementatie. Onder duurzame inzetbaarheid (DI) verstaat Sitech het sturen op een maximale fit tussen organisatie, werk en haar medewerkers om nu en in de toekomst een zo groot mogelijke toegevoegde waarde te leveren, welke meerwaarde positief wordt beleefd door het bedrijf zowel als door de medewerkers. Ook omdat vraag en aanbod op de Limburgse arbeidsmarkt voor technici niet goed aansluiten, is de investering in personeel erg belangrijk. In 2013 heeft Sitech daarom de vakgroep Duurzame Inzetbaarheid in het leven geroepen. Zij geven DI een plaats in de organisatie en ontwikkelen dit continue door. Eerdere conclusies van DI-activiteiten tonen aan dat DI een rol dient te spelen in alle lagen van de organisatie, zowel op organisatie-, proces- en professioneel niveau. Deze niveaus staan onderling in verbinding en beïnvloeden elkaar. Doel is om DI een strategische Afdeling operationele plaats	28-1-2016	28-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF201102	DI	2015	Sitech Services B.V.	Geleen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid 2015	TPS-groep (hierna: TPS) is een moderne detachingsorganisatie. TPS belooft haar klanten kwaliteit, flexibiliteit en resultaten. Een cruciale factor binnen deze processen wordt gevormd door de mensen die hier samenwerken. Om als organisatie succesvol te zijn en succesvol te blijven, moet TPS nu en in de toekomst beschikken over de juiste mensen, op het juiste moment en op de juiste plek. Vanuit de overtuiging dat het continu ontwikkelen v mensen een belangrijk onderdeel is vd strategie en visie van TPS is er bij zowel de werknemers als de directe meer behoefte aan duidelijkheid omtrent het beleid en de organisatie mbt de ontwikkel-, en opleidingsmogelijkheden. TPS wil de beste mensen aan zich binden door ze voortdurend de mogelijkheid te bieden om te leren en te groeien. Dit willen ze op baanbrekende en onderscheidende wijze doen, zodat ze zich als werkgever beter kunnen positioneren op de arbeidsmarkt en continu kunnen onderscheiden van hun concurrenten. De externe adviseur, mw M. Schuurmans, heeft een plan	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF201102	DI	2015	TPS-groep	Druuten	NL	n.v.t.	Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling b				€ 10.000							

2015EUSF2011020	DI	2015			NL	n.v.t.		TMS Terneuzen is actief in de metaalbewerkingbranche en ondervindt een sterke groei, hierdoor stijgen de werkdruk en stress significant. TMS Terneuzen streeft naar een werksituatie waarin werknemers gezond, fit en gemotiveerd op de werkvloer verschijnen. Om deze reden richt TMS Terneuzen zich sinds enkele jaren actief op de gezondheid van haar medewerkers. TMS Terneuzen beoogt dit streven kracht bij te zetten door een gezondheidsbeleid op te stellen op basis van knelpunten welke optreden tijdens periodieke gezondheidsscans. Dergelijke scans hebben bij vergelijkbare ondernemingen goede resultaten behaald, zo zijn er ernstige ziektes onder werknemers in een vroeg stadium gedetecteerd. Door middel van het nieuwe gezondheidsbeleid beoogt TMS Terneuzen klachten, utoval en het ziekteverzuim te beperken. De interne expertise ontbreekt om dit op te lossen, vandaar dat er een externe adviseur wordt ingeschakeld. Allereerst wordt er een gezondheidsplan ontwikkeld om de belangrijkste acties en knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid te ontcijferen. Op basis van deze actie- en knelpunten die hieruit voortvloeien wordt er een advies	29-1-2016	29-1-2017	€ 13.000					
2015EUSF2011022	DI	2015	TMS Terneuzen B.V.	Terneuzen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid TMS Terneuzen	Projectomschrijving Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Medewerkers en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: - Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; - Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; - Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig.	27-1-2016	27-1-2017	€ 6.500	€ 20.000				
2015EUSF2011023	DI	2015	TBI Bouw B.V.	Gouda	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De Vrijbouter wil graag een adviestraject opstarten met Kros BV. In dit adviestraject wordt een bedrijfs- of organisatiecan gemaakt, waarbij de competenties van de medewerkers worden getoets op het gebied van veilig werken voor personeel en klanten. 1) Vanuit de uitkomst van de scan worden er interventies gepland. Dit resulteert in een nulmeting. 2) Vanuit hier wordt een beleidsplan opgesteld met daarin: - Inruimings/alamerings plan en systeem - Communicatieplan - Beleidsplan 3) Beleidsplan wordt geëvalueerd en zo nodig aangepast. 4) Met het programma wordt een leercultuur ontwikkeld op maat zodat op individueel niveau gekeken kan worden naar de competenties de behoefte van medewerkers. Dit wordt duurzaam geïmplementeerd in de organisatie.	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011024	DI	2015	Kampeerhal de Vrijbouter BV	Roden	NL	n.v.t.	Veilig werkende medewerkers Vrijbouter	Hessing Zwaagdijk staat bekend als hechtische organisatie waar als gevolg van dagpers beleveren van klanten de werkdruk hoog is om steeds de levertijden te realiseren. Hierdoor is er weinig tijd om structurele kleine problemen op te lossen. De medewerkers worden daar weinig tot niet in betrokken. Dit betekent dat aanpassingen door de taf niet altijd gedragen wordt. Door de medewerkers te gaan betrekken en teamwork tijdens verbeteringen te stimuleren wil de organisatie met hulp van buiten af een continu verbeter cultuur realiseren. Randvoorwaarde is dat medewerkers zelf worden betrokken in het verbeterproces.	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011026	DI	2015	Hessing Zwaagdijk B.V.	Zwaagdijk-Oost	NL	n.v.t.	Betrokkenheid door samen te verbeteren	Eind vorig jaar heeft Bibliotheek Eindhoven vijf kernwaarden geformuleerd: ontplooiing, ondernemerschap, samenwerking, reflectie en gastvrijheid. Deze kernwaarden worden binnen dit project uitgewerkt naar de belangrijkste basisvaardigheden. Wat hebben we nodig om invulling te geven aan de kernwaarden? Over welke (basis)vaardigheden moeten medewerkers beschikken om de toekomst vorm te geven? En waar zit de ontwikkelbehoefte van medewerkers ten aanzien van deze basisvaardigheden? Alle medewerkers worden betrokken bij dit proces. Parallel aan bovenstaand traject worden de wensen en behoeften geïdentificeerd ten aanzien van de gesprekscyclus. Dit om medewerkers te stimuleren zelf de regie te voeren over de eigen loopbaan, zodat hun duurzame inzetbaarheid wordt vergroot. Op basis hiervan wordt er een vorm ontwikkeld waarmee medewerkers en leidinggevend met elkaar in gesprek gaan. Deze gesprekken moeten leiden tot inzichten in de ontwikkelbehoefte van medewerkers ten aanzien van de basisvaardigheden. Op basis van de gespreksresultaten wordt op teamniveau	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011027	DI	2015	Bibliotheek Eindhoven	Eindhoven	NL	n.v.t.	Ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en zelfregie	De Friese Wouden (DFW) levert zorg, welzijn en wonen ten behoeve van inwoners in wijken en dorpen in Friesland en Noord-Holland. DFW gelooft in de kracht van ieder mens, in wederkerigheid, waarbij iedereen in de samenleving van waarde is. De organisatie opereert in een sterk veranderende omgeving. In deze veranderende omgeving heeft DFW te maken met o.a. - een opschuivende pensioenleeftijd, waardoor medewerkers tot op hogere leeftijd moeten blijven doorwerken; - een toenemende extramuralisering, waardoor meer mensen langer thuis blijven wonen; - een complexere zorgvraag door steeds meer oudere cliënten. De organisatie en haar medewerkers moeten klaar zijn om in te spelen op deze continue veranderingen. Naast de onregelmatigheid van het werk en de fysieke belasting, staan ook onderwerpen als agressie & geweld, verrijping, werkdruk, geringe in- en externe mobiliteit en de aanpak van verzuim op de agenda. Daarom wil DFW samen met haar medewerkers de beweging zijn. DFW wil haar cliënten op een persoonlijke manier kwalitatief goede zorg (blijven) bieden. Dat kan alleen met vitale, betrokken en gemotiveerde medewerkers. Daarom wil DFW de ambities, talenten en kwaliteiten van haar medewerkers optimaal stimuleren, ontwikkelen en benutten.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011028	DI	2015	Stichting Voorzieningen De Friese Wouden	DRACHTEN	NL	n.v.t.	Beweeg in je loopbaan	D.C. van Geest Potplanten B.V. is een kwekerij met meerdere locaties waar Anthurium, Arecia en Phalaenopsis gekweekt wordt. De afzet is jaarroond, maar met pieken en dalen. Ons personeelsbestand bestaat uit 28 vaste personeelsleden. De gemiddelde leeftijd is 46 jaar. Het gemiddelde dienstverband is 16 jaar. Het werken in pieken is de afgelopen jaren toegenomen en zal de komende jaren nog meer toenemen. Klanten vragen in een korte periode grote partijen planten die verwerkt moeten worden. Dit is fysiek arbeid die deels is geautomatiseerd, maar ook als fysiek belastend wordt ervaren. Tijdens de pieken wordt ons vaste team versterkt met ca 90 flauwerkers. Van oorsprong is ons bedrijf hiërarchisch georganiseerd. Alle afdelingen werden tot voor kort direct aangestuurd door de directeur en bedrijfsleiders. Vanaf 2014 hebben we de eerste stappen gezet in bedrijfsopvolging. Dit betekent dat de oprichter zich meer op de achtergrond begeeft en het nieuw gevormde MT de dagelijkse aansturing over heeft overgenomen. Deze verandering heeft niet alleen gevolgen voor de structuur van ons bedrijf op MT-niveau. Met het nieuwe MT is ook een gewenste cultuur benoemd. In de	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 15.000				
2015EUSF201103	DI	2015	D.C. van Geest potplanten	's-Gravenzande	NL	n.v.t.	Duurzaam doorgroeien - Together Improve Success	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fascinatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door rotatie in werk is de leercurve van de werknemer optimaal. Het project start met een bedrijfscan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt geïnterpreteerd en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werknemer 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	29-1-2016	29-1-2017	€ 7.500	€ 20.000				
2015EUSF201103	DI	2015	TMC High Tech Systems B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemerschap 3.0 voor TMC HighTechSystems	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fascinatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door rotatie in werk is de leercurve van de werknemer optimaal. Het project start met een bedrijfscan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt geïnterpreteerd en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werknemer 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	29-1-2016	29-1-2017	€ 7.500	€ 20.000				

2015EUSF2011030	DI	2015			NL	n.v.t.	CulCare is een culinair operationeel centrum en behoort tot AGA@ van de meest voraanstane en moderne productiekeukens in Nederland. Het team, waaronder culinaire specialisten en dieetkoks, legt zich toe op de ontwikkeling, bereiding en het verpakken van koelverse- en stoommaaltijden en maaltijdcomponenten voor de zorg en overige instellingen. CulCare doet zaken met opdrachtgevers op basis van partnership. Door elkaar aan te vullen met de eigen kerncompetenties ontstaat een relatie gericht op wederzijds belang. Deze toegevoegde waarde draagt bij aan tevreden eindgebruikers. Thans worden handmatig koelversmaaltijden geassembleerd volgens een bepaalde methode. De aantallen nemen echter toe, doch de productiviteit wordt niet verbeterd. Hierdoor loopt CulCare tegen haar grenzen aan. Binnen CulCare wordt daarom een organisatiebreed traject ingezet om in overleg met de werknemers de organisatie van het werk te verbeteren en de betrokkenheid en productiviteit te verhogen. Hierbij willen we tevens toetsen of de huidige automatisering aansluit bij de werkprocessen en mogelijk optimaliseren. Het implementatietraject zet in op twee sporen: - Het creëren van een continue verbetercultuur en ervoor zorgen dat medewerkers op een hoger niveau komen. - Het begeleiden bij het implementeren van een advies wat bestaat uit het coachen en begeleiden van medewerkers om de efficiency en het werkplezier	9-2-2016	9-2-2017			€ 20.000									
			Culicare Catering BV	Emmeloord	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van het werk					€ 10.000									
2015EUSF2011031	DI	2015			NL	n.v.t.	Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: #1607: Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; #1607: Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; #1607: Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete yrvolytactoen in kaart te brengen en een route schetsen naar mogelijke Dura Vermeer streeft naar duurzame inzetbaarheid van haar werknemers en wil gezond en veilig werken verder verbeteren. Het probleem in de bouw is dat er veel verborgen risico's zijn met betrekking tot gezondheid en veiligheid van de medewerkers, met name als het gaat om fysieke belasting. Door middel van dit project gaat tennat de duurzame inzetbaarheid tastbaar maken, door feitelijke inzichten te verzamelen en maatregelen en bewustwording omtrent gezond en veilig werken in passen in het werk. Het onderzoek vindt plaats bij de Materieleidienst van Dura Vermeer in Haften. De werknemers krijgen gedurende het project een telefoon met een app van tennat, gecombineerd met sensoren in de werkkleding die gegevens verzamelen over de bewegingen van de medewerker, zoals tilbewegingen. Aan de hand van deze data wordt een analyse gemaakt, gecombineerd met interviews van de medewerkers. Hiermee wordt de impact van de risico's in beeld gebracht, samen met de reeds genomen maatregelen. De bevindingen en aanbevelingen voor aanvullende maatregelen worden besproken met o.a. de locatiemanager en KAM-manager, waarna de informatie wordt gedeeld met de medewerkers. Hierbij wordt waar nodig een-op-een begeleiding gegeven om de maatregelen, eventueel i.c.m. de sensoren,	13-2-2016	13-2-2017			€ 20.000									
			Timmermans	Heerlen	NL	n.v.t.	Onderzoek naar de status van duurzame inzetbaarheid					€ 10.000									
2015EUSF2011034	DI	2015			NL	n.v.t.	Breman wil op professionele wijze invulling geven aan het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de onderneming. Dit begint met het verwerven van inzicht in de vitaliteit van medewerkers. Hiervoor zal extern vitaliteitsbureau Pim Mulier een PMO-traject gaan uitvoeren bij Breman. Daarop aansluitend zal STEP gericht aan de slag gaan met de bewustwording en preventieve gedragsverandering om uitval door fysieke overbelasting te voorkomen. De resultaten van het PMO zijn richtinggevend bij het plannen van daaropvolgende interventies, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele werknemer zelf. De resultaten van het PMO en de ingevulde vragenlijst worden direct besproken met een adviseur van Pim Mulier. De volgende opties worden aangehouden. 1. Uitzetten van een vragenlijst om daarmee inzicht te verwerven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers 2. Het voorbereiden en uitvoeren van een PMO. Dit behelst o.a. enkele testen en een intake / outtake gesprek met een adviseur 3. Zorgen voor bewustwording en structureel bewustzijn omtrent vitaliteit zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt bewaakt en verbeterd. STEP voert een onderzoek uit naar de specifieke fysieke belasting waar de medewerkers van Breman dagelijks mee te maken hebben. Hiervoor wordt Middels een bedrijfsscan worden de mogelijkheden tot samenwerking van de afdelingen logistiek en verkoop te onderzocht. Binnen de Supply chain zijn beide afdelingen zeer afhankelijk van elkaars prestatie. Het samenspel tussen beide afdelingen is belangrijk voor het goed verlopen van de werkprocessen. Middels de scan wordt inzicht verkregen in motivatie, drijfveren en ambities van het personeel. Ook wordt onderzocht of door een betere samenwerking de flexibiliteit bij medewerkers kan vergroten. De resultaten worden geA mplementeerd in de bedrijfsvoering.	24-3-2016	24-3-2017			€ 20.000									
			Dura Vermeer Materieleidenservice B.V.	Haften	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken bij Dura Vermeer					€ 10.000									
2015EUSF2011035	DI	2015			NL	n.v.t.	Breman wil op professionele wijze invulling geven aan het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de onderneming. Dit begint met het verwerven van inzicht in de vitaliteit van medewerkers. Hiervoor zal extern vitaliteitsbureau Pim Mulier een PMO-traject gaan uitvoeren bij Breman. Daarop aansluitend zal STEP gericht aan de slag gaan met de bewustwording en preventieve gedragsverandering om uitval door fysieke overbelasting te voorkomen. De resultaten van het PMO zijn richtinggevend bij het plannen van daaropvolgende interventies, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele werknemer zelf. De resultaten van het PMO en de ingevulde vragenlijst worden direct besproken met een adviseur van Pim Mulier. De volgende opties worden aangehouden. 1. Uitzetten van een vragenlijst om daarmee inzicht te verwerven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers 2. Het voorbereiden en uitvoeren van een PMO. Dit behelst o.a. enkele testen en een intake / outtake gesprek met een adviseur 3. Zorgen voor bewustwording en structureel bewustzijn omtrent vitaliteit zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt bewaakt en verbeterd. STEP voert een onderzoek uit naar de specifieke fysieke belasting waar de medewerkers van Breman dagelijks mee te maken hebben. Hiervoor wordt Middels een bedrijfsscan worden de mogelijkheden tot samenwerking van de afdelingen logistiek en verkoop te onderzocht. Binnen de Supply chain zijn beide afdelingen zeer afhankelijk van elkaars prestatie. Het samenspel tussen beide afdelingen is belangrijk voor het goed verlopen van de werkprocessen. Middels de scan wordt inzicht verkregen in motivatie, drijfveren en ambities van het personeel. Ook wordt onderzocht of door een betere samenwerking de flexibiliteit bij medewerkers kan vergroten. De resultaten worden geA mplementeerd in de bedrijfsvoering.	16-2-2016	16-2-2017			€ 16.439									
			Breman Maasland B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid					€ 8.219									
2015EUSF2011036	DI	2015			NL	n.v.t.	Breman wil op professionele wijze invulling geven aan het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de onderneming. Dit begint met het verwerven van inzicht in de vitaliteit van medewerkers. Hiervoor zal extern vitaliteitsbureau Pim Mulier een PMO-traject gaan uitvoeren bij Breman. Daarop aansluitend zal STEP gericht aan de slag gaan met de bewustwording en preventieve gedragsverandering om uitval door fysieke overbelasting te voorkomen. De resultaten van het PMO zijn richtinggevend bij het plannen van daaropvolgende interventies, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele werknemer zelf. De resultaten van het PMO en de ingevulde vragenlijst worden direct besproken met een adviseur van Pim Mulier. De volgende opties worden aangehouden. 1. Uitzetten van een vragenlijst om daarmee inzicht te verwerven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers 2. Het voorbereiden en uitvoeren van een PMO. Dit behelst o.a. enkele testen en een intake / outtake gesprek met een adviseur 3. Zorgen voor bewustwording en structureel bewustzijn omtrent vitaliteit zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt bewaakt en verbeterd. STEP voert een onderzoek uit naar de specifieke fysieke belasting waar de medewerkers van Breman dagelijks mee te maken hebben. Hiervoor wordt Middels een bedrijfsscan worden de mogelijkheden tot samenwerking van de afdelingen logistiek en verkoop te onderzocht. Binnen de Supply chain zijn beide afdelingen zeer afhankelijk van elkaars prestatie. Het samenspel tussen beide afdelingen is belangrijk voor het goed verlopen van de werkprocessen. Middels de scan wordt inzicht verkregen in motivatie, drijfveren en ambities van het personeel. Ook wordt onderzocht of door een betere samenwerking de flexibiliteit bij medewerkers kan vergroten. De resultaten worden geA mplementeerd in de bedrijfsvoering.	27-11-2015	27-11-2016			€ 20.000									
			Vissers Olie BV	Horst	NL	n.v.t.	Bedrijfsaan afdelingen logistiek en verkoop					€ 10.000									
2015EUSF2011037	DI	2015			NL	n.v.t.	De arbeidsorganisatie Schuitemaker Machines BV is producent van landbouwmachines, voornamelijk ten behoeve van de melkveehouderij. De arbeidsorganisatie bestaat uit ca. 200 personen waarvan een deel technisch is opgeleid van MBO tot en met universitair niveau. Meer dan de helft van de medewerkers werkt in de productie. Het bedrijf is sterk innovatief en werkt samen met onder andere de universiteit Twente en met de landbouwuniversiteit Wageningen. Die innovatieve houding is noodzakelijk. Schuitemaker heeft wereldwijd een voorsprong in kwaliteit opgebouwd en om voort te bestaan moet die voorsprong behouden blijven. De bestaande innovatiestrategie biedt daarvoor onvoldoende waarborgen. De aanleiding Schuitemaker heeft besloten haar innovatiestrategie nieuw in te richten. Een enorme verandering. Schuitemaker gaat een range van geA ntegreerde machines aanbieden in plaats van op zich staande machines. De klant is niet langer een loonbedrijf, de klant is de eindgebruiker zelf. De machine is geen doel op zich maar een instrument binnen het volledige pakket. Metaalbewerking en werktuigbouw blijven, maar geA ntegreerd in cloud technologie en robotisering. De knelpunten Informatie en marktbenadering veranderen. Dat vergt andere competenties van de service afdelingen en de focus bij engineering moet meer op het vanderen van operationele inzetbaarheid (toen naar robuusttechnische). Jardin Netherlands (hierna Jardin) heeft al ruim 40 jaar ervaring met de productie van kunststof tuinmeubelen. Continu aandachtspunt binnen Jardin is het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en het verlagen van verzuim door te investeren in gezond en veilig werken. Jardin heeft zich tot doel gesteld gezondheidseffecten van arbeidsrisico's vroegtijdig te signaleren en zo nodig op grond daarvan individuele maatregelen te nemen of voorlichting te geven. Daarnaast wil Jardin groepen medewerkers oppoeren, bij wie huidige gezondheidseffecten zijn vastgesteld dat nadere beschermingsmaatregelen op de werkplek noodzakelijk zijn. Jardin zou graag een implementatietraject vormgeven. Speerpunt in het traject zijn medewerkers die in een zogenaamd risicoprofiel vallen. Doel daarvan is het bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid (vitaliseren) van individuele medewerkers. Na een persoonlijke analyse worden medewerkers uitgenodigd voor een inzetbaarheidsgesprek. In dit gesprek vindt een toelichting plaats op de individuele rapportage en wordt er vervolgens een individueel inzetbaarheidsplan ontwikkeld.	5-3-2016	5-3-2017			€ 20.000									
			Schuitemaker Machines BV	Rijssen	NL	n.v.t.	Gevoed worden					€ 10.000									
2015EUSF2011038	DI	2015			NL	n.v.t.	Continu aandachtspunt binnen Jardin is het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en het verlagen van verzuim door te investeren in gezond en veilig werken. Jardin heeft zich tot doel gesteld gezondheidseffecten van arbeidsrisico's vroegtijdig te signaleren en zo nodig op grond daarvan individuele maatregelen te nemen of voorlichting te geven. Daarnaast wil Jardin groepen medewerkers oppoeren, bij wie huidige gezondheidseffecten zijn vastgesteld dat nadere beschermingsmaatregelen op de werkplek noodzakelijk zijn. Jardin zou graag een implementatietraject vormgeven. Speerpunt in het traject zijn medewerkers die in een zogenaamd risicoprofiel vallen. Doel daarvan is het bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid (vitaliseren) van individuele medewerkers. Na een persoonlijke analyse worden medewerkers uitgenodigd voor een inzetbaarheidsgesprek. In dit gesprek vindt een toelichting plaats op de individuele rapportage en wordt er vervolgens een individueel inzetbaarheidsplan ontwikkeld.	26-1-2016	26-1-2017			€ 20.000									
			Jardin Netherlands B.V.	Rijen	NL	n.v.t.	Bevorderen gezond en veilig werken					€ 10.000									

2015EUSF2011039	DI	2015			NL	n.v.t.		Door middel van het uitvoeren van een preventief medisch onderzoek gaan we de gezondheidsrisicofactoren in kaart brengen. Op basis van dat onderzoek gaan we ons een beeld vormen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en gaan we tools inzetten om de duurzame inzetbaarheid te optimaliseren en ziekteverzuim naar de toekomst te voorkomen	4-3-2016	4-3-2017		€ 20.000						
			Vekoma Rides					duurzame inzetbaarheidscan				€ 10.000						
2015EUSF201104	DI	2015			NL	n.v.t.		Schick heeft de behoefte om de tevredenheid van de medewerkers binnen de organisatie te onderzoeken. Hiermee willen wij meer inzicht krijgen in de motivatie, drijfveren en ambities van onze medewerkers, investeren in de duurzame zorg en welbevinden van ons personeel en dit verder inbedden in de bedrijfsvoering van de organisatie. Inzage in dit welbevinden en de tevredenheid van de medewerkers zal ook leiden tot gezondere en duurzamere werkwijzen. Met behulp van ESF willen wij een Vitaliteitsscan uitvoeren. Dit biedt aanknopingspunten in de elementen waar we als organisatie meer op moeten investeren. Hiermee willen we de inzetbaarheid van onze medewerkers voor de toekomst stimuleren, arbeidsparticipatie en productiviteit verhogen. Deze scan zorgt voor betrokkenheid bij onze medewerkers bij de ontwikkeling van het beleid voor de toekomst, en stelt een diagnose op basis van de mening van onze medewerkers. Het programma van de scan bestaat uit de volgende drie fases: voorbereiding; en	2-12-2015	2-12-2016		€ 12.530						
			Schöck Nederland BV					Vitaliteitsscan en medewerker tevredenheid				€ 6.264						
2015EUSF2011040	DI	2015			NL	n.v.t.		SBS Broadcasting is de uitzendorganisatie binnen SBS. Zij verzorgen onder meer de advertentieverkoop rondom de Tv-programma's. Het verkopen van deze advertentieruimte is cruciaal voor de winstgevendheid van de SBS-organisatie. Desondanks is het bepalen van de advertentierijds geschiedt op basis van geschat bereik van de uitzending in de toekomst. Modellen hiervoor ontbreken, de prijs van een advertentie wordt veelal handmatig op gevoel en ervaring van de bewuste medewerkers bepaald. Dit maakt het proces ondoorzichtig en erg medewerkers afhankelijk, waarbij veelal impliciete kennis cruciaal is bij de effectiviteit. Voorts liggen de taken en bevoegdheden binnen het proces niet helder vast. Voornoemde resulteert in onnodig hoge werkdruk en stress op de afdeling	17-3-2016	17-3-2017		€ 20.000						
			SBS Broadcasting B.V.					AMSTERDAM				€ 10.000						
2015EUSF2011041	DI	2015			NL	n.v.t.		Yield-optimalisatieproces				€ 10.000						
			Restaurant Allerlei - Visserij					Den Bosch				€ 10.000						
2015EUSF2011042	DI	2015			NL	n.v.t.		Learning by social media				€ 10.000						
			Evita Almelo					Almelo				€ 10.000						
2015EUSF2011043	DI	2015			NL	n.v.t.		Discipline overstijgend denken en handelen				€ 10.000						
			Amanshoeve Zorgverlening BV					Manderveen				€ 9.900						
2015EUSF2011044	DI	2015			NL	n.v.t.		Omschakeling naar zelfsturende teams				€ 10.000						
			Velegro BV					Oudewater				€ 10.000						
2015EUSF2011045	DI	2015			NL	n.v.t.		Openstaan voor veranderingen				€ 10.000						
			St. Antonius Ziekenhuis					Nieuwegein				€ 10.000						
2015EUSF2011046	DI	2015			NL	n.v.t.		Sterk in je Werk				€ 10.000						
			Autobedrijf van Gool B.V.					Nijmegen				€ 10.000						

2015EUSF2011047	DI	2015	Maintec BV	Ede	NL	n.v.t.	Carex	Maintec is specialist in het werven, selecteren en detacheren van technisch personeel. Het bedrijf heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Uniformering van de bedrijfsprocessen zijn met deze groei achtergebleven. Verder is de markt van flexibele arbeidskrachten erg dynamisch. Dit leidt ertoe dat haar bedrijfsprocessen sterk aan veranderingen onderhevig zijn. Hierdoor is het erg lastig in deze sterke veranderende bedrijfsprocessen uniformiteit aan te brengen. Dit leidt binnen het bedrijf tot ongewoon veel situaties waarin werkdag van medewerkers wordt ingenomen door activiteiten waar werknemers overgekwalificeerd voor zijn, zoals: het invoeren van kandidaten, het zoeken in diverse jobboards en CV databases, publiceren van vacatures en dergelijke. Deze inefficiëntie leidt tot frustratie bij de medewerkers van het bedrijf omdat ze in deze tijd niet kunnen doen waar zij echt goed in zijn; het creëren van meerwaarde voor henzelf, hun kandidaten, hun opdrachtgevers en de organisatie zelf. Deze meerwaarde wordt bereikt door het voeren van selectiegesprekken en matchgesprekken bij opdrachtgevers. Een verbetering ten opzichte van deze situatie, komt het werkplezier en de motivatie van de	26-1-2016	26-1-2017	€ 9.100	€ 18.200						
2015EUSF2011048	DI	2015	Prika Ingredients BV	Weert	NL	n.v.t.	DI bij Prika-2015	Het project 7di bij Prika? bereikt dat de flexibiliteit en de inzetbaarheid van de medewerkers bij Prika duurzaam wordt verbeterd. Enerzijds nodig om tegemoet te komen aan de eisen van de huidige tijd, maar ook om de invloed van de medewerkers op hun eigen werkomgeving en keuzes te vergroten, waardoor ze in staat zijn om met meer plezier en meer verantwoordelijkheid de juiste dingen te doen voor Prika, en voor zichzelf. In een food-omgeving is dit essentieel voor een gezonde bedrijfsvoering. Prika streeft deze duurzame inzetbaarheid na, omdat het daarmee een hogere kwaliteit van het werk en van de organisatie verwacht. Een resultaat is dat Prika als organisatie een flexibeler opstelling naar de markt krijgt. Dit moet uiteindelijk resulteren in een sterkere concurrentiepositie. De doelstellingen zijn als volgt te omschrijven: Vergroten van de flexibiliteit van de medewerkers. 1. Uitvoeren van een scan van de organisatie om een uitgangssituatie te bepalen. 2. Vaststellen waar de organisatie qua flexibiliteit naartoe wil. 3. Begeleiden van medewerkers bij het leren van nieuwe taken. 4. Begeleiden van medewerkers bij het opknipen definieren van het werk van de organisatie. 5. Begeleiden van medewerkers bij	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011049	DI	2015	Stichting Theater de Schalm	Veldhoven	NL	n.v.t.	Organisatieverbetereplan: Theater de Schalm	Aangezien theater de Schalm aan politieke besluitvorming onderhevig is betekent dat men de afgelopen jaren fors heeft moeten bezuinigen en dat men de komende periode ook zeker de broekriem moet aantrekken. Van culturele instellingen wordt steeds meer verwacht dat zij zich meer op ondernemerschap richten, zodat de branche meer zelfstandig kan functioneren. De afgelopen periode heeft Theater de Schalm al ingezet op een andere manier van (zelfstandig) werken en het neerzetten van een commerciële organisatie. Hierbij wordt eveneens de samenwerking in de regio gezocht. Gezamenlijk met andere instellingen wordt er gekeken hoe men slim en efficiënt kan omgaan met de beschikbare middelen. Theater de Schalm heeft hierin een voortrekkersrol. Dit vraagt ook een andere houding van medewerkers (taakvolwassen, proactief en commercieel). De organisatie wil dan ook het komende jaar inzetten op competentie en duurzaam inzetbare medewerkers. Op basis van de missie, visie en doelstellingen van het bedrijf en de afgeleide kernwaarden, worden KPI's en competenties ontwikkeld en geïmplementeerd t.b.v. adequate aansturing, goed functioneren, eerlijk	8-1-2016	8-1-2017	€ 6.000	€ 12.000						
2015EUSF201105	DI	2015	Currency Connect B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Verhogen motivatie en inzetbaarheid medewerkers	Currency Connect (verder: CC) heeft de afgelopen jaren diverse ingrijpende veranderingen doorgemaakt. CC is van origine een familiebedrijf en dit heeft door de jaren heen de cultuur, de processen en de sfeer van het bedrijf gevormd. Een aantal jaren geleden is het bedrijf overgenomen door Itos, een internationaal beursgenoteerd bedrijf. Dit bracht ondermeer wijzigingen op organisatorisch vlak, een cultuuromslag en meer investeringsruimte waardoor het bedrijf te maken heeft met een stevige groei op personeelsgebied. Afdelingen worden hiervoor beter naar werkzaamheden op elkaar af te stemmen en alhoewel er veel specialisme aanwezig is, lijkt het erop dat de onderlinge samenwerking en communicatie voor verbetering vatbaar is. Daarnaast heerst er onduidelijkheid over een gemeenschappelijke ambitie. Dit heeft bij medewerkers geleid tot motivatieproblemen en meer afstand tussen medewerkers en management. Om daarom weer meer betrokkenheid met de organisatie te laten voelen bij medewerkers, is besloten om een extern	1-12-2015	1-12-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011050	DI	2015	Jeffreys Fitness Dongen	Dongen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF III. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid, in combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011052	DI	2015	Vivium Zorggroep	Huizen	NL	n.v.t.	Gezond en Veilig werken doen we samen - Vivium	Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals Vivium heeft in 2015 een vernieuwd arbozorgbeleid ontworpen, dat aansluit op de recente organisatieveranderingen, waarbij de verantwoordelijkheid steeds meer bij de organisatie is komen te liggen. Om dit beleid te kunnen toepassen in de dagelijkse praktijk is een stappenplan opgesteld. Een van de stappen in het implementatietraject is het aanstellen van 'Bekkers' per team en deze voor te bereiden op hun taken om duurzame inzetbaarheid te bevorderen binnen het eigen team. Een andere stap is het inrichten van een toolbox voor de teams, waarmee zij zoveel mogelijk zelfstandig kunnen werken. Daarnaast krijgen teams ondersteuning van een klantgroep-adviseur en een arbo-expertteam. Om de te ontwikkelen toolbox niet te laten verstoffen tot een papieren tijger gaat de externe arbeids- en organisatie-deskundige samen met klantgroepadviseurs en trakers aan de slag. In een werkvorm komen aan bod: - Inzicht geven/verschaffen in de risico's van het werk - Inzicht geven/verschaffen in belang van melden en bespreken van ongezonde of onveilige werksituaties - Inzicht krijgen in behoeftes aan ondersteuning bij deze onderwerpen - Inzicht ontbreken voor de ontwikkeling van de toolbox: wat heb je nodig en hoe zorgen we dat je er zelf mee kunt werken.	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011053	DI	2015	Maas-Jacobs Kunststofkozijnen B.V.	Breda	NL	n.v.t.	DI voor vakmensen bij traditionele kozijnproducent	Doel van dit project is het bevorderen van duurzame arbeidsinzet van werknemers van Maas-Jacobs Kunststofkozijnen. Met de inzet van een externe adviseur wordt getracht dit bewustwordingsproces te bewerkstelligen. Door het bestaande en nieuwe personeel extra bewust te maken van de gevaren en risico's in de bouw en waar nodig het werk anders (en beter) te organiseren, ontstaat gedragsverandering met als gevolg duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het management en de personeelsvertegenwoordiging willen in nauwe onderlinge samenwerking een gedragsverbeteringsprogramma opzetten en uitvoeren om het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van alle bestaande en nieuwe medewerkers te bevorderen. Naar aanleiding van de vorig jaar uitgevoerde nulmeting in de kunststofkozijnen fabriek en bij montage en de hieruit voortvloeiende acties zal een vervolg worden gegeven aan het beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid, met als focus het thema Veiligheid. De adviseur voert hiernaast diverse observaties uit op de locatie (zowel bij de productie in de fabriek als bij de montage bij de klant), aan de hand waarvan hij de medewerkers van praktische tips voorziet. In een serie workshops met het projectteam wordt allereerst gewerkt aan een projectplan voor de implementatie van het duurzame inzetbaarheidsbeleid,	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2011054	DI	2015			NL	n.v.t.	Kinderopvang Okidoki B.V. in 's-Gravenzande heeft de afgelopen jaren flink moeten ondernemen om alle veranderingen in de kinderopvang het hoofd te kunnen bieden. Vanuit het pedagogisch kader 'Ontdek het talent dat je bent?' wil Okidoki de talenten van de Pedagogisch Medewerkers optimaal tot bloei laten komen. De ervaring leert dat dit bijdraagt tot een betere dienstverlening naar ouders en kinderen. Al in een medewerker die zich breder ontwikkelt. Doelstelling is om de dagelijkse dienstverlening zoveel mogelijk over te laten aan de pedagogisch medewerker door inzet van de verschillende talenten. Het project kent 3 peilers: ? Zelfsturing ? Leercultuur ? Leiding geven aan een zelfsturend team Er is bewust gekozen om het project te benaderen vanuit verschillende invalshoeken en om maximale borging van de resultaten te realiseren.	4-3-2016	4-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011056	DI	2015	Okidoki BV	's-Gravenzande	NL	n.v.t.	Zelfsturende talenten	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011057	DI	2015	Enerpac Integrated Solutions B.V.	Hengelo (OV)	NL	n.v.t.	Building on strenghts	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011058	DI	2015	Roelofs Advies - Ontwerp B.V.	DEN HAM	NL	n.v.t.	Verbeteren Personeelsbeleid	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 19.600					
2015EUSF2011059	DI	2015	Caspar de Haan schildersbedrijf BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam 2015	16-2-2016	16-2-2017	€ 9.800	€ 15.000					
2015EUSF2011060	DI	2015	Degreef - Partner B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Gefaseerde overdracht van de eigendomsstructuur	16-2-2016	16-2-2017	€ 7.500	€ 15.000					
2015EUSF2011061	DI	2015	Stichting Aan de Slinger	Houten	NL	n.v.t.	Het Nieuwe Leren	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011061	DI	2015	Zorgverlening Het Bakken	Elburg	NL	n.v.t.	Anders Werken	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011062	DI	2015			NL	n.v.t.		De Heineken Groothandel wil een zo veilige werkomgeving waarin medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Arbeidsveiligheid en duurzaam inzetbaarheid staan hoog op de agenda bij de Heineken Groothandel. Daarom wil men sterk inzetten op het versterken van de veiligheids- en gezondheidscultuur. Het bevorderen van veilig en gezond werkgedrag van alle medewerkers staat hierbij centraal. Op deze manier wil de Heineken Groothandel bereiken dat alle medewerkers gezond en veilig kunnen werken elke dag opnieuw. Vanuit een overkoepelende visie is per groothandel vestiging een plan van aanpak 8ellig werken doen wij samen8tgesteld. Op basis hiervan zijn op de groothandels vestigingen veiligheidssteams geformeerd, die op participatieve wijze veiligheidsbeveiliging hebben georganiseerd waardoor het veiligheidsbewustzijn is vergroot bij medewerkers. Ook is er een toename van het aantal meldingen van gevaarlijke situaties en onveilig gedrag en durven medewerkers elkaar meer aan te spreken op onveilig werkgedrag. In navolging van deze succesvol gebleken aanpak wil Heineken Groothandel ook een vergelijkbare aanpak hanteren voor de afdeling Customer Services. Daarnaast wil Heineken Groothandel komend jaar thematisch op gebied van gezond en veilig werken doorwerken met de medewerkers van de magazijnen.	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011063	DI	2015	Heineken Groothandel	Zoeterwoude	NL	n.v.t.	Vervolg aanpak Veilig werken doen wij samen	Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang:  Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid;  Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid;  Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011064	DI	2015	Hazenberg Bouw	Vught	NL	n.v.t.	Onderzoek naar de status van duurzame inzetbaarheid	o In 2014 en 2015 hebben we samen met sleutelmedewerkers een Strategisch Plan voor Van der Hoeven opgesteld. Recentelijk is de schets van de toekomstige organisatiestructuur opgesteld, met een aantal groeiscenario's. Binnenkort presenteren we dit naar de sleutelmedewerkers. De nieuwe organisatiestructuur heeft impact op werkprocessen en op onze medewerkers. Een aantal mensen krijgt bijvoorbeeld een andere functie. Bepaalde werkzaamheden worden geleidelijk uitbesteed. Nieuwe collega's nemen deel aan het Strategisch Teamoverleg. Dit vraagt dat ze op strategisch niveau mee kunnen denken en bouwen aan Van der Hoeven. We staan voor de uitdaging om dit zo optimaal mogelijk te laten verlopen. o Om dit veranderproces en de onderliggende verbeter initiatieven te ondersteunen hebben we met elkaar een aantal thema's benoemd waar wij ons in 2016 verder in willen ontwikkelen.  Vergroten van onze vaardigheden om planmatig sturing te geven aan het realiseren van ons Strategisch Plan (inzet Prestatie Management Methodiek). De rol van ons als directie verandert. Geleidelijk kennis en kunde overdragen en verantwoordelijkheden lager in de organisatie beleggen. Het sturen middels de Prestatie Management Methodiek draagt hieraan bij.  We willen de afdelingsverantwoordelijken begeleiden bij het opstellen van een eigen richtinggevend AfdelingsPrestatiePlan. In de	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011065	DI	2015	J.M. van der Hoeven bv	Delft	NL	n.v.t.	Sturen op groei en ontwikkeling van Van der Hoeven	De dynamiek binnen A New Spring vraagt om continue ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers in de meest brede zin. Om deze interne mobiliteit te laten slagen, is aandacht voor teamdynamiek en teamsynergie een belangrijk aspect dat meegenomen dient te worden. De uitdaging is het creëren van uitgebalanceerde teams, waarin het individu vanuit zijn of haar kracht een bijdrage levert aan het grotere geheel. Dit project focust zich op de optimale en duurzame inzetbaarheid en de persoonlijke ontwikkeling van de individuele medewerker met zijn of haar specifieke kennis en talenten om te komen tot uitgebalanceerde en slagvaardige teams. Een belangrijke basis voor de beoogde ontwikkeling is de tevredenheid onder de medewerkers en een goede ondersteuning vanuit het leidinggevend kader om de ontwikkeling en inzetbaarheid vorm te geven. 1: Onderzoek naar medewerkers-tevredenheid Doel: Inzicht in huidige beleving en tevredenheid van medewerkers middels uitvoering van een medewerker-tevredenheid onderzoek. Tevens wordt hierbij de huidige teamdynamiek en begeleiding van leidinggevende in de ontwikkeling van medewerkers, meegenomen door een inventarisatie te maken van de ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van werknemers. Het onderzoek vormt hiermee basis voor groei. 2: Richting bepalen met medewerkers en leidinggevend kader t.a.v. persoonlijke behoefte en ontwikkeling Doel: Het matchen van mogelijkheden van de organisatie met persoonlijke	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011066	DI	2015	A New Spring B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Leren en groeien van medewerker en team	Door het veranderende overheidsbeleid op het gebied van de hogere pensioenuitkering en het verleggen van financiële risico's rond duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt het voor Ericsson steeds meer noodzakelijk hiervoor een actief en structureel ingebed beleid te definiëren. Hiervoor is het eerst noodzakelijk de huidige inzetbaarheid en vitaliteit van de eigen medewerkers goed te inventariseren en meer inzicht te krijgen over de potentiële toekomstige inzet van haar medewerkers. Doel is om circa 700 medewerkers van Ericsson meer inzicht te geven in hun eigen inzetbaarheid. Ericsson wil als werkgever meer inzicht krijgen in de knelpunten en risico's op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor wordt met inzet van een extern adviseur een onafhankelijk en geborgd onderzoeksinstrument in de vorm van het Vitaliteitsportaal gebruikt.	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011067	DI	2015	ERICSSON TELECOMMUNICATIE B.V.	Rijen	NL	n.v.t.	Naar duurzame vitaliteit bij Ericsson	Desch Plantpak B.V. (Desch) produceert thermovorm potten en containers, transporttrays, zaaltrays, verspreetrays en perkgoed packs voor de professionele mondiale tuinbouw. Naast thermovorm producten beschikt Desch ook over een range spuitgietsierpotten, hangpotten, schalen en toebehoren. Desch heeft een duidelijke visie op gezondheid en vitaliteit bij ons personeel. Desch wil zich richten op de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, waarbij hun gezondheid en vitaliteit zeer belangrijk wordt gezien, aangezien men langer moet werken. Preventief onderzoek hiernaar is beter dan geneeskundig. Iedere medewerker zal ook in de toekomst duurzamer inzetbaar zijn. Een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) kan hieraan bijdragen, omdat medewerkers zich door een PMO bewust worden van de invloed die werk en gezondheid op elkaar hebben. Daarom hebben wij het bedrijf Mark Professionals B.V. benaderd om een ditzelfde bedrijfscans en PMO uit te gaan voeren. In de scans wordt een nulmeting gehouden van de actuele stand van zaken omtrent het verzuim en de gezondheid van de medewerkers. Daarna worden ze gevraagd om op vrijwillige basis deel te nemen aan het PMO. De resultaten worden nadien met de medewerkers besproken en zij krijgen	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
			Desch HC	Waalwijk	NL	n.v.t.	Veilig en Vitaal Werken bij Desch				€ 10.000							

2015EUSF2011068	DI	2015			NL	n.v.t.		Met Vink 2.0 wil de organisatie de onderlinge samenwerking en het stimuleren van samenwerking en oplossend vermogen vergroten. Met hulp van een externe adviseur wordt een implementatieplan opgesteld en de uitvoering hiervan begeleid. De adviseur zal zich richten op: - Voorbereiden en uitvoeren organisatiescan (brown paper sessie/ interviews), analyse bevindingen en gezamenlijk opstellen verbeter- en actiepunten; - Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten uit de nulmeting; - D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten geven van een adviesrichting aan de werkgroepen (zie hierna) t.a.v. de gesignaleerde knelpunten en wensen voor de toekomst d.m.v. een implementatieplan. - Berichting van werkgroepen met als opdracht de vastgestelde knelpunten en wensen te bespreken/ op te lossen. Dit bevordert het lerend en oplossend vermogen van de medewerkers en creëert betrokkenheid. De adviseur fungeert als procesbegeleider. - D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten en het gegeven advies begeleiden van sessies waarin werkgroepen aan de slag gaan met het formuleren en prioriteren van de verbeterpunten en de totstandkoming van SMART verbeterplannen. - Begeleiden van de implementatie van de verbeterplannen d.m.v. periodieke	30-1-2016	30-1-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011069	DI	2015	Installatiebedrijf Vink en zonen	Roelofarendsveen	NL	n.v.t.	Vink Installatiegroep 2_0	Relevante voor Grando / Van der Wijst Keukens: De aandacht voor het personeel is de laatste jaren op een lager pitje komen te staan. Er is verloop geweest in de verkoop waardoor nieuwe medewerkers nog niet volledig en goed zijn ingewerkt. Momenteel wordt vooral op adhoc basis de organisatie aangestuurd. Dat heeft niet het beoogde resultaat op de medewerkers en leidt er toe dat er onvoldoende plezier door de medewerkers ervaren wordt. Er is behoefte aan een professionalisering van de organisatie. Doelstelling van het project is enerzijds de werkverdeling eerlijker over alle medewerkers te spreiden en anderzijds een betere samenwerking tussen de medewerkers. Activiteiten: Sorell helpt Grando bij het behalen van deze doelstellingen door allereerst een kader te schetsen wat van medewerkers verwacht wordt. Er is behoefte aan een goede HRM structuur. Samen met de medewerkers en de leiding wordt helderheid gecreëerd in welke taken en verantwoordelijkheden er benodigd zijn om aan de klantvraag te voldoen. Vervolgens wordt samen met de medewerkers onderzocht welke rol het beste bij hun persoonlijke competenties past. Tot slot zetten we vooral in op het	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011070	DI	2015	Van der Wijst Keukens B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Professionalisering van organisatie en medewerkers	Ons huidige productieproces wordt gekenmerkt door fysiek zware arbeid (handenarbeid). De transitie van handenarbeid naar hoofdenarbeid is reeds in gang gezet en in januari 2017 zal het grootste deel van ons proces geautomatiseerd zijn. Een geautomatiseerd productieproces vraagt om andere kennis van medewerkers en zal ook een beroep doen op andere competenties. Obv de reeds aanwezige informatie over ons directe personeel verwachten wij dat niet alle medewerkers 1 op 1 passen in de fabriek van de toekomst. Onderdelen van de inzetbaarheidsmonitor zijn o.a. een vaardighedenmatrix, inzetbaarheidscriteria, competentieprofiel en 180-gradenfeedback. Plan van aanpak: Fase 1 Omschrijven van de toekomstige functies voor het directe personeel. Hierbij zullen wij van taakgerichte functieomschrijvingen naar competentiegerichte omschrijvingen gaan. Wij zullen in kaart brengen welke competenties en vakvaardigheden een medewerker dient te bezitten om inzetbaar te zijn in de toekomstige fabriek. Tevens wordt gekeken naar fysieke functievereisten. Fase 2 Uitvoeren van een nulmeting. Middels het afnemen van een op maat gemaakt assessment bij onze directe medewerkers worden de benutbare mogelijkheden van onze medewerkers in kaart gebracht. Het eindresultaat bestaat uit 3 categorieën medewerkers: 1. Medewerkers die passen op de nieuwe profielen; 2. Medewerkers die na ontwikkeling (training, opleiding en coaching) passen op de nieuwe profielen; 3. Medewerkers die niet passen op de profielen waarvoor andere mogelijkheden moeten worden gezocht.	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011071	DI	2015	Thomas Regout International B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Thomas Regout Internati	Als vooraanstaande fabrikant ontwikkelt, produceert en verkoopt Cox Geelen diverse rookgasafvoersystemen en ventilatie producten. CoxGeelen wil innovatief en vooruitstrevend zijn in haar sector. In de zorg voor haar eigen personeel. Een belangrijk onderdeel hiervan is de optimale inzetbaarheid van haar medewerkers. CoxGeelen wil investeren in haar medewerkers en hen meer grip bieden op inzetbaarheid, gezondheid en vitaliteit. Dit door hen de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan gezondheidsonderzoek met als doel de gezondheid en inzetbaarheid in kaart te brengen. Dit geheel maakt onderdeel uit van het vitaliteitsprogramma. Op basis van de uitkomsten van het vitaliteitsonderzoek zullen individuele gesprekken worden gehouden met de medewerkers gevolgd door een persoonlijk advies aan de medewerker. Naar aanleiding van een (persoonlijk) advies vervolgen mogelijk individuele interventies. Draagvlak is cruciaal voor een succesvolle aanpak. Daarom is gekozen voor aanpak met directe betrokkenheid van medewerkers, door hen te laten deelnemen in projectgroepen en door het organiseren van	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011072	DI	2015	CoxGeelen B.V.	Eijsden	NL	n.v.t.	Optimaal inzetbare medewerkers	SVH heeft een ondernemingsplan opgesteld om de komende jaren deze doelstellingen te behalen en samen met haar medewerkers innoveren op een wijze die past bij de organisatie. SVH heeft GEA in 2014 gevraagd hen te helpen bij deze transitie. Dit is in een ESF-traject de invulling van het thema 'het bevorderen van een leercultuur voor werknemers' geweest. Daarin is samen met medewerkers van verschillende afdelingen onderzocht welke leerpunten in hun professionaliteit aan te wijzen zijn en welke ambities zij hebben als team en als individu. Vervolgens hebben de adviseurs in dialoog met de medewerkers een plan op hoofdlijnen opgesteld ter realisatie van de ambitie. Het project heeft tevens geleid tot nieuwe functieprofielen om de taken, rollen en verantwoordelijkheden beter te borgen. Het project is nu afgerond en de medewerkers hebben behoefte aan ondersteuning bij de implementatie van deze plannen, wat een 'aanpassing in de organisatie van het werk' zal zijn. In het vervolgproject zullen de medewerkers samen met de adviseurs nader onderzoeken welke consequenties de plannen hebben voor het werk en deze	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011073	DI	2015	SVH	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Implementatie ambities medewerkers	P.E. Roos Materieel BV is een ondersteunende dienst binnen de Roos Groep, verantwoordelijk voor het beheer, planning, onderhoud, bemensing van het veelal zware materieel welke wordt ingezet door de verschillende werkbedrijven binnen de Roos Groep. Typend voor Roos Materieel is dat mede als gevolg van wijzigende weersomstandigheden de werkzaamheden moeilijk zijn te plannen. Ook zorgen andere verstoringen voor onverwachte situaties waarin snel handelen is geboden. Dit vergt een flexibele instelling van onze medewerkers, mensen zouden hiervoor begrip moeten hebben en bereid zijn om buiten de normale werktijden de aangeboden klus te klaren. Zaken verlopen niet zoals gewenst. De problemen betreffen onderwerpen zoals de aansturing en planning; inzicht in beschikbaar materieel, voorraden; onveilig gedrag; slecht onderhoud. De betrokkenheid en inzet van diverse collega's ligt niet op het gewenste niveau. Dit leidt tot veel (ervaren) werkdruk m.n. op piekmomenten, invloed hebbend op productiviteit en kwaliteit. In samenspraak met de betrokken personeelsleden worden de knelpunten zo goed mogelijk geïdentificeerd; gezamenlijk zullen oplossingsrichtingen, verbetervoorstellen worden opgesteld. Bij deze sessies worden ook vertegenwoordigers van de betreffende werkbedrijven betrokken om de cohesie tussen de verschillende bedrijfsonderdelen duurzaam te versterken.	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011074	DI	2015	P.E. Roos Materieel B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Veiliger flexibeler bewuster werken Roos Materieel				€ 10.000					

2015EUSF2011073	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>CNV heeft als belangrijkste taak de belangen van mensen te behartigen op het gebied van werk en inkomen. Het CNV streeft naar een samenleving waarin duurzaamheid een centraal begrip is. CNV is in hun missie voor wat betreft eigen personeel opgenomen, dat zij meer en meer verantwoordelijkheid bij hun medewerkers willen neerleggen, en hiermee hun zelfredzaamheid verhogen. Regie op hun eigen loopbaan verhogen, en uiteindelijk hiermee de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers willen verhogen.</p> <p>In 2012 is er een organisatiescan geweest, waarin de huidige en gewenste situatie is beschreven. Deze zal in het kort worden overgedaan om ervoor te zorgen dat de scan weer up to date is. Er worden prioriteiten gesteld en vastgelegd waar we interventies plagen om de doelen te bereiken en hoe we dat doen.</p> <p>Op verschillende onderdelen zal de organisatie begeleid worden tot het komen van aanpassingen in de organisatie. Dit zal bestaan uit het maken van een studie van interne en externe mobiliteit, behoeftes van werknemers en Strategische Personeelsplanning. Er wordt gestuurd op zelfredzaamheid, het maken van afspraken met werknemers die arbeid en zorg beter willen combineren, afspraken over flexibele werktijden en werknemers die regie geven over hun eigen loopbaan. Het bevorderen van de leercultuur in</p>	8-3-2016	8-3-2017								€ 20.000
2015EUSF2011074	DI	2015	CNV Info	Utrecht	NL	n.v.t.	DI CNV	<p>De snel veranderende werkomgeving vraagt nu en in de toekomst meer geestelijke weerbaarheid. Er dient een stress beperking programma te worden uitgevoerd, dit in combinatie met een vitaliteit check</p> <p>Aan de hand van de uitkomsten sturen op duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit vergroten.</p>	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000							€ 20.000
2015EUSF2011075	DI	2015	Chem Support BV	Rozenburg	NL	n.v.t.	Chem Support BV ESF 2015	<p>Non Ferro Gieterij Oldenzaal B.V. is de afgelopen jaren erg hard gegroeid. Deze groei heeft geresulteerd in een grotere werkdruk bij de bestaande productie organisatie en haar medewerkers. Daarnaast zijn er veel nieuwe medewerkers aangetrokken welke zijn toegevoegd aan de bestaande werkstructuren. Men onderkent op de werkvloer diverse problemen op het gebied van communicatie en veiligheid en heeft een extern adviseur een advies traject uit laten voeren. Als vervolg hierop zal de extern adviseur Non-Ferro begeleiden en verder adviseren bij de implementatie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een nieuwe hiërarchische structuur - Verantwoordelijkheden op het niveau van twee teams met A&Dn - Leidingsgroeien 4N meerdere kleine zelfsturende teams. De huidige organisatie is te groot gebleken om door A&Dn leidinggevende aan te laten sturen. - Competentiemanagement <p>Een gewijzigde hiërarchische structuur met bij voorkeur zelfsturende kleine teams vraagt om bepaalde competenties van medewerkers. Het niveau van de huidige medewerkers is bov en een enkele mbo+. De extern adviseur zal gesprekken voeren met al deze medewerkers ten behoeve van het in kaart brengen van hun competenties, karakters, potentieel en ambities. De huidige competenties, borging van deze competenties en de behoefte aan c.q. noodzakelijke aanwas van nieuwe competenties. Interventies werkvloer</p>	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000							€ 20.000
2015EUSF2011076	DI	2015	Non Ferro Gieterij Oldenzaal B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Organisatie van het werk bij Non-Ferro	<p>Hoofdstaats van H&O GWW BV is werken aan infrastructuur, zoals bestratingen, rioleringswerken en leidingstelsels. Tevens houdt H&O zich bezig met bouwvulde projecten, zoals beton- en timmerwerken. H&O wil gaan werken op basis van lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling van werkvermogen. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven.</p> <p>Om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt H&O daarbij. Afgelopen jaar heeft H&O in samenwerking met CRAFT activiteiten opgestart omtrent duurzame inzetbaarheid. Deze activiteiten richtten zich met name op het uitvoeren van een analyse en het implementeren van een kleine pilot onder een beperkt deel van de medewerkers. Doel van dit project is om de succesvolle resultaten van de pilot in de gehele organisatie uit te rollen.</p> <p>Uit de uitgevoerde analyse is gebleken dat er veranderingen noodzakelijk zijn op onderstaande gebieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planning van werk en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden en Scrum technieken gericht op het verbeteren van de werkbalans en het voorkomen van gladde belasting. 	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000							€ 20.000
2015EUSF2011077	DI	2015	H&O GWW BV	Den Haag	NL	n.v.t.	Bouwen aan duurzame inzetbaarheid H&O GWW	<p>Administratie B.V. is een groeiende administratie- en adviesbureau. Er wordt steeds meer gevraagd van de inzetbaarheid van medewerkers in de veranderende omgeving waarin 2Administratie zich bevindt. Ingevoerd door de ontwikkelingen in de branche verschuiven de werkzaamheden van uitvoerend naar meer adviserend. Deze verschuiving betreft vrijwel alle lagen en functies binnen het bedrijf. Het biedt daarbij kansen waarbij elke medewerker zijn eigen plek kan vinden en verder kan groeien in zijn of haar rol. Hierbij is de rol van leidinggevendens essentieel om hier invulling en begeleiding aan te geven. De groei van de organisatie biedt voor medewerkers mogelijkheden om zichzelf verder te ontwikkelen en nieuwe arbeidskansen te pakken. Tevens is het de wens van de directeur/eigenaar om de ontwikkeling richting ondernemerschap voor het management binnen het bedrijf in te zetten en zo ruimte te geven voor co-ondernemerschap.</p> <p>De focus in dit project ligt op het leerproces en optimale inzetbaarheid van medewerkers in deze veranderende bedrijfsomgeving en marktstandigheden. Dit wordt in het project meegenomen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoek naar medewerkers-tevredenheid - Inzicht in huidige beleving en tevredenheid van medewerkers; het vormt de basis voor groei. 2. Aanscherping van cyclus van functioneringsgesprekken - Aanscherpen en 	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000							€ 20.000
2015EUSF2011078	DI	2015	Zadministratie	SCHRIJLDIEN	NL	n.v.t.	Leren en professionaliseren als basis voor groei	<p>In het Strategische Beleidsplan 2015-2020 van VCO Midden en Oost Groningen is de koers ingezet naar een lerende organisatie, met als kernwaarden Zingving, Verantwoordelijkheid en Authenteciteit. Het uitgangspunt hierin is dat de VCO zelfverantwoordelijkheid van alle medewerkers stimuleert. Iedere medewerker toont zich verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en handelen; een professionele schoolcultuur. Goed opgeleide, betrokken en gezonde medewerkers zorgen voor goede ondersteuning en kennisontwikkeling van onze leerlingen. Langer doorwerken wordt een vanzelfsprekendheid. Om dit gemotiveerd en gezond te kunnen blijven doen, richten wij ons op duurzame inzetbaarheid.</p> <p>In een pilot met 2 scholen binnen de VCO, willen we onderzoeken hoe we deze doelen kunnen bereiken. In de huidige structuur (processen) en cultuur van deze scholen wordt te weinig samenwerkend om doelen te realiseren en kwaliteitsverbetering door te voeren. Mensen gaan binnen hun eigen domein steeds harder werken, maar het (school)resultaat blijft achter. Dit werkt werkdrukverhogend, vermindert de motivatie en kan leiden tot een hoger ziekteverzuim.</p> <p>De adviseur zal onderzoeken waar de knel- en verbeterpunten liggen aan de</p>	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000							€ 20.000
2015EUSF2011079	DI	2015	VCO Midden en Oost Groningen	Oude Pekela	NL	n.v.t.	De Lerende School	<p>Het adviseren en begeleiden bij de implementatie van een cultuur omslag welke zorgen moet voor een professionalisering van Rico Recreatie. Rico is gestart als bedrijf in de verkoop en reparatie van caravans vanuit Noord Nederland. De verkoop van caravans is op zijn retour en de verkoop en verhuur van campers is sterk stijgende. Recentelijk is Rico een nieuwe vestiging in de omgeving van Schiphol gestart. Het bedrijf groeit in omvang (mensen en omzet) en tevens in het soort diensten dat verleend moeten worden. De mensen in het bedrijf ervaren de veranderingen en zijn bewust van het feit dat er veranderd moet worden. Aangezien sommige medewerkers sinds lange tijd werkzaam zijn, zijn er routines opgebouwd welke moeten veranderen. Het is de bedoeling om het personeel middels allerlei sessies actief te benaderen en te helpen bewust te zijn van hun eigen huidige functioneren en het toekomstige gewenste gedrag. Men ziet een traject voor ogen waarbij aandacht besteed wordt aan o.a.: brainstormsessie met directie i.v.m. toekomstplannen, analyse huidige situatie middels gesprekken met medewerkers waarbij ingezoomd wordt op het huidige en toekomstige eigen</p>	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000							€ 20.000
2015EUSF201108	DI	2015	Rico Recreatie B.V.	Gieten	NL	n.v.t.	Stimulering leercultuur bij Rico Recreatie	<p>Het uitvoeren van een vervolg bedrijfsplan als basis voor het vervolg van het verandertraject binnen Hemink Groep. Het begeleiden van de directe en de leidende coalitie in de implementatie van het verandertraject. De verbetering van de functionaliteiten van het automatiseringssysteem en de oplossing van knelpunten, zowel organisatorisch als functioneel. Opzetten van een systeem van key-users, medewerkers die de verantwoordelijkheid voor een aantal collega's functioneel voor hun rekening nemen. Het begeleiden van de medewerkers in de kennisontwikkeling rondom dit automatiseringssysteem. Aanpassen van de organisatiestructuur, processen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Diversifiëren van het business model. Verbeteren van de interne kwaliteit, veiligheid- en milieuprocessen. Invoren van (een structuur van) toolbox opstartmeetings en werkplekinspecties. Uitvoeren van een medewerkers tevredenheidsonderzoek. Invoren van HR management, incl. bevorderen van interne en externe flexibiliteit, stimuleren mobiliteit en arbeidstijdenmanagement, zowel voor</p>	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000							€ 20.000
			Hemink Groep B.V.	Borne	NL	n.v.t.	Hemink Groep naar een stralende toekomst				€ 10.000							

2015EUSF2011080	DI	2015			NL	n.v.t.	Baetsen Recycling is sinds jaar en dag operationeel binnen de afvalbranche. Deze branche heeft in het verleden economisch goede periodes gekend, echter door ontwikkelingen in de branche is de marge steeds verder onder druk komen te staan. Positief effect is dat de branche zich op gebied van veiligheid, gezondheid en duurzaamheid sterk ontwikkelt. De ontwikkelingen zijn beiden reden om goed na te gaan hoe een duurzame organisatie kan worden gecreëerd, waarbij werknemers duurzaam ingezet kunnen worden om bij te dragen aan bewust veilig, gezond en duurzaam gedrag, een open leercultuur en optimalisaties van het werkproces. Dit is de aanleiding voor dit project. De veranderende omstandigheden verelen om de organisatie en processen rondom leren, veiligheid en gezondheid te definiëren. Enerzijds om de thema's leren, gezondheid en veiligheid te borgen en anderzijds om verdere groei mogelijk te maken. Om de werknemers van Baetsen Recycling zo goed mogelijk mee te nemen in dit veranderingsproces en ze nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar te houden binnen Baetsen Recycling is het belangrijk om de genoemde thema's te realiseren. Allereerst wordt er door de adviseur een bedrijfs- en organisatiecan geanalyseerd, om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, welke cultuur er heerst. Vervolgens wordt er door	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011081	DI	2015	Baetsen Recycling bv	Veldhoven	NL	n.v.t.	Samen als team leren verbeteren en innoveren	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011082	DI	2015	Installatiebedrijf G. van Dam B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Van Dam	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011083	DI	2015	Coppens Warenhuis V.O.F.	Wolkel	NL	n.v.t.	Afdelingsdoelen en aanpak arbeidstijden	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011084	DI	2015	Webcolors B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid Webcolors	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011085	DI	2015	Friesland Rose B.V.	Heerenveen	NL	n.v.t.	Grip op duurzame inzetbaarheid	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011086	DI	2015	Jobvion Vakmensen	Tiel	NL	n.v.t.	Learning by social media	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011087	DI	2015	Vereijken Hooijer B.V.	Beek en Donk	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Bosgraaf Group B.V.	Joure	NL	n.v.t.	Optimalisatie Bosgraaf - Joure			€ 10.000					

2015EUSF2011088	DI	2015			NL	n.v.t.		Stichting Keender is een overkoepelende stichting van een 20-tal scholen voor katholiek en openbaar primair onderwijs in Twente en Achterhoek. Stichting Keender wil zich verder professionaliseren. Men wil (meer) samenwerken vanuit verbinding met behoud van eigen identiteit. Dit is een grote uitdaging omdat scholen ook moeten leven met de beperking van het directe eigen belang (lees concurrentie). Men wil werken aan de cultuur binnen de stichting waarbij meer ruimte is voor constructieve feedback, het leren aanspreken op elkaars gedrag (in lijn met afgesproken gedrag), open communicatie en van elkaar leren. Stichting Keender wil docenten duurzaam verbinden aan de organisatie en meer aandacht geven aan kerncompetenties en talentontwikkeling bij docenten. Mede doordat er de laatste tijd veel nieuwe mensen zijn aangesteld is dit een veelomvattend traject. Deze doelen zijn geformuleerd in een beleidsplan en zullen nu in de praktijk worden toegepast. Om dit proces in goede banen te leiden wordt Stichting Keender geadviseerd door Lourens Havenaar van ProC.	14-1-2016	14-1-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011089	DI	2015	Stichting Keender	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Stichting Keender	De kern van het vitaliteitsprogramma Impact op duurzame inzetbaarheid is gericht op twee elementen van leiderschap. Het eerste element betreft de impact dat leiderschap heeft op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en teams. Het tweede element is gericht op het versterken van de vitaliteit en het persoonlijk leiderschap (de mate van zelfsturing) van de medewerker. Onder persoonlijk leiderschap verstaan we dat de professional regie neemt over zijn: 1. vitaliteit 2. persoonlijke energiemangement 3. verloop van zijn loopbaan 4. plezier in het werk 5. inzet van zijn talenten 6. balans werk/privé en weet wat ervoor nodig is om dit te managen. Risico's op gebied van duurzame inzetbaarheid zijn: - Structurele onbalans werk/privé - Onge motiveerd gedrag, onvoldoende bijdrage aan de organisatie doelenstellingen - Langdurig disfunctioneren - Risico's op gebied van leefstijl en gezondheid - Onvoldoende blijvende inzetbaarheid van medewerkers	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011090	DI	2015	St. Elkerliek ziekenhuis	Helmond	NL	n.v.t.	Impact op duurzame inzetbaarheid	Gruma Netherlands B.V. is een internationale leverancier van flatbread, zoals tortilla's en wraps, maar ook tortilla chips. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethoden. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Advies- en opleidingsbureau You Improve heeft reeds een scan uitgevoerd die inzichtelijk heeft gemaakt op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Duidelijk is geworden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen, zich meer bewust te worden van hun werkwijzen en welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011091	DI	2015	Gruma Netherlands BV	Roermond	NL	n.v.t.	Meer uit onze medewerkers halen	Bubin B.V. houdt zich bezig met LED reclameborden en gevelbelettering. Bubin is een marktgerichte organisatie waardoor er continu geantipeerd moet worden op de (veranderende) marktvraag. De laatste jaren is het personeelsbestand van Bubin toegenomen. Dit veranderd in samenstelling. Hierdoor moet de cultuur zich opnieuw gaan vormen, men moet elkaar leren kennen in samenwerking en functies en/of taken moeten anders vormgegeven zijn/worden. Bubin wil graag een prettige werkomgeving bieden aan haar medewerkers zodat zij zich betrokken voelen bij het bedrijf. De cultuur wordt gekenmerkt door korte lijnen, informele contacten en transparantie. Bubin vindt het tevens belangrijk dat haar medewerkers zich ontwikkelen en groeien en wil hier graag aan meewerken. Bubin wil met dit project het personeelsbestand verder optimaliseren door aandacht te schenken aan ontwikkeling, groei, en werkplek van haar	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF2011092	DI	2015	Bubin B.V.	Heesch	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Bubin BV	Dit project is in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF II. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadvies. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te meten.	9-1-2016	9-1-2017	€ 7.500	€ 20.000					
2015EUSF2011093	DI	2015	Mik Kinderopvang BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	Het management van Aannemersbedrijf B. de Nijss-Soeffers B.V. (statutaire naam: De Nijss-Aannemersbedrijf B.V.) wil in nauwe samenwerking met de personeelsvertegenwoordiging een gedragsverbeteringsprogramma opzetten en uitvoeren om het Veiligheids- en Gezondheidsbewustzijn van alle medewerkers te bevorderen. De aanvrager heeft de laatste jaren diverse (familie)bedrijven overgenomen, waardoor een groot deel van het huidige personeelsbestand een andere bedrijfscultuur gewend is. De integratie/samenleving van deze culturen is momenteel onvoldoende ondersteund. Een aantal medewerkers heeft het bedrijf verlaten en gaf bij het exit-gesprek aan dat ze zich onvoldoende konden vinden in de veranderde manier van werken en voelden zij zich niet thuis binnen de nieuwe organisatie. Er dient een samensmelting van deze culturen plaats te vinden van de medewerkers met de diverse achtergronden, zodat er een eenduidige werkwijze ontstaat met betrekking tot de aansturing en uitvoering van het werk en het veilig werken. Hierbij dienen de medewerkers zich thuis te voelen binnen het bedrijf en het als vanzelfsprekend vinden om hier te blijven werken.	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF2011094	DI	2015	De Nijss Aannemersbedrijf B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Bouwbedrijf De Nijss	De manier van werken en het organiseren van het werk zal worden verbeterd door middel van samenwerking met de werknemers. Ordina is de grootste onafhankelijke dienstverlener op het gebied van consulting, solutions en ICT in de Benelux. Ordina richt zich op de financiële sector, overheid, zorg en een aantal specifieke segmenten binnen de industriemarkt. Met ruim 2900 medewerkers in dienst zet Ordina zich dagelijks in voor een betere digitale wereld. Ordina Beheer & Outsourcing B.V. wil met een programma ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid haar medewerkers in beweging brengen en de medewerkersbetrokkenheid vergroten. Bovendien dienen de medewerkers beter te leren omgaan met de steeds sneller veranderende werkomgeving binnen de ICT en de gewijzigde skills set die daarvoor nodig is; het snel en wendbaar inzetten van de eigen expertise (T-shaped professional), proactief handelen en communiceren. Om een aansluitende aanpak te implementeren heeft Ordina advies gevraagd aan Health & Performance organisatie LifeGuard. Naar aanleiding hiervan wil Ordina Beheer & Outsourcing B.V. dit advies implementeren.	4-3-2016	4-3-2017	€ 7.500	€ 20.000					
			Ordina Beheer - Outsourcing B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Ordina Optimus				€ 10.000						

2015EUSF2011095	DI	2015			NL	n.v.t.		Doelstelling van het project is het realiseren van een permanente leercultuur. Vosselbeld ambiert dat alle professionals binnen het bedrijf zich constant blijven ontwikkelen. Dit leren is enerzijds nodig voor het direct functioneren in een snel veranderende omgeving. Anderzijds dient een permanente leercultuur de bredere interne inzetbaarheid van alle medewerkers en de duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemers. Gedurende de laatste jaren is bij Vosselbeld gewerkt aan het verbeteren van de organisatie en het reduceren van de kennisachterstand op bepaalde gebieden. Om zich blijvend te kunnen onderscheiden in de markt is nu een verbreding en verdieping van de aanwezige kennis nodig. Vosselbeld wil het intern vermogen om het leren te waarderen, te faciliteren en te stimuleren vergroten. Het aanbieden van kennis, bestaande uit informatievoorziening, delen van ervaring, aanleren van vaardigheden en bevorderen van de attitude kan op formele en informele manier plaatsvinden. Daarbij moet gezocht worden naar de concrete	1-3-2016	1-3-2017			€ 20.000	
2015EUSF2011096	DI	2015	Vosselbeld Cultuur- en Civiele techniek BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Vosselbelds Groene Leerweg	Probleemanalyse: Vorig jaar heeft Quanza met succes een ESF-aanvraag ingediend. Met een volgende aanvraag wil men een verduidelijking aanvragen. Ten aanzien van kritische thema's heerst nog onduidelijkheid. Er is gebrek aan zingeving en er wordt onvoldoende gecommuniceerd. Medewerkers ervaren een gebrek aan vertrouwen en autonomie en toonden beperkt initiatief en zelfredzaamheid. Doelstelling: Het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van advies op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Aanpak: Nu komt het aan op verankering van de ingeslagen weg. Het veranderen van de oude situatie brengt veel goeds, maar ook onzekerheden. Groepsdynamiek is meer dan de som der delen. Een team effectief laten samenwerken Aan presteren vereist de juiste aanpak. Het bestaanrecht van de groep moet worden gedefinieerd. Wat gaan we samen doen? Maar ook: wie is nu de baas? Meestal wordt er na herijking (eerste projectperiode ESF 2015) een autoriteitsconflict zichtbaar. Omdat de verantwoordelijkheden en taken per individu opnieuw zijn vastgesteld moet het team zicht krijgen op Wie gaat wat doen? Waarom? Waarom hij? In deze fase komen conflicterende AB InBev Doelstellingen heeft zorg over de workload van haar medewerkers. Somige afdelingen kampen al jaren met een relatief hoog ziekteverzuim (circa 8%). De oorzaken zijn divers en hebben mogelijk deels te maken met fysieke belasting, maar mogelijk ook met psychosociale factoren zoals de balans tussen werk en privé, het werktempo, de (opnieuwvallende) veranderingen in de organisatie van het werk, toenemende eisen aan kwaliteit en veiligheid, etc. De fysiek belastende knelpunten zijn al grotendeels geïdentificeerd. Nu wil AB InBev verder werken aan de duurzaam inzetbaarheid van haar medewerkers. Op deze manier wil AB InBev bereiken dat gezonde medewerkers werken in een veilig en gezond bedrijf. Gegeven de bovenstaande context heeft AB InBev aan vhp gevraagd om een project Beleaving in de brouwerij uit te voeren op diverse lijnen, te beginnen op de lijnen waar de workload het grootst lijkt. Ten eerste om te achterhalen middels een organisatiecan: a) wat de impact van de fysieke belasting is van de verschillende werkposten b) welke mogelijke overige (psychosociale) factoren de workload van de medewerkers op de diverse lijnen nog meer beïnvloeden. Op systematische wijze zal de werkbeleaving in kaart worden gebracht. Hieruit volgt een beknopt richtingsadviesplan. De inbreng en betrokkenheid van (een deel van de) leidinggevend en medewerkers is hierbij leidend.	16-2-2016	16-2-2017			€ 10.000	€ 20.000
2015EUSF2011097	DI	2015	Quanza Engineering B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Samen werken aan samenwerken bij Quanza	Ten tweede om in co-creatie met medewerkers en leidinggevenden Van den Elzen Plantenwekerij BV, opgericht in 1956 en gevestigd te Erp, is een echt familiebedrijf en inmiddels uitgegroeid tot K&A&O van toonaangevende plantentelers van aardbeien, asperges, frambozen en prei in Nederland, met Noord Europa als afzetgebied. Sinds jaren tachtig heeft de tweede generatie het bedrijf overgenomen en met name door hun proactieve en een innovatieve opstelling groeit het bedrijf nog steeds. In vijf jaar tijd is de omzet verdubbeld. Er is nog steeds eenzelfde platte organisatiestructuur met directe lijnen als vijf jaar geleden. Met deze structuur kon altijd accuraat en efficiënt gereageerd worden op de vragen, wensen en eisen van de klanten. Naast een kern van 50 vaste medewerkers in vaste dienst zijn er 250 tot 330 flexibelwerkers extra om de seizoens-werkzaamheden mee op te vangen. De medewerkers van Van den Elzen voelen zich grotendeels verantwoordelijk voor en betrokken bij de familiecultuur bij Van den Elzen. Mede door de grote groei van het bedrijf en de hectiek die daarmee samenhangt is de interne organisatie stil-	3-3-2016	3-3-2017			€ 10.000	€ 20.000
2015EUSF2011099	DI	2015	AB InBev Nederland	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Beleving in de brouwerij	Ten tweede om in co-creatie met medewerkers en leidinggevenden Van den Elzen Plantenwekerij BV, opgericht in 1956 en gevestigd te Erp, is een echt familiebedrijf en inmiddels uitgegroeid tot K&A&O van toonaangevende plantentelers van aardbeien, asperges, frambozen en prei in Nederland, met Noord Europa als afzetgebied. Sinds jaren tachtig heeft de tweede generatie het bedrijf overgenomen en met name door hun proactieve en een innovatieve opstelling groeit het bedrijf nog steeds. In vijf jaar tijd is de omzet verdubbeld. Er is nog steeds eenzelfde platte organisatiestructuur met directe lijnen als vijf jaar geleden. Met deze structuur kon altijd accuraat en efficiënt gereageerd worden op de vragen, wensen en eisen van de klanten. Naast een kern van 50 vaste medewerkers in vaste dienst zijn er 250 tot 330 flexibelwerkers extra om de seizoens-werkzaamheden mee op te vangen. De medewerkers van Van den Elzen voelen zich grotendeels verantwoordelijk voor en betrokken bij de familiecultuur bij Van den Elzen. Mede door de grote groei van het bedrijf en de hectiek die daarmee samenhangt is de interne organisatie stil-	17-3-2016	17-3-2017			€ 10.000	€ 20.000
2015EUSF201111	DI	2015	Van Den Elzen Plantenwekerij B.V.	Erp	NL	n.v.t.	Van den Elzen Groei en Bloei	Mola is producent van bladerdeegproducten. Mede ten gevolge van het aangaan van binnen- en buitenlandse samenwerkingsovereenkomsten en het ontwikkelen van een grotere productiecapaciteit groeit de organisatie snel. Er is veel vraag vanuit de markt en de organisatie ontplooit meer activiteiten resulterend in een sterke groei in omzet. Echter deze sterke groei behoeft ook aandacht van de organisatie. Het is van groot belang voortdurend te zoeken naar manieren om de organisatie aan te passen aan en in lijn te laten lopen met de ontwikkelingen. Dit vergt veel van de medewerkers. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn het in de hand houden van de werkdruk die de medewerkers ervaren en het ontwikkelen van competenties van de medewerkers. Hierop wordt advies ingewonnen met betrekking tot het monitoren van de gevolgen van de ontwikkelingen om de juiste beslissingen omtrent aanpassen van de organisatie van het werk te kunnen nemen en implementeren. Dit is een continu proces dat in 2016 hernieuwde aandacht zal krijgen.	15-1-2016	15-1-2017			€ 10.000	€ 20.000
2015EUSF201110	DI	2015	Mola B.V.	Beugen	NL	n.v.t.	Organiseren rondom ondernemingsgroei	Om de positie op de markt voor Enterprises content management te behouden en zelfs uit te breiden heeft BCT haar visie en strategie vastgelegd in een plan 2014-2017. Een van de belangrijkste speerpunten is duurzame inzetbaarheid. In dit kader is de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie maar ook hun eigen professionele ontwikkeling essentieel. De wijze waarop BCT inzicht wil verkrijgen in de motivationale drijfveren en ontwikkelbehoeften is het uitvoeren van een medewerkerbetrokkenheidsonderzoek. De externe adviseur zal binnen dit kader de volgende activiteiten verrichten : • Voorbereiding en informatiebijeenkomsten organiseren • Aframen van een online onderzoek bij ca. 150 medewerkers • Analyse van de resultaten op afdelings- en organisatieniveau • Koppeling resultaten en aanbevelingen aan Directie, medewerkers en OR • Omzetten resultaten naar een plan van aanpak	12-1-2016	12-1-2017			€ 10.000	€ 20.000
2015EUSF2011100	DI	2015	BCT B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Onderzoek ogv medewerkerbetrokkenheid	Het ontwikkelen en implementeren van een intensief coachings- en begeleidingsbegeleidingssysteem met als doel de betrokken medewerkers zo jaar mogelijk zelfstandig te houden	6-1-2016	6-1-2017			€ 10.000	
2015EUSF2011101	DI	2015	AutoArena B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	AutoArena Personeelsbeleid Ontwikkelen en invoeren	Het productiebedrijf Transmare Compounding is gespecialiseerd in de productie en distributie van samengestelde polymeren met onder andere vulstoffen, additieven en vezels. Transmare beoogt gezond en veilig werken te stimuleren, specifiek het bevorderen van de arbeidsveiligheid. Uiteraard beschikt Transmare Compounding over een wetbijzorg en R&E, echter vindt Transmare dit niet voldoende. Aangezien Transmare haar personeel een belangrijke pijler vindt, wil Transmare gezond en veilig werken stimuleren en ook periodiek blijven optimaliseren. Hierin wil Transmare niet afhankelijk zijn van de R&E. Er dient een veiligheidsstructuur te worden ontwikkeld waarbij er periodiek wordt geanalyseerd op welke vlakken de gezondheid en veiligheid van de medewerkers kunnen worden geoptimaliseerd. Transmare Compounding streeft naar actieve betrokkenheid van haar medewerkers op het gebied van gezond en duurzaam werken. Transmare vindt het daarom zeer belangrijk dat de medewerkers actief worden betrokken bij de ontwikkeling van deze structuur, zodat zij dit ook na afloop van het traject effectief kunnen	18-12-2015	18-12-2016			€ 10.000	€ 12.000
			Transmare Compounding B.V.	ROERMOND			Transmare Compounding duurzame inzetbaarheid						€ 6.000	

2015EUSF2011108	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Medebewegen en anticiperen op verandering vergt flexibiliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid. Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete voorbeelden in kaart te brengen en aan zoute schakelen naar mogelijke Stella Fietzen B.V. bestaat 5 jaar en is in deze periode sterk gegroeid. In 2014/2015 heeft zij HR-advies ingewonnen over het creëren van duurzame arbeidsrelaties bij de organisatie, waardoor een stabiele personeelsvoorziening zou ontstaan. Stella Fietzen B.V. verwacht de komende jaren in de sterke groei te blijven, maar het behoud van de huidige werknemers en het vinden van de juiste mensen voor de afdeling fietstechniek blijkt een grote uitdaging. Op welke manier zij huidige medewerkers kunnen behouden en medewerkers kunnen aantrekken tot de organisatie is nog onduidelijk en vormt de aanleiding voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: A. Vaststellen van de doelstelling, en subdoelen, van het project. B. Analyse van de huidige invulling van de betrokken personeelsinstrumenten. C. De analyse is gericht op het onderzoeken van de huidige inzet/het gebruik van de personeelsinstrumenten. Daarnaast zal er onderzoek worden gedaan naar de trends op de arbeidsmarkt en de invloed hiervan op de organisatie Stella Fietzen B.V. D. Het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directe, inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de arbeidsmarkt. E. Advies van de directe en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelsinstrumenten. F. Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA).	27-1-2016	27-1-2017			€ 20.000										
2015EUSF2011109	DI	2015	HEVO	's Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Onderzoek DI en bevordering eigen regie			24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2011111	DI	2015	Stella Fietzen B.V.	Ermele	NL	n.v.t.	Betrokkenheid werknemers bij Stella Fietzen	Doelgroep van het project: totaal personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct					€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011111	DI	2015			NL	n.v.t.		TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fascinatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door roulatie in werk is de leercurve van de werknemer optimaal. Het project start met een bedrijfscan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt geïnterpreteerd en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werknemer 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	14-1-2016	14-1-2017			€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011110	DI	2015	TMC Mechatronics B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemersch 3_0 voor TMC Mechatronics	Uit onderzoek eind 2014 onder onze medewerkers is gebleken dat er diverse verbeteringen op de werkvloer gewenst zijn. Tevens heeft geïntensieerde versuimbegeleiding door leidinggevenden meer zicht gegeven op bepaalde aandachtspunten binnen de organisatie. Voorbeelden van verbeterpunten zijn: communicatie op de werkvloer, waardering voor het werk, balans tussen belasting en belastbaarheid en bewustzijn over de eigen inzetbaarheid. Het onderzoek onder medewerkers wordt eind 2015 herhaald. De verwachting is dat de uitkomsten daarvan niet veel zullen verschillen met het eerder gehouden onderzoek. De directie van Hollister wil graag aan de slag om bovengenoemde verbeterpunten aan te pakken. Dit is zeker ook van belang gezien het feit dat we in 2016 meer aandacht willen geven aan het thema 'eigenaarschap van medewerkers'. Het oplossen van de problemen start met meer zicht te hebben op de oorzaken die hieraan ten grondslag liggen. Met als doel die oorzaken aan te pakken en op die manier de inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten. De volgende aanpak wordt voorgesteld: 1. Opzetten van een projectgroep waarin management en OR deelneemt en opstellen van een projectplan. 3. Dialoogsessies tussen management en medewerkers om de problemen te verduidelijken, de oorzaken te achterhalen en ideeën te krijgen voor verbeterpunten. 4. In de projectgroep zullen de resultaten van de dialoogsessies worden	15-12-2015	15-12-2016			€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011112	DI	2015	Hollister Services bv	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Verbeteren Duurzame Inzetbaarheid Hollister	Kamphuis Nijverdal is een bedrijf welke zich gespecialiseerd heeft in het stralen, schooperen, spuiten en repareren van grootmateriael, machines en andere producten. Het werk dat ze afleveren is strak afgewerkt tot in detail. De klanten van Kamphuis Nijverdal B.V. zijn ondernemers en bedrijven in de land- en tuinbouw, carrosserie- en trailerbouw, grondverzet, water- en wegenbouw, machinebouw, on- en offshore, nieuwbouw en renovatie en infra en ruimtelijke inrichting. Door de sterk wisselende vraag van de verschillende disciplines wordt de organisatie van Kamphuis Nijverdal continu gedwongen om daarop te reageren. Dit heeft een behoorlijk impact op de organisatie en het productieproces. Om mee te kunnen met de concurrentie zal Kamphuis Nijverdal een slag moeten maken op het gebied van doorlooptijdverkorting en interne flexibiliteit. Door deze marktstandigheden, wordt de werkdruk op medewerkers binnen de organisatie steeds groter. Kamphuis Nijverdal wil proactief aan de slag met het verlagen van de werkdruk bij medewerkers. De werknemers beschikken over de benodigde kennis en het vakmanschap op de vloer, waarmee de organisatie zich onderscheidt ten opzichte van de concurrentie. Het ziet er naar uit dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud	27-11-2015	27-11-2016			€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011113	DI	2015	Kamphuis Nijverdal B.V.	Nijverdal	NL	n.v.t.	Groot tot in details	Centen Bouwmaterialen B.V. te Wanroij handelt in bouwmaterialen, verhuurt bouwmachines en adviseert aanvullend op gebied van constructie en ontwerp van onroerende zaken. Het bedrijf telt 27 medewerkers welke met name werkzaam zijn in de verkoop (shop/showroom), magazijn en de werkplaats. Onlangs is er in kaart onderzocht naar de duurzame inzetbaarheid een medewerkersteveelheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. De enorm hoge respons (78%) is zeer positief te noemen. Deze aanvraag is gericht op de belangrijkste actiepunten die daaruit naar voor zijn gekomen. Dit betreffen verbeterpunten voor wat betreft de factor mens zoals de intern gehanteerde leiderschapstijlen en de aandacht daarvoor, de onderlinge samenwerking, werkfeer en werkplezier. Maar ook het vergroten van de duurzame inzetbaarheid middels het verbeteren van de werkplekken op kantoor en het verhogen van de veiligheid in het magazijn en de showroom zijn belangrijke verbeterpunten. Door deze zaken aan te pakken zal het werkklimaat verder worden verbeterd en worden medewerkers duurzamer inzetbaar middels een	13-1-2016	13-1-2017			€ 10.000	€ 20.000									
			Centen Bouwmaterialen BV	Wanroij			Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling					€ 10.000											

2015EUSF2011115	DI	2015			NL	n.v.t.		Wial BV, gevestigd in Etten-Leur, verzorgt de logistieke waardeketen voor opdrachtgevers. Door digitalisering zijn de spelregels voor opdrachtgevers snel aan het veranderen. Om te overleven concentreren opdrachtgevers zich meer op eigen core business. Secundaire processen worden verder aan Wial uitbesteed. Wial speelt hierop in. Door innovatief te zijn, helder en stipt afspraken uit te voeren, te ontzorgen en op een maatschappelijk verantwoorde wijze te opereren. De werkgroep verschuift van rol. Van dienstverlener naar partner voor de klant. Wial is gestart met werken o.b.v. lean methoden. Om zodoende maximale waarde voor opdrachtgever te creëren tegen minimale verspillingen van werkrmoggen. Waarbij werknemers verder worden uitgerust om werkprocessen zelfstandig en in teamverband te verbeteren en te organiseren. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Daarbij werkt Wial al enige tijd samen met een externe adviseur. 2015 staat in het teken van het opstellen van een advies- en implementatieplan en start van implementatie van maatregelen. Vervolgens zal in dit vervolgtraject door medewerkers/management/lezen adviseur het advies- en implementatieplan in de cyclus verbreden/verdiepen-aanpassen-sturen worden verdiept om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie. Werkgebieden waarop gezamenlijk bij de implementatie wordt gewerkt, zijn: - Organisatie en inrichting van het werk, binnen het bedrijf en in	29-1-2016	29-1-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011116	DI	2015	Wial B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Verdieping Lean werken Wial BV	Binnen dit project gaat Alice Gerards de directie en de werknemers van Isd Kompas adviseren en ondersteunen bij het transformeren van de organisatie. De focus zal komen te liggen op het verminderen van de direct hiërarchische aansturing van werknemers middels het vergroten van de zelfsturende competenties van werknemers. In de toekomst zullen werknemers meer vrijheid genieten over hoe zij hun takenpakket inrichten. Er zal meer gewerkt worden vanuit vooraf (gezamenlijk) geformuleerde outputdoelstellingen in plaats van directe taakopdrachten. Middels dit project wordt er gebouwd aan een effectieve leercultuur waarin werknemers niet alleen van zichzelf, maar ook van elkaar kunnen leren bij het inrichten en uitvoeren van hun persoonlijke takenpakket. Daarbij wordt ingezet op het aanleren van zelfreflectie en communicatie. Werknemers krijgen de ruimte om fouten te maken, maar zij dienen deze wel te signaleren en adequaat op te reageren. Middels workshops ontwikkelen werknemers (gezamenlijk) persoonlijke skills	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			15-3-2016	Ingetrokken na verlening	
2015EUSF2011117	DI	2015	Isd Kompas	Nuth	NL	n.v.t.	Werkplekieren	ROBA Laboratorium BV wil zich in Zeeland, Brabant en Limburg blijven doorontwikkelen en positioneren als een betrokken, betrouwbaar, modern en onafhankelijk laboratorium in het leveren van microbiologische, nematologische en chemische analyses & expertise en het bieden van service op het gebied van voedselveiligheidssystemen en mestwetgeving aan bedrijven in de agro-, feed- en foodsector. ROBA Laboratorium BV wil met zijn bijna 30 medewerkers een vervolgontwikkelingstraject uitvoeren waarbij wederom wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Hiermee doelende op medewerkers die voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn en hiermee een bijdrage leveren aan het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen binnen en buiten ROBA Laboratorium BV. Aanleidingen hiervoor zijn een recente overname van een laboratorium bedrijf dat ingepast dient te worden in het	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 13.000					
2015EUSF2011118	DI	2015	ROBA Laboratorium B.V.	DELURNE	NL	n.v.t.	Vervolg Ontwikkelingstraject ROBA Laboratorium BV	Bremen wil op professionele wijze invulling geven aan het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de onderneming. Dit begint met het verwerven van inzicht in de vitaliteit van medewerkers. Hiervoor zal extern vitaliteitsbureau Pim Mulier een PMO -traject gaan uitvoeren bij Bremen. Daarop aansluitend zal STEP gericht aan de slag gaan met de bewustwording en preventieve gedragsverandering om uitval door fysieke overbelasting te voorkomen. De resultaten van het PMO zijn richtinggevend bij het plannen van daaropvolgende interventies, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele werknemer zelf. De resultaten van het PMO en de ingevulde vragenlijst worden direct besproken met een adviseur van Pim Mulier. De volgende opzet wordt aangehouden. 1. Uitzetten van een vragenlijst om daarmee inzicht te verwerven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers 2. Het voorbereiden en uitvoeren van een PMO. Dit behelst o.a. enkele testen en een intake / outtake gesprek met een adviseur 3. Zorgen voor bewustwording en structureel bewustzijn omtrent vitaliteit zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt bewaakt en verbeterd. STEP voert een onderzoek uit naar de specifieke fysieke belasting waar de medewerkers van Bremen dagelijks mee te maken hebben. Hiervoor wordt	16-2-2016	16-2-2017	€ 6.500	€ 13.307					
2015EUSF2011119	DI	2015	Bremen Zwolle B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid	De Baetsen Groep verzorgt dienstverleningen welke in een 4-tal bedrijfsactiviteiten opgedeeld zijn. Te weten Transport, Recycling, Kraanverhuur en Containers. In deze 4 disciplines zijn in totaal ongeveer 200 medewerkers werkzaam. Met het oog op de toekomst is in 2013 bedrijfsstrategie herijkt. Belangrijke speerpunten die hieruit voortvloeiden betroffen het bevorderen van de samenwerking tussen de verschillende disciplines, het meer als groep te gaan denken en het verder professionaliseren van de bedrijfsvoering op het gebied van kwaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Baetsen heeft destijds de structuur van de organisatie reeds aangepast aan de nieuwe strategie en heeft een start gemaakt met het aanpassen en verbeteren van de processen. Omdat begin 2015 bleek dat de diverse bedrijfsonderdelen nog steeds vooral geconcentreerd waren op hun eigen business is een verdergaande reorganisatie en herstructurering ingezet. Doel hiervan is om te zorgen voor focus op het gezamenlijke dienst- en productaanbod en het gezamenlijk behalen van een goed resultaat en beter rendement.	13-1-2016	13-1-2017	€ 6.653	€ 15.000					
2015EUSF2011120	DI	2015	Baetsen Containers BV	Veldhoven	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan BaetsenContainers vervolg	Lance Consulting (Lance) is een zakelijke dienstverlener en voert met name projectmanagement, business planning en business development activiteiten uit. Daarnaast begeleidt Lance Consulting Europese en nationale aanbestedingstrajecten, van het opstellen tot het bestek tot evaluatie en gunning. Lance werkt op dit moment veel op opdracht- en projectbasis voor klanten in Noord-Nederland. Voor deze klanten bezoeken wij tevens regelmatig andere landen, waardoor wij in contact komen met zeer veel interessante relaties en mogelijke kansen. Op dit moment werken wij voor een aantal organisaties, maar zijn steeds op zoek naar uitbreiding van onze klanten portfolio. De aanleiding voor het project is met name intern. Binnen Lance Consulting spelen een aantal concrete zaken: de gestage groei van het team in menskracht, de bijbehorende noodzakelijke omzetgroei, en de directeur die op zoek is naar meer bewustwording en verantwoordelijkheidsgevoel bij de (nieuwe) werknemers en het stimuleren van kennisoverdracht tussen ervaren en nieuwe werknemers. Voorafgaand aan de stap tot het inhuren van de adviseur is de huidige werkwijze van de organisatie tegen het licht gehouden en reeds intern besproken met de medewerkers. De opdracht aan de externe adviseur heeft de vorm van de begeleiding bij een implementatietraject en krijgt een open karakter. Dit bestaat tenminste uit de volgende elementen (niet noodzakelijk in deze precieze volgorde) met voorbereiding en opvolging: 1. Inzicht in de huidige situatie, inclusief de huidige werkwijze van de organisatie van personeelswagens en bestelauto's. Aanvrager heeft werknemers in dienst die werk uitvoeren die staan in de top 5 van zware beroepen. Stress, overgewicht en een slechte conditie, zijn dringende redenen om constructief samen met de medewerkers te werken aan mentaal en fysiek sterke werkbeleving en #vulling. Samen met de directie worden de kernwaarden van KA geformuleerd van duurzaam inzetbaar zijn. Wat is de huidige en wat de gewenste situatie. We stellen prioriteiten en leggen vast waar we interventies plagen om de doelen te bereiken en hoe we dat doen. Er wordt een analyse uitgevoerd welke inzicht geeft in de huidige status van de organisatie in Duurzame Inzetbaarheid en een plan van aanpak. Op verschillende onderdelen zal de organisatie begeleid worden tot het komen van aanpassingen in de organisatie. Dit zal bestaan uit twee fasen; (1) deze heeft tot doel studie te maken van interne en externe mobiliteit en Strategische Personeelsplanning (2) heeft tot doel Veilig en gezond te werken. Eigenschap is helderheid bieden in wat te verwacht wordt. Verantwoordelijkheid geven en nemen voor zowel medewerkers,	6-1-2016	6-1-2017	€ 7.500	€ 19.800					
2015EUSF2011120	DI	2015	Lance Consulting BV Koopman Autotransport B.V.	Srou Zuidhorn	NL	n.v.t.	Lance Leercultuur DI Koopman Autotransport	Lance Consulting (Lance) is een zakelijke dienstverlener en voert met name projectmanagement, business planning en business development activiteiten uit. Daarnaast begeleidt Lance Consulting Europese en nationale aanbestedingstrajecten, van het opstellen tot het bestek tot evaluatie en gunning. Lance werkt op dit moment veel op opdracht- en projectbasis voor klanten in Noord-Nederland. Voor deze klanten bezoeken wij tevens regelmatig andere landen, waardoor wij in contact komen met zeer veel interessante relaties en mogelijke kansen. Op dit moment werken wij voor een aantal organisaties, maar zijn steeds op zoek naar uitbreiding van onze klanten portfolio. De aanleiding voor het project is met name intern. Binnen Lance Consulting spelen een aantal concrete zaken: de gestage groei van het team in menskracht, de bijbehorende noodzakelijke omzetgroei, en de directeur die op zoek is naar meer bewustwording en verantwoordelijkheidsgevoel bij de (nieuwe) werknemers en het stimuleren van kennisoverdracht tussen ervaren en nieuwe werknemers. Voorafgaand aan de stap tot het inhuren van de adviseur is de huidige werkwijze van de organisatie tegen het licht gehouden en reeds intern besproken met de medewerkers. De opdracht aan de externe adviseur heeft de vorm van de begeleiding bij een implementatietraject en krijgt een open karakter. Dit bestaat tenminste uit de volgende elementen (niet noodzakelijk in deze precieze volgorde) met voorbereiding en opvolging: 1. Inzicht in de huidige situatie, inclusief de huidige werkwijze van de organisatie van personeelswagens en bestelauto's. Aanvrager heeft werknemers in dienst die werk uitvoeren die staan in de top 5 van zware beroepen. Stress, overgewicht en een slechte conditie, zijn dringende redenen om constructief samen met de medewerkers te werken aan mentaal en fysiek sterke werkbeleving en #vulling. Samen met de directie worden de kernwaarden van KA geformuleerd van duurzaam inzetbaar zijn. Wat is de huidige en wat de gewenste situatie. We stellen prioriteiten en leggen vast waar we interventies plagen om de doelen te bereiken en hoe we dat doen. Er wordt een analyse uitgevoerd welke inzicht geeft in de huidige status van de organisatie in Duurzame Inzetbaarheid en een plan van aanpak. Op verschillende onderdelen zal de organisatie begeleid worden tot het komen van aanpassingen in de organisatie. Dit zal bestaan uit twee fasen; (1) deze heeft tot doel studie te maken van interne en externe mobiliteit en Strategische Personeelsplanning (2) heeft tot doel Veilig en gezond te werken. Eigenschap is helderheid bieden in wat te verwacht wordt. Verantwoordelijkheid geven en nemen voor zowel medewerkers,	25-3-2016	25-3-2017	€ 9.900 € 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011121	DI	2015		NL	n.v.t.		Van der Slot Transport (VDS) is specialist op het gebied van geconditioneerde transporten. Aanvragen heeft werknemers in dienst die werk uitvoeren die staan in de top 5 van zware bereizen. Stress, overgewicht en een slechte conditie, zijn dringende redenen om constructief samen met de medewerkers te werken aan mentaal en fysiek sterke werkebeleving en #vulling. Samen met de directie worden de kernwaarden van VDS geformuleerd van duurzaam inzetbaar zijn. Wat is de huidige en wat de gewenste situatie. We stellen prioriteiten en leggen vast waar we interventies plegen om de doelen te bereiken en hoe we dat doen. Er wordt een analyse uitgevoerd welke inzicht geeft in de huidige status van de organisatie in Duurzame inzetbaarheid en een plan van aanpak. Op verschillende onderdelen zal de organisatie begeleid worden tot het komen van aanpassingen in de organisatie. Dit zal bestaan uit twee fasen; (1) deze heeft tot doel studie te maken van interne en externe mobiliteit en Strategische Personeelsplanning (2) heeft tot doel veilig en gezond te werken. Eigenaarschap is helderheid bieden in wat er verwacht wordt. Verantwoordelijkheid geven en nemen voor zowel medewerkers, leidinggevend als organisatie. Dit is de basis voor het commitment en dit	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011122	DI	2015	Van der Slot Transport	NOORDWIJKERHOUT	NL	n.v.t.		DI Van der Slot Transport	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011123	DI	2015	Syndion	Gorinchem	NL	n.v.t.		Optimaliseren en professionaliseren processen	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011124	DI	2015	Vroomshoop meubelen	Wies	NL	n.v.t.		VM op weg van proces naar projectorganisatie	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 13.200					
2015EUSF2011125	DI	2015	Hamo Industrials BV	Barendrecht	NL	n.v.t.		Duurzaam Hamo Industrials	15-1-2016	15-1-2017	€ 6.600	€ 20.000					
2015EUSF2011126	DI	2015	Infostada Creative Technology B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011127	DI	2015	KSG De Breut	Zeist	NL	n.v.t.		Organisatiescan en aanpassing van werk	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011128	DI	2015	SV.CO BV	Maasdijk	NL	n.v.t.		Delen is verdubbelen de SVCOcrew leert van elkaar	26-11-2015	26-11-2016	€ 10.000	€ 19.440					
2015EUSF2011129	DI	2015	Leidsman Installaties B.V.	Groningen	NL	n.v.t.		Effectief communiceren en samenwerken	26-11-2015	26-11-2016	€ 9.720	€ 19.440					

2015EUSF2011129	DI	2015			NL	n.v.t.		Grond- en Kabelwerken H.J. van Dorp bestaat meer dan 25 jaar. Het bedrijf kenmerkt zich door een no-nonsense mentaliteit en veel afstemming gebeurt nog direct en onderling. De doelstellingen van de organisatieontwikkeling richten zich op oplossingen die duurzaam zijn. We merken dat, door de groei van ons bedrijf en de omvang en complexiteit van de ons gegunde opdrachten, de huidige manier van organiseren een te grote inspanning vraagt van meerdere functies binnen ons bedrijf. Recent hebben zich een aantal incidenten voorgedaan onder collega's die de noodzaak en de urgentie om stappen te zetten nogmaals onderstrepen. Binnen het project Duurzame Ontwikkeling willen we komen tot een nieuwe blauwdruk van onze organisatie. Er is behoefte aan ondersteuning die ons helpt om een organisatievorm neer te zetten die zorgt voor meer rust, controle en grip. Fase 0 is een communicatiefase. Wij willen alle medewerkers betrekken bij dit project. Fase 1 van het project betreft een organisatiescan. De huidige functies, de wijze waarop de verschillende functies informatie uitwisselen en de informatiesystemen die daarbij worden gebruikt brengen we in kaart. Naast de huidige situatie zal ook een beeld worden geschetst van de gewenste situatie. Fase 2 betreft het in kaart brengen van de huidige en toekomstige	4-3-2016	4-3-2017									€ 20.000
2015EUSF201113	DI	2015	Grond- en Kabelwerken H.J. van Dorp	Vlaardingen	NL	n.v.t.	Duurzame Ontwikkeling		27-11-2015	27-11-2016							€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000
2015EUSF2011130	DI	2015	Colpro B.V.	Vroomshoop	NL	n.v.t.	DIIC Duurzame Inzetbaarheid Colpro		7-1-2016	7-1-2017							€ 10.000	€ 20.000	
2015EUSF2011131	DI	2015	Maasstad Vervoerservice	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit Maasstad		30-1-2016	30-1-2017							€ 10.000	€ 19.800	
2015EUSF2011132	DI	2015	Zorgfederatie Oldenzaal	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Sterk in je werk		8-1-2016	8-1-2017							€ 9.900	€ 20.000	
2015EUSF2011133	DI	2015	SMF Tools	Helmond	NL	n.v.t.	Zelfsturende teams		1-3-2016	1-3-2017							€ 10.000	€ 17.900	
2015EUSF2011134	DI	2015	Samenwerkingsstichting voor PO en VO van de VSG en de stichting CVO in Apeldoorn e.o.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Implementatie vitaliteitsbeleid		13-2-2016	13-2-2017							€ 8.950	€ 20.000	
2015EUSF2011134	DI	2015	Technisch Handelsbureau Rensa b.v.	Didam	NL	n.v.t.	Menskracht werkracht en teamkracht 2016		13-2-2016	13-2-2017							€ 8.950	€ 20.000	

2015EUSF2011135	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Onze zorgorganisatie Pluym biedt landelijk zorg en behandeling aan ruim 3000 mensen met complexe zorgvragen. Deze aanvraag betreft locatie De Winkelsteegh in Wijmgers.</p> <p>Bij De Winkelsteegh worden ongeveer 250 kinderen en volwassenen met een ernstig verstandelijke handicap, vaak in combinatie met ernstig meevoudige beperkingen en/of gedragsproblemen ondersteund bij wonen, werken, leren en vrije tijd.</p> <p>De zorg die wordt geleverd aan cliënten van De Winkelsteegh wordt door veranderingen in de zorg steeds complexer. Dit vraagt om andere vaardigheden van de medewerkers op het gebied van gezond en veilig werken. Daarnaast vraagt het om een culturomslag naar meer flexibiliteit.</p> <p>Dit veranderproces vraagt om een extra faciliteit die we niet in huis hebben en die ook niet gefinancierd wordt vanuit de Wet Langdurige Zorg. Er is extra ondersteuning nodig in de vorm van extern advies. Er zal een diagnose gesteld worden door de extern adviseur. Deze diagnose zal vervolgens middels een plan worden geïmplementeerd. Hiervoor vragen we deze subsidie aan.</p> <p>Adviesbureau Mooi Werk sluit in het traject hierop aan met een diagnosefase waarin in groepsgesprekken met afgevaardigde medewerkers uit een team. Hierin wordt geïnventariseerd wat de medewerkers nodig hebben om duurzaam inzetbaar te worden, te blijven en te zijn vanuit de werkomgeving waar het gezond en veilig werken is. Daarbij zal er aandacht zijn voor de</p>	13-1-2016	13-1-2017	€ 12.000						
2015EUSF2011136	DI	2015	Stichting Pluym Exploitatie	Nijmegen	NL	n.v.t.	Meer werklezier met veerkrachtige medewerkers	<p>Van Heugten transport B.V. (VHT) is een transportbedrijf dat zowel nationaal als internationaal actief is. Aanvrager heeft werknemers in dienst die werk uitvoeren die staan in de top 5 van zware beroepen. Stress, overgewicht en een slechte conditie, zijn dringende redenen om constructief samen met de medewerkers te werken aan mentaal en fysiek sterke werkeleving en -bewustzijn.</p> <p>Samen met de directie worden de kernwaarden van VHT geformuleerd van duurzaam inzetbaar zijn. Wat staat er binnen de organisatie op nummer één? Als dat onals het gaat om duurzame inzetbaarheid, waar liggen de grootste kansen op verbetering? Wat is de huidige en wat de gewenste situatie. We maken in deze fase de doelen helder. We stellen prioriteiten en leggen vast waar we interventies plagen om de doelen te bereiken en hoe we dat doen.</p> <p>Er wordt een analyse uitgevoerd welke inzicht geeft in de huidige status van de organisatie in duurzame inzetbaarheid en een plan van aanpak. Op verschillende onderdelen zal de organisatie begeleid worden tot het komen van aanpassingen in de organisatie. Dit zal bestaan uit twee fasen; (1) deze heeft tot doel studie te maken van interne en externe mobiliteit en Strategische Personeelsplanning (2) heeft tot doel veilig en gezond te werken.</p>	1-3-2016	1-3-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2011137	DI	2015	Van Heugten Transport B.V.	Scherpenzeel	NL	n.v.t.	Van Heugten transport	<p>Het Medisch Centrum Zuid (MCZ) is de afgelopen jaren snel gegroeid. Van 6 werknemers 5 jaar geleden tot 48 nu. De groei is deels autonoom, en komt deels voort uit een fusie. De groei doet een beroep op de flexibiliteit van de medewerkers. Waarbij de organisatie wordt professioneler, beleid ten aanzien van personeel krijgt steeds meer aandacht. Daarbij is expliciet als aandachtgebied benoemd: vitaliteit van de medewerkers, om de kans op duurzame inzetbaarheid te vergroten.</p> <p>MCZ heeft besloten om beleidsvorming- en implementatie van vitaliteits- en duurzaam inzetbaarheidsbeleid als integraal onderdeel van ondernemingsbeleid in- en te gaan uitvoeren en heeft daarbij professionele externe ondersteuning nodig. Zowel bij het in kaart brengen van de stand van zaken, formuleren van beleid, als het (breinvriendelijk) helpen inbedden daarvan. Waarbij verbinding met en door het personeel uitgangspunt is. Temeer omdat vitaliteit tot het privédomein behoort van mensen en hertoe niet door de werkgever kunnen worden verplicht.</p>	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011138	DI	2015	Medisch Centrum Zuid	Groningen	NL	n.v.t.	MCZ vitale medewerkers vitale organisatie	<p>Het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed-</p> <p>Ten Brinke is de afgelopen 15 jaar gegroeid van 300 naar 600 medewerkers. Binnen bouwbedrijven gaat er veel verloren aan faalkosten die het gevolg zijn van niet professionele voorbereiding en uitvoering van projecten. Dit gaat ten koste van het ondernemingsresultaat en de medewerker tevredenheid. Afgelopen periode heeft men binnen Ten Brinke een externe adviseur ingeschakeld om de leercultuur binnen de organisatie te bevorderen. Men heeft de noodzaak onderkend om niet alleen de directiesleden en de managers bij het traject te betrekken maar geheel organisatie breed te laten plaats vinden. Door de grote omvang van de organisatie was men genooddzaakt om het traject in twee delen uit te voeren. Het geplande advies traject zal zich richten tot de medewerkers buiten de directiesleden en de managers. Solar Cloud zal een onderzoek uitvoeren en een adviesrapport opstellen waarin de volgende vragen worden beantwoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Hoe kunnen wij het lerend vermogen van de organisatie bevorderen? 2. Welke maatregelen zijn noodzakelijk om dit te bereiken? 3. Hoe implementeren we deze maatregelen? 4. Hoe kunnen we onze medewerkers actief betrekken bij de verbetering van onze organisatie en van zichzelf? <p>Doordat het onderzoek wordt uitgevoerd in samenwerking met en vanuit het perspectief van de medewerkers wordt er draagvlak gecreëerd binnen de organisatie.</p> <p>Het traject onderscheidt de volgende stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. analyse resultaten medewerkers. 2. gewenste toekomstige situatie en knelpunten. 3. terugkoppeling/commitment directie en medewerkers. 4. definiëren ondernemingscultuur met medewerkers. 5. Ontwikkelen van communicatiestructuur. 6. implementatie plan (wie, wat, wanneer). 7. definiëren van meetpunten (KPI's). 	2-4-2016	2-4-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011139	DI	2015	Ten Brinke Groep B.V.	Varsseveld	NL	n.v.t.	Het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed-	<p>ETB Kuyvenhoven is een elektrotechnisch bedrijf die dit jaar 50 jaar bestaat. Het bedrijf heeft 20 medewerkers waarvan er vele al een lang dienstverband hebben. Het is een trots bedrijf met een gezonde arbeidssethos. Man niet bestaat niet. Wij maken alles waar een stekker aan zit.</p> <p>Het project Competente elektromonteurs is een vervolg op het project Duurzame inzetbaarheid elektromonteurs. De ontwikkelingen binnen de elektrotechniek volgen elkaar in rap tempo op. Binnen ETB Kuyvenhoven is het beleid dat monteurs een brede generalistische kennis hebben met daarop een specialisatie. Uit interviews met monteurs blijkt dat kennis die je direct of dagelijks mag toepassen het beste bekijft.</p> <p>Het eerste onderdeel van het project is het onderzoeken van het huidige personeelsontwikkelbeleid in het kader van alle huidige dienstverlening, producten. Aan de trends (domotica, solar energy, beveiliging, NIK e.d.). Welke leercultuur is momenteel heersend en welke waarden en overtuigingen schillen hierachter.</p> <p>Het tweede onderdeel is om samen met monteurs vast te stellen hoe individuele monteurs het beste leren, welke faciliteiten daarvoor nodig zijn en hoe dit praktisch kan worden ingevuld. Hierbij wordt ook onderzocht welke faciliteiten rondom ETB Kuyvenhoven reeds bestaan. Bijvoorbeeld: scholingsbeleid vanuit de werkgeversorganisatie, opleidingen via leveranciers etc.</p>	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201114	DI	2015	Kuyvenhoven Elektrotechniek	s-Gravenzande	NL	n.v.t.	Competente elektromonteurs	<p>ETB Kuyvenhoven is een elektrotechnisch bedrijf die dit jaar 50 jaar bestaat. Het bedrijf heeft 20 medewerkers waarvan er vele al een lang dienstverband hebben. Het is een trots bedrijf met een gezonde arbeidssethos. Man niet bestaat niet. Wij maken alles waar een stekker aan zit.</p> <p>Het project Competente elektromonteurs is een vervolg op het project Duurzame inzetbaarheid elektromonteurs. De ontwikkelingen binnen de elektrotechniek volgen elkaar in rap tempo op. Binnen ETB Kuyvenhoven is het beleid dat monteurs een brede generalistische kennis hebben met daarop een specialisatie. Uit interviews met monteurs blijkt dat kennis die je direct of dagelijks mag toepassen het beste bekijft.</p> <p>Het eerste onderdeel van het project is het onderzoeken van het huidige personeelsontwikkelbeleid in het kader van alle huidige dienstverlening, producten. Aan de trends (domotica, solar energy, beveiliging, NIK e.d.). Welke leercultuur is momenteel heersend en welke waarden en overtuigingen schillen hierachter.</p> <p>Het tweede onderdeel is om samen met monteurs vast te stellen hoe individuele monteurs het beste leren, welke faciliteiten daarvoor nodig zijn en hoe dit praktisch kan worden ingevuld. Hierbij wordt ook onderzocht welke faciliteiten rondom ETB Kuyvenhoven reeds bestaan. Bijvoorbeeld: scholingsbeleid vanuit de werkgeversorganisatie, opleidingen via leveranciers etc.</p>	4-12-2015	4-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011140	DI	2015	Lovink Technocast B.V.	Terborg	NL	n.v.t.	Fit voor de toekomst	<p>Lovink Technocast B.V. (hierna Lovink) is leverancier van hoogwaardige gietijzeren producten. Lovink heeft de afgelopen jaren een enorme groei meegemaakt. Hierdoor hebben medewerkers meer taken en werkzaamheden op zich genomen en hebben samen een eigen cultuur gecreëerd. Om de huidige bedrijfsituatie in kaart te brengen is een bedrijfsscan uitgevoerd. Hieruit is ondermeer gebleken dat langzamerhand een I&S het vandaag niet afkomt, dan komt het moegen welbetalen te ontstaan en medewerkers zich over het algemeen te weinig betrokken voelen bij het bedrijf.</p> <p>Lovink gelooft dat de klant voorop staat en deze alleen optimaal kan worden bediend door betrokken werknemers. Een herbezinning op de waarde toevoegende taken en ingeslagen routes binnen de organisatie komt ten goede aan zowel de werknemersbetrokkenheid en -tevredenheid als de effectiviteit van de organisatie. Dit is voor Lovink aanleiding om samen met een extern adviseur en haar eigen mensen, de werkprocessen en capaciteiten van werknemers kritisch door te nemen.</p>	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011140	DI	2015	Visser Retail BV	Horst	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken bij Visser Retail	<p>Uit diverse onderzoeken is gebleken dat een deel van de medewerkers (soms wel tot 25%) wãd op het werk is, maar niet of onvoldoende presteert. Om inzicht te krijgen in hoe de medewerkers de mentale en fysieke gezondheid ervaren, wordt door Werkstaal een organisatie-analyse Dit gehouden. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt wie van de medewerkers al dan niet te maken heeft met een verminderd werkvermogen en de onderliggende oorzaken. De resultaten van het onderzoek worden met de medewerkers individueel besproken, waarbij ook bekeken wordt welke interventies beschikbaar zijn om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te</p>	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011141	DI	2015	De Weerd Speerijen B.V.	Steenwijk	NL	n.v.t.	Bedrijf verwerkt speerijen voor vleessector en levensmiddelenindustrie. Grondstoffen worden ingekocht en op specifieke gemeenschap gemengd. Onderscheid wordt gemaakt in korrelverdeling, fijtheid, vochthoudende, veetheit, storgewicht, hardheid, melange, smaak, geur, kleur e.d.. Na Beroeking worden speerijen geconditioneerd opgestald. Men is ISO9001, HACCP en Skal gecertificeerd. Men is van 8 medewerkers in 2006 naar 45 in 2015 gegroeid. Ook de markt is veranderd. Door de 24-uurs economie en globalisering wijzigen eetpatronen. De consument wil gevarieerder eten zonder meer tijd te besteden. Ook neemt aandacht voor gezond eten toe. De markt voor gemakproducten met korte bereidingsduren (zoals kant-en-klar maaltijden) groeit eveneens. Kortom, de markt heeft een steeds hoger verwachtingspatroon. De groei van het bedrijf en ontwikkelingen in de markt leiden tot knelpunten, zoals: - Fouten in inkoop, productie en distributie. Leidt tot uitval, afkeur en retours. Ook tot onrust en onvrede onder personeel. - Werkmethoden voldoen niet meer. O.m. inzake logistiek, verpak- en bewaarmethoden, voedselveiligheid e.d. - Aanhouden van omvangrijk voorraad men veel logistieke handelingen en toename incurantheid. - Innemende betrokkenheid van personeel door toenemende schaalgroottes. Met een duurzame inzetbaarheid bij verhogende productie van hof	1-3-2016	1-3-2017			€ 20.000						
2015EUSF2011142	DI	2015	Kinderopvang de Kijdoos B.V.	ENSCHDE	NL	n.v.t.	Kinderopvang de Kijdoos biedt opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar op verschillende locaties. En heeft een brede dienstverlening bestaande uit kinderkansschool-, en peuteropvang. De arbeidsorganisatie bestaat uit ~40 Medewerkers (45 fte), merendeels pedagogisch geschoold. 6 functies zijn administratie en management gericht. De organisatie staat bekend om de grote flexibiliteit en klantgerichtheid. Relatief is de ratio uren opvang/benodigde uren inzet medewerkers hoog. Een ratio die vanuit continuïteit perspectief van de organisatie te hoog is. Eveneens vanuit dit perspectief bestaat de wens om management/aansturing van het werk voor de toekomst anders in te richten. Minder afhankelijk van de oprichters/leiders. Eigen verantwoordelijkheid binnen teams kunnen beleggen etc. Daarbij speelt mee dat het werkveld verandert en de markt daardoor op zich wijziging in competenties en vaardigheden van medewerkers verlangt. Dit alles vraagt om het aanpassen van de organisatie van het werk door management en medewerkers vanuit het besef dat Kik de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kan en wil vergroten door medewerkers actief te betrekken bij de kwaliteit en het resultaat van de dienstverlening. Door de	5-3-2016	5-3-2017			€ 17.000						
2015EUSF2011143	DI	2015	Metalunie Staalspecialisten BV	Veenendaal	NL	n.v.t.	Metalunie bestaat uit specialisten die hun vak verstaan. Staalconstructies, trappen & balustrades, constructies voor weg- en waterbouw of andere specialis van staal? Deze specialisten gaan graag deze uitdagingen aan. In hoe we dat doen, zijn we uniek! Dit gegeven onderstreept het belang om de inzetbaarheid van het huidige personeel te blijven borgen. Daarnaast is van de speerpunten is dat Metalunie zich wil gaan onderscheiden in hun sector, zodat zij de specialist worden in dit vakgebied. Om de strategie te verankeren bij alle medewerkers, zullen verantwoordelijkheden en menselijke vermogens worden gedefinieerd (jobprofielen), waarna op basis van een zogenaamde vlootschouw (gapanalyse) per medewerker een persoonlijk leerpada wordt geadviseerd. Op basis van deze leerpaden ondersteunen de adviseurs van AcademyQuis Metalunie bij het ontwikkelen en oprichten van een eigen unieke Metalunie Academy.	4-3-2016	4-3-2017			€ 20.000						
2015EUSF2011144	DI	2015	Brothers Horeca Management	Burlijk	NL	n.v.t.	De Brother Horeca Groep (BHG) is een horecabedrijf uit Burlijk. Het bedrijf wordt geleid door twee broers en bestaat uit een multidisciplinair vast team van 125 mensen. BHG heeft negen locaties waar mensen kunnen eten, vergaderen en feesten. Bij BHG wordt er nog te veel gedacht vanuit de verschillende locaties. Er wordt momenteel een eenduidige BHG-visie vastgesteld richting de toekomst, waarbij men al inzet op duurzame inzetbaarheid (kerndoel). De medewerkers worden betrokken in het ontwikkelen van de nieuwe visie. BHG verwacht begin 2016 gereed te zijn met de nieuwe visie. Op dat moment moet de nieuwe kernwaarden, waaronder de BHG-leeragenda worden uitgedragen en gAA implementeerd over de vestigingen heen. Voor de locatiemanagers betekent de nieuwe visie dat hi hun team anders moeten aansturen. Zij moeten locatieoverstijgend gaan denken en handelen. Wij moeten op een manier die ze als motiverend ervaren meer kennis gaan delen. We gaan starten met dit project na toekening subsidie en het project zal maximaal tot 12 maanden daarna doorlopen. Doelstellingen o Leeragenda creëren o Medewerkers moeten in een groeiende organisatie zelf ook meegroeien (competenties), leercurve van medewerkers o Medewerkers moeten in een groeiende organisatie de ruimte krijgen om binnen hun eigen domein zelf kansen te pakken of problemen in de processen of samenwerkingen te lossen.	19-2-2016	19-2-2017			€ 10.000						
2015EUSF2011145	DI	2015	12b-fitt sport en gezondheidscentrum	Cuijk	NL	n.v.t.	Het project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF dl. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leeragenda.	27-1-2016	27-1-2017			€ 20.000						
2015EUSF2011146	DI	2015	Indes Production Management B.V.	ENSCHDE	NL	n.v.t.	Het project wordt afgesloten met een evalueatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om de huidige inzetbaarheid te meten. Indes is een partner voor productontwikkeling & n levering. Indes ontwerpt, construeert en realiseert innovatieve producten. Indes zorgt na een compact en slagvaardig ontwikkeltraject voor naadloze aansluiting in productie. Deze productie bestaat uit door Indes georganiseerde assemblage sites in Nederland en China en uit een zorgvuldig opgebouwd netwerk van preferred suppliers. De assemblage van producten vindt plaats in een van de bedrijfsruimten van de DCW in Enschede. Naast een aantal medewerkers die rechtstreeks bij Indes in dienst zijn, werken hier ook een aantal medewerkers die onder de Wet Sociale Werkvoorziening vallen. Indes merkt echter dat de stakeholders steeds meer en sneller willen maar dat de interne organisatie hier niet aan toe is. Men is niet in staat om snel genoeg in te spelen op klantvragen en benodigde veranderingen. De teamleiders hebben moeite om het werk goed te structureren en de uitvoerende medewerkers lopen continu achter de feiten aan. Tevens zijn er problemen in de aansturing van de mensen. Doordat het werk niet goed gestructureerd wordt, geven de managers veel ad hoc opdrachten. Dit levert veel werkdruk en stress op en niemand weet echt goed wat er nog van te verwachten wordt.	4-12-2015	4-12-2016			€ 10.000						
2015EUSF2011147	DI	2015	Energiewacht	Assen	NL	n.v.t.	Energiewacht een serviceorganisatie voor verwarmings- e warmwatortuistellen in de provincies Groningen en Drenthe. Sinds 2008 ondernemen ze ook volop in het westen van Nederland. Naar aanleiding van een gesprek op 21 juli j, bleek dat Energiewacht toe is aan het verkrijgen van de juiste mindset als het gaat om vitaliteit. Er wordt nu nog veel gedacht aan overgewicht, voeding en beweging, maar energiewacht wil juist dat medewerkers zich nog meer bewust worden dat vitaliteit dat breder is dan alleen deze thema's en dat het bijdraagt aan de inzetbaarheid van medewerkers op de lange termijn. Leidinggevenden hebben hierin een rol gekregen, maar missen soms nog de handvaten om dit bespreekbaar te maken en de juiste mindset bij medewerkers te verkrijgen. Een externe adviseur zal worden ingehuurd om invulling te geven aan bovenstaande behoeftes binnen Energiewacht.	3-3-2016	3-3-2017			€ 12.600						
											€ 6.300							

2015EUSF2011148	DI	2015			NL	n.v.t.	DBC Re-integratie heeft een ambitieus strategisch plan voor de organisatie ontwikkeld waarbij de medewerkers een belangrijke rol zullen vervullen. Men realiseert zich dat het succes van de strategische doelen staat of valt met de inzet, motivatie en mogelijkheden van medewerkers. De professionals die werkzaam zijn bij DBC, vervullen vaak diverse rollen waartussen ze moeten wisselen en waar creativiteit voor nodig is. Een excellente uitvoering van deze taken, nu en in de toekomst, kan alleen als zij voldoende persoonlijke- en werkgerelateerde hulpbronnen tot hun beschikking hebben. Het project Duurzaam inzetbaarheid heeft dan ook tot doel te focussen op wat de intrinsieke motivatie (drijfveren) is van de medewerkers om met plezier en ambitie te werken, en in hoeverre de organisatie daarin al bijdraagt, en welke verbeteringen/aanpassingen deze motivatie (zouden) kunnen vergroten. Hierbij zal er aandacht worden geschonken aan de bestaande leercultuur en de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en de organisatie van het werk.	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011149	DI	2015	DBC Re-integratie B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	DBC Re-integratie - Duurzaam inzetbaarheid	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011145	DI	2015	Machinefabriek Veehof BV	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Machinefabriek Veehof-2			€ 10.000						
2015EUSF2011115	DI	2015	Asito B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Asito	4-12-2015	4-12-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 0		€ 17.250		
2015EUSF2011150	DI	2015	GS VeluwePlus	Leusden	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid	15-12-2015	15-12-2016	€ 8.150	€ 16.300					
2015EUSF2011151	DI	2015	SBS Productions B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	procesoptimalisatie TV-producties	25-3-2016	25-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011152	DI	2015	Zeton B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Verbetering duurzame inzetbaarheid medewerkers	24-2-2016	24-2-2017		€ 20.000					

2015EUSF2011153	DI	2015			NL	n.v.t.	Binnen de gemeente Groningen neemt het Shared Service Center een belangrijke positie in. Een positie als verbindende schakel tussen alle andere directies. Om al deze directies goed te bedienen zijn in totaal achttien Directie Ondersteuningsteams (DOTS) samengesteld. Met daarin (tot Q2 2015) een MT lid, een senior adviseur en medewerkers vanuit de diverse afdelingen van het SSC. Deze mensen zorgen voor contact met de diverse directies, het aanleveren van informatie. In deze directies en het toezenden krijgen van informatie van deze directies. De DOT'S zijn een paar jaar geleden ingericht op basis van bestaande afspraken en relaties in het verleden. De achttien DOT'S functioneren zeer verschillend. Generaliserend kan gesteld worden dat teams die vroeger al soepel functioneerden, dat nu nog steeds doen. Te veel teams functioneren minder of zelfs onder de maat: de klant is niet tevreden, er is een hoge werkdruk en daardoor ook een hoog ziekteverzuimbetragte te meer de noodzaak om met hen in gesprek te gaan over hoe zij hun perspectief zien en wat hun bewegingsenergie geeft en of dat blijvend/passend is in de huidige werksituatie.	8-3-2016	8-3-2017			€ 20.000										
2015EUSF2011154	DI	2015	Gemeente Groningen	Heerenveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbare DOT's Komet metaalwaren is een metaalbedrijf uit Wormer. Het bedrijf wordt geleid door een ondernemer die met een team van 5 tot 30 mensen het bedrijf runt. Komet is gespecialiseerd in plaatwerk en met name de bewerkingen ponsen en kanten. Komet Metaalwaren wil graag groeien. Er wordt momenteel onder leiding van een adviseur een visie vastgesteld richting de toekomst, waarbij men al inzet op duurzame inzetbaarheid. De medewerkers worden betrokken in het ontwikkelen van de nieuwe visie. Wat daarbij belangrijk is, is dat de ondernemer graag de afhankelijkheid van zichzelf wil minimaliseren door zijn team beter in te zetten. Meer motivatie en betrokkenheid moeten we hier een mooie slag kunnen slaan. Komet metaalwaren verwacht begin 2016 gereed te zijn met de nieuwe visie. Op dat moment moet er ook een implementatieplan worden gemaakt, om implementeert. Voor de ondernemer betekent de nieuwe visie dat hij zijn team anders moet aansturen en nog meer in zijn eigen kracht moet gaan staan. Hij moet het gaan opbrengen om meer de regie te nemen	16-3-2016	16-3-2017		€ 10.000		€ 13.000									
2015EUSF2011155	DI	2015	Komet Metaalwaren	Zaandam	NL	n.v.t.	Komet Het Coenecoop College (CC) heeft onderzoek gedaan naar de duurzame inzetbaarheid (DI) van medewerkers (MW) tussen de 50 en 62 jaar. Op basis van deze uitkomsten is een project ontwikkeld met als doel om de DI van MW te vergroten, het docententekort tegen te gaan en de kennis en vaardigheden van MW langer te behouden. In het onderzoek kwam het volgende naar voren. MW worden geconfronteerd met een relatieve toename van taken en pieken in hun werk, o.a. door het realiseren van een personeelsbezetting, vergelijkbaar met de benche mark in het voortgezet onderwijs. De werkbelasting neemt daardoor toe, en de werkdruk wordt als hoog ervaren. Dit leidt tot stress, lagere arbeidsvreedgite en productiviteit, afstemmingsfouten en verzuim, met stijgende kosten op vervanging en verzuim als gevolg. Daar wil het CC verandering in brengen door MW het vermogen te leren om zich aan te passen aan de veranderende werkomgeving, die andere eisen stelt aan de uitvoer van het werk. De eerste stap hierin is bewustwording van de noodzaak om competenties te beheersen die bijdragen aan duurzaam inzetbaar zijn. Dit zijn o.a. veranderbereidheid, veranderen en organiserend vermogen en samenwerking. Hierbij wordt van MW een actieve houding	12-1-2016	12-1-2017		€ 6.500		€ 20.000									
2015EUSF2011156	DI	2015	Coenecoop College	Waddinxveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in het voortgezet onderwijs NOVA levert diensten op het gebied van detachering en werving & selectie. Het bedrijf heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Uniformering van de bedrijfsprocessen zijn met deze groei achtergebleven. Verder is de markt van flexibele arbeidskrachten erg dynamisch. Dit leidt ertoe dat haar bedrijfsprocessen sterk aan veranderingen onderhevig zijn. Hierdoor is het erg lastig in deze sterke veranderende bedrijfsprocessen uniformiteit aan te brengen. Dit leidt binnen het bedrijf tot ongewoon veel situaties waarin werktijd van medewerkers wordt ingenomen door activiteiten waar werknemers overgekwalificeerd voor zijn, zoals: het invoeren van kandidaten, het zoeken in diverse jobboards en CV databases, publiceren van vacatures en dergelijke. Deze inefficiëntie leidt tot frustratie bij de medewerkers van het bedrijf omdat ze in deze tijd niet kunnen doen waar zij echt goed in zijn; het creëren van meerwaarde voor henzelf, hun kandidaten, hun opdrachtgevers en de organisatie zelf. Deze meerwaarde wordt bereikt door het voeren van selectiesprekken en matchgesprekken bij opdrachtgevers. Een verbetering ten opzichte van deze situatie, komt het werkplezier en de motivatie van de	15-1-2016	15-1-2017		€ 10.000		€ 18.200									
2015EUSF2011157	DI	2015	Nova Engineering BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Carerix Van Loon Elektro B.V. is van een hiërarchische structuur naar een teamstructuur veranderd, om zodoende beter om te gaan met de veranderende markt (meer flexibiliteit). Binnen de nieuwe teamstructuur zou ieder individu vanuit zijn/haar eigen bijdrage een stap moeten zetten in de verdere ontwikkeling van de samenwerking. Iedere teamspeler moet ervaren dat de keuze voor nieuw gedrag positieve effecten teweeg brengt. Wanneer men ervaart dat het nieuwe gedrag bijdraagt aan grotere vrijheid en plezier in het werk zal de verandering snel en blijvend tot stand komen. Enkele stappen: Stap 1. Een sessie met de directie waarin duidelijke antwoorden worden geformuleerd op enkele vragen. Voorbeelden zijn: Welke rollen zijn er binnen de organisatie en binnen de teams? Wat verwacht de directie van deze rollen? Wat kunnen we verwachten van de directie om de teams optimaal te laten functioneren? Wanneer deze en andere vragen helder zijn is stap 2 mogelijk. Stap 2: Er worden interviews gehouden met de medewerkers binnen de projectteams. Enkele vragen staan centraal: Is de rolverdeling van u en collega's duidelijk? Is het duidelijk waarom er een nieuwe teamstructuur is? Welke teamdoelen zijn er en hoe worden deze bereikt? Welke ondersteuning is er nodig om succesvol te zijn? Afhankelijk van de uitkomsten in stap 2 wordt stap 3 vastgesteld.	5-1-2016	5-1-2017		€ 9.100		€ 20.000									
2015EUSF2011158	DI	2015	Van Loon Elektro B.V.	DONGEN	NL	n.v.t.	Projectteams op de kaart Arbeidsorganisatie Hurks bouw Eindhoven (HBE) is werkzaam in woning- en utiliteitsbouw voor publieke en private opdrachtgevers. De organisatie heeft zo'n 120 medewerkers in dienst. De verhouding tussen UTA en bouwplaatmedewerkers is 70%/30%. HBE richt zich hierbij op activiteiten in het gehele bouwproces - ontwerp, advies, voorbereiding, uitvoering, nazorg en onderhoud - zowel kleinschalige als samengestelde utilitaire projecten en (binnenstedelijke) herstructurering. Aanleiding De afgelopen jaren hebben de gevolgen van de economische recessie een forse impact gehad op de bouwsector. Door reorganisaties en herstructurering is het vertrouwen van medewerkers beschadigd. Daarnaast is sprake van een sterk veranderende klantbehoefte, de prijs/kwaliteitsverhouding staat blijvend onder druk. Knelpunten Dit project is een vervolg op een lopend project. Ondanks dat het huidige project nog niet is afgerond, is duidelijk dat aanvullende knelpunten medewerkers belemmeren. Zo leiden de doorlopende druk op marges en aantrekkende markt tot een toename in werkdruk, stress en staat interne samenwerking onder spanning. Collegiale overleggen met en vertrouwen is juist. Het toezien van de uitvoering van de werkzaamheden wordt andersast.	8-3-2016	8-3-2017		€ 10.000		€ 20.000									
2015EUSF2011159	DI	2015	Hurks Bouw Eindhoven bv JDS bedrijfsorganisatie BV	Eindhoven Venray	NL	n.v.t.	Samen duurzaam aan de slag Ontwikkeling personele organisatie en medewerkers JDS bedrijfsautomatisering bv is een onderneming die zich al een kwart eeuw richt op het leveren van oplossingen aan het MBO op het gebied van informatie & communicatietechnologie. JDS bedrijfsautomatisering bv bestaat in november 30 jaar en is van een eenmanszaak uitgegroeid tot een internationaal opererend bedrijf met 23 medewerkers. Ondertussen gaan de marktomwikkelingen door en zien wij dat het voortdurend nodig is om in te springen op deze ontwikkelingen. Van onze medewerkers vraagt dit veel. Wij merken in de praktijk dat er spanning ontstaat als gevolg van nieuwe taken, werkdruk, groei en wijzigende rollen en competenties. Als JDS zijn wij daarom voortdurend aan de slag om ons personeel te ondersteunen en inzetbaar te houden. Voor 2016 hebben wij een tweetal initiatieven voor ogen om onze medewerkers wederom verder te helpen in hun ontwikkeling. Samen met onze medewerkers infrastructuur willen wij met hulp van onze adviseur onderzoeken hoe wij de organisatie van het werk kunnen veranderen. Dat betekent dat we samen op zoek gaan naar mogelijkheden zoals taakrotatie, herverdelen van taken, aanpassing van functies en profielen	30-3-2016	30-3-2017		€ 7.140		€ 14.280									

2015EUSF201116	DI	2015			NL	n.v.t.		Trumpf is leverancier van gereedschapsmachines, lasertechniek, elektronica en elektrotechniek. Deze producttypes zijn onder te verdelen in producten zoals 2D-lasersnijden, plasma excisie of quillolinescharen. De producten kunnen bij afnemers op verschillende manieren worden toegepast. Voor medewerkers is het van essentieel belang dat zij inzicht krijgen in hun gezondheid en wat zij kunnen doen om die te verbeteren. Het programma van Pro-Bewegen past perfect bij deze wens van Trumpf. Het traject zelf bestaat uit twee fasen. De eerste fase is een scan van individuele medewerkers, afdelingen en de organisatie zelf. Het doel hierbij is om de fysieke en psychologische gezondheid van de organisatie in kaart te brengen. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een persoonlijk vitaliteitsplan opgesteld welke bijvoorbeeld bestaat uit vitaliteitscoaching, sessies over gezonde voeding, slapen, beweging of werk-privébalans, divers sportaanbod, yoga, stoelmassage, stoppen met rokenprogramma of een afvalprogramma. De	12-1-2016		12-1-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011160	DI	2015	Trumpf Nederland B.V.	Hengelo OV	NL	n.v.t.	Trumpf in beweging		5-3-2016		5-3-2017		€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011161	DI	2015	Provincie Overijssel	Heerenveen	NL	n.v.t.	Actieplan duurzame inzetbaarheid		27-1-2016		27-1-2017		€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011162	DI	2015	Knapen Trailers	Deurne	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Knapen Trailers		16-2-2016		16-2-2017		€ 10.000	€ 14.747				
2015EUSF2011164	DI	2015	Breman Service Weert B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid		11-3-2016		11-3-2017		€ 7.373	€ 20.000				
2015EUSF2011165	DI	2015	Salves Development BV	Vught	NL	n.v.t.	Van goed naar goud		11-3-2016		11-3-2017		€ 10.000	€ 19.000				
2015EUSF2011166	DI	2015	Nijmegen Eendracht Combinatie B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Stimulering groei en zelfondernemend vermogen		15-1-2016		15-1-2017		€ 9.500	€ 20.000				
2015EUSF2011166	DI	2015	Waterschapsbedrijf Limburg	Roermond	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer		15-1-2016		15-1-2017		€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2011167	DI	2015			NL	n.v.t.	Nature's Choice (NC) is een familiebedrijf actief in de markt van home & body care. De focus ligt hoofdzakelijk op het invullen van private label (PL) contracten voor retailers en de distributie van het merk Treets. Begin 2015 heeft Nature's Choice besloten tot een duidelijke splitsing tussen A-merk en PL, maar buiten een fysieke scheiding van mensen is hier niet of nauwelijks invulling aan gegeven. De presentatie van de nieuwe lijn Treets Traditions is enorm goed ontvangen door de markt, waardoor het volume naar verwachting omhoog zal gaan. Ook de markt voor PL is enorm in beweging. Retailers eisen snelheid, hoge kwaliteit, creativiteit, meedenken en dat alles voor een lage prijs. De organisatie van NC staat dus voor een enorme uitdaging. De lat wordt door de klanten, zowel merk als private label steeds hoger gelegd. NC zal daarom zowel op het niveau van strategie, structuur en cultuur invulling moeten geven aan deze nieuwe strategie en nieuwe volumes. Dit vraagt om duidelijkheid binnen de organisatie. Het werken voor een merkpostie vraagt om andere kwaliteiten en processen dan voor een private label. NC is voornemens om in 2016 met gehele team een verbeterproject te starten	2-3-2016	2-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011168	DI	2015	Nature's choice B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Nature s Choice the next level	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 15.300			11-1-2016	Afwijzing
2015EUSF2011169	DI	2015	DEGOEDE.COM	Brummen	NL	n.v.t.	Periodiek Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid Medew	27-1-2016	27-1-2017	€ 7.650	€ 20.000				
2015EUSF2011170	DI	2015	Pentacon Engineering B.V.	Haarlem	NL	n.v.t.	Pentacon Engineering	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011171	DI	2015	Hassink Drukkers B.V.	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Groei en duurzame medewerkers	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			6-4-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF2011172	DI	2015	Gemeente Nuth	Nuth	NL	n.v.t.	Nuth Multifunctioneel	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011173	DI	2015	Redubel BV	CULEMBORG	NL	n.v.t.	Bouwen aan duurzame inzetbaarheid Redubel	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011174	DI	2015	Basecode N.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzaam Vergroten Arbeidsdynamiek	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2011173	DI	2015		NL	n.v.t.	Bruynesteyn is een gerenommeerd installatiebedrijf in de regio Amsterdam met een uitgebreide klantenkring in de particuliere sector. Voor Woningbouwvereniging Eigen Haard doet Bruynesteyn installatie van en onderhoudswerkzaamheden aan CV-ketels in de door Eigen Haard verhuurde woningen. De crisis van de afgelopen jaren en de ontwikkelingen in de woningbouwsector en de installatiebranche hebben Bruynesteyn hard geraakt. Bruynesteyn heeft de keuze gemaakt om met het voltallige personeel door te gaan en streeft naar een duurzame toekomst voor al haar medewerkers. De hoeveelheid kantoorpersoneel is, in verhouding tot de monteurs, gestegen. Daarnaast is de werkdruk voor beide groepen flink toegenomen. De huidige werksituatie lijkt ervoor te zorgen dat niet iedereen optimaal waarde toevoegt. Zowel de klant- als de medewerkers-tevredenheid moeten naar een hoger niveau. Van de Woningbouwvereniging Eigen Haard zijn signalen ontvangen dat klanten niet altijd tevreden zijn. Het gemiddeld afgegeven cijfer is een 5. Bruynesteyn vraagt Lean2Succes om gedurende maximaal een half jaar te ondersteunen bij de verbetering van de bedrijfsvoering. Lean2Succes heeft kennis van tools, methoden en technieken uit Lean & Change management. Samen met Lean2Succes wil Bruynesteyn: 1. Verbeterpunten opsporen door een organisatiecan uit te voeren op de	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000								
2015EUSF2011174	DI	2015	Bruynesteyn Installatietechniek	Diemen	NL	n.v.t.	Continu verbeteren voor een duurzame toekomst	Ten Brinke is de afgelopen 15 jaar gegroeid van 300 naar 600 medewerkers. Binnen bouwbedrijven gaat er veel verloren aan faalkosten die het gevolg zijn van niet professionele voorbereiding en uitvoering van projecten. Dit gaat ten koste van het ondernemingsresultaat en de medewerker tevredenheid. Afgelopen periode heeft men binnen Ten Brinke een externe adviseur ingeschakeld om de leercultuur binnen de organisatie te bevorderen. Men heeft de noodzaak onderkend om niet alleen de directieleden en de managers bij het traject te betrekken maar geheel organisatie breed te laten plaats vinden. Door de grote omvang van de organisatie was men noodzaak om het traject in twee delen uit te voeren. Het geplande advies traject zal zich richten tot de medewerkers buiten de directieleden en de managers. Solar Cloud zal een onderzoek uitvoeren en een adviesrapport opstellen waarin de volgende vragen worden beantwoord: Hoe kunnen wij het lerend vermogen van de organisatie bevorderen? Welke maatregelen zijn noodzakelijk om dit te bereiken? Hoe implementeren we deze maatregelen? Hoe kunnen we onze medewerkers actief betrekken bij de verbetering van onze organisatie en van zichzelf? Doordat het onderzoek wordt uitgevoerd in samenwerking met en vanuit het perspectief van de medewerkers wordt er draagvlak gecreëerd binnen de organisatie. Het traject onderscheidt de volgende stappen: 1. analyse resultaten medewerkers 2. gewenste toekomstige situatie en knelpunten. 3. terugkoppeling/commitment directie en medewerkers. 4. definiëren ondernemingscultuur met medewerkers. 5. Ontwikkelen van communicatiestructuur. 6. implementatie plan (wie, wat, wanneer). 7. definiëren van meetpunten (KPI's).	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011175	DI	2015	Ten Brinke Services B.V.	Varsseveld	NL	n.v.t.	Het best ontwikkelende en klantgerichte vastgoed-	Er is binnen PWR een noodzakelijke behoefte voor een betere afstemming en beheersing in de afdeling van de gehele projectvoering. De hectische situatie in de afgelopen tijd heeft een aanslag gedaan op de motivatie van medewerkers en de werksfeer, hetgeen moet worden doorbroken; dit vereist een cultuuromslag. Vanwege de noodzaak voor een breed gedragen cultuuromslag en verbetering van de werksfeer worden in deze fase multi-disciplinaire werkgroepen gevormd om kennis en ervaring te delen. Tijdens een kick-off zal de aanpak aan alle betrokkenen worden toegelicht om de betrokkenheid in fase te waarborgen.	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011176	DI	2015	PWR Pack International B.V.	Ede (Gld)	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers	Vinden & Binden zorg en welzijn B.V. is een interculturele instelling die gestart is in 2010. Vinden & Binden biedt hulpverlening aan voor mensen van verschillende culturen met een verstandelijke beperking of (zwaar) problematisch gedrag. Veelal mensen die moeite hebben om aansluiting te vinden bij maatschappelijke instellingen, waardoor zij zich nauwelijks kunnen redden in onze samenleving. Het doel van de organisatie is mensen met een verstandelijke beperking of zwaar problematisch gedrag te begeleiden bij de oplossing van hun problemen zodat zij bijlevend een functioneel leven kunnen hebben. Sinds 2010 is de instelling van 4 medewerkers naar 18 medewerkers gegroeid. Op korte termijn zullen er 14 nieuwe medewerkers geworven moeten worden omdat er al goedkeuring is voor de begeleiding van nieuwe cliënten. De groei gaat zich de komende jaren fors doorzetten. De directie vindt het belangrijk dat alle medewerkers zich thuis voelen binnen de instelling en dat wordt gerealiseerd.	9-2-2016	9-2-2017	€ 13.400	€ 10.000					
2015EUSF2011177	DI	2015	Vinden-Binden vhp human performance	Rijen	NL	n.v.t.	Het leren richten inrichten en verrichten Teamprestaties bij vhp	Vhp human performance is een gespecialiseerd bureau met ca. 20 medewerkers. vhp human performance is specialist in operational excellence, digitale transformatie en duurzame inzetbaarheid. Voor onze klanten en partners creëert vhp omgevingen en organisaties waarin mensen topprestaties leveren. We richten ons daarbij bij op innovatie en transformatie in organisaties. Bij vhp human performance werken de medewerkers intensief met elkaar samen. Er is een grote onderlinge afhankelijkheid. Daarom is teamwork van groot belang. Met ESF subsidie 2014 is gewerkt aan dit teamwork. Met de ESF 2015 willen we verder werken aan dit teamwork door elkaar beter te leren kennen. Daarvoor willen we elkaars competenties en drijfveren beter leren kennen om hiermee betere teams te kunnen vormen. Om hiermee de teamsamenstelling te verbeteren en succesvol, bevlogen en prettig met elkaar samen te werken. De analysefase, de adviesfase en de implementatiefase zal	24-3-2016	24-3-2017	€ 6.700	€ 20.000					
2015EUSF2011178	DI	2015	BMN B.V.	Lopik	NL	n.v.t.	Continuïteit door duurzame groei	BMN is gespecialiseerd in het chemisch beltsen en passiveren van roestvaststaal en in het slijpen en/of polijsten van roestvaststaal en aluminium. BMN was de afgelopen jaren qua omzet en rendement een stabiele organisatie. Dit jaar echter werd, mede dankzij de acties uit een ESF project, een groei ingezet. Meer aandacht van het management bleek al direct tot resultaat te leiden. Daardoor is een overtuiging ontstaan dat BMN haar continuïteit het beste kan waarborgen door het benutten van haar groei kansen. Het verder opschalen, optimaliseren en professionaliseren van haar product markt combinaties, organisatie en medewerkers is daarvoor nodig. Nieuw onderzoek is nodig en aan de hand daarvan worden concrete en structurele verbeteringen aangebracht die een continue duurzame groei van BMN mogelijk maken. De ambitie om beter en meer op de markt van in te spelen noodzaak tot het bijstellen/ vaststellen en implementeren van de missie, doelen en strategie welke recent werden geformuleerd. Een nadere	2-12-2015	2-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011179	DI	2015	Cohesion B.V.	Henrik-Ido-Ambacht	NL	n.v.t.	Foto van de Toekomst	Cohesion B.V. is al 15 jaar actief in het detacheren van IT professionals welke gespecialiseerd zijn in Linux. Recentelijk is het bedrijf overgenomen en eind 2012 is een complete strategische organisatie scan uitgevoerd waarbij de lange termijn strategie is geformuleerd. Deze Bto van de toekomstige begin 2015 herhaald om een goed beeld te krijgen van de huidige status. Cohesion B.V. opereert in een niche-markt en de infrastructuur specialisten waar zij mee werken zijn schaars. Cohesion B.V. heeft dan ook twee belangrijke doelstellingen binnen het project: Het aantal werknemers laten groeien van 25 naar circa 40, inplaat van het werken met veel ZZP's. Daarnaast wordt beoogd om medewerkers beter te binden aan het bedrijf en zo het verloop te beperken. Het project zal bijdragen aan het behalen van de bovenstaande doelstellingen, waarin de volgende fases te onderscheiden zijn: Uitvoeren bedrijfs- en organisatiecan om te kijken wat de huidige status van duurzame inzetbaarheid is en de ambities van de organisatie te spiegelen met de conditie van werknemers. Opzetten HR cyclus en leer- en ontwikkelstructuur voor medewerkers Simuleren van het sociale aspect van het werk door middel van advies en structuur op te zetten waarbij sociale activiteiten de binding met het bedrijf	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011186	DI	2015			NL	n.v.t.	Arbeidsorganisatie Stichting Landstede Kinderopvang (LKO) verzorgt kinderdagopvang, gastouderopvang, buitenschoolse opvang, peuterspeelruimte, inclusief daaraan gekoppelde activiteiten op ca. 30 locaties. De arbeidsorganisatie bestaat uit ca. 200 medewerkers, voornamelijk vrouwen. Het overgrote deel daarvan werkt als pedagogisch medewerker en is opgeleid op niveau 3 of 4, een deel is opgeleid op niveau 5. Daarnaast is er een bedrijfsbureau. Veel van de medewerkers werken al sinds 25 jaar bij de organisatie. Er is sprake van verrijping. LKO is bestuurlijk/organisatorisch geleerd aan ROC Landstede. Aanleiding Politieke keuzes, de economische opleving en demografische ontwikkelingen rechtvaardigen de veronderstelling dat de vraag naar kinderopvang bij LKO zal opleven. Het borgen van kwaliteit en dienstverlening vergt in de visie van LKO een sterke en robuuste arbeidsorganisatie met inhoudelijke kwaliteit. Om dat te bereiken zijn aanpassingen nodig en wordt samenwerking gezocht met (een) andere aanbieder(s). Knelpunten De organisatie is evenals collega organisaties door een diep dal gegaan. Dat leidde tot reorganisatie, waarbij afscheid moest worden genomen van een deel van de medewerkers. Dit heeft geleid tot onzekerheid en onrust bij de medewerkers. LKO is een kwaliteitsaanbieder. Dat komt tot uitdrukking in pedagogisch beleid, teamopbouw, lokale verankering en competentie beleid. Medewerkers, inclusief die van organisaties waarmee samen wordt gewerkt, zijn lang niet	25-2-2016	25-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF2011187	DI	2015	Landstede Kinderopvang	ZWOLLE	NL	n.v.t.	Pro Opvang	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 16.950									
2015EUSF2011188	DI	2015	JWK Bouw	Winterswijk Corle	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	25-2-2016	25-2-2017	€ 8.474	€ 19.200									
2015EUSF2011189	DI	2015	Aboma bv	Ede	NL	n.v.t.	PMO Duurzame inzetbaarheid Aboma	1-12-2015	1-12-2016	€ 9.600	€ 20.000									
2015EUSF2011190	DI	2015	GGZ NHN	Heiloo	NL	n.v.t.	Gezond werken gids	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011191	DI	2015	Saint Engineering - Projectmanagement B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Saint Engineering	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 13.300									
2015EUSF2011192	DI	2015	ZorgleynNoord	Haren	NL	n.v.t.	Werken aan vitaliteit en inzetbaarheid	27-11-2015	27-11-2016	€ 6.650	€ 20.000									
2015EUSF2011193	DI	2015	Wildkamp B.V.	Dedemsvaart	NL	n.v.t.	Maatwerk Training en Coaching	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000									

2015EUSF2011192	DI	2015			NL	n.v.t.	Active Group ICT B.V.		Active Group ICT B.V. is een ICT dienstverlener uit Ermelo. Het bedrijf wordt geleid door twee vennoten en bestaat uit een multidisciplinair team van 7 tot 10 mensen. Active Group ICT B.V. wil graag groeien. Er wordt momenteel onder leiding van een adviseur een visie vastgesteld richting de toekomst, waarbij men al inzet op duurzame inzetbaarheid. De medewerkers worden betrokken in het ontwikkelen van de nieuwe visie. Active Group ICT B.V. verwacht begin 2016 gereed te zijn met de nieuwe visie. Op dat moment moet er ook een implementatieplan worden gemaakt. Voor de vennoten betekent de nieuwe visie dat zij hun team anders moeten aansturen en nog meer in hun eigen kracht moeten gaan staan. Met elkaar moeten ze het gaan opbrengen om meer de regie te nemen over de groei en daarbij hun teams beter moeten betrekken. Het project zal starten zodra de subsidieaanvraag is goedgekeurd en zal maximaal 12 maanden worden voortgezet. Doelstellingen: o Verhogen betrokkenheid door aanpassen van organisatie van het werk o Wegnemen van werkstress o Vergroten van betrokkenheid o Vergroten van autonomie waardoor er voor anderen in de organisatie meer ruimte ontstaat om de organisatie naar een hoger plan te brengen. o Leercultuur creëren o Managementteam/vennoten moeten stap maken naar het meer en meer delegeren van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de organisatie; leerruimte van MT/vennoten versnellen o Medewerkers moeten in een groeiende organisatie zelf ook meegroeien	20-2-2016	20-2-2017			€ 15.000					
2015EUSF2011193	DI	2015	Active Group ICT B.V.	HARDERWIJK	NL	n.v.t.	Active group ICT	ROC Noorderpoort heeft haar visie op professionalisering neergelegd in Noorderpoort met Trots, Passie en Vakmanschap de toekomst in 2015. Uitgangspunten van deze transitie zijn: 1. Noorderpoort is voor studenten en medewerkers een Lerende Organisatie 2. Noorderpoort kijkt naar talenten en duurzame ontwikkeling 3. Goed werkgeverschap gaat bij Noorderpoort samen met goed werknemerschap 4. Binnen Noorderpoort werk je gezond en met plezier 5. Noorderpoort investeert in moderne en eigentijdse medewerkers Als onderdeel van dit plan is vorig jaar de basis gelegd om het Eigen Regie Model verzuim-begeleiding vorm te geven. Nu zijn we toe aan een volgende stap: het bevorderen van duurzame inzetbaarheid door in te zoomen op jobfitheid van de medewerkers en het faciliteren van medewerkers en leidinggevendend daarin. In fit@noorderpoort voeren we een pilot uit met ongeveer 30 langdurig zieke medewerkers die vooral vanuit gebrek aan jobfitheid (d.w.z. niet-medisch verzuim) zijn uitgevallen. In het project worden de 30 dossiers geanalyseerd vanuit het perspectief van de medewerkers, de leidinggevendend en de afdeling HR. Ook wordt desk-research uitgevoerd (beeld, protocollen, enz.). Hierdoor: o Domijn gaat haar medewerkers organiseren door de veranderende markt. o Medewerkers zijn 45-60 jaar oud. Deze leeftijds categorie wordt geconfronteerd met de minder leuke gevolgen van ouder worden. Men is vaak wat minder energiek dan jaren geleden, tevens is men wat minder gemotiveerd om mee te gaan in (grote) veranderingen binnen de organisatie en in de buitenwereld. Er zijn echter ook periodes waarin men het gevoel krijgt dat het oude niet meer werkt en dat men het nieuwe (nog) niet heeft kunnen bedenken of plannen. Dit geeft voor de medewerkers een vaag gevoel van onzekerheid, men voelt zich hierdoor ook niet meer helemaal thuis in de organisatie. Men voelt zich dan begrepen en onderling gewaardeerd, dit draagt bij aan een verhoogde betrokkenheid en komt de inzetbaarheid van de medewerkers ten goede. Koffie en bubbels is als externe adviseur ingeschaald om Woningcorporatie Domijn in dit proces van advies te voorzien en waar nodig te ondersteunen en te begeleiden. Hierbij is het leer- en ontwikkeltraject "De kracht van x" in het leven groepen. Deze waarden en kenmerken zijn voor Koffie en bubbels de leidraad waaraan het traject is opgezet. Dit traject kent is opgebouwd uit 3 stappen: 1. Binnen dit traject zijn er meerdere workshops gepland, tijdens deze workshop krijgen deelnemers een kijkje in de keuken van hun eigen en andere	27-11-2015	27-11-2016		€ 7.500	€ 20.000						
2015EUSF2011194	DI	2015	ROC Noorderpoort	Groningen	NL	n.v.t.	fit-at noorderpoort	De kracht van X	De kracht van X	28-1-2016	28-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011195	DI	2015	Woningstichting Domijn	Enschede	NL	n.v.t.	De Kracht van X	De Kracht van X	De Kracht van X	27-1-2016	27-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011196	DI	2015	Personenvervoer Midden Nederland BV	Gorinchem	NL	n.v.t.	Vitaliteitsproject Taxibedrijven	Vitaliteitsproject Taxibedrijven	Vitaliteitsproject Taxibedrijven	22-1-2016	22-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011197	DI	2015	Gemeente Dordrecht	Dordrecht	NL	n.v.t.	Dordrecht Vitaal	Dordrecht Vitaal	Dordrecht Vitaal	27-11-2015	27-11-2016		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011199	DI	2015	Elbeto Techniek B.V.	Best	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Elbeto techniek	Duurzame inzetbaarheid Elbeto techniek	Duurzame inzetbaarheid Elbeto techniek				€ 10.000						

2015EUSF2011198	DI	2015			NL	n.v.t.		Versteeg Metaal Groep heeft in meer dan 50 jaar een reputatie opgebouwd als leverancier van kwaliteits stalen en aluminium salkothekken, galerijhekken en aanverwante producten. Met ontwerp, productie, coating en assemblage in eigen beheer wordt het gehele proces afgedekt en wordt de klant een grote mate van vormvrijheid geboden. Op basis van veranderingen in de markt waarin de levertijd en prijsstelling door de klant bepaald wordt en de vraag naar meer samenwerking en advies actueel is, zijn een aantal stappen in gang gezet om de organisatie gereed te maken voor de toekomst en beter aan deze dwingende vraagstelling te kunnen voldoen. Deze stappen zijn nodig voor de organisatie om de werkdruk voor de medewerkers te verminderen en om in de toekomst een rendabele onderneming te blijven. Binnen VMG is bijna 23% van de werknemers 55 jaar of ouder en werkt ruim 42% al langer dan 15 jaar in de organisatie. Deze zaken zorgen er mede voor dat de mensen een zekere aversie hebben tegen de aanstaande veranderingen. Er zal daarom extra moeite moeten worden gedaan om het personeel te overtuigen dat de aanstaande veranderingen uiteindelijk tot een verlaging van de werkdruk zullen leiden.	9-2-2016	9-2-2017		€ 20.000								
2015EUSF2011199	DI	2015	VMG Versteeg Metaal Groep	HEUSDEN	NL	n.v.t.	Samen kunnen we de toekomst aan	Om het personeel te begeleiden in deze hectie tijd en ze te helpen om zich te aanleiden Sichting Kinderopvang De Linde is partner in de integrale kindcentra voor 0 tot 12 jaar van De Linde. Dit vraagt meer collegiale samenwerking, flexibiliteit, omgang met (cultuur) verschillen, meer vraagericht denken, balans belasting Blastbaarheid, inzetbaarheid. Daarnaast is de omgeving van de kinderopvang sterk in beweging. In een kimpende markt van kinderopvang is ontwikkeling naar vraagericht opereren noodzakelijk en voor de medewerkers betekent dit ontwikkelen in klantgerichtheid. Doelstellingen Basis voor leren/stelt onder andere de volgende doelen: professionele cultuur om samen betere professionals te worden, een leven lang leren, onderzoekende pro actieve houding, betrokken en verbonden bij het werk, organisatie van werk zodat balans ervaren wordt tussen belasting en blastbaarheid. Doelgroep Alle medewerkers van kinderopvang inclusief direct leidinggevenden. Opdracht Ondersteuning/begeleiding bieden om de mate van flexibiliteit van de individuele medewerker te vergroten en een meer vraagerichte houding bij medewerkers te stimuleren/versterken. VDL Apparatenbouw is in 1940 opgericht als metaalstampers, onder de naam NSA (Nijhuis Stampers) Aaht). In de beginjaren produceerde NSA voornamelijk kleinschalige producten zoals asbakken en gespen. In 1958 werd NSA overgenomen en werd er begonnen met de technische technieken in de plaatwerksector. NSA was één van de voorlopers in de Nederlandse toeleverindustrie die een compleet samengesteld product kon fabriceren. Aansprekende voorbeelden van deze werkwijze zijn de fabricage van een groot assortiment verschillende autoradio accessoires, Finisher modulen voor kopieer machine fabrikant OCE, beeldscherm toestellen voor slechtziende en apparaten voor slechthorenden. Huidige VDL Apparatenbouw is gespecialiseerd in ontwikkeling, productie en montage, service en testen en daarnaast ook de complete logistiek en projectmanagement. VDL Apparatenbouw heeft een bewogen geschiedenis. De laatste jaren maken de resultaten grote sprongen omhoog. Dit heeft veel effect op de organisatie. Door de directie is uitgesproken dat VDL Apparatenbouw de komende jaren, onder aanvoering van de Bloewelirectie, de organisatie verder wil en moet	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011200	DI	2015	Stichting Kinderopvang De Linde	Huizen	NL	n.v.t.	Rassie Voor Leren	VDL Apparatenbouw is in 1940 opgericht als metaalstampers, onder de naam NSA (Nijhuis Stampers) Aaht). In de beginjaren produceerde NSA voornamelijk kleinschalige producten zoals asbakken en gespen. In 1958 werd NSA overgenomen en werd er begonnen met de technische technieken in de plaatwerksector. NSA was één van de voorlopers in de Nederlandse toeleverindustrie die een compleet samengesteld product kon fabriceren. Aansprekende voorbeelden van deze werkwijze zijn de fabricage van een groot assortiment verschillende autoradio accessoires, Finisher modulen voor kopieer machine fabrikant OCE, beeldscherm toestellen voor slechtziende en apparaten voor slechthorenden. Huidige VDL Apparatenbouw is gespecialiseerd in ontwikkeling, productie en montage, service en testen en daarnaast ook de complete logistiek en projectmanagement. VDL Apparatenbouw heeft een bewogen geschiedenis. De laatste jaren maken de resultaten grote sprongen omhoog. Dit heeft veel effect op de organisatie. Door de directie is uitgesproken dat VDL Apparatenbouw de komende jaren, onder aanvoering van de Bloewelirectie, de organisatie verder wil en moet	30-1-2016	30-1-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011201	DI	2015	VDL Apparatenbouw B.V.	Eersel	NL	n.v.t.	Verhogen inzetbaarheid bij VDL Apparatenbouw	Staalbouw Boom onderkent de kwaliteiten van mens en organisatie en voor de komende jaren worden de kritieke succes-factoren onderkent in het proces van personele in-, door- en uitstroom. Om blijvend succesvol te zijn moet worden ge-investeerd in de Duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het personeelsbestand is verouderd en het aantrekken van nieuw potentieel is al jarenlang een moeizaam proces waarop beleid geformuleerd moet worden en de samenwerking met derden geïntensiveerd moet worden. Het uitvoeren van een medewerkersonderzoek (activiteit 1) is essentieel en levert wezenlijke input voor het formuleren en uitvoeren van het Duurzame inzetbaarheidsbeleid (activiteit 2). De organisatie is niet vertrouwd met medewerkersonderzoek. Naast onderzoek (wat veel inzicht zal verschaffen en verbeterpotentieel zichtbaar maakt) is er behoefte aan een eenvoudig model om het beleid vorm te geven. Het bedrijf heeft behoefte aan een eenvoudig model om het beleid vorm te geven en uit te voeren. Sturen op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers moet vertaald worden in doelgericht beleid, acties en	27-11-2015	27-11-2016		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011202	DI	2015	Staalbouw Boom B.V.	Wierden	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid	Joost Visser Infra BV richt zich in haar dienstverlening op GWW-projecten in de breedste zin van het woord. Sinds het faillissement en de daaropvolgende overname door een aantal personeelsleden bestaat de directie uit drie leden. In 2012 is er een knoepuntenanalyse verricht waarbij sociale innovatie in de breedste zin van het woord als uitgangspunt is gehanteerd. De aanbevelingen uit het onderzoek in 2012 zijn door Joost Visser grotendeels in de praktijk gebracht. De focus heeft daarbij gelegen op verbetering van processen als basis voor sociale innovatie. Recent heeft Joost Visser Infra B.V. afscheid moeten nemen van één van haar directiesleden. Hiermee is een belangrijke bron van kennis en ervaring op gebied van sociale innovatie binnen het bedrijf weggevoerd. Het is de ambitie van de directie van Joost Visser om verder te innoveren op gebied van de sociale aspecten van het werkschap.	20-1-2016	20-1-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011203	DI	2015	Joost Visser Infra B.V.	Heerenveen	NL	n.v.t.	Organisatiescan duurzame inzetbaarheid	Het bedrijf wil als goed werkgever en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving (in de breedste zin des woords) bieden. De directie wil daarom laten onderzoeken op welke speerpunten geïnvesteed moet worden om deze gewenste werkomgeving te realiseren. Dit onderzoek moet speerpunten en inzichten opleveren van de aspecten waarin geïnvesteed moet worden om de inzetbaarheid van de medewerkers nu en in de toekomst te garanderen en waar mogelijk de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Het project wordt uitgevoerd in de volgende stappen: 1. Organisatiescan bestaande uit: a. Inventariseren beschikbare documenten en registraties; b. Rondgang werkplekken; c. Interviews met directie en management; d. Analyse van belanghebbenden; e. Opstellen vragenlijsten op basis van Basis Risico Factoren; f. Veiligheidsbevingsonderzoek onder de medewerkers; g. Interviews met overige belanghebbenden. 2. Analyse (inclusief trendanalyse) van de in stap 1 geïnvestigde gegevens. 3. Duurzameheidsadvies a. Conclusies; b. Aanbevelingen;	15-1-2016	15-1-2017		€ 10.000	€ 19.570							
2015EUSF2011204	DI	2015	AW groep	Lisse	NL	n.v.t.	Organisatiescan duurzame inzetbaarheid AW	Het bedrijf wil als goed werkgever en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving (in de breedste zin des woords) bieden. De directie wil daarom laten onderzoeken op welke speerpunten geïnvesteed moet worden om deze gewenste werkomgeving te realiseren. Dit onderzoek moet speerpunten en inzichten opleveren van de aspecten waarin geïnvesteed moet worden om de inzetbaarheid van de medewerkers nu en in de toekomst te garanderen en waar mogelijk de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Het project wordt uitgevoerd in de volgende stappen: 1. Organisatiescan bestaande uit: a. Inventariseren beschikbare documenten en registraties; b. Rondgang werkplekken; c. Interviews met directie en management; d. Analyse van belanghebbenden; e. Opstellen vragenlijsten op basis van Basis Risico Factoren; f. Veiligheidsbevingsonderzoek onder de medewerkers; g. Interviews met overige belanghebbenden. 2. Analyse (inclusief trendanalyse) van de in stap 1 geïnvestigde gegevens. 3. Duurzameheidsadvies a. Conclusies; b. Aanbevelingen;				€ 9.784								

2015EUSF2011203	DI	2015			NL	n.v.t.		KNS Automatisering is een ICT-dienstverlener uit Amsterdam. Het bedrijf wordt geleid door 4 vennoten. Er werken 10 specialisten op het gebied van ICT en automatisering. Het afgelopen jaar is KNS Automatisering anders gestructureerd. Er is een venoot bijgekomen en de BV structuur is gewijzigd. Daardoor is de behoefte van de vennoten ook veranderd. Er wordt momenteel ook een adviseur een visie vastgesteld richting de toekomst; waarbij men al inzet op duurzame inzetbaarheid. De medewerkers worden betrokken in het ontwikkelen van de nieuwe visie. KNS verwacht begin 2016 gereed te zijn met de nieuwe visie. Op dat moment moet er ook een implementatieplan worden gemaakt. Voor de vennoten betekent de nieuwe visie dat zij hun team anders moeten aansturen en nog meer in hun eigen kracht moeten gaan staan. Met elkaar moeten ze het gaan opbrengen om meer de regie te nemen over de groei en daarbij hun teams beter moeten betrekken. Het project zal van start gaan zodra de subsidieaanvraag goedgekeurd is en tot maximaal 12 maanden daarna duren.	19-2-2016	19-2-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011204	DI	2015	KNS Automatisering B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	KNS Automatisering	Dit project is een vervolg op project 2014EUSF20174. Het afgelopen jaar zijn goede resultaten geboekt maar staat Animal Lovers BV nog steeds voor de uitdaging om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te bevorderen met name met het oog op uitbreiding en ingebruikname van een nieuwe fabriek, i.v.m. sterke groei. Animal Lovers BV (afgekort: A.L.) is een ambachtelijke bakker van premium gebakken snacks voor honden, paarden en knaagdieren. De productie bij A.L. bestaat uit een deegmaker(bakker) en een inpakafdeling waar in drie ploegen wordt gewerkt. Om aan de groeiende vraag te voldoen zal de huidige fabriek in 2017 worden uitgebreid. Met het oog op de fabriekuitbreiding en de te verwachten nieuwe medewerkers wil A.L. haar huidige medewerkers zo goed mogelijk voorbereiden en hun werkwijze structureel aanpassen voor de geplande uitbreiding. De medewerkers zullen van groot belang zijn voor een succesvolle uitbreiding van de oude naar de nieuwe fabriek. De huidige teams moeten optimaal presteren om zowel de capaciteitsvergroting als de komst van de nieuwe medewerkers succesvol op te vangen. Hierdoor zal de taakverdeling	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011205	DI	2015	Animal Lovers B.V.	Coevorden	NL	n.v.t.	Animal Lovers klaar voor de toekomst	Omniform Projects heeft een roerige tijd achter de rug. 2 jaar geleden nog in de rode cijfers, nu door nieuwe aandeelhouders, verandering van visie en aansturing, en een nieuwe directeur, wisselingen in het management team en hard werken een mooi bedrijfsresultaat in 2014 en een plek in de top50 ingenieursbureau. Dat biedt veel vertrouwen voor de toekomst. Er zijn echter nog genoeg uitdagingen voor de toekomst. Het management is ambitieus en de markt in beweging. Omniform Projects is daarom voornemens in 2016 met het gehele team een verbeterproject te starten om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers structureel te verbeteren. Omniform wil een stap maken in een betere samenwerking en zelfredzaamheid en ondernemerschap van het team. Gezien de ambitie van Omniform Projects en het actief stimuleren van medewerkers om mee te denken met de organisatie is hier veel winst te behalen. Bij Omniform Projects worden medewerkers veel ingezet bij klanten, daarom is het belangrijk om aandacht te besteden aan de binding met de eigen organisatie. Welke innovatieve ideeën hebben zij om interessant te blijven voor de klanten.	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011206	DI	2015	Omniform Projects BV	Alblasserdam	NL	n.v.t.	Van Goed naar Goud	De arbeidsorganisatie Syntus BV richt zich op het openbaar vervoer per trein. Syntus verzorgt openbaar vervoer op de Veluwe, in Gelderland, in Midden-Overijssel en in Twente. In totaal werken er ongeveer 143 mensen bij Syntus BV, waarvan 101 als rijdend personeel. Het rijdend personeel op de bus is overwegend laaggeschoold. Aanleiding: Syntus BV heeft te maken met een personeelsbestand met een relatief hoge leeftijd en een hoog ziekteverzuim. Binnen Syntus BV ligt het verzuimpercentage met 7,28% boven het landelijke gemiddelde. Voor zowel de medewerkers als voor Syntus BV is het van belang dit ziekteverzuim terug te dringen. Knelpunten: Het rijdend treinpersoneel voert zowel fysiek als mentaal belastend werk uit. Het beroep van machinist is een zittend beroep. Treinmachinisten werken alleen en hebben regelmatig te maken met een Banrijding met een persoon! Een dergelijke traumatische ervaring kan een grote impact hebben. Daarnaast heeft een treinmachinist te maken met een vast routeverloop met zeer beperkte persoonlijke bak /vrijbestedingsmogelijkheden tijdens het rijden. Het belastende werk en een ongezonde leefstijl kunnen resulteren in vroegtijdige uitval en verzuim. Doelstellingen: - de totstandkoming van een gezonde werk- en leefcultuur onder de medewerkers;	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011207	DI	2015	Syntus BV	Deventer	NL	n.v.t.	Gezond en mentaal weerbaar als een trein vooruit	Loading Systems wil als goed werknemer en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving bieden. De directie wil daarom laten onderzoeken welke speerpunten geïnvesteerd moeten worden om deze gewenste werkomgeving te realiseren. Dit onderzoek moet speerpunten en inzichten opleveren van de aspecten waarin geïnvesteed moet worden om de inzetbaarheid van de medewerkers nu en in de toekomst te garanderen en waar mogelijk de arbeidsparticipatie en productiviteit te	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 12.825					
2015EUSF2011208	DI	2015	Loading Systems	Lelystad	NL	n.v.t.	Organisatiescan duurzame inzetbaarheid	Het Project Duurzaam Hamo Projects heeft tot doel het reeds ingezette duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en worden gaansporen op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van	15-3-2016	15-3-2017	€ 6.412	€ 16.800					
2015EUSF2011209	DI	2015	Hamo Projects BV	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzaam Hamo Projects	Willem de Boer Party-Service b.v. handelend onder de naam "Willem de Boer Food & Events (b.v.)" is gespecialiseerd in de verzorging van partycatering en totale organisatie van zakelijke en feestelijke evenementen op locatie. Vanuit onze centraal gelegen vestiging in Emmeloord werken dagelijks verschillende teams van gespecialiseerde medewerkers op de meest uiteenlopende locaties in geheel Nederland. De ingrediënten originaliteit, creativiteit en een perfecte culinaire invulling, die onmisbaar zijn om een evenement tot een succes te maken, behoren al 30 jaar tot onze bedrijfsformule. Willem de Boer Party-Service krijgt steeds meer te maken lastminute aanvragen en tegelijkertijd ook een steeds breder palet aan eisen en wensen van onze klanten. Hierdoor gaat in de huidige praktijk veel tijd zitten in het gehele offerterij, terwijl het event al op zeer korte termijn plaats moet gaan vinden. Hierdoor loopt Willem de Boer Party-Service organisatorisch tegen haar grenzen aan. Binnen Willem de Boer Party-Service wordt daarom een organisatiebreed traject in gang gezet om in overleg met de werknemers de organisatie van het werk te verbeteren en de betrokkenheid en productiviteit te verhogen. Hierbij willen we onderzoeken hoe we sneller en adequater een offerte kunnen aanbieden aan onze klanten en op welke wijze	9-2-2016	9-2-2017	€ 8.400	€ 20.000					
			Willem de Boer Party-Service BV	Emmeloord	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van het werk					€ 10.000					

2015EUSF2011211	DI	2015	Kadaster GEO Informatie	Zwolle	NL	n.v.t.	Kadaster GEO Vitaal 2016	<p>Kadaster GEO Informatie wil medewerkers ondersteunen en stimuleren tot een gezonde leefstijl en vitaal gedrag. Afgelopen periode zijn diverse initiatieven / projecten genomen met doorgaans positieve reacties en resultaten. Kadaster GEO Informatie wil het advies en de aanbevelingen uit de eerdere healthchecks en analyse nu opvolging geven. Kadaster Vitaal is beschikbaar voor alle medewerkers en geeft speciaal aandacht aan hen die extra ondersteuning wensen.</p> <p>Het programma Kadaster Vitaal stimuleert medewerkers te werken aan de persoonlijke vitaliteit. Deelnemers gaan doelgericht aan de slag. Medewerkers komen op basis van eerdere deelname aan de healthcheck(s), in aanmerking voor vitaliteitsverbetering onder begeleiding. Er is ruimte voor 32 actieve deelnemers aan het individuele vervolgtraject vitaliteitsverbetering.</p> <p>Medewerkers kiezen zelf het onderwerp waar ze mee aan de slag willen. Dat kan bijvoorbeeld op het gebied van beweging, voeding, balans werk-privé of een ander onderwerp.</p> <p>In een eerste gesprek met de vitaliteitscoach worden persoonlijke doelstellingen opgesteld. Deze kunnen ook gedeeltdeword worden uit de resultaten van de healthcheck in 2014, 2015 en/of 2016. De coach helpt de deelnemer de doelstellingen SMART op te stellen. De doelstellingen sluiten aan op de persoonlijke mogelijkheden van de deelnemer.</p> <p>Polem benadicht momenteel in een fase waarin er meer gevraagd van de medewerkers dan in het verleden het geval was. De klantenprofiel zijn inmiddels complexer en groter geworden, er worden andere eisen aan kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers gesteld. Voor Polem is het tijd voor de volgende stap, wil het aan deze nieuwe standaar kunnen voldoen. Polem is toe aan de volgende professionaliseringsstag, zodat ook de achterkant van de organisatie doelmatig, efficiënt en duurzaam wordt ingericht. In samenwerking met de medewerkers wordt er een analyse gemaakt van de huidige competenties en vaardigheden, borging hiervan en de behoefte aan nieuwe competenties. Polem wil de medewerkers begeleiden en ondersteunen bij het verbeteren en aanscherpen van de vaardigheden. Door in te zetten op factoren als communicatie, proactief handelen en klantgerichtheid wil men het verschil gaan maken, zodanig dat de medewerkers beter en actiever kunnen inspelen op de veranderingen. De medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk</p> <p>Voor de bovenstaande analyses is er in samenwerking met de externe adviseur individuele interviews afgenomen met de leidinggeveenden binnen de</p>	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011210	DI	2015	Polem B.V.	Lemmer	NL	n.v.t.	Gemotiveerd slagvaardig	<p>Binnen de Veiligheidsregio Limburg-Noord loopt het project 'Bevorderen leercultuur?'. Het project is de uitwerking en verfijning van de aan de Veiligheidsregio toegekende ESF-subsidie voor het project 'Op weg naar zelforganiserende teams?'. Het project beoogt medewerkers uit te dagen zelf de regie te nemen, zich te ontwikkelen en meer veerkracht te tonen volgens de principes van de Rijnlandse Bestuursfilosofie. Het project past binnen de opdracht die de regio zich met de directors' guidance? 'Kleur bekennen?' heeft opgelegd om zichzelf te gaan doorontwikkelen. Het project is nog niet ten einde maar heeft al nieuwe inzichten opgeleverd van waaruit wensen zijn ontstaan om het werk anders te gaan organiseren. Dit is de aanleiding voor onderhavig vervolgproject 'Bevorderen leercultuur en aanpassen organisatie van het werk. Deel 2'. Bij dit project ligt de focus vooral op het aanpakken van de werkprocessen. Bij positieve resultaten van het project zal deze werkwijze worden uitgerold op andere afdelingen.</p> <p>DTC Media Online ondersteunt de digitale marketing en mediacamagnes van zusterbedrijf DTC Media. Het bedrijf is een professionele partner op het gebied van webcamping, met een nadruk op de automotive branche. Complexe Responsieve websites aan de grotere autodealers in Nederland worden door DTC gebouwd en verzorgd. DTC gebruikt hierbij de nieuwste ICT om het maximale uit de website en de campagnes te halen.</p> <p>DTC heeft de afgelopen jaren een groeispurt ondergaan, waarbij het is gegroeid naar ongeveer 35 medewerkers. DTC heeft weliswaar tijd ingezien dat een ander organisatie model nodig was, maar de werkwijze is nog onvoldoende mee veranderd. De medewerkers zitten verder uit elkaar waardoor informeel overleg minder vaak voorkomt en dus niet meer zo goed werkt. Bovendien zijn er meerdere medewerkers die hetzelfde werk doen, waardoor een eenduidige werkwijze nodig is en moet worden vastgelegd.</p> <p>Onderzoek van de procedures en verbeteren/vastleggen</p> <p>Meer rust en structuur op de werkvloer door betere procedures</p> <p>Kennis vastleggen en op eenvoudige wijze kennis kunnen delen</p> <p>Aansturen van de organisatie door directie en MT op basis van objectieve criteria en kengetallen</p> <p>Het doel is om de werkwijze optimaliseren over afdelingen heen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gericht op goede kwaliteit In één keer goed doen Bepassen van standaard methodieken: scrum en lean, waaronder value stream mapping Onderwerpen van verbeteringen & verdere verbeterplannen maken 	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011211	DI	2015	Veiligheidsregio Limburg-Noord	Venlo	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur en aanpassen werk - deel	<p>Binnen de Veiligheidsregio Limburg-Noord loopt het project 'Bevorderen leercultuur?'. Het project is de uitwerking en verfijning van de aan de Veiligheidsregio toegekende ESF-subsidie voor het project 'Op weg naar zelforganiserende teams?'. Het project beoogt medewerkers uit te dagen zelf de regie te nemen, zich te ontwikkelen en meer veerkracht te tonen volgens de principes van de Rijnlandse Bestuursfilosofie. Het project past binnen de opdracht die de regio zich met de directors' guidance? 'Kleur bekennen?' heeft opgelegd om zichzelf te gaan doorontwikkelen. Het project is nog niet ten einde maar heeft al nieuwe inzichten opgeleverd van waaruit wensen zijn ontstaan om het werk anders te gaan organiseren. Dit is de aanleiding voor onderhavig vervolgproject 'Bevorderen leercultuur en aanpassen organisatie van het werk. Deel 2'. Bij dit project ligt de focus vooral op het aanpakken van de werkprocessen. Bij positieve resultaten van het project zal deze werkwijze worden uitgerold op andere afdelingen.</p> <p>DTC Media Online ondersteunt de digitale marketing en mediacamagnes van zusterbedrijf DTC Media. Het bedrijf is een professionele partner op het gebied van webcamping, met een nadruk op de automotive branche. Complexe Responsieve websites aan de grotere autodealers in Nederland worden door DTC gebouwd en verzorgd. DTC gebruikt hierbij de nieuwste ICT om het maximale uit de website en de campagnes te halen.</p> <p>DTC heeft de afgelopen jaren een groeispurt ondergaan, waarbij het is gegroeid naar ongeveer 35 medewerkers. DTC heeft weliswaar tijd ingezien dat een ander organisatie model nodig was, maar de werkwijze is nog onvoldoende mee veranderd. De medewerkers zitten verder uit elkaar waardoor informeel overleg minder vaak voorkomt en dus niet meer zo goed werkt. Bovendien zijn er meerdere medewerkers die hetzelfde werk doen, waardoor een eenduidige werkwijze nodig is en moet worden vastgelegd.</p> <p>Onderzoek van de procedures en verbeteren/vastleggen</p> <p>Meer rust en structuur op de werkvloer door betere procedures</p> <p>Kennis vastleggen en op eenvoudige wijze kennis kunnen delen</p> <p>Aansturen van de organisatie door directie en MT op basis van objectieve criteria en kengetallen</p> <p>Het doel is om de werkwijze optimaliseren over afdelingen heen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gericht op goede kwaliteit In één keer goed doen Bepassen van standaard methodieken: scrum en lean, waaronder value stream mapping Onderwerpen van verbeteringen & verdere verbeterplannen maken 	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011212	DI	2015	DTC Media Online B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	The Next Step	<p>De directie van De Leeuw van Putten wil beter aansluiten en in de toekomst proactief inspelen op de fluctuerende marktsituatie. De organisatie voorziet nieuwe samenwerkingsvormen met haar stakeholders en wordt geconfronteerd met wijzigende werkwijze. De organisatie werkt efficiënt en effectief. Medewerkers zijn betrokken bij hun werkzaamheden maar herkennen onvoldoende de ontwikkelingen en de wijzigingen en de eventuele effecten hiervan op hun inzetbaarheid in de toekomst. Duurzame inzetbaarheid en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt staan nog niet op de agenda. Samen met de ondernemingsraad wordt in het project hier beleid voor ontwikkeld inclusief een implementatieplan. De Leeuw van Putten wil haar doelen o.a. realiseren vanuit duurzame talentontwikkeling. Om de doelen te realiseren wordt een organisatie en bedrijfsplan gemaakt en wordt de context van duurzame inzetbaarheid en de toekomstige gewenste talenten van het management en alle medewerkers in kaart gebracht. Het management en medewerkers worden begeleid om de context vorm te geven en te vertalen</p>	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011213	DI	2015	Stg. De Leeuw van Putten	SPIJKENISSE	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid	<p>De directie van De Leeuw van Putten wil beter aansluiten en in de toekomst proactief inspelen op de fluctuerende marktsituatie. De organisatie voorziet nieuwe samenwerkingsvormen met haar stakeholders en wordt geconfronteerd met wijzigende werkwijze. De organisatie werkt efficiënt en effectief. Medewerkers zijn betrokken bij hun werkzaamheden maar herkennen onvoldoende de ontwikkelingen en de wijzigingen en de eventuele effecten hiervan op hun inzetbaarheid in de toekomst. Duurzame inzetbaarheid en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt staan nog niet op de agenda. Samen met de ondernemingsraad wordt in het project hier beleid voor ontwikkeld inclusief een implementatieplan. De Leeuw van Putten wil haar doelen o.a. realiseren vanuit duurzame talentontwikkeling. Om de doelen te realiseren wordt een organisatie en bedrijfsplan gemaakt en wordt de context van duurzame inzetbaarheid en de toekomstige gewenste talenten van het management en alle medewerkers in kaart gebracht. Het management en medewerkers worden begeleid om de context vorm te geven en te vertalen</p>	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011214	DI	2015	Marel Stork Poultry Processing	Boxmeer	NL	n.v.t.	PP Samen Gezond	<p>Bij Marel Stork Poultry Processing (MSPP) is er een gezondheidsprogramma ontwikkeld. In 2015 zijn er PMO's gehouden en is er focus geweest op de buitendienstmedewerkers. Voor 2016 zal er opnieuw een programma samengesteld worden, waarbij de uitkomsten van de PMO's en de ervaringen van het project van de buitendienst (mede) het programma voor 2016 zullen bepalen. De projectgroep PP Samen Gezond zal een nieuw jaarplan opstellen met een bijbehorend communicatieplan en planning. Vervolgens zal de uitrol van het programma en de bijbehorende communicatie plannen. Tevens zal er afstemming zijn met de zusterorganisaties van Marel die ieder ook hun eigen Samen Gezond programma hebben.</p>	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011215	DI	2015	Julia Kids BV	's-Gravenzande	NL	n.v.t.	Zelfsturende teams	<p>Kinderopvang Julia Kids B.V. met vestigingen in Kwintshul en Wateringen is sinds 2013 onderdeel van de 's-Gravenzandse Kinderopvangstichting. Zowel de vestigingen in Kwintshul als de vestiging in Wateringen laten de laatste jaren een groei zien. In beide vestigingen komen bestaande en nieuwe medewerkers, procedures, werkwijze, stijlen van leiding en bedrijfsculturen elkaar tegen. Los van de het beantwoorden aan de groeiende vraag ligt er ook een uitdaging om de verschillen te overbruggen en samen een nieuwe cultuur te scheppen die past bij de bedrijfs-economische en pedagogische doelen van de organisatie.</p> <p>Een van de peilers waarop dit gestalte moet krijgen is het stimuleren van zelfsturing. Optimale dienstverlening naar ouders en kind vanuit de teams zelf. Zij zien als beste waar de behoeften liggen en hoe hier invulling aan te geven. Door de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen verwachten we dat de klantgerichtheid stijgt en het werkplezier van de medewerker wordt vergroot. Bovendien kunnen medewerkers door de taakverrijking meerdere talenten ontwikkelen waardoor hun arbeidsmarktwaarde groeit.</p> <p>Uiteraard dienen kaders te worden geschapen die houvast bieden aan onze pedagogisch medewerkers. Daarnaast dienen faciliteiten optimaal te zijn en zullen stimuleren en begeleiden belangrijke vaardigheden zijn die de leidinggeveenden van de vestigingen moeten beheersen.</p> <p>Het project kent 3 peilers:</p>	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011216	DI	2015	Autoschadecenter Venlo B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Personeel van Autoschadecenter Venlo Ontwikkelen	<p>Het ontwikkelen en implementeren van een intensief coachings- en begeleidingsbegeleidingsysteem met als doel de betrokken medewerkers zo lang mogelijk productief te houden en het verhogen van de klantgerichtheid van de zusterorganisaties van Marel die ieder ook hun eigen Samen Gezond programma hebben.</p>	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011217	DI	2015			NL	n.v.t.	DeZaak van Ermelo richt zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit de kernwaarde dat ieder mens over kwaliteiten en competenties beschikt, willen wij met respect voor ieders uniciteit mensen stimuleren om het meeste uit zichzelf te halen. Doelstelling is om laagdrempelige (leer)werkplekken te creëren, zodat iedereen naar eigen kunnen en met plezier bij ons kan werken en zich kan (door)ontwikkelen. Kernwaarden hierbij zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een betere leefomgeving en een gezonder milieu. DZVE wil inzicht verkrijgen in de drijfveren en krachten/competenties van haar medewerkers. Vanuit dat inzicht kunnen we de werksituatie en -processen alsmede de begeleiding en coaching van de medewerkers optimaal op elkaar afstemmen. Stappen die we willen zetten zijn: - vaststellen van drijfveren en talenten (competenties en persoonlijkheidskenmerken) van de medewerkers, - vaststellen waar binnen de organisatie mensen het beste tot hun recht komen met het oog op	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011218	DI	2015	De Zaak van Ermelo BV	Ermelo	NL	n.v.t.	De Omgevingsdienst Flevoland en Gooi & Vechtstreek (OFGV) staat voor enkele veranderingen in de omgeving, waardoor de werkwijze van de medewerkers dient te veranderen. Van medewerkers en teamleiders zal verwacht worden dat ze met meer verantwoordelijkheidsbesef, klantgerichter, flexibeler en transparanter moeten gaan functioneren. Hierbij is het bovendien de vraag of deze werkzaamheden binnen of buiten de OFGV zullen gaan plaatsvinden. Om medewerkers en teamleiders bewust te maken van deze veranderingen voor hun werksituatie start de OFGV dit traject. Het project bestaat uit drie fases: fase 1: met directe, HR en de OR concreet omschrijven wat verwacht wordt van 'de nieuwe medewerker en de nieuwe teamleider'. Wat betekenen de ontwikkelingen die op de OFGV afkomen voor houding en gedrag van medewerkers? fase 2: met de teamleiders betekenis geven en doorleven van de gewenste houding en het gewenste gedrag van 'de nieuwe teamleider'. Tevens wordt met de teamleiders nagegaan welke leerstoornissen er zijn in de OFGV en binnen hun team om dit in de praktijk te kunnen brengen en hoe deze leerstoornissen weggenomen kunnen worden.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011219	DI	2015	Omgevingsdienst - Flevoland Gooi en Vechtstreek	Lelystad	NL	n.v.t.	Creëren van eigenaarschap en beweging bij TlenMW	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF201122	DI	2015	Envita Nijmegen	Weurt	NL	n.v.t.	Discipline overstijgend denken en handelen	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011220	DI	2015	Personato Werving en Selectie	Venray	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Personato	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011221	DI	2015	Timberland Europe B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Strategisch plan Duurzame Inzetbaarheid	16-1-2016	16-1-2017	€ 19.600				
2015EUSF2011222	DI	2015	Elocoat b.v.	Terneuzen	NL	n.v.t.	Kaart-je-werk-aan	4-3-2016	4-3-2017	€ 9.800	€ 20.000			
2015EUSF2011222	DI	2015	Bouwstarters B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Leermodules Duurzame Inzetbaarheid Bouwstarters			€ 10.000				

2015EUSF2011224	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen de Amaris Zorggroep is het onderwerp duurzame inzetbaarheid een belangrijk beleidsthema voor de komende jaren. De organisatie ziet het onderwerp als overkoppend begrip en is daarmee op meerdere beleidsterreinen van toepassing. Een belangrijk uitgangspunt binnen de Amaris Zorggroep is dat dit onderwerp een gedeelde verantwoordelijkheid kent, voor zowel werkgever als werknemer. Er zijn reeds verschillende beleidslijnen uitgezet vanuit de organisatie en deze zijn zowel op de werkgevers- als ook op de werknemerszijde gericht geweest. Op beide niveaus heeft dit, met wisselend succes, geleid tot resultaten en voortschrijdend inzicht. Aansluitend op de huidige ontwikkelingen binnen de organisatie bestaat nu de behoefte een onderdeel van het beleid te richten op de individuele medewerker. De organisatie ziet in dat wanneer medewerkers verleid kunnen worden tot positieve gedragsverandering, het voor alle partijen tot de grootste successen leidt. Uit eerdere ervaringen is naar voren gekomen dat een integrale aanpak gewenst is. Met standaard interventies alleen, is voor de Amaris Zorggroep onvoldoende resultaat behaald. Binnen dit project wordt ingezet op het ontwikkelen van een kostenefficiënt, maatwerkprogramma voor de	12-3-2016	12-3-2017		€ 19.975					
2015EUSF2011225	DI	2015	Amaris Zorggroep	Laren (NH)	NL	n.v.t.	Duurzaam Gezondheid Programma Amaris Zorggroep	Tzorg Groep levert als specialist thuisblijf, maatwerkondersteuning en begeleiding binnen de Wmo. Ze willen een bedrijf zijn waar mensen graag komen werken en blijven werken. Tzorg Groep is een integrale mensgerichte organisatie die zich onderscheidt door de persoonlijke aandacht voor medewerker en cliënt. Het werkvermogenprogramma wordt gestart met kick-off en inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. De 2 fase bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een werkvermogenscan en een aantal fysieke testen. Medewerkers vullen de werkvermogenscan (set van gevalideerde vragenlijsten) in. Daarnaast is het mogelijk om de medewerkers vervolgens uit te dagen om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. Erty zal op locatie de fysieke testen afnemen. De resultaten hiervan worden vergeleken en medewerkers krijgen inzicht in hun eigen resultaten, welke vergeleken worden met Benchmark gegevens en gezondheidsnormen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogensscan besproken. De knelpunten, risico's en adviezen worden vertaald in concrete doelstellingen ten aanzien van het verbeteren van het werkvermogen. Op individueel niveau	12-1-2016	12-1-2017	€ 9.987	€ 20.000					
2015EUSF2011227	DI	2015	Tzorg Groep B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Tzorg Groep	Ken Facility Management is een professionele totaal aanbieder van facilitaire diensten. Zij bieden dienstverlening aan op operationeel, tactisch en strategisch niveau. De organisatie maakt op dit moment een ongeërd snelle ontwikkeling door. Een jaar geleden bestond de organisatie nog uit vier verschillende BV's die alle een eigen label hadden. Vorig jaar zijn er een aantal strategische keuzes gemaakt. Er is georganiseerd, waarbij er afscheid is genomen van een aantal klanten, een bedrijfsonderdeel en van een aantal medewerkers. Vanaf 1 januari 2015 werken (vijftien) alle werknemers onder KFM BV en is er een re-brandingstraject gestart. Dit heeft er toe geleid dat de organisatie recentelijk een nieuwe naam en huisstijl heeft gekregen maar ook dat er nieuwe kernwaarden benoemd zijn. Daarbij is de afgelopen maanden het aantal opdrachten en het aantal medewerkers fors gegroeid. Op 1 januari 15 waren er 50 medewerkers (inclusief Basisbehoefte schijf) werkzaam. Op dit moment is dit aantal gegroeid naar 88. De organisatie is dus	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011228	DI	2015	Kien Facility Management BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Kien	Bij Bos Incasso vindt momenteel het traject Vitaliteit kan plaats. Het traject is succesvol en heeft al tot concrete resultaten geleid in de agendering van vitaliteit binnen de organisatie en het creëren van de benodigde randvoorwaarden. Uit het huidige traject blijkt echter wel dat er nog meer behoefte is aan begeleiding op persoonlijk niveau, om vitaliteit breiervendelijk bespreekbaar te maken. Dit is in het huidige afgepakt, maar de er is meer behoefte aan individuele begeleiding. Vitaliteit behoort tot het persoonlijke domein van medewerkers (artikel 10 en 11 Grondwet) en vraagt dus (informele) toestemming van de medewerker om dit in bespreking te nemen en te geven. Daar waar medewerker deze toestemming niet geeft, zijn werkgever en werknemer aan elkaar verplicht in gesprek te gaan over de ontwikkelingen rondom vitaliteit en daarmee duurzame inzetbaarheid. Deze inzetbaarheid behoort niet tot het domein van de persoonlijke levenssfeer van de medewerker, maar tot het gezamenlijke domein van de werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst, en goed werkgever- en werknemerschap. Binnen Bos Incasso leeft de verwachting dat persoonlijke communicatie met de medewerkers de benodigde vervolgstap voor vitaliteit binnen de organisatie kan realiseren. De adviseur zal in persoonlijke coachgesprekken met de medewerkers dieper ingaan op het contact maken met de (persoonlijke) motivatie en het leren overwinnen van persoonlijke struikelblokken bij persoonlijke vitaliteitsontwikkeling. De resultaten hieruit worden aangezet in een advies om het thema vitaliteit actueel te maken onder de snel veranderende werkomgeving vraag nu en in de toekomst meer geestelijke weerbaarheid. Er dient een stress beperking programma te worden uitgevoerd, dit in combinatie met een vitaliteit check Aan de hand van de uitkomsten sturen op duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit vergroten.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011229	DI	2015	Bos Incasso BV	Groningen	NL	n.v.t.	Vitaliteit kan	"Van Oers is bezig met enkele strategische vraagstukken, omdat zij van mening is dat zij de komende jaren veranderingen moet ondergaan om succesvol in de markt te blijven. Een belangrijk thema in deze transformatie is het personeel. De medewerkers dienen in de (nabije) toekomst, naast hun huidige portefeuille, andere rollen, taken en verantwoordelijkheden uit te voeren, waaronder klantadviesing essentieel zal zijn. Dit vergt van het personeel motivatie, inspiratie, inzet en prestaties. Om dit traject te starten is een betrouwbare 0-meting en effect-meting wenselijk. Met een dergelijke meting kan objectief en kwantitatief per afdeling bepaald worden waar Van Oers op dit moment staat, waar zij heen wil gaan en hoe zij daar op een efficiënte wijze kan komen. Daarnaast heeft Van Oers een instrument nodig dat gebruikt kan worden om medewerkers te inspireren en motiveren. Van Oers wil middels het onderzoek antwoorden op de vragen: Wat er speelt bij de medewerkers? Welke factoren verhogen het rendement van medewerkers? Hoe het personeelsbeleid duurzaam in te richten? Hoe motivatie en rendement van medewerkers te verhogen? De thema's die gemeten gaan worden zijn: Tevredenheid Beloning, Baanzekerheid, Promotiemogelijkheden, Groeimogelijkheden, Status, Ongspreken van beginnende gezondheidsproblemen bij onze medewerkers die kunnen leiden tot uitval op de werkvloer. Maar ook andere zaken die van invloed kunnen zijn op het werk, zoals leefstijl en privé@problemen. Het resultaat van de digitale vragenlijst en het fysieke onderzoek geeft een persoonlijk advies waar de medewerker zelf mee aan de slag moet. Dit moet leiden tot duurzame inzetbaarheid. Tevens volgt een groepsrapportage wat geeft een concreet advies over hoe wij zowel bedrijfs- als gezondheidsrisico's	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201123	DI	2015	Chem Partners Botlek BV	Rozenburg	NL	n.v.t.	Chem Partners Botlek BV ESF 2015	De thema's die gemeten gaan worden zijn: Tevredenheid Beloning, Baanzekerheid, Promotiemogelijkheden, Groeimogelijkheden, Status, Ongspreken van beginnende gezondheidsproblemen bij onze medewerkers die kunnen leiden tot uitval op de werkvloer. Maar ook andere zaken die van invloed kunnen zijn op het werk, zoals leefstijl en privé@problemen. Het resultaat van de digitale vragenlijst en het fysieke onderzoek geeft een persoonlijk advies waar de medewerker zelf mee aan de slag moet. Dit moet leiden tot duurzame inzetbaarheid. Tevens volgt een groepsrapportage wat geeft een concreet advies over hoe wij zowel bedrijfs- als gezondheidsrisico's	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 24.500			
2015EUSF2011230	DI	2015	Van Oers Accountants en Belastingadviseurs B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek	De thema's die gemeten gaan worden zijn: Tevredenheid Beloning, Baanzekerheid, Promotiemogelijkheden, Groeimogelijkheden, Status, Ongspreken van beginnende gezondheidsproblemen bij onze medewerkers die kunnen leiden tot uitval op de werkvloer. Maar ook andere zaken die van invloed kunnen zijn op het werk, zoals leefstijl en privé@problemen. Het resultaat van de digitale vragenlijst en het fysieke onderzoek geeft een persoonlijk advies waar de medewerker zelf mee aan de slag moet. Dit moet leiden tot duurzame inzetbaarheid. Tevens volgt een groepsrapportage wat geeft een concreet advies over hoe wij zowel bedrijfs- als gezondheidsrisico's	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011231	DI	2015	Gemeente Lelystad	Lelystad	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	Pentacon Intermediar is de partner met ervaring, vakkenis en de tijd, om de juiste match te kunnen maken, zowel voor kandidaat als voor de opdrachtgever. Pentacon Intermediar richt zich op functies in diverse technische sectoren zoals: Zware industrie, Offshore industrie, Machinebouw, Automotive industrie en dergelijke. Pentacon Intermediar richt zich voornamelijk op bieden van kwalitatief werkruwbouwkundige personeel. Kwalitatief werk inleveren houdt in dat men van elkaar moet kunnen leren en open moet staan om kritiek te ontvangen op afgeleverd werk. Om dit mogelijk te maken wil Pentacon investeren in haar medewerkers door het opzetten van beleid welke gericht is op het bevorderen van een leercultuur voor haar medewerkers. Op dit moment vindt er onvoldoende interne communicatie plaats. Men staat niet open voor feedback, er wordt voornamelijk individueel gesproken waardoor kennisoverdracht minimaal is. Om deze problematiek in kaart te brengen en op te lossen beoogt men een bedrijfs- of organisatiescan uit te laten voeren waaruit beleid ontwikkeld moet worden en inzichtelijk te krijgen hoe deze werknemers te coachen en waar nodig bij te staan. Eerst door een externe adviseur en vervolgens door key personeel welke als scholingsambassadeurs (eigen werknemers) precies weten hoe de rest van de organisatie meegenomen kan worden in het creëren van een open en flexibele leercultuur.	5-12-2015	5-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
			Pentacon Intermediar B.V.	Haarlem	NL	n.v.t.	Pentacon Intermediar				€ 10.000						

2015EUSF2011233	DI	2015			NL	n.v.t.		De arbeidsorganisatie Hurks prefabricat BV (hierna HP) is een arbeidsorganisatie werkzaam in woning- en utiliteitsbouw voor publieke en private opdrachtgevers. De organisatie heeft 150 medewerkers in dienst. Prefab vraagt om specialistische kennis. De activiteiten van de organisatie beslaan het gehele proces van ontwerp, advies, voorbereiding en uitvoering. De onderneming is onderdeel van de Hurks groep, welke behoort tot de 15 grootste bouwondernemingen van Nederland. Kneelpunten De afgelopen jaren hebben de gevolgen van de economische recessie een forse impact gehad op de bouwsector. Dit is terug te zien in een daling van marktvolume, omzet, opbrengst, kostenbesparingen en een toenemende administratieve druk met als gevolg reorganisaties, samenvoegingen en herstructurering - zo ook bij HP. De wijzigingen in sociale verbanden (samenvoegen/uit elkaar halen van teams en afdelingen, gedwongen afscheid van collega's) hebben een latent gevoel van onzekerheid onder de medewerkers veroorzaakt. Een gegeven dat de context van het project sterk beïnvloed; dit kan leiden tot veranderbaarheid binnen de organisatie. Tegelijkertijd heeft de klantvraag zich in de afgelopen jaren ontwikkeld. Door krimp in de markt is er een sterk toegenomen focus op prijs/kwaliteitsverhoudingen. De veranderingen leiden tot verschuiving van	8-3-2016	8-3-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011234	DI	2015	Hurks prefabricat bv	EINDHOVEN	NL	n.v.t.	Prefab werken	Expeditebedrijf Gebr. Leverink heeft veel waarde aan duurzame inzetbaarheid van de 70 medewerkers. Leverink heeft zich met name toegelegd op volumetransporten, distributie en containertransporten zowel nationaal als internationaal. Het is daarbij van groot belang dat medewerkers gezond en vitaal blijven. Leverink Transport wil daarop preventief beleid voeren. Zodoende is Fysik Arbo gevraagd een voorstel te doen voor een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). De PMO is een 3 maanden daarmee een 3 maanden protocol voor gezondheidsmanagement op te stellen gericht op het voorkomen van klachten en verzuim. Alle medewerkers zullen worden benaderd om op vrijwillige basis deel te nemen aan dit PMO. De gezondheid van medewerkers wordt in kaart gebracht door o.a.: - Een uitgebreide enquête onder medewerkers; - Diverse metingen gericht op het lichamelijke functioneren (medische check) o.a. BMI, gezichtseldonderzoek, bloeddrukonderzoek, lichamelijk onderzoek etc.; - Fysiotherapie; - Rapportage wordt door de adviseur verstrekt aan de medewerker met daarbij een individueel advies	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011236	DI	2015	Expeditebedrijf Gebr. Leverink B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Leverink	Bremman wil op professionele wijze invulling geven aan het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de onderneming. Dit begint met het verwerven van inzicht in de vitaliteit van medewerkers. Hiervoor zal extern vitaliteitsbureau Pim Muller een PMO traject gaan uitvoeren bij Bremman. Daarop aansluitend zal STEP gericht aan de slag gaan met de bewustwording en preventieve gedragsverandering om uitval door fysieke overbelasting te voorkomen. De resultaten van het PMO zijn richtinggevend bij het plannen van daaropvolgende interventies, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele werknemer zelf. De resultaten van het PMO en de ingevulde vragenlijst worden direct besproken met een adviseur van Pim Muller. De volgende opzet wordt aangehouden: 1. Uitzetten van een vragenlijst om daarmee inzicht te verwerven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers 2. Het voorbereiden en uitvoeren van een PMO. Dit behelst o.a. enkele testen en een intake / outtake gesprek met een adviseur 3. Zorgen voor bewustwording en structureel bewustzijn omtrent vitaliteit zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt bewaakt en verbeterd. STEP voert een onderzoek uit naar de specifieke fysieke belasting waar de medewerkers van Bremman dagelijks mee te maken hebben. Hiervoor wordt	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 14.184				
2015EUSF2011237	DI	2015	Bremman Zuid-Holland B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid	SIR Taxi Services (STS) heeft 42 medewerkers en 8 groepkrachten. STS verleent namens RMC (Rotterdamse Mobiliteits Centrale) taxidiensten in de regio Rotterdam. De afgelopen jaren heeft STS medewerkers ingezet op hun specialisme, zoals leerlingvervoer, zekervervoer, robottaxi of klassieke taxidiensten. STS werkt dus aanbod gestuurd. Die specifieke inzet op hun specialismen geldt ook voor oproepkrachten. De ontwikkelingen in de taxiwereld zijn van dien aard, dat niet op de oude voet kan worden doorgegaan. Enerzijds worden bedrijfskosten steeds hoger (personeelskosten, autokosten, verzekering en brandstof) en anderzijds staat de omzet onder druk door overheidsbezuinigingen en internetontwikkelingen, zoals Uber. Door deze ontwikkelingen blijkt dat de omzet voor de genoemde taxidiensten door beperkingen op het personeelsgebonden budget in aantal en omvang zullen blijven afnemen en de komende jaren zal dalen. Daardoor is STS genooddaakt om niet alleen het aanbod van diensten aan te passen aan de markt, maar ook haar arbeidsorganisatie duurzamer en flexibeler dienen te	7-1-2016	7-1-2017	€ 7.092	€ 20.000				
2015EUSF2011238	DI	2015	SIR Taxi Services	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit SIR	Bloem Civieltechniek B.V. heeft circa 20 werknemers met diverse functies. De civieltechnische branche waarin de onderneming opereert, is een sector waarin de marges sterk onder druk staan. Om een gezonde organisatie te blijven met behoud van werkgelegenheid heeft Bloem gekozen om extra te investeren in haar medewerkers. Specifiek de thema's gezondheid, flexibiliteit en veiligheid spelen hierbij een belangrijke rol. D.m.v. de inhuur van de externe adviseur, Hans de Jong van Kiem Advies Coaching en Training, wordt een programma uitgevoerd waarbij de werknemer centraal staat. I.s.k.v. het project Een nieuwe weg worden drie activiteiten uitgevoerd. De eerste activiteit is een organisatiescan gericht op het in kaart brengen van de ontwikkelingsdoelen met betrekking tot flexibiliteit. Het doel is dat werknemers van verschillende disciplines flexibel inzetbaar worden binnen verschillende projecten. Dit geldt voor interne projecten en externe (klant) projecten. Daarnaast worden implementatieactiviteiten uitgevoerd t.b.v. gezond en veilig	15-1-2016	15-1-2017		€ 20.000				
2015EUSF201124	DI	2015	Bloem Civieltechniek B.V.	Heel	NL	n.v.t.	Een nieuwe weg	Uwerk is een zakelijke dienstverlener en richt zich op uitzenden, payroll en HRM-advisiediensten. Met name de adviesdiensten worden recentelijk veel afgenomen en dat heeft een verandering van taken, werkdruk en organiserend vermogen met zich mee gebracht. Uwerk werkt momenteel veel met uitzend- en inleenschichten, maar doet ook steeds meer advieswerk op HRM gebied. Medewerkers komen steeds meer uitdagingen op HRM niveau tegen bij de reguliere en nieuwe klanten waardoor Uwerk steeds mee kennisoverdracht op gebied van wetgeving en handigheidjes moeten realiseren. Dit moet structureel geborgd worden voor kwaliteitsbewaking. De aanleiding voor het project is met name de intern veranderende werkdruk en de adviesvraag verschuiving. De laatste 7 maanden is al enkele keren geprobeerd het team te versterken met extra arbeidskracht. De dalende omzet, maar stijgende marge zorgt ook voor een nieuw financieel beeld en perspectief voor het bedrijf. De directeur is steeds meer bewust van het verantwoordelijkheidsgevoel voor de werknemers, niet alleen de vaste kracht, maar ook daar waar het de inleenschichten betreft. Dit zijn er ruim 80 op jaarbasis. Voorafgaand aan het inhuren van de adviseur is de huidige werkwijze van het bedrijf bekeken en uitvoerig besproken met verschillende interne en externe relaties. De opdracht aan de adviseur heeft dan ook de vorm gekregen van begeleiding bij een implementatietraject en krijgt een open karakter. De volgende punten zijn belangrijk in de uitvoering van de opdracht door de adviseur.	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 19.800				
2015EUSF2011240	DI	2015	Uwerk BV	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Uwerk Werkt	Uwerk is een zakelijke dienstverlener en richt zich op uitzenden, payroll en HRM-advisiediensten. Met name de adviesdiensten worden recentelijk veel afgenomen en dat heeft een verandering van taken, werkdruk en organiserend vermogen met zich mee gebracht. Uwerk werkt momenteel veel met uitzend- en inleenschichten, maar doet ook steeds meer advieswerk op HRM gebied. Medewerkers komen steeds meer uitdagingen op HRM niveau tegen bij de reguliere en nieuwe klanten waardoor Uwerk steeds mee kennisoverdracht op gebied van wetgeving en handigheidjes moeten realiseren. Dit moet structureel geborgd worden voor kwaliteitsbewaking. De aanleiding voor het project is met name de intern veranderende werkdruk en de adviesvraag verschuiving. De laatste 7 maanden is al enkele keren geprobeerd het team te versterken met extra arbeidskracht. De dalende omzet, maar stijgende marge zorgt ook voor een nieuw financieel beeld en perspectief voor het bedrijf. De directeur is steeds meer bewust van het verantwoordelijkheidsgevoel voor de werknemers, niet alleen de vaste kracht, maar ook daar waar het de inleenschichten betreft. Dit zijn er ruim 80 op jaarbasis. Voorafgaand aan het inhuren van de adviseur is de huidige werkwijze van het bedrijf bekeken en uitvoerig besproken met verschillende interne en externe relaties. De opdracht aan de adviseur heeft dan ook de vorm gekregen van begeleiding bij een implementatietraject en krijgt een open karakter. De volgende punten zijn belangrijk in de uitvoering van de opdracht door de adviseur.	3-12-2015	3-12-2016	€ 9.900	€ 12.150				
			Boerderij de Huppe	Zwolle	NL	n.v.t.	Realiseren leer en aanspreek cultuur	Uitvoering van de leerwerkboerderij als onderdeel van de traditionele Zorgboerderij is omgevormd tot leerwerkboerderij. De medewerkers hebben hun handen vol aan het bieden van de juiste begeleiding van de kinderen en volwassenen op de leerwerkboerderij. Het leren en werken heeft plaats gemaakt voor opvang en dagbesteding. Ingeven door de veranderingen op het sociaal domein en de eisen en financieringsstromen, in het begeleiden van uw doelgroepen komt u tegen dat afspraken die u met uw medewerkers hebt gemaakt en dat afspraken die tussen de medewerkers en klanten van uw leerwerkboerderij niet altijd worden nagekomen. In een aantal gevallen bekijken instructies versoeven niet en vervalt een ieder na enkele weken terug in het oude gedrag. Er is geen leercultuur waarbinnen men elkaar aanspreekt. U wilt ingaan op de cultuur van de organisatie, een duurzame verandering hierin organiseren zodat de kwaliteit van de uitvoering, die uw medewerkers leveren, verbetert. Op deze manier verbetert ook dienstverlening aan de bezoekers en klanten van de leerwerkboerderij. Het geven en ontvangen van feedback en er naar handelen staat centraal. De wijze			€ 6.074					

2015EUSF2011242	DI	2015	Stamicarbon B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	1. Projectomschrijving Stamicarbon BV in Sittard (opgericht in 1947) met ca. 180 hoogopgeleide medewerkers ontwikkelt en installeert wereldwijd ureumfabrieken voor de kunstmestindustrie. Innovatie, duurzaamheid, veiligheid en gezondheid staan hoog in het vaandel. Stamicarbon biedt haar medewerkers een professionele werkomgeving waar elke medewerker wordt uitgedaagd om zijn talenten optimaal te ontwikkelen. Twee jaren geleden is vitaliteitsmanagement voor het eerst in de organisatie geïntroduceerd met de volgende vier A's als 'draaikoppen': Arbeidsomstandigheden, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen. Er hebben o.a. awareness sessies plaatsgevonden en thans is de tijd daar om vitaliteitsmanagement te concretiseren en te operationaliseren. Onlangs heeft een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) plaatsgevonden en zijn de resultaten hiervan bekend. In het kader van het operationaliseren van vitaliteitsmanagement wordt met het project 'Safe & Vital?' concreet vorm en inhoud gegeven aan vitaliteit in de organisatie. Vitaliteit omvat de dimensies energie, motivatie en veerkracht waarbij energie wordt gekenmerkt door zich energiek te voelen, motivatie door doelen te stellen in het leven en moeite te doen om deze doelen te halen en veerkracht door het vermogen om met de daadlijke problemen en BAM Wegen Materieel B.V. (Materieel) is verantwoordelijk voor de inzet van materieel voor BAM Infra Asfalt.	2-3-2016	2-3-2017	€ 19.950								
2015EUSF2011243	DI	2015	BAM Wegen Materieel BV	Tiel	NL	n.v.t.	Medewerkers van Materieel werken in de eigen werkplaats, voornamelijk bij het uitvoeren van (groot) onderhoud en omvangrijke reparaties en zij voeren onderhoud en reparaties uit op locatie. Materieel wil maximale waarde voor de interne cliënt (BAM Infra Asfalt) creëren tegen minimale verspilling, in dit kader vooral van werkvermogen. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Om de transitie te kunnen maken naar een continu lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt Materieel daarbij. Afgelopen jaar heeft Materieel in samenwerking met CRAFT activiteiten opgestart omtrent duurzame inzetbaarheid. Deze activiteiten richtten zich met name op het uitvoeren van een analyse en het implementeren van een kleine pilot onder een beperkt deel van de medewerkers. Doel van dit project is om de succesvolle resultaten van de pilot in de gehele organisatie uit te rollen. Uit de uitgevoerde analyse is gebleken dat er veranderingen noodzakelijk zijn op onderstaande gebieden: - Planning van werk en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden en Scrum technieken gericht op het verbeteren van de werkbalans en het voorkomen van piekbelasting. - Brede inzetbaarheid van werknemers in een veilige en productieve	24-3-2016	24-3-2017	€ 9.974	€ 20.000							
2015EUSF2011244	DI	2015	Koops Grondmechanica B.V.	Heerenveen	NL	n.v.t.	Viewcontrol is een uiterst moderne Particuliere Alarm Centrale (PAC) die voldoet aan de strenge eisen zoals gesteld door het Ministerie van Justitie en NCP gecertificeerd voor zowel alarmverwerking als Camera Toezicht Centrale. De naam representeert precies waar wij voor staan. Ondersteund door een geavanceerd computersysteem monitoren onze centralisten continu de bij ons aangesloten elektronische beveiligings- en camerabewakingssystemen en zijn getraind om snel en adequaat te handelen indien de situatie dit vereist. Door introductie van nieuwe technologieën ontstaan nieuwe toepassingen zoals in de zorg waar de trend is dat mensen langer thuis wonen. Maar bijvoorbeeld ook audio en camera-projecten waarbij op afstand toegangcontrole wordt uitgevoerd en waarbij deuren en slagbomen worden geopend o.g. gelisten etc. Daarnaast worden er steeds meer video-surveillance op afstand toegepast. De werkwijze van de centralisten veranderd naar een meer service gerichte manier van werken waarbij een communicatieplatform	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011245	DI	2015	ViewControl B.V.	Sliedrecht	NL	n.v.t.	Boomkwekerij Fleuren, een van Nederlands grootste vruchtbomkwekerijen, levert vruchtbomen voor professionele fruitteilers. Fleuren heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Echter gedurende die periode was de betrokkenheid (de schouders eronder) van het personeel hoger in vergelijking met de situatie nu het beter gaat. Het management van Fleuren wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Fleuren wil dat medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder en met plezier, uit te voeren, van de ent. tot het roeien van boompjes 2 jaar later. Dit gezien hun relatief hoge leeftijd, hun kennis en het vele buiten werk van de medewerkers. Hiertoe wil Fleuren: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk stimuleren. Door medewerkers te stimuleren na te denken hoe het anders/beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt. - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers Om medewerkers hierbij te faciliteren, wil Fleuren een project starten. In dit project wil Fleuren op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan competenties van de	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011246	DI	2015	Boomkwekerij Henri Fleuren B.V.	Baarlo	NL	n.v.t.	Westeneng is een persoonlijk en betrokken accountants- en advieskantoor. Voor Accountantskantoren is het een grote uitdaging om de veranderingen in de markt door de toenemende automatisering het hoofd te bieden. Dit betekent voor de accountant veranderingen in de dagelijkse werkzaamheden. Dit gegeven onderstreept het belang om de inzetbaarheid van het huidige personeel te blijven borgen en hen te begeleiden in de verandering van hun rol. Westeneng Accountants heeft recentelijk een strategietraject doorlopen waarbinnen speerpunten en kernwaarden zijn bepaald. Naast de speerpunten is dat Westeneng Accountants zich wil gaan onderscheiden door te investeren in klantrelaties en hier meer resultaat uit te behalen. Om de nieuwe strategie te verankeren bij alle medewerkers, zullen verantwoordelijkheden en menselijke vermogens worden gedefinieerd (jobprofielen), waarna op basis van een zogenaamde vlootshou (gapanalyse) per medewerker een persoonlijk leerpad wordt geadviseerd. Op basis van deze leerpaden ondersteunen de adviseurs van Academy suite Westeneng Accountants bij het ontwikkelen en oprichten van een eigen unieke	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011247	DI	2015	Westeneng Accountants en Adviseurs	Barneveld	NL	n.v.t.	W.S. Arti Plan richt zich op de verkoop van gedenkstenen. W.S. Arti Plan streeft naar vernieuwing van haar -arbeidsorganisatie bij de uitvoering van haar productie en optimale service naar haar afnemers. Bij deze visie past een voortdurende procesverbetering door gezamenlijke inspanningen van management en medewerkers. Gebleken is dat de juiste aansturing van middle management en begrip hiervan bij de medewerkers essentieel is voor een gestructureerde werkomgeving waarin iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht. Daarnaast dient het middel management niet alleen rekening te houden met de optimale situatie voor het totale team, maar moeten er wellicht concessies aan dit beeld gemaakt worden wanneer blijkt dat individuele medewerkers zich hierin niet	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011248	DI	2015	W.S. Arti Plan B.V.	Eist	NL	n.v.t.	Duurzaam groeien 2	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000	€ 10.000							

2015EUSF2011256	DI	2015			NL	n.v.t.	Wasco wil de meest klantgerichte groothandel zijn op het gebied van installatietechnische producten, een zogeheten 9+ organisatie. Gemotiveerde en betrokken medewerkers maken hierin het verschil (duurzame inzetbaarheid). Met ondersteuning van de Human Capital Group wordt binnen Wasco verder inhoud en vorm gegeven aan de ontwikkeling van duurzame inzetbare medewerkers. Een gedegen ontwikkelplan vormt de basis om dit te realiseren. Hiervoor is al een start gemaakt middels een nieuwe beoordelingscyclus (planningsprek, voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek). Verantwoordelijkheid voor ontwikkeling zowel bij medewerker als leidinggevende neerleggen. Medewerkers zich meer verantwoordelijk te laten voelen voor hun persoonlijke ontwikkeling en functioneren zodat het ontwikkelpotentieel van hen optimaal benut wordt en Wasco onderscheidend blijft door middel van uitstekende productkennis, technische ondersteuning, betrouwbaarheid, service en logistieke dienstverlening. Leidinggevende motiveren, stimuleren en ondersteunen van de medewerker bij het in kaart brengen van de afspraken, aan de hand van de gemaakte afspraken. Als gevolg van de enorme omzetgroei in de afgelopen jaren is de organisatie van Houdijk Holland enorm gegroeid. Van het huidige personeelsbestand is ca. 2/3 de laatste vier jaar in dienst gekomen. Het bedrijf staat voor een grote uitdaging om de (relatief jonge, hoog opgeleide) werknemers duurzaam inzetbaar te maken en houden, qua kennis en vaardigheden, qua persoonlijkheid en qua gezondheid. In een eerder ESF/DI-project is een plan van aanpak gemaakt en geïmplementeerd om werknemers actief te betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. Dit heeft o.a. geresulteerd in: meer verantwoordelijkheid bij de mensen op de werkvloer (empowerment, leiderschap), introductie van structureel werkoverleg, meer kennis bij werknemers van planningprocedures en de manier waarop faalkosten ontstaan en voorkomen kunnen worden. In dit project willen we een externe adviseur inhuren met als doel: het bevorderen van een leerscultuur voor werknemers. Dit aspect heeft in het vorige project te weinig aandacht gekregen. Het idee is om systematische	14-1-2016	14-1-2017	€ 16.000						
2015EUSF2011257	DI	2015	Wasco Distributiecentrum B.V.	Twello	NL	n.v.t.	Naar een klantgerichte 9 plus organisatie	23-2-2016	23-2-2017	€ 8.000	€ 20.000					
2015EUSF2011258	DI	2015	Houdijk Holland	VLAARDINGEN	NL	n.v.t.	Jong geleerd	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011259	DI	2015	Drabo Hardenberg	Hardenberg	NL	n.v.t.	Samen Sterk	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201126	DI	2015	gemeente Wijchen	Wijchen	NL	n.v.t.	Wijchen21	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011261	DI	2015	TMC Electronics B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemerschap 3.0 voor TMC Electronics	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011262	DI	2015	Veld Koeltechniek B.V.	Groenlo	NL	n.v.t.	Arbeidsmanagement digitalisering bij Veld K.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 13.500					
2015EUSF2011263	DI	2015	Van Kemenade Handels- en Transportbedrijf B.V.	Best	NL	n.v.t.	Opvolging keigoed samen groeien deel 2	15-3-2016	15-3-2017	€ 6.750	€ 17.000					
			Future4you BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Future4you			€ 8.500						

2015EUSF2011270	DI	2015		NL	n.v.t.		Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF II. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project eindigt met een evaluatie waarbij nogmaals gebruikt wordt gemaakt van de vragenlijsten. De organisatie Van Gorp is een groenteverwerker. Komkommer, sla & tomaten worden gesneden i.b.v. met name 1 opdrachtgever, te weten McDonald's. Het werk is vol continu dienst, d.w.z. 52 weken per jaar 24/7 in drie diensten. Er zijn 175 medewerkers, waarvan 100 in vaste dienst.	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011271	DI	2015	Van Gorp Greenfood BV	Belfeld	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011274	DI	2015	SDS Ommen Systemen en Projecten BV	ommen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid SDS Ommen BV	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011275	DI	2015	Bouwmensen Twente	Almelo	NL	n.v.t.	Leermodulen Duurzame Inzetbaarheid BM Twente	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 16.000				
2015EUSF2011276	DI	2015	Palace Detachering BV	Noordwijk	NL	n.v.t.	Radisson Blu Palace Hotel	2-2-2016	2-2-2017	€ 8.000	€ 20.000				
2015EUSF2011277	DI	2015	Woningstichting SWZ	Zwolle	NL	n.v.t.	Continue verbeteren bij SWZ	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Yoursurprise.com	Zierikzee	NL	n.v.t.	Verhogen maturity-level Middle Management			€ 10.000					

2015EUSF2011278	DI	2015		NL	n.v.t.		Binnen de RCE is het afgelopen jaar aandacht besteed aan de professionalisering van projectmanagers en opdrachtgevers. Hieruit zijn leer- en ontwikkelpunten naar voren gekomen. Een van de geconstateerde knelpunten is dat de samenwerking tussen de lijnorganisatie en project- en programmaorganisatie niet optimaal verloopt. Beide organisaties zijn in belangrijke mate afhankelijk van elkaar en kunnen elkaar versterken. Hiervoor is het nodig dat er uitwisseling ontstaat en dat men van elkaar wil leren om zo de resultaten van zowel de programma's en projecten als de lijnactiviteiten te verbeteren. Het doel van dit project is dat er binnen de RCE een leercultuur ontstaat waarbij centraal staat hoe projecten, programma's en de lijn van elkaar kunnen leren. Om dit project te realiseren zijn de volgende subdoelen opgesteld: - Het vergroten van het bewustzijn bij medewerkers op de leercultuur binnen de organisatie - Het stimuleren van kennisdeling tussen lijnorganisatie en programma- en projectorganisatie teneinde betere samenwerking en implementatie van de resultaten te bewerkstelligen - Het versterken van het evaluatief vermogen van medewerkers leidt tot betere afstemming en resultaten - Het meer integreren van de leercultuur binnen de dagelijkse werkwijze zorgt voor dat het beter geborgd wordt De werkwijze is erop gericht de medewerkers zoveel mogelijk te betrekken	4-12-2015	4-12-2016		€ 19.875							
2015EUSF2011279	DI	2015	Rijksdienst Cultureel Erfgoed	Amersfoort	NL	n.v.t.	Leercultuur ontwikkeling PPL				€ 9.937		€ 20.000					
2015EUSF2011278	DI	2015	Van Houtum B.V.	Swalmen	NL	n.v.t.	Van Houtum een duurzame werkgever		9-12-2015	9-12-2016	€ 10.000		€ 37.500					
2015EUSF201128	DI	2015	Biodiesel Amsterdam B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	De leercultuur voor werken met kennis en inzichten		27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2011280	DI	2015	Bloemen Planten Handel Niftrik B.V.	Ede	NL	n.v.t.	Organiseren en aanpassing organisatie van werk		8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2011281	DI	2015	Shell international bv	Den Haag	NL	n.v.t.	Healthy lifestyle programma Shell		31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2011283	DI	2015	Bakkersland BV (hoofdkantoor)	Hedel	NL	n.v.t.	Gezond en vitaal personeel bij Bakkersland		3-12-2015	3-12-2016			€ 20.000					
											€ 10.000							

2015EUSF2011284	DI	2015			NL	n.v.t.	Timmerfabriek Frank van Roij BV is een moderne KOMO-gecertificeerde timmerfabriek in Goirle, die kwaliteit en flexibiliteit hoog in het vaandel draagt. Opgericht in 1995, werd onder de naam Timmer- en onderhoudsbedrijf Frank van Roij, werden er in eerste instantie hoofdzakelijk trappen en kozijnen gemaakt. Later kwam daar ook houtskeletbouw bij. Door een groeiende vraag vanuit de markt is het bedrijf de laatste jaren gegroeid naar ruim 40 medewerkers. Zij werken enthousiast en resultaatgericht in de familiecultuur. De huidige directie wil graag dat alle medewerkers zich thuis voelen binnen het bedrijf en dat wordt gerealiseerd door open en direct te communiceren. Echter mede door de grote groei van het bedrijf en de hectiek die daarmee samenhangt is de interne organisatie stil blijven staan. Door deze stilstand kunnen de organisatie en de mensen die er werken zich niet verder ontwikkelen. In de laatste jaren is het personeelsbestand bij Timmerfabriek Frank van Roij B.V. sterk toegenomen. Tevens is de personeelsamenstelling van een hoger niveau geworden, een controller, een verkoper en een vestigingsleider zijn erbij gekomen om de vele verantwoordelijkheden vanuit de directie te delen. Door groeistijlen de laatste jaren is de interne organisatie niet meegegroeid. De gevolgen daarvan zijn: - professionaliseringsachterstand in geautomatiseerde gegevensverwerking; - er wordt niet altijd efficiënt gewerkt; - de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn niet duidelijk; - directie weet alles, beslissingen van laag tot hoog liggen bij de directie;	9-2-2016	9-2-2017		€ 13.000						
			Timmerfabriek Frank van Roij BV	Goirle			Timmeren aan de weg met Duurzame Inzetbaarheid				€ 6.500						
2015EUSF2011285	DI	2015			NL	n.v.t.	Bedrijfs- en Organisationscan: Afname van de Loyalis Vragenlijst Vitaliteit en Werk voor de medewerkers van Stichting Scholengroep Pontes in de leeftijdscategorie 30 tot 55 jaar. Als basis voor de Loyalis Vragenlijst Vitaliteit en Werk dient het zogenaamde Buis van IimarinienDe vragenlijst gaat in op alle werkdagen van het Buis van IimarinienDe vragenlijst geeft zo een compleet beeld van hoe de werknemer er voor staat met betrekking tot zijn gezondheid in relatie tot het werk. De vragenlijst is modulair opgebouwd. De basis wordt gevormd door de Workability Indexboek wel genoemd de Bdex Werkvermogen door de SchoolgezondheidsmeterDe Bde zijn instrumenten die een solide wetenschappelijke basis hebben. Met het beantwoorden van de vragenlijst krijgt een individuele medewerker inzicht in zijn werkvermogen en werkbeleving. De vragenlijst bestaat uit twee delen. Een deel is gericht op het bepalen of de werknemer een verhoogd risico heeft om in de toekomst uit te vallen. Dit deel gaat vooral over zijn gezondheid, zijn vermogen om het werk te verrichten en hoe hij of zij het werk beleeft. Uit de antwoorden kan een score. De score heeft een vooropgelegde waarde over	10-3-2016	10-3-2017		€ 20.000						
			Stichting Scholengroep Pontes	Goes			Scan vitaal in je werk voor de mw van Pontes 30-55				€ 10.000						
2015EUSF2011286	DI	2015			NL	n.v.t.	Eosta Vitaal 2016 behelst een periodiek preventief medisch onderzoek. Een dergelijk onderzoek wil Eosta elke drie jaar aan al zijn medewerkers aanbieden. Dit onderzoek zal bij de deelnemende medewerkers een aantal voor de gezondheid relevante factoren in beeld brengen en onderzoeken hoe de ervaren gezondheid van de medewerkers is. Dit wordt gedaan middels een vragenlijst en een gezondheidscheck. Aanvullend zal een nagesprek met een vitaliteitscoach plaatsvinden voor een persoonlijke samenvatting, conclusies en aanbevelingen. De concrete onderdelen van Eosta Vitaal 2016 zullen zijn: * een presentatie aan de medewerkers over het belang van gezondheid en de bijdrage die positief gedrag hieraan kan leveren * interne communicatie om te motiveren deel te nemen aan het onderzoek * een gezondheidscheck voor alle deelnemers, in ieder geval bestaande uit meting van BMI, bloeddruk, bloedsuikers, conditie * een vragenlijst die naast de lichamelijke ook psychosociale en mentale aspecten bevat * een nagesprek met een vitaliteitscoach naar aanleiding van de tests, de vragenlijst en andere door de medewerker aangegeven issues, dat eindigt met	2-12-2015	2-12-2016		€ 18.000						
			Eosta bv	Waddinxveen			Eosta Vitaal				€ 9.000						
2015EUSF2011287	DI	2015			NL	n.v.t.	Zalsman Print is grafimedia-partner voor communicatie op papier en/of digitaal: drukken, printen en logistiek. Zalsman is een familiebedrijf, waarvan de cultuur zich kenmerkt door klantgerichtheid, mensgerichtheid, flexibiliteit, snelheid en aanpakken. Het bedrijf staat er goed voor en de business ontwikkelt zich goed, alhoewel daar natuurlijk wel hard voor gewerkt moet worden. Door een recent samengaan met een ander bedrijf vindt al een cultuurverandering plaats, waarbij professionalisme voorop staat. Alles staat goed, dat moet nu verder worden uitgebouwd. Zalsman wil kwaliteit leveren en voorop lopen: Alles wat we doen, willen we goed doen! Zo ontving Zalsman al de MVO-award en zijn er op het terrein van vitaliteit ook grote ambities. Met het programma ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid wil Zalsman haar medewerkers in beweging brengen en de medewerkersbetrokkenheid verder vergroten. Bovendien dienen de medewerkers beter te leren omgaan met de steeds sneller veranderende werkomgeving, het snel en wendbaar inzetten van de eigen expertise, praktisch handelen en communiceren. Het programma moet leiden tot een veerkrachtige en zelflerende organisatie die zich flexibel opstelt in de continu veranderende en steeds veeleisender omgeving. Als gevolg daarvan zal het programma bijdragen aan een betere	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000						
			Zalsman Innovative Print	Kampen			Zalsman Vitaal				€ 10.000						
2015EUSF2011288	DI	2015			NL	n.v.t.	Oceaanwilde is een internationale dienstverlener aan de maritieme-, offshore- en energie-industrie. Het bedrijf heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Uniformering van de bedrijfsprocessen zijn met deze groei achtergebleven. Verder is de markt van flexibele arbeidskrachten erg dynamisch. Dit leidt ertoe dat haar bedrijfsprocessen sterk aan veranderingen onderhevig zijn. Hierdoor is het erg lastig in deze sterke veranderende bedrijfsprocessen uniformiteit aan te brengen. Dit leidt binnen het bedrijf tot ongewoon veel situaties waarin werkdagen van medewerkers wordt ingenomen door activiteiten waar werknemers overgekwalificeerd voor zijn, zoals: het invoeren van kandidaten, het zoeken in diverse jobboards en CV databases, publiceren van vacatures en dergelijke. Deze inefficiëntie leidt tot frustratie bij de medewerkers van het bedrijf omdat ze in deze tijd niet kunnen doen waar zij echt goed in zijn; het creëren van meerwaarde voor henzelf, hun kandidaten, hun opdrachtgevers en de organisatie zelf. Deze meerwaarde wordt bereikt door het voeren van selectiegesprekken en matchgesprekken bij opdrachtgevers. Een verbetering ten opzichte van deze situatie, komt het werkplezier en de motivatie van de	13-2-2016	13-2-2017		€ 18.200				23-2-2016		ingetrokken na verlijning
			Oceanwide Offshore Services B.V.	Den Helder			Carexix				€ 9.100						
2015EUSF2011289	DI	2015			NL	n.v.t.	Binnen dit project is de ondersteuning vanuit FlowPeople B.V. in een aantal kerntrajecten op te delen. De kernactiviteiten zijn: Het in kaart brengen van de loopbaan, talenten, drijfveren, ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers; Het versnellen van de ontwikkeling van medewerkers met behulp van individuele coachprogramma's; Het met behulp van onderzoek, advies, begeleiding en praktische workshops en interviews faciliteren van directie, management en medewerkers in het doorontwikkelen van de leercultuur en van de daarbij passende competenties	12-2-2016	12-2-2017		€ 20.000						
			FBD Bankmensen B.V.	Almelo			Inzetbaarheidsonderzoek ontwikkeling coachtrajecten				€ 10.000						
2015EUSF201129	DI	2015			NL	n.v.t.	Monte Pizza Crust (verder te noemen MP) is een producent van pizzabodems en Italiaanse broodsoorten met 30 werknemers in dienst. Het bedrijf bestaat voornamelijk uit lokale werknemers met een gemiddelde leeftijd van boven de 40 jaar, waarvan de meesten werkzaam zijn in de productiehal. De werknemers voeren hun werkzaamheden nog altijd uit op de manier waarop het hen ooit geleerd is. In combinatie met een gebrek aan bepaalde competenties en een goede communicatie heeft dit tot gevolg dat nieuwe technieken of werkwijzen nauwelijks worden opgeakt. Enkele van de werknemers hebben zich na verloop opgewerkt tot ploegchef of zelfs manager. Zij beschikken echter niet over de daartoe benodigde competenties zoals leidinggeven, communiceren en organiseren, met als gevolg dat deze functies competentie overschrijdend zijn geworden. De problemen doen zich horizontaal (tussen het productiepersoneel onderling) als verticaal (tussen personeel en directie) voor. Het een en ander heeft tot gevolg dat de ontwikkeling van de	27-11-2015	27-11-2016		€ 20.000						
			Monte Pizza Crust B.V.	Druten			Het ontwikkelen en bijhouden van competenties				€ 10.000						
2015EUSF2011290	DI	2015			NL	n.v.t.	Sint Jozefoord wil investeren in de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers. Onder duurzaam inzetbare werknemers verstaan zij werknemers die gezond, productief en met plezier het huidige en toekomstige werk willen en kunnen blijven doen. Sint Jozefoord wil dit op organisatie- en werknemersniveau bewerkstelligen. Zij willen het Strategisch Personeelsplanningsproces (SPP-proces) implementeren om meer grip te krijgen op de kwaliteit en dynamiek van de in-, door- en uitstroom van haar afdelingen. In aanvulling daarop wil zij doormiddel van een taakscan taakprofielen opstellen om de belasting en belastbaarheid van werknemers in beeld te brengen en te beheersen. Het SPP-proces wordt met behulp van een externe HRM deskundige op maat gemaakt voor de organisatie en haar deelnemende afdelingen. Het SPP-proces wordt aangeleerd als cyclisch oplossingsgericht proces waardoor Sint Jozefoord dit op termijn zelfstandig zal kunnen uitvoeren en er een leerproces onder zowel leidinggevenden als werknemers ontstaat. Leidinggevenden hebben beter de kwaliteiten en risico's binnen de afdeling in beeld en kunnen als oplossing een concreet opleidingsplan opstellen.	8-3-2016	8-3-2017		€ 20.000						
			Sint Jozefoord	Nuland			Duurzaam inzetbaar bij Sint Jozefoord				€ 10.000						

2015EUSF2011291	DI	2015			NL	n.v.t.		De Dakdokters is een duurzaam bouwbedrijf uit Amsterdam met 15 medewerkers en twee vennoten. De dakdokters zijn de afgelopen jaren gegroeid. En zit momenteel op een omslagpunt. Er is een visie (en bijbehorend implementatieplan) vastgesteld richting de toekomst, welke inhoudt dat men komend jaar richting de medewerkers moet gaan focussen op duurzame inzetbaarheid. Beide vennoten willen namelijk meer aan de slag met het Polderdak. Maar dat kan alleen als er een team staat bij de dakdokters dat vanuit betrokkenheid autonoom en zelfsturend kan functioneren. Voor de vennoten betekent de doelstelling met betrekking tot het Polderdak dat zij hun team anders moeten aansturen en nog meer in hun eigen kracht moeten gaan staan. Met elkaar moeten ze het gaan opbrengen om meer de regie te laten aan hun team. De projectduur bedraagt 12 maanden.	19-2-2016	19-2-2017		€ 20.000					
			De Dakdokters Amsterdam BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Dakdokters	- Doelstellingen o Verhogen betrokkenheid door aanpassen van organisatie van het werk o Volgende groeistap maken (van gestuurd naar zelfsturend) o Vergroten van betrokkenheid o Vergroten van autonomie waardoor er voor anderen in de organisatie meer ruimte ontstaat om de organisatie naar een hoger plan te brengen. o Leercultuur creëren o Managementteam/vennoten moeten stap maken naar het meer en meer delegeren van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de organisatie; leercurve van MT/vennoten versnellen o Medewerkers moeten in een groeiende organisatie zelf ook meegroeien (competenties); leercurve van medewerkers o Medewerkers moeten in een groeiende organisatie de ruimte krijgen om binnen hun eigen domein zelf kansen te pakken of problemen in de processen			€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011292	DI	2015			NL	n.v.t.		De medewerkers van Connexion Nederland N.V. ondersteunen met hun werkzaamheden de dagelijkse operatie van de Connexion-veervoersbedrijven. Het betreft veelal functies op de (financiële) administratie, in klantcontactcentres, op de klantenservice of technische afdelingen zoals ICT.	21-1-2016	21-1-2017		€ 10.000	€ 20.000				
			Connexion Nederland N.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid binnen het hrm-beleid van C	De werkzaamheden worden over het algemeen zittend en 7binnen? uitgevoerd en dat brengt de typische (bekende) beroepsziekten met zich mee. Door de ontwikkelingen binnen de vervoersbranche van de afgelopen jaren is de werkdruk gestegen, hetgeen in toenemende mate gevoelens van stress, onzekerheid en overbelasting oplevert voor de medewerker. Daarnaast bestaat binnen een aantal functies het risico op voorspelbaarheid en eenzijdige belasting in de dagelijkse bezigheden. Als door aanbesteding een ander vervoersbedrijf de concessie van Connexion winst hoeven indirecte medewerkers niet door de nieuwe vervoerder in dienst te worden genomen, hetgeen zijn weerslag kan hebben op de werkvloer in periodes bij concessie-overgangen. Inherent aan aanbestedingen, branche-eigenschappen en een hogere pensioenleeftijd is, dat medewerkers moeten beschikken over een grote			€ 10.000	€ 19.000					
2015EUSF2011294	DI	2015			NL	n.v.t.		Arrow heeft een route uitgestippeld om duurzame inzetbaarheid (DI) vorm te geven. Binnen deze aanpak zijn een aantal bouwstenen beschreven voor de verdere verankering van duurzame inzetbaarheid binnen de teams en het management van Arrow. Deze bouwstenen zijn o.a : Positionering van de van de leidinggevende op het thema DI Behoud fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers Het inrichten van een communicatie strategie.	20-2-2016	20-2-2017		€ 9.500	€ 19.000				
			BV Arrow Electronics DLC	Venlo	NL	n.v.t.	Verankering Duurzame Inzetbaarheid binnen teams	In 2016 worden de gekozen aanpak geïmplementeerd.			€ 9.500	€ 19.000					
2015EUSF2011295	DI	2015			NL	n.v.t.		Bindic is uitgever van onder meer programmagidsen en hieraan gerelateerde data. Daarnaast staan inkomsten uit programmagidsen erg onder druk. Er is bedrijfsmatig veel aan gelegen de redactieprocessen te optimaliseren, waardoor de content herbruikbaar is voor meerdere uitingsvormen en doelgroepen. Het redactieproces is momenteel erg verzuild georganiseerd. De banen van redacteurs staan hierdoor steeds meer onder druk. Teneinde dit proces te keren en banen te behouden wil men de redactieprocessen herstructureren. Knelpunten hierbij zijn: - bestaande redacteurs schrijven voor 1 doelgroep. Het kennisniveau is onvoldoende om doelgroep onafhankelijk te schrijven; - Onderlinge samenwerking is niet voldoende om doelgroep overstijgend te werken; - De organisatiestructuur is niet aangepast om doelgroep overstijgend te werken, daarbij is uit eerste inventarisaties gebleken dat door de werzuiling veel procesmatige inefficiëntie is ontstaan. - De huidige doorlooptijden van de content creatie zijn te lang, hetgeen naast hoge kosten, ook uitwisseling van content naar andere/frequenter media in de weg staat.	16-12-2015	16-12-2016		€ 10.000	€ 19.950				
			Bindic B.V.	HILVERSUM	NL	n.v.t.	Redactieoptimalisatie	Doelen van dit proces zijn dan ook: 1) door middel van een bedrijfsaanpak door een extern adviseur deze processen te analyseren en kritische proces KPI's vast te laten stellen 2) door middel van het betrekken van de medewerkers verbeterplannen op te stellen om het redactieproces te optimaliseren, waarbij ook direct naar de klant wordt gekeken. Het doel van het onderliggende traject is het bevorderen van gezonde, competente en gemotiveerde medewerkers en implementeren van groei en ontwikkeling van mensen binnen het bedrijf. Een organisatie die groeit in productieruimte, in mensen of in professionaliteit is zo nu en dan toe aan een grondige check. Dit traject dat onder de naam Groeien als organisatie loopt door een veelvoud aan activiteiten, gericht op de motivatie van medewerkers. Aan de hand van een interviewronde met directie/ondernemers van het bedrijf (en een aantal medewerkers komt naar voren waar de sterke punten en de verbeterpunten van de groeiende organisatie liggen. De conclusies worden verwerkt en op hoofdlijnen gerapporteerd aan het bedrijf in een presentatie en rapport. Na afloop worden de hoofdlijnen vastgelegd en vertaald naar concrete acties. De organisatie werkt voor meerdere aangesloten leden en zal binnenkort worden uitgebreid omdat deze benodigde schaalgroottes voor het juiste rendement zorgt. Huidige medewerkers krijgen hierdoor mogelijk nieuwe	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 19.950					
2015EUSF2011296	DI	2015			NL	n.v.t.		1. De organisatie wordt onderzocht middels een onderzoeksmiddel en aan. De uitkomst van dit onderzoek geeft medewerkers en management handvatten om de organisatie waar nodig duurzaam te verbeteren. Daarmee helpt het de medewerker en de leidinggevende te sturen op de duurzame inzetbaarheid. 2. Een medewerkersbijeenkomst waarbij aan de hand van de werkvorm en jubelmuur kan inventariseerd wordt waar medewerkers vrolijk en minder vrolijk van worden. 3. Op basis van de organisatieplan en de uitkomsten van de medewerkersbijeenkomst wordt een plan van aanpak opgesteld. 4. Medewerkers en management worden gecoacht om de geconstateerde verstoringen en knelpunten te herkennen en mee te werken aan verbeterplannen (aanpak) in de organisatie. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan.	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.974	€ 15.000					
			Colours of Nature UA	Kwintsepoel	NL	n.v.t.	Groeien als organisatie 2015-2016	1. De organisatie wordt onderzocht middels een onderzoeksmiddel en aan. De uitkomst van dit onderzoek geeft medewerkers en management handvatten om de organisatie waar nodig duurzaam te verbeteren. Daarmee helpt het de medewerker en de leidinggevende te sturen op de duurzame inzetbaarheid. 2. Een medewerkersbijeenkomst waarbij aan de hand van de werkvorm en jubelmuur kan inventariseerd wordt waar medewerkers vrolijk en minder vrolijk van worden. 3. Op basis van de organisatieplan en de uitkomsten van de medewerkersbijeenkomst wordt een plan van aanpak opgesteld. 4. Medewerkers en management worden gecoacht om de geconstateerde verstoringen en knelpunten te herkennen en mee te werken aan verbeterplannen (aanpak) in de organisatie. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan.			€ 9.974	€ 15.000					
2015EUSF2011297	DI	2015			NL	n.v.t.		1. De organisatie wordt onderzocht middels een onderzoeksmiddel en aan. De uitkomst van dit onderzoek geeft medewerkers en management handvatten om de organisatie waar nodig duurzaam te verbeteren. Daarmee helpt het de medewerker en de leidinggevende te sturen op de duurzame inzetbaarheid. 2. Een medewerkersbijeenkomst waarbij aan de hand van de werkvorm en jubelmuur kan inventariseerd wordt waar medewerkers vrolijk en minder vrolijk van worden. 3. Op basis van de organisatieplan en de uitkomsten van de medewerkersbijeenkomst wordt een plan van aanpak opgesteld. 4. Medewerkers en management worden gecoacht om de geconstateerde verstoringen en knelpunten te herkennen en mee te werken aan verbeterplannen (aanpak) in de organisatie. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan.	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.974	€ 15.000					
			Goossens Tweewielers b.v.	Borculo	NL	n.v.t.	Organisatieplan en flexibele werkcultuur	1. De organisatie wordt onderzocht middels een onderzoeksmiddel en aan. De uitkomst van dit onderzoek geeft medewerkers en management handvatten om de organisatie waar nodig duurzaam te verbeteren. Daarmee helpt het de medewerker en de leidinggevende te sturen op de duurzame inzetbaarheid. 2. Een medewerkersbijeenkomst waarbij aan de hand van de werkvorm en jubelmuur kan inventariseerd wordt waar medewerkers vrolijk en minder vrolijk van worden. 3. Op basis van de organisatieplan en de uitkomsten van de medewerkersbijeenkomst wordt een plan van aanpak opgesteld. 4. Medewerkers en management worden gecoacht om de geconstateerde verstoringen en knelpunten te herkennen en mee te werken aan verbeterplannen (aanpak) in de organisatie. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan. Dit dient mede te worden ondersteund door de organisatieplan.			€ 7.500	€ 15.000					
2015EUSF2011299	DI	2015			NL	n.v.t.		Voor het project Carpenterie Keukens & Wonen 2.0 zal de adviseur zich in dialoog met de directie en medewerkers richten op het verbeteren van de betrokkenheid bij de organisatie met als doel De adviseur zal zich meer concreet richten op: o Voorbereiden en uitvoeren organisatieplan (brown paper sessie/ interviews), analyse bevindingen en gezamenlijk opstellen verbeter- en actiepunten; o Niet in kaart brengen van het huidige organisatievermogen, het werkplezier en knelpunten in onderlinge samenwerking en de effectiviteit hiervan; o Niet in kaart brengen van bestaande werkprocessen, huidige aansturingmodel, organisatie, team- en functie inrichting, de belangrijkste knelpunten en wensen hiertoe (organisatieplan huidige situatie). o Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten uit de nulmeting; o d.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten geven van een adviesrichting aan de werkgroepen (zie hierna) t.a.v. de gesignaleerde knelpunten en wensen voor de toekomst d.m.v. een implementatieplan. o Begeleiden van de implementatie van de verbeterplannen d.m.v. periodieke voortgangsbesprekingen, coaching en bijsturing. Tijdens voortgangsbesprekingen is aandacht voor inhoud en kwaliteit van verbeterplannen, voortgang en samenwerking.	30-1-2016	30-1-2017		€ 10.000	€ 20.000				
			De Carpenterie-Mooren facilities BV	Aalsmeer	NL	n.v.t.	Carpenterie Keukens en Wonen 2punt0	Voor het project Carpenterie Keukens & Wonen 2.0 zal de adviseur zich in dialoog met de directie en medewerkers richten op het verbeteren van de betrokkenheid bij de organisatie met als doel De adviseur zal zich meer concreet richten op: o Voorbereiden en uitvoeren organisatieplan (brown paper sessie/ interviews), analyse bevindingen en gezamenlijk opstellen verbeter- en actiepunten; o Niet in kaart brengen van het huidige organisatievermogen, het werkplezier en knelpunten in onderlinge samenwerking en de effectiviteit hiervan; o Niet in kaart brengen van bestaande werkprocessen, huidige aansturingmodel, organisatie, team- en functie inrichting, de belangrijkste knelpunten en wensen hiertoe (organisatieplan huidige situatie). o Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten uit de nulmeting; o d.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten geven van een adviesrichting aan de werkgroepen (zie hierna) t.a.v. de gesignaleerde knelpunten en wensen voor de toekomst d.m.v. een implementatieplan. o Begeleiden van de implementatie van de verbeterplannen d.m.v. periodieke voortgangsbesprekingen, coaching en bijsturing. Tijdens voortgangsbesprekingen is aandacht voor inhoud en kwaliteit van verbeterplannen, voortgang en samenwerking.			€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF20113	DI	2015		NL	n.v.t.		Fossa Eugeniiana is een telerscoöperatie opgericht vanuit het ongenoegen onder telers met betrekking tot de bemoeuwt van professioneel management dat te weinig identificatie met de telers had. Het doel van de coöperatie is het centraliseren van het aanbod van de producten van de aangesloten telers. Fossa stelt zich verder tot doel de leden te ondersteunen bij het opereren als een professionele en betrouwbare leverancier van kwalitatief hoogwaardige producten. De organisatie kenmerkt zich door een platte organisatiestructuur met korte communicatielijnen en daardoor een snelle beslissingsstructuur, maar ook een informele (personele) organisatie. De personele organisatie van de coöperatie is groeiende, waardoor vragen met betrekking tot de toekomstbestendigheid van de huidige (informele) personele organisatie opspelen. De organisatie wordt momenteel geleid door een krachtige directeur/bestuurder. Met het oog op de toekomstbestendigheid van de organisatie dient de organisatie van het werk dusdanig ingericht te worden dat de huidige directeur/bestuurder op termijn vervangen kan worden. Middels een integratie van het leidinggevend kader, afdeling verkoop en	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000											
			Telerscoöperatie Fossa Eugeniiana U.A.	Venlo	NL	n.v.t.	Afstemmen organisatie van het werk op de toekomst			€ 10.000											
2015EUSF201130	DI	2015		NL	n.v.t.		Livio is werkzaam op het terrein van zorg, wonen en gezondheid. In hoofdzaak betreft dit zorg aan huis (verzorging, verpleging en begeleiding bij klanten thuis), verpleegzorg en reguliere zorg in meer beschermde woonvormen, alsmede de zorg voor lichamelijk gehandicapten. Ook de uitleen van verpleegartikelen alsmede voedingsvoorziening en diëetadviesing behoren tot de kernactiviteiten van Livio. Coare gaat samen met Livio de uitdaging aan om een flexibele werkcultuur te introduceren. Deze flexibele werkcultuur moet het mede mogelijk maken dat werknemers werk en prive beter kunnen blijven combineren. Dit stelt de waarden waar Livio voor staat, als open communicatie, vitaliteit en leiderschap moeten onderdeel blijven van de werkcultuur. Een nulmeting geeft in dit verband het vereiste beeld van de huidige situatie. De uitkomsten van de nulmeting vormen de input waarmee Livio aan de slag gaat, namelijk de	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000											
			Stichting Livio	Enschede	NL	n.v.t.	Livio gaat flexibel			€ 10.000											
2015EUSF2011300	DI	2015		NL	n.v.t.		Respect is een organisatie die levensloopbegeleiding biedt aan personen met Autisme Spectrum Stoornissen en aanverwante stoornissen. Vraaggericht werken is het uitgangspunt. Door middel hiervan wil Respect voorzien in de behoeftes van de zorgvrager en werken aan het beantwoorden van concrete hulpvragen. Wat zou de wereld er anders uitzien als we respectvol met elkaar om gaan. Respect vanuit een open hart. Elkaar ontmoeten vanuit de persoon die in je hart woont, ondersteunt door professionaliteit zorgt ervoor dat de kwaliteit van onze zorg de juiste afstemming heeft. Het is dan ook onze drijfveer om zorg te verlenen en te handelen vanuit Respectbaar de ander. Werknemers van Respect zijn geselecteerd op visie, openheid, ervaring, deskundigheid en affiniteit met de doelgroep. Samen dienen we dezelfde kernwaarden: Respect, Openheid, Belofte, Vertrouwen en Veiligheid. Het is belangrijk dat iedere medewerker deze kernwaarden blijft doorleven en uitdragen. Als gevolg van snelle groei, veranderingen en ontwikkelingen is er behoefte	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000											
			Respect vof	Gorinchem	NL	n.v.t.	Duurzaam HR beleid			€ 10.000											
2015EUSF2011301	DI	2015		NL	n.v.t.		Alcon B.V. is een sterk groeiend en dynamisch productiebedrijf van toepassingen in de aluminium- en staalindustrie. Vanuit de vestiging in Panningen (Limburg) worden aluminium- en staalproducten geproduceerd voor uiteenlopende toepassingen. De huidige directie van Alcon heeft sinds de overname in 2009 te kampen met enorme uitdagingen. In de afgelopen jaren heeft Alcon een stormachtige ontwikkeling meegemaakt en is het 'alle hens aan dek' om de groei ook kwalitatief (lees: procesmatige bedrijfsprocessen en daardoor de ondernemingsperformance) te verbeteren. De directie en de medewerkers hebben hiervoor de oplossing gezocht in 'meer werken' en niet zoezer in slimmer werken. Het doel van dit ESF-project is om: - De huidige stand van zaken in beeld te brengen; - De wensen van het personeel in beeld te brengen; - Het kennisniveau van de medewerkers in beeld te brengen; - De interne organisatie te herontwerpen; - Het kennisniveau van de medewerkers te verhogen.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000											
			Alcon B.V.	Panningen	NL	n.v.t.	Work smarter not harder			€ 10.000											
2015EUSF2011302	DI	2015		NL	n.v.t.		Met het traject Work smarter, not harder moet een duurzame binding van de arbeidsorganisatie Syntus openbaar vervoer BV richt zich op het openbaar busvervoer. Syntus verzorgt openbaar vervoer op de Veluwe, in Gelderland, in Midden-Overijssel en in Twente. In totaal werken er ongeveer 1133 mensen bij Syntus openbaar vervoer BV, waarvan 1007 als rijdend personeel. Het rijdend personeel op de bus is overwegend laaggeschoold. Aanleiding: Syntus openbaar vervoer BV (hierna: Syntus OV) heeft te maken met een personeelsbestand met een relatief hoge leeftijd en een hoog ziekteverzuim. Binnen Syntus OV ligt met 7,39% het verzuimpercentage boven het landelijke gemiddelde. In het verlengde daarvan is er sprake van voortijdige uitval uit het arbeidsproces. Voor zowel de medewerkers als voor Syntus OV is het van belang dit ziekteverzuim terug te dringen. Knelpunten: Het rijdend personeel voert zowel fysiek als mentaal belastend werk uit. Het beroep van chauffeur is een zittend beroep, waarbij het sturen en schuwendende bewegingen op de bestuurdersstoel kunnen leiden tot lichamelijke klachten. Met name in het stadsvervoer hebben buschauffeurs steeds vaker te maken met agressie van passagiers en daaraan gerelateerde onveilige situaties. Ook hebben medewerkers te maken met wisselende diensten, hetgeen de balans tussen werk en privé kan verstoren. Het belastende werk en een ongezonde leefstijl kunnen resulteren in vroegtijdige uitval en verzuim. Doelstellingen:	23-2-2016	23-2-2017	€ 20.000											
			Syntus Openbaar Vervoer BV	Deventer	NL	n.v.t.	Samen gezonder en fitter de bus op			€ 10.000											
2015EUSF2011303	DI	2015		NL	n.v.t.		Het project Leerwadaar stimuleert een gezonde, veilige en positieve leercultuur binnen het gehele opleidingsbedrijf en de betrokken leerbedrijven. Het opleidingsbedrijf kent twee type medewerkers: de leerlingen die in loondienst zijn gedurende hun BBL opleiding en uitlooptijd worden bij de aannemers (leerlingen) en de vaste medewerkers van het opleidingsbedrijf (staf). Het project wordt ingezet voor beide groepen, met een aangepast programma per doelgroep. Gestart wordt met een individueel en persoonlijke DISC Waarden analyse voor de staf. Deze wordt uitgevoerd door een externe gecertificeerde coach. Het persoonlijke DISC Waarden profiel geeft inzicht in de communicatie verschillen tussen mensen en vergroot vooral het zelfinzicht en leerbaarheid. Het persoonlijke profiel wordt met elke stafmedewerker individueel besproken en is ook de basis voor een persoonlijk coachingstraject, waarin met name de softskills, eigenaarschap en leervaarigheden van de medewerker worden ontwikkeld. Tevens wordt voor de staf een teambuildingssessie georganiseerd gebaseerd op de persoonlijke profielen om	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000											
			S.B.R. Amersfoort BV	Amersfoort	NL	n.v.t.	Leerwadaar			€ 10.000											
2015EUSF2011304	DI	2015		NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid medewerkers RCN			€ 10.000											
2015EUSF2011306	DI	2015		NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid medewerkers RCN			€ 10.000											
			Recreatiecentra Nederland	Maarn	NL	n.v.t.	DI Parkmanagers RCN			€ 10.000											
			Gebr. Kooy	Enschede	NL	n.v.t.	Kooy klaar voor de toekomst			€ 10.000											
										€ 20.000											

2015EUSF2011308	DI	2015	Atlant	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Vitaal en met plezier aan het werk in de zorg	Atlant Zorggroep is een stichting die bestaat uit verpleeghuizen en woonzorgcentra voor ouderen met o.a. dementie, Korsakov, Huntington en chronische psychiatrische aandoeningen. De afgelopen tijd is er in de zorgsector veel veranderd, wat Atlant probeert op te vangen met goede arbeidsomstandigheden en een gedegen verzuimbeleid. Toch hebben heeft de huidige zorgomgeving effect op de 989 medewerkers van Atlant: 1.) Medewerkers ervaren een hoge werkdruk, wat een negatief gevolg heeft voor hun mentale weerbaarheid: ze hebben weinig oog voor hun eigen oplossingsmogelijkheden als het gaat om het leren omgaan met veranderingen in de werkontext, maar hebben eerder de neiging door te gaan met het verlenen van zorg aan de ander (klanten en collega's) en zichzelf daarbij te vaak weg te cijferen. Mede hierdoor is het verzuim om psychische redenen relatief hoog. 2.) Met name 55+ werknemers kunnen enorm optien tegen langer doorwerken in deze zorgsector, die zowel fysiek als psychisch belastend is. Voor alle medewerkers geldt, dat het van belang is om passende aandacht aan hun mentale en fysieke belastbaarheid te geven en zich op een positieve manier te blijven aanpassen aan de telkens weer veranderende werkontext.	16-12-2015	16-12-2016	€ 19.950							
2015EUSF2011309	DI	2015	BudgetBoekers B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Newviews BV	Newviews wordt veelal gebruikt door innovatieve accountants de automatisering van de factuurstroom. Het Newviews platform wordt aan zo breed mogelijke oplossingsfunctionaliteiten gekoppeld omtrent E-commerce. Retail automatisering en dergelijke. Newviews is een groeiende organisatie. De ambitie is om een internationaliseringslag te maken zodoende dat Newviews binnen 3 jaar verder kan doorgroeien naar 20 werknemers. Om deze groei te faciliteren, zijn er nieuwe HR rollen benodigd welke, deels door eigen personeel ingevuld moet worden. Newviews wil uitloop van personeel minimaliseren door het huidige personeel meer verantwoordelijkheden te geven binnen nieuw te ontwikkelen functieprofielen welke, benodigd zijn binnen de vastgestelde groeiinstellingen van de organisatie. Echter praktisch beleid om de HR-coaching cyclus inzichtelijk en toepasbaar te krijgen ontbreekt op dit moment. De beoogde stappen om dit beleid te ontwikkelen zijn als volgt: ? Organiseeraan uitvoeren waaruit beleid ontwikkeld wordt, o.a. de coachingsmethodiek. ? Ontwikkelingsplannen vastleggen met voortvloeiende acties en beslissingen voor de directie. ? Opzetten van een HR-beoordelingsstelsel om o.a. in kaart te brengen welke werknemers toe zijn aan nieuwe uitdagingen. ? De HR-cyclus voor medewerkers inrichten en deze koppelen aan nieuw te ontwikkelen functieprofielen. ? Het opzetten van beleid welke, gebruikt kan worden om een leercultuur binnen de organisatie te faciliteren.	16-12-2015	16-12-2016	€ 9.974	€ 20.000						
2015EUSF2011311	DI	2015	Plantenwekerij Van der Lugt	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Werkend leren continu verbeteren	Plantenwekerij Van der Lugt is een familiebedrijf waar jaarlijks groentenplanten en sierteelproducten worden opgekweekt. Bij ons bedrijf werken 54 medewerkers met een gemiddeld hoge leeftijd van 45 jaar en lange dienstverbanden. Het jaar 2015 staat in het teken van het ontwikkelen van medewerkers in de uitvoerende kern, naar een rol van procesgeleider. Het resultaat hiervan is dat wij verwachten dat onze werknemers duurzaam inzetbaar blijven doordat hun taken zijn verrijkt met, naast fysiek werk, met denkwerk en aansturing. Wat wij ook belangrijk vinden is dat medewerkers nauw betrokken zijn bij hun eigen werkgroep en meedenken hoe deze werkzaamheden op zo'n slim en plezierig mogelijke manier verricht worden. Hierin signaleren wij dat medewerkers het moeilijk vinden om los van hoe zaken altijd gaan, opnieuw met een frisse blik naar hun werkzaamheden te kijken en veranderingen door te voeren. Daarnaast zien wij ook dat medewerkers het lastig vinden het voortouw te nemen om hun ideeën bij elkaar te presenteren en daar dus opvolging aan te geven. Ook merken wij dat er een afstand zit tussen medewerkers en management dat er voor zorgt dat er te weinig opvolging aan de input van de medewerkers wordt gegeven.	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011310	DI	2015	Alewinse Holding B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Alewinse Academy	De Alewinse Academy bestaat uit drie verschillende curricula: het Alewinse Training Program voor algemeen technische en bedrijfsrollen nieuwe werknemers (trainees), het Alewinse Professional Program voor medewerkers die kunnen en willen doorgroeien in hun vak en het Management Development Program voor medewerkers die doorgroeien naar een managementfunctie. Dit project heeft betrekking op het Alewinse Training Program. De Alewinse Training Program heeft de volgende doelstellingen: - het versterken van de reputatie in de (arbeids)markt. - het vergroten van de werknemerskracht, waardoor de instroom van young potentials (HTS'ers) en ander talentvol en bekwaam personeel gemakkelijk tot stand komt. - het strategisch beleid concreetiseren in gedrag van de medewerkers. - het leervermogen verhogen, Alewinse medewerkers zijn lerende professionals, zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. Het traineeprogramma bestaat uit twee delen. Het eerste deel heeft een oriënterend en algemeen karakter en is een diepgaande kennisinrichting met Alewinse. Er wordt gewerkt aan een basiskennis op de vakgebieden montage, engineering, contract/projectmanagement en sales, met het streven om alle trainees een gedegen basiskennis mee te geven en te laten proeven aan de werkzaamheden in de richtingen die men op kan. In het tweede deel zal een verdiepingsslag worden gemaakt en moet de trainee kiezen uit de richtingen techniek, contract/projectmanagement of sales. In het traineeprogramma wordt gewerkt met de noodzaak om denkpatronen te doorbreken, overtuigingen los te laten, conventies te veranderen en	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011311	DI	2015	Van Dalfsen Beheer B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Betrokken bouwen aan een competitieve organisatie	o Van Dalfsen Beheer vormt met 84 vaste medewerkers het hart van moederbedrijf Vischer-Carvelle te Genemuiden. Vischer-Carvelle heeft groeiambities maar kampt met ongunstige ontwikkelingen op het gebied van grondstoffen beschikbaarheid. Grotere efficiency van het productieproces, productinnovatie en ontsluiting van nieuwe grondstoffenketens moet uitkomst bieden. Ambities op het gebied van duurzaamheid, circulariteit van de grondstoffenketen en meevoeren van werknemers faciliteren dit. De contouren van het Strategisch Plan zijn vastgelegd, we willen dit uitwerken in een ontwikkelplan om hier samen op te kunnen sturen o De impact van de strategische koers op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers staat hierbij centraal. Wat betekent onze koers voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe kwaken we 'awareness', meer oog voor productinnovatie, efficiency en zicht op persoonlijke ontwikkeling o We moeten onze plaats in de productketen kennen en de invloed die wij hierop zelf kunnen uitoefenen. Veel aandacht gaat uit naar operatie, terwijl vanuit het grondstoffen- en klantperspectief de wereld om ons heen veranderd. Ontwikkelrichtingen en kernprocessen worden omschreven, medewerkers worden betrokken en samen maken we afspraken om ons hieraan te houden. Aldus alert te blijven o We investeren in vergroten van kennis, competenties en toegang tot (innovatie)netwerken om sturing te geven aan de beoogde groeiprestaties.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011312	DI	2015	Van der Avoird Trayplant BV	Molenschot	NL	n.v.t.	Groeien met duurzame inzetbaarheid	Van der Avoird Trayplant BV is gespecialiseerd in het opkweken van aardbeien-, framboos- en bramen- uitgangsmateriaal. Dit gebeurt bij aardbeien van stek tot trayplant, en bij frambozen van bewortelde stek tot longane. De hoofddoelstelling van Trayplant is om kwalitatief een hoogwaardig en te onderscheiden product te telen waardoor de klanten uiterst tevreden zijn en er langdurige relaties ontstaan. Het is belangrijk in de visie van de directie dat er maatschappelijk verantwoord producten worden geteeld, waarbij milieubelasting tot het minimum wordt beperkt. Door een groeiende vraag vanuit de markt naar de producten van Trayplant is het bedrijf de laatste jaren enorm gegroeid. Binnen het bedrijf werken op dit moment 22 mensen in vaste dienst. Verder wordt er gedurende het hele jaar - afhankelijk van de werkzaamheden - personeel ingehuurd. In de piekperiodes kunnen dat 80 flexwerkers zijn. Op de zaterdagen zijn daarnaast nog eens gemiddeld 30 scholieren aan het werk. Juist door de grote groei van het bedrijf en de hectie die daarmee	8-3-2016	8-3-2017	€ 7.000	€ 14.000						

2015EUSF2011313	DI	2015			NL	n.v.t.	Chain Logistics is logistiek bedrijf maar bovenal een echte sociale onderneming. Opgericht in 2000 door Rob Janssen biedt het werk aan zo'n 75 mensen. Medewerkers die veelal een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt hebben en die behoefte hebben aan dagelijkse ritme en discipline. Om het sociale karakter van Chain Logistics te ondersteunen en verder uit te bouwen heeft dhr. Janssen onlangs de opleiding Social Ondernemen met succes afgerond. De opleiding bestaat sinds 2011 en is door het Amsterdam Center for Entrepreneurship speciaal ontwikkeld voor ondernemers met een maatschappelijke missie in combinatie met een zakelijke (groei)ambitie. Nog recenter hebben 15 kandidaten van de locatie Chain Nijmegen de 55 Training gevolgd. De training, gefinancierd door het werkdienst Rijk van Nijmegen, komt uit de LEAN methode waarbij medewerkers worden getraind in het systematisch schoon en overzichtelijk houden van hun werkplek. Chain Logistics kent als hoofdactiviteiten Logistics (o.a. direct express, warehousing, postbezorging, palletdistributie), Assembly (o.a. assemblage & montage, blisteren/kringen/soeken, in- en omverpakken) en Specialties (o.a. chain docs, inkoopondersteuning en re-integratie).	4-12-2015	4-12-2016		€ 20.000							
			Chain Logistics B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Herinrichting werkprocessen				€ 10.000							
2015EUSF2011314	DI	2015			NL	n.v.t.	In verband met de gewenste professionalisering van de organisatie als werkgever, wenst de organisatie duurzame inzetbaarheid structureel vorm te geven binnen de organisatie. Zowel directie als medewerkers hebben aangegeven dat er behoefte is aan een structurele aanpak voor de gehele organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het project Albertema werkt duurzaam zal als volgt uitgevoerd worden: Tijdens de eerste fase zal er een organisatiescan worden gemaakt. Hierin zal inzichtelijk gemaakt worden welke behoefte er bij zowel directie als medewerkers ligt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze scan zal betrekking hebben op alle afdelingen van de organisatie Freerk Albertema te Peize. Tijdens de scan zullen de thema's veilig en gezond werken, aanpassen organisatie van werk, arbeidsstijlmanagement en de cyclus voor functioneringsgesprekken uitgangspunt zijn binnen dit project. Na de inventarisatie door middel van de scan zullen er meetbare doelstellingen bepaald worden, die in de daarop volgende fase zullen worden uitgetest en	3-3-2016	3-3-2017		€ 16.200							
			Albertema	Peize	NL	n.v.t.	Albertema werkt duurzaam				€ 8.100							
2015EUSF2011315	DI	2015			NL	n.v.t.	Het beoogde aantal uren in de vorige aanvraag bleek te ambitieus om alle onderwerpen goed aan te pakken en op te volgen. Deze keer vragen we dan ook voor dezelfde onderwerpen aan, maar met een andere tijdsverdeling. Het periodieke onderzoek is zo goed als afgerond en door de onderzoeken is er ook al deels sprake van een vernieuwd bewustzijn. Dit zullen we in het eindverslag duidelijk maken. Het project VVJET-2 richt op de bewustwording van de medewerkers voor de eigen verantwoordelijkheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid, waarbij de focus ligt op gezondheid & vitaliteit, de gewenste en noodzakelijke leercultuur en het op een professionele wijze overdragen van kennis en kunde op nieuwe medewerkers. Daarnaast zal productiviteit in relatie tot gezond werken een belangrijk gespreksonderwerp zijn. Aanvullend zullen we tijd testenden aan het onderwerp 'aanpassen organisatie van het werk', zodat de basisvoorwaarden voor succes worden	4-3-2016	4-3-2017		€ 20.000							
			Montagebedrijf Centraal Nederland	Culemborg	NL	n.v.t.	Verantwoordelijk voor je eigen toekomst - 2				€ 10.000							
2015EUSF2011316	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid (DI) staat op de agenda bij Mareil Holding (MH), met name het thema Gezondheid/ Vitaliteit dat hier onderdeel van maakt. In 2015 hebben er PMO's plaatsgevonden en heeft er een campagne "Samen Gezond" plaatsgevonden. Voor 2016 zal mede met de uitkomsten van de PMO de richting, de aanpak en de interventiekeuzes bepaald worden voor een gezondheidsprogramma. Hiertoe zal een projectgroep ingericht worden, waarin diverse stakeholders vertegenwoordigd zullen zijn. Samen zullen zij het programma Samen Gezond gaan vormgeven. Onderwerpen die zijn mee zullen nemen in het ontwerp: aansluiting op missie/ visie en cultuur, doelstellingen & resultaten, communicatie, interventiekeuze en borging. Tevens zal er afstemming zijn met de zusterorganisaties van Mareil die ieder ook hun eigen Samen Gezond programma hebben.	2-2-2016	2-2-2017		€ 20.000							
			Mareil Holding BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	MH Samen Gezond				€ 10.000							
2015EUSF2011317	DI	2015			NL	n.v.t.	Dit project richt zich op het ontwikkelen en stimuleren van een leercultuur in nauwe samenwerking met de medewerkers, leidinggevenden, MH, OH en met behulp van de Lean filosofie. Door het ontwikkelen van de leercultuur middels het Lean gedachtegoed wordt gestreefd naar het bevorderen van het eigenaarschap en eigen inzetbaarheid van medewerkers. Dit moet leiden tot verhoging van het ziekteverzuim, verbetering van het re-integratieproces & n versterking van het werkvermogen. De leercultuur waar het project naar streeft, betreft een cultuur waarin zowel medewerkers als leidinggevenden bewust worden van en leren om te gaan met de eigen rol en verantwoordelijkheden met betrekking tot hun inzetbaarheid. Aan de hand van de Lean filosofie leren de leidinggevenden anticiperen op zich wijzigende omstandigheden ingeval van ziekte van een medewerker. Dit doen ze door het eigen maken van een breder handelingsperspectief en vaardigheden om in samenspraak met de medewerker vervangende passende werkzaamheden te bepalen die ondanks klachten uitgevoerd kunnen worden. Dit zorgt voor een	1-3-2016	1-3-2017		€ 20.000							
			Cofely Nederland N.V.	Bunnik	NL	n.v.t.	Samen werken aan Duurzame Inzetbaarheid				€ 10.000							
2015EUSF2011318	DI	2015			NL	n.v.t.	Het Project Duurzaam Praxis heeft tot doel het reeds ingezette duurzaamheidsbeleid verder uit te voeren, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van	30-3-2016	30-3-2017		€ 9.800		€ 19.600					
			Praxis Doe-het-Zelf Center BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Praxis											
2015EUSF2011319	DI	2015			NL	n.v.t.	In Zonnehoove is een jaar geleden zelforganisatie geïmplementeerd. Deze kantenlijst verloopt meitsamen en de locatie is in een negatieve spiraal terecht gekomen: teamrolhouders vertonen oud teamleidergedrag komen veel klachten binnen van familieleden over een gebrek aan vaste gezichten op de huiskamers, teams maken zich grote zorgen over de kwaliteit van zorg voor hun bewoners, er bestaan muren tussen verschillende disciplines, en het verzuim is erg hoog. Met het project Duurzame Ontwikkelingsaanpak wil HilverZorg de zelforganisatie van het werk op Zonnehoove verbeteren, waardoor medewerkers gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn, nu en in de toekomst. Daarvoor heeft een externe adviseur / procesbegeleider een plan van aanpak gemaakt. Dat ziet er als volgt uit: 1.ÀÀ Een presentatie over de stip aan de horizon, de kaders en de speerpunten op korte termijn.À Teams gaan vervolgens zelf aan de slag met vaste teams per huiskamer, visie op zorg, leer je bewoner kennen, collegereeks/ ontdekkingstochten; familie-overleg. Coaches helpen waar gewenst bij het invullen van de vraag hoe teams binnen deze kaders effectief	9-2-2016	9-2-2017		€ 20.000							
			Hilverzorg	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzame Ontwikkelingsaanpak HilverZorg				€ 10.000							
2015EUSF201132	DI	2015			NL	n.v.t.	Hogeschool Rotterdam heeft de laatste jaren allerlei initiatieven ingezet om de omslag te maken van curatief naar preventie van verzuim en van loopbaan naar inzetbaarheid. Een proactieve insteek en positief uitgangspunt zijn van belang. Wat kan de organisatie bieden zodat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor de eigen loopbaan, ontwikkeling en inzetbaarheid in de brede zin van het woord? Het afgelopen jaar is er een brede campagne inclusief film en inzetbaarheidsweek (actieweek) ingezet. Verschillende disciplines binnen de Hogeschool zijn hier actief bij betrokken, om de eigen expertise kenbaar te maken. Na de actieweek blijkt de interesse van medewerkers in duurzame inzetbaarheid aangewakkerd te zijn. Het ontbreekt echter nog aan concrete WegwijzersBewustwording of besef van eigen belang. Bij de in te zetten instrumenten en communicatiemiddelen is het uitgangspunt dan ook Eigen regieën Bewustwording!Daarnaast blijven medewerkers in het algemeen nog beperkt bekend met de mogelijkheden die	27-1-2016	27-1-2017		€ 20.000							
			Hogeschool Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Hogeschool Rotterdam Inzetbaar				€ 10.000							
2015EUSF2011320	DI	2015			NL	n.v.t.	Het project waarbij via events kennis en kunde over organisatie van duurzame inzetbaarheid gedeeld, besproken en geactiveerd wordt tussen Noorderlinkorganisaties. Dit project is gericht op het leveren van een bijdrage aan het gezond en gemotiveerd houden van werknemers. Vitale, bevlogen en duurzaam inzetbare medewerkers zijn immers van groot belang voor het behalen van een goed bedrijfsresultaat. Om het wiel rondom dit thema niet door iedere organisatie te laten uitvinden, is dit project erop gericht om juist via verbindingen te leren van elkaar en om experts aan het woord te laten via bijeenkomsten voor alle bij Noorderlink aangesloten organisaties. Doelstellingen Maak 2016 het jaar van de Duurzame Inzetbaarheid waarbij onderstaande subthema's zijn opgenomen: - het bevorderen van gezond en veilig werken; - het bevorderen van een leercultuur voor werknemers; - het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en bevlogenheid; - het stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers, waaronder	11-12-2015	11-12-2016		€ 20.000							
			Stichting Bestuursbureau Noorderlink	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzaam Verbonden in 2016				€ 10.000							

2015EUSF2011322	DI	2015			NL	n.v.t.		In dialoog met de directie en medewerkers verbeteren van de betrokkenheid bij de organisatie, het verbeteren van de onderlinge samenwerking en het verder professionaliseren van de interne bedrijfsvoering d.m.v. het in kaart brengen en verbeteren van werkverdeling, organisatievermogen en het stimuleren van samenwerking en oplossend vermogen. Doel: komen tot een lerende organisatie met daarin een hogere betrokkenheid, werkplezier, meer eigen verantwoordelijkheid, betere samenwerking en daarmee meer efficiency, doelmatigheid en duurzaam rendement. De adviseur zal zich richten op: • Voorbereiden en uitvoeren organisatiescan (brown paper sessie/ interviews), analyse bevindingen en gezamenlijk opstellen verbeter- en actiepunten; • Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten uit de nulmeting; • D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten geven van een adviesrichting aan de werkgroepen (zie hierna) t.a.v. de gesignaleerde knelpunten en wensen voor de toekomst d.m.v. een implementatieplan. • BERICHTEN van werkgroepen met als opdracht de vastgestelde knelpunten en wensen te bespreken/ op te lossen. Dit bevordert het lerend en oplossend vermogen van de medewerkers en creëert betrokkenheid. De adviseur fungeert als procesbegeleider. • D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten en het gegeven advies begeleiden van sessies waarin werkgroepen aan de slag gaan met het formuleren en prioriteren van de verbeterpunten en de totstandkoming van SMART	30-1-2016	30-1-2017				€ 20.000							
2015EUSF2011323	DI	2015	NLO / NV Nederlandsch Octrooibureau	Ermelo	NL	n.v.t.	Betrokken NLO	Stichting Groenhuisen (2200 medewerkers) ADO van de grotere instellingen op gebied wonen, welzijn en zorg voor ouderen regio Roosendaal. In 2016 wil Groenhuisen een extra impuls geven aan gezondheidsmanagement, door in te zetten op een gezonde leefstijl. 1.Het verzuim is afgelopen jaren gedaald, maar sinds 2015 weer stijgende. Dit heeft geen trend te zijn, maar wordt wel gezien als signaal. Verwacht wordt dat een gezonde leefstijl een belangrijke rol speelt bij het terugdringen van het verzuim. 2.Meer dan 50% van de medewerkers is ouder dan 45. De groep 55-65 jaar is 4% groter dan het landelijk gemiddelde. Opgemerkt wordt echter dat de oudere groep niet als probleemcategorie wordt gezien. Wel zal er, vanwege een groeiende groep oudere medewerkers, meer aandacht voor een gezonde leefstijl moeten zijn. 3.De aanpak zal uitgaan van het adagium dat de medewerker van de toekomst zich zal gaan zien als 'geen profitcentrum?', waarbij hij/zij zich de vraag stelt: 'Maakt Stichting Groenhuisen winst met mij?'. Daarbij hoort een alerte, vitale en spelende instelling van de medewerker, die om kan gaan met de verandering					€ 10.000	€ 12.000							
2015EUSF2011324	DI	2015	stichting Groenhuisen	Roosendaal	NL	n.v.t.	Werken aan een gezonde leefstijl bij Groenhuisen	Arbeidsorganisatie DHL Parcel Netherlands BV (hierna: DHL Parcel) is onderdeel van Deutsche Post DHL. De organisatie zet zich in voor pakketvervoer in de meest brede zin. DHL Parcel heeft een vooanlopende positie verworven binnen de transportsector. DHL Parcel onderscheidt zich door levering via servicepunten, levering in venstertijden van 2-4 uur, slimme vormen van retourlogistiek en het bieden van transparantie middels notificatie en track&trace. DHL wil een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen graag willen komen werken, voor langere tijd en met elke dag de best mogelijke inzet. DHL zal om deze visie waar te kunnen maken voortdurend streven naar het toepassen en waar mogelijk uitbouwen van een goed en verantwoord personeelsbeleid. Knelpunten Het ziekteverzuim bij DHL is in vergelijking met de branche hoog. Het personeelsbestand kenmerkt zich door een gevoel van lifetime employment, lange dienstverbanden, een laag opleidingsniveau en een gemiddelde leeftijd van 47 jaar. De werkzaamheden binnen DHL Parcel zijn onder te verdelen in twee pijlers: # vervoerstaken, waarbij een hoge mate van fysieke inzet is vereist door veel zittende en het met regelmaat in/uit de vrachtwagen moeten stappen en # distributiecentra, waarbij veelal stand wordt gewerkt en fysieke arbeid wordt vereist. Dit leidt tot knelpunten op het gebied van inzetbaarheid. Norma is een hightech eerstelijns toeleverancier, die complete mechatronische systemen ontwerpt, produceert en assembleert. De kernkracht van Norma zit in de ruime ervaring op het gebied van ultraprecisie activiteiten. In het licht van een veranderende markt en ontwikkelingen binnen de hightech maakindustrie wil Norma in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers ook ruimte bieden aan de eigen vakgebied gerichte innovatieve organisaties; bijvoorbeeld door eigen ruimte aan de werknemers aan te bieden: kunnen leren van elkaar, elkaar aanvullen en stimuleren zijn uitgangspunten. Des te meer de noodzaak om met hen in gesprek te gaan over hoe zij hun perspectief zien en wat hun beweeg/energie geeft en of dat blijvend/passend is in de huidige werksituatie. Een goed georganiseerde werkomgeving levert een essentiële bijdrage aan het fundament van de organisatie. Daarvoor laat Norma door een extern deskundige een organisatiescan uitvoeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze aanpak draagt bij aan een doelmatige, professionele en veilige werkomgeving en een betere manier van werken.	9-12-2015	9-12-2016			€ 6.000	€ 20.000							
2015EUSF2011325	DI	2015	DHL Parcel	Utrecht	NL	n.v.t.	Fysieke belasting en Werkdruk	Norma is een hightech eerstelijns toeleverancier, die complete mechatronische systemen ontwerpt, produceert en assembleert. De kernkracht van Norma zit in de ruime ervaring op het gebied van ultraprecisie activiteiten. In het licht van een veranderende markt en ontwikkelingen binnen de hightech maakindustrie wil Norma in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers ook ruimte bieden aan de eigen vakgebied gerichte innovatieve organisaties; bijvoorbeeld door eigen ruimte aan de werknemers aan te bieden: kunnen leren van elkaar, elkaar aanvullen en stimuleren zijn uitgangspunten. Des te meer de noodzaak om met hen in gesprek te gaan over hoe zij hun perspectief zien en wat hun beweeg/energie geeft en of dat blijvend/passend is in de huidige werksituatie. Een goed georganiseerde werkomgeving levert een essentiële bijdrage aan het fundament van de organisatie. Daarvoor laat Norma door een extern deskundige een organisatiescan uitvoeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze aanpak draagt bij aan een doelmatige, professionele en veilige werkomgeving en een betere manier van werken.	22-3-2016	22-3-2017			€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011326	DI	2015	Norma MPM BV	Hengelo	NL	n.v.t.	CONTINUOUS IMPROVEMENT	Schadenet Mikkers met als directeur Dhr. Jos Mikkers en zijn twee zonen werken in het schadeherstelbedrijf en verzorgen het schadeherstel met een team van 17 personeelsleden. Dhr. Dennis Mikkers en Dhr. René Mikkers gaan het schadeherstelbedrijf binnen enkele jaren gaan overnemen. Veranderbereidheid en verandervermogen, voortdurende ontwikkeling en aanpassing, flexibiliteit en brede inzetbaarheid zijn dan aspecten die we vragen van onszelf en onze medewerkers. Dit vergt o.l. commitment van ons onze medewerkers, in hun en onze ontwikkelbaarheid, ontwikkelvermogen en ontwikkelbaarheid om hen en onszelf zo te ondersteunen in het duurzaam inzetbaar blijven en daardoor voor de organisatie (en voor zichzelf) toegevoegde waarde kunnen (blijven) leveren. Bij Schadenet Mikkers rijt de vraag of het maximale uit de medewerkers wordt gehaald. Doordat er geen gedegen en structureel HR beleid is, is de koers niet duidelijk en is het niet altijd helder wie de leiding heeft. Omdat de waan van de dag regert, is het de vraag of dat met de huidige sociale en wettelijke veranderingen goed is voor het bedrijf. Schadenet Mikkers is op zoek naar de juiste koers, leiderschapstijl, teamgevoel en hulp bij andere personeel gerelateerde zaken. Het wordt van groot belang om deze zaken serieus aan te pakken. Hierdoor ontstaat een nog gezonder bedrijf, wat in de huidige tijd winsigevend en onderscheidend kan blijven en daardoor de zo gewenste financiële gezondheid kan waarborgen.	12-1-2016	12-1-2017			€ 10.000	€ 16.000							
2015EUSF2011327	DI	2015	Schadenet Mikkers BV	Veldhoven	NL	n.v.t.	Mens Organisatie Proces in lijn brengen	Bejo Zaden B.V. is een internationaal opererend bedrijf, dat uitgangsmateriaal voor de landbouw ontwikkelt en verkoopt. Wij proberen onze medewerkers productief, gezond en gemotiveerd te houden, zodat wij gezamenlijk langdurig met veel plezier onze klanten een hoogwaardig kwalitatief product kunnen garanderen. Dit hoogwaardig product, groentezaden, zorgt er weer mede voor dat de groeiende wereldbevolking gevoed kan worden (duurzaamheid in de keten). Er wordt jaarlijks een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) georganiseerd waarbij wij onze medewerkers in de gelegenheid stellen om aan dit onderzoek deel te nemen. Het PMO is een gericht arbeidsgeneeskundig onderzoek naar de effecten van arbeidsgebonden risico's waar onze medewerkers aan worden blootgesteld. Het doel van het PMO is het vroegtijdig signaleren en voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsrisico's, het bewaken en bevorderen van de gezondheid van de medewerkers en het bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid van de medewerkers. Door de uitvoering van het PMO worden onze medewerkers deskundig individueel geïnformeerd en geadviseerd over hun gezondheid. Wij als organisatie krijgen door het PMO	15-1-2016	15-1-2017			€ 8.000	€ 20.000							
			Bejo Zaden B.V.	Warmenhuizen	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek 2015					€ 10.000									

2015EUSF2011328	DI	2015			NL	n.v.t.	Secure Logistics is als dochteronderneming van Detallinas, de exploitant van CargoCard, Porty en het Digital Safety Passport. Hiermee is Secure Logistics de verbindende schakel tussen identity management en toegangsbeheer. De omgeving van Secure Logistics wijlt snel en door een sterke focus op de klant en servicegerichtheid beoogt men hierop in te spelen. Secure Logistics bestaat meer dan 10 jaar, de huidige directie is sterk gericht op het verkrijgen en behouden van klanten en niet het liefst dat de mensen in de organisatie zelf verantwoordelijkheid nemen en zich proactief opstellen als het gaat om hun eigen werkproces, persoonlijke ontwikkeling, motivatie en klantgericht werken en dat ze hiervoor van elkaar leren. Om dit leerproces te bevorderen, zodat medewerkers ook steeds meer verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de interne organisatie en een goede service naar de klanten, wordt een traject opgesteld. Voor de advisering, begeleiding en implementatie van dit traject heeft Secure Logistics een gespecialiseerde externe adviseur ingeschakeld. Deze adviseur zal samen met	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011329	DI	2015	Secure Logistics B.V.	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Secure Logistics	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201133	DI	2015	Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede	Wijk bij Duurstede	NL	n.v.t.	Healthy Business	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011331	DI	2015	Hellema	Hallum	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken bij Hellema Hallum	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011332	DI	2015	West European Silicon Technologies B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Bevordering Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011333	DI	2015	HRC Venlo	Venlo	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2011333	DI	2015	RauwCC B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	RauwCC zelfstandig verder op een duurzame wijze	19-1-2016	19-1-2017	€ 6.000	€ 12.000					

2015EUSF2011334	DI	2015		NL	n.v.t.		In 2013 is het Alexander Monro Borskankeziekenhuis van start gegaan. Nu bijna 3 jaar later is deze organisatie toe aan een volgende professionaliseringsstag, zodat ook de achterkant van de organisatie efficiënt en duurzaam wordt ingericht. Het ontbreken van een heldere communicatie-, overleg- en besluitvormingsstructuur, de noodzaak tot het verhogen van betrokkenheid en het verlagen van werkdruk heeft er toe geleid dat er een aantal doelstellingen zijn gesteld. Er wordt een plan van aanpak ontwikkeld voor de verdere professionalisering van het Alexander Monro Ziekenhuis. Er zullen een aantal instrumenten ingezet worden: 1. Een organisatiecan uitvoeren 2. Workshop Bedrijfsgegevens vanuit drijfveren door de managers. Voor managers is het essentieel dat zij zichzelf kennen, en in staat zijn de verschillen tussen henzelf en anderen te benoemen. Als medewerkers zich in staat voelen om vanuit hun drijfveren positief te handelen, krijgen ze meer plezier in hun werk en hierdoor nemen de betrokken binnen de organisatie toe. 3. Workshop Werken vanuit drijfveren voor de medewerkers. Tijdens deze workshop leren de medewerkers hoe met eigen drijfveren te werken. De drijfverprofielen geven een goede indicatie wat mensen prettig en onprettig vinden, en waar ze energie van krijgen of juist de energie verliezen.	24-11-2015	24-9-2016				€ 20.000					
2015EUSF2011335	DI	2015	Alexander Monro Ziekenhuis B.V.	Bilthoven	NL	n.v.t.	Van tekentafel naar professionele organisatie		27-1-2016	27-1-2017			€ 10.000	€ 20.140				
2015EUSF2011336	DI	2015	Chromaflo Technologies B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken						€ 10.000					
2015EUSF2011337	DI	2015	Bauporte Design Entrances	Hoofddorp	NL	n.v.t.	De toegang tot duurzame inzetbaarheid		11-12-2015	11-12-2016			€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011337	DI	2015	CanvassCompany	Hilversum	NL	n.v.t.	Samen verantwoordelijk voor de organisatie		17-12-2015	17-12-2016			€ 10.000	€ 14.000				
2015EUSF2011338	DI	2015	Saris Aanhangers	Hapert	NL	n.v.t.	Duurzame verandering bij Saris Aanhangers		12-2-2016	12-2-2017			€ 7.000	€ 20.000				
2015EUSF2011339	DI	2015	stichting Kwest	Naaldwijk	NL	n.v.t.	Hier wil ik naar toe		26-2-2016	26-2-2017			€ 10.000	€ 14.000				
2015EUSF2011340	DI	2015	Chromaflo Technologies Europe B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken		27-1-2016	27-1-2017			€ 10.000	€ 29.545				
2015EUSF2011341	DI	2015	Movico B.V.	Deurne	NL	n.v.t.	Werken aan de toekomst		19-2-2016	19-2-2017			€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2011343	DI	2015		NL	n.v.t.		Trahecon BV is specialist in het ontwikkelen, produceren en plaatsen van hekwerken, trappen en lichte constructies. Met innovatieve producten en diensten op het gebied van metalen constructies en/of renovatietrajecten is zij een solide partner. Het bedrijf heeft meer dan 25 werknemers. Trahecon wil de gehele organisatie klaar maken voor een nieuwe manier van organiseren en werken, met name omdat de wijze waarop opdrachten worden verstrekt door de verschillende opdrachtgevers steeds complexer wordt en continu wijzigt. Hiervoor dient informatie overdracht tussen verschillende teams en afdelingen wordt steeds belangrijker en dient te worden geoptimaliseerd. Deze ontwikkelingen maken een meer resultaatgerichte aansturing vanuit de directie noodzakelijk. De werknemers dienen daarbij centraal te staan. Door deze organisatorische wijziging zal een groot aantal medewerkers een nieuwe functie/afdeling krijgen. Oude teams zullen vervallen, managers worden verdeeld over de nieuwe teams/afdelingen. Nieuwe functies worden gekoppeld aan de persoonlijke competenties van de individuele werknemers. Job rotatie en leren van elkaar zijn daarbij belangrijke onderwerpen. Trahecon onderkent de noodzaak om te komen tot een nieuwe wijze waarop de verschillende werkzaamheden binnen de bedrijfsvoering worden georganiseerd en heeft Guus Habraken Advies & Interim als expert bij het project betrokken om te adviseren bij het bepalen van de meest geschikte	5-1-2016	5-1-2017		€ 19.570						
2015EUSF2011344	DI	2015	Trahecon B.V.	Waalwijk	NL	n.v.t.	Blijvend duurzaam inzetbaar bij Trahecon	5-3-2016	5-3-2017	€ 9.784	€ 20.000						
2015EUSF2011345	DI	2015	Wegenvoerbedrijf Elshout	Breda	NL	n.v.t.	Organisatiecien en aanpassingen van werk	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 16.000						
2015EUSF2011346	DI	2015	Hoogheemraadschap van Delfland	Delft	NL	n.v.t.	Slim2 - Samen Lean Integraal en Meer met Minder	20-2-2016	20-2-2017	€ 8.000	€ 20.000						
2015EUSF2011347	DI	2015	DGA Service B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	DGA Nederland	11-12-2015	11-12-2016	€ 10.000	€ 12.400						
2015EUSF2011348	DI	2015	Vekrasoft B.V.	Urk	NL	n.v.t.	Duurzame persoonlijke ontwikkeling medewerkers	30-3-2016	30-3-2017	€ 6.200	€ 19.600						
2015EUSF2011349	DI	2015	Landwinkel Philips Fruittuin B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid Philips Fruittuin	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF201135	DI	2015			NL	n.v.t.	GMB Transport BV (hierna: GMB) is al sinds 1978 actief in grondverzet en transport in Limburg en de Duitse grensstreek. Zij hebben zich gespecialiseerd in grondverzet, grondverzet met 3d GPS-beheuring, Transport, machineverhuur, containerverhuur en zand en grind. De laatste jaren heeft men binnen GMB steeds meer gebruik moeten maken van uitzendkrachten, vanwege het feit dat de werkzaamheden zwaar en risicovol zijn. Hierdoor wordt het steeds lastiger om nieuwe medewerkers in dienst te krijgen. Vandaar dat het van primair belang is om de vaste medewerkers gezond en veilig te laten werken. De medewerkers dienen de veiligheidsnormen te kennen en daarbij ook fysiek in goede staat te verkeren. Binnen de hedendaagse manier van werken zijn de medewerkers zich vaak niet voldoende of onbewust van de risico's die zij lopen bij het uitvoeren van hun dagelijkse werkzaamheden. Het werken in het grondverzet en transport brengt hoge risico's met zich mee, zoals het werken met diverse machines, elektriciteit en fysiek zware opdrachten. Om inzicht te	4-2-2016	4-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011350	DI	2015	GMB Transport BV	Druuten	NL	n.v.t.	Gezond houden medewerkers GMB Transport BV	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011351	DI	2015	De Klerk Werkendam Bouwbedrijf B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Veiligheid het echte leerwerk in de bouw	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 18.900					
2015EUSF2011352	DI	2015	Driessen beheer	Helmond	NL	n.v.t.	Samen Deskundig 2015	16-12-2015	16-12-2016	€ 9.450	€ 19.000					
2015EUSF2011353	DI	2015	Transportbedrijf H Brink - zn BV	Hardenberg	NL	n.v.t.	DI in bouwlogistiek	10-2-2016	10-2-2017	€ 9.500	€ 12.350					
2015EUSF2011354	DI	2015	Veenstra Banden - Autoservice B.V.	Sheek	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Veenstra bv	19-2-2016	19-2-2017	€ 6.174	€ 20.000					
2015EUSF2011355	DI	2015	Gemeente Buren	Maurik	NL	n.v.t.	Buren Vitaal	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 17.400					
2015EUSF2011355	DI	2015	Van Doormalen Retail Groep B.V.	Waalre	NL	n.v.t.	Gezond Onderweg	3-3-2016	3-3-2017	€ 8.700	€ 17.400					

2015EUSF2011356	DI	2015		NL	n.v.t.	De afgelopen jaren is HO door veranderende marktomstandigheden gekrompen. En HO is continu in proces van vernieuwing/innovatie vanwege veranderingen in wetgeving en markt. Om te kunnen groeien zal HO voorop moeten lopen en innovatief zijn wat een beroep doet op de medewerkers en inzetbaarheid. Van medewerkers worden andere competenties gevraagd. En er wordt een andere werkwijze verwacht om aan te sluiten bij de manier van samenwerking intern en extern in deze steeds veranderende context en de toegenomen behoefte aan innovatie van werk. Door recente aanpassing van de organisatie vanwege financiële noodzaak is minder tijd voor innovatie naast regulier werk. Er is een structureel probleem ontstaan op de werkvloer: verhoging van de werkdruk. Hierdoor is de productiviteit lager dan gewenst en zou op de langere termijn de motivatie van de medewerkers kunnen dalen. Ook geeft dit risico tot uitval van medewerkers in de toekomst, mede omdat er steeds meer van medewerkers wordt gevraagd. Daarnaast loopt de organisatie risico op ongewenst verloop waarmee kennis en kunde de organisatie verlaat. Om deze structurele problemen aan te pakken heeft de stichting behoefte aan advies en begeleiding in: - Het krachtig inzetten van het MT zodat medewerkers aangestuurd worden op een manier die aansluit op wat de organisatie vraagt. - Het bevorderen van de leercultuur; - Aanpassen van de organisatie en inrichting van het werk.	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011357	DI	2015	Het Overzicht	Zwolle	NL	n.v.t.	Ruimte en Kwaliteit medewerkers Het Overzicht	19-1-2016	19-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011358	DI	2015	Stichting Care-4-you	Harderwijk	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie werk	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000				
2015EUSF2011359	DI	2015	De Raadgevers	Utrecht	NL	n.v.t.	Fit en vitaal aan het werk bij De Raadgevers	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011360	DI	2015	Jac Ruyters Limburg BV	Echt	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	26-2-2016	26-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011361	DI	2015	Meander Medisch Centrum	Amersfoort	NL	n.v.t.	Van verzuim naar Bevlogen inzetbaarheid	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011362	DI	2015	SHERART bv	Helmond	NL	n.v.t.	SHERART op naar 2020	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000				
2015EUSF2011363	DI	2015	Radar	Maastricht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Stichting Radar	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000				

2015EUSF2011363	DI	2015			NL	n.v.t.	AVEK Haarlem B.V. ontwerpt, produceert veren en andere technische producten voor een groot aantal branches waaronder de automotive en aerospace. De automotive sector is high demanding afwiel klanten van AVEK Haarlem B.V. (verder: AVEK) hebben een steeds hoger verwachtings- en eisenpatroon. AVEK zal nu en in de toekomst moeten blijven voldoen aan de hoge eisen en verwachtingen. Dit betekent dat de organisatie en de medewerkers het werk continu beter moeten blijven organiseren en de medewerkers zich moeten blijven ontwikkelen. Alleen op deze wijze kan het marktaandeel in o.a. de automotive industrie verder worden vergroot. De directie wil middels dit project de medewerkers een nieuwe en leerzame impuls geven en samen met hen de organisatie van werk binnen de AVEK organisatie voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalige actie, daarom wil de directie dat continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid). Er zijn binnen de organisatie reeds een aantal knelpunten signaleerd. Door middel van de maatregelen die in project worden ontworpen en	23-2-2016	23-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011364	DI	2015	Avek Haarlem	Haarlem	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v Het traject dat Gemeente Gennep wil m maximaliseren we de betrokkenheid en potentie in onze organisatie?Hierbij zien we 2 problemen: 1. We opereren nog onvoldoende integraal. 2. Het ontbreekt aan assertiviteit c.q. stevigheid in de organisatie. De beoogde doelstellingen van dit traject: - Samen werken aan A.D.A.Dn missie, met de focus op de klant, burger en buitenwereld. - Delegeren en verantwoordelijkheid neerleggen (zelfsturing) bij de medewerker. - Integraal opereren: gezamenlijk aan oplossingen werken en resultaatgericht werken. - Elkaar durven aanspreken en feedback geven/ontvangen. Er zijn in het traject 3 doelgroepen te onderscheiden: 1. Het managementteam van 5 personen in totaal. 2. Alle medewerkers incl. 15 externen, in totaal 135 personen. 3. Een groep van 50 personen. (voor het onderdeel interventie) Dit cultuur traject wordt begeleid door een extern bureau (Regardus), welke het centrale aanspreekpunt is voor en levens de regie voert over het totale traject in nauw overleg met de Gemeente Gennep. Vanzelfsprekend is het van belang om voorafgaand en gedurende het traject goed te communiceren met alle betrokkenen. De communicatie richt zich op de inhoudelijke, logistieke en praktische kant van het traject. Om de doelstellingen van het traject te realiseren en daarmee een oplossing te formuleren voor de gestelde problemen richten we ons op drie onderdelen: A. Management als ambassadeurs	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011365	DI	2015	Gemeente Gennep	Gennep	NL	n.v.t.	Cultuurtraject Maximaliseren van onze potentie	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000	€ 18.200					
2015EUSF2011367	DI	2015	Rocon	Enschede	NL	n.v.t.	Sustainable business platform Rocon	6-1-2016	6-1-2017	€ 9.100	€ 20.000					
2015EUSF2011368	DI	2015	Eurosort Systems B.V.	Weesp	NL	n.v.t.	Gemotiveerde medewerkers	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011369	DI	2015	ABAB Accountants BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid ABAB	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201137	DI	2015	Hagemans Vastgoedonderhoud BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Mensen die lekker wonen en werken	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			APW-Projecten.nl	Venlo			Duurzame Inzetbaarheid APW-Healthcare-Drive			€ 10.000						

2015EUSF2011370	DI	2015		NL	n.v.t.	Axion produceert honingraat op papierbasis voor o.m. de automotive sector. De sector is high-demanding met steeds hoger verwachtings- en eisenpatroon. Om hieraan te voldoen, moeten organisatie en medewerkers het werk continu beter organiseren. In 2015 heeft Axion een project voor duurzame inzetbaarheid uitgevoerd bij medewerkers van de afdeling Development betrokken bij het organiseren van werkprocessen voor automotive. In 2016 wordt ook een degelijk project voor medewerkers op de werkvloer uitgevoerd, zodat continue verbetering van werkprocessen deel wordt van het dagelijks handelen waardoor hun duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid wordt verbeterd evenals de effectiviteit van de organisatie. De directie schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van een Lean-aanpak die medewerkers actief betreft bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. De adviseur ontwikkelt de aanpak, waarna deze wordt geïmplementeerd middels twee deelprojecten die de medewerkers zelf uitvoeren. Er is een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd waaruit verbeterkansen naar voren zijn gekomen. Middels de maatregelen die zullen worden ontworpen en geïmplementeerd, worden de medewerkers in staat gesteld gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten te bedenken. Voorbeelden van knelpunten zijn: Er is sprake van (onnodige) fouten in de productieprocessen. Moeilijk om eigenaarschap en invloed te nemen en zo zelf oplossingen te vinden. Meer duurzame inzetbaarheid en organisatie van wer	9-3-2016	9-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011371	DI	2015	Axion Industries BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Meer duurzame inzetbaarheid en organisatie van wer	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011373	DI	2015	Stichting regionaal opleidingscentrum	ARNHEM	NL	n.v.t.	Advies doelgroepenbeleid duurzame inzetbaarheid	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011374	DI	2015	Schiphol Nederland BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Fit in de nachtdienst	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011375	DI	2015	Gunneman B.V.	Hattum	NL	n.v.t.	Gunneman	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF2011377	DI	2015	Efficient at Work BV Maxeda DIF Group BV	Naaldwijk Amsterdam	NL	n.v.t.	Betrokken at work Duurzaam Maxeda	30-3-2016	30-3-2017	€ 8.000 € 9.800	€ 19.600					
2015EUSF2011378	DI	2015	Verslavingszorg Noord Nederland	Groningen	NL	n.v.t.	Slimmere organisatie van het werk	27-1-2016	27-1-2017	€ 6.800	€ 13.600					

2015EUSF2011379	DI	2015			NL	n.v.t.		Mansveld Projecten en Services B.V. streeft ernaar dat iedereen tot aan het berekenen van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. Ook het aanbieden van een Preventief Medisch Onderzoek maakt onderdeel uit van dit beleid. Dit preventieve medisch onderzoek wordt aangeboden aan alle medewerkers.	29-1-2016	29-1-2017		€ 20.000				
			Mansveld Projecten - Services B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Van screening tot duurzame inzetbaarheid	Voorafgaand aan de start van het PMO, bestaande uit een online vragenlijst, fysiek onderzoek en een adviesgesprek, worden medewerkers geïnterviewd over de opzet van het onderzoek. Na afloop van het onderzoek vindt een adviesgesprek plaats. In het adviesgesprek wordt met de medewerker de resultaten besproken en worden er gerichte adviezen gegeven met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. De bedrijfsarts en/of huisarts en/of HR kunnen de medewerkers verder begeleiden bij de uitvoering van deze adviezen.			€ 10.000					
2015EUSF201138	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project moet leiden tot inzicht in het werkvermogen van alle medewerkers en een trend zien in het werkvermogen. Een ander resultaat is het inzicht verkrijgen in de bakvloerbare gezondheids- en leefstijlaspecten van alle Page Personeel heeft de ambitie om de duurzame inzetbaarheid en het werkvermogen van haar medewerkers te stimuleren; om daarmee juist verzuim te voorkomen.	12-1-2016	12-1-2017		€ 20.000				
			Page Interim B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	Page Personeel gebruikt het huis van werkvermogen als referentietraject om te werken aan een hoog werkvermogen en duurzaam inzetbare medewerkers. Een hoog werkvermogen resulteert in bevlogenheid en een goede gezondheid van medewerkers met als direct resultaat betere prestaties binnen het werk, duurzame inzetbaar en een duurzaam laag ziekteverzuim. Dat is goed voor het bedrijf, maar vooral ook voor de medewerkers die binnen Page Personeel werkzaam zijn. Het werkvermogenprogramma is afgebakend en overzichtelijk, zodat er grip gehouden wordt op het proces en de resultaten. De eerste stap is het implementeren van het werkvermogenprogramma in de organisatie van Page Personeel. Deze stap bestaat uit de volgende onderdelen: - vaststellen van gewenste opbrengsten en doelstellingen samen met OR, HR, etc. - draagvlak creëren in de organisatie. - berichten van het programma. De tweede stap is het inzetten van vragenlijsten in eerste instantie om een nulmeting uit te voeren, om vervolgens met verbeteracties aan de gang te gaan op medewerkers niveau. - meting werkvermogenscan. - individuele rapportage. - organisatie rapportage.			€ 10.000					
2015EUSF2011380	DI	2015			NL	n.v.t.		Draisma is een bouwbedrijf met een eigen timmerfabriek en materieel dienst. I.v.m. de crisis is de onderneming fors ingekrompen. Het vertrek van collega's en de hieruit volgende herverdeling en toenemende diversiteit van taken, heeft de druk op medewerkers vergroot. De onderlinge communicatie en begrip is hierdoor afgenomen, waardoor ook de bereidheid en capaciteit om van elkaar kennis en ervaring gebruik te maken onder druk is komen te staan. Dit is niet goed voor de werkebeleving en motivatie van medewerkers en het leervermogen van de onderneming. Daarnaast wordt men geconfronteerd met relatief veel medewerkers met fysieke klachten. Om bovenstaande te verbeteren gaat men 2 projecten uitvoeren. Ten eerste wordt STEP ingehuurd met als doel het langer, beter inzetbaar houden van medewerkers. Hiertoe wordt een onderzoek uitgevoerd naar fysieke belasting en een plan gemaakt om inzicht te krijgen in de bijdrage die de werknemer zelf kan leveren m.b.t. het inzetbaar blijven op lange termijn en welke rol leidinggevenden daarin kunnen spelen. Het verslag bestaat uit: * intake met vastleggen beeldmateriaal knelpunten, * registratie (over-)belastingen, * registratie vormen (over-)belastingen, * test kennis en vaardigheden veilig lichaamgebruik medewerkers, * inventarisatie hulpmiddelen, * aanbevelingen. Om de stress te verminderen, de werkebeleving en het leervermogen van de organisatie te	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Aannemingsbedrijf Draisma BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzaam verder in een veranderend economisch klimaat									
2015EUSF2011381	DI	2015			NL	n.v.t.		"Webton Internetdesign is een internetbedrijf dat bedrijven en organisaties helpt met het ontwerpen en bouwen van websites en deze beter vindbaar te maken in zoekmachine Google. Het bedrijf heeft een platte structuur en informele sfeer. Webton bestaat sinds 1999 en de eerste jaren kenmerkten zich door groei, structureren van de processen en verdere professionalisering. Na 16 jaar ontstaat de behoefte om opnieuw te bepalen waar Webton voor staat (zowel vanuit de markt, als bij de medewerkers). Angelen het een platte organisatie is met weinig hiërarchie, ziet de directeur meerwaarde om deze visie gezamenlijk met het gehele team te bepalen. Het sociale karakter van de organisatie komt naar voren door te beginnen het welbevinden van de medewerker centraal te stellen. Door optimale arbeidsomstandigheden te creëren, wordt duurzame inzetbaarheid gerealiseerd. Samen met de medewerkers wordt het ideale werkklimaat onderzocht. Dit is bewerkstelligd. Een klimaat waarbij iedereen weet waar de organisatie naartoe wil en waar ruimte is voor blijven leren, zelf ontplooiing, eigen initiatief en intern ondernemerschap.	5-1-2016	5-1-2017		€ 20.000				
			Webton BV	Hengelo Ov	NL	n.v.t.	Webton Duurzaam	Het project stelt het welbevinden van de medewerker centraal, wat wordt	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 18.000				
2015EUSF2011382	DI	2015			NL	n.v.t.		In dialoog met de directie en medewerkers verbeteren van de betrokkenheid bij de organisatie, het verbeteren van de onderlinge samenwerking en het verder professionaliseren van de interne bedrijfsvoering d.m.v. het in kaart brengen en verbeteren van organisatievermogen, zelfsturing en het stimuleren van samenwerking en oplossend vermogen.								
			Simple Management Technologies B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Betrokken bij SMT	De adviseur zal zich richten op: - Voorbereiden en uitvoeren organisatiecan (brown paper sessie/ interviews), analyse bevindingen en gezamenlijk opstellen verbeter- en actiepunten; - Het in kaart brengen van het huidige organisatievermogen, het werkplezier en knelpunten in onderlinge samenwerking en de effectiviteit hiervan; - Het in kaart brengen van bestaande werkprocessen, huidige aansturingmodel, organisatie, team- en functieinrichting, de belangrijkste knelpunten en wensen hierin (organisatiecan huidige situatie); - Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten uit de nulmeting; - D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten geven van een adviesrichting aan de werkgroepen (zie hierna) t.b.v. de gesignaleerde knelpunten en wensen voor de toekomst d.m.v. een implementatieplan. - Berichten van werkgroepen met als opdracht de vastgestelde knelpunten en wensen te bespreken/ op te lossen. Dit bevordert het lerend en oplossend vermogen van de medewerkers en creëert betrokkenheid. De adviseur fungeert als procesbegeleider. - D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten en het gegeven advies begeleiden			€ 9.000					
2015EUSF2011383	DI	2015			NL	n.v.t.		De arbeidsorganisatie Hurks bouw #Hertogenbosch bv (hierna: HBH) is als bouwbedrijf werkzaam in de Bouw voor publieke en private opdrachtgevers. De activiteiten beslaan het gehele bouwproces van ontwerp, advies, voorbereiding, uitvoering tot nazorg en onderhoud. Bij HBH werken ruim 100 medewerkers.	25-2-2016	25-2-2017		€ 20.000				
			Simple Management Technologies B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Betrokken bij SMT	De aanleiding Aanleiding van het project is dat HBH bij de uitvoering van de bouwproces gaat werken met de principes van Lean Bouwen. HBH heeft te maken met een dalend marktvolume, waardoor medewerkers vrezen voor het verlies van hun baan. Sommige medewerkers zien de invoering van lean bouwen als opmaat voor een reorganisatie. Dit heeft een negatieve invloed op het lerend vermogen van medewerkers, terwijl deze specialisten sowieso al een beperkte leerhouding hebben. Knelpunten De implementatie van lean bouwen betekent een ingrijpende verandering en leidt vaak tot gespannen arbeidsverhoudingen. Dat is ook bij HBH het geval. De angst voor reorganisatie heeft daarbij een negatieve invloed op het leervermogen van de medewerkers.			€ 9.000					
			Hurks bouw 's-Hertogenbosch B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Positief kijken naar verandering	Doelstellingen: - Het beperken en voorkomen van stressbeleving waarmee veranderingen veelal gepaard gaan; - Betrokkenheid van medewerkers bij de organisatieverandering; - Bewustwording van individuele ontwikkelingsmogelijkheden in relatie tot de organisatieverandering; - Medewerkers bewust maken van hun rol en handvatten bieden om dagelijkse werkprocessen te verbeteren;			€ 10.000					

2015EUSF2011384	DI	2015			NL	n.v.t.		Keyprocessor is één van de belangrijkste aanbieders op het gebied van oplossingsgerichte elektronische Security Management Systemen voor Toegangcontrole, Inbraakdetectie, Camerabewaking, Intercom, Parkeerbeheer en Tijdregistratie. Keyprocessor onderscheidt zich door een groot innovatief vermogen en ontwikkelt de softwaresystemen in eigen huis. Onze organisatie wordt gekenmerkt door een hands-on mentaliteit en betrokken medewerkers en beschikt over meer dan 35 jaar ervaring in dit vakgebied. Wij willen met dit project de huidige HR-cyclus aanpassen omdat deze door zowel leidinggevend als medewerkers als niet werkbaar en verouderd wordt gezien (20 jaar oud). Ze zien het als een proces wat bloeddruip en geen toegevoegde waarde van. Door in samenspraak met een vertegenwoordiging van de medewerkers de HR-cyclus vorm te geven zal deze weer een toegevoegde waarde hebben voor de medewerkers. De HR-cyclus kan dan daadwerkelijk bijdragen aan de ontwikkeling, tevredenheid en het emotionele geluk in het werk van de medewerkers. Daarnaast willen we de verbouwing, die voor komend jaar op de planning	26-1-2016	26-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011385	DI	2015	Keyprocessor	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ruimte voor innovatie	Ergo control is een bedrijf met ca. 35 medewerkers. Ergocontrol heeft vanwege marktomstandigheden een krimp gekend. Vanwege werkonzekerheid en de toegenomen werkdruk zijn er mentale klachten bij een groeiend aantal medewerkers en staat de vitaliteit van de medewerkers onder druk. Dit zal op termijn een negatieve invloed hebben op de duurzame arbeidsinzet van medewerkers. Om medewerkers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven één de groei van het ziekteverzuim te voorkomen wil Ergocontrol zich richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Daartoe zet Ergocontrol Bewegen Werkt in, die Ergocontrol ondersteunt bij een stapsgewijze implementatie en uitvoering van vitaliteitsmanagement. In 2015 is een organisatie scan gemaakt en ingezet op implementeren van verbeterplannen. In 2016 wordt een volgende stap gezet in het implementeren van de verbeterplannen. In de organisatie scan staan concrete aanbevelingen die in 2016 worden geïmplementeerd. Daarnaast worden activiteiten uitgevoerd	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011386	DI	2015	Ergo Control BV	Enschede	NL	n.v.t.	Ergocontrol fit en vitaal	Aspen Oss B.V. heeft een lange geschiedenis in de productie van Active Pharmaceutical Ingredients (API's), die zich uitsluitend over 90 jaar. De activiteiten van Aspen Oss zijn voortdurend gegroeid, wat heeft geleid tot onze huidige positie als wereldwijde leverancier en één van 's werelds meest bekende producenten van chemische en biochemische actieve ingrediënten. De belangrijkste productgebieden zijn de gezondheid van vrouwen (anticonceptie en vruchtbaarheid), anesthesie en neurowetenschappen. Bij Aspen Oss B.V. werken ongeveer 1000 mensen, waarvan een deel in ploegenroosters werkt. Op de productiefelings van Aspen Oss wordt een volcontinu-rooster gedraaid. Voor het productiepersoneel geldt dat door de onregelmatige werktijden er op lange termijn een sterk verstoorde work-life-balance ontstaat. We weten uit onderzoek dat het werken in ploegenroosters negatieve gevolgen heeft op de gezondheid. Daarnaast valt het merendeel van de - ook in dagdienst werkende - werknemers bij Aspen Oss onder de noemer 'oudere werknemer', waardoor de inzetbaarheid van deze groep onder druk komt te staan.	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011387	DI	2015	Aspen Oss B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Perspectief op duurzame inzet bij Aspen Oss	L&Ww installatietechniek heeft zich als ontwikkelende installateur ten doel gesteld mogelijkheden in te bouwen haar medewerkers langer en duurzamer in te zetten binnen de installatietechniek. In de installatietechniek ziet men dat het traditionele installatieproces niet meer aansluit op de hedendaagse installatieopgave. De inzet van mens en middelen vraagt om een andere manier van werken en organiseren. Een manier die aansluit op het nieuwe denken over People, Planet & Profit. De installatietechniek wordt complexer en vraagt een integrale aanpak vanuit het oogpunt van klantbetrekking, kwaliteit en duurzaamheid. De doelen worden nagestreefd door dialogen aan te gaan met medewerkers, de collega's, maar ook de klant en de leverancier. Men streeft hierbij naar een aanpassing van de organisatie van het werk waarbij de betrokkenheid van de medewerker wordt verhoogd. Dit moet leiden tot het verhogen van arbeidsvreugde, intrinsieke motivatie, meer betrokkenheid, minder faalkosten en meer verantwoordelijkheid lager in de organisatie.	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011388	DI	2015	Löwik Installatiegroep BV	Almelo	NL	n.v.t.	Strategieontwikkeling toepassing installatie	PrevDent is producent en distributeur van tandheelkundige materialen. Focuspunt van de organisatie is het ontwikkelen van producten tegen gevoelige tanden en het creëren van producten voor witte tanden. PrevDent heeft een aantal roerige jaren achter de rug. Tegenvallende resultaten hebben er toe geleid dat een grondige reorganisatie heeft plaatsgevonden. Nu kan PrevDent zich weer richten op de toekomst. Om hiervan succesvol te zijn dienen de processen en onderlinge afspraken wel verbeterd en gestructureerd te worden. De processen bij de buitendienst zijn hierbij een speerpunt. Doordat de klanten van PrevDent (kleine tot grote tandartspraktijken) ruim verspreid door Nederland opereren is een goed werkende buitendienst, die efficiënt en effectief haar werk kan verrichten, van cruciaal belang. Dit project ondersteund door de subsidie ESF Duurzame inzetbaarheid gaat PrevDent hierbij helpen. De subsidie stelt PrevDent in staat een externe adviseur in te huren die kan helpen bij het bereiken van het beoogde resultaat: samenwerken aan een duurzame	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011389	DI	2015	PrevDent International BV	Ilpendam	NL	n.v.t.	Samenwerken aan een duurzame en stabiele toekomst	John Gold is marktleider op het gebied van cruisecontrole-systemen en actief in distributie, onderzoek en ontwikkeling. De organisatie kent een lange historie en is niet toegestaan op de komende organisatieverandering wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de oprichter en eigenaar, waarbij mogelijk het bedrijf zal worden verkocht of middelen MBO zal wisselen van eigenaar. Knelpunten die men ervaart om de organisatie rijk te maken voor de komende verandering: 1) personeel is onvoldoende in staat om zelfstandig te werken; zowel qua kennis als qua competentieniveau. 2) organisatiestructuur is niet voldoende helder en ingebed in taken en bevoegdheden, daarnaast niet ingericht op autonomie; 3) voornoemde resultaat in inefficiëntie van processen en hoge werkdruk. Doelen van dit proces zijn dan ook: 1) door middel van een bedrijfsaanpak door een extern adviseur zowel bedrijfsprocessen te analyseren proces KPI's vast te stellen; daarnaast zullen sterke/zwakte analyses worden gemaakt, inventariseerd van het personeel, alsmede een eenmalige loopbaanplan. 2) Op grond van de analyse zullen deze worden gematched aan (bestaande/nieuwe) rollen en taken binnen de organisatie; voortzetting van nieuwe taken en bevoegdheden worden vastgesteld en vastgelegd.	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201139	DI	2015	John Gold International	Almere	NL	n.v.t.	Effectieve arbeidscultuur	Smilde Foods (thema: Smilde) leverat al 150 jaar hoogwaardige grondstoffen, halfproducten en eindproducten in de voedingsmiddelenindustrie. Succesvol zijn voor klanten doen ze door voedingsmiddelen te produceren op een duurzame en verantwoorde wijze. Hun kernwaarden daarbij zijn kwaliteit en betrouwbaarheid. Smilde bestaat uit de onderdelen Smilde Bakery, Smilde Foods en Smilde Natura. De werkzaamheden van Smilde Foods (waarvoor deze aanvraag wordt ingediend) in Nederland zijn verdeeld over de vestigingen in Heerenveen (2) en Oostervolde. Medewerkers voelen zich erg verbonden met de organisatie en hebben lange dienstverbanden. Met een gemiddelde leeftijd van 47 jaar is er sprake van een relatief oude populatie. Het is een uitdaging voor Smilde om haar medewerkers ook in de toekomst (breed) inzetbaar te houden. Gezondheid (FIT tot the job!) speelt een cruciale factor bij het uitvoeren van de werkzaamheden. De werkzaamheden kenmerken zich door repeterend en fysiek belastend werk. Daarnaast neemt de belastbaarheid af van medewerkers naarmate deze ouder worden. Als gevolg hiervan zal voor bezetting van nachtdiensten de druk op (relatief) jongere medewerkers toenemen, met ongewenste effecten op het vlak van verzuim en uitval tot gevolg. Smilde voorziet dan ook op basis van het voorgaande in de nabije toekomst knelpunten ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van haar	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011390	DI	2015	Smilde Foods BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	Fit for the Job	In het voorjaar van 2015 heeft Smilde een medewerkersverenigingsonderzoek laten uitvoeren. Hieruit is gebleken dat duurzame inzetbaarheid een hoge prioriteit dient te krijgen binnen de organisatie; er is weinig verloop, het personeelsbestand verouderd, er is sprake van een hoge werkdruk, de werkkleefmaat is laag en er is behoefte aan duidelijkheid ten aanzien van taak (rol verdeling) en er is behoefte aan (persoonlijke) ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast is recent de visie/missie/identiteit van de organisatie (her)definiëert en hieruit is gebleken dat de organisatie wenst te gaan werken aan onder meer ondernemerschap als kerncompetentie. Door te gaan werken aan de subijer het bevorderen van leercultuur, het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, stimuleren van interne en externe mobiliteit en het stimuleren van een flexibele werkkultuur, wordt verwacht duurzame inzetbaarheid binnen	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 19.800				
			vb-1 groep	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar binnen de organisatie				€ 9.900					

2015EUSF2011391	DI	2015			NL	n.v.t.			Octroobureau VO zou graag de inzetbaarheid van haar medewerkers verbeteren. Daarom schakelt zij een externe adviseur in voor een advies en begeleiding van verbeteringen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze adviseur zal zich in het project VO 2.0 onder meer richten op de volgende zaken: ? Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten op het gebied van hun eigen inzetbaarheid binnen VO.O.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten geven van een adviesrichting aan de werkgroepen (zie hierna) t.a.v. de gesignaleerde knelpunten en wensen voor de toekomst d.m.v. een implementatieplan. ? Inrichten van werkgroepen met als opdracht de door de medewerkers vastgestelde knelpunten en wensen te bespreken/op te lossen. Dit bevordert het lerend en oplossend vermogen van de medewerkers en creëert betrokkenheid. De adviseur fungeert als procesbegeleider. ? O.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten en het gegeven advies begeleiden van sessies waarin werkgroepen aan de slag gaan met het formuleren en prioriteren van de verbeterpunten en de totstandkoming van SMART verbeterplannen. ? Begeleiden van de implementatie van de verbeterplannen d.m.v. periodieke voortgangsbesprekingen, coaching en bijsturing. Tijdens voortgangsbesprekingen is aandacht voor inhoud en kwaliteit van de besprekingen. Dreits Archief heeft al enige tijd geleiden ingezet op wijziging van de bedrijfscultuur (bin controle naar vertrouwen). Dit functioneert goed, medewerkers zijn positief over de ontwikkeling dat ze meer speelruimte krijgen en zelf verantwoordelijk zijn voor het bereiken van resultaten en het oplossen van problemen (zo blijkt uit ook uit het Medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2015). Er zijn echter wel valkuilen, b.v. dat medewerkers bij het niet nakomen van afspraken door collega's toch weer naar hun leidinggevende gaan, eigenaarschap, elkaar onvoldoende aanspreken en feedback geven, leiders niet heider genoeg zijn of dat een leidinggevende zich toch teveel bemoeit met de wijze waarop medewerkers hun resultaten willen halen. Vanuit de werkgroep bedrijfscultuur (met medewerkers, OR en leidinggevend) is in 2014 gezegd dat een volgende logische stap zou zijn het werken met zelfsturende teams. Medewerkers worden binnen teams gemotiveerd om gezamenlijk problemen aan te pakken, resultaten te halen en elkaar waar nodig feedback te geven. Dit stimuleert en motiveert medewerkers competenties te ontwikkelen die hun inzetbaarheid binnen en buiten de organisatie vergroot; bovendien vergroot het de betrokkenheid van medewerkers en draagt bij aan eigenaarschap en zelfontplooiing.	30-1-2016	30-1-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011392	DI	2015	Unipat B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	VO 2_0		Dreits Archief heeft al enige tijd geleiden ingezet op wijziging van de bedrijfscultuur (bin controle naar vertrouwen). Dit functioneert goed, medewerkers zijn positief over de ontwikkeling dat ze meer speelruimte krijgen en zelf verantwoordelijk zijn voor het bereiken van resultaten en het oplossen van problemen (zo blijkt uit ook uit het Medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2015). Er zijn echter wel valkuilen, b.v. dat medewerkers bij het niet nakomen van afspraken door collega's toch weer naar hun leidinggevende gaan, eigenaarschap, elkaar onvoldoende aanspreken en feedback geven, leiders niet heider genoeg zijn of dat een leidinggevende zich toch teveel bemoeit met de wijze waarop medewerkers hun resultaten willen halen. Vanuit de werkgroep bedrijfscultuur (met medewerkers, OR en leidinggevend) is in 2014 gezegd dat een volgende logische stap zou zijn het werken met zelfsturende teams. Medewerkers worden binnen teams gemotiveerd om gezamenlijk problemen aan te pakken, resultaten te halen en elkaar waar nodig feedback te geven. Dit stimuleert en motiveert medewerkers competenties te ontwikkelen die hun inzetbaarheid binnen en buiten de organisatie vergroot; bovendien vergroot het de betrokkenheid van medewerkers en draagt bij aan eigenaarschap en zelfontplooiing.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 15.375					
2015EUSF2011393	DI	2015	Dreits Archief	Assen	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar via zelfsturende teams		WVG Zorg en Welzijn is een sector- en regiobrede vereniging van zorg- en welzijnsinstellingen die zorgt voor een evenwichtige, toekomstbestendige arbeidsmarkt en adequate personeelsvoorziening. Er zijn veel veranderingen gaande in de omgeving van WVG Zorg en Welzijn, wat maakt dat zij steeds meer vraagstukken moet gaan werken. Dit vraagt ook om aanpassing van de organisatie van werk en de rol van medewerkers daarin spelen. WVG Zorg en Welzijn wil de medewerkers van klantcontact en -beheer en projecten met het project handhatten bieden om in te spelen op deze veranderingen door de interne processen te leren verbeteren. Hiervoor wordt de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie verhoogd en wordt ook hun inzetbaarheid op lange termijn gewaarborgd. Er is binnen WVG Zorg en Welzijn een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterkansen naar voren is gekomen voor klantcontact en -beheer en projecten. Hieruit is het volgende naar voren gekomen: - veel informatie wordt handmatig meerdere keren ingevoerd; op verschillende plaatsen is sprake van onnodige bureaucratie en complexiteit - Er zijn onduidelijkheden over taken en verantwoordelijkheden, waardoor soms fouten optreden en frustraties tussen medewerkers opleveren Door de maatregelen die in project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen de medewerkers in staat worden gesteld om gezamenlijk, in de praktijk, oplossingen voor deze knelpunten te bedenken en daarmee de organisatie van	23-2-2016	23-2-2017	€ 7.687	€ 20.000					
2015EUSF2011394	DI	2015	WVG Zorg en Welzijn	Deventer	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid en verbeteren duurzame inzetbaarheid		Tempo-Team Inhouse Services (TTIS) biedt ruim 250 opdrachtgevers in Nederland met het leveren van uitzendkrachten en aanvullende HR-dienstenverlening. In 2014 is TTIS gestart met het WOWI. Dit staat voor Way of Working, Ontwikkeling en Werkplezier. Voor de verschillende werkdelen binnen TTIS wordt met behulp van WOW een efficiënte Way of Working opgesteld door groepen medewerkers welke een afspiegeling zijn van de totale organisatie. Naast deze aanvraag wordt ook een aanvraag ingediend voor Tempo Team Projecten. Het betreft twee verschillende werkmantelschappen met een eigen werknemersbestand dat niet uitwisselbaar is. De extern adviseur ontwikkelt deze aanpak samen met TTIS (zie onderdeel 4 voor een beschrijving van de aanpak op hoofdlijnen) waarna de aanpak wordt geïmplementeerd met behulp van twee projecten die de medewerkers gezamenlijk zelf uit gaan voeren. Dit zijn: - Begeleiding flexkrachten - Door het uitvoeren van deze projecten (implementatiebegeleiding) leren en ervaren medewerkers hoe zij continue verbeteren onderdeel kan laten zijn in hun dagelijks handelen. Er is binnen TTIS een globale analyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterpunten naar voren is gekomen. Door middel van de maatregelen die in het project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten bedenken.	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011395	DI	2015	Tempo-Team Inhouse Services B.V.	Amsterdam Zuid-Oost	NL	n.v.t.	Verbeteren betrokkenheid en DI TTIS		Aanpassen van de organisatie van het werk, organisatie is familiebedrijf. De organisatie maakt een grote groei door, maar heeft daarbij moeite om de juiste, gemotiveerde medewerkers te vinden en om de productie te verhogen om te kunnen voldoen aan de vraag. Advies en implementatie van zaken is nodig om de groei te kunnen waarborgen door middel van heldere communicatie, functiesomschrijvingen, verwachtingsmanagement (gesprekken, beoordelingscyclus, POP etc), aanpassen arbeidsvoorwaarden in samenspraak	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011396	DI	2015	AVT Logistic Centrum BV	ENIDHOVEN	NL	n.v.t.	Klaar voor de toekomst dmv flexibele organisatie		Vanuit de behoefte aan een gedegen Duurzame Inzetbaarheidsbeleid. Is een programma opgesteld om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen (individuele coaching en advies), als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen vullen (groeps- advisering	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011397	DI	2015	Spaarne Gasthuis	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Spaarne Gasthuis		Talens wil het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid verder concreetiseren en implementeren. De inzetbaarheid van medewerkers is in kaart gebracht via het PMO en door het analyseren van een aantal kerncijfers (verzuim, oorzaak verzuim, opleidingsgraad, etc.). Daarnaast worden instrumenten ingezet die de inzetbaarheid van medewerkers vergroten. Aandachtspunten zijn het concreetiseren van de gezamenlijke visie op duurzame inzetbaarheid, invulling geven aan wederzijdse verantwoordelijkheid, passende ondersteuning vanuit Talens en ondersteunende arbeidsvoorwaarden. Met het project wordt een integrale aanpak ontwikkeld voor het duurzaam inzetbaar houden van de medewerkers, met de volgende doelstellingen: - Het in dialoog met leidinggevend en medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit - Het bevorderen van veilig en gezond werken Het project bestaat uit vier fasen: - Het uitvoeren van een scan gebaseerd op het huis van werkvermogen (documentenanalyse, analyseren relevante cijfers, interviews met functionarissen die betrokken zijn bij het duurzame-inzetbaarheidsbeleid). - Een pilot wordt ingezet voor het toepassen en uittesten van nieuwe maatregelen op het intensiveren van huidige maatregelen. De pilot levert zicht op de werkplooi van de werkplooi van medewerkers. De organisatie is groeiend en opent in 2016 diverse nieuwe vestigingen. De unieke en voor de branche zeer vooruitstrevende manier waarop de organisatie werkt levert hierbij mogelijk een knelpunt op. Om op consistente wijze de visie van de organisatie aan de nieuwe medewerkers over te brengen en ervoor te zorgen dat zij ook het Den Hollandsche DNA in zich hebben en dit ook kunnen uitstralen. De innovatieve manier van werken binnen Den Hollandsche, waarbij zeer duidelijke rolverdeling, eigen verantwoordelijkheid en grote zelfstandigheid van medewerkers wordt gevraagd is voor veel nieuwe medewerkers onbekend en daarmee lastig. Met name medewerkers die al lange tijd op dezelfde manier werken moeten een grote verandering doorlopen om in de organisatie optimaal	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF2011399	DI	2015	Koninklijke Talens B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Concreetiseren beleid duurzame inzetbaarheid		Den Hollandsche richt zich op de werkplooi van medewerkers. De organisatie is groeiend en opent in 2016 diverse nieuwe vestigingen. De unieke en voor de branche zeer vooruitstrevende manier waarop de organisatie werkt levert hierbij mogelijk een knelpunt op. Om op consistente wijze de visie van de organisatie aan de nieuwe medewerkers over te brengen en ervoor te zorgen dat zij ook het Den Hollandsche DNA in zich hebben en dit ook kunnen uitstralen. De innovatieve manier van werken binnen Den Hollandsche, waarbij zeer duidelijke rolverdeling, eigen verantwoordelijkheid en grote zelfstandigheid van medewerkers wordt gevraagd is voor veel nieuwe medewerkers onbekend en daarmee lastig. Met name medewerkers die al lange tijd op dezelfde manier werken moeten een grote verandering doorlopen om in de organisatie optimaal	5-1-2016	5-1-2017	€ 8.000	€ 20.000					
2015EUSF2011399	DI	2015	Natuursteenindustrie Lucas Schoot BV	Elt	NL	n.v.t.	Duurzame groei van de interne organisatie		Den Hollandsche richt zich op de werkplooi van medewerkers. De organisatie is groeiend en opent in 2016 diverse nieuwe vestigingen. De unieke en voor de branche zeer vooruitstrevende manier waarop de organisatie werkt levert hierbij mogelijk een knelpunt op. Om op consistente wijze de visie van de organisatie aan de nieuwe medewerkers over te brengen en ervoor te zorgen dat zij ook het Den Hollandsche DNA in zich hebben en dit ook kunnen uitstralen. De innovatieve manier van werken binnen Den Hollandsche, waarbij zeer duidelijke rolverdeling, eigen verantwoordelijkheid en grote zelfstandigheid van medewerkers wordt gevraagd is voor veel nieuwe medewerkers onbekend en daarmee lastig. Met name medewerkers die al lange tijd op dezelfde manier werken moeten een grote verandering doorlopen om in de organisatie optimaal			€ 10.000						

2015EUSF20114	DI	2015	Rabobank Walcheren/Noord-Beverland	Druuten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Rabobank Walcheren	De Rabobank Walcheren is een bank met ambitie. Zij zien zichzelf als een bank met een missie, die sterk geworteld is in de regio. Om deze binding met de regio te behouden willen zij dichtbij, betrokken en aansprekend zijn. Om deze ambitie over te brengen kunnen houden is het o.a. van groot belang dat de interne organisatie op sociaal vlak optimaal is. Binnen de afdeling Particulieren Financieel advies, leeft dit gevoel niet. Deze bewustwording mbt de tot nu toe onderbelichte duurzame inzetbaarheid is voortgekomen uit een eerder dit jaar kleinschalig uitgevoerd medewerkerstevredenheidsonderzoek. De resultaten vanuit dit onderzoek hebben aangetoond dat de manier waarop de bank zichzelf naar buiten presenteert als zijde: saamhorig, betrokken, gemotiveerd etc., niet intern ondersteund wordt. Volgens deze resultaten heeft dit met name te maken met de interne communicatie, de onderlinge samenwerking en de manier van leidinggeven binnen de organisatie. Deze hebben een negatieve invloed op de betrokkenheid, motivatie en productiviteit van het personeel.			€ 20.000		13-4-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF201140	DI	2015	Papierfabriek Schut B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Schut Papier 2-0	De historie van Papierfabriek Schut B.V. (hierna: Schut Papier) voert terug naar de Gouden Eeuw. In de zich voorspoedig ontwikkelende samenleving ontstonden op de Veluwe tal van papierfabriekjes die gebruik maakten van het schone water en de waterkracht van de snel stromende beekjes. Schut Papier werd anno 1618 in Heesum gesticht en vanuit die plek opereert zij anno 2015 nog steeds. Schut Papier heeft anno 2015 te maken met een verouderend personeelsbestand. De gemiddelde leeftijd ligt op dit moment rond de vijftig jaar. Bovendien ziet Schut Papier haar productieomvang groeien waardoor de druk op het huidige personeel groot is. Schut Papier wil graag dat haar medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en zich kunnen blijven ontwikkelen. Om die reden start zij met een project gericht op een vieral thema: 1. Stimuleren interne en externe mobiliteit 2. Aanpassen organisatie van het werk 3. Invouwen arbeidslijfmanagement 4. Bevorderen gezond en veilig werken Om dit project uit te voeren, huurt zij extern advies in. De projectaankoop is als volgt:	8-12-2015	8-12-2016	€ 10.000	€ 19.200		
2015EUSF2011400	DI	2015	Servis BV	Hoogvliet	NL	n.v.t.	Onderzoek Dien bevordering eigen regie	Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: - Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; - Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; - Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000		
2015EUSF2011402	DI	2015	Stichting Philadelphia Zorg	Amersfoort	NL	n.v.t.	Preventie van fysieke overbelasting in de Zorg	De zorgverleners op de locaties van Philadelphia met EMB (Ernstig Meervoudig Bespreek) cliënten, voeren fysiek zware taken uit. Deze zorgverleners hebben diensentgevolge een verhoogd risico op fysieke klachten met gezondheidsschade en productieverlies. Dit blijkt ook uit o.a. de verzuimcijfers. Om de gezondheid en productiviteit van deze medewerkers te bevorderen met als gevolg een betere duurzame inzetbaarheid, wordt project ingezet met de volgende doelstellingen: 1. Het in kaart brengen per locatie met EMB cliënten van de fysieke belasting. 2. Het beoordelen welke specifieke taken een risico op fysieke overbelasting opleveren. 3. Het inzichtelijk maken van deze risico's bij de zorgverleners, zodat zij door ander gedrag dit risico zelf gaan beperken en gezond en veilig werken bevordert wordt. 4. Het bijstellen van het beleid van Philadelphia op fysieke belasting om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Het project is een vervolg van het pilotproject waarvoor eind 2014 ESF subsidie is aangevraagd. De pilot had betrekking op een 3-tal EMB locaties. Dit vervolgproject beoogt de aanpak van de fysieke belasting op alle EMB-locaties in de intensieve zorg.	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.800	€ 19.600		
2015EUSF2011404	DI	2015	Pillen Checkout Systems bv	UCHTENVOORDE	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen PCS	Door de ontwikkelingen in de markt worden de producten meer klant specifiek en wordt de productiemethode complexer. De organisatie investeert in moderne machines en technieken waarvoor veel kennis en inzicht nodig om de productieprocessen te doorlopen. Dit betekent dat de organisatie behoefte heeft aan hoger gekwalificeerde medewerkers. Om tijdig over voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers te beschikken moet er geknust worden in het competentieniveau van de huidige medewerkers. Daartoe heeft de organisatie behoefte aan inzicht in de discrepantie van de aanwezige en benodigde competenties. Met dit inzicht worden ontwikkelingsgesprekken gevoerd met de individuele medewerker. Tijdens dit gesprek wordt het belang van duurzame inzetbaarheid besproken en wordt de medewerker gestimuleerd om de eigen verantwoordelijkheid te nemen voor wat betreft gezondheid en vitaliteit. Tevens worden afspraken gemaakt om hen te ontwikkelen naar een breder of hoger competentieniveau. Indien dit niet mogelijk blijkt worden afspraken gemaakt om de mobiliteit van de	19-1-2016	19-1-2017	€ 9.600	€ 19.200		
2015EUSF2011405	DI	2015	Acket drukkerij kartonnage B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Werken aan morgen	Nav het resultaat MTD 2015 heeft Acket besloten met dit project op 3 terreinen verder in te zetten op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid. 1. Fit in je vel: Centraal bij de invoering van preventieve maatregelen op het gebied van fitheid en gezondheid staat het feit dat medewerkers zelfstandig en individueel kunnen participeren. Iedere medewerker krijgt een gesprek met een consultant Leefstijl & Werk. Tijdens dit gesprek wordt een persoonlijk actieplan gemaakt. Dit gebeurt aan de hand van de score op de fitheids- en gezondheidstest, het eventuele advies van de bedrijfsarts, de functie-eisen, het huidige leefstijlpatroon en de motivatie van de medewerker. Tegelijk worden door de medewerker doeltellingen geformuleerd die mbv het te volgen actieplan behaald kunnen worden. 2. Veilig en gezond samenwerken: In dit project starten wij met een aanpak voor het herkennen en stoppen met pesten. Pesten op het werk heeft grote impact op de mensen die het overkomt. Het tast hun waardigheid aan, verpest het plezier in het werk en geeft psychosociale belasting. Het leidt tot verminderde productiviteit, meer	16-1-2016	16-1-2017	€ 9.909	€ 19.819		
2015EUSF2011406	DI	2015	Regionale Vervoer Regisseur B.V.	Hoek van Holland	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit RVR	De Regionale Vervoer Regisseur (RVR) is een jonge vervoersdienstverlener in de regio Rotterdam/Daar Naag. De RVR heeft haar eerste Vervoersovereenkomst verkregen voor Vervoer op Maat (VoM vanaf 2016) en Leerlingenvervoer (LLV). Door het Vervoerscontract kan RVR in 2016 groeien naar circa 800 werknemers. De ontwikkelingen in de taakwereld vereisen vernieuwing in de vervoersdiensten. Dat stelt ook eisen aan de beheersing van de bedrijfskosten (auto's, onderhoud, verzekering, brandstof en personeel) door veranderingen in de omzet (overheidsbezuinigingen en internetontwikkelingen). De verwachting is dat de contracten voor LLV, medisch geknideerd taavervoer en VoM door korting i.c. beperking op het personeelsgebonden budget (PGB) de komende jaren in aantal en omvang zullen afnemen met 30%. RVR anticipeert op deze marktontwikkelingen, door nieuwe mogelijkheden/perspectieven op een flexibele en duurzame aanpak haar regionale - Vervoersdiensten (van deur tot deur) te regisseren. Dit gebeurt door een slimme en flexibele inzet van (rolstoel)Taxis en Chauffeurs. Medewerkers worden hierbij flexibel ingezet op hun specialisme. Een duurzame en flexibele arbeidsorganisatie is hierbij een randvoorwaarde.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000		

2015EUSF2011407	DI	2015			NL	n.v.t.		In dialoog met de directie en medewerkers verbeteren van de betrokkenheid bij de organisatie, het verbeteren van de onderlinge samenwerking en het verder professionaliseren en het stimuleren van samenwerking en oplossend vermogen. Doel: komen tot een lerende organisatie met daarin een hogere betrokkenheid, werkplezier, meer eigen verantwoordelijkheid en betere samenwerking. De adviseur zal zich richten op: - Voorbereiden en uitvoeren organisatiebesen, analyse bevindingen en gezamenlijk opstellen verbeter- en actiepunten; - Niet in kaart brengen van het werkplezier en knelpunten in onderlinge samenwerking en de effectiviteit hiervan; - Niet in kaart brengen van bestaande werkprocessen, huidige aansturingmodel, organisatie-, team- en functie inrichting, de belangrijkste knelpunten en wensen; - Voorbereiden en uitvoeren van informatiebijeenkomsten met medewerkers t.b.v. de verbeterpunten uit de nulmeting; - Richten van werkgroepen met als opdracht de vastgestelde knelpunten en wensen te bespreken en op te lossen. Dit beoogt het lerend en oplossend vermogen van de medewerkers en creëert betrokkenheid. De adviseur fungeert als procesbegeleider; - D.b.v. de uitkomsten van de bijeenkomsten en het gegeven advies het begeleiden van sessies waarin werkgroepen aan de slag gaan met het formuleren en prioriteren van de verbeterpunten en de totstandkoming van	30-1-2016	30-1-2017		€ 16.000						
2015EUSF2011408	DI	2015	B.V. Ru758	Den Haag	NL	n.v.t.	Betrokken personeel bij Ru 58	Vermeer Femhaven International ontwikkelt en produceert innovatieve oplossingen voor de procesindustrie zoals warmtewisselaars, luchtkokers, condensoren en drukvaten. Vermeer maakt stevige groei door. Voor het vierde jaar op rij streven we onze doelstellingen voorbij. De organisatie is constant in beweging door het groeiend aantal medewerkers en de benodigde professionalisering om de marktpositie te verbeteren. Het streven is de organisatie plat te houden en de communicatielijnen kort. De huidige personeelsaanstelling wordt gekenmerkt door een grote groep relatief oude werknemers. Mede naar aanleiding van twee incidenten die recent hebben plaatsgevonden wil Vermeer veilig en gezond werken bevorderen. Arbeidsveiligheid, hoge werkdruk en fysieke belasting zijn aspecten die in het project aan de orde zullen komen. Vermeer zal een in arbeidsveiligheid gespecialiseerde adviesorganisatie inhuren om de veiligheidscultuur te analyseren, een daarmee samenhangend programma van maatregelen en interventies te adviseren, en de implementatie van dat programma te begeleiden. Uitgangspunt hierbij is het	23-1-2016	23-1-2017	€ 8.000	€ 20.000						
2015EUSF2011409	DI	2015	Vermeer Femhaven International	Rotterdam	NL	n.v.t.	Veilig werken	In dit project wordt op basis van onderzoek een plan van aanpak ontwikkeld om gedrag dat leidt tot duurzame inzetbaarheid van medewerkers van Koninklijke Smilde te bevorderen. Ook wordt een start gemaakt met de implementatie van de aanpak. De onderzoeksvragen die aan het project ten grondslag liggen zijn: 1) Welke aanpak en instrumenten (bestaand en nieuw) kunnen een succesvolle bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers? 2) Welk gedrag ondersteunt duurzame inzetbaarheid? We stellen een paritaire stuurgroep en werkgroep in om het project te begeleiden. De externe adviseur voert in dit project de volgende activiteiten uit: 1. Verkenning en visievorming Kosten: €800,- 2. Management Performance Audit Kosten: €200,- 3. Systemen en Processen Audit Kosten: €600,- 4. Rapportage met Implementatieadvies Kosten: €600,- 5. Opstarten pilot Kosten: €800,-	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201141	DI	2015	Koninklijke Smilde BV	HEERENVEEN	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Koninklijke Smilde	Thermen Bussloo opereert sinds jaar en dagen heel bekend wellnessresort. Om klanten optimaal te kunnen behandelen bij Thermen Bussloo is het van belang te investeren in de duurzaamheid van het personeel. Dit kan door ervoor te zorgen dat Thermen Bussloo over competent, gemotiveerd personeel beschikt. Wanneer dit bij het personeel wordt gerealiseerd heeft dit altijd een positief invloed op het uiteindelijke bedrijfsresultaat. Maar nog veel belangrijker is dat personeel zich kan ontwikkelen en dus breder inzetbaar zijn. Dit vergroot de motivatie en de competenties van de medewerkers. Wat uiteindelijk weer bijdraagt aan productiever personeel en minder verzuim van het personeel. Kernprobleem m.b.t. duurzame inzetbaarheid a.) focus management en medewerkers is gericht op de korte termijn; b.) er is onvoldoende kennisuitwisseling; c.) Wat zijn de voorwaarden waarop m.b. een leercultuur kan realiseren d.) onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Daarom richt dit project zich op de volgende gebieden: creëren van een leercultuur,	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011410	DI	2015	Thermen Bussloo B.V.	Voorst	NL	n.v.t.	Competent gemotiveerd en productief personeel	Connexion Openbaar Vervoer is gespecialiseerd in openbaar vervoeroplossingen per bus, trolleybus en trein. Connexion levert regionale personenvervoersoplossingen zoals (semi) openbaar vervoer, vraag gestuurd openbaar vervoer en treindiensten in opdracht van decentrale overheden. De vervoersdiensten worden geleverd voor een vastgestelde periode, de concessieduur. Behalve het team van rijders personeel (dit zijn de direct medewerkers) werken er veel indirecte werknemers. Zij ondersteunen de operatie en zijn actief in de binnendienst en buitendienst, zoals het logistiek centrum, de financiële administratie, klantcontactcenters, klantenservice of (technische) ondersteunende afdelingen. Tegen het einde van de concessieduur worden vervoerconcessies opnieuw aanbesteed en de mogelijkheid bestaat dat een ander vervoersbedrijf de concessie van Connexion wint. In dat geval moet de nieuwe vervoerder het rijdend personeel van de verliezende vervoerder in vaste dienst overnemen.	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011411	DI	2015	Connexion Openbaar Vervoer N.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Connexion Openbaar Ver	Voor het indirecte personeel leveren de aanbestedingen veel onzekerheid op. Het PMO bestaat uit twee delen, het eerste deel is een uitgebreide vragenlijst en het tweede deel bestaat uit een medische gedeelte (visus-, long- en gehooronderzoek). Het PMO wordt gedaan door een externe bedrijfsarts. Een rapportage met een analyse van beide delen wordt door de bedrijfsarts opgesteld. Deze rapportage wordt gepresenteerd aan alle buitendienstmedewerkers (verdeeld in vijf regio's). Aan de hand van deze presentaties en de inhoud van de rapportage wordt een plan van aanpak opgesteld. VMS De kern van VMS bestaat uit een inventarisatie van (mogelijke) risico's voor medewerkers met als doel deze risico's te beheren. Hiervoor worden maatregelen genomen en vastgelegd in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) en het bijbehorende Plan van aanpak. Door middel van een werkschap onder begeleiding van een externe veiligheidsdeskundige wordt er een inventarisatie gedaan welke (bijna) ongevallen en situaties die mogelijk tot gevaarlijke situaties kunnen leiden er zijn. Zo kunnen risico's beter geïdentificeerd worden en er serieuze ongevallen worden voorkomen. Met deze gehele inventarisatie kunnen we de huidige veiligheidsmaatregelen updaten.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 12.000						
			Stichting NAK	Emmelboord	NL	n.v.t.	PMO en VMS				€ 6.000							

2015EUSF2011412	DI	2015			NL	n.v.t.		Pro Industrial Automation (PIA) levert industriële automatisering oplossingen in de elektrotechniek van advies, hard- en software engineering, paneelbouw tot service en onderhoud. Bij het bedrijf werken zo'n 35 mensen en is in 5 jaar gestaag gegroeid. Op een gegeven moment zijn activiteiten ondergebracht in verschillende werkmatschappijen. Het bedrijf kent een directe aansturing en medewerkers weten wat van ze wordt verwacht. Het is een echt no-nonsense bedrijf. Een deel van de werkzaamheden (weg- en waterbouw, tunnelbewaking, infra voor sleepboten) vindt wereldwijd plaats. Een ander deel, havenmanagementsystemen, wordt uitgevoerd in Europa. De vraag naar diensten en oplossingen van PIA groeit steeds sneller. De verwachting is dat het bedrijf binnen vijf jaar in omvang is verdubbeld. De huidige directie en management is onvoldoende in staat om deze groei in goede banen te leiden. PIA wil daarom de sturing van de nieuwe toekomstbestendige organisatie lager in de organisatie gaan leggen. Onder het motto 'met 2'n allen?' wil PIA op een organische wijze laten groeien naar een innovatief bedrijf dat haar producten en diensten kan aanbieden op de wereldmarkt.	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011413	DI	2015	Pro Industrial Automation B.V.	Tholen	NL	n.v.t.	Meegroeten met de organisatie	Wildvank is gespecialiseerd in gevelrenovatie, gevelrestauratie en gevelreining. De afgelopen jaren was er weinig aandacht voor HRM. Hierin wil het bedrijf verandering aanbrengen. Men ziet in dat de weinig aandacht voor de medewerkers leidt tot een lagere motivatie, mindere betrokkenheid, meer ziekteverzuim en uiteindelijk ook een lagere productiviteit. Het is in deze sector van belang om een aantrekkelijke werkgever te zijn en de medewerkers voldoende perspectief te bieden. Het bevorderen van het eigenaarschap bij het verrichten van werkzaamheden kan hieraan bijdragen. In deze sector neemt de flexibilisering binnen organisaties toe. Medewerkers moeten zich snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden en kennis up to date houden om zodoende duurzaam inzetbaar te zijn. Tijdens het adviestraject zal begonnen worden met het in kaart brengen van werkzaamheden (taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden) en functie-eisen. Hierover bestaat in de huidige situatie nog teveel onduidelijkheid waardoor medewerkers soms niet goed weten waar ze aan toe zijn. Er zal worden gekeken naar individuele competenties en de mate waarin deze aansluiten op de gevraagde competenties. Indien dit niet overeenkomt	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011414	DI	2015	Wildvank Gevelspecialisten B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Wildvank	Sinds 1995 detachceert Visser logistieke vakmensen (befruchtaffeurs, containerlossers, etc.) en professionele steigerbouwers in zowel Nederland, België als Duitsland. Zo worden de bijna tweehonderd medewerkers van Visser Vakmensen dagelijks bij allerlei opdrachtgevers ingezet voor verschillende werkzaamheden. Visser investeert in haar mensen door het aanbieden van vakgerichte opleidingen.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 48.000					
2015EUSF2011415	DI	2015	Visser Vaste Variabele vakmensen B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Visser Vakmensen	De mensen op de werkvloer (niet cq. laag opgeleid) worden begeleidt door de mensen op kantoor. De groeiende organisatie en de wens om ook in de toekomst verder te groeien maakt het noodzakelijk om de organisatiestructuur en interne organisatie/begeleiding onder de loep te nemen. In hoeverre hebben we de juiste mensen in huis en hebben zij de juiste competenties om de mensen op de werkvloer goed te kunnen begeleiden? De interne medewerkers moeten dagelijks aansturen en motiveren. Hiervoor wil men een duurzaam plan op laten stellen en implementeren door een extern adviseur.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011416	DI	2015	ABAB Belastingadviseurs en Juristen BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid ABAB	Er wordt onderzocht in hoeverre de competenties van de huidige werknemers aansluiten bij de gewenste en noodzakelijke begeleiding en de ambitie om te groeien. Er zal onderzoek worden gedaan naar de samenstelling en inhoud van de huidige medewerkers (intern en extern). Het project richt zich op: - Nul-meting/scan t.b.v. strategie bepaling De ontwikkel- en actiepunten worden in kaart gebracht. Hieruit volgt een advies met implementatieplan dat onder begeleiding van de extern adviseur zal worden geïmplementeerd. - Structuur Formuleren van duidelijke taken en verantwoordelijkheden. - Processen Standaardiseren van de kernprocessen. Efficiënte uitvoering volgens	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011417	DI	2015	Sanovo Technology Netherlands B.V.	Aalten	NL	n.v.t.	SanovoTechnologyNetherlandsESFDI	ABAB heeft twee waarden aan duurzame inzetbaarheid en heeft daartoe een beleid gevormd. De doelstelling van het duurzame inzetbaarheidsbeleid is om medewerkers op een gezonde en verantwoorde wijze langer te laten werken. De faciliteiten die dit beleid biedt, helpt medewerkers bewuster te worden van de eigen verantwoordelijkheid in het tijdig maken van keuzes voor het vormgeven van de loopbaan in de (latere) loopbaanfasen. ABAB biedt medewerkers die ten minste 5 jaar bij ABAB werkzaam zijn en/of 40 jaar of ouder zijn de mogelijkheid om de vervolgroute in hun loopbaan bewust nader uit te stippen. ABAB wil hiermee haar medewerkers tijdig inzicht geven in de eigen keuzemogelijkheden voor de verdere loopbaan. In het kader van de vitaliteit van medewerkers kunnen medewerkers vanaf 35 jaar op eigen initiatief aangeven of zij belangstelling hebben om door de bedrijfsarts te worden uitgenodigd voor een medische keuring. ABAB biedt voorts de medewerkers van 55 jaar en ouder naast de reguliere medische keuring, een	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 15.250					
2015EUSF2011418	DI	2015	SLO	Enschede	NL	n.v.t.	Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid SLO	Het project Duurzame inzetbaarheid bij Sanovo Technology Netherlands B.V. in Aalten is gericht op het nu en naar de toekomst toe vital, productief en betrokken houden van medewerkers. Sanovo Technology Netherlands B.V. is behoorlijk in beweging. Na een aantal verlieslatende jaren maakt de organisatie weer zwarte cijfers en wordt groei gerealiseerd. Sanovo Technology Netherlands B.V. heeft een strategisch plan geschreven dat op hoofdlijnen de richting voor de organisatie bepaald voor het tijdvak 2016-2020. Dit ambitieuze groeiplan moet vertaald worden in concrete acties, onder andere ten aanzien van het te voeren personeelsbeleid. Voor Sanovo Technology Netherlands B.V. betekent dit een verdere professionaliseringsstap die aansluit bij de waarden van de onderneming en die mede door de ESF DI subsidie regeling zal worden gerealiseerd.	5-2-2016	5-2-2017	€ 7.624	€ 23.200					
2015EUSF2011419	DI	2015	Geesink	Enneloord	NL	n.v.t.	Projectplan ESF Duurzame Inzetbaarheid 2015-2016	De elementen van duurzame inzetbaarheid die zullen worden ingezet zijn: Bedrijfs- of organisatiecan, periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid medewerkers, gezond en veilig werken, leercultuur voor werknemers, aanpassen organisatie van het werk, interne en externe mobiliteit, flexibele werkcultuur en arbeidstijdenmanagement. De uit te voeren projecten beslaan de volle breedte van het type projecten waarvoor subsidie kan worden	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			VDL Weweler	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v	VDL Weweler ontwikkelt, produceert en verkoopt luchtvering, asfliten, paraboolveren en speciale assen voor producenten van trailers, trucks en bussen. Om er voor te zorgen dat VDL Weweler kan blijven voldoen aan de steeds strengere eisen en wensen van klanten is het noodzakelijk een verbetertraject (waarin medewerkers centraal staan) in te gaan om zodoende langdurig werkgelegenheid te kunnen blijven bieden.			€ 10.000						

2015EUSF201142	DI	2015			NL	n.v.t.		Varkenshandel Dijk is als organisatie zijnde volop in ontwikkeling. Door deze ontwikkelingen lopen alle processen niet meer optimaal, veel zaken worden op basis van de waan van de dag geregeld. Dit komt mede doordat er in de laatste jaren veel veranderd is. Door de snelle groei is de balans tussen de verschillende functies niet meer optimaal. Varkenshandel Dijk staat bekend als betrouwbare partner met een goede reputatie, iets wat men graag wil behouden. Om Varkenshandel Dijk verder te professionaliseren is er advies gevraagd aan De Jong en Laan. Zij zullen aan de hand van een stappenplan de organisatie binnen varkenshandel Dijk verder uitkristalliseren. Zo zullen er onder andere interviews worden gehouden met werknemers. Er wordt een duidelijke visie en missie gecoördineerd en er zal een communicatieplan worden opgezet. Hierdoor wordt niet alleen de samenhang tussen functies beter, het hoofddoel is dat zowel de medewerkers als de organisatie meer in balans zullen zijn.	8-1-2016	8-1-2017		€ 20.000										
2015EUSF2011420	DI	2015	Varkenshandel Dijk B.V.	Hardenberg	NL	n.v.t.	Professionalisering organisatie Varkenshandel Dijk	People in Shape; het doel is (multifunctionele) inzetbaarheid van medewerkers bij BAM Infra Verkeersstechniek, het creëren van bevoegdheid bij het nieuwe bedrijf en een krachtige verbindende cultuur door alle leiders & medewerkers. BAM Infra Verkeersstechniek wil met de ESF subsidie investeren in een organisatie breed profiel-uitvoerder, medewerkers en leidinggevenden en HRM gaan samen aan de slag in een cascade van gemengde groepen, waar men best practices voor het bevorderen van inzetbaarheid bij heel BAM Infra Verkeersstechniek gaat opdoen. Uitgangspunt is de in het najaar door het MT vastgestelde eenduidige visie en normering van kernwaarden (gedrag en houding), visie op leren en tevens het nieuwe opleidingsplan dat met de COR (Centrale OndernemingsRaad) is afgesproken.	15-12-2015	15-12-2016		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011423	DI	2015	BAM Infra Verkeersstechniek bv	Culemborg	NL	n.v.t.	People in Shape	Bij Kellipla B.V. wordt, om de klantorders door de organisatie te flossen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, machines, gereedschappen, enzovoort. De benodigde informatie moet worden vastgelegd in een nieuw informatiesysteem, wat nog volop geïmplementeerd wordt. De minimaal benodigde basisinformatie is ingericht om het systeem 'te laten werken' en het primaire proces te ondersteunen. De huidige basisinrichting is met name door de software leverancier uitgevoerd. Door onvoldoende beschikbare tijd, kwaliteitsvervals en de tijdelijke uitval van enkele cruciale medewerkers is de werking van het nieuwe systeem slechts bij enkele Kellipla medewerkers bekend. Doel van het "Elkaar versterken tot een hechte eenheid" project is om door middel van het train de trainer principe de duurzame inzetbaarheid van de Kellipla medewerkers te verhogen door een werkmateriaal te creëren en te stimuleren. Onder begeleiding van de externe adviseur zullen de Kellipla medewerkers elkaar gaan trainen in het gebruik van	9-2-2016	9-2-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011424	DI	2015	Kellipla B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Elkaar versterken tot een hechte eenheid	Het doel van het project is meer tevreden en meer productieve medewerkers die werken vanuit hun kracht en daardoor duurzaam inzetbaar zijn voor de werkgever. Dit wordt bereikt door het inzichtelijk maken van de talenten van de medewerkers van de backoffice en het inzichtelijk maken van de werkzaamheden op de backoffice. Door deze met elkaar te matchen ontstaat er transparantie en duidelijkheid en kan er aanleiding gemaakt worden tussen	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 15.200	€ 7.587	€ 15.375								
2015EUSF2011426	DI	2015	SteenjensWaltersMulder Zuiderleven Commerce BV	Utrecht Breda	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare backoffice medewerkers Zuiderleven Commerce 3.0	Zuiderleven Commerce is een onderneming behorende tot de Zuiderleven Groep. In Zuiderleven Commerce zijn alle personeelsleden van de verschillende BU's samengebracht. Alle units hebben als missie klanten te hebben en te houden voor het leven voor alles wat met geld en stenen te maken heeft en hier op een heldere en eenvoudige wijze over te communiceren. Uiteraard heeft de financiële en economische crisis ook Zuiderleven niet ongemoeid gelaten. Vooral de veranderende beloningsstructuur voor financieel dienstverleners en de ingestorte huizenmarkt hebben invloed gehad op de bedrijfsvoering. In 2014 is Zuiderleven gestart met een verandertraject om een antwoord te formuleren op die veranderende markt. Een nieuwe strategie en business model is ontwikkeld, diverse kantoren en assumptieportefeuilles zijn overgenomen. Deze portefeuilles zijn bovendien versterkt en verbreed om in de toekomst een antwoord te hebben en te houden op de enorm veranderende markt, veranderende beloningsstructuur en veranderende vraag van de klant. De basis voor de toekomst is dus gelegd. Gevolg hiervan is dat over de volle breedte de resultaten weer positief zijn. Zuiderleven is voornemens om in 2016 met gehele team een verbeterproject te starten gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2011427	DI	2015			NL	n.v.t.		Ubbink is een innovatieve en toonaangevende producent van energiezuinige oplossingen voor het klimaat in gebouwen, met ook gasloze, ventilatie en lucht- en waterdicht bouwen als belangrijkste aandachtsgebieden. De circa 180 medewerkers die deels in ploegdienst werken zijn hierbij bepalend voor het succes van de organisatie. De cultuuromlag die Ubbink wil maken is van een organisatie die zich wat betreft de vitaliteit van haar medewerkers richt op verzuim en re-integratie naar een organisatie met een evenwichtige balans tussen aandacht voor curatieve A&O preventie van verzuim. Uit de praktijk van de bedrijfsarts blijkt namelijk dat de vergrijzende medewerkerspopulatie en hun leefgewoonten een negatief effect hebben op het verzuim. In combinatie met de veraging van de pensioentijd en de krapte op de arbeidsmarkt wordt de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers steeds belangrijker voor Ubbink. De organisatie ziet duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Vanuit die visie wil zij graag	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000										
2015EUSF2011428	DI	2015	Ubbink B.V.	Doesburg	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	Ubbink is een innovatieve en toonaangevende producent van energiezuinige oplossingen voor het klimaat in gebouwen, met ook gasloze, ventilatie en lucht- en waterdicht bouwen als belangrijkste aandachtsgebieden. De circa 180 medewerkers die deels in ploegdienst werken zijn hierbij bepalend voor het succes van de organisatie. De cultuuromlag die Ubbink wil maken is van een organisatie die zich wat betreft de vitaliteit van haar medewerkers richt op verzuim en re-integratie naar een organisatie met een evenwichtige balans tussen aandacht voor curatieve A&O preventie van verzuim. Uit de praktijk van de bedrijfsarts blijkt namelijk dat de vergrijzende medewerkerspopulatie en hun leefgewoonten een negatief effect hebben op het verzuim. In combinatie met de veraging van de pensioentijd en de krapte op de arbeidsmarkt wordt de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers steeds belangrijker voor Ubbink. De organisatie ziet duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Vanuit die visie wil zij graag	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2011429	DI	2015	REDRES.NL	HILVERSUM	NL	n.v.t.	Redres zet in op duurzame inzetbaarheid van haar m	GGD Twente is onderdeel van de Regio Twente. De missie van de Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst (GGD) komt voort uit de Wet publieke gezondheid (Wvgg) en de wijze waarop die wordt ingevuld door de 14 gemeenten in Twente. GGD Twente draagt zorg voor het uitvoeren van de opdracht van de gemeenten om de gezondheid van de burgers in onze samenleving te bevorderen, bewaken en te beschermen. De continue wijzigende externe vraag van de klant vraagt om interne aanpassing van de organisatie en de organisatie van werk (processen). De GGD Twente wil middels dit project haar medewerkers handvatten bieden om de continue verbetering van de organisatie van werk structureel onderdeel te laten zijn van hun dagelijks handelen. Hierdoor wordt de betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers verhoogd en ook de effectiviteit van de organisatie vergroot. Er is binnen GGD Twente een globale analyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterpunten in de organisatie van werk naar voren is gekomen. D.m.v. de aanpak die in dit project wordt ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers in staat worden gesteld om gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze verbeterpunten te bedenken. Voorbeelden van verbeterpunten waar medewerkers mee aan de slag gaan zijn: - Op verschillende plaatsen is sprake van onnodige of dubbele activiteiten en/of onnodige vertraging (veel informatie wordt bijvoorbeeld handmatig meerdere keren ingevoerd)	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201143	DI	2015	GGD Twente	Enschede	NL	n.v.t.	Verbeteren betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid	GGD Twente is onderdeel van de Regio Twente. De missie van de Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst (GGD) komt voort uit de Wet publieke gezondheid (Wvgg) en de wijze waarop die wordt ingevuld door de 14 gemeenten in Twente. GGD Twente draagt zorg voor het uitvoeren van de opdracht van de gemeenten om de gezondheid van de burgers in onze samenleving te bevorderen, bewaken en te beschermen. De continue wijzigende externe vraag van de klant vraagt om interne aanpassing van de organisatie en de organisatie van werk (processen). De GGD Twente wil middels dit project haar medewerkers handvatten bieden om de continue verbetering van de organisatie van werk structureel onderdeel te laten zijn van hun dagelijks handelen. Hierdoor wordt de betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers verhoogd en ook de effectiviteit van de organisatie vergroot. Er is binnen GGD Twente een globale analyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterpunten in de organisatie van werk naar voren is gekomen. D.m.v. de aanpak die in dit project wordt ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers in staat worden gesteld om gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze verbeterpunten te bedenken. Voorbeelden van verbeterpunten waar medewerkers mee aan de slag gaan zijn: - Op verschillende plaatsen is sprake van onnodige of dubbele activiteiten en/of onnodige vertraging (veel informatie wordt bijvoorbeeld handmatig meerdere keren ingevoerd)	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2011430	DI	2015	Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe B.V. Arbo Active B.V.	Almere Rotterdam	NL	n.v.t.	Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid MTEE 2015	Periodiek Medisch Onderzoek en Medewerkers Tevredenheid Onderzoek, specifiek gericht op duurzame inzetbaarheid. Het Project Duurzame Verder heeft tot doel het reeds ingezette duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en worden gericht op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van	17-2-2016	17-2-2017	€ 10.000	€ 13.000	€ 6.500									

2015EUSF2011431	DI	2015	Eerens Sloopwerken B.V.	Assen	NL	n.v.t.	Sloopbedrijf Eerens bouw aan duurzame inzetbaarheid	De organisatie Eerens Sloopwerken is de afgelopen jaren flink gegroeid. De nieuwe ontwikkelingen brengen met zich mee dat Eerens organisatorisch complexer wordt. Een randvoorwaarde om groei en duurzame inzetbaarheid te kunnen realiseren, is dat de administratieve basis in orde dient te zijn. Ten aanzien van de personele organisatie is hierin nog verbetering aan te brengen. Het gaat hier voornamelijk om:  het ontbreken van een functiegebouw;  medewerkers worden niet structureel ontwikkeld;  er is geen duidelijkheid over de taken van de eigenaren binnen de organisatie waardoor transparantie naar zowel elkaar als naar de medewerkers ontbreekt;  er is geen functionering- & beoordelingscyclus. Het doel is om de onderneming verder te formaliseren en professionaliseren om zo transparantie te creëren richting de medewerkers. Dit resulteert zowel in groei voor de medewerkers als voor de onderneming. Een van de aandachtsgebieden hierin is de ontwikkeling van de individuele medewerkers. Hoe zorgt Eerens ervoor dat de medewerkers zich voldoende bewust zijn van het belang van de persoonlijke ontwikkeling en de eigen verantwoordelijkheid hierin? Men gaat hier in 2016 actief mee aan de slag. Het hoofddoel is om de ontwikkeling van de medewerkers te stimuleren. In de uitvoering van het adviestraject zullen de volgende thema's worden doorgeleefd:  opzet functie/competentieprofielen;  assessments van directie en medewerkers om talenten en	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011432	DI	2015	IHB B.V.	VRIES	NL	n.v.t.	IHB op weg van proces naar een projectorganisatie	De meer projectmatig geïntendeerde opdrachten van IHB nemen toe. Voor de medewerkers van IHB betekent dit een wijziging in hun werkzaamheden. Van een organisatie gericht op veelal herhalende werkzaamheden naar een projectmatig werkend team met veel wisseling in taken. Met dit traject willen we de medewerkers begeleiden naar een nieuwe invulling van hun werkzaamheden, met inachtneming van de bestaande controlestructuren behorend bij een levenscycclus van medische apparatuur. De invulling van het traject zal starten met een organisatiescan waarmee de huidige situatie wordt bepaald. Op basis van de huidige situatie zal gekeken worden welke werkwijzen aangepast moeten worden om IHB op te lijnen voor de nieuwe, meer projectmatige werkwijze. Deze scan zal bestaan uit een analyse van de orderstromen, het in kaart brengen van het gehele huidige proces met de cruciale controlemomenten en interviews met diverse medewerkers. We kijken naar de benodigde vaardigheden voor de medewerkers om in de nieuwe situatie optimaal te kunnen presteren en de daar uit voortkomende leerbehoeften. Ook kijken we naar de juiste	15-3-2016	15-3-2017	€ 7.000						
2015EUSF2011433	DI	2015	Steenland Chocolate BV	Gouda	NL	n.v.t.	Steenland Chocolate BV DI project	Steenland Chocolate BV in Gouda is een producent van chocolade producten. Sinds 1899 is Steenland actief op de Nederlandse markt en exporteert inmiddels naar meer dan 50 landen en heeft in de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt in zowel productie als omzet. Het aantal vaste medewerkers binnen het bedrijf is echter minder snel gegroeid. In combinatie met onvoldoende interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren aanzienlijke werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit, motivatie en teamgeest te laag is. Om deze structurele problemen aan te pakken heeft Steenland behoefte aan het verkrijgen van helder advies voor organisatie ontwikkeling, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers. Het advies heeft n.v.t. betrekking op trainen en coachen op het gebied van communicatie, omgang met elkaar en discipline en bovendien op het creëren en stimuleren van een werkklimaat waarin onder meer het de doelstelling is	3-3-2016	3-3-2017	€ 8.413						
2015EUSF2011435	DI	2015	Banketbakkerij Nora B.V.	Gronsveld	NL	n.v.t.	Nora versterkt de leercultuur verder	Nora is producent van een breed assortiment koekspecialiteiten. Nora is de afgelopen jaren razendsnel gegroeid naar 5 productielijnen op 2 locaties. Zij opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Nora is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om dit te bereiken is Nora in 2015 een traject gestart om samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit te verhogen door de leercultuur te versterken. Dit project is zo succesvol dat men in 2016 dit verder wil uitrollen. Het project start met een scan waarin de knelpunten aan de productielijn in kaart worden gebracht en advies wordt uitgebracht hoe deze geslecht kunnen worden. Dit zal o.a. gebeuren met Brown paper sessies waar een verbetersteam (bestaande uit een dwarsdoorsnede van de organisatie) samen met de adviseur knelpunten in kaart brengt en oplossingen bedenkt om de ontwikkelbehoefte en leermogelijkheden van de medewerkers te verbeteren. Onderwerpen zijn: vertrouwen, communicatie, zelfsturing, samenwerken - samen leren, afspraken nakomen. Na deze fase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt kennis gedeeld kan worden. Hoe de communicatie binnen en tussen de productielijnen versterkt kan worden, om wanneer dit gereïsoleerd is, de verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen. Medewerkers werken middels coaching en in workshops door zelf doen en	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2011436	DI	2015	NIZO food research BV	Ede	NL	n.v.t.	Di-plan NIZO - Ede	Door tegenvallende resultaten is bij NIZO de behoefte acuut geworden om de BDM (sales) en Experts (specialisten) beter met elkaar te laten samenwerken in de verwerving en realisatie van contractresearch projecten. Deze betere samenwerking is gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers. Onlangs is het bedrijf met 30 medewerkers ingekrompen tot ca 125 en is het aantal leidinggevenden verkleind. Dit vraagt een andere organisatie van werkzaamheden en taakverdeling. Dit project is nodig om een deskundig advies te krijgen voor een effectievere samenwerking tussen BDM en specialisten en deskundige begeleiding bij de implementatie ervan. E.e.a in het kader van de nieuwe organisatie. Activiteiten Bedrijfscan: Gesprek met directie D.J. beleid HR-Beleid Gesprek met Specialisten Gesprek met BDM De bedrijfscan van het nationaal platform Duurzame Inzetbaarheid wordt gebruikt. Wanneer er geconstateerd wordt dat er  aspecten zijn m.b.t. de duurzame inzetbaarheid van een medewerker, zal in overleg met HRM van NIZO een deskundige instantie worden geconsulteerd. Rapportage: Beschrijving ist en soll situatie. GAP analyse en management samenvatting Aanbevelingen: Communicatie en communicatielijnen	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011437	DI	2015	QNH Consulting B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	QNH is een vooraanstaand software consultancy bedrijf dat werkt in heel Nederland. QNH is dynamisch en levert optimale service voor haar klanten. Dit vraagt een grote mate van flexibiliteit en inzet van het personeel. Een optimale inzetbaarheid van haar medewerkers is hierin essentieel. Maatschappelijke ontwikkeling als ongezonde levenswij, toenemende psychische belasting, toename in de snelheid van het leven kunnen negatief werken op de vitaliteit van medewerkers. Om deze reden heeft QNH in 2014 een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) laten uitvoeren. QNH zet hiermee in op het gericht investeren in de vitaliteit van haar medewerkers zodat zij beter kunnen presteren, maar ook een betere psychische balans krijgen. Fitte en gezonde medewerkers zijn immers productiever, vallen minder snel uit en zitten lekkerder in hun vel. Als vervolg op de uitkomsten van het PMO wil QNH diverse activiteiten (interventies) ter bevordering van de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers laten uitvoeren. Uit de PMO zijn verschillende	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000						

2015EUSF2011438	DI	2015			NL	n.v.t.	Bibliotheek Lek & IJssel maakt beleidskeuzes die vragen om een ondernemende cultuur. De resultaten van de ingezette veranderingen in het beleid zijn immers afhankelijk van de wijze waarop medewerkers betrokken worden en de mate waarin veranderingen door medewerkers worden begrepen, geaccepteerd en gerealiseerd. Om de transitie naar een brede en ondernemende bibliotheek verder te ontwikkelen, is behoefte aan een verdiepingsslag op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Naast het inzicht dat nodig is over de nieuwe rol en competenties van de moderne bibliotheekmedewerker, wil het management dat de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker in de pas loopt met en aansluit op de vanuit de organisatie gestelde doelstellingen. Binnen dit project worden onderstaande fasen doorlopen: Fase 1. In een tweetal sessies worden de nieuwe competenties en de nieuwe rol van de medewerker concreter gemaakt. Daarnaast wordt vastgesteld welke competenties de leidinggevenden nodig hebben om de medewerkers hierin te kunnen begeleiden; Fase 2. Aan de hand van een nader te bepalen aantal door het management geformuleerde opdrachten gaan medewerkers actief aan de slag in samengestelde projectgroepen. Daarnaast verkrijgen medewerkers, met behulp van een feedbackmodel, inzicht in de eigen rol en bijdrage.	15-1-2016	15-1-2017	€ 15.000					
			Regiobibliotheek Lek - IJssel	IJsselstein	NL	n.v.t.	De duurzaam inzetbare medewerker			€ 7.500					
2015EUSF2011439	DI	2015			NL	n.v.t.	BuGW heeft 200 medewerkers. Voorheen werkten deze medewerkers bij 30 respectievelijk gemeentelijk belastingdiensten en waterschappen. BuGW werd in 2011 en is in ruim vier jaren uitgegroeid tot een voorwaardige uitvoeringsorganisatie. Tijdens deze eerste vier jaren lag de focus met name op de inrichting van de uitvoeringsorganisatie, nu de groei gerealiseerd is zal met name het optimaliseren van de aansturing en de optimale en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers centraal staan. Speerpunten van het HRM beleid voor de komende jaren zijn kennisontwikkeling (het ontwikkelen van een leercultuur en van competentieontwikkeling), leiderschap (duurzaam, resultaatgericht en coachend leidinggeven), brede en flexibele inzetbaarheid van alle medewerkers en vitaliteitsbeleid. Reeds bij de oprichting van BuGW in 2011 werd gesproken over het ontwikkelen van een lerende organisatie. Met het project Bevordering DI door Competentie- en Leiderschapsontwikkeling kan vorm en inhoud gegeven worden aan het ontwikkelen van de gewenste leercultuur, het inventariseren en ontwikkelen van competenties van leidinggevenden en medewerkers, het ontwikkelen van een HR cyclus waarin ontwikkeling en performance centraal staan en wordt een start gemaakt met het implementeren van vitaliteitsbeleid in de organisatie. Het doel van dit project in het kader van de subsidieregeling ESF DI 2014-2020 is gericht op het bevorderen van de inzetbaarheid van alle medewerkers dmv talent- cq competentieontwikkeling, het verbeteren van de stijl van leidinggeven en het bevorderen van de vitaliteit en gezondheid van alle medewerkers. Het project Koenen en Co heeft de wens uitgesproken een HPO-organisatie te worden. Een High Performanceorganisatie is een organisatie die significant betere resultaten behaalt dan vergelijkbare organisaties door zich op een gedisciplineerde manier te concentreren op datgene wat echt belangrijk is voor de organisatie. Voor 2016 is dat de professioneel gemanagede organisatie, met aandacht voor de doorontwikkeling van alle medewerkers. Eigen verantwoordelijkheid van medewerkers en een passende leiderschapsstijl zijn belangrijke voorwaarden voor succesvol leren en ontwikkelen. Het gaat bij zowel leiderschap als management om het motiveren en stimuleren van mensen in hun dagelijks werk. De ontwikkeling van een individuele naar een collectieve leercultuur is nodig om continu leren bij Koenen en Co te bewerkstelligen. In een individuele leercultuur is het leren vooral gericht op het verbeteren van het individuele functioneren. Kennisdeling vindt nauwelijks plaats en er is met name aandacht voor het formele leren. In een collectieve leercultuur staat vooral het sociale leren en het werkplekleren centraal. Continu leren wordt geborgd door: Leiderschap Leiderschap is een belangrijk aspect in het faciliteren van kennisdeling en leren Samenwerking Samenwerking is een ander belangrijk kenmerk voor het genereren van meer kennisdeling en de verandering naar een collectieve cultuur. Communicatie In een collectieve leercultuur is de dialoog essentieel: tweezijdige communicatie draagt bij aan de kennisontwikkeling van de organisatie. Daarom wordt Koenen en Co door GTP ondersteund u bij het in beeld	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000					
			BuGW	Roermond	NL	n.v.t.	Bevordering Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000					
2015EUSF201144	DI	2015			NL	n.v.t.	Koenen en Co de lerende organisatie	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000					
			Koenen en Co	Sittard	NL	n.v.t.	Koenen en Co de lerende organisatie			€ 10.000					
2015EUSF2011440	DI	2015			NL	n.v.t.	Versterking autonomie medewerkers Reining	15-12-2015	15-12-2016	€ 14.000					
			Reining Transport B.V.	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Versterking autonomie medewerkers Reining			€ 7.000					
2015EUSF2011441	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	9-12-2015	9-12-2016	€ 20.000					
			ACB Beheer B.V.	Horst	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000					
2015EUSF2011442	DI	2015			NL	n.v.t.	U-Needle Scherp en Veilig	15-3-2016	15-3-2017	€ 19.950					
			U-Needle BV	ENSCHDEDE	NL	n.v.t.	U-Needle Scherp en Veilig			€ 9.974					

2015EUSF2011443	DI	2015			NL	n.v.t.		Poltec is actief in de weggebouw met o.a. het op hoogte stellen van inspelputranden in asfalten. De afgelopen 5 jaar is de omzet binnen Poltec BV ongeveer verdubbeld en het aantal medewerkers gegroeid. De afgelopen jaren is veel tijd en energie gestoken in het optimaliseren en automatiseren van bedrijfsprocessen, met goede resultaten. De laatste jaren hebben we een grote opkomst gezien van nieuwe bedrijven die onze markt betreden. Vaak proberen deze concurrenten op prijs binnen te komen bij opdrachtgevers. Daarnaast zijn deze bedrijven vaak klein en wendbaar, met een sterke regionale focus. Om deze concurrenten het hoofd te bieden moeten we als bedrijf ons nog meer onderscheiden op onze krachten, namelijk kwaliteit en betrouwbaarheid. Naar onze overtuiging heeft het personeel hiervoor de sleutel in handen en moeten zij in het bijzonder #empowered worden om deze slag te winnen. Na een aantal jaren van investeren in goede robuuste processen is het nu nodig om een niveau dieper te kijken naar de mensen achter de processen. Het laten opbloeien van mensen levert uiteindelijk een concurrentievoordeel dat naar onze overtuiging zeer moeilijk te kopiëren is. Om dit te bereiken is het project 'Team op voorsprong' van essentieel belang. In het project wordt gewerkt aan drie doelstellingen.	4-12-2015	4-12-2016		€ 20.000					
2015EUSF2011444	DI	2015	Poltec B.V.	Heteren	NL	n.v.t.	Team op voorsprong		4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 14.400					
2015EUSF2011445	DI	2015	Active Health Bedrijfsartsen Plus B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Verder		10-3-2016	10-3-2017	€ 7.200	€ 19.800					
2015EUSF2011446	DI	2015	Gemeente Roermond	Roermond	NL	n.v.t.	EVP traject Roermond 2015-2016		4-12-2015	4-12-2016	€ 9.900	€ 20.000					
2015EUSF2011447	DI	2015	Rinagro	Plaam	NL	n.v.t.	Rinagro Verduurzamen		15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011448	DI	2015	Dubbelslag BV NLG FC Utrecht B.V.	Delfzijl Utrecht	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI Dubbelslag Project DI FC Utrecht		31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011449	DI	2015	Huis ter Leede	Leerdam	NL	n.v.t.	Kwaliteitsverbetering Dienstverl Zorgprofess		4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011450	DI	2015	B.V. Aaltens Constructiebedrijf ACB B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	ACB2020		27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011451	DI	2015	KLOKROEP BV	Drunen	NL	n.v.t.	Projectplan ESF Duurzame Inzetbaarheid 2016		6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 29.600					
2015EUSF2011451	DI	2015	Het Dommelbad BV NLG	Boxtel	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI het Dommelbad		16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011452	DI	2015	Vrijdag Premium Printing BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Vrijdag Premium Printing (hierna Vrijdag), gespecialiseerd in het produceren van premium etiketten en verpakkingen (gemiddelde bestrijf is 46 jaar, het gemiddelde dienstverband is 15 jaar) zit in een veranderingsproces qua visie op - en aanpak van het productieproces (Quick respons manufacturing). Dit houdt in dat de verantwoordelijkheid meer bij medewerkers is komen te liggen en minder bij de leidinggevende. Om die ouder wordende medewerker in staat te stellen om binnen deze setting met plezier en gezond hun pensioen te halen, wil Vrijdag in 2016 meer gaan inzetten op beleid gericht op het verbeteren van de gezondheid en inzetbaarheid van haar medewerkers. Vrijdag wil daartoe starten met een Preventief Inzetbaarheids- en Gezondheidsonderzoek (PIGO) gericht op gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De ESF subsidie wordt aangegrepen om in 2016 aan alle 110 medewerkers van Vrijdag dit PIGO aan te bieden. Het project omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Visieanalyse, gericht op het bepalen van de visie van- en het beleid op duurzame inzetbaarheid voor de komende jaren. 2. Uitzetten en uitvoeren van de vragenlijstmethodiek Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI) in combinatie met een Health Check voor alle medewerkers. Dit betreft het PIGO, dat geldt als nulmeting. 3. Een terugkoppeling en bespreking van de groepsrapportage aan het interne	5-3-2016	5-3-2017	€ 12.700										
2015EUSF2011453	DI	2015	Medisch Specialisten Noord West	Alkmaar	NL	n.v.t.	Het (her) inrichten van de organisatie, bedrijfsprocessen en medewerkers van Medisch Specialisten Noord West (MSNW) om de inzet, inzetmogelijkheden en betrokkenheid van 250 specialisten te stimuleren en vergroten. Het uitgangspunt is de inzetbaarheid van medewerkers en de bedrijfscontinuïteit op lange termijn.	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000										
2015EUSF2011454	DI	2015	Active Health Artsen Plus B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Het Project Duurzaam Verder heeft tot doel het reeds ingezette duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgesteld. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en verdere ontwikkeling van de leercultuur buiten de geëigende (professioneel) onderwerpen, om daarmee een bredere blik te creëren en een grotere arbeidsmobiliteit.	2-2-2016	2-2-2017	€ 6.400										
2015EUSF2011455	DI	2015	Stichting Openbare Bibliotheek 's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	De inzet van vrijwilligers in openbare bibliotheken heeft in Nederland een lange geschiedenis. De rol van vrijwilligers wordt breder, zij raken steeds meer verbonden met de bibliotheek en worden ook steeds meer inhoudelijk ingezet. Dit leidt tot spanning en onduidelijkheid bij betaalde medewerkers over hun werkgelegenheid en inzetbaarheid op langere termijn. Betaalde medewerkers en leidinggevenden zijn dus toe aan een herdefiniëring van het fenomeen vrijwilliger. Hiertoe worden binnen dat project de volgende stappen doorlopen: 1. Er wordt door middel van een digitale enquête onderzoek gedaan naar de opvattingen en beleving van betaalde medewerkers en vrijwilligers; 2. Op basis van het nieuwe vrijwilligersbeleid en de uitkomsten van de enquête wordt een kernteam vrijwilligers samengesteld. Dit kernteam heeft als doel het nieuwe vrijwilligersbeleid meer concreet en expliciet te maken - in relatie tot en gekoppeld aan het personeelsbeleid voor betaalde medewerkers - en om hier duidelijkheid over en draagvlak voor te creëren; 3. In twee bijeenkomsten worden betaalde medewerkers en leidinggevenden	13-1-2016	13-1-2017	€ 7.950										
2015EUSF2011456	DI	2015	Trahecon Project B.V.	Waalwijk	NL	n.v.t.	Trahecon Project B.V. is een dynamische onderneming die zich beweegt in een markt die sterk veranderend en men heeft geconstateerd dat het bedrijfsbureau niet is meegegroeid met de rest van de organisatie en de eisen van de markt. In dat kader zal een onderzoek worden uitgevoerd met de bedoeling de huidige situatie van het bedrijfsbureau in kaart te brengen en deze te koppelen aan een gewenste situatie voor de nabije toekomst. Specifieke punten waar aandacht aan zal worden besteed zijn onder andere: inzetbaarheid medewerkers, permanente educatie, activeren bewustwording van mogelijkheden en toepassingen, het leren nemen van verantwoordelijkheid en het zelfstandig beslissen en het elkaar ondersteunen en intern opleiden. Ook gaat het gebruik van flexibele werkplekken onderzoeken, waaronder thuiswerken. Dit alles met de bedoeling om deze afdeling flexibel, efficiënt, slim en 'slagvast' te maken voor de toekomst. Voor wat betreft de praktische uitvoering is het van belang dat er met alle werknemers overeenstemming is over de uitgangspunten van dit traject. Er zullen met de medewerkers zowel oriënterende als analyserende gesprekken worden gevoerd. Na een eerste inventarisatie wordt met individuele medewerkers gesproken over de huidige organisatie van processen, eventuele knelpunten en verbeterpunten. Op basis daarvan wordt voor deze afdeling en iedere werknemer daarin een actieplan ontwikkeld en geïmplementeerd. De actieplan wordt in de werksituatie ingezet. Ondernemen in de zorg is vandaag de dag een hele uitdaging. De markt staat onder druk door de invloed van zorgverzekeraars, toenemende concurrentie, de meer en meer kritische en prijsbewuste cliënt en de marktwerking. Dit is de aanleiding geweest om in 2015 een fusietraject in gang te zetten tussen de twee zelfstandige podotherapeutische praktijken Hallux Boemars & Van Beek en Hallux de Kok. Het fusietraject heeft onder andere tot doel om een beter onderscheidend vermogen te kunnen creëren ten opzicht van concurrenten en om (in te toekomst) beter te kunnen groeien. De dienstverlening en/of het werk van een podotherapeut bestaat hoofdzakelijk uit communicatie met de klant. De manier van communiceren met de cliënt is van essentieel belang en bepaalt voor grote mate het succes van de organisatie. Recent marketing onderzoek binnen de Hallux organisatie heeft aangetoond dat de belangrijkste vorm van reclame mond-tot-mond reclame is. Om cliënten een positieve en goede ervaring te geven, na een bezoek aan de praktijk, is het meer dan	2-12-2015	2-12-2016	€ 7.800										
2015EUSF2011457	DI	2015	Hallux Van Beek - De Kok	Molenschot	NL	n.v.t.	Om de medewerkers en vrijwilligers van bibliotheek Krimpenerwaard in beweging te krijgen richting nieuwe vormen van dienstverlening worden onderstaande stappen genomen: 1. Op basis van een tweetal voorbereidende bijeenkomsten met het management worden inspiratie- en denksessies georganiseerd voor zowel medewerkers als vrijwilligers. Tijdens deze sessies, waarvoor medewerkers en vrijwilligers input kunnen leveren, worden trends en ontwikkelingen gepresenteerd die van invloed zijn op het bibliotheekwerk. We kijken van buiten naar binnen. Medewerkers en vrijwilligers worden geprikkeld na te denken over maatschappelijke thema's en de toekomst van het bibliotheekwerk. 2. Er wordt een schets gemaakt van het nieuwe functie- en rollenhiërarchie van de toekomst. Het maken van de beweging naar nieuwe bibliotheekvormen staat hierbij steeds centraal. Vervolgens wordt een aantal werkconferenties met medewerkers en vrijwilligers georganiseerd waarbij in wordt gegaan op de globale schets van taken en rollen. 3. Er wordt een schriftelijke inventarisatie uitgevoerd onder medewerkers en vrijwilligers. Waar ligt je hart? Waar zie je jezelf in de toekomst? Wat is er nodig binnen veel organisaties in de wellness en fitness is het huidige inzetbaarheidsbeleid vooral gericht op het ontzorgen van oudere medewerkers, bijvoorbeeld door extra vakantiedagen of vrijstelling voor bepaalde handelingen. Vanwege de structureel krappere werkdomein is deze aanpak op termijn niet houdbaar. Bovendien zijn de ontwikkelingen die een beroep doen op de duurzame inzetbaarheid van mensen breder: we werken langer door, maar we doen het werk vaak ook met minder mensen en medewerkers moeten zich steeds sneller aanpassen aan veranderingen in de organisatie. Daarnaast is de vraag van medewerkers in verschillende levensfasen aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling sterk toegenomen. Deze factoren leiden tot de behoefte aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarin medewerkers in verschillende levensfasen door middel van maatwerk gefaciliteerd worden om op de lange termijn inzetbaar te blijven. Ondernemers krijgen een integrale aanpak voor de verbetering van de bedrijfsvoering, daarbij wordt gekozen voor een aanpak, waarbij gezondheid en duurzame inzetbaarheid worden gezien als een onlosmakelijk deel van de bedrijfsvoering. Dit leidt niet alleen tot betere bedrijfsprestaties (zakelijk	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000										
2015EUSF2011458	DI	2015	de Bibliotheek Krimpenerwaard	Schoonhoven	NL	n.v.t.	Om de medewerkers en vrijwilligers van bibliotheek Krimpenerwaard in beweging te krijgen richting nieuwe vormen van dienstverlening worden onderstaande stappen genomen: 1. Op basis van een tweetal voorbereidende bijeenkomsten met het management worden inspiratie- en denksessies georganiseerd voor zowel medewerkers als vrijwilligers. Tijdens deze sessies, waarvoor medewerkers en vrijwilligers input kunnen leveren, worden trends en ontwikkelingen gepresenteerd die van invloed zijn op het bibliotheekwerk. We kijken van buiten naar binnen. Medewerkers en vrijwilligers worden geprikkeld na te denken over maatschappelijke thema's en de toekomst van het bibliotheekwerk. 2. Er wordt een schets gemaakt van het nieuwe functie- en rollenhiërarchie van de toekomst. Het maken van de beweging naar nieuwe bibliotheekvormen staat hierbij steeds centraal. Vervolgens wordt een aantal werkconferenties met medewerkers en vrijwilligers georganiseerd waarbij in wordt gegaan op de globale schets van taken en rollen. 3. Er wordt een schriftelijke inventarisatie uitgevoerd onder medewerkers en vrijwilligers. Waar ligt je hart? Waar zie je jezelf in de toekomst? Wat is er nodig binnen veel organisaties in de wellness en fitness is het huidige inzetbaarheidsbeleid vooral gericht op het ontzorgen van oudere medewerkers, bijvoorbeeld door extra vakantiedagen of vrijstelling voor bepaalde handelingen. Vanwege de structureel krappere werkdomein is deze aanpak op termijn niet houdbaar. Bovendien zijn de ontwikkelingen die een beroep doen op de duurzame inzetbaarheid van mensen breder: we werken langer door, maar we doen het werk vaak ook met minder mensen en medewerkers moeten zich steeds sneller aanpassen aan veranderingen in de organisatie. Daarnaast is de vraag van medewerkers in verschillende levensfasen aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling sterk toegenomen. Deze factoren leiden tot de behoefte aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarin medewerkers in verschillende levensfasen door middel van maatwerk gefaciliteerd worden om op de lange termijn inzetbaar te blijven. Ondernemers krijgen een integrale aanpak voor de verbetering van de bedrijfsvoering, daarbij wordt gekozen voor een aanpak, waarbij gezondheid en duurzame inzetbaarheid worden gezien als een onlosmakelijk deel van de bedrijfsvoering. Dit leidt niet alleen tot betere bedrijfsprestaties (zakelijk	18-3-2016	18-3-2017	€ 7.000										
2015EUSF2011459	DI	2015	De Brink bv NLG	Zelhem	NL	n.v.t.	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fasciatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door roulatie in werk is de leercurve van de werknemer optimaal. Het project start met een bedrijfscaan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt geïnterpreteerd en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werknemer 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000										
2015EUSF201146	DI	2015	TMC Physics B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemersch 3 voor TMC Physics	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000										

2015EUSF2011460	DI	2015			NL	n.v.t.		Stichting Netwerk bouwt als Hoorse organisatie voor het welzijnswerk mee aan de sociale infrastructuur van Hoorn en is een verbindende schakel tussen individuen, omgeving en samenleving. Het werk van Stichting Netwerk is onderverdeeld in twee sectoren: Peuterwerk & Opvoedingsondersteuning en Wijkwerk. Stichting Netwerk werkt aan het welzijn van Hoorn en haar inwoners met zo'n 110 medewerkers, honderden vrijwilligers en tientallen stagiairs. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat onze medewerkers van toegevoegde waarde zijn. Afnemers blijven. Een van de prioriteiten van onze organisatie is dan ook de duurzame inzetbaarheid van ons personeel te vergroten. Ons model is gesteld op: - Flexibiliteit voor en bij iedere medewerker - Permanente ontwikkeling - Gezamenlijke regie, met eigen verantwoordelijkheid voor persoonlijke loopbaanontwikkeling - Een visie op onze formatie-opbouw - Geconcentreerde doorstroom van en naar het werkveld. Stichting Netwerk Hoorn heeft initiatieven, pilots en activiteiten geïnitieerd om hieraan te werken. Het is nu zaak samenhang te creëren voor	1-3-2016	1-3-2017	€ 20.000								
			Stichting Netwerk	HOORN	NL	n.v.t.	Stichting Netwerk Hoorn				€ 10.000								
2015EUSF2011461	DI	2015			NL	n.v.t.		Koffie & Bubbels benadert het vraagstuk omtrent duurzame inzetbaarheid vanuit het generatie-perspectief. Men stelt dat mensen in een organisatie werken vanuit hun rol, functie, positie, en verantwoordelijkheid (de formele organisatie) met elkaar samen om bepaalde doelstellingen te realiseren. De werknemers streven ernaar dat te doen op een manier die zij het beste vinden. Een manier die overeenkomt met hun innerlijke waarden, opvattingen en overtuigingen, die zij zo normaal en vanzelfsprekend vinden dat zij zich er nauwelijks (meer) van bewust zijn. Wie vanuit het generatieperspectief naar de samenwerking binnen een organisatie kijkt ontwaart overeenkomsten in de manieren van doen bij mensen die in eenzelfde tijdsgewricht volwassen zijn geworden: generaties. Zij bijeen de waarden en normen van die tijd waarin zij volwassen zijn geworden eigen te hebben gemaakt en geven deze vorm in generatie specifiek (samenwerkings)gedrag. Dit is voor hen vanzelfsprekend. Maar wijkt af van wat voor andere generaties vanzelfsprekend is. Zo gezien is een organisatie een samenwerkingsverband van verschillende generaties met	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000								
			Trebbé Oost - Noord B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Sterk in je werk				€ 10.000								
2015EUSF2011462	DI	2015			NL	n.v.t.		Degraform Bekistingen en Steigers BV is specialist in het uitvoeren van bijzondere steigerbouwprojecten en tijdelijke specialistische hulpconstructies voor nieuwbouw, renovatie of onderhoud aan bruggen, sluisen en in de infra sector. Het betreft zeer gespecialiseerd maar ook fysiek zeer zwaar werk. De projecten, zoals bruggen en sluisen kennen een wisselend projectduur en continu andere praktische uitvoeringsproblemen. Het bedrijf kent een populatie van medewerkers die langzaam maar zeker vergrijst en voor wie de hoge fysieke belasting van de dagelijkse werkzaamheden op de bouwlocatie een almaar grotere opgave wordt. Het zijn medewerkers die een schat aan kennis, ervaring en know-how bezitten, die echter vooral in de hoofden zit van deze medewerkers en veel minder is opgenomen in procedures en handboeken. Daar staat tegenover dat de oudere werknemers soms wat passief zijn geworden. Dit staat in schril contrast met de ontwikkelingen in de markt. De bouwsector eist, om projecten winstgevend uit te voeren en de concurrentie voor te blijven, steeds kortere doorlooptijden en steeds meer flexibiliteit en kunde. Degraform onderkent dat deze ontwikkelingen tezamen nopen tot de ontwikkeling van een geschikte nieuwe wijze van het organiseren van de werkzaamheden. Brede Management Ondersteuning (BMO) Advies BV is als extern expert bij het project betrokken om te adviseren bij het opstellen van:	18-12-2015	18-12-2016	€ 20.000								
			Degraform Bekistingen en Steigers B.V.	Raamsdonksveer	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werken bij Degraform				€ 10.000								
2015EUSF2011464	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen veel organisaties is de wellness en fitness in het huidige inzetbaarheidsbeleid vooral gericht op het ontzorgen van oudere medewerkers, bijvoorbeeld door extra vakantiedagen of vrijstelling voor bepaalde handelingen. Vanwege de structureel krappere werkdagen wordt de arbeidsmarkt in deze aanpak op termijn niet houdbaar. Bovendien zijn de ontwikkelingen die een beroep doen op de duurzame inzetbaarheid van mensen breder: we werken langer door, maar we doen het werk vaak ook met minder mensen en medewerkers moeten zich steeds sneller aanpassen aan veranderingen in de organisatie. Daarnaast is de vraag van medewerkers in verschillende levensfasen aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling sterk toegenomen. Deze factoren leiden tot de behoefte aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarin medewerkers in verschillende levensfasen door middel van maatwerk gefaciliteerd worden om op de lange termijn inzetbaar te blijven. Ondernemers krijgen een integrale aanpak voor de verbetering van de bedrijfsvoering, daarbij wordt gekozen voor een aanpak, waarbij gezondheid en duurzame inzetbaarheid worden gezien als een onlosmakelijk deel van de bedrijfsvoering. Dit leidt niet alleen tot betere bedrijfsprestaties (zakelijk	16-3-2016	16-3-2017	€ 20.000								
			De Frosk BV NLG	De Westereen	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI de Frosk				€ 10.000								
2015EUSF2011465	DI	2015			NL	n.v.t.		Akarton is een producent van (goff)karton verpakkingen en is gevestigd in Venlo. Akarton richt zich al geruime tijd op duurzame inzetbaarheid, onder andere door te werken met gerecycled karton. Akarton staat voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, waarbij de mens ook centraal gezet wordt, en wil	4-3-2016	4-3-2017	€ 20.000								
			Akarton B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame Inzetbaarheid				€ 10.000								
2015EUSF2011466	DI	2015			NL	n.v.t.		Spaarnesant is een stichting voor openbaar onderwijs. Onder de stichting vallen 15 scholen voor basisonderwijs, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 3 scholen voor speciaal onderwijs. In totaal zijn ruim 900 personeelsleden bij Spaarnesant werkzaam. In 2014 is voor de 1e maal ESF subsidie aangevraagd i.v.m. duurzame inzetbaarheid. Hiermee is vorig schooljaar de Spaarnesant Academie opgezet. Hiermee is een leercultuur binnen de organisatie gecreëerd waarbij kennisdeling wordt gestimuleerd. Elkaar ontmoeten, leren in een inspirerende omgeving en optimaal gebruik maken van digitale leermiddelen worden effectief en efficiënt gecombineerd in een blended leeromgeving. Daarbij wordt aangesloten bij de ontwikkelingen van de school van 2020, de 21st century skills voor onderwijs en de CAO bepalingen in het kader van duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Met deze vervolganvraag worden de activiteiten van Spaarnesant Academie verder vorm gegeven. Inzetten op permanente professionalisering dmv scholing enerzijds en onderzoek anderzijds. Door de koppeling van de certificaten van de Spaarnesant Academie aan registratie in het Register Leraar, zal gewerkt worden met	15-1-2016	15-1-2017	€ 16.000								
			Stichting Spaarnesant	Haarlem	NL	n.v.t.	Het bevorderen van de leercultuur Spaarnesant				€ 8.000								
2015EUSF2011467	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen veel organisaties is de wellness en fitness in het huidige inzetbaarheidsbeleid vooral gericht op het ontzorgen van oudere medewerkers, bijvoorbeeld door extra vakantiedagen of vrijstelling voor bepaalde handelingen. Vanwege de structureel krappere werkdagen wordt de arbeidsmarkt in deze aanpak op termijn niet houdbaar. Bovendien zijn de ontwikkelingen die een beroep doen op de duurzame inzetbaarheid van mensen breder: we werken langer door, maar we doen het werk vaak ook met minder mensen en medewerkers moeten zich steeds sneller aanpassen aan veranderingen in de organisatie. Daarnaast is de vraag van medewerkers in verschillende levensfasen aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling sterk toegenomen. Deze factoren leiden tot de behoefte aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarin medewerkers in verschillende levensfasen door middel van maatwerk gefaciliteerd worden om op de lange termijn inzetbaar te blijven. Ondernemers krijgen een integrale aanpak voor de verbetering van de bedrijfsvoering, daarbij wordt gekozen voor een aanpak, waarbij gezondheid en duurzame inzetbaarheid worden gezien als een onlosmakelijk deel van de	15-3-2016	15-3-2017	€ 20.000								
			De Wildert bv	Zundert	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI de Wildert				€ 10.000								
2015EUSF2011468	DI	2015			NL	n.v.t.		Medewerkers van Ontmoeting hebben in hun werk te maken met emotionele taakken gezien de doelgroep waar zij mee werken. Door een risico-inventarisatie (RIE) op het gebied van de psycho-sociale arbeidsbelasting (PSA) op zowel team- als organisatieniveau worden de risico's in beeld gebracht en kunnen maatregelen worden genomen om de inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. De risico-inventarisatie wordt op teamniveau uitgevoerd waarbij de medewerkers zelf een Plan van Aanpak opstellen. De resultaten van de risico-inventarisatie bij de teams worden gepresenteerd aan het management met als doel het ontwikkelen van beleid om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. De volgende onderwerpen worden in de onderzoekscope meegenomen: - De ervaren intercollegiale steun - De ervaren steun van leidinggevenden - De mate waarin medewerkers blootstaan aan ongewenste omgangsvormen en de effecten hiervan op medewerkers (werkstressoren) - De aspecten van het werk die functioneren als energiebron of empowerment - De aanwezigheid van kwaliteiten en vaardigheden die nodig zijn om het werk uit te kunnen voeren. Fasering: 1. Documentstudie en afstemming huidige Arbeidsbelasting PSA 2. Ontwerpen teamRIE PSA en instructie trainers 3. Uitvoeren teamRIE's 4. Analyse RIE's en opstellen beleidskaders op PSA 5. Bevestigen resultaten opstellen van de PSA	12-3-2016	12-3-2017	€ 19.200								
			Stichting Ontmoeting	Houten	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken doe je samen				€ 9.600								

2015EUSF2011469	DI	2015			NL	n.v.t.	Gedurende het eerste kwartaal in 2015 is een organisatiescan uitgevoerd voor de medewerkers binnen Tolsma. De scan heeft gefungeerd als-meting om de thema's context van het werk (inhoud, arbeidsomstandigheden (ervaren gezondheid), jaakkenmerken, leiderschap, flexibiliteit (bereidheid en mogelijkheden binnen de organisatie) en leer- en ontwikkelmogelijkheden van de organisatie in kaart te brengen. De analyse van de uitkomsten heeft de organisatie inzicht gegeven in waar de sterke- en minder sterke punten liggen. Een van de punten die sterk naar voren is gekomen betreft de wens van medewerkers om leer-ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie te ontwikkelen. Het inzichtelijk maken van leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie voor horizontale en verticale doorgroe, is daarom als project geformuleerd als onderdeel om duurzame inzetbaarheid van medewerkers op de lange termijn te creëren	23-1-2016	23-1-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201147	DI	2015	Tolsma Techniek Emmeloord B.V.	Emmeloord	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid TOLSMA	5-12-2015	5-12-2016	€ 10.000	€ 19.800					
2015EUSF2011470	DI	2015	Presenter	Utrecht	NL	n.v.t.	Mijn Eigen Weg	€ 9.900		€ 9.900						
2015EUSF2011471	DI	2015	Farm Dairy	Lelystad	NL	n.v.t.	Farm Dairy verder met de stimulerende werkomgeving	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011472	DI	2015	Clinical Trial Center Maastricht B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Competentiegericht ontwikkelingsinstrument	€ 10.000		€ 10.000						
2015EUSF2011473	DI	2015	O-1 Manufacturing Netherlands BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Duurzaam O-1 Manufacturing	2-4-2016	2-4-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011474	DI	2015	Maas transporten Deurne BV	Deurne	NL	n.v.t.	Handen aan het stuur	€ 10.000		€ 10.000						
2015EUSF2011475	DI	2015	TeImastaal nv	's-Heerenberg	NL	n.v.t.	Periodiek Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid Medew	17-12-2015	17-12-2016	€ 12.000						
2015EUSF2011475	DI	2015	Berkelland BV	Zundert	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI Berkelland	€ 6.000		€ 6.000						
2015EUSF2011475	DI	2015	Berkelland BV	Zundert	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI Berkelland	€ 10.000		€ 10.000						

2015EUSF2011476	DI	2015			NL	n.v.t.	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF-ii. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid;	27-1-2016	27-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011477	DI	2015	Etih BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011478	DI	2015	High Five Health Promotion B.V.	Amstelveen	NL	n.v.t.	Ontwikkelingstraject regio en locatiemanagers	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 19.980	€ 6.001	€ 12.003		
2015EUSF2011479	DI	2015	Vandaag Kinderopvang	Drachten	NL	n.v.t.	Vandaag wordt Duurzaam	27-2-2016	27-2-2017	€ 9.990	€ 20.000	€ 0	€ 12.800		
2015EUSF201148	DI	2015	Machinefabriek Grinrich B.V.	Emmeloord	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Grinrich	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011480	DI	2015	Möller Autoschade Noord B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Möller Autoschade Noord BV	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011481	DI	2015	Fysio Valkenburg	Valkenburg aan de G	NL	n.v.t.	DI 2015-2016	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 19.328				
2015EUSF2011482	DI	2015	Archipel	EINDHOVEN	NL	n.v.t.	Zelfsturing en Duurzame inzetbaarheid	3-12-2015	3-12-2016	€ 9.664	€ 16.500				
2015EUSF2011483	DI	2015	Basisschool De Zeeuin	Almere	NL	n.v.t.	Wreedzame school	6-2-2016	6-2-2017	€ 8.250	€ 20.000				
2015EUSF2011484	DI	2015	FMI Manufacturing B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Modernisering in de groei van het bedrijf	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2011485	DI	2015	O-I Sales - Distribution Netherlands BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Duurzaam O-I Sales en Distribution	Het Project Duurzaam O-I heeft tot doel het reeds ingezette duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van	2-4-2016	2-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011486	DI	2015			NL	n.v.t.		De managers van de Stichting Opleidingsbedrijf InstallatieWerk Nederland (verder: installatiewerk NL) zullen middels verschillende sessies een veranderproces binnen hun organisaties realiseren. Door samenwerkingsverbanden aan te gaan zullen medewerkers beter met elkaar leren samenwerken. Het aanpassen van de organisatie middels inrichting van werkstromen draagt hier mede aan bij. De leeringsgeleiders van de opleidingsbedrijven InstallatieWerk NL komen inzake leeringsbegeleiding bij de aangesloten leerbedrijven. Deze contacten zouden meer uitgenut kunnen worden. Uitsluiten in de zin van meer betekenen voor het leerbedrijf. De focus op een professionele gespreksvoering, doelen halen, presenteren, overtuigen en signalen herkennen. Voor de realisatie van dit traject heeft installatiewerk twee externe adviseurs aangetrokken welke een adviestraject gaan uitvoeren ten behoeve van het aanpassen van de organisatie van het werk. De knelpunten waar het bedrijf mee te maken heeft zijn: Een afnemende betrokkenheid van personeel door toenemende	28-11-2015	28-11-2016		€ 20.000				
2015EUSF2011487	DI	2015	Coöperatief Regionaal Opleidingsbedrijf Installatietechniek Achterhoek Rivierland B.A.	Didam	NL	n.v.t.	Professionalisering van InstallatieWerk	Basil ontwerpt fietsaccessoires en laat deze produceren. Ook is het bedrijf actief bij de verkoop via groothandel/retailers. Basil wil haar marktpositie uitbouwen. Er is merkstrategie ontwikkeld met verkoop via meerdere distributiekanalen. Kern: Basil is merk voor consumenten. Ongeacht distributiekanalen dient consument centraal te staan in denken/handelen. Basil ziet momenteel groothandel/retailer als klant. Ook dient Basil kenniscentrum te zijn voor fiets- en accessoiresgebruik. Dit betekent omkeker in houding, gedrag van medewerkers, verest ontwikkeling van nieuwe competenties voor iedereen. Basil wil medewerkers duurzaam inzetten obv het merk. Zij beschikken over goede basis. Basil werkt vanuit nieuwe structuur, afdelingen hebben functionele trainingen ondergaan (nieuwe werkwijzen) Het doorgronden (voelen, verdiepen) en van daaruit competenties ontwikkelen is amper aan bod gekomen. Merk is nu instrumenteel geïmplementeerd. Merkbeleid zal pas haar vruchten afwerpen, als medewerkers zich het merk ook mentaal eigen kunnen maken. Gaat over identiteit: van organisatie, merk en medewerkers. Deze verplepende ontwikkeling is voorwaarde voor effectieve verandering. Dit gebeurt door organisatie, /afdelingstraining en door persoonlijke coaching (medewerkers/	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011488	DI	2015	Basil BV	Uift	NL	n.v.t.	duurzaam inzetten medewerkers obv merkidentiteit	Gebr. Van der Geest ontwikkelt zich naar een allround vastgoedonderhoudsbedrijf. Hierin zijn al belangrijke stappen gezet. Nu staat de medewerker centraal: het project is gericht op het blijven laten aansluiten van de medewerkers op de wensen van de meerdere en veelvliedende klanten. Het project laat zich daardoor in een aantal delen splitsen: Het uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsplan als basis voor het verandertraject binnen Gebr. Van der Geest. Specifieke aandacht voor de rol van de medewerkers in dit verandertraject, met name op gebied van competenties. Het begeleiden van de directie en het management in de implementatie van het verandertraject. Het begeleiden van de medewerkers in de kennisontwikkeling rondom automatisering. Aanpassen van de organisatiestructuur, processen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Diversifiëren van het business model. Verbeteren van de interne kwaliteit, veiligheid- en milieuprocessen. Invoren van (een nieuwe structuur van) toolbox opstartmeetings en werkplekinspecties. Uitvoeren van een medewerkerstevevredenheidsonderzoek. Invoren van HR	10-2-2016	10-2-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011489	DI	2015	Gebr. Van der Geest BV	Enschede	NL	n.v.t.	Gebr Van der Geest naar de volgende fase	Eurofysica heeft een lastige tijd achter de rug, waarin men afscheid heeft moeten nemen van een flink aantal van de medewerkers. Het tij begint langzaam te keren. Sinds 1 juli is de dagelijkse leiding in handen van Enrikke Kuipers en Luc Huiskamp. Zij willen de organisatie van het werk aanpassen: het is dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit. Het is nodig dat iedereen vanuit zijn kracht, ontwikkelgericht en doelgericht aan de slag gaat. Eurofysica wil de organisatie ondersteunen met een trainingsprogramma dat mensen inspireert en uitdaging op veerkrachtig met de nieuwe omstandigheden om te gaan en dat hen vaardigheden aanreikt om effectiever te worden in hun werk. Thema's die ze ontwikkeld wilt zien zijn: time management, effectief communiceren, telefonische verkoop en presentatie technieken. Activiteiten die in dit project worden uitgevoerd zijn: 1. Team- en individuele coaching management 2. Kick off hele organisatie 3. Training sessies 4. Verzilversessie 5. Evaluatie- en advies sessies met management	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 15.000				
2015EUSF2011490	DI	2015	Eurofysica B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Naar een effectievere organisatie	gedurende het eerste kwartaal in 2015 is een organisatiescan uitgevoerd voor de medewerkers van transportgroep Oost. De scan heeft geleefd als o-meting om de thema's context van het werk (inhoud, arbeidsomstandigheden (ervaren gezondheid), taakkenmerken), leiderschap, flexibiliteit (bereidheid en mogelijkheden binnen de organisatie) en leer- en ontwikkelmogelijkheden van de organisatie in kaart te brengen. De analyse van de uitkomsten heeft de organisatie inzicht gegeven in waar de sterke- en minder sterke punten lagen. Binnen dit project wil transportgroep Nederland een aantal van de knelpunten aanpakken. Een van de belangrijkste punten is op individueel niveau het ontwikkelen van de medewerkers. Het project bestaat uit het in kaart brengen van persoonlijke ontwikkelbehoeften. Binnen dit project zal er een systeem worden ontwikkeld passend bij de organisatie van persoonlijke ontwikkelplannen, in combinatie met een vaste gesprekscyclus voor het functioneren en evaluatie van het functioneren. Daar zal aan toe worden gevoegd dat verwachtingen helder worden gemaakt door het formuleren van	22-1-2016	22-1-2017	€ 7.500	€ 20.000	€ 10.000		€ 20.000	
2015EUSF2011491	DI	2015	Transportgroep Oost Nederland bv	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Transportgroep Oost	Door de ontwikkelingen in de markt worden de producten meer klant specifiek en wordt de productiemethode complexier. De organisatie investeert in moderne machines en technieken waarvoor veel kennis en inzicht nodig om de productieprocessen te doorlopen. Dit betekent dat de organisatie behoefte heeft aan hoger gekwalificeerde medewerkers. Om tijdig over voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers te beschikken moet er geïmplementeerd worden in het competentieniveau van de huidige medewerkers. Daartoe heeft de organisatie behoefte aan inzicht in de discrepantie van de aanwezige en benodigde competenties. Met dit inzicht worden ontwikkelgesprekken gevoerd met de individuele medewerker. Tijdens dit gesprek wordt het belang van duurzame inzetbaarheid besproken en wordt de medewerker gestimuleerd om de eigen verantwoordelijkheid te nemen voor wat betreft gezondheid en vitaliteit. Tevens wordt de ambitie van de medewerker besproken en worden afspraken gemaakt om hen te ontwikkelen naar een breder of hoger competentieniveau. Indien dit niet mogelijk blijkt worden afspraken gemaakt om de mobiliteit van de medewerker anderszins te	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 19.200				
2015EUSF2011492	DI	2015	Pillen Sheet Metal B.V.	lichtenvoorde	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen PSM	Binnen veel organisaties in de wellness en fitness is het huidige inzetbaarheidsbeleid vooral gericht op het ontzien van oudere medewerkers, bijvoorbeeld door extra vakantiedagen of vrijstelling voor bepaalde handelingen. Vanwege de structureel krapper wordende arbeidsmarkt is deze aanpak op termijn niet houdbaar. Bovendien zijn de ontwikkelingen die een beroep doen op de duurzame inzetbaarheid van mensen breder: we werken langer door, maar we doen het werk vaak ook met minder mensen en medewerkers moeten zich steeds sneller aanpassen aan veranderingen in de organisatie. Daarnaast is de vraag van medewerkers in verschillende levensfasen aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling sterk toegenomen. Deze factoren leiden tot de behoefte aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarin medewerkers in verschillende levensfasen door middel van maatwerk gefaciliteerd worden om op de lange termijn inzetbaar te blijven. Ondernemers krijgen een integrale aanpak voor de verbetering van de bedrijfsvoering, daarbij wordt gekozen voor een aanpak, waarbij gezondheid en duurzame inzetbaarheid worden gezien als een onlosmakelijk deel van de bedrijfsvoering. Dit leidt niet alleen tot betere bedrijfsprestaties (zakelijk	10-3-2016	10-3-2017	€ 9.600	€ 20.000				
			Aalten BV NLG	Aalten			Integraal Bedrijfsplan DI Aalten BV				€ 10.000					

2015EUSF2011493	DI	2015	Klein Poelhuus Beheer B.V.	Winterswijk	NL	n.v.t.	Klein Poelhuus Future Fit	18-12-2015	18-12-2016	€ 20.000							
2015EUSF2011494	DI	2015	Pranger-Rosier Installaties BV	Dokkum	NL	n.v.t.	Ontwikkeling leiderscapaciteiten MT en middenkader	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 10.000						
2015EUSF2011495	DI	2015	Ufkes Greentec B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Veilig werken en duurzaam splitsen	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.970	€ 19.940						
2015EUSF2011496	DI	2015	de Bronsbergen BV NLG	Zijlphen	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI de Bronsbergen BV	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011497	DI	2015	Bij Puur V.O.F.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Organisatie van een sociale onderneming	4-12-2015	4-12-2016	€ 10.000	€ 12.350						
2015EUSF2011498	DI	2015	Ecolab BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Gezond werken bij Ecolab	4-3-2016	4-3-2017	€ 6.174	€ 20.000						
2015EUSF2011499	DI	2015	Administratiekantoor Bovendeur BV	Ermelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Bovendeur	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20115	DI	2015	Guido de Wit Advocaten B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	Recht vooruit met duurzame inzetbaarheid	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF201150	DI	2015			NL	n.v.t.		De ruim 2.000 medewerkers van GGz Breburg zetten zich dagelijks in voor specialistische geestelijke gezondheidszorg. Het zorgklimaat verandert en ook de organisatie is flink in beweging. De druk van buitenaf neemt toe en om in te kunnen spelen op de nog komende veranderingen wordt flexibiliteit en veerkracht van medewerkers gevraagd. De komende periode zullen steeds meer collega's op een andere manier gaan werken. Er komen minder vaste werkplekken, er wordt meer in projectteams gewerkt en medewerkers worden meer prestatiegericht beoordeeld. Het Nieuwe werken is digitaal, tijd- en plaats onafhankelijk en kan leiden tot een efficiëntere en prettigere werkwijze. Aan de andere kant ligt een mogelijk verstoring in de balans tussen werk en privé op de loer. Een onderwerp dat, gezien de veelzijdige Zorgenlijst medewerkerspopulatie, al extra aandacht behoeft. Veel collega's vervullen meerdere rollen in het werk- en privé-domein (waaronder (mante)zorg voor familie/vrienden). Een disbalans kan leiden tot negatieve uitkomsten, zoals:	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011500	DI	2015	GGz Breburg	Tilburg	NL	n.v.t.	GGz Breburg in balans	Aanleiding: uit de uitkomsten van het recente MTO bij het LST en een workshop bleek dat er een hoge werkdruk wordt ervaren door diverse oorzaken, zoals teveel werkuren, versnippering van het werk, verstoringen. Doel: medewerkers ruimte bieden om samen te werken aan verbetering van de werkdrukbalans en een bij een rol passende manier van plannen en roosteren. Bewustzijn van medewerkers van de eigen rol en inbreng in de werkgroep vergroten, leren samenwerken aan anders werken en plannen, grenzen stellen. Wat: ontwikkelen van vier teampilots 'werkdrukbalans' door een werkgroep van medewerkers. Resultaatmonitoring door uitvoering van een 0- en eindmeting van tijdsbesteding en beleidsmonitoring. Ficties in kaart brengen die ontstaan door een mismatch tussen beschikbare tijd, bestede tijd en personeelsformatie. De pilots worden afgesloten met een feestelijke succesbijeenkomst, waarin de bereikte resultaten worden gedeeld. Betrokkenen: een interne projectleider, een 'out of the box' (OOB) werkgroep van medewerkers uit de verschillende teams, een externe adviseur, directie, HR, P&O. De benadering is 'bottom-up', ontwikkeling en betrokkenheid van medewerkers staat voorop. Rolverdeling: 7 de projectleider zorg voor de organisatorische inbedding en voortgangsbewaking van het project. 7 de OOB-groep: adviseur, denktaak, experimenteergroep, ontwikkelaars.	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011501	DI	2015	Hanzehogeschool Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Samen werken aan werkdrukbalans	In 2010 is er veel gewijzigd bij internationaal Bergingsbedrijf Hendriks (hierna Hendriks). Verschillende activiteiten zijn af gestoken en het bedrijf is zich verder gaan specialiseren. Dit had een groot effect op de rollen en werkzaamheden van diverse medewerkers. In 2014 is een ESF-traject (2014EUSF2011860) duurzaam inzetbaar in veranderende rollen) opgestart. Doel van het traject was medewerkers te binden, de (duurzame) inzet te versterken en een leer- en verbetercultuur te bewerkstelligen. Dit traject wordt medio oktober afgerond. Uit dit traject zijn meerdere aspecten (resulterend in aanbevelingen) naar voren gekomen op basis waarvan is besloten om een nieuw traject op te starten. Het vorige traject heeft geleid tot grote verandering, zoals: - gehele nieuwe structuur; - afscheid van medewerkers (zelfs directie); - nieuw managementteam en verandering van taken en rollen. Door het traject zijn de drive en (duurzame) inzet van de medewerkers periode sterk verbeterd. Wel heeft het project aangetoond dat er nog veel verbetering mogelijk is op het gebied van de leer- en verbetercultuur binnen de organisatie. Door de veranderende organisatie wordt er in veel gevallen nog te veel 'afgewacht?', niet gezocht naar oplossingen en snel naar anderen gekeken. Doel van het nieuwe traject is om de leer- en verbetercultuur een boost te	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011502	DI	2015	Hendriks Lottum B.V.	Lottum	NL	n.v.t.	Kennis krijgen - kennis toepassen - kennis delen	De Automotiviteit verandert in hoog tempo. Zowel de klant als de importeur stellen andere eisen aan klantbenadering en dienstverlening. Daarnaast verandert de techniek van auto's in hoog tempo. Als gevolg daarvan is de complexiteit in het werk toegenomen en worden andere eisen aan de medewerkers gesteld. De huidige functiebeschrijvingen passen niet meer in de veranderende context en toegenomen complexiteit van het werk. Hierdoor is er een structureel probleem ontstaan op de werkvloer: medewerkers ervaren ongewenste structurele werkstress/werkdruk en de daarmee gepaard gaande problemen en zij voelen niet altijd de gewenste erkenning en waardering voor hun werk, waardoor de motivatie daalt en de productiviteit naar verwachting lager ligt dan gewenst. Ook geeft dit risico's tot uitval van medewerkers in de toekomst, omdat niet duidelijk is of de functies die medewerkers hebben qua complexiteit en inhoud nog passen bij hun belastbaarheid, capaciteiten en mogelijkheden. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft de organisatie behoefte aan advies en begeleiding in: -intern onderzoeken en definiëren binnen welke kaders en context het functiehuis moet worden herzien -het herzien van het functiehuis -de ontwikkeling van de bijbehorende functiebeschrijvingen naar meer passend binnen de veranderende context van de organisatie en de	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011503	DI	2015	Bochane Groep B.V.	Veenendaal	NL	n.v.t.	Het dealerbedrijf van de toekomst	Restaurant Blauw (Blauw), een restaurant met vestigingen in Utrecht en Amsterdam, wil de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers borgen. Doel is medewerkers in staat stellen hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te voeren. Hiertoe wil Blauw: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie laten liggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders/beter kan, zullen medewerkers betere resultaten behalen en wordt innovatie in het eigen werk mogelijk - bij iedereen begrip ontwikkelen, leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen operatie en financiële cijfers Blauw is in 2015 een ESF DI project gestart waaruit blijkt dat de betrokkenheid van de medewerkers weliswaar toeneemt, maar de behaalde resultaten in beide vestigingen vanwege cultuurverschillen te zeer uiteenlopen. Het is daarom nodig medewerkers van beide vestigingen obv oorspronkelijke projectdoelstellingen op ADOAG lijn te brengen met als doel van elkaar te leren, waardoor de uitwisselbaarheid (taakuitwisseling) en daarmee duurzame inzetbaarheid toeneemt. Hiertoe dient een volgende stap gemaakt te worden, waarin medewerkers opnieuw worden meegenomen in de organisatiestrategie waarin leren van elkaar leidend wordt (kennisuitwisseling en het geleerde in de praktijk aanwenden, aanpak, aanpak).	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011504	DI	2015	Gili Amsterdam B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Restaurant Blauw Duurzaam inzetbaar	Binnen veel organisaties is de wellness en fitness is het huidige inzetbaarheidsbeleid vooral gericht op het ontzien van oudere medewerkers, bijvoorbeeld door extra vakantiedagen of vrijstelling voor bepaalde handelingen. Vanwege de structureel krappere werkdruk op de arbeidsmarkt is deze aanpak op termijn niet houdbaar. Bovendien zijn de ontwikkelingen die een beroep doen op de duurzame inzetbaarheid van mensen breder: we werken langer door, maar we doen het werk vaak ook met minder mensen en medewerkers moeten zich steeds sneller aanpassen aan veranderingen in de organisatie. Daarnaast is de vraag van medewerkers in verschillende levensfasen aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling sterk toegenomen. Deze factoren leiden tot de behoefte aan duurzame inzetbaarheidsbeleid, waarin medewerkers in verschillende levensfasen door middel van maatwerk gefaciliteerd worden om op de lange termijn inzetbaar te blijven. Ondernemers krijgen een integrale aanpak voor de verbetering van de bedrijfsvoering, daarbij wordt gekozen voor een aanpak, waarbij gezondheid en duurzame inzetbaarheid worden gezien als een onlosmakelijk deel van de bedrijfsvoering. Dit leidt niet alleen tot betere bedrijfsprestaties (zakelijk	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			LCM BV NLG	Marum	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI LCM BV				€ 10.000					

2015EUSF2011505	DI	2015			NL	n.v.t.	Probroed wil meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Doelstelling is om medewerkers voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief te laten zijn. Hiervoor heeft Probroed een extern bureau ingeschakeld, namelijk VitaMee, om van Probroed een vitale organisatie te maken. Een Vitale organisatie houdt in: De focus ligt op duurzame toegevoegde waarde van het individu, met werkplezier en werkbalans als doelstelling en vertrouwen als basis. Een sterk (middel)management is van doorslaggevend belang; Vitale Managers creëren Vitale Medewerkers. Een Vitale organisatie = een mens- en resultaatgerichte organisatie = hogere klanttevredenheid = beter rendement Binnen Probroed wordt voornamelijk nog voornamelijk nog taakgericht gewerkt. Dit is vooral het geval bij het aansturen en begeleiden van de medewerkers. Er is geen goede en duidelijke communicatie over verwachtingen ten aanzien van houding en gedrag. Daarnaast wordt eigen verantwoordelijkheid van de werknemers op dit moment nog onvoldoende gestimuleerd. Dit resulteert vaak in een onplezierige werksfeer voor het personeel.	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011506	DI	2015	Probroed B.V.	Groenlo	NL	n.v.t.	Vervolg Slimmer werken aan duurzame inzetbaarheid	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011507	DI	2015	ODRN	Nijmegen	NL	n.v.t.	Bevorderen van een leercultuur	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011509	DI	2015	MLG Marum bv	Marum	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI Marum BV	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011510	DI	2015	Bibliotheek Rivierenland	Tiel	NL	n.v.t.	De duurzame inzetbare active librarian	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011511	DI	2015	Zmanydotts Nederland VOF	Druuten	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Zmanydotts	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011512	DI	2015	rv Nuon Energy	Amsterdam	NL	n.v.t.	Fysieke belasting en Vitaal werken	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011513	DI	2015	Lifestyle Center Oldenzaal	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Integraal Bedrijfsplan DI LCO BV	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2011512	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project heeft tot doel om te komen tot een advies en een implementatieplan om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en leidinggevenden binnen De Vrijeschool Den Haag te bevorderen op de korte en middellange termijn. Hiervoor kent het project drie fasen: 1. Voorbereiden; 2. Uitvoeren (groeps)gesprekken; 3. Analyse, rapporteren en adviseren. In de eerste fase worden relevante documenten bestudeerd en wordt er een aftrapbijeenkomst georganiseerd met de leden van de werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van mt (n.v.t.), In en mt. Tijdens deze aftrapbijeenkomst worden afspraken gemaakt over de rol van de werkgroep en wordt ook gekeken welke specifieke onderwerpen op het gebied van duurzame inzetbaarheid meegenomen worden in fase 2. Daarnaast zorgt de werkgroep voor de samenstelling van de deelnemers aan de groeps gesprekken en is verantwoordelijk voor de nodige communicatie over het project. Vervolgens worden gespreksleiders en invulformulieren ontwikkeld die aan de werkgroep worden voorgelegd.	4-2-2016	4-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011513	DI	2015	St. Vrijescholen Zuidwest Nederland	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid De Vrijeschool Den Haag	De Stadkamer heeft te maken met een aantal grote veranderingen. Een van die veranderingen is het verdwijnen van de teamleiders in de bibliotheekvestigingen. Dit heeft grote gevolgen voor de medewerkers in de vestigingen. Zij zullen veel meer zelf sturing moeten geven aan de taken en verantwoordelijkheden die voorheen bij de teamleiders lagen. Er wordt van hen - als duurzaam inzetbare medewerkers van de toekomst - verwacht dat ze meer gaan samenwerken. Daarnaast moet iedereen ook de verantwoordelijkheid voor zichzelf nemen. Om in de dagelijkse praktijk concrete resultaten te behalen, worden onderstaande stappen doorlopen. ? Stap 1: het bepalen van de randvoorwaarden is een belangrijke eerste stap in zelfsturing. De adviseur van Cubiss kijkt samen met het management wat er moet gebeuren voordat de teams aan de slag kunnen gaan. Het management bepaalt hierin de contouren en de teams geven later zelf invulling aan de werkwijze; ? Stap 2: de inhoudelijke coördinator vervult een belangrijke factor om het team te begeleiden en te coachen naar zelfsturing. De teamleden moeten langzaam in hun nieuwe rol groeien en de coördinator faciliteert en ondersteunt het team hierin en helpt hen om zelf beslissingen te nemen. De	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2011514	DI	2015	Stadkamer	Zwolle	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare zelfsturende teams	Sinds 1885 voert Lindhout Schildersbedrijf onderhoud uit aan vastgoed. Destijds begonnen als schildersbedrijf is het bedrijf eind vorige eeuw een speler geworden die zich bezighoudt met alle aspecten van onderhoud aan bouwkundige elementen van vastgoed. De werkzaamheden bestonden vaak uit het eenmalig en kortdurend onderhouden van gebouwen. Door ontwikkeling van de markt en klantenvraag is door het management een nieuwe richting gekozen waarbij het onderhoud van vastgoed gedurende meerdere jaren technisch en financieel zeker kan worden gesteld. Hierbij worden vaste relaties aangegaan met opdrachtgevers waarvoorheen veel meer sprake was van eenmalige opdrachten. Het zekerstellen van het vastgoedonderhoud enerzijds en het aangaan van lange termijn relaties met opdrachtgevers anderzijds vraagt een andere attitude van de medewerkers van het bedrijf. De vraag is hoe wij iedereen binnen de organisatie mee kunnen krijgen in deze transitie. Het antwoord op deze vraag is essentieel voor de continuïteit van het bedrijf en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	19-1-2016	19-1-2017	€ 19.200						
2015EUSF2011516	DI	2015	Lindhout Schilder- vastgoedonderhoud	Bergen op Zoom	NL	n.v.t.	Duurzaam samenwerken met klanten en medewerkers	Delete Professionals in Waxing is een van de meest gewaardeerde bedrijven in haar branche. In haar 5 jarig bestaan is Delete gegroeid naar zes wax salons in 4 steden. De ambitie is om de komende jaren explosief door te groeien en de marktpositie te verstevigen. Een belangrijke succesfactor van Delete zijn de medewerkers in haar salons, de zogenaamde "Wax Angels" en Hostessen. Deze Wax Angels worden intern opgeleid volgens de Delete protocollen en worden opgeleid in klantgerichtheid (hospitality). De belangrijkste uitdagingen voor Delete in deze groeifase zijn: - Hoe houdt Delete de medewerkers betrokken en bevogen terwijl door de grootte afstand (zowel letterlijk als figuurlijk) tussen medewerkers en de directie toeneemt? - Hoe kan Delete het onderscheidend vermogen, namelijk de gastvrije- en klantgerichte medewerkers in de wassalons, behouden en er voor zorgen dat alle (nieuwe) medewerkers volgens de zelfde normen werken? - Met de groei neemt de druk op het opleidingscentrum toe, hoe kan Delete ervoor zorgen dat de opleidsters in hun kracht blijven en goed om kunnen gaan met de toenemende werkdruk? Om antwoorden op deze vragen te krijgen zal eerst een organisatieplan uitgewerkt worden om een beeld te krijgen van de huidige situatie, de beleving	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.600						
2015EUSF2011517	DI	2015	Delete Professionals in Waxing B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid en ontwikkelplan	Spijering Manufacturing is marktleider op het gebied van mobiele kranen. Het bedrijf ontwikkelt en produceert nieuwe kranen en onderhoudt en revisiert bestaande kranen. Innovatie en duurzaamheid staan hoog in het vaandel. Door de snelle groei van de organisatie in de afgelopen jaren, is er een grote druk ontstaan op het functioneren van zowel de leidinggevenden (teamleiders en managers) als de medewerkers op de werkvloer. Om de duurzame inzetbaarheid van zowel het management als het personeel op de werkvloer te bewerkstelligen, zal een traject worden gestart om teamleiders en managers te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling (leiderschap op het gebied van coaching) en medewerkers op de werkvloer te ondersteunen bij de verbetering van hun functioneren en hun optimale inzet in de organisatie. Het traject is gericht op het benutten van het verbeterpotentieel van de medewerkers op de werkvloer (zowel aloude ervaren medewerkers als de semi-gespecialiseerde medewerkers), waarbij deze worden gestimuleerd en gecoacht door de leidinggevenden (teamleiders en management). Hiervoor worden twee parallelle stappen uitgevoerd: - voor een groep van ongeveer 12 medewerkers wordt een traject gestart dat gebaseerd is op de Plan-Do-Check-Act-methode. Met deze methode	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000						
2015EUSF2011519	DI	2015	Spijering Manufacturing B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Verbetering duurzame inzetbaarheid bij Spijering M	Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: ■ Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; ■ Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; ■ Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete voorbeelden in kaart te brengen en een route schetsen naar mogelijke	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000						
			Groothuis Women bv	Harbrinkhoek			Onderzoek DI en bevordering eigen regie				€ 10.000						

2015EUSF2011512	DI	2015	VIKIM B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Vlakim	De medewerkers zijn hoogopgeleide professionals. Zij geven aan meer moeite te krijgen om bevlogen en gezond te blijven tot aan pensionering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Dit om te voorkomen dat ze ziek worden en verzuimen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader. De medewerkers geven in de werkvormingscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vak kennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidsschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of zij deze zelf beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief scoort krijgt hij/zij een advies om hier mee aan de slag te gaan. Naast het individuele verbeterplan, wordt er een managementrapportage opgesteld die de basis vormt voor een structureel plan van aanpak op organisatie niveau en waarmee de verschillende interventies kunnen worden ingericht. Medewerkers gaan aan de slag met talen van hun doelstellingen	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011520	DI	2015	Oceawide Offshore Services BV	Den Helder	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Oceawide Offshore Services	Oceawide levert specialistische maritieme en offshore manpower services voor de olie en gasindustrie, alsmede catering services. Oceawide heeft wereldwijd vestigingen, in Nederland in Den Helder en Vlissingen. Oceawide levert technische services met circa 55 ft en catering services met circa 110 ft. De gemiddelde leeftijd van deze groep personeelsleden ligt boven de 50 jaar. Binnen het spectrum van de duurzame inzetbaarheid zijn er diverse zaken die aandacht vereisen. 1. Oceawide wordt binnen de sector catering Den Helder geconfronteerd met een relatief hoog ziekteverzuim. Dit percentage ligt, afhankelijk van de meetmethode, tussen de 4,4 en ruim 6%. 2. Medewerkers geven aan dat zij zich meer verbonden voelen met de klantorganisatie dan met Oceawide. 3. Medewerkers vertonen weerstand tegen veranderingen. 4. (Account)management (middenkader) vertoont in diverse gevallen een reactieve benadering op problemen. 5. Een eerder mobiliteitsbezoek is niet afgevoerd. Er zijn mismatches vastgesteld tussen vraag en aanbod maar deze hebben niet geresulteerd in follow up. In dat kader wil de directie onderzoeken of en hoe (maatwerk) mobiliteitsoplossingen voordeel opleveren voor het betreffende personeel alsmede voor de organisatie.	26-2-2016	26-2-2017	€ 7.200	€ 14.400				10-2-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF2011521	DI	2015	Havezathe-meubelen BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	medewerkertevredenheidsonderzoek	De onderneming onderscheidt zich door professioneel en innovatief hoogwaardige productie van meubels. Daarbij onderscheiden ze zich door maatschappelijk en commercieel verantwoord te ondernemen. Zij streeft naar optimale samenwerking met haar zakelijke partners, primair gericht op klanttevredenheid en continuïteit. Zij willes succesvol zijn door de medewerkers een veilige werkplek te bieden, waardevol werk laten verrichten voor de klanten en medewerkers waarderen om hun vakmanschap. In het jaar 2015 is daar een begin meegemaakt, veel acties op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn in gang gezet, maar dienen een vervolg te krijgen. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan de mate waarin werknemers productief, gemotiveerd, flexibel, betrokken en gezond willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie. De huidige organisatie Havezathe Meubelen V.O.F. te Oldenzaal komt voort uit een vroegere onderneming die in 1956 is gestart is met het maken van meubels voor de particuliere markt en later ook voor de detailhandel. Voorzien wordt dat in 2016 alle werknemers persoonlijk, via vragenlijsten, worden gevraagd naar hun wensen en zorgen over het bedrijf en het werk. De vragenlijsten zullen worden ontworpen aan de hand van thema's die reeds in de specifieke werkzaamheden van Melise Wassink, diensten verlenen op het gebied van het onder curatele plaatsen, het aanwijzen van een bewindspersoon en/of mentorschap, vaak voor mensen die niet of onvoldoende goed voor zichzelf kunnen zorgen op financieel en/of persoonlijk vlak vraagt onze medewerkers. Onze medewerkers hebben dagelijks te maken met verschillende en soms tegengestelde belangen tussen klanten, schuldeisers en andere belanghebbenden. Het vormt een essentieel onderdeel van het dagelijkse werk en stelt specifieke psychische en mentale eisen aan de medewerker om met al deze belangen gezond en waarbaar om te kunnen gaan. Enkele van vooral psychische werkdruk kan dan een belemmerende factor zijn om het werk aan te kunnen. We zien dit onder meer terug in psychisch ziekteverzuim en het ervaren van een hoge mate van werkdruk en emotionele belasting en een te hoog, onwenselijk verloop/verlies van kennis, ervaring en collega's. Wij willen het programma inzetten om een duurzame, dus blijvende manier te vinden om deze werkdruk en mentale belasting te reduceren, dan wel haanteerbaar te laten zijn. Dit kan door te kijken naar stressoren die de	17-12-2015	17-12-2016	€ 10.000	€ 16.400					
2015EUSF2011522	DI	2015	Melise Wassink, bureau voor bewind - curatele	Ede	NL	n.v.t.	Programma Mentale Weerbaarheid en gezond werken	Hornbach is een gezonde en groeiende organisatie. De organisatie groeit in omzet, personeelsleden en vestigingen en onlangs werd Hornbach wederom uitgeroepen tot de beste bouwmaterialienketen van Nederland met hoge mate van klantgerichtheid. Er zijn echter ook de nodige aandachtspunten in het personeelsbeleid, mede veroorzaakt door de snelle groei. De kwaliteit van leidinggevend en betrokkenheid van medewerkers zijn onder meer belangrijke aandachtspunten. De werkdruk wordt door medewerkers als hoog ervaren, onder meer veroorzaakt door (de druk op) groei en de invoering van nieuwe processen en systemen. Dit blijkt uit een medewerker tevredenheidsonderzoek dat onlangs is uitgevoerd. Uit analyses van verzuim blijkt dat met name oudere werknemers vaker en langer ziek zijn en vooral moeite hebben met de veranderingen en daarmee gepaard gaande druk.Hornbach zet al langer in op een goed personeelsbeleid dat kwaliteiten van mensen optimaal benut. Dat past bij competentie service als een van de kernwaarden. De juiste mens op de juiste plaats is belangrijk mede omdat de organisatie zelf goed is georganiseerd. Dat betekent ook dat het proces goed is georganiseerd maar dat wellicht de ruimte die medewerkers daarin hebben,	23-1-2016	23-1-2017	€ 8.200	€ 19.200					
2015EUSF2011523	DI	2015	Hornbach Bouwmarkten (NL) BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Ontwikkeling Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid	Seafox is leidend op het gebied van offshore accommodatie voorzieningen in de Noordzee. Het bedrijf levert onder meer catering en huishoudelijke diensten, verricht onderhoudswerkzaamheden en uitbestedende olie- en gas gerelateerde activiteiten op zee. Het bedrijf groeit sterk. Het bedrijf heeft unieke installatievaartuigen voor verdere verbreding van de dienstverlening. Seafox heeft te maken met een groeiende vraag naar zijn dienstverlening. Tegelijkertijd is het moeilijk om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden voor de werkzaamheden. Tevens zijn er strenge veiligheidsnormen noodzakelijk en zijn er veel risico's voor het bedrijf bij de activiteiten op zee onder hoge werkdruk. De teams van het bedrijf, zowel op zee als op land zijn 24/7 in bedrijf. De hoge eisen aan het werk in combinatie met de hoge kwaliteits- en productiedruk leiden ertoe dat veel medewerkers klachten hebben op het vlak van stress en burn out. In de harde wereld op zee zijn deze klachten moeilijk bespreekbaar. Werknemers hebben het gevoel geen grip meer te hebben op hun werk en leven. De work-life balance is zoek. Seafox wil zijn beleid versterken op het vlak van gezond, vitaal en veilig werken. In het project wordt ingezet op de oorzaken van stress, het signaleren van stress situaties en manieren om het gevoel van werkdruk te verminderen. Ook wordt ingezet op slagen/ruiten nemen en voeding in relatie tot energie.	6-1-2016	6-1-2017	€ 9.600	€ 20.000					
2015EUSF2011525	DI	2015	Seafox Operations BV	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Seafox Duurzaam	De raden van de gemeenten Hillegom, Lisse en Teylingen hebben besloten tot een ambtelijke samenvoeging. De samenvoeging moet leiden tot een versterking van de strategische positie, het verhogen van de kwaliteit van het werk, het verminderen van de kwetsbaarheid en het reduceren van kosten. Gaat dit lukken met het ambtenarenapparaat van drie verschillende organisaties? Welk van de meest ambtenaren het voordeel van A&A (n grotere ambtelijke organisatie (met inzetbaarheid en doorvoertmogelijkheid)), maar er zijn ook ambtenaren, die het lastig vinden om alles te overzien en zijn onzeker over hun toekomst. Taken, rollen en dienstverlening veranderen. De vraag is alleen: hoe? Hoe geven gemeenten de dienstverlening opnieuw vorm en hoe richten zij de nieuwe organisatie in? Deze vragen houden direct verband met duurzame inzetbaarheid: ze gaan over het meenemen van medewerkers in transitie en geven duidelijkheid over nieuwe vereiste competenties. Aan medewerkers worden andere eisen gesteld, qua houding en gedrag, maar ook qua kennis en vaardigheden. Bovendien zijn ook de arbeidsomstandigheden aan verandering onderhevig. Het frequent en langdurig werken met computers leidt tot sedentair gedrag en verhoogt het risico op ziekte en stress. Met het oog op de verhoging van de pensioenleeftijd heeft Lisse juist haat hi mede werkers moet aan	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011526	DI	2015	Gemeente Lisse	Lisse	NL	n.v.t.	Lisse Vital	De raden van de gemeenten Hillegom, Lisse en Teylingen hebben besloten tot een ambtelijke samenvoeging. De samenvoeging moet leiden tot een versterking van de strategische positie, het verhogen van de kwaliteit van het werk, het verminderen van de kwetsbaarheid en het reduceren van kosten. Gaat dit lukken met het ambtenarenapparaat van drie verschillende organisaties? Welk van de meest ambtenaren het voordeel van A&A (n grotere ambtelijke organisatie (met inzetbaarheid en doorvoertmogelijkheid)), maar er zijn ook ambtenaren, die het lastig vinden om alles te overzien en zijn onzeker over hun toekomst. Taken, rollen en dienstverlening veranderen. De vraag is alleen: hoe? Hoe geven gemeenten de dienstverlening opnieuw vorm en hoe richten zij de nieuwe organisatie in? Deze vragen houden direct verband met duurzame inzetbaarheid: ze gaan over het meenemen van medewerkers in transitie en geven duidelijkheid over nieuwe vereiste competenties. Aan medewerkers worden andere eisen gesteld, qua houding en gedrag, maar ook qua kennis en vaardigheden. Bovendien zijn ook de arbeidsomstandigheden aan verandering onderhevig. Het frequent en langdurig werken met computers leidt tot sedentair gedrag en verhoogt het risico op ziekte en stress. Met het oog op de verhoging van de pensioenleeftijd heeft Lisse juist haat hi mede werkers moet aan	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011527	DI	2015	Gemeente Medemblik	Wognum	NL	n.v.t.	Talentmanagement	Met een organisatiebrede inzet van talentmanagement willen wij medewerkers ondersteunen in het met ontwikkelen met de organisatie die zich continu aanpast aan veranderende omstandigheden en veranderende taken en rollen. Dat medewerkers mobieler worden is hierbij erg belangrijk.	23-1-2016	23-1-2017	€ 19.800					
2015EUSF2011528	DI	2015	Koninklijke Vereniging Warmbloed Paardenstamboek Nederland	Ermelo	NL	n.v.t.	KWPN meer duurzaam te toekomst in	In 2015 heeft een Risico-Investerings- en Evaluatie (RIE) plaatsgevonden bij de Koninklijke Vereniging Warmbloed Paardenstamboek Nederland (verder: KWPN). Op basis van deze RIE is er een plan van aanpak door KWPN opgesteld. In dit plan van aanpak zitten een groot aantal verbeterpunten welke de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in positieve zin kunnen beïnvloeden. Men wil met name investeren in het bevorderen van de leercultuur. Zodat medewerkers vooruit kunnen in hun eigen ontwikkeling en zich gestimuleerd voelen om zich zelf te verbeteren. Men wil graag zoveel mogelijk kennis kunnen bieden aan haar leden, dit zal echter moeten ontspruiten uit de organisatie. Men verwacht dat door het stimuleren van kennis de werknemers meer plezier in hun werk hebben en zich meer onderdeel van de organisatie voelen. Daarnaast wil men de organisatie van het werk aanpassen om zo te komen tot een meer flexibele werkcultuur. Onder andere gaat men interne procedures ter verbetering van de inzetbaarheid van de medewerkers	16-12-2015	16-12-2016	€ 9.900	€ 20.000				
2015EUSF201153	DI	2015	Installatiebedrijf Verspeek BV	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Oei ik groei	Installatiebedrijf Verspeek is een modern en gespecialiseerd installatiebedrijf en bestaat als familiebedrijf nu ruim 25 jaar. In de loop der jaren hebben wij een grote klantenkring van particulieren, kleine en middelgrote bedrijven en bedrijven in de agrarische sector opgebouwd. Tevens zijn wij actief als lekkagespecialist en kunnen wij uw lekkage niet alleen snel en vakkundig opsporen, maar ook vaak direct verhelpen. Afgelopen jaren is de organisatie behoorlijk gegroeid en zijn er diverse disciplines bijgekomen. De veranderende vraag vanuit de markt dwingt de organisatie van Verspeek om hier continu op te reageren. Klanten stellen beslissingen zo lang mogelijk uit en als het besluit genomen is, dan verwacht men een snelle reactietijd en hoge servicegraad. Bij projecten wordt getracht het risico (deels) bij de installateur neer te leggen. Dit team zorgt ervoor dat gevraagde doorlooptijden steeds korter worden. Dit heeft een behoorlijke impact op de organisatie van de verschillende processtromen binnen Verspeek. Om mee te kunnen met de concurrentie zal de organisatie een slag moeten maken op het gebied van doorlooptijdverkortening en interne flexibiliteit.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011530	DI	2015	Tjellens Oost B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurbaar inzetbaarheid medewerkers Tjellens Oost	Het traject wordt bestaand uit drie hoofdpijlers: organisatieplan Deze moet inzicht geven in de huidige stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid in relatie tot de ambities van de onderneming. Het geeft inzicht in hoeverre de ambities waar te maken zijn gezien de samenstelling en bindbaarheid van de medewerkers. De scan: Onderzoek naar drijfveren, ambities, inzetbaarheid, kwaliteiten en ontwikkelbehoefte van de samenstelling van medewerkers en leidinggevende (nulmeting). Door middel van o.a. intakegesprekken. Advies t.a.v. personeelsbeleid m.b.t. duurzame inzetbaarheid en ontwikkelbehoefte/noodzaak. Advies en implementatie van RBG- instrumenten die zorg dragen voor: 1. Bewaken belastbaarheid/preventie van stress van medewerkers; 2. Motivatie(drijfveren) van medewerkers; 3. Zicht krijgen op de ontwikkeling voortgang van medewerkers 4. Stimuleren van leiderschapontwikkeling en teamsamenwerking; 5. Kennis borging en overdracht van huidige medewerkers richting nieuwe medewerkers en het bevorderen van een leercultuur. Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) Het toetsen van tevredenheid aan de hand van individuele drijfveren. De toets vindt plaats op zowel het niveau van werknemers als het niveau van de werkgever(s). 1. Briefing Directie en OR 2. Introductie van het Medewerkerstevredenheid Onderzoek 3. Pre-test	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011531	DI	2015	Medifit Ovs	Oss	NL	n.v.t.	Van eenheid door diversiteit naar duurzaamheid	Afgelopen jaar is er veel onderzoek verricht binnen Medifit en hun personeel naar duurzaamheid en inzetbaarheid. Dit heeft tot gevolg gehad dat iedereen in de organisatie anders is gaan kijken naar zichzelf en de organisatie. Er is heel veel enthousiasme ontstaan en hierdoor zijn processen vertraagd omdat er om veel meer verdieping door personeelsleden werd gevraagd dan aanvankelijk was ingeschat. Dit is van hele grote waarde voor Medifit om duurzaam in zetbaarheid echt body te geven en te implementeren. Dit is ook de reden om een tweede termijn in te gaan. Steeds beter weet personeel wat duurzaamheid betekent en wat dit ook voor de klantrelatie kan betekenen. Zeker in een werkomgeving waar men per uur 4 of soms wel meer klanten contacten heeft. Doordat elk personeelslid inzicht in zich zelf heeft gekregen door de testen en die ook samen met elkaar bereikbaar groeit er een cultuur van mededogen naar elkaar. Personeel voelt zich steeds beter op hun gemak. Dit wordt nu verder uitgebouwd zodat er per project de juiste personeelsleden in de juiste vorm	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.800	€ 19.600				
2015EUSF2011532	DI	2015	Stichting Tophockey 's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Project DI HC Den Bosch	De R.K. Meeuw Hockeyclub 's-Hertogenbosch, thans HC 's-Hertogenbosch werd op 14 juli 1937 opgericht. Momenteel telt HC 's-Hertogenbosch circa 2500 leden en is daarmee de op A'dA'G'n na grootste club van Nederland. De club heeft ontelbare vrijwilligers, 49 miniteams, 62 jeugdteams en 51 senioren- en veteranteams. HC 's-Hertogenbosch is een voorstandende en populaire club met een voorbeeldfunctie in de regio. De organisatie van de club is constant in beweging. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor de organisatie. HC 's-Hertogenbosch wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011533	DI	2015	ConoSzena Zuid-Nederland B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	ConoZuid kennishuis	Door de sterke groei van het bedrijf en verschillende opdrachten waar de individuele medewerkers projectmatig worden ingezet, ontstaat het risico dat men vervreemdt van het bedrijf en collega's waardoor er minder effectiever wordt samengewerkt en er kennis-ellandjes binnen het bedrijf ontstaan. Men wil blijven behouden dat de medewerkers als A'dA'G'n team werkt binnen het bedrijf, kennis blijft delen en zichzelf blijven ontwikkelen. De medewerkers zijn grotendeels verantwoordelijk voor het inrichten van hun eigen werkzaamheden. Dus op welke manier men de werkzaamheden uitvoert, wie daarbij wordt ingeschakeld en met welke (hulp) middelen. Men moet zijn eigen kennis en kunde en beperkingen weten, maar ook weten welke kennis binnen het bedrijf aanwezig is en welke kennis hij/zij maar ook zijn bedrijf moet ontwikkelen. Er ligt derhalve een grote verantwoordelijkheid bij een individuele medewerker voor het correct uitvoeren van een opdracht. Dat brengt (of kan) veel stress met zich meebrengen. Door inzicht te verwerven in zichzelf, zijn collega's en de organisatie zal hij tijdig de juiste beslissingen kunnen en te durven nemen om een project succesvol te laten verlopen. De organisatie van zijn eigen werkzaamheden maar ook die van het bedrijf in het algemeen zullen hierop moeten aansluiten Het traject ziet er in het kort als volgt uit: 1. Verplicht kennisdelen in kleine en verspreide teams	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000	€ 20.000				
											€ 10.000					

2015EUSF2011534	DI	2015			NL	n.v.t.	Arbeidsorganisatie: Hurks vastgoed richt zich op een breed scala aan vastgoed projecten, waaronder woningbouw. In tegenstelling tot bij de uitvoerende bouw heeft vastgoed een meer intermediaire functie die veel meer teneinde naar opdrachtgeverschap. Bij Hurks vastgoed werken zo'n 15 medewerkers. Aanleiding: Tot op heden waren vastgoed en bouw van elkaar gescheiden divisies. Besloten is om meer ob/lean-principes vanuit gezamenlijkheid te gaan werken en de divisies samen te voegen. Aanleiding voor het project is deze samenvoeging en de introductie van een interdisciplinaire werkwijze ob/lean-principes. Knoppunten: Er ontstaat werkstress doordat de bestaande scheiding in verantwoordelijkheden en de beperkte interactie op bouwplaats niveau met de invoering van lean bouwen sterk veranderen. Dat heeft tot gevolg dat uitvoerende verantwoordelijkheden sterker geprofileerd worden. Dit leidt tot spanningen in de arbeidsorganisatie. Daarbij komt dat vastgoed en bouw het bouwproces ieder van een andere kant bekijken en het begrip klantwaarde verschillend invulling geven: bouw is taakgericht, vastgoed klantgericht. Medewerkers gaan nu werken in interdisciplinaire teams. Dit vergt collegiale samenwerking en nieuwe competenties van medewerkers. Doelstellingen: - Een door de medewerkers gedragen overgang naar het samenwerken in	24-2-2016	24-2-2017		€ 20.000					
2015EUSF2011535	DI	2015	Hurks vastgoed B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Vastgoed en bouw samen duurzaam de toekomst in	15-12-2015	15-12-2016		€ 10.000	€ 12.600				
2015EUSF2011536	DI	2015	Eternit B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers	12-2-2016	12-2-2017		€ 6.300	€ 20.000				
2015EUSF2011537	DI	2015	Coffee Equipment B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Etna Coffee Equipment ESF DI 2015	13-2-2016	13-2-2017		€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011538	DI	2015	Carinova	Deventer	NL	n.v.t.	Carinova vitaliseert	8-3-2016	8-3-2017		€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011539	DI	2015	Lemmens Metaalbewerking BV	BERGELUK	NL	n.v.t.	Lemmens klaar voor de toekomst	4-3-2016	4-3-2017		€ 10.000	€ 16.000				
2015EUSF201154	DI	2015	Ruigrok Nederland	Almere	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	11-2-2016	11-2-2017		€ 8.000	€ 12.000				
2015EUSF201154	DI	2015	EPM	Drunen	NL	n.v.t.	Verhogen arbeidsveiligheid EPM				€ 6.000					

2015EUSF2011540	DI	2015	Heavac B.V.	Nuenen	NL	n.v.t.	Van volgend naar zelfstandig en en zelfsturend	<p>Heavac B.V. is een innovatief bedrijf en trendsetter in de ontwikkeling, productie en verkoop van klimaatssystemen voor autobussen en touringcars. De producten van Heavac bestaan uit interieurverwarmingssystemen, convectorsystemen, ventilatie-units en airconditioningsystemen. Heavac beschikt over een eigen R&D-afdeling met testfaciliteiten ten behoeve van productontwikkeling en procesverbetering.</p> <p>Twee jaar geleden heeft de driekoppige directie, als eigenaren van Heavac, het bedrijf verkocht aan de Aurora-group in Duitsland. Heavac wordt momenteel centraal aangestuurd door dit directieteam. In het kader van het te zijner tijd uitslaan van de huidige directie is gestart met het ontwikkelen van een meer zelfstandige organisatie met zelfstandig functionerende werknemers, die minder tot geen directe aansturing meer behoeven van de huidige directieleden. Daarvoor wordt enerzijds een managementteam ontwikkeld en zal anderzijds de instelling en de houding van de overige werknemers moeten veranderen van volgend naar meer zelfsturend. Een bredere inzetbaarheid van de medewerkers en het daarvoor ontwikkelen van een interne, elkaar ondersteunende, leercultuur zijn daarbij belangrijke doelstellingen. Dit alles in het kader van het ook op langere termijn zorg dragen voor een duurzame inzetbaarheid van de werknemers en daarmee de continuïteit van de organisatie.</p> <p>Het doel van het traject is:</p>	7-1-2016	7-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011541	DI	2015	Netvies BV	Breda	NL	n.v.t.	Leercultuur Netvies BV	<p>Binnen Netvies is er afgelopen jaar aandacht geweest voor de ontwikkeling van mensen vanuit de onderstroom. Het traject in 2015-2016 zal gericht zijn op het ontwikkelen van leerfuncties, wat de basis is om tot een lerende organisatie te komen. Belangrijk is dat het traject ondersteunend is aan het ontwikkelen van talent en het creëren van een lerende cultuur binnen de organisatie. De masterclasses en andere vormen van begeleiding, zullen daarom gebaseerd zijn op de nieuwste leerprincipes, passend bij Netvies. Men kan het leren binnen de organisatie door individuen eenvoudig weergeven in het 70-20-10 principe: 70 procent van het leren komt voort uit het dagelijks handelen (mits er op gerelecteerd wordt tijdens coaching en interventie), 20 procent uit coaching en interventie, en slechts 10 procent van het geleerde komt voort uit het aanleren van theorie. Elke vorm van leren is uiteraard ondersteunend aan elkaar. De percentages in het model zijn enigszins zwart/wit gesteld, maar het geeft wel een mooie invalshoek voor de opzet van het leren binnen Netvies. Het versterken van de leercultuur en</p>	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2011542	DI	2015	BSH Huishoudapparaten B.V.	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	<p>Binnen het kader van duurzame inzetbaarheid willen wij onze medewerkers op regelmatige basis een PMO aanbieden.</p> <p>Tot 45 jaar 1 x per 3 kalenderjaren en medewerkers van 45 jaar en ouder 1 x per kalenderjaar.</p>	4-12-2015	4-12-2016	€ 9.500						
2015EUSF2011543	DI	2015	Stichting B.P.R.C.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Veiligheid en vitaliteit Binnen BPRC	<p>Het Biomedical Primate Research Centre (BPRC) wil het veiligheidsbewustzijn van medewerkers vergeten. Voordat het BPRC hiernaast wil BPRC eerst in kaart brengen hoe de organisatie er nu voor staat ten aanzien van veilig werken en welke stappen de organisatie zou kunnen maken om hier vervolgens mee aan de slag te gaan. Met een onderzoek (0-meting / Quick Scan) kan de huidige situatie en veiligheidsbeleving van medewerkers in kaart gebracht worden, zodat vervolgens prioriteiten bepaald kunnen worden op basis waarvan een actieplan kan worden gemaakt.</p>	3-12-2015	3-12-2016	€ 9.900						
2015EUSF2011544	DI	2015	Landstede-Talentvol Ontwikkelen	Zwolle	NL	n.v.t.	Teams in dialoog	<p>De visie op vakmanschap is niet iets van de HR-afdeling, maar bij uitstek een vraagstuk voor de docent zelf (Vermeulen 2012)? Vier teams zijn gaan werken aan teamontwikkeling en verbinding met professionalisering. Landstede is er bij gebaat teams te ontwikkelen waarin elk talent optimaal benut wordt en ieder individu een rol te vervullen heeft. Teamleren wordt hier opgevat als een collectief constructief proces, dat uitmondt in het ontwikkelen van nieuwe gedragspatronen (Homan, 2001). De teams leren daarom vanuit een professionele dialoog in de vorm van een leersamenleving. We verwachten dat het verbinden van teamontwikkeling aan professionele ontwikkeling een succesvolle weg is voor de inrichting van HR-beleid t.a.v. duurzame inzetbaarheid. De leraar ontwikkelt zich van solo-professional naar netwerkprofessional (De Vilder/Barnett). Daarbij wil Landstede de leraar als professional en het team als professionele leersamenleving de 'ruimte' geven. Hoe denken medewerkers hier zelf over? Welke betekenis kennen zij</p>	26-11-2015	26-11-2016	€ 10.000						
2015EUSF2011545	DI	2015	Reiger Suspension BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Reiger Suspension ESFDI	<p>Het project Duurzame inzetbaarheid bij Reiger Suspension B.V. in Hengelo (ES) is gericht op het nu en naar de toekomst toe vitaal, productief en betrokken houden van medewerkers. Reiger Suspension B.V. is een groeiende organisatie in een niche markt, namelijk gericht op de auto- en motorsport. Om vitaal en productief te kunnen blijven, nu en naar de toekomst, is een goede fysieke gezondheid en het daarbij behorende bewustzijn van groot belang. Een periodiek medisch onderzoek (PMO) zal op vrijwillige basis worden aangeboden aan alle medewerkers. Tevens zal er beleid worden opgesteld om medewerkers te stimuleren gebruik te maken van de mogelijkheid om de fysieke conditie op peil te houden in een daartoe nader de selecteren sportschool. Om haar onderscheidende positie te kunnen behouden is het blijvend ontwikkelen van medewerkers belangrijk. Reiger Suspension B.V. is voornemens een soort van Reiger Academie bij te richten. Deze academie biedt interne leertrajecten aan, specifiek gericht op de fabricage van</p>	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2011546	DI	2015	Agruniekrijnvallei Holding B.V.	Wageningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Agruniekrijnvallei	<p>Agruniekrijnvallei is een organisatie die haar werksite heeft aan het jaar 1900, ontstaan in Barneveld en omstreken. Daarna zijn er vele fusies geweest en overnames gedaan. Er zijn momenteel 335 medewerkers en de omzet bedraagt 7,310 mln. Het bedrijf heeft ruim 2.200 leden. Het bedrijf heeft activiteiten in de dierlijke en plantaardige sector, overslag en Welkoopwinkels. De gemiddelde leeftijd van de werknemers bij AR ligt op ongeveer 45 jaar en zal de komende jaren nog gaan stijgen, omdat er weinig instroom is van jongeren. Veel werknemers van AR van 50 jaar en ouder zitten in een eindfunctie. Dat betekent een 'hoger risico' op teruglopende motivatie en verminderde inzetbaarheid als er geen maatregelen worden genomen. De directie van AR heeft besloten duurzame inzetbaarheid (DI) structureel aan te pakken. Het doel is ervoor te zorgen dat werknemers gedreven, betrokken en met plezier hun werk doen en daardoor productief blijven tot aan hun pensionering. De stappen die ondernomen worden zijn de volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Bewustwording management - Leveren schriftelijke informatie projectaanpak en DI - Invullen vragenlijst DI - Benoemen enverrijgen DI - Informatieavond alle managers 2. Opstellen strategische prioriteiten - In overleg met management opstellen prioriteiten - Begalen bedrijfsonderdelen voor nader onderzoek - Beschrijven interventies en planning 3. Uitvoeren pilot analyse DI profiel individueel en op organisatie niveau - Online meten DI profiel van werknemers bij gekozen bedrijfsonderdelen - Groepspraktijk over uitkomsten van profielen - Individuele vervolggesprekken (3 gesprekken pp) - Opstellen individuele actieplannen 	5-12-2015	5-12-2016	€ 20.000						
2015EUSF2011547	DI	2015	Vitro Plus B.V.	Burgh-Haamstede	NL	n.v.t.	VitroPlus 2020 Beheersing in groei	<p>Projectomschrijving (2000 tekens)</p> <p>situatie - doelstellingen, acties tbv behalen van doelstellingen en relevantie voor de organisatie</p> <p>VitroPlus produceert per jaar meer dan 20 miljoen varen en is daarmee marktleider. VitroPlus heeft 40 medewerkers. De markt is voor VitroPlus een rekbaar begrip omdat de techniek ook in andere sectoren kan worden toegepast en dan stap het bedrijf in een totaal nieuwe markt met andere concurrenten. Er is al een aantal nieuwe initiatieven en men wil die laten groeien.</p> <p>De enorme kansen en het innovatieve DNA van het bedrijf stelt de directie voor de uitdaging na te denken welke medewerkers in de nabije toekomst kunnen doorgroeien naar andere functies om als het ware het bedrijf te kunnen opsplitsen in meerdere business units, zonder daarbij het unieke karakter van het bedrijf te verliezen.</p> <p>Op korte termijn ontstaat er druk op het personeel omdat de productie op de locatie gaat toenemen naar 35 miljoen varen en men wil dit in goede banen leiden. Het developmentsteam speelt daarin een belangrijke rol en waarschijnlijk doet VitroPlus er goed aan aan dit team extra aandacht te besteden.</p> <p>Het kernproces wordt gekenmerkt door beheersing en ook de groei van het bedrijf zelf moet beheerst kunnen plaatsvinden, juist ook om het kernproces te kunnen beschermen. Fouten in het productieproces kunnen enorme gevolgen hebben.</p>	17-3-2016	17-3-2017	€ 20.000						
											€ 10.000						

2015EUSF2011548	DI	2015			NL	n.v.t.		Het team IT Operations is opgericht om ervoor te zorgen dat het beheer van de IT systemen geborgd is. Het team bestaat uit 5 medewerkers. Drie van de vijf medewerkers zijn boven de 50 jaar en zijn gehecht aan hun eigen werkzaamheden. Voor het ontstaan van dit team werkten zij individueel en hadden hun eigen specialisme. Samenwerken zit niet in hun systeem en in de keuze van werkzaamheden wordt steevast gekozen voor taken binnen het eigen specialisme. I.p.v. taken van het team. Het is moeilijk om deze groep in beweging te krijgen. Het is op den duur wel noodzakelijk om ervoor te zorgen dat deze medewerkers mee kunnen komen	5-1-2016	5-1-2017	€ 12.000						
			Infostrada Statistics BV	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Teamontwikkeling Infostrada sports		19-12-2015	19-12-2016	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2011549	DI	2015			NL	n.v.t.		GHG Lifestyle is een programma waarmee aanvrager haar werknemers bewust wil maken van hun verantwoordelijkheid voor hun balans. Balans tussen werk & privé, maar ook tussen body & mind. Aanvrager wil medewerkers ervan bewust maken dat zij de regie hebben over hun loopbaan, gezondheid en inzetbaarheid. Met een gemiddelde leeftijd van 29 jaar is duurzame inzetbaarheid voor medewerkers van Greenhouse Group een nieuw thema. Door een benadering te kiezen vanuit de positieve psychologie, wil aanvrager medewerkers enthousiasmeren hun verantwoordelijkheid te pakken en de regie te nemen over hun inzetbaarheid. Door mensen bewust te maken van hun eigen kracht en energie en op deze positieve manier aandacht te creëren voor balans hoopt aanvrager medewerkers daadwerkelijk bewust te maken van hun verantwoordelijkheid voor hun loopbaan, inzetbaarheid en gezondheid (zowel lichamelijk als mentaal). Vanzelfsprekend betreft GHG haar werknemers zeer actief bij dit project. Thema's zijn: Energiemanagement, Sociale slagkracht, Veerkracht, Mental fitness, Foodcoaching, Slapen,	19-12-2015	19-12-2016	€ 6.000	€ 20.000					
			Greenhouse Group B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	GHG Lifestyle		3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201155	DI	2015			NL	n.v.t.		Hendrix Bouw Nederhol B.V. (verder te noemen Hendrix) is met 53 jaar ervaring en gerenommeerd bouwbedrijf, gespecialiseerd in bekisting en betonwerk. Het personeel bestaat uit loyale vakmensen. Het bedrijf heeft de laatste jaren een sterke groei doorgemaakt. De werkzaamheden zijn echter zwaar en risicovol, waardoor er ook daadwerkelijk eigen medewerkers wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn gevallen. Het wordt hierdoor steeds lastiger om nieuw personeel te verwerven en derhalve heeft Hendrix noodgedwongen uitzendkrachten moeten inschakelen. Het werken in de sector bouw brengt per definitie al veiligheidsrisico's met zich mee, daar er (op hoogte) gewerkt wordt met diverse machines, vloei/stoffen en elektriciteit. Binnen de huidige manier van werken zijn de medewerkers zich niet voldoende bewust van de risico's die zij lopen tijdens de dagelijkse uitvoering van hun werkzaamheden. De werkwijze van de medewerkers wordt grotendeels beïnvloed door (negatieve) gewoonten die er na het verloop van jaren ingeslopen zijn. Er dient aldus een inventarisatie plaats te vinden van de	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Hendrix Bouw Nederhol BV	Druhen	NL	n.v.t.	Veiligheid en gezondheid in de bouw		31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011550	DI	2015			NL	n.v.t.		NAC Breda is opgericht in 1912 na een fusie tussen NOAD (Notht opgeven Altijd Doorzetten) en ADVENDO (Aanpak door Vermaak én Nuttig Door Ontspanning). De samenvoering van beide clubnamen leverde de naam NAC (Noad Advendo Combinatie) op. Niet alleen binnen de lijnen wil NAC Breda succesvol zijn. Ook de organisatie van de club is constant in beweging. NAC wil als organisatie kleur bekennen en handelen naar haar eigen achtergrond en de kenmerken die de club het gezicht hebben gegeven dat het nu heeft. Medewerkers zijn daarin essentieel om het onderscheidend vermogen uit te dragen. Het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang voor de organisatie. NAC Breda wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gerond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en werplezier. Om te	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			NAC Breda B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Project DI NAC Breda		5-1-2016	5-1-2017	€ 19.700	€ 19.700					
2015EUSF2011551	DI	2015			NL	n.v.t.		De (sport) wereld verandert om ons heen. De medewerkers van de GSF zijn ons kapitaal en kracht. We willen hun sterker maken om goed te kunnen inspelen op de veranderende omgeving. Zodat ze nog vitaler en flexibeler zijn. En zich zeker voelen. We willen daarom graag het nieuwe organiseren binnen de GSF ontwikkelen (zie bij volgende stuk het beoogd resultaat) door met een extern adviseur gedurende 12 maanden de volgende activiteiten op te pakken o.a.: - goed in beeld brengen van ieders drijfveren, talenten, ambities en knelpunten - goed in beeld brengen van het DNA en de interne en externe Horizon van GSF (Visie) - Expertise-overdracht naar Management van de Top-25 principes Nieuwe Organiseren - Systematisch toepassen van de inzichten aan de hand van een helder plan van aanpak Interne evenementen - Workshops en masterclasses voor werknemers - Personeel sprekkur voor individuele vragen - Train-the-trainer programma voor leidinggevend en HR-professionals - Drie avondbijeenkomsten met alle werknemers - Bijeenkomst met MT en Stichtingsbestuur	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.850	€ 12.040					
			Gelderse Sport Federatie PG	Arnhem	NL	n.v.t.	Een vitaal flexibel en duurzaam GSF		27-1-2016	27-1-2017	€ 9.850	€ 12.040					
2015EUSF2011552	DI	2015			NL	n.v.t.		Uitvoeren van een medewerkeronderzoek. Hiervan wordt het medewerkeronderzoek gecombineert met onderzoek naar het werkvormen van medewerkers. Hierbij zoeken wij naar tips en verbeterpunten die bijdragen aan de inzetbaarheid van medewerkers en daarmee aan de kwaliteit van onze patientenzorg. Het onderzoek wordt bij een zorgeneid uitgezet en bij twee ondersteunende units.	27-1-2016	27-1-2017	€ 6.020	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
			Ziekenhuis Gelderse Vallei	Ede	NL	n.v.t.	Medewerkeronderzoek Ziekenhuis Gelderse Vallei		12-1-2016	12-1-2017	€ 6.020	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011553	DI	2015			NL	n.v.t.		GCO ervaart een aantal knelpunten, mede ontstaan door een snelle groei van de organisatie. Deze hebben betrekking op versnippering van het werk (eilandjes), gebrek aan uniforme werkwijze, steeds veranderende wet- en regelgeving (compliance), reactief gedrag en gebrekkige communicatie en afstemming. De organisatie kampt daarom met een relatief hoog percentage uitval door langdurig ziekteverzuim en een hoog stressniveau. Het project GCO Verdere Professionalisering beoogt een professionaliseringslag te maken waarbij medewerkers meer in control zijn bij het uitvoeren van hun werkzaamheden, minder stress ervaren en er meer aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling. Hiertoe moet een aantal procesverbeteringen worden geïdentificeerd en doorgevoerd. Ook stelt deze omslag nieuwe eisen aan het gewenste gedrag van medewerkers, zoals een proactieve houding, het aanbrenen van focus, het nemen van eigenaarschap en verantwoordelijkheid, het zoeken van de samenwerking, het geven van feedback, het ontwikkelen van oplossingen voor problemen. Door de sterke groei van het bedrijf en verschillende opdrachtgevers waar de individuele medewerkers projectmatig worden ingezet, ontstaat het risico dat men verveemt van het bedrijf en collega's waardoor er minder effectiever wordt samengewerkt en er kennis-eilandjes binnen het bedrijf ontstaan. Men wil blijven behouden dat de medewerkers als ADAOn team werkt binnen het bedrijf, kennis blijft delen en zichzelf blijven ontwikkelen. De medewerkers zijn grotendeels verantwoordelijk voor het inrichten van hun eigen werkzaamheden. Dus op welke manier men de werkzaamheden uitvoert, wie daarbij wordt ingeschakeld en met welke (hulp) middelen. Men moet zijn eigen kennis en kunde en beperkingen weten, maar ook weten welke kennis binnen het bedrijf aanwezig is en welke kennis hij/zij maar ook zijn bedrijf moet ontwikkelen. Er ligt derhalve een grote verantwoordelijkheid bij een individuele medewerker voor het correct uitvoeren van een opdracht. Dat brengt (of kan) veel stress met zich meebrengen. Door inzicht te verwerven in zichzelf, zijn collega's en de organisatie zal hij tijdige de juiste beslissingen kunnen en te durven nemen om een project succesvol te laten verlopen. De organisatie van zijn eigen werkzaamheden maar ook die van het bedrijf in het algemeen zullen hierop moeten aansluiten. Het traject ziet er in het kort als volgt uit: 1. Inzicht verkrijgen in eigen en anderen's drijfveren	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000				
			GCO (global conference organizers) BV	Sliedrecht	NL	n.v.t.	GCO Verdere Professionalisering		14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000				
2015EUSF2011554	DI	2015			NL	n.v.t.		De medewerkers zijn grotendeels verantwoordelijk voor het inrichten van hun eigen werkzaamheden. Dus op welke manier men de werkzaamheden uitvoert, wie daarbij wordt ingeschakeld en met welke (hulp) middelen. Men moet zijn eigen kennis en kunde en beperkingen weten, maar ook weten welke kennis binnen het bedrijf aanwezig is en welke kennis hij/zij maar ook zijn bedrijf moet ontwikkelen. Er ligt derhalve een grote verantwoordelijkheid bij een individuele medewerker voor het correct uitvoeren van een opdracht. Dat brengt (of kan) veel stress met zich meebrengen. Door inzicht te verwerven in zichzelf, zijn collega's en de organisatie zal hij tijdige de juiste beslissingen kunnen en te durven nemen om een project succesvol te laten verlopen. De organisatie van zijn eigen werkzaamheden maar ook die van het bedrijf in het algemeen zullen hierop moeten aansluiten. Het traject ziet er in het kort als volgt uit: 1. Inzicht verkrijgen in eigen en anderen's drijfveren	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000				
			ConoScienza Noord-Nederland BV	Hilversum	NL	n.v.t.	ConoNoord kennishuis		14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000				

2015EUSF2011555	DI	2015		NL	n.v.t.	Wouda Installatietechniek is een totaalinstallateur binnen Flevoland en omstreken. Alle disciplines worden aangehouden binnen de elektrotechnische en werktuigbouwkundige installatietechniek. In de visie is opgenomen dat de medewerkers het grootste kapitaal vormen van de onderneming. Om goede mensen aan Wouda te binden wordt gericht gestuurd op een plezierige, uitdagende en veilige werkomgeving.	30-1-2016	30-1-2017	€ 20.000									
			Wouda Installatietechniek B.V.	Dronten	NL	n.v.t.	Bevorderen Veiligheidscultuur bij Wouda Installati			€ 10.000								
2015EUSF2011556	DI	2015		NL	n.v.t.	Het project omvat een organisatie waarin wordt onderzocht welke functies nu en in de toekomst nodig zijn in de organisatie, inclusief het benodigde kennisniveau en de competenties, afgestemd op de functie-inhoud. Hierin zal rekening worden gehouden met de mogelijke onlosbaarheid van de technische kennis. Na afronding van een opleiding is deze kennis na 2 tot 3 jaar al verouderd. Tevens zal worden onderzocht op welke wijze het welbevinden en functioneren van medewerkers het beste in kaart kunnen worden gebracht waarbij afstand wordt gedaan van traditionele (beoordeling)cyclus. Deze worden nu als knelpunt ervaren in de organisatie door leidinggevenden en fungeren veelal als sluitpost waardoor het weinig efficiënt is. Streven is het persoonlijke welbevinden mee te laten wegen in het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers. Begeleiding door een adviseur welke afstand heeft van de dagelijkse organisatie alsmede kennis en inzicht in	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000									
			Van Doren Engineers	BOEKEL	NL	n.v.t.	Vergroten van de duurzame inzetbaarheid bij Van Do			€ 10.000								
2015EUSF2011558	DI	2015		NL	n.v.t.	De organisatie wil een veranderingsplan maken en op nieuwe wijze professionele zorg en welzijn verlenen, aangepast aan huidige en toekomstige eisen. De regievoering door de cliënt is een belangrijke waarde voor de dienstverlening van de organisatie. Een bestaande waarde die in de veranderende organisatie behouden moet blijven is de liefdevolle zorg die aan cliënten wordt verleend. Om de noodzakelijke verandering en omslag vorm te geven is de keuze gemaakt om de assistent locatietechnici intensief te begeleiden zodat de kennis en vaardigheden worden ontwikkeld die noodzakelijk zijn om de werkprocessen en de eigen houding van de medewerkers te verbeteren. Er	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000									
			NNCZ	Hoozeveer	NL	n.v.t.	NNCZ Development traject			€ 10.000								
2015EUSF2011559	DI	2015		NL	n.v.t.	"Hebberis is een kinderopvang met de nadruk op Kleinschaligheid en Sport & Bewegen". De organisatie vindt het erg belangrijk om met de kinderen veel aandacht te besteden aan Sport en bewegen. Het bevordert een goede motorische, sociale, emotionele en cognitieve ontwikkeling. En het stimuleert zelfvertrouwen, zelfstandigheid, aanpassingsvermogen en het respect hebben voor elkaar.	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000									
			KOV Hebberis	Enschede	NL	n.v.t.	Binden en Verbinden			€ 10.000								
2015EUSF201156	DI	2015		NL	n.v.t.	De NEM, Nederlandse Erts- en Minerale Bewerking, is een (malerij) van minerale deeltstoffen met een lange staat van dienst. Het bedrijf is al meer dan 100 jaar oud en een belangrijke speler in de supply chain van allerlei hoogwaardige materialen zoals het silicium in chips en touchscreens van uw mobiele telefoon.	16-12-2015	16-12-2016	€ 20.000									
			B.V. Nederlandse Erts- En Minerale-Bewerking	Vlaardingen	NL	n.v.t.	Gemotiveerd malen			€ 10.000								
2015EUSF2011560	DI	2015		NL	n.v.t.	Onze organisatie bestaat inmiddels 15 jaar. In deze periode hebben er veel veranderingen plaats gevonden. Ook in het hier en nu zijn wij onderdeel van een sterk veranderende markt die veel vraagt van het absorptie vermogen van onze mensen. Niet alle veranderingen zijn logisch doorgevoerd in de dagelijkse processen. Vragen als "Werkten we nog volgens een logisch proces waarbij iedereen weet waar hij/zij verantwoordelijk voor is, is er voldoende managementkwaliteit aan boord om mensen op een juiste wijze invulling te geven aan de sterk veranderende omstandigheden en houden we daarbij het belang van onze klanten nog wel voldoende voor ogen?" Het simpele antwoord is dat de huidige inrichting van onze organisatie en de bijbehorende processen niet passen bij de ambities van vandaag en zeker niet van de toekomst. Recent hebben we onze visie daarom herijkt. En nu is het tijd om op basis van deze visie de organisatie en haar processen te herijken. Om dit te realiseren zullen we een aantal activiteiten combineren:	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000									
			Mercash BV	Hoorn	NL	n.v.t.	Alles wat je aandacht geeft groeit			€ 10.000								
2015EUSF2011561	DI	2015		NL	n.v.t.	Doelen: 1. MECAL wil graag medische aandoeningen die kunnen leiden tot beroepsziekten en de factoren die het werk vermogen bedreigen, van te voren identificeren. 2. Het voorkomen van beroepsziekten en werk gerelateerde aandoeningen die voorkomen bij medewerkers 3. MECAL wil graag haar medewerkers monitoren en de gezondheid bevorderen. Niet alleen werk gerelateerde risico's, maar ook de gezondheid, vitaliteit en het welzijn van de medewerkers zijn punten van aandacht bij het monitoren. 4. Als gevolg van deze monitoring zal MECAL advies en begeleiding aanbieden aan haar medewerkers, waar nodig. 5. Het evalueren en het checken van de doeltreffendheid van de maatregelen die zijn genomen op risico's, zogenoemde 'risk management'. Eventuele verdere acties ondernemen waar nodig. Deze punten willen we onderzoeken door middel van een (nieuw) Periodiek Medisch Onderzoek. In dit onderzoek worden testen uitgevoerd, zoals een bloeddruk meting, bloedonderzoek, visusmet, Rust ECG en een inspannings	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000									
			MECAL BV	ENSCHDE	NL	n.v.t.	MECAL PMO 2016			€ 10.000								

2015EUSF2011562	DI	2015			NL	n.v.t.		Matra Trading B.V. is importeur van kwaliteitsfietzen met 9 vestigingen in de Benelux en een van de grootste webshop. Matra Trading B.V. verzorgt de inkoop, (online)verkoop, logistiek, service en garantie. De diverse, zowel administratieve, als fysieke logistieke stromen, zorgen voor een complex proces en een verhoogde kans op fouten. Zeker tijdens het hoogseizoen loopt de werkdruk hoog op. De medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit laag is. De consument vindt het normaal dat het product dat men 7s avonds bestelt de volgende dag geleverd wordt. Is de aanbieder daar niet toe in staat dan wordt met het zelfde gemak de volgende webshop bezocht. Dit vergt veel van de inrichting van de processen en de mensen achter deze processen. Dit vergt ook een cultuurslag. De onderneming heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt van zowel productie als omzet. Het aantal medewerkers en de organisatie van het werk, en de inrichting van de processen en automatisering zijn achtergebleven. Hierdoor wordt inefficiënt gewerkt. Met name door gebrek aan heldere interne communicatie, in combinatie met een te kort aan sturingsinformatie tussen de afdelingen onderling, is een structureel probleem	9-1-2016	9-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011563	DI	2015	Matra Trading B.V.	Waalwijk	NL	n.v.t.	Kwaliteit van samenwerken	BTkzorg is een zorgorganisatie met ca. 1000 medewerkers, verdeeld over de werkmachtschappen verpleging & verzorging (100), kraamzorg (110) en huishoudelijke zorg (750). Vanwege werkonzekerheid en de prevalentie van fysieke klachten bij een groeiend aantal medewerkers staat de vitaliteit van de medewerkers onder druk. Dit zal op termijn een negatieve invloed hebben op de duurzame arbeidsinzet van medewerkers. Om medewerkers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven & in de groei van het ziekteverzuim te voorkomen wil BTkzorg zich meer richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Om dit te doen wordt BTkzorg bij de volgende activiteiten ondersteund door een adviseur van Beweging Werk: 1. Een meting met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI). Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van de projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen. 2. Terugkoppeling van de groepsresultaten van de MoDI aan het management van BTkzorg. Hierin worden adviezen toegelicht en vervolgtactiviteiten vastgesteld.	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011565	DI	2015	BTkzorg	Hengelo	NL	n.v.t.	BTk op weg naar vitaliteit	Subtitel: Naar 100% kanteling en daaraan voorbij Stichting Kinderopvang Walcheren (KOW) wordt de laatste jaren geconfronteerd met een dalende omzet als gevolg van een verminderde afname van opvanguren door ouders. De bijstellingen door ouders zijn afgenomen door de recessie en regelgeving. Er zijn tekorten van economisch herstel en de er is een financiële meevaller voor ouders vanaf januari 2016. De markt verandert echter sterk. Ondernemerschap moet helpen de juiste stappen te nemen en aan de bal te blijven als KOW. De organisatie is gekrompen en heeft de afgelopen jaren veel energie gestoken in het op orde brengen van het hart van de organisatie: de afdeling planning, die nu werkt als een afdeling klantadvies. Er is een gedeeld beeld ontstaan en een aangepast proces ingevoerd om als kinderopvangorganisatie meer ondernemend te werken. In 2015 is veel tijd gestoken in het aanpassen van het werkproces binnen de gehele organisatie en het bekwaam van de medewerkers van de afdeling klantadvies. Er is gekozen voor een ICT systeem dat het nieuwe werkproces moet ondersteunen. De implementatie daarvan zal in 2016 grote gevolgen	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011566	DI	2015	Kinderopvang Walcheren	Middelburg	NL	n.v.t.	KOW 2020	Hogeschool Windesheim heeft zich ten doel gesteld de duurzame inzetbaarheid van mensen te vergroten, zodat haar medewerkers eenvoudiger mee kunnen bewegen met veranderingen en gezond, gemotiveerd en langdurig willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie. Het besef binnen de organisatie ten aanzien van het onderwerp duurzame inzetbaarheid is relatief minder sterk. Het goede gesprek? tussen leidinggevende en medewerker wordt hierover nog maar zelden gevoerd. De afdeling Personeel & Organisatie heeft een internetomgeving ingericht met een uitgebreid aanbod, maar ervaart nog te weinig enthousiasme, actie en beweging vanuit de organisatie. Doel: Hogeschool Windesheim wil een project aanbieden dat impact heeft, zodat er een olievlekwerking kan ontstaan. Hogeschool Windesheim heeft Lagerweij & Partners gevraagd om, met inzet van ontwikkel loopbaanscans en gesprekken, duurzame inzetbaarheid bij Hogeschool Windesheim op de kaart te zetten. Het project start met een informatiesessie met de leidinggevenden van Hogeschool Windesheim, zodat zij hun medewerkers kunnen motiveren mee te doen aan de loopbaanscans. In het project is plaats voor 26 deelnemers. De loopbaanscan bestaat uit een korte loopbaananalyse, online vragenlijsten, een persoonlijk gesprek met de adviseur, een rapportage, en (optioneel en vrijwillig) een driegesprek met de leidinggevende. In het gesprek en de rapportage worden adviezen gegeven die gericht zijn op het maximaliseren van de duurzame inzetbaarheid van de deelnemer. Na voltooiing van de loopbaanscans stelt de adviseur van Lagerweij & Partners een metaprofiel op voor Hogeschool Windesheim met input	4-12-2015	4-12-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 0		€ 20.000		
2015EUSF2011567	DI	2015	Stichting Christelijke Hogeschool Windesheim	Zwolle	NL	n.v.t.	Loopbaanscans duurzame inzetbaarheid	Dutch Branding is een groeiende onderneming, in enkele jaren ontwikkeld van eenmansbedrijf naar 10 fte. De onderneming behoeft nu meer structuur van de werkprocessen. Daarnaast moeten de werknemers beter toegestaan worden voor hun taken en verantwoordelijkheden. Aandacht is nodig voor welzijn en veiligheid voor de medewerkers. De ICT inrichting is niet meegegroeid met de onderneming. Daarnaast is het voornemen uitgesproken Dutch Branding te kwalificeren als MVO onderneming. Er moet de komende periode veel werk verzet gaan worden om dit alles binnen het project duurzaam Ondernemen Dutch Branding te realiseren. De onderneming kan dit niet op eigen kracht. De heer J. Korthals Altes (als franchisenemer aangesloten bij Theston Armstrong) heeft veel ervaring bij andere ondernemingen opgedaan en zal dit project gaan begeleiden. Met alle medewerkers wordt binnenkort een kick-off meeting belegd.	7-1-2016	7-1-2017	€ 19.000						
2015EUSF2011568	DI	2015	Signing and Branding by Dutch Branding B.V.	Bergschenhoek	NL	n.v.t.	Duurzaam Ondernemen Dutch Branding	Astrea is producent van hightech omroep- en ontruimingsystemen voor de zakelijke markt. Astrea opereert in de zakelijke markt van ontruiming systemen en geluidsdistibutesystemen. Er is in die markt veel concurrentie is. Astrea ontwikkelt en produceert in eigen beheer in haar vestiging te Joure. Er is sprake van continue veranderingen in specificaties van te leveren producten. Dat trekt een grote wissel op de medewerkers waarbij de winstgevendheid scherp in het oog moet worden gehouden. Marktvraag en -omstandigheden maken dat de organisatie doorlopend verandert. Uiteraard heeft dat ook belangrijke gevolgen (gehad) voor de medewerkers. Competenties van medewerkers sluiten niet voldoende aan op de huidige en toekomstige functie-inhoud. Verantwoordelijkheden ten aanzien van planning, en de kwaliteit van het productieproces en de productiviteit zijn en worden verlegd waardoor arbeidsverhoudingen verschuiven en de teamsamenstelling anders is geworden. Deze nieuwe uitdagingen in het werk worden als belastend ervaren door de medewerkers en beperken de	25-2-2016	25-2-2017	€ 9.500	€ 20.000					
2015EUSF2011569	DI	2015	Astrea Marketing	Joure	NL	n.v.t.	Astrea Op koers	In 2015 heeft Bibliotheek Dommeldal een traject uitgewerkt rondom de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De resultaten van dit traject zijn vertaald naar concrete adviezen over de wijze waarop de bibliotheek haar medewerkers kan ondersteunen in hun ontwikkeling en hoe zij hun duurzame inzetbaarheid kan bevorderen. In dit vervolgtraject staat de medewerker van de toekomst centraal. Deze ontwikkelt zich voortdurend en is onder meer nieuwsgierig, flexibel, weerbaar en in balans. Dit maakt hen nu en in de toekomst optimaal en duurzaam inzetbaar. Het vervolgtraject rondom de duurzaam inzetbare medewerker van de toekomst binnen Bibliotheek Dommeldal, bestaat uit de volgende onderdelen: • Een startbijeenkomst met 12 deelnemers waarin het gedachtegoed achter de nieuwe rollen wordt verkend; • Een bijeenkomst met de frontoffice medewerkers (10 tot 12 deelnemers) waarin de doorontwikkeling of bijbrenging van hun functie in samenwerking wordt verkend; • De ontwikkeling van een nieuwe manier van duurzaam werken, inclusief begeleiding en coaching tijdens de implementatie hiervan. Het gaat hierbij om een acquisitieteam van circa 4 personen, die hun nieuwe rollen van netwerk, accountmanager en relatiebeheerder vorm en inhoud gaan geven. Er wordt	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Stichting Basisbibliotheek Dommeldal	Geldrop			De duurzaam inzetbare medewerker van de toekomst				€ 10.000						

2015EUSF201157	DI	2015		NL	n.v.t.	Marktlink	Marktlink Fusies - overnames B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar personeel bij Marktlink	15-12-2015	15-12-2016	€ 20.000					
2015EUSF2011570	DI	2015	Marktlink Fusies - overnames B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar personeel bij Marktlink	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar personeel bij Marktlink	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011571	DI	2015	Bignove group	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werk leuker en beter - de volgende stappen	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werk leuker en beter - de volgende stappen	30-1-2016	30-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011572	DI	2015	Bouwgroep Peters B.V.	MIDDELBURG	NL	n.v.t.	Vergroten gezondheid en veiligheid bouwprojecten	MIDDELBURG	NL	n.v.t.	Vergroten gezondheid en veiligheid bouwprojecten	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011573	DI	2015	Floramedia Nederland B.V.	Westraan	NL	n.v.t.	Optimaliseren van de interne organisatie	Alblasserdam	NL	n.v.t.	van Goed naar Goud	31-3-2016	31-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011574	DI	2015	Wortel System Integration - Services B.V.	Lijnden	NL	n.v.t.	Verbreden-verdiepen en versterken	Lijnden	NL	n.v.t.	Verbreden-verdiepen en versterken	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011575	DI	2015	Döhler Holland B.V.	Oosterhout	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid van de medewerkers	Oosterhout	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid van de medewerkers	12-2-2016	12-2-2017	€ 15.350					
2015EUSF2011579	DI	2015	ConoScenza BV	Hilversum	NL	n.v.t.	ConoScenza kennishuis	Hilversum	NL	n.v.t.	ConoScenza kennishuis	9-1-2016	9-1-2017	€ 20.000					

2015EUSF201158	DI	2015			NL	n.v.t.		Bij Saniceve is de behoefte ontstaan om de samenwerking binnen onze organisatie te optimaliseren. Dit omdat onze medewerkers intensief met elkaar samenwerken. Om dit te bereiken willen wij met behulp van ESF een organisatiebrede Talentanalyse laten uitvoeren voor al onze medewerkers. De Talentanalyse geeft ons een inventarisatie van de persoonlijke krachten en talenten van onze medewerkers. Wij hopen hiermee de totale draadkracht van onze organisatie te vergroten. Wij willen onze medewerkers de kans geven om aan de ene kant meer inzicht te krijgen in hun eigen persoonlijkheid en aan de andere kant om zichzelf verder te ontwikkelen. Ook hopen wij daarmee onze medewerkers inzicht te geven in de effecten van de verschillende persoonlijkheden op het gehele team, en dus voor de samenwerking binnen onze organisatie. Dit draagt tevens bij aan een optimale productiviteit en inzet van de medewerkers en bevordert een langer, gezonder en vitaler werkzaam leven. Nadat de Talentanalyse is uitgevoerd, krijgen de medewerkers een individueel gesprek aangeboden met een gespecialiseerde adviseur. Deze	25-11-2015	25-11-2016	€ 12.700					
2015EUSF2011580	DI	2015	Saniceve b.v.	Nederweert	NL	n.v.t.	Talentontwikkeling	Lavans is een familiebedrijf dat zich richt op het kledingbeheer van meer dan 40.000 kledingdragers in voornamelijk het bedrijfsleven. Met in totaal ongeveer 9000 klanten, beheert Lavans het transport en aanschaf van nieuwe kleding, en vervult Lavans, de kernfunctie van het bedrijf, de reiniging van deze kleding. Dit wordt al gedaan sinds 1928 en momenteel heeft de organisatie ruim 200 medewerkers in dienst. Het bedrijf kenmerkt zich professionele efficiency, flexibele en innovatieve oplossingen en minimale milieubelasting. In 2011 is gestart met 5S werkplekmanagement en nu wil Lavans dit proces onder begeleiding van Margareth Heuveling Consultancy verder gestalte geven. De bestaande werkprocessen en handelingen worden in kaart gebracht en gestandaardiseerd. Dit op basis van de Japanse 5S methodiek. Essentie van de 5S methode is enerzijds het veranderen van de werkomgeving en hierdoor gedrag te veranderen en anderzijds het proces onder controle te krijgen door standaardisatie. Het doorlopen van de 5S-methode biedt een goede basis voor het continu verbeteren. De vijf S'en staan voor: 1: Seiri Scheiden 2: Seiton Schikken 3: Seiso Schoonmaken 4: Seiketsu Standaardiseren 5: Shitsuke Standhouden Het uiteindelijke doel is om alle werkplekken volledig 5S te hebben. Het Lean-programma start met een awareness workshop met simulatietraining voor de leden van de pilotafdeling. Tijdens deze workshop worden de principes van 5S uitgelegd en wordt het 5S-programma besproken. Na de workshop gaan de deelnemers aan de slag op hun eigen werkplek met de 1e, 2e en 3e S.	22-3-2016	22-3-2017	€ 6.350	€ 20.000				
2015EUSF2011581	DI	2015	Lavans BV	Helmond	NL	n.v.t.	Verhogen competentieniveau door werkplekmanagement	VG Orchids heeft een grote verandering doorgemaakt op management niveau. Het MT is uitgebreid naar 5 portefeuilles: Algemene zaken, verkoop, productie, teelt en financiën. 2014 is gebruikt om nieuwe verantwoordelijkheden te kaderen en te ontwikkelen. De nieuwe scheiding van verantwoordelijkheden vraagt een andere manier van werken voor het managementteam en voor de medewerkers van de verschillende afdelingen. VG Orchids heeft behoefte aan ondersteuning om de verschillende afdelingen beter op elkaar aan te laten sluiten en automatiseren weer terug te laten keren. Daarnaast vraagt de nieuwe manier van aansturing ook om een aanpassing in cultuur. Men moet meer rekening houden met elkaar en tegelijkertijd het algemene doel scherp houden en nastreven. Het project duurzame samenwerking is gericht om helderheid te creëren rondom doelstellingen, verwachtingen en processen. Wie doet wat en wanneer. Welk proces is leidend om te komen tot de algemene doelstelling. Fase 1 is een bedrijfsscan waarbij de huidige situatie in kaart wordt gebracht. Deze fase zal vooral worden ingevuld door interviews met een doorname van de organisatie. Uitkomst van deze fase is een helder beeld van de sterktes en verbeterpunten van de huidige situatie. In fase 2 zullen de talenten, behoeften en communicatiestijlen van de verschillende afdelingen worden geanalyseerd. Door middel van vragenlijsten	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011582	DI	2015	VG Orchids	De Lier	NL	n.v.t.	Duurzame samenwerking	De Schilder*COOL-Hengelo heeft als opleidingsbedrijf sinds de oprichting in de jaren 80 een belangrijke rol gespeeld in het opleiden van voldoende en kwalitatief geschoolde vakkrachten voor de schilder- en onderhoudsbranche. Veel jonge werknemers hebben via het opleidingsbedrijf een diploma behaald en zijn werkzaam in de branche. Maar deze branche verandert. Ook de schilder- en onderhoudsbranche heeft te maken met wat men al noemt De Nieuwe Werkelijkheid. De beproefde methodes en programma's sluiten niet altijd meer aan op de vraag van de klanten van Schilder*COOL. De organisatie en de werknemers zullen, om duurzaam inzetbaar te zijn, moeten anticiperen op de Nieuwe Werkelijkheid. Met dit project wil Schilder*COOL Hengelo de organisatie en de medewerkers duurzaam inzetbaar houden. In dit project wordt duurzame inzetbaarheid geplaatst in het kader van de thema's veiligheid, tevredenheid en kwaliteit en werkdruk. Deze thema's staan hoog in het vaandel bij de Schilder*COOL Hengelo en hier wordt met behulp van dit project een	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 12.000				
2015EUSF2011583	DI	2015	Schilder*COOL Hengelo	Hengelo	NL	n.v.t.	Schilder sCool Hengelo	JTY Mondorgoorkids is een organisatie in beweging en heeft te maken met een sterk veranderende omgeving. Om huidige en toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden, is verdere professionalisering en het creëren van een leercultuur voor medewerkers noodzakelijk. Dit raakt zowel de inhoud en kwaliteit van het werk, klantgerichtheid als ook factoren die zich vooral onder de oppervlakte afspeelen, zoals onderlinge samenwerking/samenwerking, energie, teamdynamiek en cultuur. De genoemde beweging vraagt aanpassingsvermogen van organisatie en medewerkers. Door te investeren in het reflectie- en leervermogen en de betrokkenheid van medewerkers beoogt JTY Mondorgoorkids duurzame inzetbaarheid en verhoogde productiviteit te realiseren. Op 11 december 2015 staat een dagprogramma/teamdag voor alle medewerkers gepland. Deze dag staat in het teken van samenwerking en teamontwikkeling en dient bij te dragen aan het bespreekbaar maken en doorbreken van belemmerende cultuurpatronen, zoals groepsvorming, over elkaar praten in plaats van met elkaar, elkaar niet aanspreken, lastige kwesties toedekken in plaats van	6-1-2016	6-1-2017	€ 6.000	€ 12.200				
2015EUSF2011584	DI	2015	Holding Jeugdtdandverzorging Beheer B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Teamwork - waarom moeilijk doen als het samen kan	ASKO BV (www.askoinc.com) is een in Nederland gevestigde producent van gereedschappen voor de metaal producerende, -werkende en metaal recycling industrie. De Nederlandse vestiging heeft ca. 35 medewerkers in diverse functies (productie, inkoop, logistiek, financiën, management). ASKO wil de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers borgen. Doel is medewerkers in staat stellen hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te voeren. Hiertoe wil ASKO: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie laten liggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren om na te denken hoe het anders/beter kan, zullen medewerkers betere resultaten behalen en wordt innovatie in het eigen werk mogelijk - bij iedereen begrip creëren, leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen operatie en financiële cijfers ASKO is in 2015 een ESF DI project gestart dat gericht is op medewerkers en teams bij ASKO. Om de resultaten daarvan te bestendigen en de duurzame inzetbaarheid onderdeel te maken van de cultuur en organisatie van ASKO, zal een vervolproject worden gestart dat ook gericht wordt op MT-leden. Deze Nieuwe medewerkersgroep zal obv de oorspronkelijke projectdoelstellingen in een ESF DI project worden betrokken, waarvoor ASKO op basis van Open-	10-3-2016	10-3-2017	€ 6.100	€ 20.000				
2015EUSF2011584	DI	2015	ASKO B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	ASKO BV Duurzaam Inzetbaar	ASKO is in 2015 een ESF DI project gestart dat gericht is op medewerkers en teams bij ASKO. Om de resultaten daarvan te bestendigen en de duurzame inzetbaarheid onderdeel te maken van de cultuur en organisatie van ASKO, zal een vervolproject worden gestart dat ook gericht wordt op MT-leden. Deze Nieuwe medewerkersgroep zal obv de oorspronkelijke projectdoelstellingen in een ESF DI project worden betrokken, waarvoor ASKO op basis van Open-			€ 10.000					

2015EUSF2011585	DI	2015		NL	n.v.t.		De Arbeidsmobiliteit van werknemers in de AGF branche blijft ver achter op het gewenste niveau. Werknemers worden vaak te lang op een laag functioniveau ingeschaald. Dit leidt ertoe dat er geen doorstroom in functieniveau plaatsvindt. Het voortbrengen van nieuw en jong ondernemerschap of het succesvol overdragen van bedrijven is in gevaar. In dit project worden kandidaten geactiveerd en krijgen begeleiding in het verbeteren van hun arbeidsmobiliteit met als doel het nieuw ondernemerschap. Er worden diverse mobiliteitstools ingezet waaronder EVC Ook de ondernemer wordt betrokken bij het project middels een bedrijfsontwikkelplan. Een bedrijfsontwikkelplan koppelt de huidige en toekomstige ontwikkelingen binnen en buiten het bedrijf, aan wat er moet gebeuren om als bedrijf de toekomst gezond en duurzaam tegemoet te gaan. De focus van een ligt op wat de kern van het programma is gericht op het versterken van het leiderschap in relatie tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de organisatie. Het programma?leiderschapsimpact op duurzame inzetbaarheid?	2-12-2015	2-12-2016		€ 19.344							
2015EUSF2011586	DI	2015	Tijssen AGF	Ede	NL	n.v.t.	Nieuw Ondernemerschap	12-3-2016	12-3-2017	€ 9.672	€ 20.000							
2015EUSF2011587	DI	2015	Talents Campus Venlo	Venlo	NL	n.v.t.	leiderschapsimpact op duurzame inzetbaarheid	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011588	DI	2015	FMI Precision B.V.	Bergen op Zoom	NL	n.v.t.	Modernisering in de groei van het bedrijf	1-12-2015	1-12-2016	€ 10.000	€ 18.000							
2015EUSF2011589	DI	2015	Gemeente Nederweert	Nederweert	NL	n.v.t.	Eigentijds Werken Nederweert	7-1-2016	7-1-2017	€ 9.000	€ 20.000							
2015EUSF201159	DI	2015	Van Doren Engineers Beringe B.V.	Beringe	NL	n.v.t.	Ontwikkeling van Talent bij Van Doren Engineers	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011590	DI	2015	Buko Bouw - Winkels B.V.	Zaldbommel	NL	n.v.t.	HR cyclus	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011591	DI	2015	Ordina Nederland B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	SPRIT en Maatwerktraject DI	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
			Monuta Uitvaartzorging NV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Onderzoek Inzetbaarheid Monuta			€ 10.000								

2015EUSF2011592	DI	2015			NL	n.v.t.		Door de sterke groei van het bedrijf en verschillende opdrachtgevers waar de individuele medewerkers projectmatig worden ingezet, ontstaat het risico dat men vervaemt van het bedrijf en collega's waardoor er minder effectiever wordt samengewerkt en er kennis-ellandes binnen het bedrijf ontstaan. Men wil blijven behouden dat de medewerkers als A&A&D team werkt binnen het bedrijf, kennis blijft delen en zichzelf blijven ontwikkelen.	12-1-2016	12-1-2017		€ 20.000									
			The Storage Professionals BV	Hilversum	NL	n.v.t.	Storage Professionals Kennishuis	De medewerkers zijn grotendeels verantwoordelijk voor het inrichten van hun eigen werkzaamheden. Dus op welke manier men de werkzaamheden uitvoert, wie daartoe wordt ingeschakeld en met welke (hulp) middelen. Men moet zijn eigen kennis en kunde en beperkingen weten, maar ook weten welke kennis binnen het bedrijf aanwezig is en welke kennis hij/zij maar ook zijn bedrijf moet ontwikkelen.													
2015EUSF2011593	DI	2015			NL	n.v.t.		Er ligt derhalve een grote verantwoordelijkheid bij een individuele medewerker voor het correct uitvoeren van een opdracht. Dat brengt (of kan) veel stress met zich meebrengen. Door inzicht te verwerven in zichzelf, zijn collega's en de organisatie zal hij tijdig de juiste beslissingen kunnen en te durven nemen om een project succesvol te laten verlopen. De organisatie van zijn eigen werkzaamheden maar ook die van het bedrijf in het algemeen zullen hierop moeten aansluiten	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000									
			Zorgspectrum Het Zand	Zwolle	NL	n.v.t.	Gezond werken	Het Zand Gezond is in 2015 gestart met het ontwikkelen van een gezondheidsbeleid. Hiervan ligt ten grondslag: veel medewerkers verrichten fysiek zware werkzaamheden, stiging gemiddelde leeftijd, onregelmatige werktijden, overgewicht en de verhoogde pensioenleeftijd. Met Bewegen Werkt is ingezet op: 1. Groepsworkshops gericht op draagvlak of eerste stap verandering leefstijl. T.b.v. verplegkundigen is een programma opgesteld gericht op voeding en ontspanning bij onregelmatige werktijden. Ook is er een programma vormgegeven afgestemd op veel en langdurig zitten tijdens het werk. 2. Leefstijlcoaching om medewerkers met frequent verzuim of andere signalen (minder energie, fysieke klachten) te begeleiden naar een duurzame leefstijlverandering. 3. Werkgroep Het Zand Gezond Het Weijendal Op basis van een medewerkeronderzoek zijn activiteiten ontplooid voor het personeel: een gezonde lunch, weet je datjes over gezonde voeding, advies versterken spieren, testen BMI en cholesteerol. Vanwege de positieve ervaringen en resultaten (deelnemers leefstijlcoaching behalen grotendeels hun doelen, enthousiasme vanuit meer afdelingen) wil DZ de aanpak in 2016 voortzetten en verbreden naar andere locaties, met de nadruk op fysieke belasting in orgfuncties: 1. Individuele leefstijlcoaching voor medewerkers: vooral op de locaties waar													
2015EUSF2011595	DI	2015			NL	n.v.t.		In het ontwikkelingsproces gaan we aan de slag om de managers en locatie verantwoordelijken van HC Health te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Dit doen wij door hen up to date kennis te verschaffen. Tevens willen wij de managers versterken in hun management- en adviesrol. Dit zorgt ervoor dat zij beter kunnen aansluiten op de visie en organisatiestrategie van HC Health en breder inzetbaar zijn. Met het traject zetten wij in op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de managers en de locatie verantwoordelijken en op hun interne mobiliteit.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
			HC Health	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ontwikkelingstraject	Het traject bestaat uit de volgende activiteiten: 1. De managers en locatie verantwoordelijken van HC Health ondersteunen in hun professionele ontwikkeling door hen meer kennis en knowhow te geven, te helpen in het ontwikkelen van hun visie en het versterken van hun													
2015EUSF2011596	DI	2015			NL	n.v.t.		PMT Partners is een medische machinebouwer uit Alblasersdam. Het bedrijf wordt geleid door vader en twee zonen, en zij beschikken over een multidisciplinair team van 20 tot 30 mensen. PMT Partners is gespecialiseerd in het maken en onderhouden van sterilisatieapparatuur voor medische toepassingen. PMT Partners wil graag groeien. Voor de groei is het noodzakelijk dat de verkooporganisatie groeit en gaat maken. Om dat goed te kunnen doen moeten zij beter worden ondersteund door de rest van de organisatie. PMT partners wil deze mogelijk gebruiken om de medewerkers met elkaar aan de slag te zetten mib het aanpassen van de organisatie om dit mogelijk te maken. Daarnaast wil PMT Partners dat hierdoor een leercultuur ontstaat waarin medewerkers elkaar meer gaan vinden en gaan helpen om de gewenste doelen te bereiken. Meer betrokkenheid en motivatie is uiteindelijk de sleutel richting succes in deze. (Start en duur projectperiode) -Doelstellingen oVerhogen betrokkenheid door aanpassen van organisatie van het werk	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 13.000									
			PMT Partners Medische Techniek B.V.	Alblasersdam	NL	n.v.t.	PMT Partners	Het project is gericht op het vergroten van duurzame inzetbaarheid (DI) van de werknemers en op het verhogen van de zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid.	5-1-2016	5-1-2017	€ 6.500	€ 20.000									
			Sport en evenementencomplex De Heiberg	Veldhoven	NL	n.v.t.	Een duurzame Heiberg onder de loep	Sport- en evenementencomplex De Heiberg is sinds 6 jaar een locatie voor 4 zaalsporten en daarnaast voor uiteenlopende evenementen. De Heiberg beschikt over drie hallen die met een moderne horeca ook in trek zijn voor evenementen (feesten, partijen, congressen, beurzen). Er zijn verschillende soorten werknemers werkzaam: horecapersoneel, kantoormedewerkers, uitvoerend en facilitair personeel. Wij starten het project omdat we een stap willen maken teneinde winst te boeken op vlakken die te maken hebben met DI, mede omdat horeca niet per definitie een gezond beroepsgebied is met piekmomenten en dalen. Daarnaast willen we weten wat er bij de werknemers leeft om een betere indruk te krijgen teneinde het personeel productiever te laten worden. Activiteiten * organisatiescan uitmondend in een advies hoe de Heiberg er voorstaat vanuit het perspectief van DI; * onderzoek naar DI van de werknemers (ontwikkeling, betrokkenheid, implementatie cycli functionerings- en beoordelingspreken); * het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk gericht op het verhogen van betrokkenheid en productiviteit;													
2015EUSF2011598	DI	2015			NL	n.v.t.		Cohesie verstaat onder vitaliteit dat je gemotiveerd en energiek bent, waardoor je gezond en productief kunt werken. Het is plezier in je werk houdt. Duurzaam inzetten van mensen dus. SPIRITI is een unieke methode door Cohesie ontwikkeld om volgens inzichten vanuit de topsport te werken aan het welzijn van mensen op drie niveaus: fysiek, mentaal en sociaal-emotioneel. Doel is het aanzetten tot gedragsverandering met als resultaat een verhoogde duurzame inzetbaarheid van de deelnemers. We meten fysieke kwaliteiten: Wij testen het uithoudingsvermogen, de souplesse en kracht en leggen hierbij de verbinding naar de sterke kanten van de deelnemer. We kijken naar mentale kwaliteiten: Wat is het persoonlijkheidsprofiel? Staat iemand in het leven waar hij wil staan? Hoe lekker zit iemand in zijn vel? De resultaten geven inzicht in de kwaliteiten A's ontwikkelpunten van een persoon. We bespreken sociaal-emotionele kwaliteiten: Het gaat hier om de kern van de persoon, de passies en waardering. Waar is iemand goed in? Hoe trouw is iemand aan zijn eigen waarden? De persoon krijgt inzicht in zijn persoonlijke waarden en hoe	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
			Ordina Technologie - Competenties B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	SPIRIT en Maatwerktraject DI	Kouwenberg Infra is in 2007 opgericht en heeft de eerste jaren geinvesteerd in het mogelijk maken van onder andere sleuflow booroplossingen. Na een periode van pionieren, leren, ontwikkelen, en groeien staat het bedrijf voor een nieuwe fase, waar behoefte is aan structuur, eigenaarschap, stabiliteit en continuïteit. Het aantal medewerkers is de laatste jaren gegroeid en het nemen van verantwoordelijkheid en het voor elkaar willen werken om het gezamenlijk doel te bereiken lijkt daarbij minder vanzelfsprekend te zijn. Begin dit jaar zijn we gestart met het in kaart brengen van de primaire processen met als doel inzicht te krijgen in de huidige manier van werken en om te bepalen waar welke verantwoordelijkheid ligt. Hierdoor krijgen we meer grip op de uitvoering van onze werkzaamheden en zijn we in staat om klantverwachtingen te overtreffen. Dit inzicht heeft geleid tot een aantal aanpassingen in het werk en de onderlinge afspraken. Met afspraken en een goede structuur zijn we er nog niet. De onderlinge dynamiek tussen de medewerkers en binnen het team is nog optimaal er heerst een voelbare onuitgesproken spanning. Het moment van deze subsidie is precies de juiste.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000									
			Kouwenberg Infra BV	Schajk	NL	n.v.t.	Samen succesvol met respect en vertrouwen	We zien deze subsidie als een enorme kans om ons te focussen op de aspecten			€ 10.000										

2015EUSF20116	DI	2015			NL	n.v.t.	Boorwerk B.V. (hierna: Boorwerk) ontwikkelt en verkoopt multifunctioneel boorgereedschap onder de eigen merknaam Profit. Binnen dit project wordt middelen het bevoornden van een leercurriculum voor medewerkers beoogde duurzame inzetbaarheid te vergroten. Dit start met een voorbereidingsdag tussen de medewerkers en de extern adviseur. Vervolgens zal een individueel assessment met elke medewerker plaatsvinden. Na afloop van de assessments worden een aantal groepsopdrachten gehouden om een verdiepingsslag aan te brengen. De inbreng van de medewerkers is hierbij van groot belang. Op basis hiervan worden de huidige competenties, ontwikkelbehoeften en leeromgevingen van de medewerkers inzichtelijk. Vervolgens zal de adviseur samen met de medewerkers een plan van aanpak opstellen op welke wijze de behoeften en mogelijkheden kunnen worden ingebed in de organisatie. De organisatie wil zoeken naar een invulling die, waar mogelijk, rekening houdt met de verschillende levensfasen, leefsituaties en andere behoeften van de medewerkers. Hiervoor zullen mogelijk ook nieuwe functietoelagen moeten worden geschreven. Vervolgens zal de extern adviseur verschillende workshops organiseren voor de medewerkers om aan de slag te kunnen gaan met de leerdoelen die uit de	10-12-2015	10-12-2016	€ 20.000						
2015EUSF201160	DI	2015	Boorwerk B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Boorwerk	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011600	DI	2015	Gom Schoonhouden BV	schiedam	NL	n.v.t.	Verankering duurzame inzetbaarheid Gom	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011601	DI	2015	Stichting Vlietkinderen	Voorburg	NL	n.v.t.	Verhoging van duurzame inzetbaarheid met ACT	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011602	DI	2015	Eijkelboom BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Implementatie effecten duurzame inzetbaarheid	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011604	DI	2015	Ordina Business Consulting - Solutions B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	SPiRiT en Maatwerktraject DI	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011606	DI	2015	Leoux meubelfabriek b.v.	venlo	NL	n.v.t.	Optimaliseren van inkoop met medewerkers Leoux	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011607	DI	2015	RaymakersvdBruggen	Weesp	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid met ACT	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011607	DI	2015	CHL Netherlands BV	Katwijk	NL	n.v.t.	CHL Netherlands is sinds 1947 actief op het gebied van ontwikkeling, ontwerp en productie van hoge kwaliteit duurzame radarantennes voor de scheepvaartbeveiliging, haven- en kustbewaking en voor grondradars voor vliegvelden. Andere activiteiten zijn de ontwikkeling, het ontwerp en de productie van microgolffuncties en van op radar gebaseerde detectiesystemen voor auto- en scheepvaartverkeer. De producten van CHL vinden hun weg over de gehele wereld. Het succes van de onderneming is gebaseerd op unieke kennis door jarenlange ervaring en continue investering in R&D. CHL is een gevestigde en innovatieve speler in een niche markt. De snel veranderende omgeving, het steeds groter wordende tekort aan technisch personeel, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de noodzakelijke cultuurverandering vragen om een andere manier van organiseren. De huidige, meer hiërarchische organisatiestructuur werkt belemmerend op de interne betrokkenheid, het innovatievermogen, de flexibiliteit en de snelheid van acteren van de organisatie.	5-1-2016	5-1-2017	€ 19.100							
2015EUSF2011608	DI	2015	Medion BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Medion is een servicegerichte organisatie, die medische diagnostiek aanbiedt in de ruimste zin van het woord. Medion ondersteunt medische zorg rond de patiënt door de juiste diagnostiek op het juiste moment aan te bieden en bevordert daarbij kwaliteit en doelmatigheid van zorg. Zij leveren de diagnostiek van bloedafname tot uitslag voor patiënten van huisartsen, specialisten en organisaties zoals Arbodiensten. Daarnaast heeft Medion een eigen trombosediens. In totaal zijn er ruim 470 medewerkers in dienst. Patiënten kunnen bij Medion terecht voor bloedafname in een heel groot servicegebied. Niet alleen in gezondheidscentra, maar ook bij de mensen thuis. Dit vergt op organisatorisch niveau een grote mate van flexibiliteit. In het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid wordt er een proef gedaan met het roosteren van medewerkers. Eerst wordt in kaart gebracht wat de knelpunten zijn met betrekking tot de planning van routes en locaties. Vervolgens worden de resultaten geëvalueerd en op grond daarvan kan er	16-1-2016	16-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011609	DI	2015	Nedmag Industries Mining - Manufacturing B.V.	Veendam	NL	n.v.t.	Nedmag - Bevorderen van gezond en veilig werken	24-3-2016	24-3-2017	€ 9.400	€ 18.800						
2015EUSF201161	DI	2015	Gemeente Rijssen - Holten	Rijssen	NL	n.v.t.	De gemeente Rijssen-Holten heeft met het projec Duurzaam inzetbaarheid - inclusief werkgeverschap een adviestraject opgezet met Extend, omdat de afdeling Wijk- en infraabeheer van de gemeente Rijssen-Holten een organisatieverandering ondergaat. De activiteiten van het adviestraject zijn: 1) een bedrijfs- of organisatiescan, Hierbij is onderzocht hoe de organisatie ervoor staat en heeft inzicht gegeven in welke eventuele interventies nodig zijn (nulmeting) 2) hoe het beste een flexibele werkcultuur creëren, omdat door de organisatiewijziging in 2014 twee culturen samengesmolten zijn, namelijk het reguliere personeel en mensen met een arbeidsbeperking 3) het aanpassen van de organisatie, met het oog op de grote groep medewerkers met een afstand op de arbeidsmarkt die geïntegreerd worden binnen de gemeentelijke dienst. Het vraagt strategische HRM-interventies om de inzetbaarheid van deze groep medewerkers te vergroten. Bovengenoemde interventies moeten uiteindelijk leiden tot meer duurzame inzetbaarheid van het gemeentelijk personeel en nieuwe	3-12-2015	3-12-2016	€ 20.000	€ 9.800	€ 19.600					
2015EUSF2011610	DI	2015	Ordina Sourcing	Nieuwegein	NL	n.v.t.	SPiRiT en Maatwerktraject DI	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011611	DI	2015	Kempen Transport B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Verankerling duurzame inzetbaarheid KempenTransport	9-12-2015	9-12-2016	€ 20.000							
2015EUSF2011612	DI	2015	Stichting CMO STAMM Groningen Drenthe	Groningen	NL	n.v.t.	Naar een flexibele marktgerichte organisatie	19-2-2016	19-2-2017	€ 19.600							

2015EUSF2011613	DI	2015		NL	n.v.t.		Het Zeeuws Museum is een organisatie met 20 medewerkers en ongeveer 30 vrijwilligers. De missie van het museum is het verbinden van nieuwe generaties met het erfgoed van Zeeland. Deze organisatie vervult daarmee niet alleen als werkgever een rol, maar is ook cultureel maatschappelijk van belang. Het museum staat goed op de kaart en kan nog steeds financiering vinden, hoewel de provincie en de gemeente hebben aangegeven op de subsidies te gaan bezuinigen. De medewerkers van het museum staan mede daardoor onder grote druk om kwaliteit te leveren waardoor ook onderlinge verhoudingen geregeld onder druk staan. De samenwerking binnen het museum kent een aantal disfunctionele communicatiepatronen en organisatievormen waardoor het nodig is in overleg met elkaar een nieuwe manier van samenwerken te vinden. In het afgelopen jaar is geëxperimenteerd met het werken in zelfsturende teams en medewerkers ervaren dat dit nieuwe eisen stelt aan hun gedrag en vaardigheden. Zij willen met elkaar ertoe komen te worden in deze manier van werken. Het MT wil daarin een belangrijke rol vervullen, maar staat daarbij ook voor persoonlijke uitdagingen en heeft daarom behoefte aan een adviseur en	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011614	DI	2015	Zeeuwse Museumstichting	Middelburg	NL	n.v.t.	Zeeuws Museum in de lift	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011615	DI	2015	Hebbes BV	Enschede	NL	n.v.t.	Hebbes BV Duurzame opvang	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011616	DI	2015	Tereco B.V.	Achtmaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Tereco	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011617	DI	2015	Clockwork B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	SPiRiT en Maatwerktraject DI	5-12-2015	5-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011618	DI	2015	Stichting Cordaan	Amsterdam	NL	n.v.t.	Vergroten inzetbaarheid oudere werknemers	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011619	DI	2015	Braat, makers van groenbeleving B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Vergroten leercultuur Braat	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2011620	DI	2015	Schilder*COOL Nijmegen	Nijmegen	NL	n.v.t.	Schilder*COOL Nijmegen	27-1-2016	27-1-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2011621	DI	2015	Stichting Verian	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Verian			€ 10.000						

2015EUSF2011623	DI	2015			NL	n.v.t.		Andritz wil in de komende vijf tot tien jaar de organisatie in Geldrop veranderen van een operatie die gericht is op operationaal excellentie ombuigen naar een organisatie die uitblijft is innovatie en product vernieuwing. De noodzaak zit in het feit dat het product wat tot op heden is geleverd bedreigd kan worden door volledig nieuwe technieken uit het buitenland. Tot op heden zijn we mondiaal marktleider met ons product maar om marktleider te blijven hebben we een sterke verandering in ons denken en doen nodig. Op een andere manier iedereen betrekken bij onze doelstellingen van de komende jaren is van essentieel belang. Innovatie en de veranderende stijl van	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000												
2015EUSF2011624	DI	2015	Andritz Feed - Biofuel B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Kernwaarden gestuurd leiderschap en innovatie	Het betreft hier een project waarbij wij een externe adviseur inhuren om onszelf, als 'Architects of the Sustainable Chain', te verduurzamen op het gebied van betrokkenheid en prestatie van onze mensen. Wij zijn een adviesbureau, dit betekent dat het merendeel van onze medewerkers hoogopgeleid is. Anno 2015 is, vooral voor hoogopgeleide mensen, zelfontplooiing en ontwikkeling van groot belang voor de prestatie maar ook voor een duurzaam dienstverband. Men wil het gevoel hebben op de goede plek te zitten, zich in het dagelijkse werk te ontwikkelen en betrokken te voelen. In dit kader is het van belang om in kaart te krijgen wat onze mensen drijft, wat de kerncompetenties zijn en hoe de organisatie hier op aansluit. Vervolgens is het zaak om te kijken hoe wij eventuele lacunes in deze gewenste stroomlijning te ondervangen. Wij vinden het erg belangrijk om voor zowel de organisatie als (vooral) de medewerkers zelf een situatie te creëren waarbij het potentieel van onze mensen optimaal wordt benut.	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000												
2015EUSF2011625	DI	2015	Ekwadraat Advies B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Organisatiescan Duurzaam Ekwadraat	Cohesie verstaat onder vitaliteit dat je gemotiveerd en energiek bent, waardoor je gezond en productief kunt werken. Aan plezier in je werk houdt. Duurzaam inzetten van mensen dus. SPIRIT is een unieke methode door Cohesie ontwikkeld om volgens inzichten vanuit de topsport te werken aan het welzijn van mensen op drie niveaus: fysiek, mentaal en sociaal-emotioneel. Doel is het aanzetten tot gedragsverandering met als resultaat een verhoogde duurzame inzetbaarheid van de deelnemers. We meten fysieke kwaliteiten: Wij testen het uithoudingsvermogen, de souplesse en kracht en leggen hierbij de verbinding naar de sterke kanten van de deelnemer. We kijken naar mentale kwaliteiten: Wat is het persoonlijkheidsprofiel? Staat iemand in het leven waar hij wil staan? Hoe lekker zit iemand in zijn vel? De resultaten geven inzicht in de kwaliteiten van de deelnemers. We bespreken sociaal-emotionele kwaliteiten: Het gaat hier om de kern van de persoon, de passies en waardering. Waar is iemand goed in? Hoe trouw is iemand aan zijn eigen waarden? De persoon krijgt inzicht in zijn persoonlijke waarden en hoe	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000												
2015EUSF2011626	DI	2015	Woonstichting De Key Stichting Trajekt	AMSTERDAM	NL	n.v.t.	SPRIT en Maatwerktrajekt DI Flexibel in duurzaamheid	De arbeidsorganisatie Stichting Trajekt (hierna: Trajekt) is dÅO welzijnsorganisatie voor Maastricht en het Heuvelland en streeft naar een volwaardig leven voor de inwoners van deze regio. Vanuit locaties in de buurten en wijken staan de medewerkers van Trajekt dicht bij de mensen en verspreiden zij het contact met de doelgroep. Voor verschillende doelgroepen (kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen) wordt er een grote verscheidenheid van diensten aangeboden. Het personeelsbestand bestaat uit 147 medewerkers verdeeld over diverse functies als maatschappelijk werkers, ouderadviseurs, jeugdconsulenten, case managers. Daarnaast beschikt Trajekt over een groot aantal vrijwilligers. De knelpunten Vanwege veranderende wetgeving in de welzijnbranche krijgt Trajekt in toenemende mate te maken met medewerkers die via een tijdelijk contract werkzaam zijn. Trajekt kan werknemers steeds minder baanzekerheid bieden doordat zij te maken heeft met opdrachtgevers die vaker op projectbasis opdrachten verlenen in plaats van langdurige contracten. Voor de medewerkers leidt dit tot een groeiende baanonzekerheid. Binnen de welzijnbranche is er een groeiende vraag naar flexibele inzetbaarheid. Om ervoor te zorgen dat werknemers niet buiten het flexibele inzetbare arbeidsproces vallen, zullen zij zich moeten ontwikkelen. Het project beoogt de leercultuur en het stimuleren van kennisuitwisseling te optimaliseren. Door social media in te zetten met medewerkers zal de leerconsumptie verhogen. Kennis zal op deze wijze zowel intern als extern en vice versa worden uitgewisseld en gestimuleerd. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geïnspireerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhoudt op het gebied van social media en waar de ontwikkelbehoeftes ligt bij de medewerkers. Voorafgaand aan het project plannen we een kick-off en presenteren we het plan van aanpak. Tijdens de kick-off ontstaat er draagvlak en start het project. Tijdens het project worden de werknemers gestimuleerd om social media en digitaal communiceren te leren kennen en optimaal te kunnen benutten, zeker als onderling leertool betreffende de activiteiten van het bedrijf zelf. Waardoor werknemers meer betrokken worden bij het bedrijf. Aan het eind van het project zal er een overdracht plaatsvinden d.m.v. een eindrapportage. Daarnaast wordt een eindadvies gegeven. Door te investeren	1-4-2016	1-4-2017	€ 10.000												
2015EUSF2011627	DI	2015			NL	n.v.t.		De organisatie zal de kennisuitwisseling te optimaliseren. Door social media in te zetten met medewerkers zal de leerconsumptie verhogen. Kennis zal op deze wijze zowel intern als extern en vice versa worden uitgewisseld en gestimuleerd. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geïnspireerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhoudt op het gebied van social media en waar de ontwikkelbehoeftes ligt bij de medewerkers. Voorafgaand aan het project plannen we een kick-off en presenteren we het plan van aanpak. Tijdens de kick-off ontstaat er draagvlak en start het project. Tijdens het project worden de werknemers gestimuleerd om social media en digitaal communiceren te leren kennen en optimaal te kunnen benutten, zeker als onderling leertool betreffende de activiteiten van het bedrijf zelf. Waardoor werknemers meer betrokken worden bij het bedrijf. Aan het eind van het project zal er een overdracht plaatsvinden d.m.v. een eindrapportage. Daarnaast wordt een eindadvies gegeven. Door te investeren	3-3-2016	3-3-2017	€ 20.000												
2015EUSF2011628	DI	2015	Van Zandvoort Legal	Oss	NL	n.v.t.	Learning by social media	Dit project is in 2014 aangevraagd en ingezet door de adviseur. Momenteel is de onderzoekfase van dit project nog niet beëindigd en wordt verwacht dat het project niet volledig afgerond kan worden in de projecttijd. Het project zal tijdens de duur van het huidige ESF project (2014) niet meer aanbelanden in de implementatiefase. Tijdens de onderzoekfase is er wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoekfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000												
2015EUSF2011629	DI	2015	Verzinkerij Van Aert BV	Nederweert	NL	n.v.t.	Intrinsic Vitaal op de werkvloer - een project in	De Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie (VNCI) is de branchevereniging van de chemische industrie in Nederland. Binnen de VNCI zijn ongeveer 30 medewerkers werkzaam. In de keten van grondstof tot eindproduct vertegenwoordigt de VNCI de bedrijven die met behulp van chemische processen hun producten maken. De missie is een omgeving te scheppen waarin de chemische industrie, concurrerend, duurzaam, innovatief en zorgvuldig kan ondernemen en groeien, internationaal kan excelleren, ÅEn wordt geëerd om haar bijdrage aan de welvaart en het welzijn in Nederland. De VNCI is een kennisintensieve organisatie met complexe werkprocessen. De werkdruk wordt binnen de organisatie ervaren als een issue. Hierdoor staat het verbeterpotentieel onder druk (de prestaties van de organisatie) en (dus ook) de duurzame inzet van de medewerkers. Het doel van het trajekt is om: - om breed en oppervlakkig de organisatie door te lichten en verbeterpotentieel inzichtelijk te maken en draagvlak voor veranderingen en verbeteringen te creëren; - effectieve opstart van verbetertrajekten te realiseren waarbij de	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000												
2015EUSF201163	DI	2015	Vereniging van de Nederlandse chemische industrie	Leidschendam	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar Voordeelen - samendoen- zelf doen	Het maken van een duurzaamheidsplan met als doel te komen tot een volledige duurzame inzet van personeel, middelen en grondstoffen. Om het doel te bereiken wordt na een nulmeting een risico analyse ingezet gericht op gezond en veilig werken, zowel mentaal alsook fysiek. Daarnaast het inzetten van middelen en duurzame grondstoffen met als doel het verhogen van de betrokkenheid van het personeel bij deze strategische transitie door training en scholing. Het neven doel is te onderzoeken in hoeverre door nauwe samenwerking met collega bedrijven en met de medewerkers flexibilisering van de organisatie kan bijdragen tot betere betrokkenheid van de medewerkers (evenwicht werk/privé) en hiermee samenhangend op organisatieniveau een verbetering in productiviteit. (om) Scholing en opleiding en doorstroming van medewerkers is een noodzakelijk onderdeel van het leer en opleidingsproces.	16-3-2016	16-3-2017	€ 20.000												
2015EUSF201163	DI	2015	Nijhuis taxi en rijwielen BV	De Lutte	NL	n.v.t.	Nijhuis duurzaam op weg met Taxi en Fiets					€ 10.000											

2015EUSF2011630	DI	2015		NL	n.v.t.		Binnen ProdULAS (P) is in 2015 een project uitgevoerd gericht op vergroting v/d DI. Doelstelling herbij is een toekomst bestendige organisatie waarin medewerkers zich kunnen ontplooiën door een optimale leercultuur, overlegstructuren, grote interne mobiliteit, prettige en betrokken samenwerking van afdelingen met het oog op een levensloop bestendige baan invulling. Directie is van mening dat zo'n organisatie beter functioneert door betrokkenheid, samenwerking en vacature invulling garandeert in een gepersonaliseerd duurzaam arbeidsbeleid. Dmv een bedrijfsscan zijn door een adviseur lom medewerkers en directie vertrokpunten bepaald. Kritische aspecten ter discussie gesteld en is een pva en implementatievoorstel gedefinieerd. Geconcludeerd is nu dat de organisatie afgezien van vaststelling van de situatie en planvorming, in 2016 ook behoefte heeft aan concrete hulp bij de borging in een vervolgproject. Tijdens het proces werden zich steeds nieuwe obstakels op. Oorzaken zijn divers van aard variërend van menselijke bezwaren tegen verandering, foute capaciteit inschattingen, grote diversiteit van afdelingen en de verschillende aard van werkzaamheden en gebrek aan onderlinge communicatie.	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000						
2015EUSF2011632	DI	2015	Produlas B.V.	Oosterhout	NL	n.v.t.	Verdieping en borging van duurzame inzet bij P	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011633	DI	2015	Dexter Mould Technology B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Dexter MT ESF DI 2015	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011634	DI	2015	M-O groep BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame fundering voor de toekomst	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011636	DI	2015	Wérian Care - Clean B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid CAREenCLEAN	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011637	DI	2015	Evenementenhal Hardenberg B.V. GGD Brabant-Zuidoost	Slaghaven Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid EVENEMENTENHAL HOLDING BV Verhogen duurzame inzetbaarheid met lean-six-sigma	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011638	DI	2015	NedTrain BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Psycho Sociale Arbeidsbelasting NedTrain BV	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011639	DI	2015			NL	n.v.t.	Rutgers Printing & Packaging Solutions bedenkt en produceert verpakkingen op basis van vouwkarton. Rutgers PS werkt in een turbulente omgeving, onder andere doordat: - Het productieproces heeft kenmerken van serie-stuksproductie, elke order is uniek. De klant staat aan het einde van het productieproces als afnemer van de producten. Dit kan aan het begin van het productieproces als leverancier van informatie. Daardoor heeft de klant als externe factor veel invloed op het verloop van het productieproces. Dit vraagt van medewerkers veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen; - Door digitalisering van informatieoverdracht is het productieproces minder plaatsgebonden geworden. De invloed van lage-lonen-landen is groter geworden, waardoor de prijsdruk is toegenomen en nog steeds toeneemt. Dit betekent voortdurend optimaliseren van werkprocessen en toenemende werkdruk door meer doen met minder mensen. Er ontstaan ook mogelijkheden. Het bedrijf moet uitblinken in kwaliteit en leverbetrouwbaarheid. Door nauw aan te sluiten bij de behoefte van de klant en die als klantpartner centraal te stellen, kan het bedrijf zich onderscheiden van bedrijven die de laagste prijs bieden. Dat vraagt van medewerkers een andere manier van werken en het loslaten	16-1-2016	16-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201164	DI	2015	Rutgers Printing - Packaging Solutions	leiderdorp	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Rutgers PPS	26-11-2015	26-11-2016	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2011640	DI	2015	Winkels Techniek	ENSCHDEDE	NL	n.v.t.	Ontwikkeling klantgerichte teams Winkels Techniek	5-1-2016	5-1-2017	€ 6.000	€ 13.650					
2015EUSF2011641	DI	2015	Veilighedsregio Brabant-Zuidoost	Eindhoven	NL	n.v.t.	Gesprekscyclus optimaliseren binnen VRBZO	9-2-2016	9-2-2017	€ 6.824	€ 20.000					
2015EUSF2011641	DI	2015	NS Groep NV	Utrecht	NL	n.v.t.	Psycho Sociale Arbeidsbelasting NS Groep NV	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011642	DI	2015	V.O.F. Glazenwasserij - Schoonmaakbedrijf Heppen	Zutphen	NL	n.v.t.	Op weg naar een gestructureerde organisatie	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011643	DI	2015	NS Stations BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Psycho Sociale Arbeidsbelasting NS Sations BV	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011644	DI	2015	Aannemersbedrijf Van Wijlen B.V.	Sprang-Capelle	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werken bij Van Wijlen			€ 10.000						

2015EUSF2011645	DI	2015		NL	n.v.t.		NACCO Materials Handling Group is met 4.500 medewerkers wereldwijd een van 's werelds grootste organisaties in de heftruckindustrie. NACCO ontwerpt, produceert en verkoopt intern transportmateriaal. NACCO Materials Handling BV is gevestigd in Nijmegen, met ca 400 medewerkers. Continu aandachtspunt binnen NACCO is het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en verlagen van verzuim door te investeren in gezondheid en inzetbaarheid. Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NACCO geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NACCO voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten voor haar werknemers in Nijmegen. Het PMO is een interventie gericht op de individuele werknemer. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespitst op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt een gesprek plaats met een	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011646	DI	2015	Nacco Materials Handling BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Gezondheidsonderzoek NACCO	Dit project is al in 2014 aangevraagd en ingezet door de adviseur. Momenteel is de onderzoeksfase van dit project nog niet beëindigd en wordt verwacht dat het project niet volledig afgerond kan worden in de projecttijd. Het project zal tijdens de duur van het huidige ESF project (2014) niet meer aanbelden in de implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase is en wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alomede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011647	DI	2015	Mico Sport BV	Roggel	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zo de werksituatie te steeds meer medewerkers van aanvrager kampen door toenemende kwaliteitseisen met werkdruk en mentale belasting. Medewerkers hebben in hun werk te maken met werkstressoren (kosten energie) en energiebronnen (geven energie). Een negatieve balans kan verzuim of zelfs burnout tot gevolg hebben. De huidige trend laat zien dat uitval ten gevolge van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) een toenemende bijdrage aan het verzuim levert. Bovendien geldt dat, wanneer een werknemer eenmaal is uitgevallen door werkdruk of werkstress, de terugkeersterkte naar werk lager is dan wanneer een werknemer verzuimd heeft door fysieke klachten. Het is dan ook belangrijk om de PSA onder de loep te nemen. Aanvrager heeft zich als doel gesteld een verzuimreductie te realiseren van 5,4% in 2013 naar 4,2% in 2017. Doel van dit project is een substantiële bijdrage aan verzuimreductie te realiseren door gerichte en tijdige aanpak van PSA met focus op reductie van werkstressoren en adequate sturing op inzetbaarheid. Allereerst wordt onderzoek verricht naar de huidige situatie op het gebied van PSA door middel van vragenlijsten	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011648	DI	2015	NS Stations Retailbedrijf BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Psycho Sociale Arbeidsbelasting NS Stations Retail	Stoeds meer medewerkers van aanvrager kampen door toenemende kwaliteitseisen met werkdruk en mentale belasting. Medewerkers hebben in hun werk te maken met werkstressoren (kosten energie) en energiebronnen (geven energie). Een negatieve balans kan verzuim of zelfs burnout tot gevolg hebben. De huidige trend laat zien dat uitval ten gevolge van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) een toenemende bijdrage aan het verzuim levert. Bovendien geldt dat, wanneer een werknemer eenmaal is uitgevallen door werkdruk of werkstress, de terugkeersterkte naar werk lager is dan wanneer een werknemer verzuimd heeft door fysieke klachten. Het is dan ook belangrijk om de PSA onder de loep te nemen. Aanvrager heeft zich als doel gesteld een verzuimreductie te realiseren van 5,4% in 2013 naar 4,2% in 2017. Doel van dit project is een substantiële bijdrage aan verzuimreductie te realiseren door gerichte en tijdige aanpak van PSA met focus op reductie van werkstressoren en adequate sturing op inzetbaarheid. Allereerst wordt onderzoek verricht naar de huidige situatie op het gebied van PSA door middel van vragenlijsten	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011649	DI	2015	Stationsfoodstore BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Psycho Sociale Arbeidsbelasting NS Stations Foodst	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een interventie gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespitst op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach en volgt een persoonlijk advies/plan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de lidagende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig herkennen van	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201165	DI	2015	NS Reizigers BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Reizigers BV	Relevante voor Derijks Kantoorinrichting & Supplies Door de aanhoudende recessie is de omzet en marge de laatste jaren sterk gedaald. Hierdoor was de directie genoodzaakt kostenbesparingen door te voeren en enkele personeelsleden te ontslaan. Een aantal redenen heeft Derijks Kantoorinrichting & Supplies doen besluiten HRM ondersteuning te vragen bij Sonel. 1. Het doorvoeren van kostenbesparingen resulteert in onrust en baanonzekerheid bij het personeel. 2. Door vele verschuivingen van werkzaamheden in verband met ontslagen zijn de werkzaamheden niet meer optimaal verdeeld. 3. De klantvraag is door de jaren heen veranderd, wat een andere houding en werkwijze van de medewerkers vereist. Doelstelling van het project is zowel het werk eerlijker over alle medewerkers te verdelen als het creëren van helderheid bij alle medewerkers inzake hun taken en verantwoordelijkheden. Activiteiten: Sonel helpt Derijks Kantoorinrichting & Supplies bij het behalen van deze doelstellingen door allereerst een kader te schetsen wat van	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011650	DI	2015	Derijks Kantoorinrichting - Supplies	OSS	NL	n.v.t.	Weer gemotiveerd naar je werk	Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij NS geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, gericht op verzuim en re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. Om deze preventieve aanpak voort te zetten is NS voornemens een preventief medisch onderzoek (PMO) op te starten welke toegankelijk wordt voor alle werknemers. Het PMO is een interventie gericht op de individuele werknemer. De drempel voor deelname wordt zo laag mogelijk gemaakt en acties worden ondernomen om het animo voor het PMO te verhogen. Iedere werknemer krijgt toegang tot een zogenoemde healthcheck, toegespitst op zijn/haar functie. De check bestaat uit een vragenlijst (online) en een fysiek onderzoek. Op basis van de resultaten vindt (indien gewenst) een gesprek plaats met een vitaliteitscoach en volgt een persoonlijk advies/plan van aanpak, welke periodiek bij de gesprekken met de lidagende aan de orde wordt gesteld. Doel van het PMO is het vroegtijdig herkennen van	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011652	DI	2015	NS Internationaal BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Bewust Actief Gezond NS Internationaal BV	Groning heeft haar medewerkers het programma 'lerend Veranderen met Generaties' gericht op duurzame inzetbaarheid. Het programma is erop gericht medewerkers van verschillende generaties en verkerend in verschillende fasen van hun loopbaan te ondersteunen in hun ontwikkeling naar het zelf (eren) dragen van de verantwoordelijkheid voor een duurzame inzetbaarheid en daarmee samenhangend zelf de regie te voeren op hun loopbaan. Een externe adviseur voert voor ons dit programma uit. De uitvoering kent 3 fasen: Fase 1: Output, analyse en globaal ontwerp (2014) Vormgeving van een globaal ontwerp van het programma 'lerend Veranderen met Generaties' waarbij 4 generaties zijn onderscheiden. De adviseur heeft op basis van een analyse de ontwerpsisen van het programma vastgesteld. De analyse was gericht op (1) de taakuitvoering (gedrag, kennis, vaardigheden) in relatie tot het nemen van verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid en regie op de loopbaan), (2) de organisatie context (onder andere kenmerken, opvattingen, wijzen van samenwerking, het onderling vertrouwen, de werksfeer), (3) de kenmerken van de doelgroepen (na opleidingsniveau, functies, leerslijnen en leermiddelen) en (4) de beoogde opbrengst van het programma. Op basis van de resultaten is in samenwerking met de adviseur het ontwerp en begroting opgesteld. Fase 2: Detailontwerp (2014) Gedetailleerd uitwerken van de programma- en de organisatie context, zelf	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Grontmij Nederland BV	De Bit	NL	n.v.t.	lerend veranderen met generaties			€ 10.000						

2015EUSF2011655	DI	2015			NL	n.v.t.		Van Dijk Flower is een familiebedrijf met meer dan 40 jaar ervaring in het produceren van trossenplanten. Zij staan voor een kwaliteitshoogwaardig product, continuïteit en uniformiteit. Hiermee hebben zij de afgelopen jaren een uitstekende positie in de markt verworven. Het bedrijf heeft twee locaties, één in Honselersdijk van 4,8 ha en één in De Lier van 3,5 ha. Van Dijk heeft in totaal 38 medewerkers werkzaam. Vijftien medewerkers met een vast contract en de overige medewerkers zijn scholieren. De functies variëren van teeltchef, bedrijfsleider, mdw glastuinbouw I en II, teeltmedewerker II, en chauffeur. De leeftijd varieert van 20 tot 67 jaar. Er zijn 6 medewerkers met de leeftijd > 50 jaar. Het bedrijf bestaat uit een tweetal ondernemers, vader Frans van Dijk en zoon Rob van Dijk. Hun medewerkers zijn volgens de ondernemers hun grootste kapitaal en daar besteden ze veel zorg en aandacht aan. In het bedrijf is ook werkzaam de dochter Saskia Holstein-Van Dijk. Samen vormen zij het managementteam. In de loop van 2015 heeft Rob van Dijk bij Flyth aangegeven dat de samenwerking tussen hem en de andere vennoot op een aantal	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011656	DI	2015	Van Dijk Flowers	Honselersdijk	NL	n.v.t.	Lange termijn arbeidsorganisatie	Kabisa is de afgelopen jaren snel gegroeid. Door die groei zijn de wensen en verwachtingen van zowel directie, medewerkers als klanten veranderd. Om de continuïteit te borgen is het afgelopen jaar de organisatie anders ingericht. De structuur en taakverdeling is gewijzigd. De volgende stap is om samen met de medewerkers te kijken naar de beste inzetbaarheid van medewerkers binnen deze nieuwe structuur. De nieuwe structuur en taakverdeling vraagt een andere mindset en stelt andere eisen aan de kennis en vaardigheden van de medewerkers. Meer inzet mogelijk maken op projectbasis. Vergroten van persoonlijke effectiviteit, motivatie, tevredenheid, betrokkenheid en invloed van medewerkers.	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011657	DI	2015	Kabisa	Weert	NL	n.v.t.	Verbeteren van medewerker- en kl	TTW is een innovatieve organisatie met veel kennis op het gebied van teelt en verwerking. Op dit gebied brengen de adviseurs van de organisatie adviezen uit aan verschillende partijen in de tuinbouwsector. De leiding van TTW signaleert echter enkele aandachtspunten binnen de organisatie op het gebied van inzetbaarheid van de medewerkers. Medewerkers geven onder meer aan frustratie te ondervinden door de soms hoge werkdruk en onhandige taakverdeling. De leiding heeft het idee dat dit de inzetbaarheid van de medewerkers zeker niet ten goede komt. Daarnaast lijken er ook nog verbetermogelijkheden op het gebied van de leercultuur binnen de organisatie. Waar leren nu nog vaak ad hoc gebeurt zou men graag zien dat er een structurele inbedding van leermogelijkheden binnen de organisatie ontstaat. Om deze doelstellingen te verwezenlijken doet TTW een beroep op een externe adviseur om een advies te geven en een traject te begeleiden.	17-2-2016	17-2-2017	€ 10.000	€ 16.000				
2015EUSF2011658	DI	2015	TTW-Systeem B.V.	Oude-Tonge	NL	n.v.t.	TTW klaar voor de toekomst	Inleiding Het bedrijf Demo Advies is 29 jaar geleden ontstaan als adviesbureau voor werkgelegenheid. Doel was een bijdrage te leveren aan de oplossing van de toenmalige werkloosheid. Intussen is het bureau uitgegroeid tot een gerenommeerde organisatie waar bijna 50 mensen werken. Demo Advies heeft zich op vele terreinen ontwikkeld en is actief op het gebied van re-integratie, outplacement en verzuimpreventie en casemanagement. Demo Advies gaat voor kwaliteit. Om dat te bereiken beschikken wij over een aantal diensten die enerzijds los van elkaar staan maar ook naadloos op elkaar aan kunnen sluiten. Uitgangspunt is de Werkplan Methode. Deze methode is in 1987 ontwikkeld om een substantiële bijdrage te leveren aan de oplossing van de werkloosheid. De methode heeft ook bij re-integratie en outplacement steeds tot uitstekende resultaten geleid. Demo Advies is sedert 1993 in het bezit van een officiële, door het CBA afgegeven, arbeidsbemiddelingsvergunning. Probleemstelling Demo Advies is momenteel	27-1-2016	27-1-2017	€ 8.000	€ 20.000				
2015EUSF2011660	DI	2015	Demo Advies B.V.	Havelte	NL	n.v.t.	Naar gedeelde kennis en verantwoordelijkheid	BOAL Systemen B.V. is een bedrijf in het ontwikkelen, ontwerpen en fabriceren van aluminium systemen met circa 70 eigen medewerkers. BOAL Systemen wil een actief beleid voeren ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers, zodat alle medewerkers ook in de toekomst toegevoegde waarde kunnen leveren. Op dit moment zit men in de afrondende fase van een project voor het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving binnen de productafdelingen. De grootste uitdaging ligt nu in het verbeteren van het veiligheidsbewustzijn en de veiligheidscultuur. Het hoofd Productie, de nieuw aangekomen productieleider en de assistenten productieleiders spelen hier een essentiële rol in.	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011661	DI	2015	BOAL Systemen B.V.	S GRAVENZANDE	NL	n.v.t.	Verbeteren veiligheidsbewustzijn en -cultuur	BOAL Systemen wil een waardesysteem gaan hanteren om de toegevoegde waarde van de medewerkers aan de veiligheidscultuur te beoordelen. Duurzame inzetbaarheid kan worden gerealiseerd wanneer de gehanteerde waardesystemen in lijn zijn met de gehanteerde regels en procedures, de stijl van leidinggeven (werkgeversgedrag) en de criteria waarmee de toegevoegde	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011662	DI	2015	Flyth adviseurs en accountants B.V.	Arnhem	NL	n.v.t.	Medewerker tevredenheidsonderzoek en implementatie	Al meer dan negenig jaar laten ondernemers zich ondersteunen door de adviseurs en accountants van Flyth, de Nederlandse accountants- en adviesdienstverlener voor ondernemers met 35.000 klanten, 1.400 medewerkers en circa 60 vestigingen. De organisatie is sterk in het MKB, de agrarische sector en tuinbouw. De organisatie is in 1924 opgericht door boeren, die daarmee het verzorgen van boekhoudkundige diensten onder eigen beheer hebben georganiseerd. Flyth is nog altijd 70% operationeel leest geschoeid?, wat resulteert in belangrijke uitgangspunten. Het belangrijkste uitgangspunt: we bieden hoogwaardige accountancy- en adviesdienstverlening die voor iedere ondernemer fysiek en financieel bereikbaar is. Flyth is gefuseerd met Gibo BV en wil met een medewerker tevredenheidsonderzoek nagaan hoe de stand van zaken aangaande het personeel is. Op medewerkers heeft zijn grote impact. Kan het ziekteverzuim naar beneden bijgesteld worden door een andere manier van werken, door een andere manier van leidinggeven? Hoe voelen de medewerkers zich in de nieuwe organisatie? Hoe betrokken zijn ze bij hun	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011662	DI	2015	Wagenborg Sleepdienst BV	Delfzijl	NL	n.v.t.	Vitaal Sleepwerk	Wagenborg Sleepdienst houdt zich bezig met het slepen, hijsen, lichten, transporteren en bergen van objecten. Ze heeft daarvoor eigen sleepboten, pontons van 600 tot 20.000 laadvermogen, een eigen drijvende bot en materieel voor bergingen. Kennis en ervaring garanderen een snelle en efficiënte inzetbaarheid van haar materieel en personeel. De sleepboten van Wagenborg Sleepdienst verlenen assistentie aan zeeschepen in de havens van Delfzijl, de Eemshaven, in de rede gebieden van deze havens en op het Nederlandse en Duitse deel van de Ems. Sleepactiviteiten vinden verder plaats in de Noord- West- en Zuid- Europese kustwateren, Noord West Afrika, de Baltische Zee, de Middellandse Zee en de Zwarte Zee. Wagenborg Sleepdienst assisteert ook schepen in nood, het vlottrekken van vastgelopen schepen, reddingswerkzaamheden bij schepen en het bergen van (half) gezonken schepen. Wagenborg Sleepdienst is dag en nacht 365 dagen per jaar te bereiken in geval van calamiteiten. Bij de Sleepdienst werken 30 personen. De medewerkers zijn iedere dag actief op onregelmatige tijden in zeer uiteenlopende situaties. Het gaat vaak om	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011663	DI	2015	Emolffe Field	Haarlem	NL	n.v.t.	Ik maak het verschil	Emolffe is ontstaan vanuit een fusie van verschillende organisaties. De organisatie is sterk gegroeid. Voor de continuïteit en verdere groei van de organisatie is een volgende stap in de ontwikkeling van de organisatie noodzakelijk. We bieden met name werk aan jonge mensen voor wie we vaak de eerste werkgever zijn. We hechten vanuit die verantwoordelijkheid veel waarde aan het stimuleren van een leercultuur. De eisen die we stellen zijn hoog en dat betekent dat verloop en verzuim onze continue aandacht verdienen. Dat kan niet alleen met training- en opleiding. Om de ontwikkeling te kunnen stimuleren zijn aanpassingen in het werk noodzakelijk. Aan de hand van een scan willen we deze aanpassingen in kaart brengen. Vervolgens moeten deze aanpassingen niet top-down worden opgelegd, maar willen we door middel van het project 'Ik maak het verschil' bottom-up de aanpassingen implementeren.	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011665	DI	2015	Kemie BV	Asten	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Kemie BV	Kemie BV staat al ruim 25 jaar bekend als specialist op het gebied van natuurstenen en composiet keukerbladen. Onder Kemie BV vallen twee productiebedrijven: Natuursteen Productie Asten en Composit Productie Asten. Kemie BV ondersteunt deze bedrijven op zijn inkoop gebied. Een goede aansluiting en samenwerking tussen deze bedrijven is daarom essentieel. Miscommunicatie tussen afdelingen, verkeerde afstemmingen en verliezen als gevolg van het niet goed inkopen van materialen zorgen voor arbeidsproblemen, stress en demotivatie bij het kantoorpersoneel. De komende jaren wordt groei verwacht in de productie en op hierop in te spelen wil Kemie een nieuw bouwplan. Hierin zullen de 3 vestigingen en het kantoor worden samengevoegd. Naast een verbetering op het gebied van gezond en veilig werken voor het productiepersoneel, wil Kemie haar kantoorpersoneel hier bij betrekken, omdat een goede aansluiting en samenwerking tussen de afdelingen essentieel is. Niet alleen voor het bedrijfsresultaat, maar juist ook voor de medewerkers zelf. Miscommunicatie tussen afdelingen, verkeerde afstemmingen en verliezen als gevolg van het niet goed inkopen van materialen zorgen voor arbeidsproblemen, stress en demotivatie bij het kantoorpersoneel.	€ 10.000							

2015EUSF2011666	DI	2015			NL	n.v.t.		Uit een recent onderzoek, welke is opgesteld door bureau Alice, is naar voren gekomen dat werknemers in de huidige situatie worden overbelast. Dit komt naar voren uit de rapportage 'Perspectief over Werkstress en de uitdaging van de ouderengeneratie onder oudere werknemers van Stichting Limena. Het gevolg hiervan is de men te maken heeft met een ziekteverzuim van 6-7% daartoe gemiddeld 3% is binnen ondernemingen. Het doel van het externe adviesniveau JTRO is om de stress onder medewerkers te reduceren. Dit tracht men te bereiken door hulpbronnen aan te leveren en zoveel mogelijk te faciliteren. Zo wordt door JTRO de aanzet gegeven tot het gezonder werken in de organisatie. Verder wordt ook de leercultuur binnen de organisatie bevordert om derhalve de interview te kunnen implementeren en de waarden welke gelden binnen Stichting Limena in balans te kunnen houden. Verder gaat JTRO het slim werken/organiseren binnen Stichting Limena analyseren en veranderingen implementeren. Door	27-11-2015	27-11-2016		€ 20.000				
2015EUSF2011667	DI	2015	Stichting Limena, Locatie Eben Haëzer	Dordrecht	NL	n.v.t.	Het beste na thuis	De snel veranderende werkomgeving vraagt nu en in de toekomst meer geestelijke weerbaarheid. Er dient een stress beperking programma te worden uitgevoerd, dit in combinatie met een vitaliteit check. Aan de hand van de uitkomsten sturen op duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit vergroten.	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011668	DI	2015	Hommel Aannemingsbedrijf BV	Rhoon	NL	n.v.t.	Werkstress en vitaliteitscheck	Schilder*COOL Zutphen heeft als opleidingsbedrijf sinds de oprichting in de jaren 70 een belangrijke rol gespeeld in het opleiden van voldoende en kwalitatief geschoolde vakkrachten voor de schilder- en onderhoudsbranche. Maar die branche verandert, de arbeidsmarkt is zijn geheel veranderd. Ook de schilder- en onderhoudsbranche heeft te maken met wat men al noemt 'De Nieuwe Werkelijkheid'. De beproefde methodes sluiten niet altijd meer aan op de vraag van de klanten van Schilder*COOL. De organisatie en de werknemers zullen, om duurzaam inzetbaar te zijn, moeten anticiperen op de Nieuwe Werkelijkheid. Met dit project wil Schilder*COOL Zutphen de organisatie en de medewerkers duurzaam inzetbaar houden. In dit project wordt duurzame inzetbaarheid geplaatst in het kader van de thema's veiligheid, tevredenheid en kwaliteit en werkdriv. Deze thema's staan hoog in het vaandel bij Schilder*COOL Zutphen en hier wordt met behulp van dit project een verbeterlag in gemaakt. Daarnaast wil Schilder*COOL Zutphen met dit project de stap maken naar een continue verbetercultuur binnen de organisatie. Om te bepalen hoe de duurzame inzetbaarheid op dit gebied verbeterd kan worden, wordt eerst de huidige situatie in kaart gebracht met behulp van een	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 12.000				
2015EUSF2011669	DI	2015	Schilder*COOL Zutphen	Zutphen	NL	n.v.t.	Kwaliteitsplan SchildersCOOL ZUTPHEN	De doelstelling waar we afgelopen subsidieperiode hadden is nog actueel: Medewerkers van Van Wijnen Oost bewust maken van de noodzaak om in zichzelf te investeren (i.a.v. gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid), om zo de pensioenleeftijd zo vitaal mogelijk te kunnen behalen. De organisatie is zich ervan bewust dat deze wergricht, maar dat het tevens noodzakelijk is om medewerkers te blijven binden, boeien en behouden binnen een branche waarin in de nabije toekomst een tekort aan vakmensen wordt verwacht. Er hebben de afgelopen periode veel activiteiten plaatsgevonden binnen het Beker in je Vel project. Dit vitaliteitsplan dient zeker nu geborgd en verder ontwikkeld te worden. Aangezien het draagvlak onder medewerkers aanwezig is evenals de bewustwording van de noodzaak van een goede leefstijl. We zien dat de eigen invloed van medewerkers zelf aan het groeien is. Tevens is er vanuit de andere regio's van Van Wijnen interesse in de communicatie, inhoud en uitvoering van het vitaliteitsplan. Dit heeft reeds geleid tot een landelijk overgenomen projectlogo en naam: Beker in je Vel, en een landelijke werkgroep 'vitaliteit en verzuim'. Het kost tijd, inspanning en	7-1-2016	7-1-2017	€ 6.000	€ 19.950				
2015EUSF201167	DI	2015	Van Wijnen Oost BV	Arnhem	NL	n.v.t.	Van Wijnen Vitaal - Lekker in je vel	Deterink Bank Wrekeringen Hypotheken is opgericht in 1991 en is een allround financieel dienstverlener die zich zowel op de zakelijke als de particuliere markt richt. Inmiddels is het familiebedrijf uitgegroeid tot 20 medewerkers met vestigingen in Tubbergen en Denekamp. In deze groei heeft Deterink Bank Wrekeringen Hypotheken de kenmerken van een familiebedrijf weten te behouden. Dit heeft zich positief vertaald in langdurige en loyale klantrelaties, maar ook in een zekere top-down cultuur binnen de organisatie. Dit resulteert in een situatie waarin de medewerkers ongewenst reactief kunnen reageren op signalen uit de top en dit resulteert eveneens in een ongewenste afhankelijkheid van de top die continue in stand wordt gehouden. Het beoogde traject bestaat concreet uit een assessment om te bepalen waar mogelijke verbeterpunten liggen om de betrokkenheid en eigen inbreng van de medewerker te stimuleren. Hierbij wordt dit op maat aangeboden begeleidingstraject ontwikkeld om de verschillende functiegroepen bewust te maken van hun potentieel en belangrijke positie binnen de organisatie. Dit moet leiden tot een eigen invulling van de functie en een gezamenlijke visie voor toekomstige groei. In dit project wordt er op basis van de individuele profielen van de organisatie een nulmeting gedaan naar de competenties van mensen om zo te onderzoeken Dit wordt als input gebruikt voor het advies over het verbeteren van de organisatie naar een organisatie die zich kenmerkt door zelfsturing en ondernemerschap. Concreet zal dit advies moeten leiden tot verhoging van de betrokkenheid van medewerkers en verhoging van de arbeidsproductiviteit. 1. Week 1: gezamenlijke kick-off en 0 meting 2. Week 3: individuele HRM Development scan 3. Week 4 & 8: individuele terugkoppeling van scan resultaten. 4. Week 10 & 20: development dagen waar in twee teams wordt onderzocht welke transitie moet worden ingezet, om verdiepend inzicht te krijgen in de eigen kwaliteiten en de kwaliteiten (en valkuilen) binnen het team onderling en concreet te werken aan de thema's die de individuele medewerkers belemmeren om optimaal te functioneren en duurzaam inzetbaar te zijn. 5. Week 22-24: borging voor duurzame inzetbaarheid via concreet ontwikkeladvies, iedereen een persoonlijk ontwikkelplan (POP) en tools voor de manager 6. Week 30: evaluatie van de resultaten en 1 meting.	11-12-2015	11-12-2016	€ 9.974	€ 20.000				
2015EUSF2011670	DI	2015	Deterink Financiële Diensten B.V.	Tubbergen	NL	n.v.t.	Betrokken naar een duurzame inzetbare organisatie	In dit project wordt er op basis van de individuele profielen van de organisatie een nulmeting gedaan naar de competenties van mensen om zo te onderzoeken Dit wordt als input gebruikt voor het advies over het verbeteren van de organisatie naar een organisatie die zich kenmerkt door zelfsturing en ondernemerschap. Concreet zal dit advies moeten leiden tot verhoging van de betrokkenheid van medewerkers en verhoging van de arbeidsproductiviteit. 1. Week 1: gezamenlijke kick-off en 0 meting 2. Week 3: individuele HRM Development scan 3. Week 4 & 8: individuele terugkoppeling van scan resultaten. 4. Week 10 & 20: development dagen waar in twee teams wordt onderzocht welke transitie moet worden ingezet, om verdiepend inzicht te krijgen in de eigen kwaliteiten en de kwaliteiten (en valkuilen) binnen het team onderling en concreet te werken aan de thema's die de individuele medewerkers belemmeren om optimaal te functioneren en duurzaam inzetbaar te zijn. 5. Week 22-24: borging voor duurzame inzetbaarheid via concreet ontwikkeladvies, iedereen een persoonlijk ontwikkelplan (POP) en tools voor de manager 6. Week 30: evaluatie van de resultaten en 1 meting.	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011671	DI	2015	Sira Consulting Energiewacht-Groep	Nieuwegein Zwolle	NL	n.v.t.	Zelfsturende teams Van Monteur naar Adviseur	Het project is erop gericht om monteurs van Energiewacht mee te nemen in een traject waarin deze werknemers niet slechts het afgesproken werk uitvoeren, maar ook klantgericht gaan denken en daarmee nieuwe werkzaamheden aqcuireren. Achterliggende gedachte hierbij is om de monteurs hiermee te laten werken aan zelfontplooiing hetgeen leidt tot meer betrokkenheid. Dit vergt echter wel inzet en een wat andere manier van werken van de monteurs. Hiervan worden ze geholpen door hen individueel te begeleiden en waar nodig tools mee te geven waardoor ze deze nieuwe manier van werken adequaat kunnen uitvoeren. Het project is behoorlijk individueel van aard, elke monteur krijgt een persoonlijke begeleiding. Dit vanwege het feit dat iedereen anders is en ieder zijn of haar eigen kerncompetenties heeft, daarnaast omdat wij ons realiseren dat een dergelijk traject zorgvuldig ingezet moet worden. Wij willen graag investeren in het scheppen van de juiste randvoorwaarden en bieden onze mensen een gedegen basis. Het project zal er in grote lijnen als volgt uit zien: - Kick off sessies met monteurs; - Introductie sessies marktverkenning, herkennen kansen;	25-3-2016	25-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011672	DI	2015	Skopos Adviesgroep BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Leren is onze nieuwe cultuur	Skopos is een adviesorganisatie en helpt haar relaties met oplossingen rondom business informatievraagstukken. De organisatie heeft een platte structuur. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 48 jaar en medewerkers zijn lang in dienst bij de organisatie. Met het verschuiven van de pensioenleeftijd en de veranderingen in onze maatschappij in gedachten, ontstaat de behoefte aan een nieuwe toekomstvisie en bijbehorend beleid. Deze visie wordt gekenmerkt op het creëren van toegevoegde waarde, zowel voor de klant, de organisatie als voor de medewerkers. Hierbij gaat het niet alleen over harde cijfers zoals de ROI (Return on Investment) maar juist om het toevoegen van eigen waarde. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid waarbij Skopos de optimale arbeidsomstandigheden inricht om duurzame inzetbaarheid te realiseren en waarbij de medewerkers inspanningen verrichten om dat te bereiken. In het project "Leren is onze nieuwe cultuur" wordt samen met alle medewerkers gedurende meerdere sessies onderzoek gedaan naar een	1-4-2016	1-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2011681	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>GPC Purmerend BV (hierna GPC) houdt zich bezig met oppervlaktebehandeling (in het bijzonder voorbehandelen en poedercoaten) van metaal. Hiervoor beschikt GPC over verschillende afdelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voorbehandeling (stralen, ontvetten, fosfateren, belten of zirkonisieren) - volautomatische poedercoatijs voor kleinere producten - proces waarbij kleinere producten handmatig worden gepoedercoat - proces voor het poedercoaten van grote producten (tot 12 m) <p>Vorig jaar is een ESF-project ingezet gericht op breder inzetbaar maken van het personeel (van specialist naar generalist). Dit traject wordt op korte termijn afgerond (uiterlijk eind oktober).</p> <p>Door het traject zijn de drive en (breder en duurzame) inzet van de medewerkers sterk verbeterd. Wel heeft het project aangetoond dat er nog veel verbetering mogelijk is op het gebied van de leer- en verbetercultuur binnen de organisatie. Ondanks de verandering van de organisatie van het werk wordt er in veel gevallen nog te veel afgewacht, niet gezocht naar oplossingen en snel naar anderen gekeken.</p> <p>Doel van het nieuwe traject is om de leer- en verbetercultuur te realiseren door middel van een intensief traject gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennis ontvangen; - kennis gebruiken en verbeteringen realiseren; 	28-11-2015	28-11-2016			€ 20.000						
			GPC Purmerend B.V.	Purmerend			Leer- en verbetercultuur bij GPC Purmerend					€ 10.000							
2015EUSF2011682	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Cubiss heeft, na een intensief traject in 2014/2015 gekozen voor een nieuwe koers en strategie. Het nieuwe Cubiss werkt vanuit de uitgangspunten (1) Cubiss is flexibel en wendbaar om toekomstbestendig te zijn, (2) Cubiss werkt efficiënt en slim om concurrerend te zijn en (3) Cubiss is succesvol door betere prestaties. Om dit te realiseren is het nodig om op een andere manier te werken. Het is van belang te investeren in de toekomst van Cubiss en voortdurend te ontwikkelen en te transformeren. Uitgangspunt is kwaliteit en bouwen aan een veranderbestendige organisatie. De competenties ondernemerschap, klantgericht, verbindend, resultaatgericht, pro actief en omgevingsbewust worden steeds belangrijk voor de toekomst. Cubiss wil tijdens de projectperiode zowel vertrekkers (interne mobiliteit), als BijlersB (externe mobiliteit) ondersteuning aanbieden om werkkracht met deze verandering om te gaan en ze tevens perspectief te bieden voor de toekomst. Daarom kiest Cubiss voor de uitvoering van het project talentontwikkeling.</p>	4-2-2016	4-2-2017			€ 20.000						
			Stichting Cubiss Next	Tilburg			Talentmobiliteit					€ 10.000							
2015EUSF2011683	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Om medewerkers beter te kunnen inzetten gaan we van losse productie onderdelen aan elkaar koppelen tot productiecellen. Door verdere automatisering zal de productiviteit worden verhoogd. Noodzakelijk om in een concurrerende markt te kunnen blijven opereren. De medewerkers zullen worden meegenomen in dit verbeterproces. Zodat zij gemotiveerd worden mee te gaan in dit veranderproces.</p> <p>In dit zelfde proces zullen we overgaan van een 14-uurs naar een 24-uurs productieproces. In dit veranderingsproces willen we nagaan wat de wensen zijn van onze medewerkers en hoe we samen met hen deze wijziging kunnen</p>	3-2-2016	3-2-2017			€ 19.800						
			Kors NV	Lochem			Productiviteit verhogen door productiecellen					€ 9.900							
2015EUSF2011684	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Backbone Company helpt al meer dan twintig jaar handelsbedrijven die hun assortiment willen etaleren. Aanvankelijk deed Backbone dat vooral via catalogi, maar tegenwoordig maakt Backbone ook gebruik van digitale CT maatoplossingen: print, webshop, website, app. Vanuit het verleden heeft Backbone een sterke focus gehad op de interne organisatieprocessen en op de meer technische kant van de professie en functies van medewerkers. Veel minder aandacht is geweest voor de ontwikkeling van medewerkers: vaardigheden, kennis en houdingsaspecten. Toenemende concurrentie noodzakelijk tot een strategische heroriëntatie op de organisatie en manier van werken. Digitalisering en resultaatgerichtheid zijn belangrijke wijzigingen. Momenteel kan Backbone niet snel genoeg reageren op ontwikkelingen in de omgeving (producten, markten), waardoor de resultaten onder druk komen te staan. Medewerkers (de kern van Backbone) (lange termijn succes), zullen hierin mee moeten ontwikkelen en met hogere flexibiliteit kunnen reageren op veranderende marktomstandigheden, zodat Backbone haar marktpositie kan behouden en medewerkers hun werk. Backbone wil daarom de betrokkenheid van de medewerkers en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Backbone wil dat haar</p>	5-1-2016	5-1-2017			€ 20.000						
			Backbone	Wormerveer			Duurzame Inzetbaarheid Backbone					€ 10.000							
2015EUSF2011685	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Bij BioClear is duurzaamheid het woord waar alles om draait. Duurzaamheid van onze economie en van onze aarde. Daar hoort ook een duurzame organisatie met duurzaam inzetbare medewerkers bij. De organisatie realiseert zich steeds meer dat het belangrijk is om de bedrijfsdoelstellingen en de missie van de organisatie te koppelen aan de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers. Ook beleveningen en beperkingen (veiligheid) worden in kaart gebracht. Tevreden medewerkers die veilig en met plezier hun werk verrichten blijven langer bij de organisatie en leveren een grotere bijdrage (productiviteit, effectiviteit) aan de organisatie. Omgekeerd kan de organisatie ook het werk aanbieden dat past binnen de persoonlijke missie, interesses en vaardigheden van de medewerker. Het project start met een onderzoek naar de persoonlijke kwaliteiten en interesses van de medewerkers en legt deze op de doelstellingen van de organisatie. De match die daarbij ontstaat is de start</p>	17-12-2015	17-12-2016			€ 20.000						
			BioClear bv	Groningen			A Clear and Durable future					€ 10.000							
2015EUSF2011687	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Het opstellen van taakprofielen in verband met de duurzame inzetbaarheid bij de werknemers van CZ. CZ gaat de taakprofielen gebruiken voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij gesprekken in de performance cyclus over duurzame inzetbaarheid van medewerkers en, naar aanleiding daarvan, het opstellen van persoonlijke ontwikkelplannen. - Bij verzuim voor re-integratie te spoor; met behulp van taakprofielen wordt in kaart gebracht wat op basis van de belastbaarheid van de medewerker de interne re-integratiemogelijkheden zijn. - Bij herplaatsing van boventalige medewerkers; bij reorganisaties wordt gekeken waar boventalige medewerkers herplaatst kunnen worden. met behulp van de taakprofielen wordt snel inzichtelijk welke functies als passend beschouwd kunnen worden. - Bij preventieve interne mobiliteit; als een medewerker beperkingen krijgt, kan met behulp van taakprofielen inzichtelijk worden gemaakt welke mogelijkheden iemand nog wel heeft. - Voor het invullen geven aan de participatiewet. Met behulp van taakprofielen kunnen takenpakketten geschikt gemaakt worden voor medewerkers uit de doelgroep. - Als input voor de R&E; als goed inzichtelijk is waar de grootste belasting binnen de taken ligt, kunnen heel gericht Arbeidsmaatregelen worden ingezet. 	8-3-2016	8-3-2017			€ 19.500						
			CZ	Tilburg			Opstellen van taakprofielen					€ 9.750							
2015EUSF2011688	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>In de accountantsbranche worden voor de aankomende jaren grote veranderingen verwacht. Als gevolg van toenemende automatisering en vereenvoudigde regels zal veel werk dat nu handmatig wordt gedaan, worden geautomatiseerd. Op korte termijn zullen routinematige handelingen als mutatie-invoer of het genereren van rapportagesets tot het verleden behoren. Deze wijzigingen zullen grote gevolgen hebben voor de afdeling Personeel + Salaris? (Employee Service Desk) van Ten Kate Huizinga. Ten Kate Huizinga wil echter niet dat alle kennis, kunde en ervaring over de (administratieve) processen binnen de organisatie verloren gaat. Daarnaast wil Ten Kate Huizinga graag de huidige medewerkers aan de organisatie binden zodat een duurzame arbeidsrelatie ontstaat.</p> <p>Het doel van het professionaliseringstraject is om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De huidige stand van zaken in beeld te brengen; - De wensen van het personeel in beeld te brengen; - Het kennisniveau van de medewerkers in beeld te brengen; - De interne organisatie te herontwerpen. <p>Met het herontwerp moet een duurzame binding van de medewerkers aan de organisatie ontstaan, zodat Ten Kate Huizinga en haar medewerkers klaar zijn</p>	6-1-2016	6-1-2017			€ 20.000						
			Ten Kate Huizinga Accountants + Belastingadviseurs	Enschede			Professionaliseringstraject bij Ten Kate Huizinga					€ 10.000							

2015EUSF2011689	DI	2015			NL	n.v.t.		Inleiding 3Dimerce is al sinds 2001 gespecialiseerd in 3D visualisaties van producten voor een breed spectrum van marketingdoelstellingen voor klanten. De nadruk ligt hierbij op online en interactieve productpresentaties, voor bijvoorbeeld webshops en productpagina's. Al meer dan 5 jaar behoren ook productconfigurators tot het werkterrein van 3Dimerce. In deze complexe projecten komen alle expertise van 3Dimerce samen: product visualisatie op basis van 3D technieken, interactieve online presentaties op basis van HTML5 en het ontwikkelen en onderhouden van complexe productie workflows. De toenemende complexiteit vraagt veel van de organisatie en de medewerkers. Structuur en duidelijke afspraken in de organisatie zijn onmisbaar om tot de gewenste resultaten te komen, zeker gezien de groeiambitie die het bedrijf heeft.	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011690	DI	2015	3Dimerce BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Agile op maat	Probleemdefinitie De probleemstelling waar 3Dimerce komend jaar de aandacht op wil vestigen heeft de focus vooral op de samen met de medewerkers op te stellen nieuwe werkwijze. Waar afgelopen jaar al verkend is wat het bedrijf met agile en scrum werkwijzen kan, wordt het nu tijd om	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011691	DI	2015	Tijssen Elektro BV	Oss	NL	n.v.t.	Het actief verbeteren van de CGE-CI organisatie	Probleemdefinitie Door de huidige organisatie structuur en de economische situatie zijn werkzaamheden tegen minimale marges aangenomen. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Ook de huidige processen hebben vermoedens van onduidelijkheden en bureaucratische rompslomp die vaak onnodige faalkosten met zich meebrengen.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011692	DI	2015	LAN Handling Systems International B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	LAN-at-work - naar effectieve werkprocessen	LAN is een ambitieuze onderneming en wil de komende jaren verder groeien in omzet en resultaat. Ook zal de organisatie verder groeien in personeel. Verder erkennen wij dat personeel waardevol is, en zij de belangrijkste kennisdrager zijn voor het maken van onze hoogwaardige technische producten.	30-3-2016	30-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011693	DI	2015	Admiraal van Kinsbergenschol	Elburg	NL	n.v.t.	Leerkrachten richten een onderzoeksportfolio in	In het kader van duurzame inzetbaarheid is in 2015 een vitale IPB ontwikkeld en in gebruik genomen. De DoorkijkWijzer (observatie-instrument om door het kind gevraagde potentie van leerkrachten in beeld te brengen) is hierbij gebruikt.	17-12-2015	17-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011694	DI	2015	Van der Wiel Consultancy	Joure	NL	n.v.t.	van der Wiel draait duurzaam	Van der Wiel is een innovatieve organisatie en zich qua diensten op het gebied van accountancy, belasting, advies en salarisadministratie met name op het MKB in Noord-Nederland. De organisatie realiseert zich steeds meer dat het belangrijk is om de bedrijfsdoelstellingen en de missie van de organisatie te koppelen aan de persoonlijke doelstellingen van de medewerkers. Ook belemmeringen en beperkingen (veiligheid) worden in kaart gebracht.	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011695	DI	2015	Hemubo Almere	Almere	NL	n.v.t.	Hemubo Almere 3.0	Interne professionalisering: Het onderzoeken en adviseren in een nieuwe manier van werken waarbinnen er ruimte ontstaat voor medewerkers voor zorgvragen, flexibele inzet van medewerkers en bijvoorbeeld ontwikkeling van ondernemerschap van enkele medewerkers die op die manier willen ontwikkelen.	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 18.000					
2015EUSF2011696	DI	2015	Progenta P-O	Elst	NL	n.v.t.	Duurzaam betrokken experts in een veranderende mar	Deze werkwijze moet passen bij de gewenste inzet zoals klanten dit van ons op projecten vragen en wat past binnen de veranderende/groeiende organisatie en bedrijfsactiviteiten.	19-1-2016	19-1-2017	€ 9.000	€ 20.000					
			Rotink Melktechniek BV	Ossenzijl	NL	n.v.t.	Rotink ontwikkeld verder	Veiligheid, duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit: Naast de procesmatige organisatieversterking willen met name kijken naar de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. De maatschappij is veranderd, inzichten in veiligheid verbeterd en (technologische) mogelijkheden toegenomen. De organisatie heeft het door deze benoemde aspecten nodig haar werken op het gebied van veiligheid, gezondheid en inzetbaarheid te vernieuwen. Denk aan uitvoering van kennisoverdracht, ontwikkelen van technologische mogelijkheden om veilig werken te stimuleren en borgen en bepalen van het algemene			€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011697	DI	2015			NL	n.v.t.		In 2014 is een ESF-traject (2014EUSF2011943) Duurzaam inzetbaar in een groeiende organisatie) opgestart omdat AHD Broekmans de jaren ervoor sterk gegroeid was. Doel van het traject was het aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit. Dit traject wordt eind oktober 2015 afgerond. Uit dit traject zijn meerdere aspecten (resulterend in aanbevelingen) naar voren gekomen waarom besloten is een nieuw traject op te starten. Het vorige traject heeft geleid tot grote veranderingen, zoals: - Opzetten en inrichten van verbetersteams; - Wijziging van werkmethoden gericht op efficiënt en gestructureerd werken. Door het traject zijn de drive en (duurzaam) inzet van de medewerkers sterk verbeterd. Daarnaast heeft het traject direct effect gehad op de toename van het aantal opdrachten. Het servicegebied van AHD Broekmans zal in 2016 bijna verdubbelen, waarbij ook grensoverschrijdend gewerkt gaat worden. Daarnaast zullen nieuwe activiteiten opgezet worden (onder andere een 24-uurs garage). De huidige organisatiestructuur is echter helemaal niet ingericht voor deze toename in werk en diensten. De kracht van AHD Broekmans was dat het een hele platte organisatie was waarbij men heel hard werkte. Dit is echter niet voldoende om de bovenstaand beschreven groei tot een goed einde te brengen.	17-12-2015	17-12-2016			€ 20.000							
2015EUSF2011698	DI	2015	Autohulpdienst Broekmans B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid om groei te verwerken	De gemeente Waaijk werkt aan het doorontwikkelen van de organisatie binnen het project 'Banzelsprekend Waaijk' die gaat over verbeteringen en veranderingen in de organisatie van het werk. De gemeentelijke organisatie wordt geconfronteerd met een veranderende samenleving. De gemeenschap vraagt en stuurt de gemeentelijke organisatie om op een andere manier te acteren. Hier hoort een andere manier van werken bij. Meer in samenwerking met, op basis van dialoog en als regievoerder van de ontwikkeling in de lokale gemeenschap en in de regio. Om deze verandering vorm te geven kiezen de gemeente Waaijk en haar medewerkers voor een implementietraject om de organisatie van het werk te verbeteren. De medewerkers en de gemeente verwachten hiervoor de betrokkenheid en productiviteit een positief impuls te kunnen geven. In het traject wordt gebruik gemaakt van de CIEP methodiek. Centraal in de methodiek staat mensen inspireren en toerusten om regie te nemen en waarden te vervullen in hun werk. Afn in hun persoonlijke leven. Bewust gekozen werkgewoonten duurzaam verbinden met resultaten die energie geven. Op basis van de CIEP methodiek worden CIEP waardenprofielen opgesteld om	29-1-2016	29-1-2017			€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011699	DI	2015	Gemeente Waaijk	Waaijk	NL	n.v.t.	Vanzelfsprekend Waaijk - CIEP	ACHTERGROND Intratum is een internationaal franchise verband met 60 winkels in Nederland. De organisatie kent een herstellende groei en heeft veel ambities. Om deze ambities waar te maken, heeft Intratum Rosmalen hulp nodig en wil hierbij een ervaren en kundig extern adviseur op het gebied van organisatieontwikkeling. Intratum Rosmalen/Tilburg streeft hierbij de volgende doelen na: - In kaart brengen van de huidige prestatie, organisatie, managementstructuur, HR-beleid. Hieraan gekoppeld een analyse van de nieuwe management opzet, ontwikkelen van een strategie die leidt naar een High Performance Organisatie (HPO). Vervolgens deze met het management en medewerkers vertalen naar actieplannen & mijlpalen voor de afdelingen. - Ontwikkelen van uitvoeringsplan voor praktisch organisatie management en interne kennisontwikkeling. - Interne bewustwording creëren voor het ontwikkelen van ambitie niveau conform SMART - Het duurzaam verhogen van kennis- en expertiseniveau van de medewerkers & management. (buiten de scope van deze regeling) - Het professionaliseren om de organisatie kwaliteiten 'lange termijn gerichtheid', 'continue verbetering en vernieuwing?' te versterken. -> Invullen en uitdragen van ieders persoonlijke ontwikkelingsniveau, formuleren van een persoonlijkheidsprofiel, stellen van individuele ambities en Spring Kinderopvang heeft het afgelopen jaar vele veranderingen door gemaakt, mede als gevolg van de turbulentie in de kinderopvang. Nu de organisatie weer in rustiger vaarwater komt, is het van belang in te zetten op de verdere ontwikkeling van de organisatie en het duurzaam verbinden van de medewerkers aan de organisatie. Afgelopen jaar is gebleken dat de medewerkers veel kennis, goede ideeën, competenties en verbeterpunten voor de organisatie hebben, maar dat dit niet gemakkelijk bij de juiste beslissingbevoegdheid binnen de organisatie landt, waardoor veel van deze ideeën en verbeterpunten nooit tot ontwikkeling komen. Spring is derhalve op zoek naar een methodiek om deze ideeën en verbeterpunten te verzamelen, prioriteren en implementeren, zodat de kennis en het probleem oplossend vermogen van de medewerkers in de organisatie zo veel mogelijk wordt benut. Dit komt de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede.	11-2-2016	11-2-2017			€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20117	DI	2015	Empelre Polder B.V.	Rosmalen	NL	n.v.t.	Succes plant je samen	van een succesvolle organisatie, stellen van individuele ambities en Spring Kinderopvang heeft het afgelopen jaar vele veranderingen door gemaakt, mede als gevolg van de turbulentie in de kinderopvang. Nu de organisatie weer in rustiger vaarwater komt, is het van belang in te zetten op de verdere ontwikkeling van de organisatie en het duurzaam verbinden van de medewerkers aan de organisatie. Afgelopen jaar is gebleken dat de medewerkers veel kennis, goede ideeën, competenties en verbeterpunten voor de organisatie hebben, maar dat dit niet gemakkelijk bij de juiste beslissingbevoegdheid binnen de organisatie landt, waardoor veel van deze ideeën en verbeterpunten nooit tot ontwikkeling komen. Spring is derhalve op zoek naar een methodiek om deze ideeën en verbeterpunten te verzamelen, prioriteren en implementeren, zodat de kennis en het probleem oplossend vermogen van de medewerkers in de organisatie zo veel mogelijk wordt benut. Dit komt de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede.	14-1-2016	14-1-2017			€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201170	DI	2015	Stichting Tussenschoolse Opvang Spring	Boxmeer	NL	n.v.t.	Samen ontwikkelen	de medewerkers aan de organisatie. Afgelopen jaar is gebleken dat de medewerkers veel kennis, goede ideeën, competenties en verbeterpunten voor de organisatie hebben, maar dat dit niet gemakkelijk bij de juiste beslissingbevoegdheid binnen de organisatie landt, waardoor veel van deze ideeën en verbeterpunten nooit tot ontwikkeling komen. Spring is derhalve op zoek naar een methodiek om deze ideeën en verbeterpunten te verzamelen, prioriteren en implementeren, zodat de kennis en het probleem oplossend vermogen van de medewerkers in de organisatie zo veel mogelijk wordt benut. Dit komt de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede.	19-12-2015	19-12-2016			€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011700	DI	2015	Pas Reform BV	Zeddam	NL	n.v.t.	Smartgrowth verbetertraject Pas Reform	Pas Reform is sinds 1919 actief in pluimveehouderijtechnieken en is uitgegroeid tot een wereldwijde autoriteit op dit gebied. De technologie van Pas Reform is gekent op voorbroedmachines, uitlofmachines, broeder(automatisering en -klimaatsystemen. Pas Reform voert tevens wetenschappelijk onderzoek uit o.h.g.v. embryonale ontwikkeling, optimale broedfactoren en kuikenkwaliteit. Pas Reform richt zich op het onderzoeken en ontwikkelen van een nieuwe generatie pluimveehouderijtechnieken, waarmee beter wordt ingespeeld op de wereldwijd stijgende vraag naar turnkey-projecten, waarin complete broederijen worden geleverd. Hierbij wordt niet alleen een duurzame broederij ontwikkeld, maar wordt ook onderzocht hoe zowel dieren als volkgroei door voedselconsumptie gewaarborgd kan worden. Met deze ontwikkelingen is men van plan een wereldwijd serviceorgaan op te zetten. Dit betekent een grote wijziging in de bestaande werkprocessen van de organisatie. Middels dit verbetertraject wil men haar werknemers stimuleren en de betrokkenheid bij dit project te vergroten om zo customer performance en dienstverlening te optimaliseren. Om dit te bewerkstelligen, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de werknemers. De projectaanpak ziet er als volgt uit: - Analyse van de organisatie, bedrijfsprocessen en competenties van de werknemers. Werknemers worden uitgedaagd om kritisch over eigen	16-2-2016	16-2-2017			€ 10.000	€ 19.987						
2015EUSF2011701	DI	2015	Regge Hout B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Organisatieontwikkeling door persoonlijke ontw	Regge Hout ziet haar medewerkers als het belangrijkste kapitaal. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is bepalend voor het kunnen voldoen aan de klant- en marktvoering. In dit kader wenst Regge Hout de eigen regie van de medewerker, het eigenaarschap, te versterken en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	9-3-2016	9-3-2017			€ 9.993	€ 20.000						
2015EUSF2011701	DI	2015	hago zorg bv	Den Bosch	NL	n.v.t.	Preventieve aanpak fysieke belasting	Bij Hago Zorg BV zijn alle medewerkers VIP. Dat staat voor vakmanschap, interactie en plezier. Deze peilers staan hoog in het vaandel. Medewerkers van Hago Zorg BV zijn vaak ongeschoolde medewerkers die aangewezen zijn op lichamelijk werk. Des te belangrijker is het voor hen om dit werk op een gezonde wijze uit te voeren, zodat ze dit lang kunnen blijven doen. Daartoe wil Hago Zorg BV de medewerkers beter "on the job" gaan begeleiden om het werk uit te voeren met zo min mogelijke lichamelijke belasting. Dit om op deze manier de medewerkers duurzamer inzetbaar te maken, zodat medewerkers minder risico lopen op verzuim en de gevolgen hiervan op sociaal-maatschappelijk en financieel vlak. Hiertoe wil Hago Zorg BV de voorwerkers voorbereiden tot coaches die gaan trainen "on the job". Tegelijkertijd zullen lijmanagers de taak krijgen de voorwerkers te faciliteren hierin. Tevens worden kwaliteitsafdeling en/of casemanagement ingezet in de borging van het geheel: een verantwoorde omgang met fysieke belasting moet ingebed					€ 10.000							

2015EUSF2011702	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project HMB W-techniek 3.0 zal bestaan uit 2 deelopdrachten.	12-2-2016		12-2-2017		€ 20.000						
								Interne professionalisering: Het uitwerken van de interne processen in een nieuw organisatiehandboek/framework wat past binnen de veranderende organisatie, bedrijfsactiviteiten en maatschappij. Deze moet de basis vormen van waaruit Hemubo wil organiseren en verdere verbeteringen voor deze medewerkers wil doorvoeren.											
			HMB W-techniek B.V.	Almere	NL	n.v.t.	HMB W-techniek 3.0	Veiligheid, duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit: Naast de procesmatige organisatieversterking willen met name kijken naar de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. De maatschappij is veranderend, inzetten in veiligheid verbeterd en (technologische) mogelijkheden toegenomen wat ook in de W-techniek tot nieuwe inzichten heeft geleid. De organisatie heeft het door deze benoemde aspecten nodig haar werken op het gebied van veiligheid, gezondheid en inzetbaarheid te vernieuwen. Denk aan uitvoering van kennisoverdracht, ontwikkelen van technologische mogelijkheden om veilig werken te stimuleren en borgen en bepalen van het algemene veiligheidsniveau en doorvoeren van hieruit voortvloeiende verbeterpunten.					€ 10.000						
2015EUSF2011703	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen Boom uitgeverij Amsterdam wil men de medewerkers gezonder en duurzamer aan het werk krijgen. Daartoe wordt in kaart gebracht hoe inzetbaar een ieder is. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een Boom uitgeverij Amsterdam Fit Programma opgesteld waarin gekozen kan worden uit het opvolgingsprogramma dat gebaseerd is op het principe welke bijv. bestaat uit vitaliteitscoaching, sessies over gezonde voeding, slapen, beweging of werk-privébalans, diverse sportaanbod, sportclinics of een afvalprogramma. Deze begeleiding is onderdeel van het project. In het medisch onderzoek wordt de lichamelijke gezondheid en belastbaarheid in kaart gebracht. Onderdelen zijn het meten van gewicht, vetpercentage, bloeddruk, longfunctie en gezichts- en gehoorschermte. Met een inspanningstest (fietstest) wordt de conditie bepaald. De verzamelde gegevens uit het onderzoek en de vragenlijst leiden tot een gesprek waarbij advies gegeven wordt over de aandachtspunten en wat een medewerker belangrijk vindt. De verpleegkundige kan ter plekke tips en aanwijzingen geven om mee	23-2-2016		23-2-2017		€ 20.000						
			Boom uitgeverij Amsterdam B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Fit en vitaal Boom Uitgevers Amsterdam BV						€ 10.000						
2015EUSF2011704	DI	2015			NL	n.v.t.		Al bijna honderd jaar ontwikkeld, produceert en levert Smeva koelmotoren, koelsystemen en vrieskasten waarmee we een optimale verskaffing kunnen waarborgen en een langere houdbaarheid van uw producten garanderen. Smeva levert o.a. aan supermarkten, zorg en dienstverlening, groothandel, industrie, horeca. Smeva is een gezond bedrijf maar een van de bedrijfsonderdelen (Divisie Panelen) gaat door een lastige periode met lage winstgevendheid en marktomvang die weinig perspectief lijken te bieden. Een vooronderzoek heeft duidelijk gemaakt dat betrokkenheid en productiviteit van werknemers weliswaar achterblijven, maar dat er fors verbeterpotentieel is.	23-2-2016		23-2-2017		€ 20.000						
			Smeva B.V.	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Betrokken en productief aan de slag	Smeva wil met dit project investeren in maatregelen die werknemers betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit, en in de ontwikkeling van een gezond en stimulerend werk- en leerklimaat. Uitgangspunt is om bij alle werknemers een ontwikkeling te stimuleren van bewust onbekwaambaar Bewust bekwam/bekwaam bij zullen o.a. de volgende aspecten aan de orde					€ 10.000						
2015EUSF2011705	DI	2015			NL	n.v.t.		Dmv ESF DI van mw-ers bij JFL wil zij bereiken dat de mw-ers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn. Dit is om in kaart te brengen wat de inzetbaarheid is van de mw-ers en welke mogelijke acties (org. of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van DI die ingezet worden zijn: gezond en veilig werken, vakmanschap & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid. Er is een bedrijfsplan opgesteld waarin in kaart is gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige pers.beleid. De knelpunten zijn o.a. de huidige bedrijfs- en werkcultuur, de in- en ext. mobiliteit van mw-ers, knelpunten huidige verzuimbeleid en de mogelijkheden huidige leercultuur. Er zal nog in kaart worden gebracht wat de strat. en oper. risico's en mogelijkheden zijn dmv gesprekken, documenten, procedures en observaties. In een pers.bijeenkomst worden mw-ers geïnformeerd over DI. Er wordt gekeken naar de arbeidsomstandigheden en er kan een IGP worden opgesteld. Dit zal een (mogelijk) onderdeel uitmaken van de POP. Dit wordt meegenomen in de	11-2-2016		11-2-2017		€ 20.000						
			Jansen Foodservice Lochem B.V.	Lochem	NL	n.v.t.	Jansen Foodservice Lochem ESF DI 2015						€ 10.000						
2015EUSF2011707	DI	2015			NL	n.v.t.		Het wereld van ZSB is in de afgelopen jaren sterk veranderd als gevolg van inhoudelijke wijziging en toenemende complexiteit van de organisatie.	19-1-2016		19-1-2017		€ 20.000						
			Zeeuwse Stichting voor Beheer en Bewindvoering	Middelburg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Bewindvoering	Medewerkers hebben te maken met verschillende veranderingen: - Complexe dossiers neemt toe. - Mondigheid van de klanten neemt toe. - Vraag naar informatie neemt toe. - Verloop van het klantenbestand gaat sneller. - Digitalisering van de processen leidt tot andere werkwijze - Veranderende wet- en regelgeving omtrent bewindvoering - Eisen m.b.t. permanente educatie - Schaalvergroting door groei van de organisatie. De groei van de organisatie en de voortschrijdende specialisatie heeft ertoe geleid dat bestaande werkwijzen niet meer voldoen. Het gevolg is onduidelijkheid en onzekerheid, toenemende spanning en afnemende productiviteit bij alle betrokkenen. Dit maakt een andere organisatie van het werk noodzakelijk. Bestaande werkwijzen en procedures moeten tegen het licht worden gehouden en mogelijk opnieuw ontworpen. Directie en medewerkers doen dit in samenwerking met de extern adviseur, om daarmee maximaal draagvlak te creëren voor de nieuwe werkwijze.					€ 10.000						
2015EUSF2011708	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen EduActief wil men de medewerkers gezonder en duurzamer aan het werk krijgen. Daartoe wordt in kaart gebracht hoe inzetbaar een ieder is. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een EduActief Fit Programma opgesteld waarin gekozen kan worden uit het opvolgingsprogramma dat gebaseerd is op het principe welke bijv. bestaat uit vitaliteitscoaching, sessies over gezonde voeding, slapen, beweging of werk-privébalans, diverse sportaanbod, sportclinics of een afvalprogramma. Deze begeleiding is onderdeel van het project. In het medisch onderzoek wordt de lichamelijke gezondheid en belastbaarheid in kaart gebracht. Onderdelen zijn het meten van gewicht, vetpercentage, bloeddruk, longfunctie en gezichts- en gehoorschermte. Met een inspanningstest (fietstest) wordt de conditie bepaald. De verzamelde gegevens uit het onderzoek en de vragenlijst leiden tot een gesprek waarbij advies gegeven wordt over de aandachtspunten en wat een medewerker belangrijk vindt. De verpleegkundige kan ter plekke tips	23-2-2016		23-2-2017		€ 10.000						
			Uitgeverij Edu Actief B.V.	Mespeel	NL	n.v.t.	Het Edu Actief Fit en Vitaal Programma						€ 10.000						
2015EUSF2011709	DI	2015			NL	n.v.t.		Heisterkamp Drankenhandel B.V. houdt zich bezig met het leveren van bier, frisdrank, gedistilleerd, speciaalbieren, food, non food, koffie en thee aan de horeca, vrije tijdsmarkt, (sport)kantines en evenementen. Voor wat betreft bier is er sprake van een exclusief distributierecht van Grolsch voor een afgebakend verzorgingsgebied. Ten behoeve van de afzet van dranken wordt er ook evenementenmateriaal verhuurd onder de handelsnaam Thrent. Ook houdt Heisterkamp Wijnkopers B.V. zich bezig met de in- en verkoop van wijnen. De laatste jaren heeft men zich gespecialiseerd op Europese wijnen. Afnemers zijn dezelfde als de afnemers van de drankenhandel, wijnhuizen en particulieren.	5-2-2016		5-2-2017		€ 15.000						
			A.J. Heisterkamp Beheer B.V.	Agelo	NL	n.v.t.	Heisterkamp Vakbekwaam gezond en gemotiveerd	De afgelopen jaren heeft de organisatie onder druk gestaan. Deels door de economische omstandigheden van de afgelopen jaren en deels door de veranderende vraag uit de markt. Hierdoor zijn organisatie en werkprocessen (vaak ongemerkt) veranderd. Hierdoor is mogelijk sprake van een ongelijke verdeling van werkdruk en bestaat het risico dat mensen taken hebben verworven die niet aansluiten bij hun capaciteiten of ambities. Men zet daarom een traject in om, in samenspraak met de medewerkers, kernwaarden en competenties van de organisatie en medewerkers opnieuw in					€ 7.500						
2015EUSF201171	DI	2015			NL	n.v.t.		Aannamebedrijf Witteveen BV is in haar meer dan 50 jaar bestaan uitgegroeid van familiebedrijf in de straatmakersbranche tot een aannemer van civieltechnische werken met naam. In de branche heeft de fysieke belasting van medewerkers veel aandacht. Als werkgever is de directie zich bewust van de noodzaak om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Innovatie op techniek is van belang maar innovatie op menselijk vlak wordt steeds belangrijker. Dit is de reden dat het bedrijf nu kiest voor het laten uitvoeren van een organisatieplan op het onderwerp duurzame inzetbaarheid van personeel. Zij hoopt hiermee praktisch invulling te geven aan deze	16-12-2015		16-12-2016		€ 20.000						
			Aannamebedrijf Witteveen B.V.	Heerenveen	NL	n.v.t.	Organisatieplan Duurzame inzetbaarheid						€ 10.000						

2015EUSF2011710	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit.</p> <p>Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren.</p> <p>Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbetervoorstellen en plannen; -SS werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omsteldirectie; -Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders; -Visualiseren van resultaten van inspanningen van werknemers; 	2-3-2016	2-3-2017							€ 20.000	
2015EUSF2011711	DI	2015	Neways Advanced Applications B.V.	Son	NL	n.v.t.	<p>Duurzaam inzetbaar bij Neways</p>	<p>Neways is leverancier van industriële en professionele elektronica. Neways ontwikkelt, produceert en assembleert. Ook service, reparatie en product life cycle management zijn onderdeel van het dienstpakket. Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit.</p> <p>Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren.</p> <p>Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbetervoorstellen en plannen; -SS werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omsteldirectie; -Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders; 	2-3-2016	2-3-2017						€ 10.000	€ 20.000	
2015EUSF2011712	DI	2015	Neways Industrial Systems B.V. Hymec Facilities B.V.	Son Echt	NL	n.v.t.	<p>Duurzaam inzetbaar bij Neways IS</p>	<p>Neways is leverancier van industriële en professionele elektronica. Neways ontwikkelt, produceert en assembleert. Ook service, reparatie en product life cycle management zijn onderdeel van het dienstpakket. Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit.</p> <p>Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren.</p> <p>Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbetervoorstellen en plannen; -SS werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omsteldirectie; -Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders; 	31-3-2016	31-3-2017					€ 10.000	€ 20.000		
2015EUSF2011713	DI	2015			NL	n.v.t.	<p>Het project richt zich op het ontwikkelen en implementeren van de beoordelingscyclus waarbij de verschillende vormen van gespreksvoering worden geïntroduceerd. De adviseur zal op basis van de strategie en doelstellingen van de organisatie adviseren welke ontwerp van de beoordelingscyclus het best past bij de organisatie. Uitgangspunt is om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten door de organisatiedoelen te vertalen naar individuele doelstellingen. Hierdoor ontstaat inzicht in en betrokkenheid bij de visie en strategie van de organisatie. Een ander aspect is dat structureel gewerkt gaat worden met Persoonlijke Ontwikkel Plan (POP) waarbij zowel de ontwikkeling (kennis, competenties, vaardigheden) zowel op korte termijn als op lange termijn worden</p>	25-2-2016	25-2-2017							€ 20.000		
2015EUSF2011714	DI	2015	Kreuz Telecommunicatie B.V.	Maastricht Airport	NL	n.v.t.	<p>Advies en implementatie beoordelingscyclus</p> <p>relatieleider. Hiermee wil de directie de duurzame inzetbaarheid van haar</p>	<p>Neways is leverancier van industriële en professionele elektronica. Neways ontwikkelt, produceert en assembleert.</p> <p>Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren.</p> <p>Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbetervoorstellen en plannen; -SS werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omsteldirectie; -Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders; -Visualiseren van resultaten van inspanningen van werknemers; 	10-3-2016	10-3-2017					€ 10.000	€ 20.000		
2015EUSF2011715	DI	2015	Neways Cable - Wire Solutions B.V. Smilde Bakery BV	Echt Edam	NL	n.v.t.	<p>Duurzaam inzetbaar bij Neways</p>	<p>Smilde Bakery heeft een organisatiecan en een gezondheidsonderzoek laten uitvoeren. Uit de resultaten blijkt vooral uitvoerende medewerkers veel fysieke klachten te ervaren die tevens van negatieve invloed zijn op de werkzaamheden en een belangrijk onderdeel hebben in het verzuim. Een overgrote meerderheid gebruikt de rug zeer onveilig waardoor klachten kunnen ontstaan en bestaande klachten niet de kans krijgen te herstellen. Er is bij vrijwel alle medewerkers behoefte aan informatie en begeleiding op de werkvloer op het gebied van verminderen van fysieke belasting. Op korte termijn ligt vooral de herbaatbare belasting te kunnen worden verlaagd door de medewerkers bewust te maken van belastende werkhoudingen.</p> <p>Smilde Bakery wil de fysieke klachten verlagen en daarmee de duurzame inzetbaarheid verhogen. Er wordt gekozen voor een aanpak gericht op de bijdrage die de werknemer zelf kan leveren m.b.t. veilig lichaamsgebruik. Na een inventarisatie wordt aan de hand van een plan van aanpak begeleiding gegeven aan de werknemers van Smilde Bakery in de praktische toepassing van veilig rug- en lichaamsgebruik. Op die manier krijgen ze inzicht waar</p>	31-3-2016	31-3-2017					€ 10.000	€ 20.000		

2015EUSF2011716	DI	2015		NL	n.v.t.		<p>ACHTERGROND Intratuin is een internationaal franchise verband met 60 winkels/bedrijven in Nederland. De organisatie kent een herstellende groei en heeft veel ambities. Om deze ambities waar te maken, heeft Intratuin Tilburg hulp nodig en wil hierbij een ervaren en kundig extern adviseur op het gebied van organisatie ontwikkeling.</p> <p>Intratuin Tilburg streeft daarbij de volgende doelen na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In kaart brengen van de huidige prestatie, organisatie, managementstructuur, HR-beleid. Hieraan gekoppeld een analyse van de nieuwe management opzet, ontwikkelen van een strategie die leidt naar een High Performance Organisatie (HPO), vervolgens deze met het management en medewerkers vertalen naar actieplannen & mijlpalen voor de afdelingen. - Ontwikkelen van uitvoeringsplan voor praktisch organisatie management en interne kennisontwikkeling. - Interne bewustwording creëren voor het ontwikkelen van ambitieus conform SMART - Het duurzaam verhogen van kennis- en expertisniveau van de medewerkers & management. (buiten de scope van deze regeling) - Het professionaliseren om de organisatie kwaliteiten 'lange termijn gerichtheid', 'continue verbetering en vernieuwing' te versterken. -> Invullen en uitdragen van leders persoonlijke ontwikkelniveau. 	11-2-2016	11-2-2017		€ 20.000				
			Intratuin Tilburg Zuid BV	Tilburg		Intratuin Tilburg - groei doe je samen					€ 10.000				
2015EUSF2011717	DI	2015		NL	n.v.t.	<p>Werkse Delft is erop gericht om iedereen die dit niet op eigen kracht kan, te ontwikkelen en te ondersteunen. Immers, niet iedereen vindt vanzelf de weg naar de arbeidsmarkt. Dit doet Werkse met meerdere medewerkers.</p> <p>Werkse is er van overtuigd dat de eigen organisatie verbeterd kan worden. Met name de zelfredzaamheid bij de eerstelijns medewerkers (teamleider en afdelingsmanager) kan aanzienlijk verbeterd worden, zodat ook de dienstverlening sterk verbeterd kan worden. In het project worden in eerste instantie ongeveer 12 eerstelijns medewerkers betrokken.</p> <p>Om deze reden wordt een traject opgesteld gericht op het realiseren van een leer- en verbetercultuur binnen de organisatie. Het traject bestaat uit verschillende fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eerst wordt samen met de betrokken medewerkers een aantal verbeterprojecten opgepakt en uitgevoerd (praktijkbegeleiding). Hierbij krijgen de medewerkers concrete handvaten hoe dit aanpak moet worden. - vervolgens kunnen de medewerkers in eigen beheer een aantal projecten uitvoeren waarna deze projecten met de adviseurs worden geëvalueerd (evaluatie). <p>Middels het traject wordt een leer- en verbetercultuur gerealiseerd waarmee Neways is leverancier van industriële en professionele elektronica. Neways ontwikkelt, produceert en assembleert. Ook service, reparatie en product life cycle management zijn onderdeel van het dienstenpakket. Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit.</p> <p>Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren.</p> <p>Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; - Verbetervoorstellen en plannen; - SS werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; - SMEO omstelpredictie; - Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) - Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; - Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. - Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders; 	13-2-2016	13-2-2017		€ 20.000					
			Werkse Delft B.V.	Den Hoorn		Continu verbeteren					€ 10.000				
2015EUSF2011718	DI	2015		NL	n.v.t.	<p>Middels het traject wordt een leer- en verbetercultuur gerealiseerd waarmee Neways is leverancier van industriële en professionele elektronica. Neways ontwikkelt, produceert en assembleert. Ook service, reparatie en product life cycle management zijn onderdeel van het dienstenpakket. Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit.</p> <p>Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren.</p> <p>Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; - Verbetervoorstellen en plannen; - SS werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; - SMEO omstelpredictie; - Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) - Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; - Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. - Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders; 	2-3-2016	2-3-2017		€ 20.000					
			Neways Technologies B.V.	Son		Duurzaam inzetbaar bij Neways Technologies					€ 10.000				
2015EUSF2011719	DI	2015		NL	n.v.t.	<p>Virenze Riagg is een academisch centrum voor kortdurende, curatieve geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en richt zich op het genezen en verbeteren van de kwaliteit van leven voor mensen met psychische en psychiatrische aandoeningen. De organisatie is begin dit jaar ontstaan door de fusie van Virenze, aanbieder van GGZ-zorg met 30 vestigingen in het land en Riagg Groep Maastricht (specialistische ambulante geestelijke gezondheidszorg).</p> <p>De nieuwe organisatie heeft bijna 500 medewerkers. Virenze kent een wat commerciële sturing daar waar Riagg een meer academische cultuur kent. De fusie gaat echter niet zonder slag of stoot. Bundeling van krachten, processen en mensen levert tot nu toe niet het gewenste resultaat op. Veel medewerkers ervaren onrust, onzekerheid over werkzaamheden en lichamelijke en geestelijke klachten.</p> <p>De werkkultuur en -processen van beide fusiepartners zijn behoorlijk verschillend. In dit project wil Virenze-Riagg een traject in gang zetten waarbij in samenwerking met medewerkers, management en OR, de primaire en secundaire processen worden geoptimaliseerd, het organiseren van werk wordt gestroomlijnd, medewerkers worden meegenomen in inzetbaarheid in andere vestigingen/regio's alsook het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers in beleid en uitvoering.</p> <p>Ten aanzien van bovenstaande zullen de werkzaamheden van Eagle Business Consultants BV worden overgeleverd aan een aantal deelinstellingen.</p> <p>Taco is een agrarisch loonbedrijf. De onderneming overweegt in 2016 een fusie of andere vorm van samenwerking met een partner aan te gaan. Deze samenwerking heeft vele gevolgen voor de medewerkers: wijzigende functies, andere taken, andere competenties en veranderend beleid. Deze zaken zullen mogelijk grote impact hebben op de medewerkerstevredenheid en daarmee gepaard gaande de productiviteit. Om deze reden wordt bij onze adviseur advies ingewonnen met betrekking tot het voorbereiden en het begeleiden van het transitieproces tijdens de fusie/samenvoeging. De intentie is om de medewerkers zo weinig mogelijk te belasten met de fusie/samenvoeging en waar mogelijk ze te betrekken in het proces. Uitgangspunt is de medewerkers gemotiveerd en productief te houden, ook en vooral in de nieuwe setting.</p>	12-1-2016	12-1-2017		€ 20.000					
			Virenze Riagg BV	Rijkholt		Fusion Cooking					€ 10.000				
2015EUSF201172	DI	2015		NL	n.v.t.	<p>Taco is een agrarisch loonbedrijf. De onderneming overweegt in 2016 een fusie of andere vorm van samenwerking met een partner aan te gaan. Deze samenwerking heeft vele gevolgen voor de medewerkers: wijzigende functies, andere taken, andere competenties en veranderend beleid. Deze zaken zullen mogelijk grote impact hebben op de medewerkerstevredenheid en daarmee gepaard gaande de productiviteit. Om deze reden wordt bij onze adviseur advies ingewonnen met betrekking tot het voorbereiden en het begeleiden van het transitieproces tijdens de fusie/samenvoeging. De intentie is om de medewerkers zo weinig mogelijk te belasten met de fusie/samenvoeging en waar mogelijk ze te betrekken in het proces. Uitgangspunt is de medewerkers gemotiveerd en productief te houden, ook en vooral in de nieuwe setting.</p> <p>Dmv ESF DI van mw-ers bij JFD wil zij bereiken dat de mw-ers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn. Dit is om in kaart te brengen wat de inzetbaarheid is van de mw-ers en welke mogelijke acties (org. of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van DI die ingezet worden zijn: gezond en veilig werken, vakkennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid. Er is een bedrijfsplan opgesteld waarin in kaart is gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige pers.beleid. De knelpunten zijn o.a. de huidige bedrijfs- en werkkultuur, de in- en ext. mobiliteit van mw-ers, knelpunten huidig verzuimbeleid en de mogelijkheden huidig leer cultuur. Er zal nog in kaart worden gebracht wat de strat. en oper. risico's en mog. heden zijn dmv gesprekken, documenten, procedures en observaties. In een pers. bijeenkomst worden mw-ers geïnformeerd over DI. Er wordt gekeken naar de arb.omst.heden en er kan een IGP worden opgesteld. Dit zal een (mogelijk) onderdeel uitmaken van de POP. Dit wordt meegenomen in de functioneringsgesprekken (FG). Dit</p>	15-1-2016	15-1-2017		€ 20.000					
			Taco Agro B.V.	Meterik		Duurzame inzetbaarheid na fusie					€ 10.000				
2015EUSF2011720	DI	2015		NL	n.v.t.	<p>Dmv ESF DI van mw-ers bij JFD wil zij bereiken dat de mw-ers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn. Dit is om in kaart te brengen wat de inzetbaarheid is van de mw-ers en welke mogelijke acties (org. of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van DI die ingezet worden zijn: gezond en veilig werken, vakkennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid. Er is een bedrijfsplan opgesteld waarin in kaart is gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige pers.beleid. De knelpunten zijn o.a. de huidige bedrijfs- en werkkultuur, de in- en ext. mobiliteit van mw-ers, knelpunten huidig verzuimbeleid en de mogelijkheden huidig leer cultuur. Er zal nog in kaart worden gebracht wat de strat. en oper. risico's en mog. heden zijn dmv gesprekken, documenten, procedures en observaties. In een pers. bijeenkomst worden mw-ers geïnformeerd over DI. Er wordt gekeken naar de arb.omst.heden en er kan een IGP worden opgesteld. Dit zal een (mogelijk) onderdeel uitmaken van de POP. Dit wordt meegenomen in de functioneringsgesprekken (FG). Dit</p>	12-2-2016	12-2-2017		€ 20.000					
			Jansen Foodservice Doetinchem	Doetinchem		Jansen Foodservice Doetinchem ESF DI 2015					€ 10.000				
2015EUSF2011721	DI	2015		NL	n.v.t.	<p>ColiAD handelt, verhuurt, onderhoudt machines in allerlei soorten en maten. Vanuit verschillende vestigingen wordt de wereld voorzien van machines. Er werken in het totale bedrijf ruim 250 medewerkers. ColiAD is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Er zijn nieuwe activiteiten aangegonnen. De groei is mede gestoeld op hard werken. Dat is onderdeel van de cultuur bij ColiAD en een kernwaarde die behouden moet blijven. Echter, het is ook belangrijk om als organisatie het werk goed te organiseren, te leren en een structuur te realiseren voor gezond en veilig werken, nu en in de toekomst. Voor ColiAD is nu het momentum om te investeren in het bevorderen van de leercultuur en gezond en veilig werken. Als gevolg van de groei is het nodig om de organisatie en processen rondom leren, veiligheid en gezondheid te definiëren. Enerzijds om de thema's leren, gezondheid en veiligheid te borgen en anderzijds om verdere groei mogelijk te maken. Om de werknemers van ColiAD zo goed mogelijk mee te nemen in dit veranderingsproces en ze nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar te houden binnen ColiAD is het belangrijk om de genoemde thema's te realiseren. Allereerst wordt er door de adviseur een bedrijfs- en organisatieplan</p>	5-3-2016	5-3-2017		€ 20.000					
			Collé Sittard Verhuur BV	Sittard		Leren als team					€ 10.000				

2015EUSF2011722	DI	2015			NL	n.v.t.		Arcobel Embedded Solutions is een toonaangevende distributeur en systeemintegrator van industriële computers, embedded systemen en industriële instelkaarten. Met meer dan 25 medewerkers ondersteunt Arcobel klanten bij het ontwikkelproces voor nieuwe computergestuurde oplossingen. Het bedrijf adviseert klanten over de te gebruiken producten en behoeft hen voor valkuilen. Innovatief en flexibel zijn daarbij sleutelwoorden. Met een eigen ISO veilige productiefaciliteit heeft het bedrijf alles in eigen hand om uitstekende kwaliteit te bieden. Het begeleiden van ontwikkelingstrajecten bij en met klanten vergt veel van de medewerkers. Samen met de ambitie van het bedrijf om hier verder in te groeien leidt dat tot enkele vraagstukken die binnen het bedrijf aangepakt moeten worden. robleemdefinitie: De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambitie van het bedrijf en de toenemende complexiteit van de (ontwikkelings-) projecten. De medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Hoe sluiten de persoonlijke ambities aan bij die van het bedrijf en hoe kunnen we de beschikbare kennis, competenties en vaardigheden het beste inzetten om de (groe) ambitie waar te maken en de projecten te realiseren.	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000				
			Arcobel Embedded Solutions BV	Heesch	NL	n.v.t.	Structuur bij persoonlijke ontwikkeling			€ 10.000					
2015EUSF2011723	DI	2015			NL	n.v.t.		Dual Inventive werkt in de dynamische spoorsector met veeleisende klanten. Hierbij gebruiken we alle mogelijkheden die de huidige technologie ons biedt. Ook daagt nieuwe technologie ons uit nieuwe producten en systemen voor de toekomst te ontwikkelen. Met elkaar zijn we als organisatie de afgelopen jaren zeer goed in staat geweest klantvragen en technologische mogelijkheden aan elkaar te verbinden. Hierdoor heeft Dual Inventive een sterke groei doorgemaakt. Om deze groei in de komende jaren vast te houden zijn we eind 2014 gestart met het formuleren van onze ideeën, gedachten en kansen voor de dag van overmorgen. Vanuit onze overtuiging dat iedere medewerker van Dual Inventive hierin actief bijdraagt, hebben we dit traject van inventarisatie van klantenvragen, ideeën en gedachten tot en met formuleren actieplannen en de start van de uitvoering daarvan in gezamenlijkheid doorlopen. Wij maken zo optimaal gebruik van de kennis en ideeën, die in onze organisatie aanwezig zijn. Bovendien kiezen we bewust voor draagvlak en acceptatie, dat ons zal leiden tot de beste realisatie van onze ambities. De inventarisatie heeft geleid tot het opstellen van een visie document dat in dit project vertaald moet gaan worden in concrete acties om de medewerkers	10-3-2016	10-3-2017	€ 20.000				
			Duaal Inventive Nederland BV	Oisterwijk	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid - Ubiquitous Rail			€ 10.000					
2015EUSF2011725	DI	2015			NL	n.v.t.		De inventarisatie heeft geleid tot het opstellen van een visie document dat in dit project vertaald moet gaan worden in concrete acties om de medewerkers SWG, Stichting Woondiensten Glorieux is het servicebureau voor het verlenen van diverse diensten van de KIEG (Kerkelijke Instelling Erfgoed Glorieux). De diensten betreffen inkoop, logistiek, huisvesting, nieuw- en verbouw, gebouwenonderhoud, schoonmaak, bewaking en beveiliging, bedrijfs hulpverlening, groenverzorging, post, archief en informatie - communicatietechnologie (ICT). SWG werkt nauw samen met de andere werkmatschappij van KIEG, de Stichting Zorg & Wonen Glorieux. Uit een interne analyse is gebleken dat SWG een professionaliseringslag moet maken om succesvol te kunnen blijven. De belangrijkste ontwikkelingen zijn: -Van ad hoc problemen oplossers naar gestructureerd en planmatig werken; -Van inspanningsverplichting naar prestatieverplichting; -Van autonoom specialisme naar integrale aanpak; -Optimaliseren van werkprocessen en versterken van de interne samenwerking; -Centraal plaatsen van de klant; -Versterken van de samenwerking met SWG en versterken van de eenheid en eenduidigheid van werken binnen de KIEG. De gewenste ontwikkelingen vragen een aanpak die langs twee sporen loopt: 1. Het aanpassen, optimaliseren en beschrijven van werkprocessen; 2. Het beschrijven en ontwikkelen van resultaten, competenties en taken van medewerkers van SWG.	19-1-2016	19-1-2017	€ 20.000				
			Stichting Woondiensten Glorieux	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Stichting Woondiensten			€ 10.000					
2015EUSF2011726	DI	2015			NL	n.v.t.		Belangrijk kenmerk van de aanpak is de betrokkenheid van medewerkers in Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit. Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren. Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan: -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevendend op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbeteren/voorstellen en plannen; -5S werkoptimalisatie (s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omsteltijdreductie; -Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeteraankers; -Visualiseren van resultaten van inspanningen van werknemers;	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			
			Hymec Hybrid Circuits B.V.	Echt	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Neways			€ 10.000					
2015EUSF2011727	DI	2015			NL	n.v.t.		De Bedrijfspoli is een gecertificeerde arbdienst en begeleidt organisaties met het opstellen van hun verzuimbeleid, de preventie van ziekteverzuim en het bevorderen van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Ook houden onze professionals zich bezig met de begeleiding en re-integratie van (voormal) werknemers naar het werk. In totaal werken er ruim 20 mensen in het primaire proces (bedrijfsartsen en casemanagers) en 15 in ondersteunende processen. Bij De Bedrijfspoli is momenteel een tekort aan ervaren, geregistreerde bedrijfsartsen. Er is weliswaar instroom van jonge basisartsen maar bij gebrek aan ervaring kunnen zij complexe klanten (nog) niet bedienen. Het gevolg is dat de werkdruk onder de ervaren bedrijfsartsen al enige tijd (te) hoog is. Dit heeft overduidelijk een negatief effect op de werkdruk binnen de het bedrijf. Daar komt bovenop dat het voor directie en management steeds moeilijker wordt om bedrijfsartsen te binden en boeien? Uitstroom van bedrijfsartsen naar andere werkgevers is dan ook een reëel gevaar. Een begin 2014 uitgevoerd medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) heeft laten zien dat ongeveer de helft van de medewerkers werkdruk en/of stress ervaart. Een	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000				
			De Bedrijfspoli B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Boeien en binden			€ 10.000					
2015EUSF2011728	DI	2015			NL	n.v.t.		Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevredenheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren. Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan: -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevendend op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbeteren/voorstellen en plannen; -5S werkoptimalisatie (s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omsteltijdreductie; -Implementatie van OEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) tbv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeteraankers; -Visualiseren van resultaten van inspanningen van werknemers; Deze behoeften zijn gebaseerd op het nauw betrekken van de mensen die werkzaam zijn in het proces en hun leidinggevers bij in kaart brengen van het	16-3-2016	16-3-2017	€ 20.000	€ 20.000			
			Neways B.V.	Son	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Neways			€ 10.000					

2015EUSF2011729	DI	2015			NL	n.v.t.	Project ter bevordering van de leercultuur voor alle werknemers. Het doel is: het blijven activeren en stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid op bijvond leren en (continue) verbeteren onder alle medewerkers. Het betreft verdieping van de lean communicatiestructuur; het bijbrengen van communicatievaardigheden en lean gedachtegoed. Hiermee wordt een duurzame oplossing geboden waarin alle medewerkers competenties ontwikkelen en zo op een breder niveau bijdragen aan de continuïteit van de	17-3-2016	17-3-2017		€ 19.975					
2015EUSF201173	DI	2015	Kon. Textiel Fabrieken J.A. Raymakers - Co B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Continue Duurzaam verbeteren bij Raymakers	9-12-2015	9-12-2016	€ 9.987	€ 20.000					
2015EUSF2011730	DI	2015	Dycore B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Naar een verstandig en duurzaam beleid rondom de i	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011731	DI	2015	Dual Inventive Technology Centre BV	Oisterwijk	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid - Ubiquitous Rail	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011732	DI	2015	gemeente Deventer	Deventer	NL	n.v.t.	Vitaal en duurzaam werken	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011733	DI	2015	Collé Sittard Machinehandel BV	Sittard	NL	n.v.t.	leren als team	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011734	DI	2015	NN Netherlands KeyTec Netherlands B.V.	Veenendaal	NL	n.v.t.	Vitaal aan het werk bij NN Netherlands	25-3-2016	25-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2011735	DI	2015			NL	n.v.t.	Neways heeft oog voor mensen, creativiteit en arbeidsvreugde en persoonlijke relaties met klanten. Aandacht voor mensen leidt tot betere dienstverlening en verhoogt de kwaliteit. Men zal binnen dit project een anoniem MedewerkersTevredeheidOnderzoek uit laten voeren. Voor het management moet dit als basis gaan dienen om verder beleid te maken. Daarnaast verwacht men hiermee heldere inzichten en concrete verbeterpunten te krijgen om op de meest effectieve wijze verbeteringen door te voeren. Neways investeert daarnaast in de begeleiding en coaching van haar mensen t.b.v. het vormgeven van de werkprocessen volgens de Lean methodiek. Vanuit de werknemers en de organisatie is er behoefte aan: -Begeleiding/coaching medewerkers en leidinggevenden op gedragsverandering en het eigenhandig aandragen van voorstellen om verspillingen (Lean awareness) te voorkomen; -Verbeteren/voorstellen en plannen; - 5S werkoptimalisatie i.s.m. werknemers teneinde prettiger/efficiënter (minder dubbel werk, faalkosten, bureaucratie) te kunnen werken; -SMED omstijdreductie; -Implementatie van DEE (Overall Equipment Effectiveness) -Tools (verbeteraanpak) t/bv oplossen complexe problemen; -Opstellen persoonlijke gedragsprofielen t.b.v. persoonlijke coaching en teamontwikkeling. -Begeleiding en coaching van verbeterteamleiders;	2-3-2016	2-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011736	DI	2015	Neways Leeuwarden B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Neways	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011737	DI	2015	Elda ICT Services BV	Rijen	NL	n.v.t.	Medewerkers en mededekkers	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 19.000						
2015EUSF2011738	DI	2015	Gemeenschappelijke Gezondheidsdienst Zeeland Neways Micro Electronics Holding BV	Goes Echt	NL	n.v.t.	Werken aan de toekomst Duurzaam inzetbaar bij Neways	31-3-2016	31-3-2017	€ 9.500 € 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011739	DI	2015	Zorggroep Achterhoek	Doetinchem	NL	n.v.t.	Betrokken en productief werken	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.045						
2015EUSF201174	DI	2015	Vanhier B.V.	Ummen	NL	n.v.t.	KRACHT VANHIER AMSTELVEEN	27-11-2015	27-11-2016	€ 9.540	€ 19.080						
2015EUSF2011740	DI	2015	Jong Food BV	Rijen	NL	n.v.t.	Sterk in food	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
										€ 10.000							

2015EUSF2011741	DI	2015	Vermeulen - Den Otter BV	Vlijmen	NL	n.v.t.	<p>Inleiding Het bedrijf Vermeulen & Den Otter is ontstaan uit Bakkerij Vermeulen uit Vlijmen en Banketbakkerij Den Otter uit Vught. Bak Vermeulen is de huidige eigenaar van de in 1928 door zijn opa de heer J. Vermeulen opgerichte bakkerij. Banketbakkerij Den Otter is in 1958 opgericht door L. den Otter. Met twee bakkerijen, beide specialist op hun eigen gebied, wordt nu de regio Den Bosch voorzien van ambachtelijke brood- en bakkeproducten. Vanaf 1 januari 2009 zijn bakkerij Vermeulen en banketbakkerij Den Otter samengegaan onder een nieuwe naam Vermeulen & Den Otter, bakkers met smaak. Het bedrijf is continu in beweging, omdat de prijsdruk zijn weerslag heeft op de bedrijfsvoering. Efficiency en slim werken zijn noodzakelijk om het gehele bedrijf rendabel te houden. Desondanks heeft het bedrijf de ambitie om samen met de medewerkers nog slimmer en beter georganiseerd te werken. Probleemdefinitie Het bedrijf wil zijn ambitie volgen en blijven groeien. Daarvoor is het noodzakelijk de juiste route met de juiste mensen op de goede manier te kiezen.</p>	10-2-2016	10-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF2011742	DI	2015	Drabor Terwolde B.V.	Terwolde	NL	n.v.t.	<p>Binnen Drabor Terwolde B.V. treedt aantal problemen op, t.w.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - te weinig output - te hoge mate van handeling - voorraadhoogtes zijn te groot - routing/lay-out binnen het productieproces is niet optimaal - processen zijn onvoldoende gedefinieerd en staan niet op papier. Hierdoor is geen sprake van continue verbetering - iedere medewerker heeft zijn eigen werkwijze - er zijn geen echte procesparameters. Werkelijke prestatie wordt niet gemeten - er wordt inefficiënt gewerkt <p>Deze problemen gaan ten koste van productiviteit. Drabor Terwolde B.V. wil duurzame inzetbaarheid van medewerkers realiseren. Middels onderhavig project wordt beoogd 20% groei te realiseren met hetzelfde aantal mensen binnen periode van 2 jaar.</p> <p>Centrale vragen zijn: Met welke organisatievorm kan beste worden ingespeeld op ontwikkelingen in markt? Resultaat dient te zijn helder advies over welke organisatievorm gekozen moet worden om onderneming te ondersteunen Op welke wijze kan betere leverbetrouwbaarheid en kwaliteit van alle te leveren producten worden verkregen? Resultaat dient te zijn verbetering van kwaliteit en leverbetrouwbaarheid van alle af te leveren producten Teneinde project op juiste manier te kunnen uitvoeren zullen projectgroepen worden samengesteld uit medewerkers van alle functies binnen Drabor Terwolde B.V. (zie twee onderdelen van Airport Trade & Marketing B.V. zijn beide sterk groeiende organisaties, waardoor de interne organisatie onder druk is komen te staan. Er is behoefte om op een goede manier aandacht te besteden aan structuur, processen, overleg, management en leiderschap. Inmiddels zijn er 2 sluitfuncties aangewezen/uitgenodigd om rond de tafel te gaan zitten en de, naar het inzicht van betrokkenen, opvallendste zaken bespreekbaar te maken. Deze bijeenkomst is goed verlopen en heeft een beeld opgeleverd over de primaire aandachtspunten. Inmiddels is een opzet voor het vervolg gemaakt. Daarin zijn de hoofdlijnen zichtbaar geworden en kunnen nu vervolgstappen worden gestilleerd. De ESF-subsidie is daarbij van cruciaal belang. De organisatie kan zich in fette de benodigde inspanningen in tijd en externe advieskosten, niet permitteren. Met de subsidie wordt dit wel mogelijk gemaakt. Thema's en activiteiten die voor Paolo Salotto relevant zijn: ? Organisatiescan ? Leercultuur voor werknemers ? Aanpassen organisatie van het werk ? Interne en externe mobiliteit ? Flexibele werkcultuur Over een langere periode zal consistent en consequent moeten worden</p>	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 12.500									
2015EUSF2011743	DI	2015	Airport Trade - Marketing B.V.	Nieuw-Vennep	NL	n.v.t.	<p>Remia C.V. heeft in Den Dolder een tweemaal fabrieken namelijk den sauzenfabriek en een margarinefabriek. Toenemende eisen van klanten en overheden of daaraan geleerde instanties zorgen voor toenemende complexiteit in de voorbereiding maar ook in de uitvoering van productieopdrachten. Verder is er sprake van een krimpende markt voor vetten en margarines waardoor er toenemende concurrentiedruk wordt gevoeld. Remia wil succesvol blijven op de margarine en vetten markt en zal daarom op een juiste manier met de eerder genoemde aspecten om moeten gaan. Om dit te kunnen realiseren dient er naast technische verbetering van het machinepark ook een duurzame ontwikkeling van de medewerkers in de fabriek en de fabriek ondersteunende diensten op gang te komen. De medewerkers binnen de productieorganisatie hebben over het algemeen lange dienstverbanden. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers in de margarinefabriek is 48 jaar. De afgelopen jaren hebben de ontwikkelingen binnen de voedingsmiddelenindustrie zich in een hoger tempo opgevolgd dan</p>	26-1-2016	26-1-2017	€ 6.250	€ 20.000									
2015EUSF2011744	DI	2015	Remia C.V.	Den Dolder	NL	n.v.t.	<p>Crossdocking Het direct naar een uitgaand dock verplaatsen van inkomende goederen in plaats van deze eerst op te slaan in het magazijn. Ik een bijzonder arbeidsintensieve, stressvolle en fysiek zware operatie. Door de enorme bedrijvigheid en de winnar van goederenbewegingen gaat crossdocking bovendien gepaard met een verhoogd risico op bedrijfsongevallen. De medewerkers van Kempen Logistic Facilities ondervinden de gevolgen hiervan aan den lijve: de door de medewerkers ervaren werkdruk en het ziekteverzuim liggen op een hoog peil. Het werken in het crossdock wordt als stressvol bestempeld. Zo nu en dan doen zich bedrijfsongevallen voor, dit helpt de medewerkers niet bij het hebben en houden van een positieve werkhouding. Op termijn wordt het crossdocken bij Kempen Logistic Facilities mogelijk nog hectischer: er worden dan vier nieuwe koelcellen in het logistieke proces geïntegreerd. Het project Duurzame inzetbaarheid crossdock-medewerkers is erop gericht de werkzaamheden in het crossdock minder belastend voor de medewerkers te laten zijn. Dit beoogt men te verwezenlijken door inzet van een nieuwe</p>	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000							15-1-2016	Afwijzing	
2015EUSF2011745	DI	2015	Kempen Logistic Facilities B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	<p>AMC Medical Research BV, Centrale Trial Unit (CTU) verricht trials met medicatie in de 2e fase van ontwikkeling, waarin onder stringente voorschriften nieuwe medicatie wordt getest op patiënten. Teamleden ervaren regelmatig stress omdat er veel aanbod is om trials door het CTU te laten uitvoeren. Dit leidt tot werkdruk en werksstress, waardoor de duurzame inzetbaarheid onder druk komt te staan. De leiding van CTU wil de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren en hen in staat stellen hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil CTU verantwoordelijken zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren: - verbeteren van samenwerking binnen het CTU om het aantal te helpen patiënten aan te kunnen - werkbelasting op trainiveau laten meewegen in keuzes welke trial wel en niet uitgevoerd worden - aanpassing van organisatie van werk in de samenwerking met promovendi in relatie tot aantal te helpen patiënten en de bijdrage aan publicaties voor AMC (affectiviteit) - begrip creëren, leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen werkvloering en financiële cijfers (zicht op kosten en baten)</p>	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011746	DI	2015	AMC Medical Research B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	<p>Inleiding Zorgon ICT & Informatiemanager voor de zorg is een jonge organisatie, die in 2012 is opgericht met de ambitie om de kwaliteit en efficiency van de zorgverlening op een zo hoog mogelijk plan te brengen. De effecten van de marktwerking, de steeds wijzigende wet- en regelgeving en de aanwezigheid van regulerende - en aan te leveren instanties vragen continu om van aandacht. Zorgon leest daarbij voor een proactieve benadering. De basis hiervoor ligt in onze expertise op het domein van informatiemanager & functioneel beheer (Business Information Management). Aan de hand hiervan vertalen we vragen en behoeften naar werkbare oplossingen. Werken bij een jong bedrijf in een kennisintensieve wereld en een constant veranderende markt vergt veel van de medewerkers. Zorgon heeft dan ook de ambitie om # naast het realiseren van groei # veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers. Probleemdefinitie De probleemdefinitie heeft alles te maken met de ambities van het bedrijf.</p>	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011747	DI	2015	Zorgon BV	Hoogeveen	NL	n.v.t.	<p>Implementatie studiehuis, Inzichtelijk ontwikkelpotentieel van medewerkers met als doel bevorderen van: Professionaliteit, Mobiliteit Leercultuur Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers Aalderink wil zich verder professionaliseren om mee te kunnen in de huidige markt. Dit doen wij door het optimaal inzetten op mensontwikkeling. Hierdoor zullen wij een flexibele organisatie worden, die kan meegroeien in de markt.</p>	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011749	DI	2015	Sput- en moffelbedrijf G. Aalderink - Zonen B.V.	Westerhaar	NL	n.v.t.	<p>Implementatie studiehuis Aalderink</p>	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									

2015EUSF201175	DI	2015			NL	n.v.t.	Enko BV maakt deel uit van de Enko Food Group en heeft zich gespecialiseerd in het maken van voorgaande en rauwe vleesproducten zoals gepaneerde vleesproducten. Enko bestaat reeds 50 jaar en is sterk afhankelijk van personeelsaanbod uit de regio als het gaat om groei. In de regio is het aanbod aan personeel dusdanig van samenstelling dat er weinig keus is voor Enko.	20-2-2016	20-2-2017	€ 20.000							
			Enko BV	Holten	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Enko			€ 10.000							
2015EUSF2011750	DI	2015			NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Enko	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000							
			Enco B.V.	Vorden	NL	n.v.t.	Een goed kader voor de uitvoering			€ 10.000							
2015EUSF2011751	DI	2015			NL	n.v.t.	Bevordering bewustzijn duurzame inzetbaarheid	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000							
			Ecotrans B.V.	Vorden	NL	n.v.t.	Een goed kader voor de uitvoering			€ 10.000							
2015EUSF2011752	DI	2015			NL	n.v.t.	Bevordering bewustzijn duurzame inzetbaarheid	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000							
			Deltona College	Zwolle	NL	n.v.t.	Bevordering bewustzijn duurzame inzetbaarheid			€ 10.000							
2015EUSF2011753	DI	2015			NL	n.v.t.	Bevordering bewustzijn duurzame inzetbaarheid	15-12-2015	15-12-2016	€ 20.000							
			Stichting Joyce-House	Smilde	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Stichting Joyce-House			€ 10.000							
2015EUSF2011754	DI	2015			NL	n.v.t.	de nieuwe opstelling	9-1-2016	9-1-2017	€ 20.000							
			Ter Steege Handel B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	de nieuwe opstelling			€ 10.000							
2015EUSF2011755	DI	2015			NL	n.v.t.	Fietsen doen we samen	15-12-2015	15-12-2016	€ 20.000							
			Matrabike Retail B.V.	WAALWIJK	NL	n.v.t.	Fietsen doen we samen			€ 10.000							
2015EUSF2011756	DI	2015			NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.045							
			Fasten B.V.	Hoorn	NL	n.v.t.	Sociale Innovatie en Duurzame Inzetbaarheid			€ 10.000							
2015EUSF2011757	DI	2015			NL	n.v.t.	Ontwikkeling gezond leefklimaat	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000							
			ZGA Ambulante Zorg	Doetinchem	NL	n.v.t.	Ontwikkeling gezond leefklimaat			€ 10.000							
			Baas B.V.	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van medewerkers Baas BV			€ 10.000							

2015EUSF2011758	DI	2015	ZGA Vastgoed	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid hangt grotendeels samen met gezondheidsbevordering. Door de veranderende sociale weging is het van groot belang dat werknemers gezond en vitaal blijven, zodat zij langer kunnen doorwerken. ZGA Vastgoed wil middels dit project nog dieper in gaan op het onder gezond en vitaal werken en zal hierbij tevens een onderzoek in zetten om te kunnen peilen hoever dit onderwerp tot op dit moment (succesvol) is in gezet binnen de organisatie en waar nog verbetering nodig is. De uitkomsten van het onderzoek zullen worden ingezet om de verdere implementatie van het project te kunnen uitvoeren. De externe adviseur zal zorg dragen voor de uitvoering van het onderzoek en implementatieplan.	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.045					
2015EUSF2011759	DI	2015	MET ggz	Roermond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid MET ggz	8-3-2016	8-3-2017	€ 8.900	€ 17.800				
2015EUSF201176	DI	2015	Boermarkte Diepvries B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Betrokken naar een duurzaam inzetbare organisatie	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011760	DI	2015	SCO Twenterand e.o.	Wierzenveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid gericht op leerkrachten	13-1-2016	13-1-2017	€ 8.000	€ 16.000				
2015EUSF2011761	DI	2015	Sportivity Service	Veldhoven	NL	n.v.t.	Sportivity Service Minded	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011762	DI	2015	Heynen Systems B.V.	Lelystad	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Heynen Systems bv	7-4-2016	7-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011763	DI	2015	Vernay Europa B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Vernay Duurzaam-at-Work	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011764	DI	2015	Smurfit Kappa Vandra	Oosterhout	NL	n.v.t.	Scan duurzame inzetbaarheid	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011765	DI	2015	Avant Accountants	SNELREWAARD	NL	n.v.t.	Duurzame Financiële Energie geeft impulze	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011766	DI	2015	SMS Cycling B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Project DI SMS Cycling BV	1-4-2016	1-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011767	DI	2015	Rabobank IJmond	VELSERBROEK	NL	n.v.t.	Verhogen vitaliteit	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000		24-2-2016		Ingetrokken na verlening

2015EUSF2011768	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid is bij APT Kurvers actueel. Probleem nu: onvoldoende inzicht in fysieke belasting productieve werkvloer. De aanpak is gefaseerd: Fase 1: Procesbeschrijving/Functie: Taak-handlingsanalyse (3 maand) Doel fase: Inzicht in huidige fysieke belasting bij afdeling productie. Vanuit bestaande onderzoeken en verzuimgegevens gecombineerd met interviews sleutelfiguren wordt analyse gemaakt van knelpunten en oorzaken van verzuim bij fysiek belasting. Fase 2: Specifiek onderzoek (2 maand) Doel fase: Kwantificeren van de bevindingen in fase 1. Fase bestaat uit een specifiek onderzoek. Hierbij is het mogelijk meer toegespitste informatie te verkrijgen omtrent knelpunten geanalyseerd uit fase 1. Ook onderzoek naar de fysieke belasting, werkplek, -houding en -omstandigheden. Fase 3: Samenstelling gebruikersgroep/Opstellen plan van aanpak (1 maand) Doel fase: Hebben van een Plan van Aanpak voor verminderen van fysieke belasting op werkvloer en realiseren van integrale aanpak. Plan van aanpak opstellen in samenspraak met gebruikersgroep. Fase 4: Informatie bijeenkomsten werkplekadvis (1 maand) Doel fase: Medewerkers adviseren over het toepassen van een goede werktechniek via 7bijeenkomsten voor de medewerkers in het toepassen van een goede werktechniek. 7Met medewerkers zoeken naar een werkwijze / werktechniek die klachten aan HBA en die haalbaar is in de praktijk. 7Opstellen en communiceren protocollen in samenwerking met medewerkers en ander relevante betrokkenen. Fase 5: Implementatie in pilot (4 maanden) 7Plan van aanpak wordt op 1 van afdelingen uitgevoerd en geoptimaliseerd.	28-1-2016	28-1-2017		€ 19.000				8-3-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF2011769	DI	2015	apt Kurvers B.V.	Roermond	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid APT Kurvers	Het uitvoeren van een organisatieplan waarin wij onderzoeken of de huidige instrumenten en regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid voldoende en adequaat aan de maat zijn [werkgever/werknemer]. En zo niet, welke instrumenten regelingen en interventies, toegevoegd worden aan het aanbod, zodat de organisatie nu en in de toekomst beschikt over duurzaam inzetbare medewerkers. Hierdoor wordt de interactie van effecten in de bedrijfsorganisatie van, tacite structuren, employability, vitaliteit en werkvermogen (duurzame inzetbaarheid) duidelijk in kaart gebracht om toekomstige beleid te voeren en te implementeren. Er wordt een visie ontwikkeld die ervan uitgaat dat mensen de succesfactor van de organisatie zijn en dat er gestreefd moet worden naar optimale duurzame inzetbaarheid.	21-1-2016	21-1-2017	€ 9.500	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2015EUSF201177	DI	2015	Basalt Wegenbouw BV	Echt	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten	Marker BV is een bureau voor projectontwikkeling en interim-management in Leeuwarden. Het is een klein, dynamisch bedrijf dat sinds haar oprichting in 1995 voor vele opdrachtgevers projecten heeft geïmplementeerd en tot succes gebracht. De opdrachten die worden uitgevoerd zijn vaak zeer verschillend wat betreft onderwerp en qua karakter van de werkzaamheden. Dit vraagt veel van het personeel. Zo kunnen mensen worden ingezet op het begeleiden van een proces bij het vinden van nieuwe bedrijfsruimte voor ondernemers of bij de implementatie van een nieuwe ICT structuur voor een bedrijf. Er wordt momenteel niet actief gezocht naar de beste match van opdracht en werknemers maar wordt de opdracht automatisch opgepakt door de werknemer die op dat moment de laagste werkdruk kent. In de komende jaren is een toename van het aantal personeelsleden voorzien doordat het aantal opdrachten gestaag toeneemt en we binnenkort de opdrachten niet langer met het kleine team kunnen uitvoeren. Wel zijn deze opdrachten steeds vaker van korte duur waardoor het te risicovol is om nieuw	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011770	DI	2015	Marker BV	Groningen	NL	n.v.t.	Ondernemerschap en talentmanagement binnen Marker	Het Montessori College in Nijmegen is een school voor voorbereidend middelbaar beroepsopleiding. De afgelopen jaren is hard gewerkt om het onderwijsconcept van Montessori uit te werken voor het vmbo in de 21ste eeuw. Het onderwijs is daarbij gericht op de totale ontwikkeling van het kind. Dat wil zeggen dat we ons bewust willen zijn van de ontwikkelingsfase waarin leerlingen zich bevinden. De organisatie kent zo'n 180 fte en ruim 1.800 leerlingen. Van de 180 fte is 130 direct betrokken in het primaire proces (onderwijs). Het verzuimpercentage is sinds 2011 gedaald van 6 naar 4%. Niettemin is er toch reden tot zorg. Montessori kent relatief veel oudere werknemers waarvan de organisatie wenst dat zij gezond en vitaal hun pensioen halen. Dit heeft z'n invloed op de werkdruk van jongere medewerkers. In dit project wil Montessori enerzijds bewustwording creëren bij haar medewerkers van het belang van gezond en vitaal leven en werken maar ook (jongere) medewerkers stimuleren om beter om te gaan met verhoogde	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011771	DI	2015	Montessori College	Nijmegen	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid voor jong en oud	UTS Verkroost is al bijna 90 jaar een toonaangevende speler op het gebied van verhuizingen. Waar vroeger nog particulieren werden geholpen is UTS Verkroost de laatste 25 jaar een serieuze speler geworden in grote verhuisprojecten: NXP ging van drie locaties naar 1 locatie waardoor 1300 werkplekken, inventaris en apparatuur naar 1 locatie moest worden verhuisd. Maar ook de enorme verhuizing van twee ziekenhuizen in Oss en Veghel naar hun nieuwe onderkomen in Uden is een aansprekend voorbeeld hiervan. Dit alles alsook andere logistieke dienstverlening wordt gedaan met een kleine 40 werknemers met daaraan een flexibele schil. De marges in logistiek zijn smal en de scheidslijn tussen winst en verlies is klein. De afgelopen jaren heeft UTS Verkroost redelijk gedraaid maar duidelijk is dat voortzetting van het huidige beleid, cultuur en werkwijzen niet leidt tot een duurzame groei en stabiliteit van de onderneming en resultaten. De huidige organisatie wordt directief aangestuurd. Het verzuim is behoorlijk hoog. In dit project wil UTS Verkroost met behulp van organisatieadviesbureau Fektor i Next een bestendige toekomst en groei realiseren. Directie, management en medewerkers zullen gezamenlijk werken aan een nieuw te ontwikkelen organisatieambitie waardoor realisatiekracht ontstaat die	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011772	DI	2015	UTS Verkroost Nijmegen BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	ROAO 2020	Medewerkers zijn tot nu toe gewend om problemen bij het management team aan te kaarten. Dit vergt een hoge belasting voor het management. Om dit op te lossen wil Computron toe naar meer zelfstandigheid van de medewerkers. Ten aanzien van zelfredzaamheid en vergroten klantgerichtheid zullen de werkzaamheden van Genium betrekking hebben op: 1. Verbeterpunten uitwerken: Basis is hier de knelpuntenanalyse uit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Verbeterpunten die hierin naar voren zijn gekomen verder uitwerken; 2. Plan van aanpak schrijven: Plan van aanpak schrijven naar aanleiding van bovengenoemde diagnose. Aandachtspunten daarbij: interne communicatie, werk en taakverdeling, competenties medewerkers; 3. Implementeren plan van aanpak Aanpak bespreken met managers en medewerkers. Begeleiden van acties op het gebied van: a. interne communicatie b. werk- en	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011773	DI	2015	Computron System management BV	Malden	NL	n.v.t.	Computron Duurzame Inzetbaar	Er wordt een visie ontwikkeld die ervan uitgaat dat mensen de succesfactor van de organisatie zijn en dat er gestreefd moet worden naar optimale duurzame inzetbaarheid. Dit vervolgtraject richt zich vooral op de bewustwording in het proces en het stimuleren van Leercultuur en veilig en gezond werken in de context van duurzame inzetbaarheid en is gericht op de	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011776	DI	2015	BMM Groen	Sittard	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten	Voor veel medewerkers komt de horizon in zicht. De tijd gaat steeds sneller lopen tegenover een verleden dat steeds langer wordt. De medewerker krijgt te maken met de eerste grenzen en heeft de keus te aanvaarden, te ondergaan of te ontwijken. Na de interventies begrijpen medewerkers meer van het gedrag van mensen en doorzien organisatie processen. Er is behoefte aan werk waarbij de inzet van kennis en ervaring, organisatie- en mensenkennis en het verwoorden van de eigen visie onderdeel uitmaken van het takenpakket. Dit zal leiden tot het bewust omgaan met arbeidsrisico's en het herkennen van de benodigde vaardigheden om ook andere taken uit te voeren	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011777	DI	2015	Loonbedrijf Klaas Haltsma B.v.	Witmarsum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten	De doelstelling van dit project is sterk gericht op het veranderen van de cultuur bij zowel medewerkers als leidinggevers en management om proactief en preventief te gaan handelen om een duurzame inzetbaarheid te bereiken. Ieder vanuit een heldere en geaccepteerde verantwoordelijkheid. Dit omvat onderwerpen als stijl van leiding, eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, leefstijl van de medewerkers en loopbaanontwikkeling.	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 27.250		
			Gemeente Neder-Betuwe	Ophuisden	NL	n.v.t.	Gemeente Nederbetuwe Duurzame Inzetbaarheid				€ 10.000					

2015EUSF2011778	DI	2015		NL	n.v.t.		Het team van Samenwerkende Tandartsen werkt met passie. In het belang van de patiënt wil het optimaal samenwerken bevorderen. Hierbij wil men middels dit project de leercultuur, van en met elkaar leren, centraal stellen. Hofstink Effectief Communiceren zal als extern adviseur betrokken zijn bij het implementeren van een cultuur waarbij leren als normaal wordt gezien. Het gedrag van de medewerkers (gekoppeld aan senior en junior) komt binnen dit project hierbij centraal te staan. Kennis is bij de individuele medewerker aanwezig. Men wil echter de manier waarop de medewerker omgaat met de kennis centraal stellen binnen de organisatie. Situationeel aangepast reageren en inzetten van kennis afhankelijk van de omstandigheden is cruciaal voor de kwaliteit en flexibiliteit van de organisatie. Dit vraagt om generieke competenties zoals flexibiliteit, creativiteit en inzicht in situaties. Essentiële vaardigheden om effectief gedrag te kunnen vertonen. Van belang is het ontwikkelen en toepassen van deze vaardigheden in samenspraak met collega's en organisatie. Doel is het creëren van een werkwijze die leidt tot wederzijds begrip, een cultuur waarbij leren als vanzelfsprekend wordt gezien, gestroomlijnde processen ontstaan en concrete resultaten worden behaald. De extern adviseur zet de volgende instrumenten in om tot een analyse te komen: - Nul meting van de huidige competenties per medewerker aan de hand van een competentieprofiel in vier niveaus van functioneren.	20-1-2016	20-1-2017		€ 12.400					
2015EUSF2011779	DI	2015	Samenwerkende Tandartsen Oost Nederland B.V.	Kaatsheuvel	NL	n.v.t.	Bevorderen Leercultuur Samenwerkende Tandartsen	9-2-2016	9-2-2017	€ 6.200	€ 20.000					
2015EUSF2011780	DI	2015	NovoServe B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	NovoServe groei bestendig en vitaal	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011781	DI	2015	TMC Chemical West B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemersch 3-0 voor TMC Chemical West	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011782	DI	2015	UPX Systems B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	UPX groei bestendig en vitaal	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 19.990					
2015EUSF2011783	DI	2015	AWL Techniek	Harderwijk	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij AWL Techniek	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.994	€ 13.000					
2015EUSF2011784	DI	2015	Reukema Blocc - Maneschijn B.V.	Harderwijk	NL	n.v.t.	Professionaliseren veiligheidszorg	5-1-2016	5-1-2017	€ 6.500	€ 20.000					
2015EUSF2011785	DI	2015	RTE Adviesgroep	Tilburg	NL	n.v.t.	Werk maken van Groei			€ 10.000						

2015EUSF2011785	DI	2015			NL	n.v.t.		Fase 1: voorbereidings- en analysefase Het project start met een 3-meting periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Eldercare. De 1-meting zal deels gebaseerd zijn op het wetenschappelijke Job Demands-Resources model (JD-R, Bakker, 2004). Met een projectgroep bestaande uit medewerkers uit alle lagen uit de organisatie worden de resultaten van de meting geanalyseerd en worden op basis van de resultaten op detailniveau Quick Wins (korte termijn interventies) en op hoofdlijnen Big Wins (lange termijn interventies) gedefinieerd. Fase 2: Implementatie Quick Wins In samenwerking met de projectgroep worden de Quick Wins geïmplementeerd. De Quick Wins zullen workshops omvatten voor groepen deelnemers, alsmede coaching sessies voor individuele medewerkers, beide met als oogpunt de mentale en fysieke gezondheid te verbeteren en de vitaliteit en betrokkenheid te vergroten. De belangrijkste energiebronnen uit het wetenschappelijke JD-R model, competentie, autonomie en verbondenheid, alsmede de hieraan gekoppelde interventies, zullen hierbij als leidraad dienen. Een belangrijke focus in het project zal liggen op de rol van leidinggevenden om het bewustzijn van de medewerkers ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit te vergroten. Fase 3: Verdere uitwerking Big Wins Pas na succesvolle implementatie van de Quick Wins zal de aandacht worden gericht op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie duurzamer wordt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelsplan, medewerkesterverhoudingsonderzoek en loopbaanplannen. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie-doelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreiken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leersituatie, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd. Arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werknemers als de werkgever, waardoor een langere verblijfsduur wordt bereikt. FLOS Creative Component Solutions B.V (verder: FLOS BV) biedt alles wat een Original Equipment Manufacturer op het gebied van technische componenten en fasteners nodig heeft: een complete productrange, maatwerk, kwaliteit, kennis en mogelijkheden voor subsamenbouw en logistieke services op maat. Belangrijke aandachtspunten in hun logistieke dienstverlening zijn planning en kostenbeheersing. FLOS BV werkt voor bedrijven in high-demanding industrieën waarin efficiency/effektiviteit en kostenbeheersing structureel worden verwacht/geëist. Om nu en in de toekomst te blijven voldoen aan de strengere eisen en verwachtingen van deze industrieën, zal de organisatie en haar medewerkers het werk continu beter moeten blijven organiseren. FLOS B.V. wil middels dit traject de organisatie van het werk binnen FLOS B.V. voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalig actie, daarom wil men door dit traject haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering onderdeel wordt van het dagelijks handelen. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de gewenste verbeteringen in effectiviteit/efficiency te bereiken, om betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid).	12-1-2016	12-1-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011787	DI	2015	Eldercare BV	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Verduurzaming inzetbaarheid medewerkers Eldercare	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie duurzamer wordt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelsplan, medewerkesterverhoudingsonderzoek en loopbaanplannen. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie-doelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreiken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leersituatie, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd. Arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werknemers als de werkgever, waardoor een langere verblijfsduur wordt bereikt.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 17.500				
2015EUSF2011788	DI	2015	100%helder	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	FLOS Creative Component Solutions B.V (verder: FLOS BV) biedt alles wat een Original Equipment Manufacturer op het gebied van technische componenten en fasteners nodig heeft: een complete productrange, maatwerk, kwaliteit, kennis en mogelijkheden voor subsamenbouw en logistieke services op maat. Belangrijke aandachtspunten in hun logistieke dienstverlening zijn planning en kostenbeheersing. FLOS BV werkt voor bedrijven in high-demanding industrieën waarin efficiency/effektiviteit en kostenbeheersing structureel worden verwacht/geëist. Om nu en in de toekomst te blijven voldoen aan de strengere eisen en verwachtingen van deze industrieën, zal de organisatie en haar medewerkers het werk continu beter moeten blijven organiseren. FLOS B.V. wil middels dit traject de organisatie van het werk binnen FLOS B.V. voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalig actie, daarom wil men door dit traject haar medewerkers, een nieuwe en leerzame impuls geven waardoor continue verbetering onderdeel wordt van het dagelijks handelen. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de gewenste verbeteringen in effectiviteit/efficiency te bereiken, om betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid).	25-2-2016	25-2-2017	€ 8.750	€ 20.000				
2015EUSF2011789	DI	2015	FLOS BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	FLOS verbeteren DI en organisatie van werk	Binnen een continu veranderende omgeving in de zorg, zo ook binnen Zorggroep Almere, wordt zowel van de organisatie als van medewerkers veel gevraagd. Uitdagingen binnen Zorggroep Almere zijn onder andere: - Organisatie maakt een beweging naar zelfsturing - De inhoudelijke rol verandert - Men voert geregeld moeilijke gesprekken (indiceren), waar ook nog wel eens sprake kan zijn van agressie, dit is een belangrijke (nieuwe) stressfactor Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Medewerkers worden bewust gemaakt van de eigen mogelijkheden en mogelijkheden binnen de organisatie om hen te ondersteunen; Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid. Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 24.926		
2015EUSF2011790	DI	2015	Zorggroep Almere	Almere	NL	n.v.t.	Werken aan duurzame inzetbaarheid en bevordering e	Doelen 2016: - vitaal gezond personeel - medewerkers bewust maken van keuzes voor mentale en fysieke gezondheid - medewerkers tools geven om die keuzes te kunnen maken - gelukkig personeel - medewerkersbetrokkenheidsonderzoek - Visie op morgen via Durven en Doen Relevantie: - mvo (maatschappelijk verantwoord ondernemen)/familiebedrijf - lager verzuim - Hoe gaan we dit realiseren? - workshops en trainingen - ADO en op ADO begeleiding - interne sportieve activiteiten - gezonde lunches - afdelingsanalyses - PMO 2016/2017? - MBO resultaten uitwerken in 2016 in de vestigingen	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011791	DI	2015	De Stihl Groep	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Stihl Vitaal	De kern van de activiteiten bij WoerdensSport Zwembaden BV bestaat uit het vertellen van kennis en expertise van medewerkers naar concrete hulp aan klanten bij hun organisatie-inrichting. Net als veel andere organisaties wordt bij WoerdensSport nagedacht over manieren om medewerkers, diensten en klanten op zo'n manier te organiseren dat er een optimale structuur ontstaat waarin de meeste en duurzame waarde wordt gecreëerd (ook wel het nieuwe werken). Een van de ideeën van WoerdensSport is daarbij dat een belangrijke stap gezet kan worden door de organisatie transparanter te maken, voor (en door) medewerkers, maar ook voor de buitenwereld, klanten, partners en geïnteresseerden. WoerdensSport wil (laten) onderzoeken welke mogelijkheden het heeft om de organisatie en de medewerkers transparanter en bereikbaar te maken (bijvoorbeeld met gebruikmaking van de website, corporate blogging en de inzet van social media) en op welke manier de medewerkers daarmee ondersteund kunnen worden en hun zelfredzaamheid duurzaam verhoogd kan worden. WoerdensSport wil tevens door middel van korte slagen en experimenten een validatie van de oplossingsrichtingen die moet leiden tot een duidelijk plan van aanpak en implementatie van de gemaakte keuzes. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhouden op het gebied van bv social media en waar de ontwikkelbehoefte ligt bij de medewerkers en wat de leerbehoeften van de medewerkers zijn en de manier waarop dit kan worden ondersteund.	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Woerden Sportzwembaden BV	Woerden	NL	n.v.t.	Zwemonderwijzer wordt ondernemer				€ 10.000					

2015EUSF2011791	DI	2015			NL	n.v.t.		Twence krijgt de ESF subsidie duurzame inzetbaarheid aan om in 2016 aan alle medewerkers een Presentiel Medisch Onderzoek (PMO) aan te bieden. Het project omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Uitzetten en uitvoeren van de vragenlijstmethodiek Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MOD) onder alle medewerkers. 2. Een Health Check voor de medewerkers die zich hiervoor inschrijven. 3. Een aanvullend onderzoek voor medewerkers met een verminderd werkvermogen. Dit betreft een gesprek met de adviseur en is gericht op het formuleren van een advies dat bijdraagt aan het herstel van werkvermogen. 4. Teamsessies vitaliteit, waarin aan de teams de progressies worden teruggekoppeld, adviezen worden toegelicht en gekomen wordt tot een actieplan per team dat gericht is op het behoud of herstel van gezondheid, werkvermogen en productiviteit.	15-3-2016		15-3-2017		€ 20.000						
2015EUSF2011794	DI	2015	Twence BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Gezond werken bij Twence	Wittekamp & Broos Orthopedische Schoentechniek BV is een toonaangevend bedrijf op het gebied van orthopedische schoentechniek, steunzolen, podologie en pedicure diensten. Tevens is zij specialist op het gebied van schoenmode, kinderschoenen, reparatie en onderhoud van schoenen, voetmetingen en advies. Wittekamp heeft verschillende medewerkers in dienst die rolstoelgebonden zijn. Om deze (arbeids) gehandicapte werknemers optimaal te laten functioneren wordt de noodzaak steeds hoger om te komen tot een specifieke nieuwe wijze van het organiseren van de werkzaamheden binnen de bedrijfsvoering, waarbij de medewerkers centraal staan. Middels een eerder project is in een uitgebreide organisatiescan een inventarisatie uitgevoerd om nauwkeurig te bepalen wat er specifiek aan maatregelen noodzakelijk is om alle medewerkers van Wittekamp duurzaam, gezond en veilig in te zetten binnen de bedrijfsvoering. Bovendien wenst het bedrijf in nauw overleg met de medewerkers een leercultuur vast te leggen voor het realiseren van leermogelijkheden, om multifunctionaliteit en zelfredzaamheid te bevorderen en kennisuitwisseling in het bedrijf optimaal te faciliteren. Middels de eerder uitgevoerde bedrijfsscan is een groot aantal methoden, tools en verbeterpunten naar voren gekomen en verhelderd. Brede Management Ondersteuning (BMO) Advies BV is als expert bij het project betrokken om de implementatie te begeleiden van alle vastgestelde	8-1-2016		8-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011795	DI	2015	Wittekamp - Broos Orthopedische Schoentechniek B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Het nieuwe werken bij W en B	Van Wamel B.V. (hierna: Wamel) is ontwikkelaar en fabrikant van machines voor de groente- en fruitindustrie. Wamel heeft ongeveer 85 medewerkers in dienst en is onder andere gespecialiseerd in de ontwikkeling van klepel- en cirkelmaaiers en sorteermachines. De producten van Wamel worden wereldwijd gebruikt. Wamel heeft de afgelopen jaren een snelle groei doorgemaakt en beseft steeds meer dat de optimale inzetbaarheid van haar medewerkers een essentieel onderdeel is om de groei van de organisatie verder te stimuleren. Groeien is namelijk groter worden, en dat heeft een direct gevolg op de werknemers. Wamel wil inzicht krijgen in de individuele situatie van haar werknemers met betrekking tot gezondheid maar ook betrokkenheid bij het werk. Om dit proces te leiden huurt Wamel een externe adviseur in. De proces ziet er als volgt uit: De adviseur start met een analyse van de organisatie, bedrijfsprocessen en competenties van de werknemers binnen de huidige organisatie. Middels doelstellings- en functioneringsgesprekken wordt gezamenlijk met de werknemers nagedacht over de invulling van toekomstige functies, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en	5-1-2016		5-1-2017		€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2011796	DI	2015	Machiefabriek van Wamel B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Wamel vitaal naar de toekomst	Door de ontwikkelingen in de markt worden projecten meer klant specifiek en wijagt de rol van de medewerkers in de projecten. Er wordt meer zelfstandig leiderschap van de medewerkers verwacht om de nieuwe rol goed in te kunnen vullen. Hiervoor is kennis en inzicht nodig om de projecten tijdig, met de juiste specificaties en binnen de begroting af te ronden. Dit betekent dat de organisatie behoefte heeft aan hoger gekwalificeerde medewerkers. Om tijdig over voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers te beschikken moet er geknusterd worden in het competentieniveau van de huidige medewerkers. Daartoe heeft de organisatie behoefte aan inzicht in de discrepantie van de aanwezige en benodigde competenties. Met dit inzicht worden ontwikkelingsgesprekken gevoerd met de individuele medewerker. Tijdens dit gesprek wordt het belang van duurzame inzetbaarheid besproken en wordt de medewerker gestimuleerd om de eigen verantwoordelijkheid te nemen voor wat betreft gezondheid en vitaliteit. Tevens wordt de ambitie van de medewerker besproken en worden afspraken gemaakt om hen te ontwikkelen naar een breder of hoger competentieniveau. Indien dit niet mogelijk blijkt	1-3-2016		1-3-2017		€ 6.000	€ 19.950					
2015EUSF2011797	DI	2015	Kremer BV	's Heerenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen Kremer	Vraag vanuit de directie aan KPC Groep is directie en teamleden te ondersteunen bij: de cultuurverandering op weg naar het ontwikkelen van een meer professionele houding en duurzame inzetbaarheid (gericht op leren en zelfsturen) van team en directie; het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid, gekoppeld aan eigenschap, met het accent op de verbetering van de communicatie en de samenwerking tussen de teamleden onderling, tussen team en directie en tussen de directieleden; Het richten van een flexibele leer- en werkcultuur voor de werknemers Het verbeteren van het didactisch handelen en daarmee de leerresultaten ten aanzien van begrijpend lezen (en waar mogelijk in relatie tot de groepsplannen en het digitaal rapport). De aanpak is fasegewijs, de benadering is integraal en de volgende activiteiten worden ondernomen. Fase 1 Activiteit 1.1 ? Documentanalyse en kennismaking directie en bestuur Activiteit 1.2 ? Kennismakingbijeenkomst team Activiteit 1.3 ? Koers uitzetten en overgaan tot implementatie Activiteit 1.4 ? Tussentijdse evaluatie Fase 2 Activiteit 2.1 ? Gedragsindicatoren formuleren Activiteit 2.2 ? Scholing en coaching in het primair proces	24-2-2016		24-2-2017		€ 9.974	€ 18.720					
2015EUSF2011798	DI	2015	WSKO	Wateringen	NL	n.v.t.	op weg naar duurzame en professionele werknemers	Een plan ontwikkelen voor Mikz, waarmee: Er een leercultuur ontstaat waarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Mikz gestimuleerd en vergroot worden. De medewerkers aan de formele opleidingseisen voldoen Overall de kwaliteit verbetert Activiteiten: Mikz wil enerzijds voldoen aan de formele deskundigheidsisen voor de medewerkers en anderzijds toe werken naar een leercultuur dus richt de aanpak zich op het samenspel tussen beide aandachtsgebieden: 1. Het formele leren, waarbij de deskundigheidsisen in formele kennis en toetsbare vaardigheden wordt gerealiseerd; 2. Het informele leren, waarbij wordt gebouwd aan een cultuur waarin leren onderdeel is van het werk en beleid, leiderschap, processen etc. Gericht op *continu verbeteren en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers; een leercultuur. Om tot een geborgd eindresultaat te komen worden de volgende 4 fasen doorlopen: 1. Situatie in beeld: Waar wil Mikz naar toe met HRM en waarom? Wat is hiervoor nodig? Waar staat Mikz nu? 2. Onderzoek op twee sporen: Het formele leren en het informele leren. 3. Strategie en Plan van aanpak opstellen vanuit de conclusies en aanbevelingen.	26-1-2016		26-1-2017		€ 9.360	€ 12.880					
2015EUSF2011799	DI	2015	Mikz kinderopvang B.V.	Waalwijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar dankzij de leercultuur	Samskip heeft de afgelopen jaren een groei doorgemaakt. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is echter minder snel gegroeid en dit heeft geleid tot een hoog verloop van het personeel. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit lager is. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft Samskip behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers.	2-2-2016		2-2-2017		€ 6.440	€ 20.000					
2015EUSF2011799	DI	2015	Samskip Multimodal BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Verhogen van de betrokkenheid en productiviteit	Samskip heeft de afgelopen jaren een groei doorgemaakt. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is echter minder snel gegroeid en dit heeft geleid tot een hoog verloop van het personeel. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit lager is. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft Samskip behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers.	2-2-2016		2-2-2017		€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF20118	DI	2015			NL	n.v.t.		TRIAS is een subsidieadviesbureau gevestigd in Venlo (Blerick). TRIAS ondersteunt de publieke sector en bedrijven bij allehande subsidieaanvragen. Momenteel zijn er 13 mensen in dienst met verschillende disciplines. Binnen TRIAS wordt een ondernemende houding van alle medewerkers verwacht. Medewerkers moeten hierbij continue de juiste handvatten mee krijgen om hun werk goed te kunnen blijven doen. De medewerkers van TRIAS vormen dan ook het belangrijkste kapitaal. TRIAS en organisatieadviesbureau SalesBoost Company hebben gezamenlijk invulling gegeven over gewenste coaching- en meetbare ontwikkeldoelstellingen. TRIAS heeft de wens uitgesproken om samen met SalesBoostCompany een professionaliseringsstrategie op businessvaardigheden, sales en leiderschap te ontwikkelen en uit te voeren. De ambitie hierbij is het stimuleren van de ontwikkeling van eigen ondernemerschap met als het doel een kwalitatief sterker team naar te zetten wat organisatie breed inzetbaar is en zelfsturend. Dit leidt mogelijk ook tot het aanpassen van het werk binnen TRIAS. Het plan van aanpak voor het begeleidingstraject bestaat uit: <ul style="list-style-type: none"> 1) Visie leiderschap 2) Visie sales management; 3) Ontwikkelen leer- en business-vaardigheden; 4) Sales optimalisatie, van know-how naar show-how; 5) Het werk in beeld brengen en een verbeterplan maken (met behulp van inzet van en omgaan met ICT) 	15-12-2015	15-12-2016		€ 20.000				
2015EUSF2011800	DI	2015	TRIAS	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid TRIAS	Net als bij andere organisaties wordt bij Bridge nagedacht over manieren om medewerkers, diensten en klanten op zo'n manier te organiseren dat er een optimale structuur ontstaat waarin de meeste en duurzame waarde wordt gecreëerd (ook wel het nieuwe werken) van oudsher wordt bij veel organisaties getracht dit te bereiken door werkzaamheden te vergemakkelijken middels de aanschaf van gereedschappen die het nieuwe werken ondersteunen. Dit leidt echter in de praktijk bijna nooit tot het efficiënt benutten van deze gereedschappen. Hiervoor is een ander soort innovatie nodig. Bridge heeft als idee opgevat dat er een belangrijke stap kan worden gezet door de organisatie transparanter te maken voor (en door) medewerkers, maar ook voor de buitenwereld: klanten, partners en geïnteresseerden. Bridge wil daarom laten onderzoeken welke mogelijkheden het heeft om de organisatie en de medewerkers transparanter en bereikbaarder te maken en welke gereedschappen daarbij kunnen ondersteunen. (Dit voorbeeld met gebruikmaking van de website, corporate blogging en de inzet van social media). Bridgewil echter niet in de valkuil lopen dat het project eindigt in een gereedschapset die enkel hulp biedt en in de werkvoering- en transparantie praktijk weinig tot niets	1-3-2016	1-3-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011801	DI	2015	Bridge VOF	Rotterdam	NL	n.v.t.	Behoudzaamheid	Als organisatie staan we voor grote veranderingen, die ook gevolgen voor het personeel zullen hebben. We willen het personeel bewustmaken, activeren en stimuleren dat zij zelf in beweging gaan komen, passend bij hun eigen talenten en ambities. De bibliotheek wil investeren in de (loopbaan)ontwikkeling en doorstroom van die medewerkers waarvan uit de vlootstroom blijkt dat hun beweging past bij de ambities van de organisatie. Maar ook als blijkt dat medewerker op termijn geen perspectief meer hebben binnen de bibliotheek, willen wij hen tijdig stimuleren en begeleiden richting een loopbaanstap	4-3-2016	4-3-2017		€ 18.060				
2015EUSF2011802	DI	2015	Stichting Bibliotheek Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Mobiliteitstrajecten	De bibliotheken veranderen omdat de wereld om hen heen snel verandert. De samenleving verandert. De klanten stellen andere eisen aan de bibliotheek en de digitalisering gaat in rap tempo voort. Al deze veranderingen hebben ingrijpende gevolgen voor de Drentse bibliotheken. Ze zorgen voor een oegskende omslag in de manier van werken van de bibliotheken en de inzet van middelen, er wordt een andere strategische visie en maatschappelijke rol gevraagd. Verder hebben de bibliotheken veel last van de verdergaande bezuinigingen vanuit de provincie en de Gemeenten. BND wil haar meerwaarde blijvend laten zien. Hiervoor is een ingrijpende koerswijziging van het bibliotheekwerk noodzakelijk. Samengevat zijn dit de volgende speerpunten a. Waaierbibliotheek & ontmoetingsfunctie b. Digitale bibliotheek c. Onderwijs d. Sociaal Domein, w.o. laagletterdheid voor volwassenen De verreste koerswijziging stelt ook andere eisen aan haar medewerkers. Voorafgaand aan dit project heeft een traject plaatsgevonden vnl. gericht op	2-2-2016	2-2-2017	€ 9.030	€ 20.000				
2015EUSF2011803	DI	2015	Biblionet Drenthe	Assen	NL	n.v.t.	Ontwikkeling medewerkers richting ondernemerschap	Het doel van dit project blijft duurzaam inzetbaar zijn; medewerkers fit, gemotiveerd en inzetbaar te laten zijn gedurende hun hele loopbaan. De gemiddelde leeftijd binnen PAN is 45 jaar, waardoor duurzame inzetbaarheid en levensfase bewuste carrièrepaden steeds belangrijker worden. Opnieuw willen we onder een deel van de medewerkers een Human Capital Scan laten uitvoeren, waarbij ook dit keer de groepsgegevens gebruikt kunnen worden om te komen tot een solide plan voor de toekomst. De resultaten worden gebundeld in een groepsrapportage, waarbij er in samenwerking met de externe adviseur het bestaande actieplan kan worden uitgebreid. De Ondernemingsraad is onderdeel van het projectteam. Naast de inzet van een Human Capital Scan gaan we in 2016 een aantal acties uitvoeren (bv workshops / voorlichting) vanuit de reeds uitgevoerde HCS om medewerkers bewust te maken van hun verantwoordelijkheden op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid in samenwerking met de externe adviseur.	19-2-2016	19-2-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011804	DI	2015	Paranalytical B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid - deel 2	Het doel van dit project is om de professionele dialoog tussen medewerker en leidinggevende te borgen binnen BRAVOO. De medewerkers worden daarbij optimaal gestimuleerd en uitgedaagd om eigen verantwoordelijkheid te dragen en zo duurzaam inzetbaar te blijven. De professionele dialoog staat daarin centraal als een belangrijk onderdeel van integraal personeelsbeleid. Iedere medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om de inhoud van het werk, de omvang, de verdeling van taken en de belasting te bewaken en bespreekbaar te maken. Daarnaast wordt ruimte geboden om de kwaliteiten en mogelijkheden van de verschillende scholen binnen BRAVOO te verkennen. Hiermee wordt beoogd dat iedere medewerker zicht krijgt op mobiliteit. Medewerkers zijn de regisseur van hun eigen ontwikkeling en gaan daarover actief in gesprek met hun leidinggevende. Iedere leidinggevende dient keuzes te maken, kaders te geven en faciliteiten om professioneel werken in de school mogelijk te maken. Dit vraagt van leidinggevend een actieve opstelling met aandacht voor gezondheid en welzijn. Communicatie hierover is dan cruciaal. Hiervoor dient de professionele dialoog met medewerkers.	19-2-2016	19-2-2017		€ 20.000				
2015EUSF2011805	DI	2015	Stichting Bravo	Waalwijk	NL	n.v.t.	De professionele dialoog bij Bravo	Novon Schoonmaak vindt schoonmaakonderhoud in principe een regionale zaak waarbij er aan de opdrachgever op de langere termijn de beste prijs/kwaliteitsverhouding wordt geleverd. De relatieve kleinschaligheid van Novon Schoonmaak maakt het mogelijk, dat de ondernemer en zijn naast medewerkers alle toezichhoudende en vrijwel alle uitvoerende medewerkers persoonlijk kennen. De lijnen zijn kort, de medewerkers voelen zich betrokken bij het bedrijf. Alle niveaus binnen Novon Schoonmaak hebben bemoeienis met en dus toegevoegde waarde op datgene waar het de opdrachgever om gaat: het schoonmaakonderhoud. Met alle positieve gevolgen van dien op het gebied van verloop, ziekteverzuim en mede daardoor de contributie en kwaliteit van de dienstverlening. Novon Schoonmaak heeft door het bovenstaande, aangevuld met een specifiek personeelsbeleid, dan ook geen gebrek aan voldoende en kwalitatief goede medewerkers. Desondanks wil Novon graag inzetten op duurzame en flexibele werknemers.	9-2-2016	9-2-2017		€ 10.000				
2015EUSF2011806	DI	2015	Novon Schoonmaak Gebouwen BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Leergierig Novon	De ANWB is een grote organisatie met ruim 4.500 medewerkers. De gemiddelde leeftijd van deze medewerkers is 43 jaar, waarbij het ziekteverzuim ligt op 4,5%. Om haar medewerkers nu en in de toekomst gezond, veilig en gemotiveerd aan het werk te houden wil de ANWB inzicht krijgen in de elementen die bijdragen aan het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Dit betekent onder andere dat er in het verzuimbeleid meer aandacht nodig is voor preventie en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Het contracteren van de juiste partij voor arbeidsverlening en het maken van de juiste afspraken met die partij levert een belangrijke bijdragen aan het ondersteunen van deze ambitie. Hiervoor is het van belang om een visie en samenhangend beleid rondom duurzame inzetbaarheid op te zetten. Samen met belangrijke stakeholders, zoals de medewerkers, leidinggevend, OR en directie wordt door middel van een visieworkshop een visie op duurzame inzetbaarheid geformuleerd. Die dient als leidraad voor het beleid en afspraken met providers en samenwerkingpartners, zoals een	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 19.500				
			ANWB	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid arbo ANWB				€ 9.750					

2015EUSF2011807	DI	2015			NL	n.v.t.	Gedurende het eerste kwartaal in 2015 is een organisatiescan uitgevoerd voor de medewerkers van COMBI. De scan heeft gelungeerd als 0-meting om de thema's context van het werk (inhoud, arbeidsomstandigheden (enaren gezondheid), taakkenmerken), leiderschap, flexibiliteit (bereidheid en mogelijkheden binnen de organisatie) en leer- en ontwikkelmogelijkheden van de organisatie in kaart te brengen. De analyse van de uitkomsten heeft de organisatie inzicht gegeven in waar de sterke- en minder sterke punten liggen. Een van de punten die sterk naar voren is gekomen betreft de wens van medewerkers om leer-ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie te ontwikkelen. Het inzichtelijk maken van leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie voor horizontale en verticale doorgang, is daarom als project geformuleerd als onderdeel om duurzame inzetbaarheid van medewerkers op de lange termijn te creëren.	23-1-2016	23-1-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011808	DI	2015	Combi Bedrijfswagens bv	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Combi	3-2-2016	3-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011809	DI	2015	Kaliber Kunstschool	Enschede	NL	n.v.t.	Competent gemotiveerd en productief personeel KK	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF201181	DI	2015	Marine Service Noord B.V	Hoogzand	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid MSN BV	2-3-2016	2-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011810	DI	2015	Heijls Food Products B.V.	HOOGVEEN	NL	n.v.t.	Duurzaam naar de toekomst	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011811	DI	2015	Technobis	Alkmaar	NL	n.v.t.	Afstemmen van Ambities	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011812	DI	2015	Marconi Oranje BV	Rhoon	NL	n.v.t.	Check werkstress en vitaliteit	16-2-2016	16-2-2017	€ 19.952					
2015EUSF2011813	DI	2015	W.J. Haafkes en Zonen B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Organisatiegroei door persoonlijke groei	5-3-2016	5-3-2017	€ 9.976		€ 8.700	€ 17.400		
2015EUSF2011814	DI	2015	Kunststofwerkhuigbouw KaWeBe B.V.	Boxtel	NL	n.v.t.	Bedrijfs optimalisatie KWB	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 15.000				
			IMPAS B.V.	Hoogezand	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Impas BV			€ 7.500					

2015EUSF2011815	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project is gericht op een duurzame en optimale fit tussen persoonlijke ambities, krachten en bekwaamheden en de ontwikkeling van onderwijsorganisatie. Vitaliteit wordt bereikt door: gezondheid, motivatie en vakmanschap. Het project richt zich op individuele ontwikkeling en organisatieontwikkeling. De ontwikkeling van de organisatie wordt gedaan door de teamleden en garijndet zo optimale en langdurige inbedding van behaald resultaat, maar	5-1-2016	5-1-2017		€ 12.000					
2015EUSF2011816	DI	2015	Prokind Scholengroep	Spijkenisse	NL	n.v.t.	Play like a winner	Boon Edam wil dat medewerkers zelf de regie pakken ten aanzien van hun duurzame inzetbaarheid. Er is de afgelopen perioden veel aandacht besteed aan draagvlak, bewustwording en de aanpak. Het is een thema wat nu voortdurend en regelmatig de aandacht moet hebben. Vandaar BE READY! Boon Edam wil wederom stappen zetten en medewerkers concreet	2-3-2016	2-3-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2011817	DI	2015	Royal Boon Edam International B.V.	Edam	NL	n.v.t.	BE ready	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelsscan, medewerkerstevredenheidsonderzoek en loopbaanscans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011817	DI	2015	Wij Stoop Assurantien BV	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functiedoelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011819	DI	2015	Bruggerbosch	Enschede	NL	n.v.t.	Mentale vitaliteit	Arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werkgever als de werknemer, waardoor een langere verbintenis	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201182	DI	2015	Euro-Caps B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Meer uit onze enthousiaste medewerkers halen	Het primaire zorgproces van Bruggerbosch wordt opnieuw ingericht. De verantwoordelijkheid wordt in de teams gelegd waarbij van medewerkers wordt verwacht dat ze hun eigen talenten, en de talenten van andere teamleden, optimaal inzetten. Dit betekent dat medewerkers over hun eigen functie-grenzen leren kijken en denken en handelen vanuit een gemeenschappelijke visie: kwaliteit van leven van de Bruggerbosch bewoner. Om dit te kunnen bereiken, is het van belang dat de Bruggerbosch medewerkers vitaal, weerbaar en veerkrachtig zijn. Talenten ontdekken en zelfredzaamheid vergroten vraagt om zelfinzicht, vertrouwen in jezelf, flexibiliteit en een actieve houding.	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011820	DI	2015	Velco brandbeveiliging BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Handvatten voor een lerende organisatie	Euro Caps B.V. is een jong en snel groeiend bedrijf dat koffiecapsules produceert. Dit doen ze eenvoudig door hun expertise te combineren met enthousiasme en teamwork waarbij een stap extra voor hen niet meer dan vanzelfsprekend is. Deze gedrevenheid vindt zijn structuur in de Rotterdamse fabriek waar zij 24/7 met en vA'tr elkaar efficiënt aan het werk zijn om hun klanten van A tot Z te voorzien in hun behoefte naar een smaakvolle en hoogwaardige private koffielabel. De medewerkers spelen een belangrijke rol in dit proces, zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten ook het beste hoe het anders/beter kan. Euro Caps wil daarom niet alleen investeren in de perfecte koffiecapsules, maar ook in de medewerkers, zodat hun duurzame inzetbaarheid wordt verbeterd en zij optimaal mee kunnen groeien met het jonge bedrijf. Om de medewerkers duurzamer inzetbaar te maken, wil Euro Caps hen meer betrokken maken en hun werkwijzen verbeteren. Daarom is het advies- en opleidingsbureau You Improve ingeschakeld. Naar wat zij nu al hebben geA'wvertariseerd binnen Euro Caps, is er begeleiding, ondersteuning en	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF2011821	DI	2015	The Gift	Noord-Scharwoude	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	Velco brandbeveiliging, begonnen met brandblusserverkoop en -onderhoud, heeft inmiddels een totaalpakket met daarin ook noodverlichting, BHV/EHBO trainingen en bedrijfsnoodplannen. Verkoop- en diensten-trajecten werden complexer en lieten geleidelijk aan een organisatie met multidisciplinaire teams ontstaan. Hiernaan werken mensen vanuit verschillende vakdisciplines samen voor een gemeenschappelijk doel, bijvoorbeeld het verzorgen van een compleet brandveiligheidspakket voor een klant. Een multidisciplinaire manier van werken vraagt meer zelfsturing en flexibiliteit van werknemers, beter samenwerken en communiceren en meer kennisdelen. Velco wil een organisatie zijn waarin dit vanzelfsprekend is, een zogenaamde lerende organisatie, maar is dat nog onvoldoende. Als gevolg daarvan raken werknemers gedomotiveerd of vallen uit en worden bedrijfseconomische kansen gemist. Het huidige onderwijs- en trainingsaanbod is niet genoeg op maat. Werknemers zullen zelf, in hun eigen werklomgeving op zoek moeten gaan naar mogelijkheden om zich te verbeteren in hun werk. Daarvoor is een integrale aanpak nodig waarin drie pijlers een rol spelen: de werknemer, de	5-1-2016	5-1-2017	€ 8.000	€ 12.000					
2015EUSF2011822	DI	2015	Sig NOBB	OSS	NL	n.v.t.	Informeel leren in de NOBB	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelsscan, medewerkerstevredenheidsonderzoek en loopbaanscans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functiedoelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan geoptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd. Arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werkgever als de werknemer, waardoor een langere verbintenis	5-1-2016	5-1-2017	€ 6.000	€ 6.000					

2015EUSF2011824	DI	2015		NL	n.v.t.		Probleem: In recent werktelevings- en marktonderzoek is gebleken dat de onstuimige groei van Open Line gedurende de laatste jaren geleid heeft tot een aantal problemen waaronder te hoge werkdruk, ontbreken van duidelijkheid door een gebrek aan heldere communicatie en feedback met als gevolg afnemende productiviteit en de beleving bij klanten dat de organisatie weinig empathisch is wat leidt tot demotivatie van medewerkers. Doel: Open Line wilt een helder advies en implementatieplan om de productiviteit en motivatie van medewerkers en de tevredenheid van klanten te vergroten. Dit doelmiddel van het verlagen van de werkdruk en het verbeteren van de communicatie. Het opstellen van het advies en het maken van het implementatieplan zal in samenwerking met management en medewerkers plaatsvinden en bestaan uit verschillende workshops gericht op de thema's Werkdruk en Communicatie. Op basis van de resultaten uit de workshops wordt een advies met implementatieplan geschreven. Voor de workshops zijn 13 groepen gedefinieerd te weten: 1 groep directie, 2 groepen management en 10 groepen medewerkers. De Projectfasen zijn: Inventarisatie: Workshops gericht op een inventarisatie van de oorzaken van werkdruk, gebrek aan communicatie en gebrek aan empathie. Om zo zicht te krijgen op de onderliggende oorzaken. Genereren van oplossingen: Workshops gericht op het genereren van oplossingen voor de in workshop 1 genoemde oorzaken.	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011825	DI	2015	Open Line Consultancy N.V.	Maastricht Airport	NL	n.v.t.	De werkdruk verlagen en de communicatie verbeteren	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 13.800					
2015EUSF2011826	DI	2015	Nationale Politie	Driebergen	NL	n.v.t.	reintegratie van infiltranten	26-1-2016	26-1-2017	€ 6.900	€ 20.000					
2015EUSF2011827	DI	2015	Unit4 Business Software Benelux B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Unit 4	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 19.975					
2015EUSF2011829	DI	2015	Atag Verwarming Nederland B.V.	Lichtvoorde	NL	n.v.t.	ESF DI Atag/Verwarming	5-12-2015	5-12-2016	€ 9.987	€ 20.000					
2015EUSF201183	DI	2015	Steel Productions B.V.	Geldermalsen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid 2015-2016	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011830	DI	2015	AZC-Accountants	Deurne	NL	n.v.t.	De mens achter de cijfers	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011830	DI	2015	Agrifirm Exlan	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Exlan Fit	15-1-2016	15-1-2017	€ 12.000	€ 12.000					
										€ 6.000						

2015EUSF2011831	DI	2015			NL	n.v.t.	Bieze Food Group BV faciliteert verschillende onderling samenwerkende levensmiddelenbedrijven op het gebied van financieel, administratieve, automatisering, personeel en organisatie. De gemiddelde leeftijd is 40,9 jaar. Bieze Food Group BV is een organisatie waar kwaliteit voorop staat. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om beter toegerust te zijn op de organisatie van het werk wil men een traject starten waar samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit wordt verhoogd. Het project start met een quickscan waarin de knelpunten rondom de organisatie van het werk in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe deze knelpunten gelicht kunnen worden. Potentiële onderwerpen zijn: communicatie, leidinggeven vs. zelfsturing, samenwerken & samen leren, afspraken maken en nakomen. Voor de scan worden interviews gehouden met MT, leidinggevend en medewerkers. Na deze analysefase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt het werk georganiseerd kan worden. Hoe de communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers en tussen afdelingen versterkt kan worden, om wanneer dit gerealiseerd is, de verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen. Medewerkers werken in workshops, intervisiebijeenkomsten en coaching door ontdekken en ervaren aan: Het vergroten van de eigen toegevoegde waarde binnen de organisatie; Efficiënt en effectief werken; Managen op basis van inzicht in kennis en kunde van medewerkers; Situatiele leidinggeven;	4-2-2016	4-2-2017		€ 20.000								
2015EUSF2011834	DI	2015	Bieze Food Group BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Bieze Food Group BV verhoogt de betrokkenheid	Binnen Woonpunt is het project Klantentree dusdanig uitgebreid, dat het de gehele organisatie raakt. Het is daarom van belang dat de stappen in het project goed begeleid worden en het project conform planning uitgevoerd zal worden. Een belangrijk deel van het project is het Lean maken van de primaire werkprocessen. Steven Fofana van Ferment Management heeft diverse verbetertrajecten uitgevoerd waar Lean is gebruikt om de gewenste verbeteringen te realiseren (gebruikte technieken: Lean SixSigma, Kaizen, 8D en PDCA). Door deze optimalisatie van processen zullen de medewerkers van de 1e en 2e lijn optimaal ingezet worden. Daarnaast zal Steven Fofana ondersteuning bieden bij de medewerker sessies om de primaire processen, en de inrichting van de systemen te verbeteren, ten behoeve van efficiëntie en productiviteit. Ferment Management zal zich inzetten voor de volgende zaken: - Leiden van het Lean onderdeel van het project om de primaire processen te optimaliseren - Ondersteuning bij de medewerker sessies (betrokkenheid, productiviteit en efficiency) - Ondersteuning bieden in het leiden van het project	5-1-2016	5-1-2017		€ 10.000							
2015EUSF2011835	DI	2015	Stichting Woonpunt	Maastricht	NL	n.v.t.	Programma Klantentree onderdeel organisatie Dienst	Door de constante veranderingen op de arbeidsmarkt gaat bij de afdeling schoonmaak van het Radboudumc de noodzaak om haar medewerkers zo lang mogelijk gezond, gemotiveerd, flexibel en productief voor het arbeidsproces te behouden. Belangrijk daarbij is dat dit plaatsvindt in de gewenste cultuur van het Radboudumc voor nu en voor de directe toekomst! De tijd van een baan voor het leven bij Radboudumc vaste werkgever is niet meer een vanzelfsprekendheid. Binnen het team van de gehele schoonmaak dient een cultuuromslag plaats te vinden, wil er een goede basis gelegd worden voor de duurzame inzetbaarheid van de mensen. Deze verandering zal top down worden ingezet. (te beginnen met leidinggevend). Vertrouwen in de organisatie was laag, afgelopen jaar is hier hard aan gewerkt. Daarom nu de mogelijkheid tot een volgende stap. Specifieke aandachtspunt is het laten aansluiten van de (werk-)cultuur binnen het schoonmaakteam bij de veranderende eisen van de organisatie door onder meer externe factoren zoals besluiten van de overheid, gericht op de (nabije) toekomst. Het doel is helderheid verschaffen en commitment creëren! D.m.v. goede discussies	15-3-2016	15-3-2017		€ 10.000							
2015EUSF2011836	DI	2015	Stichting Katholieke Universiteit UMC Radboud	Nijmegen	NL	n.v.t.	Gewoon- Schoon	Binnen Boom regionale uitgeverij wil men de medewerkers graag duurzaam inzetten. Daartoe wordt in kaart gebracht wat de ontwikkelbehoeften van de vertegenwoordigers zijn. Er is behoefte aan begeleiding en coaching aan (oudere) vertegenwoordigers die op dit moment onvoldoende aansluiting vinden bij de belevingswereld van de klant in het regionale MKB kader. Het is de ambitie om concreet bij te dragen aan het realiseren van de ondernemingsdoelstelling, namelijk de verbetering van de inzetbaarheid van onze medewerkers. Uitgangspunt is een actieve en cruciale bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de leercultuur zoals vaardigheden, competenties en houding van onze vertegenwoordigers, zodat zij optimaal kunnen bijdragen. Het traject bestaat uit een Boom verbeterprogramma die bijdraagt aan een verdere professionalisering, waarbij de klant ten alle tijden centraal zal blijven staan. Het Boom verbeterprogramma moet maximaal aansluiten bij de deelnemers en dient een op maat aangeboden begeleidingstraject voor vertegenwoordigers te zijn. Dit moet op termijn leiden tot een structurele gedragsverandering waarbij de medewerkers authentiek blijven en vaardigheden leren om uiteindelijk tot effectievere en efficiënte inzetbaarheid te komen. Bij dit alles zijn persoonlijke ontwikkeling en	15-12-2015	15-12-2016		€ 10.000							
2015EUSF2011837	DI	2015	Boom regionale uitgeverij B.V.	Meggel	NL	n.v.t.	Bevorderen van een leercultuur voor werknemers	Maatvast is een organisatie die Maatschappelijk vastgoed in de Haarlemmermeer beheert & exploiteert en heeft 53 medewerkers. 56% van de medewerkers is 50 plus en 76% heeft een lang (vast) dienstverband. Uit recent onderzoek is gebleken dat 37% van de medewerkers niet aan sport s.o. bewegen doet. 65% heeft aangegeven hier wel behoefte aan te hebben maar niet te weten hoe dit aan te pakken. De ondernemingsraad is betrokken geweest in het voortraject en zal betrokken worden bij de definitieve invulling van het project. Om gezond en veilig werken te bevorderen zet VitaliMaat een periodiek preventief onderzoek naar duurzame inzetbaarheid in. Dit onderzoek zal bij de deelnemende medewerkers een aantal voor de gezondheid relevante factoren in beeld te brengen en onderzoeken hoe medewerkers hun gezondheid ervaren. Dit wordt gedaan door het inzet van een WVM (werkvermogensmonitor). Op basis van de output van het onderzoek zullen conclusies en aanbevelingen gedaan worden voor het vervolg. Concreten onderdelen van VitaliMaat zijn: ? Een presentatie over het belang van gedrag in gezondheid en werkvermogen door de externe adviseur ? Interne communicatie om medewerkers te motiveren deel te nemen aan het onderzoek ? Een gezondheidscheck in ieder geval bestaande uit een meting van BMI, bloeddruk, glucose en conditie ? Een nagesprek met de adviseur adhv de uitkomsten van de test, dat eindigt met een persoonlijke samenvatting, conclusies en een plan van aanpak voor	10-2-2016	10-2-2017		€ 12.000							
2015EUSF2011838	DI	2015	Stichting Maatvast	Hoofddorp	NL	n.v.t.	VitaliMaat	Dutch Spices BV is producent van smaakvolle en allergenvrije kruiden, specerijen, sausen en marinades en kent een platte organisatiestructuur waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Men opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om beter toegerust te zijn op de organisatie van het werk wil men een traject starten waar samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit wordt verhoogd. Het project start met een quickscan waarin de knelpunten rondom de organisatie van het werk in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe deze knelpunten gelicht kunnen worden. Onderwerpen zijn: communicatie, leidinggeven vs. zelfsturing, samenwerken & samen leren, afspraken maken en nakomen. Voor de scan worden interviews gehouden met MT, leidinggevend en medewerkers. Na deze analysefase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt het werk georganiseerd kan worden. Hoe de communicatie tussen leidinggevend en medewerkers en tussen afdelingen versterkt kan worden, om wanneer dit gerealiseerd is, de verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen. Medewerkers werken in workshops, intervisiebijeenkomsten en coaching door ontdekken en ervaren aan: Het vergroten van de eigen toegevoegde waarde binnen de organisatie; Efficiënt en effectief werken;	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000							
2015EUSF2011839	DI	2015	Dutch Spices B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Dutch Spices BV betrokken en productief	In dit project willen we onderzoeken hoe we met andere regionale basisscholen (ook van andere besturen) kunnen komen tot een mogelijkheid om samen kennis te kunnen delen op het gebied van passend onderwijs.	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000							
			Stichting Essentius	Terborg			Samen Leren					€ 10.000							

2015EUSF201184	DI	2015			NL	n.v.t.		Stichting INNOVO is een katholieke onderwijsorganisatie en sinds 1 januari 2005 actief in het primair onderwijs in Zuid- en Midden-Limburg. Onze missie luidt: Inspireren om te leren. INNOVO staat voor goed onderwijs, in het belang van leerlingen, omgeving en medewerkers. INNOVO bestaat onder andere uit 50 basisscholen, 2 scholen voor speciaal basisonderwijs, 2 scholen voor speciaal (voortgezet) onderwijs, circa 10.000 leerlingen en circa 1.100 medewerkers. INNOVO wil het ziekteverzuim omlaag brengen door de vitaliteit van medewerkers te bevorderen. Een integrale benadering vanuit de perspectieven gezondheid, veiligheid, talentontwikkeling en planmatig aandacht moet resulteren in de bevordering van de fysieke en mentale vitaliteit om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Momenteel ligt hier niet de focus en dat wordt gestaafd doordat het voorschrijvend verzuimpercentage binnen INNOVO 8% bedraagt. Dit percentage ligt boven het referentieverzuimpercentage van 6,0% van het basisonderwijs in Nederland. De extern adviseur start met het uitvoeren van een organisatiescan vanuit een	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000							
2015EUSF2011840	DI	2015	Innovo, Stichting voor Katholiek Onderwijs	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam Innovo			16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011842	DI	2015	Vers Logistiek BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Vers Logistiek BV werkt samen aan mobiliteit			27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 12.540					
2015EUSF2011843	DI	2015	Maxxium Nederland B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Maximaal Fit			5-2-2016	5-2-2017	€ 6.270	€ 20.000					
2015EUSF2011844	DI	2015	Remmers Bouwgroep BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid met samen slimmer			25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 19.000					
2015EUSF2011845	DI	2015	Vehof	Delden	NL	n.v.t.	Organisatie groei door persoonlijke groei			1-3-2016	1-3-2017	€ 9.500	€ 20.000					
2015EUSF2011847	DI	2015	Contour Covering Technology BV	Winterswijk	NL	n.v.t.	Contour ESFDI2015			3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011848	DI	2015	Bosman International BV	Aalsmeer	NL	n.v.t.	PMO-MTO onderzoek			16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 19.500					
2015EUSF2011849	DI	2015	Opgeleid Persoon B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Opgeleid Persoon			16-12-2015	16-12-2016	€ 9.750	€ 19.500					

2015EUSF201185	DI	2015			NL	n.v.t.	MEE Drechtsteden	MEE Drechtsteden is een zelfstandig dienstverleners voor mensen met een beperking. In het sociale domein, waar MEE actief is, worden willekeurs geformeed waarin gemeentes samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk cliëntondersteuning bieden. In deze complexere wordende omgeving ontwikkelt MEE zich steeds meer als een projectorganisatie waar eigenaarschap steeds lager in de organisatie komt te liggen hiervoor voert MEE momenteel een ESF Di project uit. Medewerkers werken steeds vaker buiten de deur in teams samengesteld uit meerdere organisaties en zelfs met operationele aansturing vanuit de gemeente of collega organisatie. In deze nieuwe flexibele werkcultuur wordt van medewerkers gevraagd dat zij zich meer vanuit hun eigen professionele identiteit profileren en, uitgaand van hun eigen ambities en competenties, kansen in de markt omzetten in diensten die zij samen met anderen projectmatig aanbieden. Medewerkers dienen hun werk zodanig te organiseren dat zij over de grenzen van de eigen organisatie	25-2-2016	25-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011850	DI	2015	Stichting MEE Drechtsteden	Hendrik-Ido-Ambacht	NL	n.v.t.	MEE Drechtsteden - Duurzaam Inzetbaar	The Powershop NL is een sterk groeiende organisatie. Daardoor komt de interne organisatie onder druk te staan. De organisatie kenmerkt zich door een kortetermijnvisie en korte termijn handelen. Hier van de organisatie hinder van. Dit vertaalt zich ook door bij het personeel en in het personeelsbestand. De organisatie heeft te maken met heel specialistisch werk. Het blijkt lastig op korte termijn nieuwe medewerkers te vinden, terwijl dit wel nodig is om de groei van de organisatie bij te benen. In de afgelopen periode zijn een aantal cruciale medewerkers bovendien tijdelijk uitgevallen. Dit leverde een grote extra last op voor de andere medewerkers. In de huidige situatie verliest het management de grip op de organisatie en wordt de last voor de medewerkers alleen maar hoger. Er is behoefte aan meer inzicht in de organisatie en een langere termijn visie, zodat de organisatie minder voor verrassingen komt te staan en het personeel beter in staat is om onverwachte gebeurtenissen op te vangen. De inrichting van de verschillende organisatieonderdelen moet optimaal zijn. Gezamenlijk is besloten om het traject te laten starten met een In-Control scan. Hierbij wordt de inrichting van de organisatie op zeven onderdelen in beeld	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011851	DI	2015	The Powershop Nederland B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Power in the Shop	De bedoeling is om in 2016 een verder vervolg te geven en aan de coaching en begeleiding van de teams in de hele organisatie te implementeren. De adviseur zal hierin ondersteunend zijn in het beantwoorden van vragen, meedenken in beleid of aanpak van verbeteracties en aanreken en van werkvormen. In 2016 wordt de pilot van Noord uitbreid naar de andere regio's met een nadruk op coachende activiteiten gericht op werkdruk, werkplezier coaching, werk/privé balans en activiteiten vanuit de teams gekozen, gericht op lifestyle verbetering, sporten en bewegen met kinderen. De activiteiten zullen worden uitgevoerd van januari 2016 tot en met december 2016	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011852	DI	2015	SKSG	Groningen	NL	n.v.t.	SKSG Sterk op het werk	Het project Duurzame Inzetbaarheid bij Prinzen B.V. in Aalten is gericht op het nu en naar de toekomst toe vitaal, productief en betrokken houden van medewerkers. Prinzen B.V. is behoorlijk aan het groeien. Deze ambitieuze groeiplannen moet vertaald worden in concrete acties, onder andere ten aanzien van het te voeren personeelsbeleid. Om vitaal en productief te kunnen blijven, nu en naar de toekomst, is een goede fysieke gezondheid en het daarbij behorende bewustzijn van groot belang. Het opzetten van vitaliteitsbeleid en het op vrijwillige basis aanbieden van periodiek medisch onderzoek (PMO) zullen daartoe bijdragen. Voor Prinzen B.V. betekent dit een verdere professionaliseringsstap die aansluit bij de waarden van de onderneming en die mede door de ESF Di subsidie regeling zal worden gerealiseerd. De elementen van duurzame inzetbaarheid die zullen worden ingezet zijn: Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid medewerkers, gezond en veilig werken, leercultuur voor werknemers, aanpassen organisatie	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011853	DI	2015	Venco Nederland BV	Aalten	NL	n.v.t.	ESFDI VencoPrinzen	BON-Holding BV is het regionaal opleidings- en trainingscentrum voor de Brandweer in Noord-Nederland. Onze medewerkers en cursisten worden tijdens de realistische trainingen die wij verzorgen tijdens opleidingen (vaakbekwaam worden) en voor het onderhouden van de vaarbekwaamheid (vaakbekwaam worden) blootgesteld aan risicovolle situaties en aan stoffen die de gezondheid kunnen schaden. Door het analyseren van de risico's die hiermee gepaard gaan en het borgen van de bijbehorende werkprocessen met name in het kader van arbeidshygiëne verwachten wij een structurele oplossing te vinden om bovenstaande risico's te beperken. Daarnaast willen wij als opleidingscentrum ook vooral een lerende organisatie zijn die open staat voor vernieuwing en	24-3-2016	24-3-2017	€ 19.000				
2015EUSF2011854	DI	2015	BON-Holding BV	Zuidbroek	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid van medewerkers	Heigo is een afdeling van o.m. bedrijfs- en veiligheidsbeleid, veiligheidsschoei en beschermingsmiddelen. Men levert aan professionele gebruikers. Afzetmarkten zijn sectoren als groenvoorziening, wegenbouw, infrastructuur, afvalverwerking, reiniging, bouw, transport, installatie en golfbanen. Het bedrijf heeft 35 werknemers. De bedrijfs- en veiligheidsbeleid wordt in eigen beheer ontworpen en geproduceerd. De andere artikelen worden ingekocht bij producenten. De marktomsstandigheden zijn de afgelopen jaren sterk veranderd, waardoor ook de positie van het bedrijf anders is geworden. Relevante ontwikkelingen zijn: - Een sterk concurrerende markt (m.n. uit Azië) die tevens krimpert door lagere economische groei. Prijzen en marges staan onder druk. Efficiëntie van processen is cruciaal. - Opdrachtgevers vragen meer flexibiliteit en multi-inzetbaarheid. Het werk moet sneller en onder moeilijker omstandigheden worden uitgevoerd. Dit vergt veel van het personeel (betrokkenheid en inzetbaarheid). - Erperen volgens vastgelegde procedures en instructies is een must. Bestaande processen en werkmethoden voldoen (deels) niet meer. - De missie verschuift naar actief verkopen van veiligheidsoplossingen en is minder gericht op alleen leveren van producten. Dit vergt een andere mate of	12-1-2016	12-1-2017	€ 9.500	€ 20.000			
2015EUSF2011855	DI	2015	Heigo Nederland B.V.	ELST	NL	n.v.t.	Vertrouwen in de toekomst	De markt voor kinderopvang is in beweging en deze verandering vraagt aanpassing van medewerkers. Zij dienen goed voorbereid te zijn op een meer flexibele arbeidsmarkt en hun mobiliteit te vergroten. Dit geldt zeker ook voor de oudere medewerkers. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is essentieel. In 2015 is de missie en visie van Kinderopvang Berend Botje vernieuwd. Daarin stellen we ruimte voor persoonlijke groei, waarbij ook zelfinitiatief en verantwoordelijkheid om deze ruimte te benutten, belangrijk is. Een van de waarden bij onze organisatie is hieruit voortvloeiend: Ontwikkelingsgericht. In het project willen we duurzame inzetbaarheid vertalen naar de dagelijkse praktijk van onze organisatie. Om dit daadwerkelijk goed in de organisatie in te bedden willen wij faciliteiten voor ontwikkeling aan medewerkers aanbieden. Dit willen wij doen door middel van een duurzaam inzetbaar programma met verschillende instrumenten. Zodat medewerkers vanuit bewustwording gemotiveerd raken om zich verder te ontwikkelen en de in- en externe mobiliteit van medewerkers wordt gestimuleerd en vergroot. We willen graag een concreet advies met daarin beschreven hoe we het beste	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 15.000			
2015EUSF2011856	DI	2015	Kinderopvang Berend Botje	Zwaag	NL	n.v.t.	Berend Botje talent duurzaam in beweging	Door het uitvoeren van een HR scan krijgt LFT een beeld van de HR vitaliteit bij CROWD. Door inzicht te geven in de HR organisatie en aanbevelingen te doen voor verdere ontwikkeling kan er focus worden gelegd op het zo optimaal mogelijk benutten van talent waarmee organisatie doelstellingen gerealiseerd kunnen worden. Na een akkoord v.w.b. de aanbevelingen wordt LFT ondersteund bij het opvolgen van de aanbevelingen.	27-11-2015	27-11-2016	€ 7.500	€ 19.800			
2015EUSF2011857	DI	2015	LFT Productie B.V.	Nijverdal	NL	n.v.t.	Vergroten Vitaliteit LFT	Machiefabriek Otten wilt naar zelfsturende teams om het personeel de gelegenheid te geven om grip te krijgen op hun eigen werkprocessen. Machiefabriek Otten wilt hiervoor de Lean Methodiek inzetten. Met deze methode worden de vakmensen op een gestructureerde manier opgeleid om zelf de regie te nemen over hun eigen werk. Hiervoor zijn andere competenties en vaardigheden nodig van de medewerkers, zoals: - zelf plannen - taakgericht werken - werken in een team - proactief communiceren	10-3-2016	10-3-2017	€ 9.900	€ 16.500			
			Machiefabriek Otten	Breda	NL	n.v.t.	Van Vakmensen naar Procesmensen				€ 8.250				

2015EUSF2011858	DI	2015		NL	n.v.t.	FlorisHand is altijd een succesvolle onderneming geweest. Daardoor werd tot het bouwen van een eigen kantoor besloten. Deze nieuwbouw in Dongen, opgevolgd door de economiecrisis, had groot effect op de bedrijfsresultaten. Waarop door de directie verregaande maatregelen zijn genomen, resulterend in (desondanks!) gestegen omzet. Helemaal door alle hectiek ook veel ziekteverzuim opgetreden. Dit geeft een aanhoudende hoge belasting voor de rest van de medewerkers. In de praktijk uit zich dit in 8landjes werkdierder is hard aan het werk (soms tot wel 80-90 uur per week), maar van gezamenlijke verantwoordelijkheid en uitwisseling is weinig tot geen sprake. Verder heeft het bedrijf dat een verdieping in het kantoorpand huurt, de samenwerking en huur opgezegd. Dit komt onverwacht, maar kan ook nieuwe mogelijkheden gaan geven. Looptijd is nog een half jaar. Opgeteld zijn er vele ontwikkelingen die nieuwe mogelijkheden bieden. De vraag is dan ook hoe deze in kaart te brengen en in te bedden in de huidige	26-2-2016	26-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2011859	DI	2015	FlorisHand	Dongen	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid bij FlorisHand	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201186	DI	2015	Beter Horen B.V.	Doesburg	NL	n.v.t.	Organisatiescan Mystery Shopping	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF201186	DI	2015	Hoppenbrouwers techniek bv	Udenhout	NL	n.v.t.	Persoonlijk effectief	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000						
2015EUSF2011860	DI	2015	NBD Biblion BV	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Duurzame in- en externe mobiliteit NBD Biblion	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000						
2015EUSF2011861	DI	2015	Timesavers International BV	Goes	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid werknemers	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2011862	DI	2015	Vitaliteit Centrum	Deventer	NL	n.v.t.	HR 4 the Future	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011863	DI	2015	Stichting Buurtsupport Emmen	Emmen	NL	n.v.t.	Supporting - implementatie	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2011864	DI	2015	Blue Bricks	Capelle ad IJssel	NL	n.v.t.	Duurzame bestending groei BlueBricks medewerkers	20-1-2016	20-1-2017	€ 20.000						

2015EUSF2011865	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid voor medewerkers van de Van Doorn Groep BV vergroot de leercultuur binnen het bedrijf. Medewerkers zullen door het toepassen van risicomanagement vaststellen waar ze onvoldoende kennis of vaardigheden hebben. Ze leren hoe ze kunnen leren van collega's, hoe zij zelf op dit vlak kunnen bijdragen aan collega's en welke verantwoordelijkheid een ieder hierin heeft. Binnen de Van Doorn Groep zullen binnen nu en 5 jaar key-persons hun rol overdragen aan nieuwe medewerkers. Om kennisoverdracht mogelijk te maken is een sterke leercultuur nodig waarbij een structuur wordt gecreëerd om het uitvragen van kennis 'uit van hogere managementlagen door lagere managementlagen- gewoon wordt. Er wordt gestreefd naar een leercultuur waarin kennis in dialoog wordt overgedragen en medewerkers leren hoe ze hun eigen omgeving in het bedrijf kunnen aanpassen waardoor ze competentier, gemotiveerder en productiever in hun werk zullen zijn. De Van Doorn Groep beweegt zich in een markt waarin de recessie nog duidelijk voelbaar is en moet veranderen. Er zijn andere	1-12-2015	1-12-2016	€ 20.000					
2015EUSF2011866	DI	2015	A. Bunnik BV	Bodegraven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij de Van Doorn Groep BV	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 12.350				
2015EUSF2011867	DI	2015	Paramelt BV	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Verbeteren vitaliteit	4-12-2015	4-12-2016	€ 6.175	€ 12.445				
2015EUSF2011868	DI	2015	AO Consult	Dordrecht	NL	n.v.t.	Digitaal competent	17-2-2016	17-2-2017	€ 6.222	€ 18.000				
2015EUSF2011869	DI	2015	AGC Gerechtsdeurwaarders - Incasso B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	Duurzaam op weg naar vitale medewerkers	3-12-2015	3-12-2016	€ 9.000	€ 20.000				
2015EUSF2011871	DI	2015	Profcore Beheer B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Op naar een duurzame toekomst	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 26.500				
2015EUSF2011872	DI	2015	Nijhuis Bouw BV	Rijssen	NL	n.v.t.	Verdiepend onderzoek Duurzame inzetbaarheid	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Zito	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Zelfsturing binnen en duurzaam meebouwen aan ZITO			€ 10.000					

2015EUSF2011873	DI	2015	Revamo	Meppel	NL	n.v.t.	organisatieontwikkeling Revamo	Het project is het vervolg op het in de eerste helft van dit jaar ontwikkelde nieuwe organisatie- en functiemodel. Het doel is de traditionele organisatie te transformeren naar een nieuwe organisatie die beter aansluit met de nieuwe eisen van de markt, technologie en maatschappij. Kernbegrippen voor de nieuwe organisatie: flexibiliteit, procesverantwoordelijkheid en lerend vermogen. De nieuwe organisatie van Revamo moet een aantrekkelijk werkterrein bieden, waar bestaande en nieuwe medewerkers duurzaam inzetbaar zijn in een flexibele werkcultuur. Samen met de medewerkers zal deze ontwikkeling verder worden ingevuld en geïmplementeerd. Om tot dit mogelijk te maken zullen verschillende deelprojecten worden uitgevoerd en uitgevoerd, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> • Verbeteren van de functioneringsgesprekken door middel van training; • Ontwikkelen van een personeelshandboek voor medewerkers; • Onderzoek en verbetering van veilig werken en arbeidsomstandigheden (geulid, fpmstol, BNV e.v.); • Verbeteren van P&O-instrumenten die de nieuwe organisatie ondersteunen; • Ontwikkelen van interne communicatie en informatievoorziening naar de 	5-2-2016	5-2-2017	€ 17.960									
2015EUSF2011874	DI	2015	Schadenet Kraaijvanger	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Medewerkers maken je bedrijf	Schadenet Kraaijvanger is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische schademarkt. In dit kader wenst Schadenet Kraaijvanger de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Schadenet Kraaijvanger moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij gaat ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en passend georganiseerde processen. Doelstelling: <ul style="list-style-type: none"> • Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelingspaden uitzetten • Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid • Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan • De Schadenet Kraaijvanger organisatie klaar maken voor de toekomst • Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker • Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Analyseren huidige processen en knelpunten; • Analyse van de strategische workforce dmv van een Duurzaamheidsonderzoek en gesprekken met alle medewerkers; • Adviseren directie en management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid 	11-2-2016	11-2-2017	€ 8.980									
2015EUSF2011875	DI	2015	Meba sport holding bv	Helloo	NL	n.v.t.	Sneakers	Meba Sport Helloo B.V. is de organisatie waaronder sportschoenenwinkels ressorteren. Bij Meba werken 26 medewerkers. Meba heeft de afgelopen jaren de negatieve invloeden van de economische crisis in hun omzet negatief gevoeld. Om dit een te buigen heeft Meba besloten om een andere koers te volgen. Meba zal hiertoe multi channel communicatie onderdeel gaan maken van haar marketing beleid. Het nieuwe communicatiemodel zal centraal door het hoofdkantoor van Meba ingezet worden; ook personeel in de winkels zal dit model gaan toepassen en de communicatie met klanten via meerdere kanalen actief inzetten. Naast het nieuwe communicatie model is er ook noodzaak voor ander commercieel gedrag van de medewerkers. Het koopgedrag van de consumenten is sterk gewijzigd. Dit betekent dat de medewerkers hiertoe gefaciliteerd dienen te worden, zowel met instrumentarium als met ondersteuning over hoe zij hiermee in hun dagelijks werk moeten omgaan. Gebleken is dat de medewerkers onvoldoende zijn toegerust om deze nieuwe communicatiemethodieken toe te passen. Als deze	24-3-2016	24-3-2017	€ 20.000									
2015EUSF2011876	DI	2015	Coppens Agri BV	Westerhoven	NL	n.v.t.	Coppens Agri Di-2015	Vanwege veranderende marktomstandigheden is Coppens Agri genooddaakt om de inrichting van haar organisatie aan te passen. Bovendien dreigt de organisatie gedeeltelijk te vergripen. Inzicht in de ontwikkelbaarheid en personeelsplanning zijn van belang voor de gezondheid van de medewerkers	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000									
2015EUSF2011877	DI	2015	Zaak voor de Sport BV	Sittard	NL	n.v.t.	Vitale werknemers - een goede Zaak	Zaak voor de Sport BV behelst de sluiting ODS. ODS omvat meer dan 7.000 individuele leden uit 40 aangesloten bedrijven en verzorgt, in het kader van de sportieve werkgever/ werknemer, sport- en beweegactiviteiten voor werknemers. Daarnaast coördineert ODS een uitermate gevarieerd sport- en beweegaanbod tegen hoge kortingsmogelijkheden voor gebruikers. De aangesloten bedrijven en hun leden hebben aangegeven dat ze naast deze service op zoek zijn naar producten en diensten met expliciete aandacht voor preventie. Deze activiteiten moeten ingezet kunnen worden ikt duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Zaak voor de Sport BV wil hierop anticiperen en zoekt naar ondersteunende tools die haar medewerkers kunnen inzetten in het kader van vitaliteits projecten. Zij dienen samen met gebruikers sport- en beweeg aanbod te ontwikkelen dat naadloos aansluit bij de ambitie en profilering van de klant. Daartoe wil Zaak voor de Sport BV een innovatief programma ontwikkelen, dat in de pilotfase in de eigen werkomgeving getest kan worden. Vervolgens vindt in de implementatiefase uitrol naar ODS-partners plaats, en voorzien we een vitaliteit boost bij meer dan 7.000 werknemers. Fase 1 (75 uur): - komen tot een programma van wensen - inventarisatie van bestaande maatregelen en activiteiten - benchmark van bestaande activiteiten. Het werk van gerechtsdeurwaarders verandert snel. Waar nu nog exploiten aan de deur worden gebracht, zal dit in de nabije toekomst niet meer nodig zijn. De vraag naar deurwaarders zal naar verwachting dalen. Waarmee het gerechtsdeurwaarders lijn dat gerechtsdeurwaarders regio gaan nemen over hun eigen toekomstontwikkeling. Dit betekent onder andere dat hun vaardigheden up to date zullen moeten blijven om de veranderende dienstverlening als gerechtsdeurwaarder te kunnen blijven uitoefenen en zich dienen te oriënteren op ander werk, dan het werk als deurwaarder. Dit vraagt een mindshift van de gerechtsdeurwaarders op hun duurzame inzetbaarheid nu en in de toekomst. Estafette is benaderd om de deurwaarders te begeleiden naar zelfredzaamheid op de thema's vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Waarbij Aedizon de context biedt waarbinnen deze ontwikkelingen kunnen gaan plaatsvinden. Er wordt een analyse gemaakt van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de gerechtsdeurwaarders. Op basis van de analyse wordt een plan (de context) opgesteld waarbinnen de gerechtsdeurwaarders worden	27-1-2016	27-1-2017	€ 20.000									
2015EUSF2011878	DI	2015	Aedizon	Groningen	NL	n.v.t.	Vitaal vormgeven aan je eigen toekomst	Het werk van gerechtsdeurwaarders verandert snel. Waar nu nog exploiten aan de deur worden gebracht, zal dit in de nabije toekomst niet meer nodig zijn. De vraag naar deurwaarders zal naar verwachting dalen. Waarmee het gerechtsdeurwaarders lijn dat gerechtsdeurwaarders regio gaan nemen over hun eigen toekomstontwikkeling. Dit betekent onder andere dat hun vaardigheden up to date zullen moeten blijven om de veranderende dienstverlening als gerechtsdeurwaarder te kunnen blijven uitoefenen en zich dienen te oriënteren op ander werk, dan het werk als deurwaarder. Dit vraagt een mindshift van de gerechtsdeurwaarders op hun duurzame inzetbaarheid nu en in de toekomst. Estafette is benaderd om de deurwaarders te begeleiden naar zelfredzaamheid op de thema's vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Waarbij Aedizon de context biedt waarbinnen deze ontwikkelingen kunnen gaan plaatsvinden. Er wordt een analyse gemaakt van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de gerechtsdeurwaarders. Op basis van de analyse wordt een plan (de context) opgesteld waarbinnen de gerechtsdeurwaarders worden	14-1-2016	14-1-2017	€ 16.000									
2015EUSF2011879	DI	2015	Mechanisatie Centrum Valthermond B.V./	Valthermond	NL	n.v.t.	zelfsturende teams	in 2015 heeft MCV verschillende stappen ondernomen om meer structuur in haar organisatie op het vlak van personeelsbeleid. Hier is afgelopen jaar veel aandacht voor geweest maar roept ook nieuwe vragen op voor beide vestigingen in Assen en Valthermond. MCV wil toewerken naar meer zelfsturende teams om de kennis en kunde van het personeel meer naar boven te laten komen en hier ook de verantwoordelijkheid in te geven aan het personeel. In feite wil MCV binnen de onderneming verschillende mini-ondernemingen organiseren zodat het personeel op haar	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000									
2015EUSF201188	DI	2015	SMS Stamp Tool - Mould Technologies B.V.	TILBURG	NL	n.v.t.	Leiderschap en Ontwikkeling	SMS is een sterk groeiende en innoverende organisatie, waardoor er een veranderproces gaande is om deze groei op een goede manier te kunnen inpassen en de innovatie te blijven stimuleren. Om dit te verwezenlijken is het van belang om de kwaliteit en zelfredzaamheid van het (leidinggevende) personeel te borgen en ervoor te zorgen dat de juiste kennis en vaardigheden aanwezig zijn om de ambities van het bedrijf waar te kunnen maken. Hiervoor gaat Tracing Support Services in kaart brengen welke aandachtspunten er zijn inzake het efficiënt inzetten en aansturen van het personeel door middel van een scan waarbij gebruik wordt gemaakt van assessments en gesprekken met medewerkers van verschillende afdelingen en lagen. Hiermee wordt de organisatiestructuur en cultuur in kaart gebracht en de conditie van het personeel vastgesteld, alomede de mogelijkheden voor interne mobiliteit m.b.t. de toenemende vraag naar leidinggeven. Hierna wordt door middel van individuele coachingstrajecten deze structuur aangescherpt en geprofessionaliseerd.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 19.800								
											€ 9.900									

2015EUSF2011880	DI	2015			NL	n.v.t.		Henri is een succesvol familiebedrijf in de B2B markt voor gerechten en maaltijden. De organisatie heeft de duidelijke keuze gemaakt voor duurzaamheid wat is door vertaald in de totale bedrijfsvoering. Henri kiest voor pure ingrediënten, het liefst van zo dichtbij mogelijk, het reduceren van verspilling, duurzame energie, duurzame relaties met leveranciers, klanten en niet te vergeten de medewerkers. Henri heeft veel aandacht voor de ontwikkeling van de medewerkers die gezien worden als de smaakmakers van de organisatie. In 2016 is er behoefte om in de productie omgeving een volgende stap te zetten zodat teamleiders en medewerkers in hun kracht staan, met plezier werken, de organisatie succeszen zoekt en levens weerbaar is voor tegenstag. Beter, efficiënter en gezonder zijn sleutelwoorden. Henri wil verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen om initiatief en verantwoordelijkheid voor de dagelijkse prestaties en het verbeteren daarvan te stimuleren. Medewerkers die zich bewust zijn van de strategische focus zijn in staat om gedurende de dag de juiste keuzes te maken voor zichzelf, voor de klant en voor de organisatie.	27-1-2016	27-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011881	DI	2015	Henri BV	Drunen	NL	n.v.t.	Professionaliseringstraject Henri	Het in kaart brengen van de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor Weverling Groenprojecten aangaande duurzame inzetbaarheid van onze kantoor- en buitenedwerkers doormiddel van een bedrijfsscan (onderzoek, enquêtes en interviews). Naar aanleiding van deze inventarisatie zullen een aantal verbeteringen vastgesteld worden welke moeten bijdragen aan het langer en duurzaam kunnen blijven inzetten van de medewerkers binnen Weverling Groenprojecten. Vooralsnog is de veronderstelling dat de verbeteringen binnen Weverling gefocust zullen zijn op: - Gezond en veilig werken; - Aanpassen organisatie van het werk Tot slot zal in overleg met de organisatie invulling gegeven worden aan deze verbeteringen d.m.v. het opzetten van werkgroepen en het implementeren van b.v. werkstructuur, opleidingsplannen, wijzigingen in structuur en werkprocessen.	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011882	DI	2015	Weverling Groenprojecten BV	MONSTER	NL	n.v.t.	Weverling Duurzaam Inzetbaar	De invulling van de implementatie is echter sterk afhankelijk van de initiatieven Coppens Constructie en Stalwachten zit in een sterk veranderende (markt)omgeving. Haar primaire afzetkanaal staat daarmee onder druk. De aanwezig competenties/expertise dienen getransformeerd te worden naar de inzet voor andere marktsegmenten. Onderzocht gaat worden hoe dit vorm te	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000	€ 20.000			
2015EUSF2011883	DI	2015	Coppens Constr. en Stalw BV	Westerhoven	NL	n.v.t.	Coppens Constructie DI-2015	Roessen & Roessen verzorgt de totale dienstverlening rondom het ontruimen en weer schoon opleveren van woningen, vooral in opdracht van deurwaarderskantoren, woningbouwcorporaties en particulieren. Daarnaast is Roessen & Roessen specialist in bijzondere, soms extreme, schoonmaakdiensten en ontruimingsdiensten van hennepsteelt door vrijwel het hele land. Ontruiming vinden meestal plaats onder toezicht van een HOv. In 2015 heeft Roessen & Roessen een project uitgevoerd om de Duurzame Inzetbaarheid van personeel te vergroten. Het doel van dat project was om inzicht te krijgen in werkfactoren die fysieke risico's met zich meebragen en om de HR-cyclus gericht op ontwikkeling van mensen te ontwerpen en te implementeren. Tijdens de uitvoering van het project kwam aan het licht dat de organisatie van het werk een aantal complicerende factoren bevat die stressverhogend kunnen werken. De manier waarop een opdracht tot stand komt en de voorwaarden waaronder een opdracht daadwerkelijk uitgevoerd nog worden leiden ertoe dat de samenstelling van teams erg wisselend is en dat soms op het allerlaatste moment een opdracht niet doorgaat vanwege het ontbreken van de toestemming van de HOv. De wisselende samenstelling van teams heeft gevolgen voor de aansturing, voor de samenwerking en voor de mogelijkheden om individuen en het team	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000	€ 20.000			
2015EUSF2011885	DI	2015	Roessen - Roessen Bedrijfsdiensten B.V.	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	DI door optimaliseren van werkprocessen	Marcomit BV, een bedrijf dat communicatieadvies levert, wil de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers borgen. Doel is medewerkers in staat stellen hun werk beter, effectiever en gezonder uit te voeren. Hiertoe wil Marcomit: - verantwoordelijkheden laag in de organisatie laten liggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door te stimuleren na te denken hoe het anders/beter kan, zullen medewerkers betere resultaten halen met innovatie in het werk - bij iedereen begrip creëren en toepasbaar maken van de samenhang tussen operatie en financiële cijfers. Marcomit is in 2015 een ESF DI project gestart. In vervolg hierop wil Marcomit het team verder laten groeien, zowel commercieel met een breder dienstenaanbod als operationeel met een groter aandeel van medewerkers in proactieve klantbenadering en soepele onderling uitwisselen van werk en kennis. Marcomit zal hiertoe een strategische keuze maken waarbij in 2016 posities zullen verschuiven en een andere taakverdeling zal ontstaan. Dit is de aanleiding voor een vervolg ESF project. Om resultaten te bestendigen en de duurzame inzetbaarheid onderdeel te maken van de nieuwe manier van het organiseren van het werk, is nodig medewerkers over oorspronkelijke projectdoelstellingen mee te nemen in een verdaging met als doel van elkaar	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011886	DI	2015	Marcomit BV	Soest	NL	n.v.t.	Marcomit BV Duurzaam Inzetbaar	ESA BV exploiteert sportaccommodaties in Aalsmeer, waaronder een zwembad en diverse sporthallen. Er zijn binnen het zwembad 3 lijnmanagers: hoofd zwembaden, hoofd technische dienst en hoofd P&O. Sinds ruim 2 jaar is er een nieuwe directeur aangesteld. Er spelen momenteel een aantal ontwikkelingen: - De lijnmanager van zwembaden heeft sinds kort ondersteuning. Hierdoor is er meer evenwicht en rust ontstaan. Dit loopt allemaal goed, ze werken zelfstandig, alleen mag er meer aandacht worden besteed aan de financiële kant van het verhaal. Ze zijn momenteel nog zoekende of dit de verantwoordelijkheid is van de lijnmanager of van de directeur. - Binnen de groep zweminstructeurs is de leeftijd redelijk hoog (gem. 44 jaar), maar blijft het ziekteverzuim relatief laag (ca. 3%). Wel zijn de arbeidsomstandigheden zwaar en wordt de vraag gesteld hoe de arbeidsomstandigheden op tijd beter te maken zijn? - De medewerker hoofd technische dienst kent een hoge werkdruk, hiervoor krijgt hij begeleiding. Daarnaast heeft hij overgewicht dus zal gekeken moeten worden naar een gezondere leefstijl. Hij heeft er sinds kort een onderhoudsmedewerker bij gekregen maar deze moet nog veel leren, waardoor het niet alleen werk wegneemt, maar er ook nieuwe taken bij komen. - De afdeling P&O heeft er door de verandering in directie ook taken bij gekregen. Veel dingen blijven hierdoor liggen. Kortom: hoe gaan we alles strak neerzetten en organiseren in een veranderende organisatie? Wie gaat wat doen? Waar liggen taken en verantwoordelijkheden? Hoe gaan we om met de fysiek zware omgeving voor medewerkers (zweminstructeurs) op de korte en lange termijn?	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011887	DI	2015	Exploitantie Sportaccommodaties Aalsmeer BV	Aalsmeer	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid ESA BV	De organisatie Gemeente Raalte zoals vele overheden zal zich moeten aanpassen aan de andere wensen in de samenleving. De veranderende rol van de overheid vraagt van de organisatie en de medewerkers om een andere mindset, ander gedrag en andere competenties. De gemeente heeft hiervoor een ontwikkelprogramma opgesteld, gericht op de organisatie om zich verder te helpen ontwikkelen tot gewaardeerd partner in de samenleving. Daarvoor is externe ondersteuning gevraagd van een gespecialiseerd bureau ELLA. Er is gekozen voor een integraal programma dat is gebaseerd op sociale innovatie, waarbij leiderschapsontwikkeling en integraal leren & ontwikkelen centraal staan. Activiteiten die uitgevoerd worden zijn o.a. twee leiderschapsdagen waar het nadrukkelijk gaat om de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers en de vertaalslag naar de eigen praktijk. Bijeenkomst inzet en inspiratie, wat is daar voor nodig en hoe hou je dat vast. Een derde bijeenkomst van probleemoplossende aanpak naar een waardegerend kijken en handelen	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			
			Gemeente Raalte	Raalte	NL	n.v.t.	Leren en ontwikkelen Gemeente Raalte 2016				€ 10.000				

2015EUSF2011888	DI	2015	Nationale Opera - Ballet	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkeners moeten meer de eigen regie nemen voor hun gezondheid. Er zelf actief aan werken. Duurzame inzetbaarheid (DI) is immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Als werkgever wilt u hen faciliteren en voorwaarden scheppen: gezondheids- en veiligheidsrisico's uitbannen en zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Ook preventief kijken hoe u werknemers vitaal kunt houden hoort daarbij. Dit is een continu proces waarin een belangrijke rol is weggelegd voor leidinggevend. Zij moeten signalen van overbelasting of dreigende uitval herkennen en oppakken. Alleen dan kunt u gezondheidsproblemen voorkomen, opsporen en aanpakken. Samen werken aan gezondheid. Vanuit deze gedachte adviseert en ondersteunt HumanCapitalCare organisaties bij een positieve en op gezondheid gerichte aanpak van werk en arbeidsomstandigheden. Het doel hierbij is het verhogen van productiviteit, kwaliteit en resultaat door het creëren van optimale arbeidsomstandigheden en het beschikken over competente, gemotiveerde en gezonde medewerkers. Waar staat uw bedrijf nu? Wij kijken als adviseur op het gebied van DI al geruime tijd met u mee, naar wat er goed gaat en naar wat er verbeterd kan worden. Wij hebben onlangs samen geconcludeerd dat een onderzoek DI, op basis van de HumanCapitalScan, op dit moment een passend middel is ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van de Lamb-Weston/Meijer (hierna LWM) heeft in Europa 5 productie locaties, waarin 5.500 machines beschikbaar zijn. Met een team van van 130 technische medewerkers wordt dagelijks gezorgd dat een zo hoog mogelijke kwaliteit diepgevroren aardappelproducten wordt geproduceerd. Een dergelijk machinepark wordt regelmatig vernieuwd (nieuwe machines ingekocht) en er vinden dagelijks werkzaamheden plaats om de performance te verbeteren, schoon te maken, etc. Hierbij vindt momenteel vrijwel geen uitwisseling plaats over de beschikbare kennis, storingen, nieuwe ontwikkelingen, tussen de verschillende plants. Dit betekent dat telkens opnieuw het wiel uitgevonden wordt en er geen best practice beschreven is hoe bijvoorbeeld een machine werkt/moet worden bediend, welke machines slecht presteren en welke machine door LWM is herontwikkeld. Dit zorgt niet alleen voor weinig efficiëntie en een slechte(re) benutting van de machines, maar tevens voor veel frustratie en een hoge werkdruk bij de medewerkers van LWM. LWM haart daarom adviseur Wim Soomans in om samen met de medewerkers een	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2011889	DI	2015	Lamb-Weston/Meijer V.O.F.	Kruiningen	NL	n.v.t.	Verhoging productiviteit door standaardisatie	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201189	DI	2015	AMS Bouw B.V.	Grubbenvorst	NL	n.v.t.	Optimaliseren personele organisatie	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011890	DI	2015	FAAC BV	DOETINCHEM	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid FAAC BV	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011891	DI	2015	Schilderwerken van de Velde	Bergambacht	NL	n.v.t.	Vellig en gezond werken	3-2-2016	3-2-2017	€ 9.500	€ 20.000					
2015EUSF2011892	DI	2015	Gemeente Hardenberg	Hardenberg	NL	n.v.t.	Implementatie Werkspoor	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011893	DI	2015	Techniko	Ekehaar	NL	n.v.t.	Project DI Techniko	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 13.050					
2015EUSF2011894	DI	2015	Van Amstel Advies BV	Huizen	NL	n.v.t.	Focus op Duurzame Inzetbaarheid			€ 6.524						

2015EUSF2011895	DI	2015	Mellink Houandel en Zagerij B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	4-3-2016	4-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011896	DI	2015	Liquid Stones B.V.	Heerlen	NL	n.v.t.	Prettig-duurzaam-doelgericht Samenwerken binnen LS	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF2011897	DI	2015	Mellink Kistenfabriek B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000					
2015EUSF2011898	DI	2015	Mellink Industriële Verpakkingen B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000					
2015EUSF2011899	DI	2015	Mellink Industriële Verpakkingen B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	3-3-2016	3-3-2017	€ 20.000			4-5-2016		ingetrokken na verlening
2015EUSF20119	DI	2015	Mellink Industriële Verpakkingen Boxmeer B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000					
2015EUSF201190	DI	2015	Riwo Engineering B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Continu leren in een complexe omgeving	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 0				€ 20.400
2015EUSF2011900	DI	2015	Contict B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Optimaliseren bedrijfsprocessen	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000					
2015EUSF2011900	DI	2015	Varekamp Industriële Verpakkingen B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			4-5-2016	ingetrokken na verlening

2015EUSF2011901	DI	2015	Varekamp Industriële Verpakkingen Edam B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	Varekamp biedt haar klanten een totaalconcept in industriële en custom made verpakkingen. De organisatie kent een hoge servicegraad en gaat verder dan het ontwerpen en produceren van hoogwaardige verpakkingen en het leveren van bijbehorende verpakkingshulpmiddelen. Deze servicegraad en klantgerichtheid kan enkel geboden worden als de processen gestroomlijnd verlopen en de medewerkers en de organisatie zich blijven ontwikkelen. wordt, om de klantorders door de organisatie te lossen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, enzovoort. De benodigde informatie moet worden vastgelegd in een nieuw informatiesysteem, wat nog volop geïmplementeerd wordt. De minimaal benodigde basisinformatie is ingericht om het systeem 'te laten werken' en het primaire proces te ondersteunen. De huidige basis inrichting is met name door de software leverancier, en slechts bij ADA&O bedrijf uitgevoerd. Om het project beheersbaar te houden, is 'klein' en met een beperkt aantal medewerkers begonnen. Hierdoor is de werking van	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000			4-5-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF2011902	DI	2015	Schijndel Industriële Verpakkingen B.V.	Borculo	NL	n.v.t.	Van en Met elkaar Leren tot een Optimaal Resultaat	Schijndel Industriële Verpakkingen BV biedt haar klanten een totaalconcept in industriële en custom made verpakkingen. De organisatie kent een hoge servicegraad en gaat verder dan het ontwerpen en produceren van hoogwaardige verpakkingen. Deze servicegraad en klantgerichtheid kan enkel geboden worden als de processen gestroomlijnd verlopen en de medewerkers en de organisatie zich blijven ontwikkelen. wordt, om de klantorders door de organisatie te lossen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, enzovoort. De benodigde informatie moet worden vastgelegd in een nieuw informatiesysteem, wat nog volop geïmplementeerd wordt. De minimaal benodigde basisinformatie is ingericht om het systeem 'te laten werken' en het primaire proces te ondersteunen. De huidige basis inrichting is met name door de software leverancier, en slechts bij ADA&O bedrijf uitgevoerd. Om het project beheersbaar te houden, is 'klein' en met een beperkt aantal medewerkers begonnen. Hierdoor is de werking van het nieuwe systeem slechts bij enkele Schijndel medewerkers bekend. Doel van het	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011904	DI	2015	Segula Technologies Nederland B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Trimergo	Segula Technologies Nederland B.V. is ontwikkelaar van hightech systemen en richt zich met name op de automotive industrie in de Benelux. Het hoofdkantoor is gevestigd in Frankrijk. De ambitie van Segula heeft de laatste jaren tot sterke groei geleid. Deze ambitie houdt echter niet hier op en het voortzetten van deze sterke groei vraagt om de juiste, tijdige en betrouwbare informatie door het hele proces, zodat effectieve en efficiënte bedrijfsvoering mogelijk is. Uniformiteit en consistentie in werkwijzen zijn essentieel voor het kunnen bepalen of projecten efficiënt en effectief worden ingevuld. De onderlinge verschillen in projectadministratie leiden tot problemen bij het achterhalen van deze informatie. Dit wordt nog eens versterkt doordat de Segula voor haar klanten in projectvorm werkt. Ieder project heeft nu zijn eigen outlines en als gevolg hiervan biedt de eigen administratie een onvoldoende vergelijkbaar beeld over de staat van een project en de projectportefeuille in het geheel. Omdat deze informatie van groot belang is, wordt van projectleiders en teamleden veel aanvullende informatie gevraagd. Projectleiders leiden en	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011905	DI	2015	Alliant Nederland Groep N.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma - duurzame inzetbaarheid	Het doel van het werkvermogenprogramma is om per medewerker in kaart te brengen wat zijn werkvermogen (inzetbaarheid) is en welke mogelijke acties (op organisatie- en individueel niveau) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. Onderdelen uit het programma zijn: 1. Organisatiecan duurzame inzetbaarheid; 2. Inzetbaarheidsonderzoek (enquête) onder de medewerkers; 3. Individuele vitaliteitscan medewerkers; 4. Verbeterworkshops met sleutelpersonen; 5. Opstellen managementrapportage; 6. Effectmeting Het werkvermogen programma wordt een structureel project, verdeeld over ongeveer drie jaar. Dit jaar willen we beginnen met een deel van de populatie die een verhoogd risico profiel hebben op het gebied van duurzame	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 18.500			
2015EUSF2011906	DI	2015	Soci-Com Enkhuizen	Enkhuizen	NL	n.v.t.	Optimaliseren SociCom Experience traject	BEDRIJFSLEIDING Soci-Com is sinds december 2013 in handen van Peter Schouten en Patrick de Haan. Beiden overtuigd van het idee dat sociale betrokkenheid en commercieel ondernemen elkaar niet bijten. In hun bedrijfstal van 1200x2 sturen zij hun teams aan en houden voortdurend contact met opdrachtgevers, UWV, gemeenten instellingen. „Onze klantwaarden: een kwalitatief hoogwaardig product afleveren volgens een betrouwbare levertijd tegen een concurrerende prijs. Met als bonus een maatschappelijke meerwaarde (Patrick de Haan. MEDEWERKERS Onze medewerkers hebben een afstand tot de arbeidsmarkt (DIR is een erg abstracte term. Onze medewerkers houden juist van concrete termen. Stuk voor stuk hardwerkende mensen die op andere werkvloeren niet goed functioneren of niet aan de baak komen. Jongeren met een vervelende, indirecteuren met een burn-out of laag opgeleide alleenstaande moeders vormen samen een unieke personeelsmix. Ze krijgen veel vrijheid ADA&O verantwoordelijkheid en worden begeleid door getrainde professionals die de producten testen op kwaliteit. WERKPROCESSEN We leveren kwaliteit. En om dat te kunnen doen moeten we onszelf blijven verbeteren en uitdagen. Met moderne software als ERP controleren we onze werkprocessen. Op basis van de managementlogistiek (lean manufacturing) en Vanaf 2007 staat het thema gezondheid & vitaliteit op de agenda bij ProRail. In 2012 is daar het thema duurzame inzetbaarheid aan toegevoegd. Vanuit deze thema's zijn er diverse losse initiatieven / projecten ontwikkeld. In 2015 heeft een (her)inrichting plaats gevonden om samenhang, structuur in de diverse initiatieven / projecten / programma's te krijgen. Voor 2016 is besloten een duurzame inzetbaarheidsplan te ontwikkelen en te implementeren. Het project zal een aantal fasen kennen: > Inventarisatie soort scan > Keuze voor interne ontwikkeling / externe aanschaf > Inhoud vragen bepalen en laten afstemmen op de diverse doelgroepen > Afstemming op bestaande digitale ProRail omgeving > Inrichting van de scan	18-3-2016	18-3-2017	€ 9.250	€ 20.000			
2015EUSF2011907	DI	2015	ProRail	Utrecht	NL	n.v.t.	Ontwikkeling en implementatie DI Scan	Aanname van de medewerkers van de Vries & van de Wiel is een landelijk opererend aannemingsbedrijf, complexe werken uitvoert. De kernactiviteiten zijn: Grond-, Weg- en Waterbouw activiteiten en Milieusaneringen. Bij de organisatie werken ongeveer 90 medewerkers. Door deze positieve ervaring wil De Vries & van de Wiel het programma uitbreiden naar een volgende groep medewerkers. Een deel van de medewerkers is op en vanuit kantoor actief en het grootste deel van de werknemers werkt op en bij het water waar samenwerkzaamheden worden uitgevoerd. Voor het personeel op en bij het water geldt een bijzondere werksituatie: een ploeg van twee personen bemand Baggerkraanpontons van maandagochtend vroeg tot vrijdagavond laat. Het gaat om nauwkeurig werk in een hoogwaardige technische omgeving, waar doorlopend een aanslag wordt gedaan op het concentratie- en reactievermogen. Werkdagen van 15 uur zijn geen uitzondering en de bemanning verblijft de hele week op het ponton en kookt zelf. Voor het kantoorpersoneel geldt dat er lange dagen worden gemaakt met een hoge werkdruk, omdat het bedrijf werkt in een sector met smalle marges. Na de reorganisatie van enkele jaren geleden moet meer werk met minder mensen worden gedaan. Voor het personeel op het water geldt een sterk verstoorde work-life-balance ontstaat. Voor de betrokken werknemers is het moeilijk om	27-1-2016	27-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF2011908	DI	2015	Aannemingsmaatschappij de Vries - van de Wiel BV	Schagen	NL	n.v.t.	Vitale werknemers in de GWW sector	Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie / zelfredzaamheid van cliënt) vragen van Zinzia Zorggroep om beleid te maken om te kunnen blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven verlenen, moeten de professionals meer eigen mogelijkheden (regelvermogen) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag te kunnen inspelen. Daarnaast dwingen bezuinigingen in de zorg niet alleen om efficiënter te werken, professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken. Uit de praktijk blijkt echter dat medewerkers hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer. Zij moeten bij deze omslag ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitval tot gevolg. Medewerkers zijn dan niet langer in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal Zinzia een project starten gericht op de volgende elementen: 1) het leggen van verantwoordelijkheden op een lager (team)niveau in de	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2011909	DI	2015	Stichting Zinzia Zorggroep	Wageningen	NL	n.v.t.	Zinzia Duurzaam inzetbaar	Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie / zelfredzaamheid van cliënt) vragen van Zinzia Zorggroep om beleid te maken om te kunnen blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven verlenen, moeten de professionals meer eigen mogelijkheden (regelvermogen) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag te kunnen inspelen. Daarnaast dwingen bezuinigingen in de zorg niet alleen om efficiënter te werken, professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken. Uit de praktijk blijkt echter dat medewerkers hier moeite mee hebben en stress en onzekerheid ervaren, wat zich uit in een verminderde, onrustige en gespannen sfeer. Zij moeten bij deze omslag ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitval tot gevolg. Medewerkers zijn dan niet langer in staat zijn om hun werk op een goede, effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal Zinzia een project starten gericht op de volgende elementen: 1) het leggen van verantwoordelijkheden op een lager (team)niveau in de	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000	€ 20.000			

2015EUSF201191	DI	2015			NL	n.v.t.	Probleemanalyse: WSP Food is actief in de vriesverwerkende- en verpakking industrie. Opgericht in 2009 en uitgegroeid tot een bedrijf met 25 medewerkers. Door de inzet van innovatieve snij- en verpakkingstechnieken leveren zij een kwalitatief hoogstaand versproduct aan de consument. Door de snelle groei is er geen tijd geweest om een structuur op te zetten waarin taken gedelegeerd kunnen worden. De directeur moet zich nog teveel bezighouden met alle processen, terwijl hij zich meer wilt richten op business development. De onderneming is daardoor teveel afhankelijk van de directeur. Medewerkers worden onvoldoende betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe ideeën wat de leercultuur beperkt. Vanuit de directie bestaat de wens om bij de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit te verhogen zodat iedereen zelfstandig kan bijdragen aan de doelen van de organisatie. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directe en medewerkers wordt de conditie	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000	€ 0	€ 23.370				
2015EUSF2011910	DI	2015	WSP-Food B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij WSP-Food	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011911	DI	2015	Milieu-techniek de Vries - van de Wiel BV	Schagen	NL	n.v.t.	Vitale werknemers in de Milieusaneringen	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011912	DI	2015	Limburgse Land- en Tuinbouw Bond-Belangenbehartiging	Roermond	NL	n.v.t.	LTB-Duurzaam inzetbaar in de toekomst	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011913	DI	2015	In Person Bemiddelingsbureau B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Leercultuur in Person 2015	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011914	DI	2015	DS Smith Tilburg CV	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzaam naar nul ongevallen	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011915	DI	2015	Zandexploitatie de Vries - van de Wiel BV	Schagen	NL	n.v.t.	Vitale werknemers in de Waterbouw en Zandhandel	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2011916	DI	2015	Hertel B.V.	Botlek-Rotterdam	NL	n.v.t.	Samen werken aan Vitaliteit	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Graphic Packaging International	Hoogerheide			slimmer werken in tijden van verandering			€ 10.000						

2015EUSF2011917	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid is bij Huijbrechts Groep actueel. Probleem nu: onvoldoende inzicht in fysieke belasting productie werkvloer. De aanpak is gefaseerd: Fase 1: Procesbeschrijving/Functie-Taak-handelingsanalyse (3 maand) Doel fase: inzicht in huidige fysieke belasting bij afdeling productie. Vanuit bestaande onderzoeken en verzuimgegevens gecombineerd met interviews sleutelfiguren wordt analyse gemaakt van knelpunten en oorzaken van verzuim tgv fysieke belasting. Fase 2: Specifiek onderzoek (2 maand) Doel fase: Kwantificeren van de bevindingen in fase 1. Fase bestaat uit een specifiek onderzoek. Hierbij is het mogelijk meer toegespitste informatie te krijgen omtrent knelpunten uit fase 1. Ook onderzoek naar de fysieke belasting, werkplek, houding en omstandigheden. Fase 3: Samenstelling gebruikersgroep/Opstellen plan van aanpak (1 maand) Doel fase: Hebben van een plan van aanpak voor vermindering van fysieke belasting op de werkvloer en realiseren van integrale aanpak. Plan van aanpak opstellen in samenspraak met gebruikersgroep. Fase 4: Informatieve bijeenkomsten werkplekadvies (1 maand) Doel fase:	28-1-2016	28-1-2017	€ 17.860					
2015EUSF2011918	DI	2015	Huijbrechts Groep BV	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Huijbrechts Groep	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2011919	DI	2015	Ons Tweede Thuis	Aalmeer	NL	n.v.t.	Beter leven beter zorgen	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000					
2015EUSF201192	DI	2015	Langen Group	WIJCHEN	NL	n.v.t.	Vitale en competente en multi-inzetbare medewerker	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF2011920	DI	2015	J&B Nederland B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Integratie van J&B medewerkers	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000					
2015EUSF2011922	DI	2015	Van Wijk Vastgoedonderhoud BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken voor alle medewerkers	4-2-2016	4-2-2017	€ 9.750					
2015EUSF2011923	DI	2015	Boele - Van Eesteren	Rijswijk	NL	n.v.t.	Samen werken aan een vitaal bedrijf	11-12-2015	11-12-2016	€ 10.000			€ 6.110		€ 12.860
2015EUSF2011924	DI	2015	Edux Onderwijspartners bv	Ulvenhout	NL	n.v.t.	Vitaliteitsonderzoek Edux Onderwijspartners	29-1-2016	29-1-2017	€ 6.110					€ 15.000
2015EUSF2011925	DI	2015	Edexis	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame werkwijze processen examinering	9-2-2016	9-2-2017	€ 7.500					€ 20.000
2015EUSF2011927	DI	2015	PM-Precision	Almere	NL	n.v.t.	Het actief verbeteren van de organisatie	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000					€ 20.000
2015EUSF2011928	DI	2015	Drukkerij Schuttersmagazijn BV	Hasselt (Ov.)	NL	n.v.t.	Communicatie samenwerking inzetbaarheid	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000					€ 20.000
			Johan van den Acker Textielabriek B.V.	Gemert	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					

2015EUSF2011939	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen AOC-Oost is veel aandacht voor verzuim en inzetbaarheid. Recentelijk is de overstap gemaakt naar het eigen regie model in de verzuimbegeleiding. Naast de aandacht voor verzuim is er vanuit het C&B evenals de Ondernemingsraad een sterke behoefte naar meer sturing te kunnen geven aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is op dit moment nog actief beleid: <ul style="list-style-type: none"> • Bepalen van duurzame inzetbaarheid voor de medewerkers moet verder ontwikkeld en ingevuld worden. De medewerkers moeten ook worden geleerd de hulpvraag te stellen; • Het beleid is nog geen verbinding gemaakt met inzetbaarheid en de verankering daarvan in bestaande processen evenals de gesprekscyclus of Strategische personeelsplanning; • De rol van de leidinggevende moet worden doorontwikkeld; • Ontwikkelen van gespreksvoering op het thema verzuim/inzetbaarheid; • Bepalen van duurzame inzetbaarheid voor de medewerkers moet verder ontwikkeld en ingevuld worden. De medewerkers moeten ook worden geleerd de hulpvraag te stellen; • Het leren aanspreken van de werknemer, die moet leren zelf oplossingen te zoeken en verantwoordelijkheid te nemen; • Het leren coachen van de medewerker op het thema; • Het OR is betrokken maar zoekt ook nog naar een concrete vertaling van duurzame inzetbaarheid naar de werknemers toe. 	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000							
2015EUSF201194	DI	2015	AOC Oost	Lochem	NL	n.v.t.	Onderzoek verankering DI binnen teams AOC Oost		2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011940	DI	2015	Hoek en Blok accountants belastingadviseurs juristen	Sliedrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hoek en Blok 2015		19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011942	DI	2015	Havenbedrijf Amsterdam NV	Amsterdam	NL	n.v.t.	HavenFit		16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2011943	DI	2015	Hey B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Medewerkers in ontwikkeling		24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011944	DI	2015	Rizz BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Sociaal ondernemerschap bij RIZZ		17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2011945	DI	2015	Bieze B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Bieze werkt aan een open leercultuur		28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2011946	DI	2015			NL	n.v.t.		Het moderne parochiële bedrijf is een complexe organisatie. Enerzijds is er de traditie, anderzijds is er de voortdurend veranderende context van kerk en maatschappij. Het is voor de organisatie niet makkelijk om hierdoorheen te laveren, en ook niet voor individuele personeelsleden. Steeds weer wordt gezocht naar de effectiefste manier van werken in een functie waarin de vraag altijd het aanbod overschrijft, omdat de behoefte aan pastorale zorg onbeperkt is. De parochie onderkent dit probleem en wil zorg dat hun personeelsleden hiervoor uitstekend toegerust zijn. Daarom doet zij een beroep op de ESF	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000									
2015EUSF2011949	DI	2015	Parochie Jacobus de Meerdere	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar voor de Gemeenschap	Het St Jansdal is een middelgroot christelijk ziekenhuis in Harderwijk met ongeveer 1850 medewerkers, 350 vrijwilligers en 120 specialisten. Het ziekenhuis zet zich in om optimale en professionele zorg te bieden aan de inwoners van de Noordwest Veluwe en een deel van Flevoland. St Jansdal wil in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) kansen bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De organisatie van St Jansdal is echter nog onvoldoende ingericht om zowel de huidige medewerkers als de nieuwe doelgroep optimaal inzetbaar te kunnen houden. Zo zijn de managers nog onvoldoende bekend met deze doelgroep en kunnen deze veranderingen tevens een hogere werkdruk met zich mee brengen voor de huidige werknemers. Om alle medewerkers betrokken te laten blijven in de nieuwe situatie en een verhoogde werkdruk (met daardoor verslechterde werksfeer) te voorkomen, wordt de hulp van een externe adviseur ingeschakeld. De adviseur verricht de volgende activiteiten: ? Vaststellen van de doelstelling van het project. ? Analyse van de huidige organisatie, gericht op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en de te verwachten verandering in de komende jaren. De informatie wordt verzameld door het voeren van interviews met medewerkers (inclusief de potentiële doelgroep arbeidshandicapten), gesprekken met manager HR en inlezen in procesbeschrijvingen. ? Adviseren van de Raad van Bestuur en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan.	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201195	DI	2015	Ziekenhuis St Jansdal	Ermelo	NL	n.v.t.	Sociaal ondernemerschap bij St Jansdal	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fascinatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werkdonderemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door rotatie in werk is de leercurve van de werkdonderemer optimaal. Het project start met een bedrijfsplan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt geïnterpreteerd en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werkdonderemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werkdonderemer 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011952	DI	2015	TMC Software B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkdonderemerschap 3 voor TMC Software	BFG Warehousing verzorgt warehouse activiteiten van koelverse levensmiddelenproducten waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Van essentieel belang is dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede voorwaarden beschikken om in huidige en toekomstige werk met behoud van gezondheid te blijven functioneren. BFGW wil een preventief medisch onderzoek uitvoeren en de gezondheid bevorderen door de medewerkers bewust te maken van een gezonde leefstijl middels workshops: voeding, werken in ploegendiensten en mindfulness om stress te voorkomen. De doelstellingen van het project zijn: - Niet monitoren en in kaart brengen van de gezondheidsrisico's die gerelateerd zijn aan het werk en de leefstijl, waardoor eventueel preventieve maatregelen worden genomen om deze risico's te beperken. - Niet opsporen van gezondheidsklachten van medewerkers en het signaleren van werk- en gezondheidsproblemen. - Adviseren van de medewerkers over de effecten van hun leefstijl. - Medewerkers bewust maken van wat zij kunnen doen om hun leefstijl gezonder te maken en daarbij vitaler te worden.	17-2-2016	17-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011953	DI	2015	BFG Warehousing BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	BFG Warehousing werkt aan duurzame inzetbaarheid	Binnen Loadlok Nederland werken gemiddeld 50 personen, waarvoor door overnames en reorganisaties geen energie is gestoken in personeelsbeleid. De CEO heeft van verschillende personeelsleden begrepen dat zij ontvreden zijn over de kansen op de arbeidsmarkt binnen en buiten het eigen bedrijf en de rol die Loadlok daarin tot dusver niet heeft genomen. Het op te starten deel-project is een quick scan. Uit te voeren door een consultant op de gebieden: talent-ontwikkeling, opleidingen en trainingen, werkverleggen, functies en belonen, stijlen van leidinggeven en organisatiestructuur kansen op arbeidsmarkt binnen en buiten Loadlok.	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011954	DI	2015	Loadlok Nederland BV	Tiel	NL	n.v.t.	1HR duurzaam inzetbaar personeel	Verkoopcentrale Welp is gespecialiseerd in het uitsnijden, portioneren en verpakken van slagereis- en kalkoproducten. Verkoopcentrale Welp merkt dat het ontwikkelen van de medewerkers onvoldoende tot stand komt om aan te blijven sluiten bij de vraag uit de markt. De leerbaarheid van de betreffende groep medewerkers vraagt hiervoor extra aandacht. Op welke manier Verkoopcentrale Welp de leerbaarheid kan bevorderen is nog onduidelijk en vormt aanleiding voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: - Vaststellen van de doelstelling van het project. - Analyse van de huidige organisatie. - Deze analyse richt zich op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en de te verwachten verandering in de komende jaren. De informatie wordt verzameld door het voeren van interviews met medewerkers van alle lagen, gesprekken met directie, inlezen in procesbeschrijvingen en inventariseren van prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. - Adviseren van de directie om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan. - Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA). Doelgroep van het project: Totaal personeelsbestand.	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2011955	DI	2015	Verkoopcentrale Welp B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur	Hoe wordt de doelgroep betrokken: PSV is een voetbalclub die uitkomt in de Nederlandse eredivisie. De organisatie is continu in ontwikkeling om haar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen gebaseerd op de spelers, maar juist ook op de staf en de medewerkers binnen de organisatie. Daarom is in 2015 een onderzoek uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een implementatietraject om medewerkers concrete begeleiding te kunnen bieden bij het verhogen van hun duurzame inzetbaarheid. Medewerkers zijn hierdoor bewaard geworden van hun eigen inzetbaarheid en de mogelijkheden die ze hebben om deze inzetbaarheid te vergroten en zichzelf te ontwikkelen. Hiermee is een basis gelegd voor een leercultuur binnen de organisatie waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te kunnen halen. Van medewerkers wordt verlangd dat zij meer zijn dan alleen vakinhoudelijke	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2011956	DI	2015	PSV NV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Project DI PSV NV	Doel van het project integraal gezondheidsbeleid inclusief de uitvoering van een vitaliteitscan is om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen ALD Automotive te vergroten. Enerzijds zal dit gebeuren op individueel niveau door medewerkers inzage te bieden in hun eigen gezondheidssituatie, anderzijds gebeurt dit organisatiebreed door het ontwikkelen van een beleid waaruit concrete maatregelen	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
			Axis Nederland B.V.	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Integraal gezondheidsbeleid ALD Automotive					€ 10.000									

2015EUSF2011958	DI	2015			NL	n.v.t.		Dmv ESF DI van mw-ers bij MARO wil zij bereiken dat de mw-ers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn. Dit is om in kaart te brengen wat de inzetbaarheid is van de mw-ers en welke mogelijke acties (org. of individ.) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van DI die ingezet worden zijn: gezond en veilig werken, vak kennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid. Er is een bedrijfsplan opgesteld waarin in kaart is gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige pers. beleid. De knelpunten zijn o.a. de huidige bedrijfs- en werkkultuur, de in- en ext. mobiliteit van mw-ers, knelpunten huidig verzuimbeleid en de mogelijkheden huidig leercultuur. Er zal nog in kaart worden gebracht wat de straf- en opleidings- en mogelijkheden zijn dmv gesprekken, documenten, procedures en observaties. In een pers. bijeenkomst worden mw-ers geïnformeerd over DI. Er wordt gekeken naar de arb. omst. heden en er kan een IGP worden opgesteld. Dit zal een (mogelijk) onderdeel uitmaken van de POP. Dit	12-2-2016		12-2-2017		€ 20.000									
2015EUSF2011959	DI	2015	Maro Machinebouw B.V.	Gaanderen	NL	n.v.t.	Maro Machinebouw ESF 2015	WoonZorgcentra Haaglanden (WZH) is met 12 woonzorgcentra, thuiszorg en meerdere woonzorgprojecten op het gebied van ouderenzorg. Aan de hand van de grotere organisaties in de regio Haaglanden. Door de transitie in de zorg en welzijn verschuift en verbreedt de zorgvraag van intramuraal naar extramuraal. WZH gaat vanaf 1 januari 2016 de extramurale zorgactiviteiten verzelfstandigen onder de naam WZH Thuis, met als doel flexibeler en ondernemender in de nieuwe maatschappelijke context te kunnen opereren. Een veranderende organisatie is altijd van invloed op de inzet van medewerkers. De meeste impact lijkt het te hebben voor de functie van woonzorgmedewerker. Het werk dat zij voorheen deden, wordt steeds minder vanuit overheidswege gefinancierd door de veranderende wet- en regelgeving. Mede hierdoor wil WZH Thuis de medewerkers uitdagen actief mee te denken en mee te werken aan ideeën voor nieuwe manieren van werken en bekostigen van bepaalde dienstverlening. Dit is een vorm van het zogeheten	1-3-2016		1-3-2017		€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201196	DI	2015	WoonZorgcentra Haaglanden (WZH)	Den Haag	NL	n.v.t.	Project ondernemend werknemerschap in de thuiszorg	Metaco is een familiebedrijf en is een internationaal toonaangevende producent van inbraakwerende rolluiken, branduren, constructiewerk en schaarmschermen. Het bedrijf is continu in beweging. De nadruk in het project APK voor Personeel ligt op de versterking en optimalisatie van inzetbaarheid, werkprocessen en werkbeleving van de 80 medewerkers. In het project wordt door Metaco geïnvesteerd in de realisatie naar bedrijfsgroei, mogelijk gemaakt door de huidige werknemers. Dat betekent dat er stappen gezet moeten worden op het gebied van werkkultuur, inzetbaarheid en professionaliteit. Om dit te bereiken wordt een organisatieplan voor alle medewerkers uitgevoerd. Er wordt gewerkt aan het verbeteren van de betrokkenheid en werkkultuur. Ook wordt de organisatie van het werk waar nodig aangepast.	6-1-2016		6-1-2017		€ 10.000	€ 19.950								
2015EUSF2011960	DI	2015	Metaalwarenfabriek Metaco B.V.	Gouda	NL	n.v.t.	APK voor Personeel Metaco BV	MTO uitvoeren om in kaart te brengen welke acties ondernomen moeten worden om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.	29-1-2016		29-1-2017	€ 9.974	€ 18.835									
2015EUSF2011961	DI	2015	Combo Repair	Born	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers	Horeca Personeelsdiensten & Advies is een organisatie uit Groningen met inmiddels 14 FTE in eigen dienst. De directie wordt gevoerd door Wiebe Bijlma en Jako de Haan (tevens eigenaren). Horeca Personeelsdiensten & Advies houdt zich bezig met het uitzenden en payrollen van medewerkers in de horeca. De onderneming is de laatste jaren uitgegroeid tot marktleider in dit segment in Noord Nederland. Via het bedrijf worden duizenden medewerkers werfloerd bij honderden verschillende klanten, van klein tot groot. De organisatie is de afgelopen jaren extreem hard gegroeid (meer 3 keer Gaszelle award gewonnen). Het aantal medewerkers is gegroeid, de structuur van de onderneming is daar niet op aangepast. Alle werknemers voeren, net al in de beginjaren, een (te) breed scala aan uiteenlopende werkzaamheden uit, hetgeen tot versnippering van hun werkzaamheden leidt. Door de groei van de afgelopen jaren en deze versnippering van werkzaamheden, loopt men de laatste tijd steeds vaker aan tegen een aantal problemen, die onrust veroorzaken onder de medewerkers. De medewerkers raken door de drukte het overzicht kwijt, hetgeen leidt tot een hoge werkdruk. Doordat ze minder	19-2-2016		19-2-2017		€ 4.417	€ 20.000								
2015EUSF2011962	DI	2015	HP-Advies V.O.F.	Groningen	NL	n.v.t.	nieuwe structuur HP en Advies	Feenstra Veiligheid B.V. is een onderdeel van het installatiebedrijf Feenstra. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is rond de 48 jaar. Het verzuim onder de medewerkers is te hoog en de betrokkenheid is laag. Het management van Feenstra gelooft in een mensgerichte aanpak en is zodoende vorig jaar gestart met het implementeren van gezond en duurzaam gedrag op de werkvloer. Om de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid onder de medewerkers actief te kunnen blijven bevorderen, de betrokkenheid te vergroten en het verzuim te verlagen, wil Feenstra een verduidelijking maken in de aanpak die zij vorig jaar is gestart. Hierbij zal de focus komen te liggen op actief onderhoud van vitaliteit binnen Feenstra en de doorvertaling daarvan naar de gehele organisatie. Tevens zullen hierin de aandachtspunten uit het medewerker bevindingsonderzoek worden meegenomen, zijnde het bevorderen van de motivatie en waardering en het stellen van heldere doelen. Het project Vitaal op Reis is op het individuele energiemanagement en gedrag van de gehele organisatie gericht om zodoende de duurzame inzetbaarheid	19-2-2016		19-2-2017		€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2011963	DI	2015	Feenstra Veiligheid B.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	Feenstra Veiligheid Vitaal op Reis	Inbox Storage BV is een organisatie die opslagruimte beschikbaar stelt. Inbox merkt dat de vraag naar flexibele opslagruimte fluctueert, waarop Inbox niet snel genoeg kan reageren waardoor resultaten onder druk komen te staan. Medewerkers zullen met hogere flexibiliteit moeten kunnen reageren op deze fluctuaties (verantwoordelijkheid voor specifieke werkzaamheden zal daarom op een lager niveau in de organisatie moeten worden gelegd). Inbox zal zo haar marktpositie kunnen behouden en medewerkers hun werk. Door het proces wat de afgelopen periode is ingezet is er naast een stabielere personele organisatie ook een structurele groei gerealiseerd. Deze groei van de organisatie vraagt van de medewerkers een andere invulling van hun werkzaamheden. Vanaf het verleden heeft Inbox sterke focus gehad op de commercie en de externe omgeving. Veel minder aandacht is geweest voor de ontwikkeling en betrokkenheid van medewerkers. Het afgelopen jaar zijn hier stappen gemaakt. Wel is het zo dat de groei van de organisatie in aantal medewerkers en in aantal vestigingen het doorzetten van het programma om de medewerkers te faciliteren bij hun duurzame inzetbaarheid verstandig is. Inbox wil daarom nog meer inzetten om de betrokkenheid van de	12-2-2016		12-2-2017		€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2011965	DI	2015	Inbox Storage	Gouda	NL	n.v.t.	Inbox	Bij Gemeente Veldhoven verandert veel. Thema's zijn: samspraak, veranderende overheid, mobiliteit, het nieuwe werken. Er is een groep koplopers met enthousiasme aan de slag gegaan met de vernieuwingen. En er is een grote groep mensen dat afwacht. De koplopers willen de boel in beweging zetten. Lef tonen. Fris en dynamisch zijn. Zij willen hun Blijstaande collega's daarin meenemen. De kapstok voor alle thema's is: #genaschap. De vraag is hoe dat te ontwikkelen bij de collega's. Dat gaan we gezamenlijk aanpakken in 5 stappen, die gedurende het traject steeds samen op maat ingevuld worden. Stap 1. Draagvlak creëren en strategie bepalen Deze fase staat in het teken van de waarom-vraag. Wat is eigenschap en waarom zou ik het willen nemen? Wat betekent het voor mij? Tijdens een meedenksessie gaan we in op deze vragen en werken we aan bewustwording, draagvlak en hoe we de vervolgstappen in kunnen vullen. Tegelijkertijd zijn de koplopers al bezig met het vergroten van de kring. Stap 2. De aftrap Tijdens de aftrap wordt het startsein van een traject gegeven. Het doel is een brede groep medewerkers te inspireren en activeren. Het gaat om plezier, zin in, luchtigheid, energie, iets opleveren, beweging! Stap 3. Leren door te doen Samen met de betrokkenen zijn de doelstellingen aangescherpt en is bepaald hoe zij de vervolgstappen willen zien. Activiteiten in deze fase dragen bij aan het thema #genaschap aan het vergroten van de kring. Stap 4. Een voor allen, allen voor een	5-1-2016		5-1-2017		€ 10.000	€ 20.000								
			Gemeente Veldhoven	Veldhoven	NL	n.v.t.	Actieprogramma Van ambtenaar naar eigenaar						€ 10.000									

2015EUSF2011966	DI	2015		NL	n.v.t.		Midland Uitzendbureau B.V. levert met name productiekrachten aan pluimvee-productiebedrijven. Het personeel kent een grote diversiteit van nationaliteiten, waaronder Portugees, Turks, Pools en Marokkaans. Midland Uitzendbureau merkt dat het ontwikkelen van de medewerkers onvoldoende tot stand komt om duurzaam aan te blijven sluiten bij de vraag uit de markt. De leerbaarheid van de betreffende groep medewerkers vraagt hiervoor extra aandacht. Op welke manier Midland de leerbaarheid kan bevorderen is nog onduidelijk en vormt aanleiding voor de inzet van een adviseur. De adviseur zal in het kader van het project een analyse doen naar de samenstelling van het personeel en de verwachte benodigde capaciteiten van de medewerkers om goed inzetbaar te blijven. De informatie wordt verzameld door het voeren van interviews met medewerkers van alle lagen, gesprekken met directie, inlezen in procesbeschrijvingen en inventariseren van prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. Vervolgens zal de adviseur de directie adviseren om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan waarbij het ontwikkelen en inbedden van een leercultuur binnen de organisatie centraal staat. Evaluatie vindt plaats om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA). Doelgroep van het project: Totaal personeelsbestand. Hoe wordt de doelgroep betrokken: Door middel van interviews wordt de doelgroep betrokken op zijn of haar niveau. In de interviews wordt aandacht besteed aan: € 20.000	18-2-2016	18-2-2017									
2015EUSF2011967	DI	2015	Midland Uitzendbureau	Harderwijk	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur			€ 10.000								
2015EUSF2011969	DI	2015	Wim Bosman Holding	's-Heerenberg	NL	n.v.t.	De kracht van X			€ 10.000								
2015EUSF201197	DI	2015	Epos BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	Epos BV is producent van o.a. kruiden, specerijen, sauzen en marinades en kent een platte organisatiestructuur waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorgaans over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede voorwaarden beschikken om in huidige en toekomstig werk met behoud van gezondheid te blijven functioneren. Epos BV wil een preventief medisch onderzoek uitvoeren en de gezondheid bevorderen door de medewerkers bewust te maken van een gezonde leefstijl middels workshops rondom voeding, werken in ploegdiensten en mindfulness om stress te voorkomen. De doelstellingen van het project zijn: Het monitoren en in kaart brengen van de gezondheidsrisico's, die gerelateerd zijn aan het werk en de leefstijl, waardoor eventueel preventieve maatregelen worden genomen om deze risico's te beperken. Het opsporen van gezondheidsklachten van medewerkers en het signaleren van werk- en gezondheidsproblemen. Adviseren van de medewerkers over de effecten van hun leefstijl. Medewerkers bewust maken van wat zij kunnen doen om hun leefstijl gezonder te maken en daarbij vitaler te worden. € 10.000	17-2-2016	17-2-2017									
2015EUSF2011971	DI	2015	Dombieria Benelux B.V.	Horst	NL	n.v.t.	Professionaliseren personele organisatie			€ 10.000								
2015EUSF2011971	DI	2015	Rapsenberg van Waesberge	Rotterdam	NL	n.v.t.	Verhogen van de medewerkers betrokkenheid			€ 7.500								
2015EUSF2011972	DI	2015	IP2 Solutions BV	Leende	NL	n.v.t.	Bedrijfsscan IP2 Solutions BV			€ 10.000								
2015EUSF2011974	DI	2015	Feenstra Verwarming B.V.	Lelystad	NL	n.v.t.	Feenstra Verwarming Vitaal op Reis			€ 10.000								
2015EUSF2011975	DI	2015	FC Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Project DI FC Groningen			€ 10.000								
2015EUSF2011975	DI	2015	FC Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Project DI FC Groningen			€ 10.000								

2015EUSF2011984	DI	2015			NL	n.v.t.		In Samen Ver(der)Binden? wordt de interne cultuur van Gianotten centraal gesteld. Nu de structurele wijzigingen, zal er nu worden gekeken hoe op dit moment de onderlinge verbinding tussen de verschillende organisatieonderdelen kan worden verbeterd. Denk hierbij aan de wijze waarop aansturing, samenwerking en interne communicatie verlopen en hoe deze naar de toekomst toe kunnen worden verbeterd. Ook het verder structureel verbeteren en vergroten van eigenaarschap bij iedere individuele medewerker, zal hierbij centraal staan. En dit alles om meer klantwaarde te creëren in de weg naar het Koninklijke 100 jarige bestaan!	29-1-2016	29-1-2017	€ 20.000										
			Drukkerij Gianotten BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Samen Ver_der Binden				€ 10.000										
2015EUSF2011985	DI	2015			NL	n.v.t.		Hatrick Media BV is een dochteronderneming van FC Groningen, maar opereert als een zelfstandig media bedrijf. Hatrick Media BV is gespecialiseerd in gedrukte uitgaven. In de afgelopen jaren is het bedrijf een grote speler geworden in het medialandschap en realiseren zij diverse uitgaven voor vele opdrachtgevers. Hatrick Media BV richt zich op de Nederlandse sportwereld, het bedrijfsleven, onderwijs, zorg en (semi)overheidsinstellingen. Medewerkers bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. Daarom is in 2015 een onderzoek uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een implementatietraject om concrete begeleiding te bieden bij het verhogen van de duurzame inzetbaarheid. Medewerkers zijn zich hierdoor bewust geworden van hun eigen inzetbaarheid en hun ontwikkelingsmogelijkheden. Hiermee is de basis gelegd voor een leercultuur waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te kunnen halen.	6-1-2016	6-1-2017	€ 20.000										
			Hatrick Media	Groningen	NL	n.v.t.	Project DI Hatrick Media BV				€ 10.000										
2015EUSF2011986	DI	2015			NL	n.v.t.		Euroborg Horeca BV is een dochteronderneming van FC Groningen, maar opereert als een zelfstandig horecabedrijf. Euroborg Horeca BV biedt diverse ruimtes om te vergaderen, te borrelen, te dineren of te feesten. Voor iedere groep is een ruimte beschikbaar, alles is mogelijk. Lunchen, dineren, een proefwerg of een rondleiding door de Euroborg. Het onderscheidend vermogen komt binnen de horeca branche vaak tot uiting door middel van de medewerkers. Daarom is in 2015 een onderzoek uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een implementatietraject om concrete begeleiding te bieden bij het verhogen van de duurzame inzetbaarheid. Medewerkers zijn zich hierdoor bewust geworden van hun eigen inzetbaarheid en hun ontwikkelingsmogelijkheden. Hiermee is de basis gelegd voor een leercultuur waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te kunnen halen.	18-12-2015	18-12-2016	€ 20.000	€ 9.525									
			Euroborg Horeca	Groningen	NL	n.v.t.	Project DI Euroborg Horeca BV				€ 10.000										
2015EUSF2011987	DI	2015			NL	n.v.t.		Landstede Groep is een onderwijsinstelling met vo en mbo met circa 2.600 medewerkers en is in profilering onlosmakelijk verbonden met bewegen, gezonde leefwijze en nog breder: duurzame inzetbaarheid. Vanuit de afdeling CM&S, maar ook P&O zijn enkele programma's gericht op het verhogen van de fysieke en mentale fitheid van medewerkers. Om medewerkers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven wil Landstede Groep zich meer richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Het nog te initiëren project 'Samen Vitaal' voorziet hierin. CM&S en P&O komen in dit project tot een integrale visie en fungeren als kartrekker van het project. Beweging Werkt zal Landstede Groep ondersteunen bij een stappenwijze implementatie en uitvoering van vitaliteitsmanagement. In stap 1 wordt aan de hand van een visieversie de visie op vitaliteit bepaald en wordt gewerkt aan het creëren van ambassadeurs voor het thema. In de sessie worden vooral ook de uitgangspunten van het	18-2-2016	18-2-2017	€ 20.000										
			Stichtingbestuur Landstede Groep	Zwolle	NL	n.v.t.	Landstede Groep Samen Vitaal				€ 10.000										
2015EUSF2011988	DI	2015			NL	n.v.t.		CBR wil werken aan de bewustwording over gezond gedrag, de gezamenlijke verantwoordelijkheid en het terugdringen van ziekteverzuim. Nieuwe inzichten m.b.t. duurzame inzetbaarheid en gezondheid hebben de laatste jaren bij het CBR geleid tot een kanteling in het ARBO beleid: van curatief, re-integratie naar preventief, gericht op arbeid, leefstijl en vitaliteit. CBR is nu voornemens een PMO op te starten. Gekezen is voor een integrale aanpak: 'Zde inzetbaarheidsroute'. Naast instrumenten die de arbeid-gebonden- en algemene gezondheidsrisico's meten (PMO) worden ook instrumenten ingericht gericht op gezondheid en inzetbaarheid. De nadruk ligt op gerichte individuele interventies en groepsinterventies met als doel o.a. het verbeteren van de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerkers. Het uitgangspunt hierbij is dat de medewerker zelf verantwoordelijk is bij het verbeteren, behouden en vitaliseren van de gezondheid en inzetbaarheid en het CBR (slechts) een faciliterende rol heeft. Het PMO als onderdeel van de inzetbaarheidsroute is	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000										
			CBR	Rijswijk	NL	n.v.t.	Gezondheidsonderzoek CBR				€ 10.000										
2015EUSF2011989	DI	2015			NL	n.v.t.		Het waterbedrijf Groningen, WBGR is een maatschappelijk bedrijf en duurzaam bedrijf met zo'n 240 medewerkers in dienst. Het bedrijf richt zich op het leveren drink- en industriewater, 24/7. De gemiddelde leeftijd van het personeel is ruim 49 jaar hoog en er zijn veel lange dienstverbanden. Vorig jaar is er een project uitgevoerd om de Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers en processtapen te vergroten. Daarbij is in eerste instantie vooral ingezet op de werkomstandigheden en het gebruik van hulpmiddelen. Nu wil WBGR de sociale omgeving en de leercultuur aanpakken voor het gehele bedrijf. Want, zo is het credo, eigenaarschap voelen en beleven is de sleutel voor de dialoog en leren over duurzame inzetbaarheid.	13-1-2016	13-1-2017	€ 20.000										
			Waterbedrijf Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	leercultuur duurzame inzetbaarheid				€ 10.000										
2015EUSF2011991	DI	2015			NL	n.v.t.		Reparaad wil voor huidige en toekomstige medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn. Dat is ook nodig om goed personeel aan te trekken en te behouden in het Oosten van het land, waar de laatste jaren een trend bestaat dat de (hoger opgeleide) jeugd wegtrekt. We willen de duurzame inzetbaarheid van medewerkers daarom verbeteren door aan de slag te gaan met: Capaciteiten en persoonlijke ontwikkeling: De organisatie wil lichamelijke en geestelijke capaciteiten van personeel optimaal benutten. Zitten mensen op de juiste plaats? Doen ze waar ze goed in zijn? Kunnen ze dat in de toekomst ook blijven doen? Hebben ze plezier in wat ze doen? Vervolg is het belangrijk dat we ontwikkeling stimuleren en er continu aandacht in aanbrenge. We willen een individueel opleidingsplan voor werknemers. Daarnaast willen we een bedrijfsplan hieromtrent. Aanpak: o Vakkennis/capaciteitstest: interviews/enquête onder MT, personeel en leidinggevers o Opzetten en verbeteren functieprofielen o Opstellen strategisch opleidingsplan (individueel en bedrijf breed) Interne en externe mobiliteit: Hoe gaan we om met doorstroming binnen afdelingen en het bedrijf? Grote schommelingen in drukte zijn inherent aan ons vakgebied, zo verschillen de werkzaamheden bijvoorbeeld in winter en	15-1-2016	15-1-2017	€ 19.932										
			Reparaad B.V.	Winterswijk	NL	n.v.t.	Reparaad Onderhoud voor de toekomst				€ 9.966										
2015EUSF2011992	DI	2015			NL	n.v.t.		Idea wil alle burgers inspireren, voeden en verrijken en kansen bieden om welvarend met te kunnen doen in de moderne kennis- en informatiesamenleving. De visie van Idea is om continu aan te passen aan de veranderende omstandigheden en daarbij de kracht van medewerkers als essentiële waarde te benutten voor succes en plezier. Er is onlangs een uitgebreid medewerkersonderzoek afgerond. Nu begint de belangrijkste stap. Van resultaten concrete inzichten maken en vervolgens omzetten in smart verbeteringen. Vanuit het medewerkersonderzoek komen een hoop aandachtspunten en een aantal sterke punten. Het is ontzettend belangrijk voor Idea om vanuit al die inzichten concrete interventies te schrijven die in een duurzaam en effectief plan geborgd zijn. De kracht behouden of versterken en de noodzakelijke aandachtspunten verbeteren, dat is het devies. Interventieplan: Verbeteren van die thema's die binnen de organisatie verbeterd moeten worden zodat medewerkers in staat worden gesteld om zich	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000										
			RegioCultuurCentrum Idea	Zeist	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid en verbeterprogramma				€ 10.000										

2015EUSF201200	DI	2015			NL	n.v.t.		Nibag begeleid andere organisaties bij het initiëren, realiseren, organiseren en beheren van hun vastgoedportefeuille. Men mikt niet op de snelste oplossing, maar richt zich op een duurzaam en waardevoelend resultaat. Dus duurzaamheid in 2B algemeenheid speelt al een belangrijk rol binnen de organisatie. De juiste mensen op de juiste plek om daarmee uitval te minimaliseren en ook om ervoor te zorgen dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken op een oudere leeftijd. Problematiek die men binnen Nibag wil oppakken is het vergroten van o.a. de motivatie en ontwikkeling kwaliteiten van de individuele medewerkers en het realiseren van synergie in het team. Dit moet leiden tot een hogere productiviteit van het personeel en uiteindelijk tot een vergroting van de duurzaamheid van het personeel. Wanneer medewerkers actief worden betrokken binnen de organisatie levert men simpelweg betere prestaties en is men minder vaak ziek. Medewerkers worden juist gedemotiveerd wanneer zij dubbel werk	23-1-2016	23-1-2017		€ 20.000							
2015EUSF2012000	DI	2015	Nibag B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzet personeel Nibag	Gemeente Maasdriel kent 11 dorpskernen, heeft ruim 23.800 inwoners en ligt in het zuidelijk deel van de Bommelerwaard. Het zijn rooiege tijden voor de gemeente: de decentralisatie van overheidstaken, de toenemende digitalisering en de transitie van een hiërarchische overheidsorganisatie naar een netwerkorganisatie. Al deze ontwikkelingen hebben grote gevolgen. Taken, rollen en dienstverlening veranderen. De vraag is alleen: hoe? Hoe geeft Maasdriel haar dienstverlening op een nieuwe manier vorm en hoe richt zij haar organisatie in? Deze vragen houden direct verband met duurzame inzetbaarheid: ze gaan over het meemenen van medewerkers in transitie en geven duidelijkheid over nieuwe vereiste competenties. Aan medewerkers worden andere eisen gesteld, qua houding en gedrag, maar ook qua kennis en vaardigheden. Bovendien zijn ook de arbeidsomstandigheden aan verandering onderhevig. Het frequent en langdurig werken met computers leidt tot sedentair gedrag en verhoogt het risico op ziekte en sterfte. Met het oog op de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd heeft Maasdriel juist baat bij medewerkers met een gezonde leefstijl.	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2012001	DI	2015	Gemeente Maasdriel	Kerkdriel	NL	n.v.t.	Maasdriel Vitaal	Gebroeders vd Eijnden is zoals vele andere organisaties onderhevig aan veranderingen die voortkomen uit een steeds sneller veranderende markt en omgeving, wetgeving en eisen die gesteld worden aan kennis en kunde t.a.v. innovatie in de dienstverlening. Dat vraagt niet alleen investering en ontwikkeling van de organisatie en management, maar ook van en door de medewerkers. In de zin van voortdurende veranderbaarheid, ontwikkelbaarheid en verantwoordelijkheid nemen om duurzaam inzetbaar te blijven. De personele opbouw van Gebroeders vd Eijnden kenmerkt zich door een hoge gemiddelde leeftijd. Gebroeders vd Eijnden is te beschouwen als een relatief 'verrijpte organisatie' met een hoge gemiddelde leeftijd, werknemers met een lang dienstverband en een hoge functieverblijfsduur. In een cultuur van reactief gedrag, niet nemen van verantwoordelijkheid voor de inzetbaarheid, en deze vooral op bord van de werkgever te leggen. Een cultuur die in de loop der jaren is ontstaan en geaccepteerd is, maar die hardnekkig blijkt te zijn om te doorbreken. Al zijn er op incidentele basis al wel resultaten geboekt.	5-3-2016	5-3-2017	€ 9.750	€ 19.500							
2015EUSF2012002	DI	2015	Gebr. Van den Eijnden Eindhoven B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame Ontwikkeling Organisatie en Medewerkers	Dit betekent dat de organisatie in toenemende mate wordt gecentriseerd Reas is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de bouw sector. In dit kader wenst Reas de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Reas moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Door medewerkers in hun kracht te zetten, in een veilige en prettige omgeving zal Reas als organisatie groeien.	17-2-2016	17-2-2017	€ 9.124	€ 14.250							
2015EUSF2012003	DI	2015	Reas	Vriezenveen	NL	n.v.t.	Organisatie groei door persoonlijke groei	Coaching van het management en medewerkers op het gebied van Waarden en Drijfveren om op deze manier iedere medewerker in zijn of haar kracht in te zetten.	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2012004	DI	2015	Kader, Bureau voor Kwaliteitszorg	Zeist	NL	n.v.t.	Advisering medewerkers in Waarden en Drijfveren	Plukon Blokker is een organisatie waar pluimvee en maaltijdconcepten worden geproduceerd en vermarkt. Er zijn ongeveer 180 werknemers in dienst. Zowel werkgever als werknemer zijn verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel. DE werkgever dient de werknemer te faciliteren, de werknemer dient zijn verantwoordelijkheid te nemen. Onder Duurzame Inzetbaarheid vallen, volgens Plukon Blokker, de volgende elementen (volgens het Huis van Werkvermogen): <ul style="list-style-type: none"> 1) Gezondheid: lichamelijke en geestelijke gezondheid, leefstijl, mentale weerbaarheid; 2) Competenties: vak kennis & vaardigheden; 3) Normen en Waarden: bevoegdheid en betrokkenheid, werk-privé balans, herstelbehoefte; 4) Werk: werkstressoren en energiebronnen waaronder feedback, communicatie, waardering. De volgende activiteiten zijn door Plukon Blokker opgenomen in het projectplan: 1) Onderzoek naar de Duurzame Inzetbaarheid van de werknemers. Om het werkvermogen van de individuele werknemer te kunnen beoordelen, worden de elementen van Duurzame Inzetbaarheid samen met de Work Ability Index (WAI) in een vragenlijst aan alle werknemers aangeboden. 2) Individueel consult Duurzame Inzetbaarheid voor alle werknemers: de individuele inzetbaarheid wordt op basis van de huidige situatie regelmatig tegen minimale marges aangehouden. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Vaak moet ook nog gewerkt worden op locaties die wat verder weg liggen, met als gevolg lange reistijden. Bij medewerkers leidt dit tot stress, onderlinge wrijvingen, afname van motivatie en soms zelfs tot onveilig werken. Door het project Respect, collegialiteit & tolerantie te zetten willen we de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeteren. Hierbij willen we nadrukkelijk de medewerkers betrekken in het proces van verbeteringen. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: 1) Meting uitvoeren. Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige proces van Duurzame Inzetbaarheid er nu voor staat. De 0-meting bestaat uit interviews met medewerkers op werkdag om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. 2) Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering. Op basis van de 0-meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. 3) Ondersteuning in het uitvoeringstraject. Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hierin Zoonjens ontwikkelt, installeert en onderhoudt specialiseerde doksystemen. Zoonjens heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Maar ziet nu een duidelijke groei. Het management van Zoonjens wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de groei te realiseren. Zoonjens wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Zoonjens: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt. - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers. Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Zoonjens een project starten. In dit project wil Zoonjens op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	19-3-2016	19-3-2017	€ 9.310	€ 18.620							
2015EUSF2012006	DI	2015	Plukon Blokker BV	Blokker	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid binnen Plukon Blokker	De organisatie wordt geconfronteerd met een veranderende situatie. Door de huidige economische situatie zijn werkzaamheden regelmatig tegen minimale marges aangehouden. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Vaak moet ook nog gewerkt worden op locaties die wat verder weg liggen, met als gevolg lange reistijden. Bij medewerkers leidt dit tot stress, onderlinge wrijvingen, afname van motivatie en soms zelfs tot onveilig werken. Door het project Respect, collegialiteit & tolerantie te zetten willen we de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeteren. Hierbij willen we nadrukkelijk de medewerkers betrekken in het proces van verbeteringen. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: 1) Meting uitvoeren. Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige proces van Duurzame Inzetbaarheid er nu voor staat. De 0-meting bestaat uit interviews met medewerkers op werkdag om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. 2) Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering. Op basis van de 0-meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. 3) Ondersteuning in het uitvoeringstraject. Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hierin Zoonjens ontwikkelt, installeert en onderhoudt specialiseerde doksystemen. Zoonjens heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Maar ziet nu een duidelijke groei. Het management van Zoonjens wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de groei te realiseren. Zoonjens wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Zoonjens: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt. - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers. Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Zoonjens een project starten. In dit project wil Zoonjens op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.310	€ 20.000							
2015EUSF2012007	DI	2015	Schildersbedrijf M. van der Kruijs B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Respect collegialiteit en tolerantie	De organisatie wordt geconfronteerd met een veranderende situatie. Door de huidige economische situatie zijn werkzaamheden regelmatig tegen minimale marges aangehouden. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Vaak moet ook nog gewerkt worden op locaties die wat verder weg liggen, met als gevolg lange reistijden. Bij medewerkers leidt dit tot stress, onderlinge wrijvingen, afname van motivatie en soms zelfs tot onveilig werken. Door het project Respect, collegialiteit & tolerantie te zetten willen we de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeteren. Hierbij willen we nadrukkelijk de medewerkers betrekken in het proces van verbeteringen. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: 1) Meting uitvoeren. Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige proces van Duurzame Inzetbaarheid er nu voor staat. De 0-meting bestaat uit interviews met medewerkers op werkdag om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. 2) Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering. Op basis van de 0-meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. 3) Ondersteuning in het uitvoeringstraject. Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hierin Zoonjens ontwikkelt, installeert en onderhoudt specialiseerde doksystemen. Zoonjens heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Maar ziet nu een duidelijke groei. Het management van Zoonjens wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de groei te realiseren. Zoonjens wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Zoonjens: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt. - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers. Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Zoonjens een project starten. In dit project wil Zoonjens op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2012007	DI	2015	Zoonjens Beton	Tilburg	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Zoonjens	De organisatie wordt geconfronteerd met een veranderende situatie. Door de huidige economische situatie zijn werkzaamheden regelmatig tegen minimale marges aangehouden. Hierdoor is efficiëntie op de werkvloer een steeds grotere issue en worden de medewerkers verplicht onder grote druk de werkzaamheden uit te voeren. Vaak moet ook nog gewerkt worden op locaties die wat verder weg liggen, met als gevolg lange reistijden. Bij medewerkers leidt dit tot stress, onderlinge wrijvingen, afname van motivatie en soms zelfs tot onveilig werken. Door het project Respect, collegialiteit & tolerantie te zetten willen we de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeteren. Hierbij willen we nadrukkelijk de medewerkers betrekken in het proces van verbeteringen. Dit gaan we middels het volgende plan van aanpak invullen: 1) Meting uitvoeren. Middels een nulmeting zal worden vastgesteld hoe het huidige proces van Duurzame Inzetbaarheid er nu voor staat. De 0-meting bestaat uit interviews met medewerkers op werkdag om de hiaten te kunnen bepalen in het huidige proces. 2) Opstellen advies voor het realiseren van procesverbetering. Op basis van de 0-meting zal er een advies worden opgesteld voor het realiseren van gedragsverandering. 3) Ondersteuning in het uitvoeringstraject. Het advies zal worden besproken met de directie. Middels het samenstellen van een projectgroep met hierin Zoonjens ontwikkelt, installeert en onderhoudt specialiseerde doksystemen. Zoonjens heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug. Maar ziet nu een duidelijke groei. Het management van Zoonjens wil graag de betrokkenheid verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de groei te realiseren. Zoonjens wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder, uit te kunnen voeren. Hiertoe wil Zoonjens: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door medewerkers te stimuleren na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt. - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers. Om de medewerkers hierbij te faciliteren, wil Zoonjens een project starten. In dit project wil Zoonjens op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaak-gevolgrelaties in de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het groter geheel.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							

2015EUSF2013	DI	2015			NL	n.v.t.		NBC/Van Roemburg & Partners (NBC) is een accountants- en advieskantoor gevestigd in Volendam. De organisatie wordt geleid door drie partners/directeuren. Elke partner stuurt een vakgebied aan: samenstellend (2 teamleiders), fiscaliteit (1 teamleider) en controle (1 teamleider). De partners zijn toe aan een volgende fase van ontwikkeling in de organisatie. Zij willen de continuïteit van de organisatie verder waarborgen en de ontwikkeling en betrokkenheid van het (klein)personeel vergroten. De partners hebben besloten om vier teamleiders een meer prominente en verantwoordelijke rol in de organisatie te geven tezamen met een aandehoudersbelang. Daarnaast geldt eveneens dat drie medewerkers in aanmerking komen voor een beperkte participatie. Het doel is om voor de teamleiders een ontwikkelingstraject te starten. De komende periode hebben de partners ondersteuning nodig bij de ontwikkeling van de teamleiders naar aankomend partner. Doelstellingen - Leercultuur creëren o Partners moeten stap maken naar het meer en meer delegeren in de organisatie; leercurve van teamleiders/partners versnellen; o Teamleiders moeten in een groeiende organisatie zelf ook meegroeien (competenties); leercurve van medewerkers; o Teamleiders moeten in de ruimte krijgen om binnen hun eigen domein zelf kansen te pakken of problemen in de processen of samenwerking op te lossen; o Een structuur creëren waarin managers en medewerkers met elkaar kunnen leren in de context van het bedrijf en de omgeving waarin dat zich begeeft (klanten/samenwerkingspartner en eigen ambities)	6-1-2016	6-1-2017	€ 13.000						
2015EUSF2014	DI	2015	NBC Van Roemburg - Partners	Volendam	NL	n.v.t.	NBC VAN ROEMBURG OP KOERS	In navolging van ons vorige succesvolle ESF project willen wij nu het vervolg met elkaar gaan organiseren. De nadruk komt daarbij te liggen op het verder implementeren van de nieuwe standaard werkwijzen, nieuwe organisatievormen en afspraken welke de medewerkers hebben bedacht in het eerste traject. De toegenomen mate van betrokkenheid, productiviteit en veiligheid zijn zeer wenselijk, de nieuwe leercultuur moet verder worden begeleid en ingebod door intensieve coaching en begeleiding. Dit willen wij doen door de ingezette weg met behulp van PDCA cyclus (plan-do-check-act) door te zetten. De medewerkers zullen worden gestimuleerd om de verbetering eigen te maken. Daarnaast zullen de leiders van de organisatie zich juist de coaching routine eigen moeten maken. Naast de routines zullen we met de betrokken medewerkers ook weer een aantal waardestromen in het bedrijf onder de loep nemen en verbeteren daar waar mogelijk	10-3-2016	10-3-2017	€ 6.500	€ 20.000					
2015EUSF2015	DI	2015	Bouwbedrijf GJ van der Hulst Lisse BV	Lisse	NL	n.v.t.	Samenwerken aan duurzaam vakmanschap - vervolg	IVT is een kram- en thuiszorgorganisatie in B-Hertogenbosch. In 2015 heeft IVT vanwege een faillissement van Pantein-Vivent 200 medewerkers Hulp bij het Huishouden overgenomen. In totaal zijn ongeveer 450 medewerkers in dienst van IVT en 80 medewerkers op payroll basis. Bij de overname zijn ook veel oudere medewerkers overgenomen, zodoende neemt de werkgang van het werknemersbestand van IVT sneller toe. In dezelfde context is IVT van mening dat het personeelsbeleid afgestemd dient te zijn op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Hier wordt een verschil ervaren tussen de medewerkers die vanuit de overgenomen organisaties zijn gekomen en de medewerkers die al langer bij IVT in dienst zijn. Zowel werkgever als werknemer zijn verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel. De werkgever dient de werknemer te faciliteren, de werknemer dient zijn verantwoordelijkheid te nemen. De volgende activiteiten zijn door IVT opgenomen in het projectplan: - Verankering van Duurzame Inzetbaarheid- Leercultuur voor medewerkers - Bevordering van Gezond en veilig werken- Interne en externe mobiliteit. - Advisering voor het opzetten van een projectgroep om het thema duurzame inzetbaarheid verder in te bedden en te verankeren binnen de organisatie. - Advisering/ondersteuning in het vormen van visie en beleid van de organisatie aangaande de leercultuur bij IVT en hoe medewerkers hier het	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2016	DI	2015	Stichting Thuiszorgcentrale IVT	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid IVT-2	Royaal BV uit Wijk bij Duurstede is producent van snacks met merken als Van Dobben en Kwekkeboom. Door succes van producten zoals de oven kroketten gaat Royaal momenteel door een groeiwijze heen. Voor het huidige personeel betekent dit dat er niet langer op de bestaande, bekende manier kan worden gewerkt, maar dat medewerkers nauwer worden betrokken bij de verbetering van de organisatie van het werk. Door de uitbreiding van de ovenproducten begin dit jaar, is er meer personeel geworven. Voor de locatie waar het bedrijf zit, Wijk bij Duurstede, is het lastig voldoende personeel te vinden. Om aan genoeg personeel te komen heeft Royaal ook personeel uit andere branches aangenomen. De uitdaging die hierbij ontstaat, is dat het lastig is om goed te weten te komen welke kennis deze medewerkers hebben en hoe deze kennis goed in te zetten is in de food sector. Daarnaast ontstaat er een gat tussen wat deze medewerkers aan kennis hebben en wat er nodig is op de werkplekken. De inzetbaarheid van de medewerkers staat hierdoor onder druk. Iets anders dat bij Royaal speelt is dat er steeds meer gevraagd wordt van medewerkers in de voedingsindustrie: - Processen zullen verder automatiseren; - Flexibele inzetbaarheid medewerkers nodig om de piekmomenten in de productie op te vangen;	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2017	DI	2015	Royaal BV	Wijk bij Duurstede	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Royaal	CC Organisatieadviseurs is een organisatieadviesbureau met expertise in het verbeteren van prestaties van zorginstellingen. Klanten van CC zijn ziekenhuizen en instellingen in de revalidatie- en ouderenzorg. Een te sterke focus van de organisatie op de inhoudelijke klantadviesing heeft er toe geleid dat de adviseurs van CC te weinig aandacht hebben gehad voor de toestroom van nieuwe klanten, waardoor aan het gemeren van nieuwe opdrachten onvoldoende aandacht werd geschonken. Het aantal klanten en opdrachten loopt daardoor terug. De adviseurs van CC zien zich geconfronteerd in een terugloop van opdrachten en van hun eigen productieve en declareerbare werkzaamheden. De adviseurs, die inhoudelijk ervaren zijn en over uitgebreide vak- en sector kennis beschikken, ontbrekt het nog aan de mogelijkheden om met meer eigen verantwoordelijkheid en meer ondernemerschap een relatie aan te gaan met externe stakeholders en (potentiële) klanten. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, CC wil dat haar medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook vitaler en gezonder, uit te kunnen voeren. Zolang CC hierin niets doet en de betreffende adviseurs niet zal ondersteunen om zich hier versterkend te ontwikkelen, dan dreigt terugval in de omzet met mogelijke	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2018	DI	2015	CC Organisatieadviseurs B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid - CC Organisatieadviseurs	Van Oers United (hierna VOU) maakt nu een aantal iets mindere jaren een zeer sterke groei mee wat betreft inkoop, productie, supply chain en omzet. Het aantal medewerkers is de afgelopen jaren veel minder evenredig meegroeid, waardoor binnen de organisatie uit het oogpunt van o.a. verbetering efficiency vs. de beschikbare capaciteit een noodzaak is ontstaan om allereerst processen zo lean mogelijk op te zetten en in te richten (volgens Lean Management methodiek), daarnaast medewerkers breder in te kunnen zetten en tot slot primaire hoofd- en werkprocessen beter in en op elkaar af te stemmen zodat inefficiency en foutkansen met 30% kunnen worden gereduceerd. Momenteel ondervindt VOU namelijk te vaak dat medewerkers onvoldoende weten wat hun exacte rol vanuit sales binnen bv. het totale klantproces is en hoe hun activiteiten zich uiteindelijk verhouden tot de activiteiten en werkzaamheden van andere afdelingen zoals bv. de inkoop en/of Supply Chain. Een voorbeeld om de hiermee gepaard gaande problemen te	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 34.375					
2015EUSF2018	DI	2015	Van Oers United B.V.	Heerle	NL	n.v.t.	Verbetering primaire processen	Onderwijsgroep PRIMOD vpr (hierna: PRIMOD) is een stichting voor openbaar basisonderwijs uit de regio Voorne-Putten. PRIMOD bestaat uit 21 scholen, waarvan negentien basisscholen, A&A&Dn school voor speciaal basisonderwijs en A&A&Dn school voor voortgezet speciaal onderwijs. PRIMOD telt ongeveer 498 gemotiveerde medewerkers, waaronder leerkrachten. Onderwerpen als duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim staan actueel in de belangstelling, zo ook bij PRIMOD. Recentelijk bleek nog uit cijfers van het CBS dat het ziekteverzuim in het onderwijs relatief hoog is. PRIMOD wil graag onderzoeken welke interventies benodigd zijn om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen en het verzuim te verminderen. PRIMOD start met een pilot Duurzame Inzetbaarheidscan op A&A&Dn van haar basisscholen, nl. de Openbare Basisschool de Kring in Hellevoetsluis (hierna De Kring), waarna de resultaten van de scan interventies op alle locaties tot gevolg hebben. Binnen onderhavig project zullen Drs. Annetiek Meerstra ? van Putten en Drs. Inga Freudenberg ? van Gastel van Freudenberg (hierna: Freudenberg) als externe	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2018	DI	2015	Stichting Onderwijsgroep PRIMOD VPR	Druuten	NL	n.v.t.	Onderzoek naar de Duurzame Inzetbaarheid van de we				€ 10.000						

2015EUSF2012020	DI	2015			NL	n.v.t.	Stuit wil de medewerkers van de kantoororganisatie in ontwikkeling brengen en de organisatie verder professionaliseren. Hierbij zijn de volgende thema's leidend: Interne communicatie en samenwerking, verbetering bij het afstemmen van individuele competenties in relatie tot de taakverdeling in het team. Voor de medewerkers moet deze interventie leiden tot meer professionaliteit, autonomie en de mogelijkheid tot het ontwikkelen van zelfbewustzijn. Door de individuele talenten van de medewerkers beter af te stemmen op de taken en functies boost Sluit een verbetering in efficiëntie, kwaliteit en professionaliteit. Deze interventie is mede erop gericht om, de werkdruk en perceptie van werkstress terug te dringen. Op dit moment is er onvoldoende inzicht in de competenties, kwaliteiten en talenten van de medewerkers. Om dit inzichtelijk te krijgen zal er een inventarisatie plaatsvinden met de volgende elementen: Functieprofielanalyse, organisatie taken en werkzaamheden, onderlinge uitwisselbaarheid en mobiliteit medewerkers.	13-1-2016	13-1-2017	€ 19.973						
			Aannemingsbedrijf Stuit B.V.	Bergschenhoek			Ontwikkeltraject kantoororganisatie Stuit			€ 9.986						
2015EUSF2012021	DI	2015			NL	n.v.t.	Dit project is al in 2014 aangevraagd in het kader van ESF di, maar wegens omstandigheden nog niet gestart. Het project kent een onderzoekfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoekfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nu-meting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nu-meting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te meten. Wij willen middels het aangevraagde project onze medewerkers bewust maken van de effecten van hun leefstijl op hun gezondheid. Niet alleen tijdens de	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000						
			Sappi Netherlands BV	Maastricht			Intrinsiek Vitaal op de werkvloer			€ 10.000						
2015EUSF2012022	DI	2015			NL	n.v.t.	Jonge Poerink is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische textielmarkt. In dit kader wenst Jonge Poerink de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Jonge Poerink moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: ? Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelpaden uitzetten ? Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid ? Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan ? De JP organisatie klaar maken voor de toekomst ? Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker ? Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: ? Analyseren huidige processen en knelpunten; ? Uitvoeren van een MTOn gesprekken met alle medewerkers; ? Adviseren directie en management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid ? Individuele coachingstrategie gericht op persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid.	16-2-2016	16-2-2017	€ 19.950						
			Jonge Poerink Lichtreclame en Klokken B.V.	Hengelo			Medewerkers maken je bedrijf			€ 9.974						
2015EUSF2012023	DI	2015			NL	n.v.t.	Het betreft een kinderopvanginstelling die de afgelopen jaren een sterke groei heeft doorgemaakt en de komende jaren verwacht de groei in tempo voort te zetten. De snelle groei heeft knelpunten veroorzaakt zoals het kwijtrafen van grip op de organisatie en de bedrijfsprocessen, werkstress (overspannenheid) bij het personeel, ernstige organisatorische fouten, inefficiënties, communicatieproblemen en productiviteitsproblemen. Gezien de problemen is er behoefte aan advies toever de huidige situatie en daarmee concrete oplossingen. Om dit structurele probleem aan te pakken dient een bedrijfs- of organisatieplan opgesteld te worden daaropvolgend een implementatieplan ten aanzien van het aanpassen van de werkwijze en processen. Doel van dit traject is het verlagen/voorkomen van werkstress en het verhogen van de productiviteit en betrokkenheid van de medewerkers, waardoor hun duurzame inzetbaarheid zowel op korte als lange termijn significant zal toenemen.	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000						
			Kindernet B.V.	Zulphen			Productivity and Engagement Staff			€ 10.000						
2015EUSF2012024	DI	2015			NL	n.v.t.	Blyco Textile Group is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische textielmarkt. In dit kader wenst Blyco Textile Group eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Blyco Textile Group moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: ? Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelpaden uitzetten ? Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid ? Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan ? De Blyco Textile Group organisatie klaar maken voor de toekomst ? Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker ? Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: ? Analyseren huidige processen en knelpunten; ? Analyse van de strategische workforce dmv van Personal Healthywork Scan en gesprekken met alle medewerkers; ? Adviseren directie en management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid ? Individuele coachingstrategie gericht op persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid.	11-3-2016	11-3-2017	€ 19.950					17-3-2016	Ingetrokken na verlening
			Blyco Textile Group BV	Enschede			Medewerkers maken je bedrijf			€ 9.974						
2015EUSF2012025	DI	2015			NL	n.v.t.	Onze dierenspecialzaak heeft de afgelopen jaren een teruggang doorgemaakt in omzet en rendement. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is hierdoor ook verminderd. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit laag is. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft dit bedrijf behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers. Doel van dit traject is het verlagen/voorkomen van werkstress en het verhogen van de productiviteit en betrokkenheid van de medewerkers, waardoor hun duurzame inzetbaarheid zowel op korte als lange termijn significant zal toenemen. Ook is er behoefte om de tevredenheid van de medewerkers binnen de organisatie te onderzoeken. Hiermee willen zij meer inzicht krijgen in de motivatie, drijfveren en ambities van de medewerkers. Om vervolgens te	2-12-2015	2-12-2016	€ 19.950						
			Van de Ligt-Leejzen B.V.	Venray			Duurzaam inzetbaarheid van het personeel			€ 9.974						

2015EUSF2012026	DI	2015	Siemerink Houtwaren BV	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Organisatieontwikkeling door pers ontwikkeling	Siemerink Houtwaren is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische textielmarkt. In dit kader wenst Siemerink Houtwaren de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Siemerink Houtwaren moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: ? Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelpaden uitzetten ? Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid ? Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan ? De Siemerink Houtwaren organisatie klaar maken voor de toekomst ? Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker ? Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: ? Analyseren huidige processen en knelpunten; ? Analyse van de strategische workforce dmv van Personal Healthwork Scan en gesprekken met alle medewerkers; ? Adviseren directie en management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid	12-2-2016	12-2-2017	€ 19.950	€ 9.974					
2015EUSF2012027	DI	2015	Blink Interactive B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Organisatieontwikkeling door persoonlijke ontw	Blink Interactive is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische textielmarkt. In dit kader wenst Blink Interactive de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Blink Interactive moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: ? Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelpaden uitzetten ? Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid ? Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan ? De Blink Interactive organisatie klaar maken voor de toekomst ? Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker ? Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: ? Analyseren huidige processen en knelpunten; ? Analyse van de strategische workforce dmv van Personal Healthwork Scan en gesprekken met alle medewerkers; ? Adviseren directie en management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid	16-2-2016	16-2-2017	€ 19.950	€ 9.974					
2015EUSF2012028	DI	2015	Camille Oostwegel ChateauHotels - Restaurants / Restaurant Chateau St. Gerlach	Valkenburg a/d Geul	NL	n.v.t.	Duurzaam Leren en Ontwikkelen	Het project Duurzaam Leren en Ontwikkelen bij Restaurant Chateau St. Gerlach heeft als doel het creëren van een cultuur waarin leren en het ontwikkelen van medewerkers gestimuleerd worden en tot de normale processen in de organisatie gaan behoren. Binnen de organisatie zijn er veel verschillende functies en doorgroei mogelijkheden naar andere functies. Ook is er veel kennis aanwezig die gedeeld kan worden. De verschillende mogelijkheden zijn echter nog niet vastgelegd en inzichtelijk gemaakt voor medewerkers. In dit project zal er gewerkt worden aan duurzame ontwikkeling door in eerste instantie vastleggen en inzichtelijk te maken welke functies en welke loopbaanroutes er mogelijk zijn in de organisatie. Per loopbaanroute zal ook vastgelegd worden welke kennis er nodig is om een volgende stap te zetten op de route en waar deze kennis te halen is (in de organisatie of extern). Dit zal de eerste aanzet vormen voor een in de toekomst verder op te zetten Bostwegel Academy? Daarnaast zal er ook concreet gewerkt worden aan de ontwikkeling van operationele medewerkers. Dit gebeurt aan de hand van de praktijk. De kernwaarden van de organisatie vormen het uitgangspunt. De reviews van de gasten worden hierop geprojecteerd. Hiermee zullen we in een aantal interactieve sessies samen met de medewerkers reflecteren op concreet gedrag in relatie tot kernwaarden en gottbeleving (reviews). Hiermee beogen we een aanspreekcultuur waarin medewerkers elkaar stimuleren om die	30-1-2016	30-1-2017	€ 20.000	€ 10.000					
2015EUSF2012029	DI	2015	Heemskerk Vastplanten BV	Noordwijk	NL	n.v.t.	Betrokken Organisatiestructuur	Heemskerk VV wil haar werknemers betrekken bij het opstellen van een verbeterde organisatiestructuur en implementeren van een intern communicatieplan, waarbij middelen een uitgebreide en vooral praktische functiebeschrijving de plaats van de medewerker in de organisatie helder is. Waarbij op basis van kernwaarden betrokkenheid en productiviteit van werknemers gemeten kan worden en middels beoordelings- en functioneringsgesprekken door zowel werkgever als werknemer aangescherpt kunnen worden. Middels werkoverleg-structuur zal de betrokkenheid op de	11-12-2015	11-12-2016	€ 20.000	€ 10.000					
2015EUSF2012030	DI	2015	Gipmans Productie BV	Venlo	NL	n.v.t.	Talentmanagement en duurzame inzetbaarheid	In 2015 heeft Gipmans een traject ingang gezet om een organisatie scan c.q. doorlichting van haar organisatie te laten maken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van het personeel. Hieruit is een aantal aandachtspunten naar voren gekomen. De volgende thema's worden in 2016 opgepakt: - ontwikkeling en implementatie van een cyclus van functioneringsgesprekken; Zaï nieuwe systematiek vraagt in de praktijk om een andere manier van denken, spreken en doen. De externe adviseur hanteert een rollenmodel om de profielen en ondersteunende middelen te introduceren, zowel bij directie als bij medewerkers. Wij kunnen ons echter voorstellen dat bij het voorbereiden van de daadwerkelijk gesprekken een sparringpartner is gewenst. Omdat iedereen zijn eigen leerweg hierin heeft, is het mogelijk dat elk directie lid van Q Impact betreft bij de voorbereiding van de daadwerkelijke gesprekken - aanpakken werkdruk en opstellen integraal leerplan; HR en MT van Gipmans organiseren voorafgaand aan de gespreksronde een vlootshow waarbij alle talenten worden besproken in relatie tot hun rolindeling en de realisatie van de ontwikkelafspraken. - ontwikkeling middelmanagement Door de ontwikkeling en groei van de organisatie zijn de eisen die gesteld worden aan deze groep toegenomen. Met name als het gaat om het organiseren van het werk (complexer) en het aansturen van medewerkers	15-12-2015	15-12-2016	€ 20.000	€ 10.000					
2015EUSF2012030	DI	2015	Kindercentrum 't Nestje	Deventer	NL	n.v.t.	Improving availability and productivity personnel	Wij zijn een kinderopvanginstelling met diverse vestigingen en een groot omvang van personeel. De kinderopvanginstelling heeft te kampen heeft met problemen met betrekking inzetbaarheid, betrokkenheid, beschikbaarheid en productiviteit. Ernstige fouten zijn met name organisatorisch gerelateerd die een hoge mate van stress veroorzaken bij het personeel, waardoor werkzaamheden inefficiënt worden verricht, resulterend dat het ten koste gaat van de kwaliteit van de opvoeding. Gezien de problemen is er behoefte aan advies over de huidige situatie. Het management wil juist duurzame inzetbaarheid realiseren door herstructureren van de processen en werkwijzen en indien nodig investeringen die van belang zijn voor het proces om vervolgens te investeren in het duurzame personeelsbeleid en welbevinden van het personeel en dit verder inbedden in de bedrijfsvoering van de organisatie. Inzage in motivatie en drijfveren van de medewerkers zal ook leiden tot gezondere en duurzamere werkwijzen. Het bedrijf wil dit doen met	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000	€ 10.000					
2015EUSF2012031	DI	2015	Amsterdam RAI B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheid RAI Amsterdam	RAI Amsterdam wil advies inwinnen en de beginsituatie in kaart brengen van de medewerkerpopulatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de breedste zin van het woord. Om zodoende zicht te krijgen op de elementen waarop geïnvesteed kan worden en een pakket/aanbod van maatregelen ontwikkeld kan worden, zodat de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zowel op korte als lange termijn	9-3-2016	9-3-2017	€ 20.000	€ 10.000					

2015EUSF2012032	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project Duurzame Samenwerking en Verbondenheid bij Krusherenhotel Maastricht heeft als doel de samenwerking in de organisatie te verbeteren en de verbondenheid met de organisatie te vergraven. We hebben gemerkt dat in de organisatie de blik van de medewerker vaak is gericht op het eigen team en de eigen omgeving en nog te weinig op de andere teams en de omgeving buiten de eigen organisatie. Dit komt de samenwerking met anderen buiten het eigen team niet ten goede en daarnaast is de verbondenheid met de overkoepelende organisatie lager dan verwacht. Zo blijkt uit de resultaten van een bedrijfsscan. We gaan dan ook concreet werken aan: -duurzame samenwerking tussen de verschillende afdelingen -versterken van de verbondenheid met de Dostwegel organisatie en de andere huizen -versterken van het familiegevoel Door de samenwerking te verbeteren en de verbinding te versterken worden belemmerende factoren die een duurzame inzetbaarheid binnen de gehele organisatie in de weg staan aangepakt. Bij dit project zijn de volgende onderdelen van de organisatie betrokken: Krusherenhotel Maastricht (hoofdaanvrager) Exploitatiesmaatschappij Hotel Château St. Gerlach BV Exploitatiesmaatschappij Restaurant Château St. Gerlach BV Hotel Restaurant Winselerhof	5-2-2016	5-2-2017		€ 19.800							
2015EUSF2012033	DI	2015	Camille Oostwegel ChateauHotels - Restaurants / Krusherenhotel	Valkenburg a/d Geul	NL	n.v.t.	Duurzame Samenwerking en Verbondenheid				€ 9.900		€ 20.000						
2015EUSF2012034	DI	2015	Power-Packer Europa B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Gezond werken bij Power Packer	Een goede gezondheid en een goede conditie zijn een zeer waardevol bezit, vind Power-Packer Europe B.V. Gezonde mensen zijn vaak productiever en mensen die geven om hun eigen gezondheid letten vaak ook op die van een ander. Daarom is het van belang de risicofactoren die voor de gezondheid een bedreiging vormen zo goed mogelijk in kaart te brengen, zodat eventuele nadelige effecten voorkomen of beperkt kunnen worden. Power Packer kent diverse uitdagingen op het gebied van verzuim, vitaliteit en duurzaamheid. Mede door diverse reorganisaties is er een relatief oud personeelsbestand, dat veelal beperkt inzetbaar is. Met name binnen Operations gaat het veelal om zwaar werk, lichamelijk werk. De risicofactoren in kaart brengen geeft inzicht in de inzetbaarheid, maar kan ook aanleiding geven om patronen te doorbreken die de gezondheid negatief beïnvloeden. Meditel Gezondheid B.V. wordt in opdracht van Power Packer B.V. als externe adviseur ingeschakeld voor het uitvoeren van een preventief medisch onderzoek. Voordat een ziekte zich openbaart door kenmerkende klachten zijn er vaak al signalen die aangeven dat de gezondheid bedreigd wordt. Door in een vroeg stadium deze signalen op te sporen kunnen veelal tijdige maatregelen worden getroffen om de nadelige gevolgen te beperken. Het traject is erop gericht om zicht te krijgen in de risicofactoren die voor de gezondheid een bedreiging vormen. Er wordt aandacht besteed aan de werkomgeving. Promic heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is echter veel minder snel gegroeid. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress, en missen structuur in de organisatie. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft Promic een personeelstevevredenheidsonderzoek uit laten voeren. Er is behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers. Er worden coachingstrajecten uitgevoerd om de samenwerking tussen medewerkers en de diverse afdelingen te stimuleren.	27-1-2016	27-1-2017		€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012036	DI	2015	Promic B.V.	Budel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers	Retail Coöperatie "Deco" B.A. (hierna: Deco) is gevestigd in IJsselstein. Deco is een retail service-organisatie waarbij 130 geheel zelfstandige winkels uit het midden en hoog segment zijn aangesloten. Om een hoge betrokkenheid onder de medewerker te bewerkstelligen, is de directie bewust van het belang dat de interne werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. Deco vindt inspiratie van de medewerker op het matchen van de werkprocessen en de functieprofielen van essentieel belang. Medewerkers worden uitgedaagd om kritisch over hun eigen werkprocessen en competenties na te denken en aan te geven op wat voor wijze een efficiëncyclus kan worden behaald. Om dit project uit te voeren, huurt Deco een extern adviseur in. De projectaanpak ziet er als volgt uit: De adviseur start met een analyse van de organisatie, de bedrijfsprocessen en de competenties van de medewerkers binnen de huidige organisatie. Dit vormt het startpunt van het project. Middels individuele gesprekken worden gezamenlijk met de medewerkers de functies van de medewerkers geformuleerd, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, procedures en onderlinge relaties van de betreffende afdelingen. Cronan is een detacheerder die specialiseert in laag gekwalificeerde flexibele, veelal als eerste baan na een periode van werkloosheid (WWB), soms ook als uitstroom van de WSW. In ieder geval gaat het om werk met relatief veel ongewisheid en weinig (ervaren) zekerheid. Dit heeft grote consequenties voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. De arbeidsmarkt vraagt om steeds meer gekwalificeerde arbeid. Dit betekent dat Cronan de komende jaren ook het midden segment in de markt zal moeten bedienen. Daarnaast zullen de medewerkers moeten worden aangezet om meer in zichzelf te investeren. Dit vereist een andere aanpak in de bedrijfsvoering en in de bedrijfsprocessen. Juist bij midden segment van de flexibele arbeid is het van eminent belang dat vraag en aanbod duurzaam op elkaar afgestemd zijn. Hiervoor wil Cronan advies	19-12-2015	19-12-2016		€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012037	DI	2015	Retail Coöperatie "Deco" B.A.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Deco Duurzaam inzetbaar	RELEVANTIE Cruciale ontwikkelingen in het veld medewerker ouderenzorg: *Beter zorg met minder middelen (bezuiniging op budgetten) *Complexiteit zorgvraag cliënt neemt toe (cliënten blijven langer thuis en komen met meervoudige problematiek de organisatie binnen) *Meer regie bij de cliënt en naasten (beweging naar meer afstemming en zeggenschap) *Liefdevolle of belevingsgerichte zorg (in het licht van plan van aanpak verbetering kwaliteit van zorg VWS: Waardigheid en trots. Liefdevolle zorg voor onze ouderen) *Meer veiligheid voor de cliënt (preventie incidenten, imago ouderenzorg) Probleemstelling: Dit kan leiden tot stress en daling van het werkplezier bij de medewerker, tenzij deze in staat is kwaliteiten vrij te maken om met zijn of haar omgeving te kunnen dealen. DOELSTELLING Het vrijmaken van die kwaliteiten in medewerkers (Empowerment) waarmee zij kunnen dealen met stress en druk op het werkplezier. Dit teneinde de menselijke en economische kosten als gevolg van ziekteverzuim en daling van het werkplezier te verlagen. ACTIVITEITEN *Het ontwikkelen, organiseren en begeleiden van bijeenkomsten waarin er gezamenlijk met medewerkers in kaart wordt gebracht welke omstandigheden stress veroorzaken en werkplezier verlagen. En welke innerlijke kwaliteiten cruciaal zijn om met deze omstandigheden te dealen. Psychologisch Adviesbureau Heller is een relatief kleine organisatie die gevestigd is in Groningen. Voor wat betreft duurzame inzetbaarheid doen zich problemen voor in de opbouw van het personeelsbestand. Het management stelt vast dat het personeel ouder wordt en dat er aandacht geschonken moet worden aan de duurzame inzetbaarheid. De directie onderschrijft dat werknemers ook in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk moeten kunnen zijn. Het project dat Heller aanvraagt speelt hier op in, door aandacht te schenken aan drie thema's die binnen de organisatie spelen: twee gericht op het algehele niveau van de organisatie, en een met een meer individuele oriëntering. Ieder thema wordt gekoppeld aan een advies, dat daarna wordt geïmplementeerd	23-1-2016	23-1-2017		€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012038	DI	2015	Cronan BV	Bakkeveen	NL	n.v.t.	De Kroon op Cronan		6-2-2016	6-2-2017		€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012039	DI	2015	Liemerje	Zevenaar	NL	n.v.t.	Empowerment in Liemerje				€ 10.000		€ 20.000						
2015EUSF2012039	DI	2015	Psychologisch Adviesbureau Heller BV	Groningen	NL	n.v.t.	Heller - Duurzaam inzetbaar				€ 10.000		€ 20.000						

2015EUSF201204	DI	2015	Countus Accountants + Adviseurs BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Competent en gemotiveerd personeel Countus Account	Countus gaat een bedrijfsplan laten uitvoeren om te bepalen hoe het is gesteld met de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Aanleiding hiertoe is dat de organisatie een aantal reorganisaties in haar organisatie heeft doorgevoerd met vele personele consequenties. Dit heeft verschillende gevolgen gehad voor veel verschillende medewerkers. Om hier in de toekomst beter op in te spelen wil Countus A+A hier externe kennis voor inhuren hoe dit aan te pakken. Afhankelijk van de uitkomsten van deze scan zal Countus trajecten opstarten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers welke vallen binnen de scope van de EASF criteria.	11-12-2015	11-12-2016	€ 20.000						
2015EUSF2012040	DI	2015	Juicy Pear Business Solutions	Dussen	NL	n.v.t.	Juicy Pear Duurzaam	Met dit project willen we een betere manier van (samen) werken, een verhoogde collegialiteit, motivatie en trots op het bedrijf onder medewerkers realiseren. Dit doen we onder andere door een organisatiescan onder de medewerkers en klanten. Medewerkers worden gevraagd om een organisatiescan in te vullen. De resultaten van het onderzoek onder medewerkers en klanten worden in een analyse naast elkaar gelegd en de resultaten worden weer aan medewerkers gepresenteerd. Daarna wordt er in twee workshops met medewerkers van Juicy Pear gezamenlijk een actieplan opgesteld gericht op het verbeteren van zaken als samenwerking, efficiënter werken, collega- en klantvriendelijkheid en communicatie. Via een scan? waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken? kunnen de belangrijkste aandachtspunten voor het bedrijf of de organisatie onderkend worden en advies	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 12.700					
2015EUSF2012041	DI	2015	Eye4Work Projecten BV	Franeke	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid in de Fysiotherapie	Het project draait om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers die in de fysiotherapie werken. Zij doen ondersteunende en uitvoerende werkzaamheden voor fysiotherapeuten. De praktijken zijn overal in het land gevestigd. Fysiotherapie is een bedrijfstak die functioneert binnen een door de overheid strak omringd kader, dat door zorgverzekeraars nog eens verder gedefinieerd wordt. Het resultaat is een zorg-dienstverlening die gedwongen is steeds meer bedrijfsmatig te werken, waarbij te weinig tijd is voor een adequate dienstverlener versus patiënt verhouding. Veel therapeuten zijn weinig tevreden met de bedrijfsmatige aspecten van de organisatie, terwijl ze wel met hart en ziel zorgverlener zijn. Dit veroorzaakt werkstress, irritatie en daardoor demotivatie. Het is daarom zeer belangrijk om te werken aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, zodat deze ook in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn.	23-1-2016	23-1-2017	€ 6.350	€ 20.000					
2015EUSF2012042	DI	2015	Hago Nederland B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Mens en teamontwikkeling	Mens- en organisatieontwikkeling met een uitvoeringsstrategie voor directie, managementteam en medewerkers zodat er een duurzame leercultuur wordt ontwikkeld. Deze leercultuur betreft constante verbetering van samenwerking, gedrag en communicatie waardoor gewenste veranderingen duurzaam	10-3-2016	10-3-2017	€ 9.124	€ 18.250					
2015EUSF2012044	DI	2015	Gemeente Wageningen	Wageningen	NL	n.v.t.	Wageningen Ontwikkelt	De gemeente Wageningen is een gemeente in de provincie Gelderland die flink in beweging is. Nu, anno 2015, zijn er voor onze organisatie diverse redenen om een impuls te geven aan onze organisatieontwikkeling en verdere flexibilisering van onze organisatie en medewerkers. In het licht van 'Wageningen Ontwikkelt' heeft de gemeente recent een nieuwe strategisch HR-beleid/frame ontwikkeld. Een van deze thema's is duurzame inzetbaarheid. De gemeente wilt dit verder ontwikkelen en versterken, met de focus op: - in netwerken flexibel werken aan uiteenlopende klussen voor en met burgers; - Groeien en leren; het Wageningse werken, persoonlijke ontwikkeling en borgen vakmanschap - Wij en ik activiteiten ondernemen die gericht zijn op ik als medewerker en mijn inzetbaarheid en WU waarbij het samenwerken aan de organisatieontwikkeling centraal staat. - Ontwikkelen en vormgeven van generatiemanagement en generatiepact - een personeelsopbouw die optimaal is toegesneden op het realiseren van organisatie ambities. - Vanuit aantrekkelijk werkgeverschap bijdragen aan gezond, veilig en plezierig werken De gemeente heeft het afgelopen jaar al acties ondernomen om duurzame inzetbaarheid in relatie tot andere HR-beleidsinstrumenten te land en...	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012045	DI	2015	Asito Enschede Zuid BV	Almelo	NL	n.v.t.	Interne en externe mobiliteit bevorderen	Asito is een van de grootste facilitaire dienstverleners van Nederland met een vooruitstrevende kijk op actief inclusief ondernemen. Op dit gebied is Asito ADAOn van de koplopers waar het aankomt op het begeleiden en betrekken van mensen (met of zonder een achterstand tot de arbeidsmarkt) in het primaire arbeidsproces. Met sociaal ondernemen is ook de inzetbaarheid van medewerkers van groot belang en Asito heeft geconstateerd dat enkel de interne mobiliteit van medewerkers niet meer voldoende is voor het succesvol plaatsen van de juiste medewerker in de juiste functie. Er is, vanuit de personeelsopbouw en vanuit de organisatie, een behoefte ontstaan aan een verbreding en verdieping in de cohesie tussen inclusief ondernemen en mobiliteit. Uit een eerder onderzoek naar deze cohesie is naar voren gekomen dat de verbredings- en verdiepingslag kan worden bereikt door meer organisaties te betrekken bij het inclusief ondernemen. Dit wil Asito bereiken door een platform te implementeren waarop medewerkers en management	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012048	DI	2015	Selo B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Vakbekwaam gezond en gemotiveerd personeel	Selo biedt oplossingen op het gebied van verpakkingen en complete productielijnen. De organisatie ontwerpt en realiseert proces- en verpakkingssystemen in de voedingsmiddelen-, diervoeding-, farmacie en non food-industrie. De ervaring en kennis die de afgelopen 70 jaar heeft verworven maakt haar tot een succesvolle speler. Selo B.V. bevindt zich momenteel in een fase waarin er meer gevraagd wordt van de medewerkers dan in het verleden het geval was. De klanten zijn inmiddels groter geworden en voor Selo is het tijd voor de volgende stap te zetten wil het aan deze nieuwe standaard kunnen voldoen. Selo B.V. is toe aan een volgende professionaliseringslag, zodat ook de achterkant van de organisatie doelmatig, efficiënt en duurzaam wordt ingericht. Men wil investeren in de medewerkers tussende hun de tools te geven om mee te blijven groeien met de veranderingen. Samen met de medewerkers richt men de organisatie van het werk in. Het huidige en gewenste proces wordt i.s.m. de medewerkers in kaart gebracht en vorm gegeven. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van processen, zullen ze naar de toekomst taakgericht en duurzaam te werk gaan.	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012049	DI	2015	Gemeente Eindhoven	Eindhoven	NL	n.v.t.	Scan duurzame inzetbaarheid	Binnen de gemeente is groeiende aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan het zorgen dat medewerkers gezond, productief en met plezier het huidige en toekomstige werk willen/kunnen blijven doen. Binnen, maar ook eventueel buiten de gemeente. Steeds vaker gaan medewerker en leidinggevende over dit onderwerp in gesprek. Om dit gesprek de juiste inhoud te geven, helpt het om goed inzichtelijk te krijgen wat de belasting is van de taken die de medewerker uitvoert. Hierdoor kan vroegtijdig worden bijgestuurd als belasting en belastbaarheid niet (meer) met elkaar in balans zijn. Om die reden wil de gemeente voor alle taken analyseren en de belasting per taak in beeld brengen. Waarvoor kan de gemeente de taakprofielen gebruiken: - Bij gesprekken over duurzame inzetbaarheid medewerkers en, naar aanleiding daarvan, het opstellen van persoonlijke ontwikkelplannen. - Bij verzuim voor re-integratie te spoor; met behulp van de taakprofielen wordt in kaart gebracht wat op basis van de belastbaarheid van de medewerker de interne re-integratiemogelijkheden zijn. Op deze manier kan het re-integratie dossier op een goede manier vormgegeven worden en vermindert de kans op loonsancties aan het einde van de wachttijd. - Bij herplaatsing van overvallende medewerkers, bij reorganisaties wordt	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 19.700					
											€ 9.850						

2015EUSF2012058	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project dat Assuon heeft geformuleerd in het kader van de ESF regeling duurzame inzetbaarheid heeft als doel de potentieel langdurige arbeidsproductiviteit in kaart te brengen per individu maar ook per groepen functies verdeeld over leeftijdsfase. De scan is een blauwdruk voor de toekomst om specifiek op medewerker behoefte in te kunnen spelen en hen te behouden voor de organisatie. Op deze manier kan voor iedereen een wenselijk arbeidsklimaat ontstaan. De scan wordt vertaald in een concreet advies en plan van aanpak voor de diverse functiegroepen met betrekking tot het preventief schakelen op duurzame inzetbaarheid in de toekomst. Afhankelijk van de uitkomsten zal op een specifiek onderdeel een apart plan van aanpak worden gemaakt.	23-1-2016	23-1-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000									
			Assuon bv	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Assuon	Alleen al de aandacht voor de specifieke omstandigheden is al een stap in de goede richting voor intrinsieke motivatie van de medewerkers.			€ 10.000											
2015EUSF2012059	DI	2015			NL	n.v.t.		Rentex Floron B.V. (hierna: Rentex) is het grootste zelfstandige wasserijbedrijf van Nederland en is gespecialiseerd in het verwerken van textiel uit de gezondheidszorg. Met meer dan 400 medewerkers verzorgt Rentex een totaalpakket van transport, sorteren, wassen, reinigen, drogen, strijken, inpakken en afleveren. Algemeen opleidingsniveau van productiemedewerkers is relatief laag en zij verrichten fysiek zware arbeid. Kantoorfuncties omvatten planning, sales en overige faciliterende werkzaamheden. De verhouding tussen white en blue collar is ongeveer 10%/90%. Rentex heeft een hoog ziekteverzuim binnen haar organisatie. Met name het verzuim bij de productiemedewerkers vormt een knelpunt. Het is dan ook een uitdaging voor Rentex om haar medewerkers ook in de toekomst (breed) inzetbaar te houden. Werkzaamheden kenmerken zich door hoge mate van fysieke belasting, repetitief karakter, boven- en onderhands werken en tijdsdruk in combinatie met kwaliteitsbeisen. Ook geluidsoverlast en staand werken kenmerken de werkzaamheden. Tevens kampt een relatief grote groep medewerkers met, niet werk gerelateerde, psychische problemen. Dit heeft echter wel ongewenste effecten op het vlak van verzuim en uitval tot gevolg.	18-3-2016	18-3-2017	€ 20.000											
			Rentex Floron B.V.	Bolsward	NL	n.v.t.	Fit en vitaal naar de toekomst				€ 10.000											
2015EUSF201206	DI	2015			NL	n.v.t.		3 Tac B.V. (hierna: 3 Tac) is al 20 jaar toonaangevend op het gebied van creatieve en innovatieve lichtreclame. Medewerkers helpen bij het bedenken, vormgeven en uitvoeren van reclameverlichting. 3 Tac is een groeiend bedrijf met inmiddels 16 medewerkers in de functies: monteurs binnen/buitendienst, communicatie, directiesecretarisse, verkoop, secretariaal medewerker ontwerp en glasblazerij. In de afgelopen 20 jaar is de organisatie gegroeid en ontwikkeld. Middels deze subsidie wil de directeur aandacht gaan besteden aan de duurzame inzetbaarheid van zijn werknemers. Zijn werknemers tevreden? Wat kan de organisatie aanpassen om werknemers nog meer te betrekken en te binden binnen de organisatie? Daarnaast is aangegeven door medewerkers dat er een behoefte is naar het voeren van functioneringsgesprekken. Omdat dit de eerste stap is voor de organisatie binnen het thema duurzame inzetbaarheid zal worden gestart met het uitvoeren van een organisatie scan. Middels deze organisatie scan zal de heer van Dijk interviews met de directie en medewerkers houden om een diagnose	1-4-2016	1-4-2017	€ 8.000	€ 16.000										
			3 Tac B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Inventariseren en verbeteren duurzame inzetbaarheid				€ 10.000											
2015EUSF2012060	DI	2015			NL	n.v.t.		Klok Dakpellen is een mooi bedrijf met een goed product en heeft daardoor veel potentie om een succesvolle onderneming te worden. Dit wordt onderstreept door het feit dat zij onder andere leverancier zijn voor Dura Vermeer, een belangrijke speler in de bouwwereld. De potentie die aanwezig is wordt echter nog niet volledig benut. Door de specifieke aanpak die het bedrijf heeft, kunnen mooie marges gerealiseerd worden, door het maken van cruciale fouten binnen zowel de verkoop- als productieafdeling gaan deze helaas teniet. Het is nu 5-voor-12 en zaak om in te grijpen door de organisatie te professionaliseren. Uiteraard ligt tijdens dit project de nadruk op de factor mens. Op het einde van de rit zijn de medewerkers toch degenen die de werkzaamheden uitvoeren. Klok heeft een drukke periode achter de rug welke mede werd veroorzaakt door het ontbreken van structuur in de organisatie van het werk. Iets wat de werkgever en motivatie niet ten goede komt! We gaan hier een verbeteringsplan in maken door de werkzaamheden van de medewerkers te structureren (sterke eigen input) en hen mogelijkheden tot	10-3-2016	10-3-2017	€ 20.000											
			Bouwbedrijf Klok B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Eenzaam aan de top en in de nok				€ 10.000											
2015EUSF2012061	DI	2015			NL	n.v.t.		Wasserij de Blinde B.V. is een moderne wasserij en biedt o.a. horecabedrijven en zorginstellingen maatconcepten voor professionele reiniging van kleding, tafellinnen, bed- en badtextiel etc. Wasserij de Blinde verzorgt in deze het gehele proces van transport, sorteren, wassen, reinigen, drogen, strijken, inpakken en afleveren. De organisatie bestaat uit zo'n 100 medewerkers met uitschieters naar ongeveer 130 in piekperiodes. Ongeveer 90% van de medewerkers is werkzaam in de productieruimte en verricht daar fysiek zwaar werk. Kantoorfuncties omvatten planning, sales en overige faciliterende werkzaamheden. Met een gemiddelde leeftijd van 45 jaar heeft Wasserij de Blinde een relatief oude medewerkerspopulatie. Het is dan ook een uitdaging voor Wasserij de Blinde om haar medewerkers ook in de toekomst (breed) inzetbaar te houden. Het ziekteverzuim is erg hoog. Met name het verzuim bij productiemedewerkers vormt een knelpunt. Werkzaamheden kenmerken zich door hoge mate van fysieke belasting, repetitief karakter, boven- en onderhands werken en tijdsdruk in combinatie met kwaliteitsbeisen. Ook geluidsoverlast en staand werken kenmerken de werkzaamheden. Daarnaast	16-3-2016	16-3-2017	€ 20.000											
			Wasserij de Blinde B.V.	Heerenvteen	NL	n.v.t.	Vitaliteitsknelpunten gladstrijken				€ 10.000											
2015EUSF2012062	DI	2015			NL	n.v.t.		Certe bevindt zich als laboratoriumorganisatie in een context van schaalvergroting en verscherping van de concurrentie. Ontwikkelingen als robotisering en verdergaande automatisering, de noodzaak van het leveren van duurzame zorg, kennisdelen en netwerken vormen ingrijpende veranderingen voor medewerkers. De vraag van de organisatie en medewerkers een andere werkwijze en mindset. De vakgebieden binnen Certe zullen meer met elkaar moeten samenwerken om onderscheidend op de markt te zijn. Nieuwe collega's uit fusieorganisaties moeten zich betrekken voelen. Innovatie, klantgericht en efficiënt werkzaamheden verrichten, moeten zorgen voor scherpe kostprijzen en de partner zijn en blijven van de klant. Dit project richt zich op de leidinggevend van Certe. De taakstelling voor een leidinggevende in de hedendaagse context verandert van een functionaris die als vakspecialist medewerkers inhoudelijk begeleidt naar een leidinggevende die vooral ook zelfstandigheid, initiatief, medeverantwoordelijkheid en	9-1-2016	9-1-2017	€ 57.500											
			Stichting Certe Medisch Laboratorium Noord	Groningen	NL	n.v.t.	Certe Live - Leidinggeven in Verandering				€ 10.000											
2015EUSF2012064	DI	2015			NL	n.v.t.		DOEL Het project beoogt de lerende organisatie en duurzame inzetbaarheid van de werknemers onze organisatie te vergroten. ACTIVITEITEN WAARVOOR SUBSIDIE WORDT AANGEVRAAGD De activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd combineren verschillende leerprocessen. Onze werknemers worden getraind in hun persoonlijke ontwikkeling, inhoudelijke kennisvergroting en samenwerkingsvaardigheden. Intakegesprekken: in dit gesprek identificeren de adviseurs persoonlijke leerdoelen van onze werknemers en de vaardigheden waarin zij zich verder wensen te ontwikkelen (inhoudelijk, wat betreft samenwerking en persoonlijk). Feedbackgesprekken: de adviseurs faciliteren feedbackgesprekken waarin veel aandacht is voor het aanleren van de vaardigheid op constructieve wijze feedback te geven. Intervisiegesprekken: de adviseurs begeleiden intervisie met als doel om onze werknemers te ondersteunen in hun leerproces. Begeleiding bij kennisoverdracht: tijdens het project worden methoden voor het efficiënt en effectief delen van kennis tussen en binnen organisaties verkend en aangeleerd, net als de vraag wat werknemers daar zelf van leren. Het trainen van het vermogen om kennis te delen en kennis op te nemen traint	22-1-2016	22-1-2017	€ 15.000											
			Brabant Water NV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Coaching samenwerking en bevorderen leercultuur				€ 7.500											
2015EUSF2012065	DI	2015			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid: medewerkers en managers binnen werken. Vrieling makelaardij heeft de behoefte om onderscheidend te blijven in de markt. De markt is roerig en juist op het gebied van het verliezen van de juiste service richting de klanten en echt in te spelen op de behoefte kan de groei gehandhaafd worden. Om dit te kunnen is aandacht voor het behouden en aantrekken van de juiste medewerkers noodzakelijk. Net als iedere klant anders is, geldt dat ook voor de medewerkers. Mensen maken het verschil dit resulteert aan een behoefte om de interne organisatie beter in beeld te krijgen om enerzijds toekomstige groei beter aan te kunnen, beter kunnen blijven inspelen op klantbehoefte. Dit kan alleen maar wanneer we aandacht besteden aan het optimaliseren van de factor mens in onze organisatie. Vrieling Makelaardij heeft als doel om door aandacht te besteden aan het individu binnen de organisatie en hen beter te maken, toekomstige groei te bewerkstelligen en flexibiliteit te bevorderen. Aandacht en inzicht in het individu resulteert in dat de organisatie beter wordt medewerkers te behouden en ze echt te binden evenals het aantrekken van medewerkers voor	23-1-2016	23-1-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000									
			Vrieling Makelaardij bv	Dedemsvaart	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Vrieling Makelaardij				€ 10.000											

2015EUSF2012066	DI	2015			NL	n.v.t.	Net zoals onze klanten graag een specifiek op hun afgestemd advies willen, willen onze medewerkers ook graag dat er in hun behoeftes wordt voorzien. De organisatie wil graag met zoals er wordt gewerkt op klantbehoefte, ook dat er wordt gewerkt vanuit medewerker behoefte. De organisatie werkt vanuit de visie dat beide noodzakelijk zijn om toekomstige groei te bewerkstelligen. Om aan de klantbehoefte te kunnen blijven voldoen is flexibel schakelvermogen van medewerkers noodzakelijk. Aandacht voor medewerkers is nodig om hen voor de toekomst te behouden maar juist ook om hen duurzaam inzetbaar te houden. Ingesloten patronen dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden en is daarmee tevens een doel. Een bijkomend doel is dat aandacht voor duurzame inzetbaarheid de organisatie beter in staat wordt gesteld om hun medewerkers te behouden. Zoals aangegeven is het individu belangrijk en daarom wil Vrieling Hypotheken graag inzicht in de huidige stand van zaken om zo op individueel maar ook collectief op functiegroepen, leeftijd etc. niveau in de toekomst de juiste instrumenten in te zetten die duurzame inzetbaarheid bevorderen. De scan is een 0-meting die dit inzicht geeft en handvaten voor de toekomst op	23-1-2016	23-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012067	DI	2015	Vrieling Hypotheken	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Vrieling Hypotheken	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012068	DI	2015	OIM Amsterdam BV	Assen	NL	n.v.t.	Project DI OIM Amsterdam BV	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012069	DI	2015	M.M.P.M. van den Broek Holding B.V.	Bladel	NL	n.v.t.	vdBroekHLDNG-DI2015	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012070	DI	2015	CRH Bouwmatten BV	Bruckelen	NL	n.v.t.	De nieuwe opstelling DNO	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012071	DI	2015	Nijsen Holding BV	Veulen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Nijsen Granico	15-1-2016	15-1-2017	€ 6.250	€ 20.000					
2015EUSF2012072	DI	2015	OIM Brabant BV	Assen	NL	n.v.t.	Project DI OIM Brabant BV	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF2012073	DI	2015	Westland Infra Netbeheer B.V.	Poeldijk	NL	n.v.t.	Coaching samenwerking en bevorderen leercultuur	11-3-2016	11-3-2017	€ 7.500	€ 20.000					
2015EUSF2012074	DI	2015	Van Ham Tenten - Podia B.V.	Bladel	NL	n.v.t.	vHamTenP-DI2015	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2012073	DI	2015		NL	n.v.t.	Just vanuit ons vak weten wij hoe belangrijk het is om ook na je pensioen nog een prettig leven te hebben. Daarnaast hebben wij te maken dat we klant steeds langer aan het werk blijven. Net zoals we graag willen dat onze klanten een prettig leven hebben, wensen wij dit ook voor onze medewerkers. Om die reden willen wij aandacht besteden aan hoe wij hen duurzaam inzetbaar kunnen houden. Duurzaam inzetbaar zijn is voor ieder mens verschillend en dus ook voor onze medewerkers. Graag willen wij in kaart brengen waar hu behoefte precies ligt maar ook wat wij als organisatie kunnen doen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Om die reden hebben wij graag een organisatie uit laten voeren die dient als 0-meting. De 0-meting op het gebied van een diversiteit aan duurzame inzetbaarheidsmaatwaarden: flexibiliteit, leer- en ontwikkelmogelijkheden, context van het werk, leiderschap en betrokkenheid, geeft niet alleen inzicht in de huidige situatie maar geeft tevens handvaten richting de toekomst. Het stelt ons in staat om specifieke om medewerker behoefte afgestemde instrumenten in te zetten die leiden tot duurzame inzetbaarheid.	22-1-2016	22-1-2017	€ 20.000								
2015EUSF2012074	DI	2015	ABC Pensioen bv	Hardenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid ABC pensioen	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012075	DI	2015	OIM Hoozevee BV	ASSEN	NL	n.v.t.	Project DI OIM Hoozevee BV	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012076	DI	2015	Media Markt Groningen Sontplein BV	Groningen	NL	n.v.t.	Leertraject Reverse Thinking	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012077	DI	2015	Onderwijsgemeenschap Venlo - Omstreken	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid OGVO	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012078	DI	2015	OIM Leeuwarden BV	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Project DI OIM Leeuwarden BV	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012079	DI	2015	OIM Haren bv	Haren	NL	n.v.t.	Project DI OIM Haren BV	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201208	DI	2015	VieCuri MC voor Noord-Limburg	Venlo	NL	n.v.t.	VieCuri Duurzaam Inzetbaar	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
			Dicon Automatisering BV	HAARLEM			Gezond werken voor nu en later			€ 10.000							

2015EUSF2012081	DI	2015			NL	n.v.t.		Het doel van dit project is het verkrijgen van inzicht in de te maken strategische keuzes voor de organisatie en deze door te vertalen in een gewenste eenduidige werkwijze over de werkmatschappijen heen en bovenal inzicht verkrijgen in gewenste en noodzakelijke kwalificaties van het personeel.	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000									
			Indicia Interactiv B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Interactive DI-2015		11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012082	DI	2015			NL	n.v.t.		Het doel van dit project is het verkrijgen van inzicht in de te maken strategische keuzes voor de organisatie en deze door te vertalen in een gewenste eenduidige werkwijze over de werkmatschappijen heen en bovenal inzicht verkrijgen in gewenste en noodzakelijke kwalificaties van het personeel.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			Indicia MXA B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Indicia MXA-DI2015		11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012083	DI	2015			NL	n.v.t.		Er zal een advies opgesteld worden en met dit advies wordt een coaching traject ingezet. M factor zal in dialoog met de werknemers dit advies opstellen en in elk geval een bijeenkomst met de medewerkers opzetten om daadwerkelijk nieuwe communicatie te starten. Ok Plant heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt in zowel productie als omzet. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is echter veel minder snel gegroeid. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit laag is. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft dit bedrijf behoefte aan het verkrijgen van heldere advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers. Er is noodzaak om de medewerkers te coachen op het gebied van: communicatie, omgang met elkaar, discipline om hierdoor de betrokkenheid van de medewerkers te verhogen. Hetgeen ook de productiviteit ten goede komt.	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			OK Plant Beheer BV	Naaldwijk	NL	n.v.t.	Advies met implementatieplan werkorganisatie		9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012084	DI	2015			NL	n.v.t.		Indicia Value Architects B.V., onderdeel van Indicia Nederland B.V., heeft de sterke potentie om door te groeien in omzet, kwaliteit en winstgevendheid. Om daar meer gevoel en inzicht in te verkrijgen is het van belang om diverse strategische scenario's te gaan ontwikkelen en daarmee een sterk fundament te leggen onder de bedrijfsvoering, de organisatie inrichting en doorontwikkeling van competenties, talenten toekomstmogelijkheden van de medewerkers. Het is belangrijk deze scenario's te onderzoeken en te ontwikkelen en de diverse interne stakeholders hierover op een eenduidige wijze te betrekken en te informeren. De duurzame doorontwikkeling en dito inzetbaarheid van alle medewerkers staat voorop zodat de ambities verwezenlijkt kunnen worden.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			Indicia Value Architects	Tilburg	NL	n.v.t.	Indicia VA-DI2015		11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012085	DI	2015			NL	n.v.t.		Het doel van dit project is het verkrijgen van inzicht in de te maken strategische keuzes voor de organisatie en deze door te vertalen in een gewenste eenduidige werkwijze over de werkmatschappijen heen en bovenal inzicht verkrijgen in gewenste en noodzakelijke kwalificaties van het personeel.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			Indicia e-Business B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Indicia e-buss-DI2015		11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012087	DI	2015			NL	n.v.t.		Hormann bevindt zich momenteel in een fase waarin er meer gevraagd wordt van de medewerkers dan in het verleden het geval was. De klanten zijn inmiddels groter geworden en voor Hormann is het tijd voor de volgende stap wil het aan deze nieuwe standaard kunnen voldoen. Hormann is toe aan de volgende professionaliseringsfase, zodat ook de achterkant van de organisatie doelmatig, efficiënt en duurzaam wordt ingericht. Men constateert dat de medewerkers lui en routinematig handelen. Medewerkers komen pas in actie als de klant het initiatief neemt. Daarbij zijn de (gestressede) medewerkers vooral bezig met kummers maken. De gewenste aantallen telefoontjes piegen en mailberichten sturen om de baas te pleasen. Hieruit komt duidelijk naar voren dat de medewerkers niet betrokken en gemotiveerd zijn. De directie wil dat de medewerkers vanuit hun eigen gedrag inspelen op de diverse klanten en proactief en betrokken gaan gedragen binnen de organisatie. Het ontbreken van een heldere communicatie- en overlegstructuur leidt tot een situatie waarin men onvoldoende van elkaar weet. Daardoor is het moeilijk om elkaar aan te spreken op gedrag en verantwoordelijkheid.	8-12-2015	8-12-2016	€ 10.000	€ 20.000								
			Hörmann Nederland B.V.	Barneveld	NL	n.v.t.	Werken aan de toekomst		8-12-2015	8-12-2016	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012088	DI	2015			NL	n.v.t.		Twentse Weg- en Waterbouw (TWW) binnen de infrabranche op cultuurtechnisch werk, grond- en sloopwerkzaamheden en weg- en waterbouwwerk. Duidelijk is dat binnen TWW de vergrijzing zijn toetredende doet. De gemiddelde leeftijd van medewerkers is relatief hoog. Het wordt voor TWW steeds belangrijker om medewerkers zo lang mogelijk met plezier, in goede conditie en gezondheid aan het werk te houden. TWW heeft medewerkers nodig die niet alleen duurzaam inzetbaar en productief zijn, maar die ook energie en voldoening halen uit hun werk, waardoor zij gezond, met plezier en vol energie kunnen en willen werken. Om deze reden zijn de volgende doelen geformuleerd voor dit project: - Bewustwording consequenties van overgewicht - Leefsituatie aanpassen - Verlengen periode van optimale inzetbaarheid - Vergroten van de productiviteit van de medewerker - Preventief verzuim reductie - Ruimte preventie	10-12-2015	10-12-2016	€ 10.000	€ 20.000								
			Aannemingsmaatschappij Twentse Weg- en Waterbouw BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers TWW	Opbouw van het adviestraject bestaat uit: 1. Onderzoeksfase a. Gezondheidsonderzoek en vragenlijst onderzoek b. Bespreking uitkomsten onderzoek c. Werkenergiediagnose (geen onderdeel kosten van het project) d. Interview en onderzoek en plan van aanpak gericht op leefstijl, belasting en belastbaarheid e. Fysiek onderzoek 2. Analysefase a. Analyse gegevens op groepsniveau	10-12-2015	10-12-2016	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012089	DI	2015			NL	n.v.t.		Familiebedrijf Rajmakers BV, gevestigd te Vlierten, is met vier fokkerijen gespecialiseerd in het fokken van pelsdieren. Door een groeiende vraag vanuit de markt is het bedrijf de laatste jaren gegroeid. Juis door de grote groei van het bedrijf en de hectiek die daarmee samenhangt is de interne organisatie stil blijven staan. Door deze stilstand hebben de managementleden en hun medewerkers zich niet optimaal kunnen ontwikkelen. Daar komt nog bij dat de 'oudere' generatie de komende jaren met pensioen zal gaan. En er zijn nieuwe uitbreidingsplannen. In 2015 is het managementteam, opgebouwd uit bedrijfsleiders en directie, veelal familieleden, bezig geweest met het opnieuw vast stellen van de missie, visie en strategie voor de totale groep. Dit in het kader van de vaststelling van de toekomstige managementstructuur. Centrale vraag die hieruit voortvloeit is: wat is de komende 5 jaren aan aansturing nodig om het bedrijf met al haar medewerkers optimaal te laten functioneren waarbij duurzame inzetbaarheid van de managementleden en de medewerkers van de farms een belangrijk speerpunt is. Duurzame inzetbaarheidsbeleid als onderdeel van de interne organisatie is noodzakelijk om slagvaardig te kunnen blijven opereren in de toekomst. Voor alle	12-3-2016	12-3-2017	€ 13.400	€ 20.000								
			Pelsdierenfokkerij Rajmakers BV	Vlierten	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Rajmakers	Probleemanalyse: Vorig jaar heeft NRG Office met succes een ESF-aanvraag ingediend. Met een volgende aanvraag wil men een verdieping aanbrengen. Ten aanzien van kritische thema's heerst nog onduidelijkheid. Er is gebrek aan zingeving en er wordt onvoldoende gecommuniceerd. Medewerkers ervaren een gebrek aan vertrouwen en autonomie en toonden beperkt initiatief en zelfredzaamheid. Doelstelling: Het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van advies op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Aanpak: Nu komt het aan op verankering van de ingeslagen weg. Het veranderen van de oude situatie brengt veel goeds, maar ook onzekerheden. Groepsdynamiek is meer dan de som der delen. Een team effectief laten samenwerken. Aanpresteren vereist de juiste aanpak. Het bestaansrecht van de groep moet worden gedefinieerd. Wat gaan we samen doen? Maar ook: wie is nu de baas? Meestal wordt er na herijking (eerste projectperiode, ESF 2015) een autoriteitsconflict zichtbaar. Omdat de verantwoordelijkheden en taken per individu opnieuw zijn vastgesteld moet het team zich krijgen op wie	6-2-2016	6-2-2017	€ 6.700	€ 20.000								
2015EUSF201209	DI	2015			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Vorig jaar heeft NRG Office met succes een ESF-aanvraag ingediend. Met een volgende aanvraag wil men een verdieping aanbrengen. Ten aanzien van kritische thema's heerst nog onduidelijkheid. Er is gebrek aan zingeving en er wordt onvoldoende gecommuniceerd. Medewerkers ervaren een gebrek aan vertrouwen en autonomie en toonden beperkt initiatief en zelfredzaamheid. Doelstelling: Het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van advies op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Aanpak: Nu komt het aan op verankering van de ingeslagen weg. Het veranderen van de oude situatie brengt veel goeds, maar ook onzekerheden. Groepsdynamiek is meer dan de som der delen. Een team effectief laten samenwerken. Aanpresteren vereist de juiste aanpak. Het bestaansrecht van de groep moet worden gedefinieerd. Wat gaan we samen doen? Maar ook: wie is nu de baas? Meestal wordt er na herijking (eerste projectperiode, ESF 2015) een autoriteitsconflict zichtbaar. Omdat de verantwoordelijkheden en taken per individu opnieuw zijn vastgesteld moet het team zich krijgen op wie	6-2-2016	6-2-2017	€ 6.700	€ 20.000								
			NRG Office B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Samen werken aan samenwerken bij NRG Office		6-2-2016	6-2-2017	€ 6.700	€ 20.000								
2015EUSF2012090	DI	2015			NL	n.v.t.		Indicia Total Performance B.V., onderdeel van Indicia Nederland B.V., heeft de sterke potentie om door te groeien in omzet, kwaliteit en winstgevendheid. Om daar meer gevoel en inzicht in te verkrijgen is het van belang om diverse strategische scenario's te gaan ontwikkelen en daarmee een sterk fundament te leggen onder de bedrijfsvoering, de organisatie inrichting en doorontwikkeling van competenties, talenten toekomstmogelijkheden van de medewerkers. Het is belangrijk deze scenario's te onderzoeken en te ontwikkelen en de diverse interne stakeholders hierover op een eenduidige wijze te betrekken en te informeren. De duurzame doorontwikkeling en dito inzetbaarheid van alle medewerkers staat voorop zodat de ambities verwezenlijkt kunnen worden.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			Indicia Total Performance B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Indicia TP-DI2015		11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								

2015EUSF2012091	DI	2015			NL	n.v.t.		Voorjaar 2015 is een Risico Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd. Een van de belangrijkste conclusies is dat buitendienstmedewerkers (handladers, toezichthouders, bijzonder opsporingsambtenaren) in hun functie steeds hebben te maken met wisselende werkomgevingen, -situaties en -condities en daarbij -per branche / specialisatie- een grote variatie van gevaren en risico's, vooraf vaak niet voorspelbaar.	4-12-2015	4-12-2016	€ 22.800						
			Omgevingsdienst Brabant Noord	Cuijk	NL	n.v.t.	Risicogestuurd werken bij ODBN	De ODBN wil risicogestuurd werkwijze in de bestaande processen integreren zodat op een gezonde manier wordt omgegaan met risico's. Participatieve werkwijze met medewerkers en leidinggevenden naast betrokkenheid directie zijn daarbij van groot belang. Opzet van een helder arbeidsbeveiligingssysteem gebaseerd op de cyclus Plan, Do, Check, Act. De nadruk ligt daarbij op het planmatig realiseren van arbo doelstellingen, het beheersen van risicovolle activiteiten en op continue verbetering. Invoering van een risicogestuurd werken betekent dat steeds de volgende 6 processtappen worden genomen: 1 Doelen bepalen, 2 Risico's identificeren, 3 Risico's classificeren, 4 Risico's beheersen, 5 Risico's beheersmaatregelen evalueren en 6 Overdracht risicodossier. Aspecten bij invoering zijn: - Verlagen van vakbekwaamheid buitendienstmedewerkers zodat de medewerker verantwoorde beslissingen neemt in alle (onvoorziene) situaties			€ 10.000						
2015EUSF2012092	DI	2015			NL	n.v.t.		Om de kwaliteit van dienstverlening en klantgerichtheid te kunnen waarborgen en daarmee de leercultuur van de werknemers te kunnen verbeteren, dienen een aantal primaire bedrijfsprocessen en de daarbij behorende communicatie en documentenstroom tegen het licht te worden gehouden. De onderneming kent meerdere afdelingen op verschillend niveau die zich met een bepaalde klant en uit te voeren activiteit bezig moeten houden. De organisatie is groot en de werkzaamheden kenmerken zich door een hoog technisch gehalte, complexiteit en specialistisch karakter, waarbij tijdsdruk en deadlines een belangrijke rol spelen. Als gevolg van tijdsdruk is er weinig oog geweest voor de doeltreffendheid van primaire bedrijfsprocessen en daarmee de leercultuur van de werknemers. Bovendien legt de huidige situatie sociale problemen binnen de organisatie bloot. De belastingen die momenteel ontstaan binnen verschillende organisatieonderdelen zorgen voor een hoge mate van stress en grote ziekteaanname. Hierdoor worden deze bedrijfsdelen nog	29-1-2016	29-1-2017	€ 20.000						
			Media Markt Groningen B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur Media Markt				€ 10.000						
2015EUSF2012093	DI	2015			NL	n.v.t.		QNQ Engineering BV is een sterk groeiend ingenieursbureau met een 30-tal medewerkers die zowel vanuit het kantoor in Eindhoven als op locatie bij klanten werkzaam zijn. De onderneming is in 2010 gestart met slechts enkele medewerkers in een platte organisatiestructuur met een informele werksfeer. Hoewel de onderneming in omvang sterk is toegenomen, is de organisatiestructuur en bijbehorende organisatie van het werk niet gewijzigd. Medewerkers krijgen veel verantwoordelijkheden en mogen/moeten over veel zaken zelf beslissen zonder dat duidelijke richtlijnen of een gedachtegoed van bovenaf kenbaar zijn gemaakt. Door de toegenomen omvang van de onderneming kan het management ook niet telkens worden aangesproken in het geval van zaken waarover de medewerker zelfstandig geen beslissing durft te nemen of kan nemen, iets wat in het begin van het bestaan van de onderneming wel gebeurde en desijds, gezien de veel geringere omvang, ook goed mogelijk was. De huidige werkwijze leidt ertoe dat projecten niet altijd	4-12-2015	4-12-2016	€ 14.600						
			QNQ Engineering BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Samen-en-Werken	De Kraamvogel wil investeren in duurzame inzetbaarheid, zodat haar medewerkers nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. Het bevorderen van gezond en veilig werken is het thema waarop advies en activiteiten gericht zijn. Medewerkers in de kraamzorg verrichten fysiek en mentaal belastend werk, dit geldt zowel voor jonge, gezonde medewerkers als voor de oudere medewerkers. De belasting van de inhoud van het werk vermindert niet bij het toenemen van de leeftijd. Dat betekent dat het belangrijk is dat medewerkers de meest ergonomische werktechnieken toepassen en dat ze hun fysieke en mentale grenzen leren aangeven. Zo kunnen de medewerkers zelf tijdig maatregelen treffen om in balans te blijven. De inhoud van de advisering richt zich op drie aandachtsgebieden. Te weten: 1. ergonomisch gezond werken 2. omgaan met werkdruk 3. belastbaarheid van de medewerkers, zowel binnen als buiten het werk Stappenplan: - Selectie van medewerkers die verzuimen, of dreigen te gaan verzuimen, door fysieke of mentale klachten. Te selecteren door de zeven managers Zorg. - Indelen van de geselecteerde medewerkers in verschillende, op hun klachten gerichte workshops - Aanbieden van de Workshops: o Workshop Gezond Werken / Fysieke belasting o Training on the job / Individuele ergonomische training in Gezond Werken o Workshop Mindfulness o Training Mindfulness (Ees bijeenkomsten) o Workshop Beefsijl Evaluatie beoogd resultaat	15-1-2016	15-1-2017	€ 7.300	€ 20.000					
2015EUSF2012094	DI	2015			NL	n.v.t.					€ 10.000						
			De Kraamvogel ZW	Amstelveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid voor mdw De Kraamvogel		11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012095	DI	2015			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk aandachtsgebied, dat aansluit bij de doelstelling om gezond en veilig te werken. Een verkennend onderzoek heeft ons inzicht gegeven in de wijze waarop arbeidsveiligheid in het bedrijf is geregeld. Er is een vervolgtraject opgezet waarin veilig gedrag centraal staat. Aandachtspunten zijn: - Veiligheid is binnen het bedrijf in een opbouwfase. Vanuit de techniek worden aanpassingen gemaakt aan machines om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Kennis van de machine richtlijn en specifieke normering is beperkt aanwezig in het bedrijf en er wordt niet direct aan veiligheid gedacht bij het uitwerken van een technische oplossing. - De organisatie van veilig werken heeft te weinig structuur. Medewerkers weten dat er een aantal veilig werkinstructies zijn, maar hier wordt regelmatig van af gegaan. Eigenaarschap van de werkinstructies ligt te veel bij de KAM coördinator. - Er is weinig expertise op veiligheidskundig terrein aanwezig. Hierdoor worden incidenten en ongevallen onvoldoende onderzocht en zijn corrigerende maatregelen te beperkt. Er is geen overzicht van bijna ongevallen of gemelde gevaarlijke situaties. Door het ontbreken van deze informatie ontbreekt de Hoekman-Roetsvasstaal is een familiebedrijf, dat al decennia lang een toeleverancier is van Roetsvasstaal plaatwerk en las constructies. Wij moeten blijven investeren in zowel onze medewerkers als onze machines om concurrerend te blijven in de steeds veranderende en vernieuwende markt van de metaalindustrie. Project Duurzame Inzetbaarheid bij Hoekman RVS BV heeft betrekking op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid door zowel de betrokkenheid als de productiviteit van de medewerkers te verhogen. Dit willen we bereiken door meer duidelijkheid te creëren binnen de organisatie. Voor de medewerkers betekent dit meer duidelijkheid inzake de te verrichten werkzaamheden en de bijbehorende verantwoordelijkheden. Voor de directie betekent dit meer duidelijkheid door middel van de juiste sturing informatie, zodat op tijd en regelmatig, op basis van duidelijke doelstellingen, bijgestuurd kan worden. Door samen met de medewerkers duidelijk inzicht in de management informatie te creëren, de analyses hiervan leren te gebruiken in	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 16.150					
2015EUSF2012098	DI	2015			NL	n.v.t.			11-2-2016	11-2-2017	€ 8.074	€ 20.000					
			SolidPack BV	Loenen	NL	n.v.t.	Project verbeteren arbeidsveiligheid										
2015EUSF20121	DI	2015			NL	n.v.t.			5-1-2016	5-1-2017	€ 8.074	€ 20.000					
			Hoekman-Roetsvasstaal BV	Nieuweuseen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Hoekman RVS BV	Koninklijke Woudenberg is een Erkend Restauratiebedrijf (ERB) en aangesloten bij de Vakgroep Restauratie. Als partner voor opdrachtgevers en ontwerpers spelen ze een belangrijke rol in het behoud, restauratie en de ontwikkeling van Cultureel Erfgoed. De kwaliteit van de restauratie- en renovatiewerkzaamheden blijft gewaarborgd door goed opgeleide specialistische vaklieden. Het restaurantbedrijf kent een groot aantal vaklieden, dat zich niet beperkt tot timmerlieden, steenhouders en metselaars. Indirect zijn alle stafafdelingen betrokken bij de projecten. In totaal zijn er 97 medewerkers in dienst verdeeld over 3 vestigingen. Dit traject zal plaatsvinden op alle 3 de vestigingen. Koninklijke Woudenberg investeert voortdurend in personeel en onderneming. Er wordt voortdurend geïnvesteerd in coaching en kennis om invulling te geven aan de gezamenlijke ambitie. Koninklijke Woudenberg wil het personeel meer handvaten bieden om beter, slimmer en veiliger met het werk bezig te zijn en wordt hierin begeleid door Adviesbureau Salary People. Er wordt een uitgebreide organisatiescan gemaakt. Hierin worden ook een personeelshandboek en verzuimregistratie meegenomen. Daarnaast zal er			€ 10.000						
			Koninklijke Woudenberg Ameide BV	Ameide	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Koninklijke Woudenberg				€ 10.000						

2015EUSF201210	DI	2015			NL	n.v.t.		Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V. is het contactpunt voor alle bestaande en potentiële klanten in Europa. Een multilinguaal staff verzorgt een breed scala aan customer services zoals klachtenafhandeling, enquiry fulfillment en het vervullen van customer loyalty programs. 24-uurs service en de coördinatie en het management van assistentie langs de weg 365 dagen per jaar vormt een belangrijk aspect van de werkzaamheden. Zeer moderne technologie en een team van professionals maken het mogelijk dat de geleverde diensten van de allerbeste kwaliteit zijn. Destijds zijn er meerdere inefficiënties gevonden in de werkzaamheden die door betere organisatie van het werk opgelost kunnen worden. In een eerder project wat het begin inluidde van een betere efficiëntie is een organisatiescan uitgevoerd. Daarna is de workload verdeling geanalyseerd en is er in een pilot getest met een gewijzigde workload verdeling. Het nieuwe project bestaat uit 3 nieuw gedefinieerde fases. In fase 1 wordt de afgeronde pilot welke door de gehele organisatie wordt uitgevoerd.	9-3-2016	9-3-2017	€ 20.000						
			Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Toekomstbestendige medewerker MB-CAC				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012102	DI	2015			NL	n.v.t.		Robitex is al bijna een kwart eeuw actief als leverancier van relatiegeschenken. De steeds groter groeiende klantenkring waardeert de wijze waarop Robitex deze functie vervult: vakkundig, ervaren en bijzonder klantgericht. Onze services geven elke klant de mogelijkheid met ons zaken te doen op de wijze zoals dat het best bij hem past. Daar in het primaire proces veranderingen gaan plaatsvinden, wil Robitex de medewerkers verder ontwikkelen waardoor hun betrokkenheid verhoogt en hun werkwijzen verbeteren. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de veranderingen in de processen en organisatie zelf zal hebben. Om de medewerkers duurzamer inzetbaar te maken middels het verbeteren van hun werkwijzen en het verhogen van hun betrokkenheid, is het adviesbureau Pazzie aangesteld. Bij Robitex wil men de bestaande ICT-systemen vernieuwen. Het gaat om o.a. nieuwe CRM-systemen, nieuwe marketingtools, een vernieuwde webshop. De adviseur van Pazzie gaat de medewerkers begeleiden en coachen om deze systemen te kunnen beheersen en er optimaal gebruik van te kunnen maken. Het doel van het traject is het kennisniveau en de competenties van de medewerkers verhogen.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Robitex B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Onze medewerkers gaan met hun tijd mee				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012103	DI	2015			NL	n.v.t.		Restaurant Nogal Wiedus staat voor Waarnemen, inventief, Eigen verantwoordelijkheid, Drive, Uitstraling en Service. Het project omtrent duurzame inzetbaarheid beoogt een bijdrage te leveren aan het gezond en gemotiveerd houden van de medewerkers. Daarbij is het doel van het project het ontwikkelen van een duurzame arbeidsorganisatie en het realiseren van een verhoogde productiviteit van de medewerkers. Om de groei van de organisatie te ondersteunen beogen wij onze medewerkers de tools te geven om mee te groeien in dit proces dmv training en coaching door een externe adviseur.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Wiedus Exploitatie BV	Hulduinen	NL	n.v.t.	Prestatieverbetering Restaurant nogal Wiedus				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012104	DI	2015			NL	n.v.t.		Illuxtron International (tot voor kort LEDProgress) te Vlissingen maakt momenteel een zeer snelle groei door. Er zijn thans 30 medewerkers (overwegend fulltime) werkzaam. De kernactiviteit van Illuxtron is het produceren en op de markt brengen van innovatieve LED verlichting en LED verlichting toepassingen.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Illuxtron International BV	Ritthem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Illuxtron				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012105	DI	2015			NL	n.v.t.		Het Parktheater heeft een breed netwerk in de stad Eindhoven en daarbuiten, zowel in Nederland en ook internationaal. Het theater en zijn medewerkers ontwikkelen al meerdere jaren innovatieve projecten en verbinden zich met maatschappelijke thema's zoals Geluk in samenwerking met Leo Bormans en studenten van Fontys Hogeschool in Eindhoven. Een ander voorbeeld is Plein Publiek ontstaan tijdens het jubileumjaar 2015, waarin mensen uit stad met initiatieven komen die in het theater waar gemaakt kunnen worden en een podium krijgen. Een ander initiatief is Think, een eigen innovaliefonds waarmee jonge theatermakers kansen krijgen om nieuwe producties te maken. Maar ook zeer actueel voorstellingen voor vluchtelingen, georganiseerd door vrijwillige inzet. Er zijn verschillende netwerken van ondernemers. Mensen uit de stad, vaak de zeer trouwe bezoekers, maken deel uit van programmatische. Er bestaat binnen het Parktheater behoefte om deze brede kennis over kort weg theater en samenleving verder te verdiepen en meer te profileren.	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 19.950					
			Parktheater Eindhoven	Eindhoven	NL	n.v.t.	Het breder leren				€ 9.974	€ 20.000					
2015EUSF2012106	DI	2015			NL	n.v.t.		Vitale medewerkers (inzetbare medewerkers) is een belangrijke beleidsdoelstelling. In de 'weken van de vitale medewerker' worden medewerkers activiteiten aangeboden om zich bewuster te worden van vitaliteit en het belang daarvan. De activiteiten zijn gericht op alles wat verband houdt met vitaliteit zoals gezondheid, welzijn, duurzame inzetbaarheid, periodiek onderzoek, mobiliteit, arbeidsmarktfitheid en mentale weerbaarheid / fitheid. Medewerkers kunnen zich inschrijven voor activiteiten en kunnen op een positieve manier aan de slag met hun vitaliteit / inzetbaarheid, naar aanleiding van de inschrijvingen en evaluaties zullen verder	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Stichting Combinatie Jeugdzorg	Eindhoven	NL	n.v.t.	De weken van de vitale medewerker				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012107	DI	2015			NL	n.v.t.		Craeghs Consultancy BV is een adviesbureau gespecialiseerd in subsidieverwerving voor m.n. technologiebedrijven. Wij hebben een grote variëteit aan klanten, groot en klein, en in diverse sectoren zoals de metaalindustrie, ingenieursbureaus, maritieme sector, farmaceutische industrie, food. Uiteraard beschikken wij ook over een ruim netwerk bij overheidsinstanties en kennis op het gebied van subsidieprogramma's, regelgeving, etc. De subsidies worden bij verschillende loketten aangevraagd en zijn gericht op diverse thema's.	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Craeghs Consultancy BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Zonder delen niet vernemguldigen				€ 10.000	€ 24.200					
2015EUSF2012108	DI	2015			NL	n.v.t.		Johnson Factory werkt al jaren op dezelfde manier. De werknemers hebben een bovengemiddelde leeftijd. Met de bedrijfscaan wordt geanalyseerd hoe ff de werkzaamheden efficiënter en moderner uit kan voeren. Doel is te ontdekken hoe de werkdruk te verminderen waardoor de medewerkers	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Johnson Factory BV	Vianen	NL	n.v.t.	Bedrijfscaan Johnson Factory				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012109	DI	2015			NL	n.v.t.		In 2016 wil Fruitmasters concreet starten met het uitvoeren van acties op het gebied van Duurzame inzetbaarheid, waarbij de focus ligt op de afdelingen expeditie, sorteer- en pakstation (ongeveer 150 medewerkers). Werknemers langer gezond laten werken is de doelstelling. Omdat te bereiken wordt met ondersteuning van de ESF subsidie onderzoek gedaan wat werkgever en werknemer kunnen doen om werknemers langer fit te houden. (Het project vervangt het eerder in 2014 aangevraagde project. Dat kon om	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Fruitmasters Velling BV	Geldermalsen	NL	n.v.t.	ESF Project Duurzame Inzetbaarheid 2016				€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201211	DI	2015		NL	n.v.t.	De Menken keuken produceert en verpakt producten als ambachtelijke brood- en toastsalades, sauzen en vleeswaren. Dit doet zij elke dag samen met 154 betrokken en gemotiveerde medewerkers en een groot aantal flexkrachten. Het resultaat: heerlijke, smaakvolle producten die zich onderscheiden binnen de rest van de markt.	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000						
			Menken Salades - Sauzen BV	Sassenheim	NL	De Menken keuken werkt aan duurzame inzetbaarheid			€ 10.000						
2015EUSF201210	DI	2015		NL	n.v.t.	Na afloop van het onderzoek QRM De Menken Keuken de 0-meting wordt	10-2-2016	10-2-2017	€ 20.000						
			VRR	Rotterdam	NL	QRM voor VRR slimmer werken			€ 10.000						
2015EUSF201211	DI	2015		NL	n.v.t.	Stichting Spelenderwijs is opgericht om voor de scholen van Stichting IJsselgraaf kinderopvang te organiseren voor kinderen van 0 tot 13 jaar.	10-2-2016	10-2-2017	€ 20.000						
			Stichting Spelenderwijs	Hummelo	NL	Samen ontwikkelen en samen leren			€ 10.000						
2015EUSF201213	DI	2015		NL	n.v.t.	Bij Wolters Europe wordt om de klantorders door de organisatie te loodsen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, machines, gereedschappen, enz. Alle betrokken medewerkers binnen de organisatie hebben in de loop der jaren zo hun eigen werkmethode ontwikkeld om de voor hem of haar specifieke taak benodigde informatie te vergaren en vast te leggen in diverse persoonlijke informatiesystemen.	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000						
			Wolters Kunststoffen- en Emballage Industrie BV	Enter	NL	Samen werken aan Samenwerking			€ 10.000						
2015EUSF201214	DI	2015		NL	n.v.t.	Bij Schoenaker Holding, onderdeel van Wolters Europe, wordt om de klantorders door de organisatie te loodsen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, machines, gereedschappen, enz. Alle betrokken medewerkers binnen de organisatie hebben in de loop der jaren zo hun eigen werkmethode ontwikkeld om de voor hem of haar specifieke taak benodigde informatie te vergaren en vast te leggen in diverse persoonlijke informatiesystemen.	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000						
			Schoenaker Holding BV	Enter	NL	Samen werken aan Samenwerking			€ 10.000						
2015EUSF201215	DI	2015		NL	n.v.t.	Bij Wolters Automotive BV, onderdeel van Wolters Europe, wordt om de klantorders door de organisatie te loodsen, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, machines, gereedschappen, enz. Alle betrokken medewerkers binnen de organisatie hebben in de loop der jaren zo hun eigen werkmethode ontwikkeld om de voor hem of haar specifieke taak benodigde informatie te vergaren en vast te leggen in diverse persoonlijke informatiesystemen.	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000						
			Wolters Automotive BV	Enter	NL	Samen werken aan Samenwerking			€ 10.000						
2015EUSF201216	DI	2015		NL	n.v.t.	Het werklijnen van Inzicht in de huidige werkwijzen binnen Coops en het op basis van deze inzichten inzicht in verbeteracties om de inzet van medewerkers binnen Coops toekomstgericht vorm te kunnen geven en de wendbaarheid van Coops en haar medewerkers te vergroten.	12-2-2016	12-2-2017	€ 16.000						
			Coops Mengvoeders BV	Halle	NL	Vergroten wendbaarheid medewerkers Coops			€ 8.000						

2015EUSF2012125	DI	2015			NL	n.v.t.		Zelfmanagement Platform voor duurzame inzetbaarheid voor gemeente Arnhem. Met behulp van het online platform zelfmanagement Beter leren Leven" gaan drie groepen van 10 medewerkers aan de slag met het onderzoeken en verbeteren van hun duurzame inzetbaarheid. Op basis van hun ervaringen wordt een advies en een implementatieplan opgesteld. Het project bestaat uit 6 stappen: Als uit het project blijkt dat implementatie van het platform voor de gemeente Arnhem een geschikt middel is om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, dan worden (op basis van het implementatieplan) vervolgstappen gezet. Na een periode van max. 6 maanden wordt nog een naming gedaan.	7-1-2016	7-1-2017	€ 12.800										
			gemeente Arnhem	Arnhem	NL	n.v.t.	Zelf aan de Slag				€ 6.400										
2015EUSF2012126	DI	2015			NL	n.v.t.		Groupcard BV is een organisatie die platform ontwikkelt en exploiteert die personen de mogelijkheid geven om zich door middel van een (loyalty) card te koppelen aan een organisatie of een evenement of een individu. Groupcard is een sterk groeiende organisatie zowel in producten en mogelijkheden als in economische vraag om de producten in te zetten. Het economische omveld rondom de platforms en de commerciële mogelijkheden van de platforms en de verbindingen die te maken zijn door de Groupcard platforms vraagt veel aanpassing van de organisatie en zijn medewerkers. De groupcard organisatie is een jonge en snel groeiende organisatie wat er voor zorgt dat er nog veel stappen te maken zijn in het duurzaam inzetbaar maken en houden van de medewerkers. Technologische ontwikkelingen zijn een groot onderdeel van de platforms en de producten van Groupcard. Het producten programma breidt zich snel uit zo ook het gebruik van de platforms. Dit maakt dat de organisatie onrustig en het aantal medewerkers wat met te veel stress werkt te groot. Door deze groei is het voor	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.000										
			European Sport Company	Aalsmeer	NL	n.v.t.	groupcard				€ 10.000										
2015EUSF2012127	DI	2015			NL	n.v.t.		Veranderingen in het zorgdomein (eigen regie/zelfredzaamheid van cliënt) vragen van icare om te blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwaliteit hoogwaardige zorg te kunnen verlenen, moeten professionals meer eigen mogelijkheden (regievermogen) hebben om flexibel en zelfsturend op de veranderende zorgvraag in te spelen. Bezuinigingen in de zorg dwingen om efficiënter te werken; professionals zullen in hun werk voortdurend moeten streven naar verbeteringen en het voorkomen van verspillingen om slagvaardig te zijn in hun werk. Deze ontwikkelingen vragen van organisatie en medewerkers een omslag in het denken en werken, waarbij medewerkers ondersteund moeten worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang, met uitval tot gevolg; medewerkers zijn dan niet langer in staat om hun werk op een effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. T.o.v. het nu bij icare lopende ESF project (aanvraagjaar 2014) richt deze nieuwe aanvraag zich op een uitbreiding van de doelgroep medewerkers. Het nieuwe project richt zich nog meer op de bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de professionals in de organisatie, waarmee in het nieuwe ESF project verbinding wordt gelegd. Om medewerkers bij deze omslag te faciliteren, zal icare het project richten op: 1) het leggen van verantwoordelijkheden op een lager (team)niveau (meer	19-12-2015	19-12-2016	€ 20.000										
			Stichting Icare	Meppel	NL	n.v.t.	Icare Duurzaam Inzetbaar				€ 10.000										
2015EUSF2012128	DI	2015			NL	n.v.t.		Het maken van een organisatiescan van alle interne processen van de afdeling kwaliteitsdienst. Alle processen van de kwaliteitsdienst opnieuw inrichten zodat de medewerkers voorbereid zijn op de toekomst. De interne samenwerking tussen de medewerkers van de volgende afdelingen optimaliseren: inkoop, verkoop, productie en bedrijfsbureau. De medewerkers staan hierbij centraal. Door middel van interviews zullen de verschillende fases systematisch doorlopen worden. De inbreng van de medewerkers zal als basis worden gebruikt om nieuwe processen begeleidt te implementeren, uitrollen,	6-1-2016	6-1-2017	€ 49.500										
			Vepo Cheese N.V.	Bodegraven	NL	n.v.t.	Toekomst kwaliteitsdienst				€ 10.000										
2015EUSF2012129	DI	2015			NL	n.v.t.		Pridis is een onderneming die software producten ontwikkelt. In de organisatie bestaat behoefte aan inzicht in het beter betrekken van de medewerkers mede om de betrokkenheid te verhogen en bij het in beeld brengen van de ontwikkelingsbehoeften en leermogelijkheden van werknemers en hoe deze in de organisatie kunnen worden ingebed. Pridis zal hier een extern adviseur voor inzetten en wil een HR plan op laten stellen bestaande uit de onderstaande onderdelen: 1 Omschrijving functies 2 Omschrijving functieprofielen 3 Omschrijving bijbehorende KPI's 4 opzetten HR beleidsplan ind inrichten van beoordelings cyclus, voortgangsgesprekken en NCP gesprekken. Het doel is de om de HR medewerker en het management te trainen in nauwe samenwerking met de medewerkers in het uitvoeren van het HR beleidsplan en waar nodig de vaardigheden en kennis hierover bij te brengen en deze te laten ontwikkelen. Door in het HR plan aandacht te hebben voor persoonlijke ontwikkelingen en behoeftes, kan beter worden ingespeeld op de diversiteit aan mogelijke inzet	1-3-2016	1-3-2017	€ 20.000										
			Pridis B.V.	Nijkerk	NL	n.v.t.	Betrokkenheid en bevorderen leercultuur werknemers				€ 10.000										
2015EUSF201213	DI	2015			NL	n.v.t.		cotac vindt het belangrijk om aandacht te hebben voor de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Nu iedereen langer moet doorwerken, de medewerkerspopulatie ouder wordt en veel medewerkers doorgaans zwaar werk verrichten, wil de organisatie in 2016 haar medewerkers op weg helpen met concrete interventies. Uit eerder onderzoek binnen de organisatie is gebleken dat diverse leefstijlfactoren extra aandacht behoeven. Hier wil cotac op inspelen door medewerkers concreet op weg te helpen. Door de inzet van verschillende themabijeenkomsten worden medewerkers gestimuleerd om aan de slag te gaan met een gezonde(re) leefstijl. Onderwerpen als beweging, voeding, ontspanning en slaap, energie en werkdruk komen themagewijs aan bod in interactieve groepsessies. Na afloop van iedere sessie is er ruimte voor individuele medewerkers om in gesprek te gaan met een leefstijladviseur. Tezamen wordt een persoonlijke doelstelling bepaald en worden medewerkers gedurende 3 maanden 1-op-1 begeleid in hun route naar een vitale leefstijl en het bereiken van persoonlijke	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000										
			cotac Nederland B.V.	Botlek	NL	n.v.t.	cotac Vitaal				€ 10.000										
2015EUSF2012130	DI	2015			NL	n.v.t.		Abemec is een landbouwmecanische bedrijf met verschillende servicevestigingen. In de afgelopen jaren hebben er veel veranderingen plaatsgevonden bij het bedrijf. Dit heeft grote impact op de organisatie gehad. Hiermee is ook een proces ingezet waarin het bedrijf door middel van een organisatiescan de organisatie van het werk in beeld brengen en de leercultuur meten. In dit project wordt op een aantal vestigingen de knelpunten in kaart gebracht op onder andere de volgende onderdelen: de kennis, specialisme en werkplek, de klantgerichtheid en de persoonlijke ontwikkeling. Deze knelpunten worden aangepakt via de volgende onderdelen: ? Een centrale bijeenkomst voor alle medewerkers; ? Een sessie door de werkgroep/ plan van aanpak opstellen; ? Nulmeting op verschillende vestigingen; ? Bijeenkomst voor verschillende teams; ? Audits in de loop van het jaar; ? Verbetertraject voor leer- en werkcultuur. Door een externe adviseur worden de diverse onderdelen uitgevoerd binnen Abemec. Hiermee wil het bedrijf onder andere de interne samenwerking en de klantgerichtheid versterken en het kennisniveau en specialisme binnen het bedrijf verhogen door de leercultuur te bevorderen. In de communicatie zullen er op verschillende manieren verbeteringen worden doorgevoerd om een	10-12-2015	10-12-2016	€ 20.000										
			Abemec B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Hoe versterken wij ons				€ 10.000										
2015EUSF2012132	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project ontstond zowel het advies als de implementatie van de te ontwikkelen kennis en vaardigheden van de medewerkers. Een en ander in aanvulling op de eerder in kaart gebrachte organisatiestructuur, functies en functiebeschrijvingen. Het ontwikkelen van het potentieel is een vervolgstap op de nieuw ingerichte organisatiestructuur. Beoordeeld zal worden op welke punten medewerkers zich verder moeten ontwikkelen zodat zij aansluiting blijven houden bij de ontwikkelingen in en buiten de organisatie en als zodanig behouden kunnen blijven voor de organisatie of dat zij zodanig ontwikkeld zijn dat hun positie op de arbeidsmarkt wordt verbeterd. Het project zal worden uitgevoerd en begeleid door een externe adviseur welke kennis en expertise inbrengt met betrekking tot potentieel beoordelingen. De medewerkers zullen worden betrokken in het proces van vaststelling van ontbrekende kennis en de wijze waarop deze kan worden aangevuld zodat rekening wordt gehouden met hun behoeften.	9-1-2016	9-1-2017	€ 20.425										
			R-R Systems B.V.	Gemert	NL	n.v.t.	Potentieelbeoordeling en ontwikkeling medewerkers				€ 10.000										

2015EUSF2012133	DI	2015			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid voor medewerkers van Van Son & Koot BV vergroot de leercultuur binnen het bedrijf. Medewerkers zullen door het toepassen van risicomanagement vaststellen waar ze onvoldende kennis of vaardigheden hebben. Ze leren hoe ze kunnen leren van collega's, hoe zij zelf op dit vlak kunnen bijdragen aan collega's en welke verantwoordelijkheid een ieder hierin heeft. Van Son & Koot is een professioneel en sterk innovatief bedrijf. De kracht van hun medewerkers wordt als een driver van de organisatie erkent. In het verleden heeft het bedrijf ervaren dat duurzame inzetbaarheid van medewerkers niet alleen een verantwoordelijkheid als werkgever is, maar ook belangrijk voor het bedrijf om kennis en ervaring te behouden. Om kennisoverdracht mogelijk te maken is een sterke leercultuur nodig waarbij een structuur voorhanden is en het uitvragen van kennis gewoon is. Er wordt gestreefd naar een leercultuur waarin kennis in dialoog wordt overgedragen en medewerkers leren hoe ze hun eigen omgeving in het bedrijf kunnen aanpassen waardoor ze competentier, gemotiveerder en productiever in hun werk zullen zijn. Van Son & Koot beweegt zich in een markt waarin de	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000					
			Van Son - Koot B.V.	Kaatsheuvel			Duurzame Inzetbaarheid bij Van Son en Koot BV				€ 10.000					
2015EUSF2012134	DI	2015			NL	n.v.t.		Het Longfonds is al enige tijd bezig met het versterken van klantgerichtheid in de organisatie. In het meerjarenprijsplan van het Longfonds zijn daartoe verschillende aandachtspunten gedefinieerd. Vanuit de aandachtspunten klantgerichtheid en profiel gestuurd werken zijn dit jaar (2015) adviezen opgeleverd. Deze adviezen kennen een grote overlap voor wat betreft gewenst gedrag in de organisatie, waarna besloten is de adviezen uit beide aandachtspunten uit te werken in één implementatieplan. Eén van de onderwerpen in het implementatieplan betreft het verbeteren van de aansturing van medewerkers en het versterken van de interne verbondenheid, zodat de organisatie klantgerichter wordt vanuit meer bevlogenheid bij de medewerkers. Dit project richt zich dan ook op het verbeteren van de aansturing en het versterken van de interne verbondenheid met als doel het gedrag van de medewerker te verbinden aan de vraag van de klant. Vanuit de overtuiging dat deze verbinding enerzijds bijdraagt aan het succes van de organisatie en anderzijds betekenis geeft aan werk. Voor de medewerker is het gevoel deel uit te maken van een team dat	22-1-2016	22-1-2017	€ 20.000					
			Longfonds	Amersfoort			Klantgerichtheid				€ 10.000					
2015EUSF2012135	DI	2015			NL	n.v.t.		Shipyards Constructions Hoogstrand Nieuwbouw B.V. is een scheepswerf met een jarenlange ervaring in de scheepsbouw en werkt met het vervaardigen van allerhande constructies. Er wordt gebruik gemaakt van de nieuwste technieken en innovaties. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardig product, maar juist ook de deskundigheid van medewerkers. Kwalitatief hoogwaardige en vakmisdige medewerkers zijn essentieel binnen SCHN BV, het is daarom voor SCHN BV belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven en om medewerkers voldoende uitdaging en verantwoordelijkheid te bieden in hun werk. Ervaren technische medewerkers zijn relatief schaars op de Noord-Nederlandse markt en daarom is het belangrijk de bestaande medewerkers te blijven boeien en binden. SCHN BV heeft daarom in 2015 een onderzoek laten uitvoeren naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers middels een medewerkerstervervalsheidsonderzoek. Medewerkers zijn zich hierdoor bewust geworden van hun eigen inzetbaarheid en hun	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000					
			Shipyards Constructions Hoogstrand Nieuwbouw B.V.	foxhol			Project DI SCHN BV				€ 10.000					
2015EUSF2012137	DI	2015			NL	n.v.t.		Het inzichtelijk maken van huidige werkwijzen en gebruiken. Hierdoor ontstaat zicht op zaken die niet relevant zijn voor de bedrijfsvoering en belemmerend werken op het ontgloopen van talenten van medewerkers. Vervolgens in samenspraak met de medewerkers komen tot verbetervoorstellen. Door de input van medewerkers wordt hun betrokkenheid verhoogt en is er een grotere draagvlak voor toekomstige wenselijke veranderingen.	12-2-2016	12-2-2017	€ 15.600					
			Mandaat Diensten B.V.	Doetinchem			Samen verbeteren om te komen tot synergievoorstellen				€ 7.800					
2015EUSF2012138	DI	2015			NL	n.v.t.		Dit project is een vervolg en verdieping het onderzoek naar Duurzame inzetbaarheid dat NAUMAC in 2015 heeft gedaan. Het project bestaat uit 3 onderdelen: 1) Uit het onderzoek 2015 is gebleken dat tussentijdse evaluaties en bijsturingen cruciaal zijn voor de doorlooptijd van opdrachten. De klanttevredenheid wordt verhoogd en duur van de inzet van de consultant bij de opdrachtgever kan hiermee aanzienlijk worden verlengd. Doel: onderzoeken van de mogelijkheden om proactief en op een gebruiksvriendelijke wijze tussentijdse de klanttevredenheid te meten en z.n. bij te sturen. 2) Uit het DI-onderzoek naar scholingsbehoefte in 2015 is gebleken dat kennis weinig wordt onderhouden. Tech is het voor de bij NAUMAC aangesloten professionals van groot belang dat zij hun kennis/vakmanschap 'up-to-date' houden. Wij willen hen hier graag in faciliteren ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Doel: onderzoeken van de mogelijkheden om een eigen kennis/vakmanschap te testen en inzicht te krijgen waar de 'update' gewenst is. 3) Het DI-onderzoek 2015 naar inzet van 50 consultants heeft aangetoond dat NAUMAC het gebied voornameel uit mannen bestaat. De Nederlandse Berends & Slump is een verzekeringstussenpersoon, als diensten leveren we bankzaken, hypotheek en verzekeringen. Het is een middelgroot advieskantoor (geen volmacht) met 27 medewerkers voor zowel de particuliere als de zakelijke markt met kantoren in Harderwijk, Hatten en Twello. Wij bieden onze relaties gemak en zekerheid en daarom stellen wij hoge eisen aan onze medewerkers. Berends & Slump wil inzicht krijgen in de talenten binnen de organisatie en op welke manier de medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en hun talenten optimaal kunnen benutten. Daarnaast willen ze door middel van de organisatiescan inzicht krijgen op verbeterpunten binnen de organisatie om ook naar de toekomst toe succesvol te blijven. Door middel van deze analyse wordt in samenwerking met P&O een paraplutententoonstelling voor talentontwikkeling binnen de organisatie. Hierin worden de teams, inclusief leidinggevenden, actief betrokken. We starten met de scan, diepte-interviews gericht op talent, ambitie en organisatie. De uitkomsten van dit onderzoek zal medebepalen wat de vervolgstappen worden. De uitkomsten	22-1-2016	22-1-2017	€ 20.000					
			Naumac B.V.	Oogstgeest			NAUMAC stimuleert future proof ondernemerschap				€ 10.000					
2015EUSF2012139	DI	2015			NL	n.v.t.		Berends & Slump is een verzekeringstussenpersoon, als diensten leveren we bankzaken, hypotheek en verzekeringen. Het is een middelgroot advieskantoor (geen volmacht) met 27 medewerkers voor zowel de particuliere als de zakelijke markt met kantoren in Harderwijk, Hatten en Twello. Wij bieden onze relaties gemak en zekerheid en daarom stellen wij hoge eisen aan onze medewerkers. Berends & Slump wil inzicht krijgen in de talenten binnen de organisatie en op welke manier de medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en hun talenten optimaal kunnen benutten. Daarnaast willen ze door middel van de organisatiescan inzicht krijgen op verbeterpunten binnen de organisatie om ook naar de toekomst toe succesvol te blijven. Door middel van deze analyse wordt in samenwerking met P&O een paraplutententoonstelling voor talentontwikkeling binnen de organisatie. Hierin worden de teams, inclusief leidinggevenden, actief betrokken. We starten met de scan, diepte-interviews gericht op talent, ambitie en organisatie. De uitkomsten van dit onderzoek zal medebepalen wat de vervolgstappen worden. De uitkomsten	27-11-2015	27-11-2016	€ 12.000					
			Berends - Slump	Twello			Talent in ontwikkeling bij Berends en Slump				€ 6.000					
2015EUSF201214	DI	2015			NL	n.v.t.		Wij willen geïndiceerd worden op de volgende door het ESF genoemde thema's: #bedrijfs- of organisatiescan #aanpassen organisatie van het werk Tot nu toe hebben we het managementteam van De Beijer geprofessionaliseerd. Dat was nodig om moeilijke marktomstandigheden het hoofd te kunnen bieden. We hebben op dit terrein vorderingen gemaakt, maar we zijn er nog niet. De rest van de organisatie moet ook professioneler worden. Dus naast het begeleiden van het managementteam (van 8 mensen), gaan we ook de overige medewerkers betrekken. Concreet bedoelen we dat we de volgende trajecten verder willen implementeren: 1. Uitvoeren van een medewerkers betrokkenheids onderzoek om na te gaan welke thema's bij de medewerkers leven en hoe we de betrokkenheid kunnen verhogen. 2. HR verder in de lijn leggen. De eerste stappen zijn hiervoor gezet, maar het blijft een weerbarstig traject te zijn. 3. Competentiemanagement. We hebben voor het MT competentieprofielen vastgesteld, maar we willen dit verder in de organisatie uitbreiden. 4. Performancemanagement. Samen met de medewerkers (en ook voor het	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000					
			de Beijer Groep BV	Kakerdom			De Beijer 2				€ 10.000					
2015EUSF2012140	DI	2015			NL	n.v.t.		Sinds onze start in 1995 is er veel veranderd op het gebied van telecom. De hele maatschappij is in die relatief korte periode sterk veranderd. Door de 24-uurs economie is het concept van 9-tot-5 op de werkdag sterk vervagend. Iedereen is voortaan altijd bereikbaar dankzij de ontwikkelingen in de telecom en ICT. Voor ons als bedrijf is dat een goede zaak, maar het legt tegelijkertijd een zware druk op onze medewerkers. En als onderneming ben je vanzelfsprekend zwaar op je personeel. De maatschappij mag veranderd zijn, maar dat geldt evenzeer voor de medewerker. Waar mensen bij het solliciteren vroeger vooral keken naar de aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, vormen tegenwoordig het werkplezier en de balans tussen werk en privé de belangrijkste motivatie. Het zich prettig voelen op de werkvloer staat hoog op het verlanglijstje, evenals de mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen. Niemand doet nog tientallen jaren hetzelfde werk. Als onderneming zie je ook graag dat je mensen groeien in hun rol, zich verder specialiseren, een nieuw talent bij zichzelf ontdekken. Om het welbevinden van de medewerkers van DB Telecom en onze ICT-partner Ven&Co te stimuleren, is de bedrijfsleiding drie jaar geleden gaan	16-2-2016	16-2-2017	€ 13.000					
			DB Telecom	Wateringen			Vitaal programma DB Telecom				€ 6.500					

2015EUSF2012141	DI	2015		NL	n.v.t.		Het project Duurzaam Leiderschap bij Restaurant Chateau St. Gerlach heeft als doel het ontwikkelen van leidinggevendend zodanig dat zij in staat zijn om leerprocessen in de organisatie te stimuleren. Als organisatie hebben we veelal vaktechnisch goed geschoold personeel in huis. De managementvaardigheden ontbreken veelal. In 2015 willen we deze vaardigheden bij onze leidinggevendend verder ontwikkelen. Het leren en ontwikkelen aan de elgen vaardigheden is erop gericht om een cultuur te bewerkstelligen waarin zij ook in staat zijn om hun medewerkers te laten leren en ontwikkelen. We gaan dan ook concreet werken aan: -medewerkers inspireren en stimuleren om aan de steeds veranderende eisen te voldoen -realiseren van veranderingsprocessen -overvloedige talenten aanboren -genereren van commitment en vertrouwen, dus Duurzaam Leiderschap: dingen gedaan krijgen voor en door andere mensen vanuit onze visie Samen maken wij de toekomst! Een belangrijk onderdeel binnen de ontwikkeling van Duurzaam Leiderschap is coaching van leidinggevendend. Vanuit de gedachte dat de leiders op het hoogste niveau binnen onze organisatie talentvol acteren, dat ze in contact staan met hun innerlijke drijfveren, hun authenticiteit en dat zij hun capaciteiten optimaal benutten. Een externe coach helpt deze leidinggevendend hun functioneren te verbeteren. Daarnaast zullen deze leidinggevendend, door eerste zelf coaching te ondergaan en te leren werken aan hun ontwikkelpunten, beter in staat zijn om hun eigen medewerkers hierin te	12-1-2016	12-1-2017		€ 18.600					
2015EUSF2012142	DI	2015	Camille Oostwegel ChateauHotels --Restaurants / Hotel Chateau St. Gerlach	Valkenburg a/d Geul	NL	n.v.t.	Duurzaam Leiderschap	27-1-2016	27-1-2017	€ 9.300	€ 12.000					
2015EUSF2012143	DI	2015	Weasler Engineering B.V.	Wijchen	NL	n.v.t.	Gezond werken bij Weasler	19-3-2016	19-3-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2012144	DI	2015	Maatschap Zeestraten	Hillegom	NL	n.v.t.	Minder stof - gezonder werken	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012145	DI	2015	Crown van Gelder B.V.	Velsen-Noord	NL	n.v.t.	Duurzaam naar nul ongevallen	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012146	DI	2015	JCL Logistics Benelux B.V.	Eersel	NL	n.v.t.	Nul ongevallen met verzuim	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2012148	DI	2015	TenCate Thiolon	Nijverdal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	5-1-2016	5-1-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2012149	DI	2015	PRP - Research BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Herzien structuur ijm groei	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 12.750					
			Las- en constructiebedrijf Van Essen BV	Eck en Wiel	NL	n.v.t.	Mamves01			€ 6.374						

2015EUSF201215	DI	2015	IBS Precision Engineering B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij IBS	Voor meer dan 20 jaar is IBS Precision Engineering gespecialiseerd in de ontwikkeling van precisie instrumenten op het gebied van metrologie. Binnen dit project wordt middels het aanpassen van de organisatie in dialoog met de werknemers beoogd de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Dit start met een voorbereidingsdag voor 10 medewerkers tussen de medewerkers en de adviseur. Er zal door de adviseur met de medewerkers een intake worden opgesteld van de actuele knelpunten van de organisatie. Op basis van een individuele intake zal de adviseur een advies opstellen, gericht op het optimaal gebruik en inzicht van de competenties van de werknemers. Hierbij zal speciale aandacht uitgaan naar de arbeidsproductiviteit, timemanagement en de teamparticipatie, aangezien deze factoren noodzakelijk zijn voor een optimale inzetbaarheid van de medewerkers. Vervolgens zal de externe adviseur verschillende workshops organiseren met rollenspellen voor de medewerkers om aan de slag te kunnen met de leerdoelen/mogelijkheden die uit de individuele assessments zijn gekomen. Dit op basis van een pro actieve benadering. De structuur voor de adviseur zorgt voor de optimale begeleiding van de medewerkers. Na iedere interventie wordt gezamenlijk	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012150	DI	2015	Auto Visscher	Culemborg	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken bij Auto Visscher	Continu aandachtspunt binnen Auto Visscher is het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en verlagen van verzuim door te investeren in gezond en veilig werken. In 2012 heeft Auto Visscher een PMO uitgevoerd. Het PMO dient om de gezondheidseffecten van arbeidsrisico's vroegtijdig te signaleren en zo nodig op grond daarvan individuele maatregelen te adviseren of voorlichting te geven. Daarnaast dient het PMO om groepen medewerkers op te sporen, waarbij douchende gezondheidseffecten worden vastgesteld dat naaste beschermingsmaatregelen op de werkplek noodzakelijk zijn. Auto Visscher zou graag naar aanleiding van het PMO in 2016 een implementatetraject vormgeven. Het implementatetraject kent twee speerpunten. Eerste speerpunt is een traject voor medewerkers die in een zogenaamd risicoprofiel vallen. Doel daarvan is het bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid (vitaliseren) van individuele medewerkers. Na een persoonlijke analyse worden medewerkers uitgenodigd voor een inzetbaarheidsgesprek. In dit gesprek vindt er een toelichting plaats op de individuele rapportage en wordt er vervolgens een individueel inzetbaarheidsplan ontwikkeld.	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 17.225					
2015EUSF2012151	DI	2015	Stichting DOK Delft	Delft	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid zonder organisatiegrenzen	DOK Delft is de openbare bibliotheek van Delft en met 450.000 bezoekers per jaar treedt de grootste culturele instelling van de stad. Wij vinden dat leren en voorgelaten worden het allerbeste is, en belangrijk voor ieder kind. Dat merk je aan onze collectie, onze leden en aan onze medewerkers. DOK is dAOn centrale plek voor aanbod van taal- en cultuureducatie aan Delftse jeugd, hun ouders, grootouders en leerkrachten, aangeboden vanuit de vestigingen en nauw verbonden aan het onderwijs. Het verkleinen van de fysieke collectie voor volwassenen maakt het mogelijk om aan het Vestplein ruimte vrij te maken voor AAdAOn multidisciplinair centrum, van waaruit ook culturele aanbieders als DE VAK Vrije Tijd hun cursussen kunnen aanbieden. Zowel kantten en bezoekers van het nieuwe centrum als van het Delftse Vrijtijtsaanbod kunnen daarmee op AAdAOn piek in Delft een ruim en aansprekend aanbod rond taal- en cultuur afdemen. DOK vindt de ontwikkeling van kinderen erg belangrijk. De afdeling Educatie stelt daarom het hele jaar door interessante programma's samen, gericht op taalontwikkeling.	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012152	DI	2015	Blue Workx B.V.	Lonm	NL	n.v.t.	Blue Workx Duurzame Inzetbaar	Blue Workx ontwerpt en produceert producten van staal, aluminium en RVS. Met het oog op de groei van Blue Workx wil het management de betrokkenheid van de medewerkers verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verbeteren. Dit is niet alleen nodig om de bedrijfsresultaten op peil te houden, Blue Workx wil dat medewerkers in staat worden gesteld om hun werk beter, effectiever, maar ook gezonder en met plezier, uit te voeren. Hiertoe wil Blue Workx: - verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk stimuleren. Door medewerkers te stimuleren na te denken hoe het anders en beter kan, zullen niet alleen betere resultaten door de medewerkers te behalen zijn, maar wordt ook innovatie in het eigen werk mogelijk gemaakt - bij iedereen begrip creëren en leren en toepasbaar maken van de samenhang tussen de operatie en de financiële cijfers. Medewerkers van Blue Workx blijken niet mee te kunnen in deze doorontwikkeling en dienen hierbij ondersteund te worden. Als deze ondersteuning niet geboden wordt, zal hun inzetbaarheid in het gedrang komen; zij zullen hun werk niet meer goed kunnen uitvoeren. Om medewerkers hierbij te faciliteren, wil Blue Workx een project starten. In dit project wil Blue Workx op basis van Open-Book Management principes organisatorische doelstellingen verbinden aan competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële oorzaken.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012153	DI	2015	CJ Meubels - Styling	Weesp	NL	n.v.t.	CJ Meubels op maat	CJ Meubels en Styling is een meubelfabriek uit Weesp. Het bedrijf wordt geleid door een ondernemer die met een team van 2 mensen het bedrijf runt. CJ Meubels en Styling wil graag groeien. Er wordt momenteel onder leiding van een adviseur een visie vastgesteld richting de toekomst, waarbij men al inzet op duurzame inzetbaarheid. De medewerkers worden betrokken in het ontwikkelen van de nieuwe visie. Wat daarbij belangrijk is, is dat de ondernemer graag de afhankelijkheid van zichzelf wil minimaliseren door zijn team beter in te zetten. Meer motivatie en betrokkenheid moeten we hier een mooie slag kunnen slaan. CJ Meubels en Styling verwacht begin 2016 gereed te zijn met de nieuwe visie. Op dat moment moet er ook een implementatieplan worden geA implementeerd. Voor de ondernemer betekent de nieuwe visie dat hij zijn team anders moeten aansturen en nog meer in zijn eigen kracht moet gaan staan. Hij moet het gaan opbrengen om meer de regie te nemen over de groei en daarbij zijn team beter moeten betrekken. We willen na goedkeuring subsidie maximaal 12 maanden de tijd nemen om dit uit te voeren. - Doelstellingen o Verhogen betrokkenheid door aanpassen van organisatie van het werk o Verhogen van betrokkenheid o Verhogen van autonomie waardoor er voor anderen in de organisatie meer ruimte ontstaat om de organisatie naar een hoger plan te brengen. o Leercultuur creëren o Ondernemer moet stap maken naar het meer en meer delegeren van tbv, in de organisatie; leercurve van MT/vennoten versnellen o Medewerkers moeten in een groeiende organisatie zelf ook meegroeien (competenties); leercurve van medewerkers	2-3-2016	2-3-2017	€ 6.500	€ 13.000					
2015EUSF2012154	DI	2015	Graaco B.V.	Coevorden	NL	n.v.t.	Project DI Graaco BV	Graaco B.V. in Coevorden richt zich op dienstverlening rondom Supply Chain Management, Warehouse en overslag & Multimodaal Vervoer. Het bedrijf heeft meerdere eigen warehouses met diverse voorzieningen. Zorg en respect voor de omgeving, de natuur en duurzaamheid vormen een onderdeel van de company policy. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, maar juist ook de deskundigheid van medewerkers. Sinds de start in 2009 is het bedrijf gegroeid naar 42 medewerkers en ook voor de toekomst wordt er verdere groei verwacht. Deze groei heeft ook een impact op de interne organisatie. In de huidige markt en met de intensieve concurrentie, is het noodzakelijk om te bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. De inzet van menselijke kwaliteiten voegt waarde aan de organisatie toe. Graaco BV heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2012155	DI	2015	T-Mobile Nederland	Den Haag	NL	n.v.t.	Met 4,3 miljoen klanten (2014) is T-Mobile Netherlands, onderdeel van Deutsche Telekom, een van de grootste mobiele telecommunicatie aanbieders voor consumenten en bedrijven. T-Mobile bidet klanten simpele en aantrekkelijke toegang tot mobiele service. Digitale technologie is in onze manier van leven en zakendoen fundamenteel aan het veranderen. Experts zijn het erover eens: nieuwe, 'stijfere' technologieën zoals 3d printing, zonne energie, nano technologie en robotica zetten alle industrieën op zijn kop. De telecomsector blijft niet gespaard. Steeds meer klanten gebruiken Whatsapp liever dan sms. Vroeg of laat zal ook de core business van T-Mobile 7connectiviteit? worden geraakt. Om T-Mobile een make-over te geven van telecombedrijf naar internet en IT provider, is een digital-first mentaliteit nodig. Niet alleen bij 1 afdeling; het digi-bewustzijn dient door de hele organisatie heen te ademen. Omdat exponentiële technologieën zich snel ontwikkelen met daarbij grote impact, moet de manier van leren binnen T-mobile worden opgeschaald. Daarom lanceert T-Mobile een Digital Campus - een blog/leeromgeving - van en voor al haar medewerkers. De bloggers 7 medewerkers van verschillende afdelingen - zijn vrij om samen te werken aan het curriculum en de inhoudelijke kwaliteit te waarborgen. De Board of Innovation biedt inspiratie en begeleiding van een organisatie groeien m.b.t. het groeien van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in deze groeiende organisatie.	16-3-2016	16-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012156	DI	2015	Aspatec, Holland BV	Alphen aan den Rijn	NL	n.v.t.	DI plan Aspatec	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 19.500					
2015EUSF2012157	DI	2015	Menlo Logistics	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Project verbetering Ergonomie	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012159	DI	2015	CONTOUR Accountants	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid CONTOUR	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201216	DI	2015	Maas en Kleiberg Subsidieadvies Amsterdam B.V.	Haarlem	NL	n.v.t.	ESF Aanvraag Maas en Kleiberg Amsterdam	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012160	DI	2015	KBK Bouw	Volendam	NL	n.v.t.	Samen verbeteren met toepassing van Lean	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012161	DI	2015	Bikeurope BV	Harderwijk	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012162	DI	2015	Autobedrijf Rosier BV	Veendam	NL	n.v.t.	Project DI Autobedrijf Rosier	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012163	DI	2015	De Heldebrouwerij B.V.	Ede	NL	n.v.t.	Heldebrouwerij naar de toekomst	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2012164	DI	2015			NL	n.v.t.	Door veranderingen in onze branche en organisatorische herindeling dient de organisatie van werk te worden aangepast en worden er andere competenties gevraagd van onze medewerkers. Om mee te kunnen in deze veranderingen worden medewerkers betrokken bij procesoptimalisatie, ontwikkeling en implementatie van de nieuwe werkwijze. Dit ondersteunt bij professionalisering van onze medewerkers, bevordert mobiliteit, de	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012165	DI	2015	Mezutec Waterzuiveringssystemen	Hoozeveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Mezutec	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 12.000				
2015EUSF2012166	DI	2015	B.V. Hoofdzak C.P.W.	Berg en Dal	NL	n.v.t.	hoofd- en bijzaken	6-2-2016	6-2-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012167	DI	2015	Van Kampen Groep BV	Hoorn	NL	n.v.t.	Alles wat je aandacht geeft groeit	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012169	DI	2015	Beaphar BV	Raalte	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Beaphar BV	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 13.600				
2015EUSF201217	DI	2015	Schoolvereniging Willemspark	Amsterdam	NL	n.v.t.	Een school van welbevinden en veerkracht	22-1-2016	22-1-2017	€ 6.800	€ 20.000				
2015EUSF2012171	DI	2015	WPK Diensten	Made	NL	n.v.t.	Regie in eigen hand Westlandse Plantenwekerij	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012172	DI	2015	Florijn Aannemingsbedrijf BV	Woudenberg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid interactie van effecten imp	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Friesland Lease B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	project Friesland Lease			€ 10.000					

2015EUSF2012173	DI	2015			NL	n.v.t.		Nu en straks vitaal, competent en productief werken! Dat is de doelstelling van het project en een van de grootste uitdagingen voor Ictivity. Als uitgangspunt hanteren we hierbij onze 5 kernwaarden: mensgerichtheid, onafhankelijkheid, flexibiliteit, verantwoordelijkheid en deskundigheid. De focus van het project ligt op het eigenaarschap van de medewerkers en het vergroten van het eigen verantwoordelijkheidsgevoel om zo duurzaam inzetbaar te houden. Er zijn veel verschillende mogelijkheden om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Ons uitgangspunt hierbij is dat het belangrijk is om de juiste interventies tijdig in te zetten. Hoe kan een medewerker tijdig de juiste interventie krijgen? Daar is inzicht voor nodig. Hiervoor zal een Scan Duurzame Inzetbaarheid uitgevoerd worden. Hierin wordt onderzocht welke thema's spelen bij Ictivity en welke interventies passend zijn bij de thema's die belangrijk zijn bij Ictivity. De verkregen informatie wordt overzichtelijk gebundeld in een inzetbaarheidsids, Grip op Inzetbaarheid2health checks en	18-3-2016	18-3-2017		€ 20.000										
2015EUSF2012174	DI	2015	De Ictivity Groep	Eindhoven	NL	n.v.t.	Grip op inzetbaarheid	Bij LinkIT is besloten om in 2016 meer aandacht te gaan besteden aan de vitaliteit van medewerkers. Aan de adviseur is gevraagd om een breed vitaliteitsprogramma te implementeren waarbij aandacht is voor de thema's bewegen, voeding en mentale weerbaarheid. De adviseur zal samen met medewerkers van LinkIT een implementatieplan maken voor een vitaliteitsprogramma en de implementatie gedurende 12 maanden begeleiden. Doelstellingen: ? Afname van stress gerelateerde klachten ? Verhoging van werkplezier ? Verhoging algehele vitaliteitsniveau van medewerkers Activiteiten: ? Vitaliteitsscan, met begin en eindmeting ? Implementatieplan vitaliteitsprogramma ? Trainingen & workshops rondom vitaliteit	23-2-2016	23-2-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2012175	DI	2015	LinkIT Group Holding	Utrecht	NL	n.v.t.	LinkIT vitaal	Het uitvoeren van een vrijwilling Preventief Medisch Onderzoek onder alle medewerkers van Hspz. De medewerkers krijgen inzicht in hun eigen werkvermogen, werkbeleving, mentale weerbaarheid, het voorkomen van klachten van arm, nek en schouder. Gezondheid in het algemeen en het gezichtsvermogen van de medewerkers. Medewerkers krijgen op de	27-2-2016	27-2-2017		€ 10.000	€ 14.200									
2015EUSF2012176	DI	2015	FNsteel b.v.	Alblasserdam	NL	n.v.t.	PMO 2016	Met deze aanvraag wil Profiplast haar HEART doelstellingen verder uitwerken en implementeren in de organisatie. Profiplast bestaat nu ruim 25 jaar en heeft al vele veranderingen doorstaan. De laatste vijf jaar neemt de intensiteit van de technologische ontwikkelingen zowel in de markt industrie als op de bedrijfsvoering toe. In de industrie zien we nog altijd een krimpende markt daarnaast is de online verkoop voor een handelsonderneming noodzaak geworden. De concurrentie neemt toe waardoor er andere waarden van de medewerkers worden verwacht. De implementatie van een webshop brengt weer veranderingen in het werkproces. Profiplast is van mening dat vitale medewerkers die een lerende instelling hebben en weten wat hun verantwoordelijkheden zijn een resultaatgerichte bijdrage kunnen blijven leveren. Deze aanvraag richt zich op Happy, Add Value en Responsible. Deze drie HEART doelstellingen zijn: 1. Medewerkers die in balans zijn stralen dit ook uit naar de klanten. 2. Medewerkers die expertise hebben en een originele eigen stijl voegen waarde toe. 3. Medewerkers die zich verantwoordelijk voelen, doen wat ze zeggen en handelen duurzaam. Duurzaam inzetbaar zijn de werknemers die nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. HEART draagt hieraan bij, vertaald naar drie deelprojecten:	27-1-2016	27-1-2017		€ 7.100	€ 19.959									
2015EUSF2012177	DI	2015	Profiplast BV	Sittard	NL	n.v.t.	HEART voor duurzame inzetbaarheid	Met het uitvoeren van het project Expertisecentrum Familiezorg - Duurzaam innoveren beoogt het Expertisecentrum Familiezorg (ExFam) twee doelen te bereiken; 1) Het duurzaam herinrichten van de organisatie van werk en 2) het duurzaam bevorderen van de leercultuur van medewerkers, trainers en cursisten. Het duurzaam herinrichten van de organisatie van werk zal gebeuren aan de hand van het digitaal inrichten van nieuwe werkplekken voor de ExFam medewerkers. Met het ontwikkelen van deze nieuwe werkwijze worden onder andere de overdraagbaarheid van informatie en activiteiten tussen medewerkers, flexibiliteit van werklocatie) en resultaatgerichtheid van medewerkers versterkt. Voor de inrichting en doorontwikkeling van de werkplekken zal het ExFam team gebruikmaken van advies van de adviseur van Stichting Optimale Samenwerking. Het herinrichten van de organisatie van werk is van belang doordat de kennis binnen ExFam nu nog te weinig expliciet is. ExFam is nu nog te vaak afhankelijk van A&D'On of twee medewerkers. Ten behoeve van de duurzame borging van kennis en werkzaamheden tussen medewerkers is herinrichting van de organisatie van werk noodzakelijk.	27-1-2016	27-1-2017		€ 9.979	€ 19.950									
2015EUSF2012178	DI	2015	Expertisecentrum Familiezorg	Tilburg	NL	n.v.t.	Expertisecentrum Familiezorg - Duurzaam innoveren	SoHosted is als Start Up begonnen in 2004 en uitgegroeid tot een volgroeiende organisatie met 18 medewerkers. De grootte en de duurzaamheid van de onderneming vereist ook een gestructureerd HR beleid waarmee we de medewerkers kunnen begeleiden in hun groei en ontwikkeling. SoHosted heeft daar de laatste jaren te weinig in geïnvesteed in haar HR beleid en dit begint merkbaar te worden op gebied van motivatie, competentie en productiviteit van medewerkers. SoHosted heeft daarom besloten in 2016 te investeren in de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Daarvoor heeft SoHosted een externe adviseur benaderd om een bedrijfs- en organisatiecan te maken en aan de hand daarvan advies te geven en te ondersteunen bij het professionaliseren van HR inzake de begeleiding van medewerkers en haar duurzame inzetbaarheid.	12-1-2016	12-1-2017		€ 9.974	€ 20.000									
2015EUSF2012179	DI	2015	SoHosted B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	SoHosted twee punt nul	Smithuis is door de veranderende omgeving organisatorisch complexer geworden. Teneinde de intrinsieke motivatie en werkplezier van de medewerkers te waarborgen is het noodzakelijk de personele organisatie te verbeteren en meer transparantie te creëren richting de medewerkers. Het is mbt Hygiene en veiligheid van belang dat processen goed omschreven worden en risico's op dit vlak verminderd worden waardoor medewerkers veilig en gezond kunnen werken. Deze verandering van processen brengt met zich mee dat er een cultuuromslag gemaakt moet worden binnen Smithuis Tandtechniek. Hierbij staan het verhogen van de intrinsieke motivatie en werkplezier centraal. Het doel is om de onderneming verder te formaliseren en professionaliseren om zo transparantie te creëren richting de medewerkers. Dit resulteert in groei voor de medewerkers en de organisatie en in de verhoging van de duurzame inzetbaarheid. Project: De HR werkzaamheden van adviseur richten zich op het vakbekwaam, gezond en gemotiveerd houden van werknemers. Werkzaamheden: Het begeleiden van de medewerkers in het verbeteren van de veiligheid en gezondheid op hun werkplek; Het begeleiden van de medewerkers in de cultuuromslag naar nog sterker procesgericht werken waarbij veiligheid, hygiene en gezondheid bovenaan staan.	1-3-2016	1-3-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201218	DI	2015	Smithuis Tandtechniek Hengelo B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Veilig werken bij Smithuis Tandtechniek	Bij NoordWestGroep werken mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De processen bestaan uit het in-, om- en verpakken, alsmede het monteren van diverse producten. Fysieke klachten onder medewerkers van NoordWestGroep nemen de laatste jaren toe. Bij het bedrijf wordt fysiek werk verricht en daarom is dit een punt van zorg. NoordWestGroep heeft aangegeven te willen investeren in de vitaliteit van haar medewerkers om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Om de juiste doelen na te streven, is het noodzakelijk om inzicht te krijgen in de gezondheid van de medewerkers op dit moment. Op basis van de uitkomsten zal een adviesrapport opgesteld worden. TIGRA doet al sinds 2006 onderzoek naar het thema "duurzame inzetbaarheid". Hoe wordt een medewerker gezond en gelukkig 65 (of 67) jaar binnen zijn werkveld? Daarnaast vormt de psychosociale arbeidsbelasting een steeds groter wordend item binnen het werkveld.	6-2-2016	6-2-2017		€ 10.000	€ 19.800									
			NoordWestGroep NV	Steenwijk	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek					€ 9.900										

2015EUSF2012181	DI	2015			NL	n.v.t.		K&B bouwgroep wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling het onderbenut laten van aanwezig talent. De inzetbaarheid willen we verhogen door ze op een actieve manier te betrekken bij de werkgroep organisatie en inrichting van hun werk. Binnenkort is de start van de bouw van een aantal projecten welke volgens de Lean Methodiek moeten worden uitgevoerd. In het verleden is er reeds Lean kennis opgedaan, maar dit is nog onvoldoende tot uiting gekomen. Nu moet het roer om; Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van de medewerkers op de werkvloer. Zoals proactief communiceren, verhogen van de samenwerking met interne en externe partners, begrip van duurzame maatregelen en technische kennis met elkaar op een structurele manier delen. Dit vraagt ook een andere vorm van Leiderschap. CRAFT ondersteunt ons bij deze Lean transformatie. Activiteiten: Onderzoek en analyse: Middels veldonderzoek naar werkprocessen deze gezamenlijk vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen, welke volgens een inspanningsmatrix worden geprioriteerd en geïmplementeerd. Implementatieplan: 1. Planning van werk en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden gericht op het verbeteren van de werkbalans en het voorkomen van piekbelasting. 2. Herinrichten van werkplekken, magazijnen, bussen en bouwketen, enz. zodat werknemers breed ingezet kunnen worden in een veilige en productieve bevorderende omgeving. 3. Verbeteren van	8-3-2016	8-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF2012183	DI	2015	K.B.K. Renovatie - Vastgoedonderhoud bv	Volendam	NL	n.v.t.	Samen verbeteren door toepassing van Lean	Blomendal bouw wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling het onderbenut laten van aanwezig talent. De inzetbaarheid willen we verhogen door ze op een actieve manier te betrekken bij de werkgroep organisatie en inrichting van hun werk. Binnenkort is de start van de bouw van een aantal projecten welke volgens de Lean Methodiek moeten worden uitgevoerd. In het verleden is er reeds Lean kennis opgedaan, maar dit was slechts een begin. Nu moet het roer om; Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van de medewerkers op de werkvloer. Zoals proactief communiceren, verhogen van de samenwerking met interne en externe partners, begrip van duurzame maatregelen en technische kennis met elkaar op een structurele manier delen. Dit vraagt ook een andere vorm van Leiderschap. CRAFT ondersteunt ons bij deze Lean transformatie. Activiteiten: Onderzoek en analyse: Middels veldonderzoek naar werkprocessen deze gezamenlijk vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen, welke volgens een inspanningsmatrix worden geprioriteerd en geïmplementeerd. Implementatieplan: 1. Planning van werk en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden gericht op het verbeteren van de werkbalans en het voorkomen van piekbelasting. 2. Herinrichten van werkplekken, magazijnen, bussen en bouwketen, enz. zodat werknemers breed ingezet kunnen worden in een veilige en productieve bevorderende omgeving. 3. Verbeteren van	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012184	DI	2015	Blomendal Bouw bv	Leusden	NL	n.v.t.	continu verbeteren in de praktijk	Het doel voor Balink is haar werknemers van ca 50 jr. en ouder gestructureerd te helpen fit en competent te blijven, zodat zij tot hun 70e in praktijk technisch werk actief kunnen zijn. Waarom niet omscholen naar technisch kantoorwerk? De meerderheid van deze werknemers wil niet achter een bureau stilstaan, is onvoldoende taalvaardig in woord en geschrift voor een kantoorfunctie met computerwerk en heeft een magistraal niveau van vakmanschap dat achter een bureau niet volledig benut wordt. Potentieel is deze groep medewerkers kwetsbaar op de arbeidsmarkt als ze ouder wordt. Tevens wil Balink instromende jonge mensen een goed vaktechnisch leertraject te bieden. De technische sector heeft dit ernstig nodig. We verwachten al snel als de bouwsector gaat aantrekken de gevolgen van de kleine instroom in technische beroepen van de afgelopen jaren in negatieve zin aan den lijve te ondervinden. De combinatie van jonge mensen met IT kennis voor hun vaktechnisch leertraject koppelen aan de oude rotten in het glasvakbim zo tot hoogstaand innovatief, technisch vakmanschap passend in de 21e eeuw te komen, ziet Balink als een uitdaging van formaat die in grote mate bijdraagt aan de duurzame fitte productieve inzetbaarheid van haar medewerkers: trots op techniek. Kernwaarde van Duurzaam inzetbaar is voor Balink een leven lang leren als realiteit hebben. Balink vraagt advies over de te kiezen methode om dit doel te bereiken en vraagt hulp bij de implementatie van de gekozen methode om deze visie te realiseren.	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012185	DI	2015	Balink Glas - Aluminium BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	50 Plus Trots op de Technische Werkvloer	Na het succesvolle ESF project van afgelopen periode vragen wij en onze medewerkers om voortzetting van het ingezette Lean programma. Het onderlinge contact, transparantie over kansen en knelpunten in het bedrijf en verbeterde samenwerking zien wij als grootste opbrengsten. De focus in afgelopen periode lag nog op bewustwording en inzichtelijk maken van de waardestromen in ons bedrijf. Daarnaast hebben we enkele pilots gedaan met invoering van Lean methodes. Nu willen we de focus leggen op het implementeren van verbeteringen en het borgen van reeds ingevoerde verbeteringen. Daarnaast willen wij met onze medewerkers de weg naar een continu lerende organisatie verder consolideren. Hierbij willen we nadrukkelijk af van een afdelings gerichte (vertikaal) maar volledig inzetten op een kantlijn van de organisatie (horizontaal) met sterk samenwerkende vaste	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012186	DI	2015	Plegt-Vos Infra - Milieu B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Samen bouwen aan duurzame wegen - vervolg	Mentorschap Nederland is een landelijke vereniging van (kleine) regionale stichtingen. Zij werken, ondervinden, trainen en begeleiden vrijwilligers en als mentor mensen te vertegenwoordigen die hun eigen belangen niet (of niet afdoende) zelf kunnen behartigen. Totaal zijn er zo'n 30 medewerkers: 2 landelijk, de overige bij de 12 regionale stichtingen. Zij voorzien 1600 cliënten in mentorschap. Zij zijn een kennisnetwerk op het terrein van mentorschap en vertegenwoordiging. De workload is afgelopen jaren enorm in omvang gegroeid: in 2014 30%, 2015 (voorlopig) 25%. Daarbij is de werkdruk gegroeid door: - de toenemende vraag naar mentoren; - stopzetting subsidie. Deze is vervangen door een (wettelijke) vergoeding van de cliënt bij wie de mentor is ingezet; - naast mensen met dementie, verstandelijke handicap en ernstige psychische beperkingen, worden mentoren ook ingezet bij huiselijke geweld en bij jongeren met een lichte verstandelijke beperking. Bovendien wonen mensen met zware beperkingen langer zelfstandig. Dit vraagt veel van coördinatoren om hun functie goed te vervullen. We willen bezien hoe de organisatie functies nu verder kunnen/moeten worden aangepast, en de medewerkers toegerust. Hiertoe behoort ontwikkeling van kennis en kunde en ook het beheersen van de werkbare en de werkdruk. Fr	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF2012187	DI	2015	Landelijke Vereniging Mentorschap Netwerk Nederland	Utrecht	NL	n.v.t.	slagvaardig werken aan versterken van mentorschap	Rainbow Collection heeft een team van experts wat op kantoor en bij klanten op locatie werkt aan het toekomstbestendig maken van deze bedrijven in de breedste zin van het woord. De organisatie heeft nog geen eigen hr verantwoordelijke en het personeelsbeleid is hardoor nog niet optimaal. De doelstelling is het professionaliseren van dit personeelsbeleid zodat de medewerkers nu en in de toekomst betrokken en productief aan het werk kunnen blijven. Een belangrijke uitdaging hierbij is dat er flexibel gewerkt wordt op kantoor, thuis of bij de klant, maar dat de binding met de organisatie en de rest van het team sterk moet blijven. De medewerkers moeten werken vanuit de visie van Rainbow Collection volgens gezamenlijk op te stellen kernwaarden en functieprofielen. Om dit te realiseren zal gestart worden met een betrouwbare 0 meting waarbij vanuit het perspectief van de medewerkers gekeken wordt naar waar de organisatie momenteel staat en wat de behoeften zijn.	23-2-2016	23-2-2017	€ 8.000	€ 20.000					
2015EUSF2012188	DI	2015	Rainbow Collection	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam hr beleid	P. van 't Wout Funderingstechnieken B.V. is een toonaangevend bedrijf op het gebied van hewerken. Oorspronkelijk in 1937 opgericht als zand- en grondhandel hanteert het bedrijf nog steeds de credo's 'kan niet bestaan niet?' en 'alles wat waard is om gedaan te worden, is waard om goed gedaan te worden'. Vanuit de vestiging in Waddinxveen werken 52 gemotiveerde werknemers aan opdrachten door heel Europa, ongeacht de omvang of complexiteit. Met een modern machinepark en innovatieve procedures en technieken voldoet Van 't Wout als geen ander aan de actuele en toekomstige eisen van de markt, te weten variatie in uitvoering, hoogwaardige kwaliteit en zo kort mogelijke doorlooptijden. P. van 't Wout Funderingstechnieken B.V. is VCA-gecertificeerd en voldoet aan de eisen van het Bouwbesluit en garantie-instituten. Het bedrijf is ingericht voor schoon en mensvriendelijk werken en er wordt nauwlettend op toegezien dat de werkzaamheden het milieu niet onnodig belasten. Het bedrijf wordt momenteel geleid door de derde generatie met dezelfde	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 19.600					
			P. van 't Wout Funderingstechnieken BV	Waddinxveen	NL	n.v.t.	Duurzaam inzet medewerkers van t Wout				€ 9.800						

2015EUSF201219	DI	2015		NL	n.v.t.		Het project 'Ambitie management 3.0' heeft als doelstelling de medewerkers van ACES Direct te ondersteunen zodat zij bewust voor hun eigen ontwikkeling kiezen en de waarde die ze op de markt hebben verhogen. Het volledige project bestaat uit twee onderdelen: 1. Hulpmiddelen De medewerkers krijgen de hulpmiddelen aangereikt en uitgelegd waarmee ze hun eigen ontwikkeling kunnen vormgeven. 2. Monitoring & ondersteuning De medewerkers krijgen feedback en rapportage mogelijkheden over hun functioneren en ontwikkelen. De organisatie kan hierdoor vinger aan de pols houden en de medewerkers waar nodig coachen, trainen en bijsturen. Voor de uitvoering van het project is het essentieel dat de medewerkers de beschikking krijgen over de juiste tools, die hen helpen bij: 1. Feedback verzamelen De medewerkers krijgen tools waarmee men zelf feedback bij hun omgeving kunnen ophalen om zodoende een roze beeld van hun ontwikkeling en ontwikkelingsmogelijkheden te hebben 2. Plannen maken De medewerkers maken op basis van de feedback zelf plannen om hun doelen te gaan realiseren en registreren deze in de tool 3. Monitoring van voortgang De medewerkers en de organisatie hebben inzicht in de voortgang	4-3-2016	4-3-2017		€ 19.800						
2015EUSF2012190	DI	2015	ACES Direct	Tilburg	NL	n.v.t.	Ambitie management	16-3-2016	16-3-2017	€ 9.900	€ 20.000						
2015EUSF2012191	DI	2015	Timmerbedrijf Ludo Aarts BV	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Interne communicatie en training	23-3-2016	23-3-2017	€ 10.000	€ 15.210						
2015EUSF2012192	DI	2015	Zorggroep Ter Weel	Goes	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Zorgmedewerkers Ter Weel	27-1-2016	27-1-2017	€ 7.605	€ 20.000						
2015EUSF2012193	DI	2015	E-Payroll BV	Poeldijk	NL	n.v.t.	Bevorderen duurzame inzetbaarheid medewerkers	11-12-2015	11-12-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012194	DI	2015	Feyenoord Rotterdam N.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Project DI Feyenoord Rotterdam NV	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012195	DI	2015	Timmerfabriek Reki B.V.	Mijdrecht	NL	n.v.t.	QRM Implementatie	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012196	DI	2015	Oosterpoort	Groesbeek	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Oosterpoort	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2012196	DI	2015			NL	n.v.t.		Mertens BV wil graag aan de slag met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Mertens wordt hierin ondersteund door Werk-Vitaal. Het succes van een preventief programma is voor een groot deel afhankelijk van de wijze waarop je het als werkgever belangrijk maakt. Het moet een plaats hebben in de visie op HR- en gezondheidsbeleid en omgangsvormen (cultuur). Het onderzoek kan daarom worden gezien als een vertrekpunt om verbeteringen te gaan aanbrengen ten aanzien van arbeidsomstandigheden, loopbanen, ontwikkeling, bedrijfscultuur, omgangsvormen, leiderschap communicatie en arbeidsvoorwaarden. Echter komt ook zeker het goed werknemerschap als onderwerp aan de orde met onderwerpen als: Veranderingsbereidheid, gezonde leef- en werkstijl en persoonlijke ontwikkeling. De resultaten van het onderzoek vormen altijd input voor individuele interventies A&O maatregelen op bedrijfsniveau. Het gehele programma is opgebouwd in 5 fases, te weten: #FASE 1 VOORBEREIDING / PILOTGROEP Onder een kleine groep medewerkers wordt de opzet besproken en maatregelen aangepast gedaan, specifiek voor Mertens. #FASE 2 UITVOERING VRAGENLIJSTEN +PMO Vragenlijsten uitzetten en het preventief medisch onderzoek uitvoeren. Het preventief medisch onderzoek bestaat uit: Sportmedische vragenlijst, Lengte, gewicht, vetpercentage, Visus veraf, visus beeldschermwerk, bloeddruk, lab-bloed (bloeddehalte).	4-2-2016	4-2-2017	€ 19.200						
2015EUSF2012197	DI	2015	Mertens BV	Horst	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Mertens	"Gezamenlijk wonen" omgacht de leefstijl of zorgvraag, dat is wat er binnen Farm Residence geboden wordt. Farm Residence bestaat uit 3 locaties, Vries, Nij Beets en Kortehemmen. Binnen de Residence wonen cliënten die niet in staat zijn om geheel zelfstandig te wonen vanwege een psychiatrische stoornis, een verstandelijke beperking of door persoonlijkheidsproblematiek. Daarnaast is er ook een groep cliënten die buiten de woonvoorziening ambulante ondersteuning aangeboden krijgt. Farm Residence is een jonge organisatie die slechts enkele jaren bestaat. De organisatie is in korte tijd gegroeid naar 3 vestigingen en verwacht wordt dat de groei zich ook in de komende jaren doorzet. Farm Residence wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De medewerkers spelen hierin een belangrijke rol, van hen wordt verwacht dat zij niet alleen zorg bieden, maar dat zij cliënten tevens begeleiden en ondersteuning bieden bij het zoeken naar en behouden van een uitdagende dagbesteding. Deze vorm van begeleiding vraagt om nieuwe vaardigheden en expertise van medewerkers en is voor sommige medewerkers relatief nieuw.	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.600	€ 20.000					
2015EUSF2012198	DI	2015	Farm Residence	Kortehemmen	NL	n.v.t.	Project DI Farm Residence	Door de al maar veranderende markt - en met name de krantenwereld - moet de focus van De Persgroep Printing Best steeds meer worden verlegd van technocratisch naar menselijke aansturing. "Mensen maken het verschil", is een bekend gezegde. Maar om met de werknemers de nieuwe toekomst in te gaan, zal de werkhouding en de wijze van leiders eigen functie moeten veranderen. Om ook in de toekomst de medewerkers aan het werk te kunnen houden is het van groot belang dat zij in ons veranderingsproces meegaan, mee willen en ook mee kunnen. Wij willen er onder andere voor zorgen dat de medewerkers bevoegen, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk kunnen blijven binnen het bedrijf. Het project dat wij willen starten is dan ook gericht op onderzoek naar de bevoegdheid en bredere inzetbaarheid van medewerkers. De activiteiten die wij willen gaan uitvoeren zijn: - Uitvoeren duurzame inzetbaarheidscan. Deze scan zal ons HR-beleid langs de lat van duurzame inzetbaarheid legt. Het zal ons een spiegel voor houden van het huidige beleid in ons bedrijf en geeft aan waar en hoe wij ons HR-	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012199	DI	2015	Persgroep Printing Best	Best	NL	n.v.t.	Persgroep Vitaal	Jetmail is een familiebedrijf dat 26 jaar geleden is opgericht door de heer W.A.C. Cossmil. Jetmail beschikt over een modern, divers en zeer uitgebreid machinepark (top 3 van NL) en zit in de top van de bedrijven die transactiemail (aanmaningen, nota's, facturen, polissen) dienstverlening aanbieden. Onder invloed van marktonwikkelingen moeten Jetmail medewerkers steeds meer inspelen op pieken en dalen in het aanbod van opdrachten, op de behoefte van de klant en nieuwe ontwikkelingen. Opdrachten kunnen een steeds kortere doorlooptijd; van enkele weken vroeger tot enkele dagen/uren nu. Processen moeten goed op elkaar zijn afgestemd. Om dit probleem aan te pakken is een eerste ESF traject duurzame inzetbaarheid gestart in januari 2015. In dit ESF traject zijn de volgende resultaten bereikt: Er is een team samengesteld van management-leden en operationele medewerkers welke is getraind in design denken en het herkennen van limiterende en positieve denktijlen/ cultuurwaarden. In een eerste scan zijn faalkosten en procesverpilling- gebieden in kaart gebracht met de Design-denken methode en eerste stappen gezet om oorzaken aan te pakken. De resultaten van de cultuur assessment zijn vertaald	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012200	DI	2015	Jetmail BV	Hillegom	NL	n.v.t.	Cultuur transformatie bij Jetmail	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fascinatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door routatie in werk is de leercurve van de werknemer optimaal. Het project start met een bedrijfscan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt, er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt getoelicht en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werknemer 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012201	DI	2015	TMC Physics West B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemerschap 3.0 voor TMC Physics West	benivitaal is een adviesbedrijf met 15 medewerkers dat zelf actief is in het verstrekken van adviezen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Management en medewerkers zijn zelf betrokken bij het vitaler maken van medewerkers van andere organisaties. Zelf is benivitaal ook bezig met het duurzaam inzetbaar maken van haar medewerkers. Zo hebben zij een onderzoek uitgevoerd onder haar medewerkers waarbij aan de hand van diverse vragenlijsten en leefstijladviezen al in 2014 actief is bijgedragen aan het verhogen van de duurzame inzetbaarheid. In aanvulling op dit project is nu naar voren gekomen de vraag naar een periodiek medisch onderzoek waarbij de mentale en fysieke gezondheid door een erkend gezondheidsdeskundige nader wordt onderzocht om zodoende te komen tot een energieke medewerker die een hogere belastbaarheid heeft. Hierbij wordt voornamelijk gekeken naar het verlagen van stress en het verhogen van de workability. Er wordt uitgegaan van een nulmeting in de vorm van een bedrijfscan en de huidige duurzame inzetbaarheid van de werknemers (mede middels PMO's). Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid.	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012202	DI	2015	benivitaal BV	Maastricht Airport	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal en PMO's	De Nieuwe Band is een zelfstandige coöperatieve groothandel in biologische levensmiddelen die in 1983 is opgericht. De Nieuwe Band is gestart met slechts 4 mensen in dienst, sindsdien is er een enorme groei geweest en is het bedrijf een belangrijke speler in de markt geworden. Deze groei heeft een aanzienlijke verandering teweeggebracht in de interne organisatie. Medewerkers die lang in dienst zijn, zijn opgeschoven naar het middenkader en hebben leidinggevende posities. Er is daarnaast een grote groep nieuwe mensen bijgekomen voor nieuwe en bestaande functies. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng en stellen eisen aan werkuitdaging, persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Uiteindelijk is het de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de dienstverlening toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang.	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012203	DI	2015	De Nieuwe Band	Mârum	NL	n.v.t.	Project DI De Nieuwe Band	De Nieuwe Band heeft daarom een onderzoek laten uitvoeren naar de			€ 10.000						

2015EUSF2012202	DI	2015			NL	n.v.t.		Als gevolg van vergrijping, ontgroening en een laag verloop binnen SIA-Å-Å-III is er een noodzaak om te anticiperen op gesignaleerde problemen rondom de inzetbaarheid van werknemers. In 2015 is daarom een start gemaakt met de inventarisatie van risico's ten aanzien van de inzetbaarheid van het personeel. De activiteiten die SIA al onderneemt om duurzame inzetbaarheid te verbeteren zijn ook meegenomen in de inventarisatie. Tijdens deze inventarisatie is gelet op verbeterpunten: hoe kan SIA de middelen nog beter inzetten of aanvullen om duurzame inzetbaarheid verder te bevorderen. Als onderdeel van de inventarisatie is ook gekeken hoe beleid - vanuit een duidelijke visie op duurzame inzetbaarheid - kan worden geformuleerd. Op basis van de output van dit project (Policydocument duurzame inzetbaarheid, handvatten voor aanpassingen van beleid en een plan van aanpak) bestaat bij SIA de wens om begeleid te worden bij de implementatie van de adviezen. SIA heeft immers de ambitie om pro-actiever en meer beleidsmatig aan de slag te gaan.	27-1-2016	27-1-2017		€ 18.600				
2015EUSF2012203	DI	2015	STILL Intern Transport B.V.	Hendrik Ido Ambach	NL	n.v.t.	Implementatie plan van aanpak Duurzame Inzetbaarheid	Het uitvoeren van een scan en opstellen van een advies rapport ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid geschreven op basis van de uitkomsten van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) onder de medewerkers van Gors in de leeftijdscategorie jonger dan 45 jaar. Dit volgt op het PMO bij medewerkers ouder dan 45 jaar. Binnen Gors bieden gemotiveerde, betrokken en kleurrijke medewerkers zorg en ondersteuning aan meer dan 800 kinderen, jongeren, volwassenen en senioren met een functiebeperking bij wonen, werken, dagactiviteiten, leren en vrijetijdsbestedingen. Tijdens deze zorg en ondersteuning staat de missie van Gors centraal. Gors streeft ernaar om medewerkers in alle fasen van hun loopbaan gemotiveerd, productief, gezond en betrokken te houden. Gors wil actief bijdragen aan een positieve en op gezondheid gerichte aanpak van werk en arbeidsomstandigheden binnen Gors om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te optimaliseren. Competente, gemotiveerde en gezonde medewerkers zorgen voor een hogere productiviteit. De kunst is het vinden van de juiste match tussen het werk aan de ene kant en de gezondheid, competentie en motivatie van de medewerker aan de andere kant. Dit gaat	5-3-2016	5-3-2017	€ 9.300	€ 19.975				
2015EUSF2012204	DI	2015	Gors	Goes	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Gors	Wij zijn als organisatie voornemens een QRM implementatie te laten uitvoeren door ondernemersportaal Phylum. Wij hebben ter financiële ondersteuning van dit traject bij u een subsidie aangevraagd onder de subsidieregeling ESF 2014-2020 DI voor duurzame inzetbaarheid van personeel. Ons inzien sluit de implementatie van een QRM strategie aan bij de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van deze subsidie. Een QRM strategie gaat over het optimaliseren van de processen in de gehele breedte van de organisatie. De belangrijkste factor in deze strategie zijn de mensen in de organisatie, het is belangrijk dat zij totale verantwoordelijkheid gaan ervaren voor de processen waarin zij werkzaam zijn. Dit kan alleen door deze medewerkers overal bij te betrekken, op te leiden en te voorzien van de middelen die zij nodig hebben. Daarom kan worden gesteld dat meer dan 60% procent van de te verrichten werkzaamheden door Phylum gaan over het opleiden, coachen en op de juiste wijze inzetten van de medewerkers. De aandachtspunten hierbij zijn: - Cross trainen van personeel om multi-inzetbaarheid te vergroten; -	16-3-2016	16-3-2017	€ 9.987	€ 19.500				
2015EUSF2012206	DI	2015	Machinaal Timmerbedrijf A. Opsteun	Gernert	NL	n.v.t.	QRM implementatie	Florencia BV is een innovatief familiebedrijf en gespecialiseerd in de productie, selectie en verkoop van hoogwaardig uitgangsmateriaal, bloemzaden en jong plantmateriaal, voor professionele kwekers. Hoofdkantoor en de moderne plantenkwekerij van 100.000 m2 zijn gevestigd in Hendrik-Ido-Ambacht. In de verdere ontwikkeling en professionalisering van het familiebedrijf Florencia, worden duidelijke stappen ter verbetering beoogd. De verdere internationalisering zet zich in snel tempo voort. Om dit goed te laten verlopen, vraagt dit verdere opleiding en ontwikkeling van medewerkers in de functie die zij vervullen. Florencia wil hierin investeren zodat medewerkers beter functioneren in hun rol die zij binnen hun eigen afdeling vervullen, maar willen ook dat de samenwerking tussen afdelingen verbetert. Hiertoe is de vraag bij DOOR Training & Coaching neergelegd om hier samen met Florencia een traject voor op te stellen. Dit traject is opgesteld met als titel Florencia Interne Klantgerichtheid. Het uiteindelijke doel is een performanceverbetering in de hele organisatie door:  Samen te werken zoals in succesvolle sportteams, als  Een gedragsverandering die leidt tot een cultuurverandering;  Zelf eigenaar zijn van de uitdagingen die er zijn;  Geholpen door simpele hulpmiddelen en een vaste structuur;  Waarbij de klant het centrum staat.	23-1-2016	23-1-2017	€ 9.750	€ 20.000				
2015EUSF2012207	DI	2015	Florencia BV	Hendrik Ido Ambach	NL	n.v.t.	Florencia interne klantgerichtheid	Dit project zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van Lean Improvers. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame Inzetbaarheid (DI) van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust worden ingezet de DI te bevorderen. Op basis van deze 0-meting zal de adviseur een advies uitbrengen om de DI van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het DI-beleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstappen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak: Vanuit een brede dialoog wordt intern de visie op DI bepaald, en het perspectief van waarom inzetbaarheid een belangrijk thema is. De adviseur zal het projectteam adviseren hoe hier invulling aan te geven. 2. Gebruik maken van structuren: Er zal een multidisciplinaire projectgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten en uiteindelijk implementeren van het beleid. De adviseur zal de projectgroepleider	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012208	DI	2015	Effe Coating BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid medewerkers	Dit project zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van Lean Improvers. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vwb. Duurzame Inzetbaarheid (DI) van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust worden ingezet de DI te bevorderen. Op basis van deze 0-meting zal de adviseur een advies uitbrengen om de DI van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het DI-beleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstappen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak: Vanuit een brede dialoog wordt intern de visie op DI bepaald, en het perspectief van waarom inzetbaarheid een belangrijk thema is. De adviseur zal het projectteam adviseren hoe hier invulling aan te geven. 2. Gebruik maken van structuren: Er zal een multidisciplinaire projectgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten en uiteindelijk implementeren van het beleid. De adviseur zal de projectgroepleider	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012209	DI	2015	Duropanel BV	Lochem	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid medewerkers	Integratie en ondersteuning van twee operationele organisaties op het gebied van duurzaamheid en de circulaire economie, waarbij de leiding en medewerkers van de afdelingen Gebiedsontwikkeling en Maatschappelijke ontwikkeling, leren op welke wijze zij als ambtenaren van een zich veranderende gemeentelijke organisatie, in een snel veranderende wereld, invulling kunnen/moeten geven aan hun nieuwe rol als aanjager en	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201221	DI	2015	Gemeente Peel en Maas	Panningen	NL	n.v.t.	Gemeente Peel en Maas	Binnen de manufacturing site van Sabcic te Geleen werken in totaal 950 medewerkers verdeeld over zeven fabrieken en kantoorpersoneel. De site kent twee verschillende soorten diensten: de vlaggerdienst en de continuedienst. De vlaggerdienst werkt tijdens kantooruren. Hier komt verzuim minder voor en is de oorzaak van verzuim vaker mentaal dan fysiek gerelateerd. Deze medewerkers zijn vaak hoger opgeleid en kennen daarom een zwaardere mentale belasting. De continuedienst draakt ploegendiensten met een aangepast werkrooster (waarin 6 dagen gewerkt wordt en medewerkers vervolgens 4 dagen vrij zijn). Gezien de relatief zware belasting (zowel fysiek als mentaal) en de steeds ouder wordende werknemerspopulatie ontstaat de vraag hoe de werknemers gezond, fit en gemotiveerd in dienst te houden. De aanpassing van de pensioensgerechtigde leeftijd van 65 naar 67 jaar en hoger, vraagt om een nieuwe mindset van m.n. personeel ouder dan 50 jaar. Hiervoor willen we graag een onderzoek doen en deze waar mogelijk direct implementeren.	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 17.000				
2015EUSF201221	DI	2015	Sabic Limburg B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Sabic Manufacturing Site Ge	Met het project willen we (management, OR, vakorganisaties, HR en medewerkers) graag in dialoog gaan met onder andere de oudere medewerkers en in kaart brengen wat medewerkers nodig hebben om gezond, fit en gemotiveerd de eindstreep te kunnen halen en hoe wij in die wesen en behoeften als organisatie hun kunnen voorzien. Tevens is het mogelijk om deze ideeën nu en in de toekomst te implementeren en/of in de CAO afspraken mee te nemen.			€ 8.500					

2015EUSF2012210	DI	2015			NL	n.v.t.		Dit project zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van Lean Improvers. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vvb. Duurzame inzetbaarheid (DI) van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust worden ingezet de DI te bevorderen. Op basis van deze 0-meting zal de adviseur een advies uitbrengen om de DI van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het DI-beleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstappen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak: Vanuit een brede dialoog wordt intern de visie op DI bepaald, en het perspectief van waaruit inzetbaarheid een belangrijk thema is. De adviseur zal het projectteam adviseren hoe hier invulling aan te geven. 2. Gebruik maken van structuren: Er zal een multidisciplinaire projectgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten en uiteindelijk implementeren van het beleid. De adviseur zal de projectgroepbegeleider	17-3-2016	17-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012211	DI	2015	Anopanel BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid medewerkers	Zorgresidentie Het Seminarie is een kleinschalige woonzorgvoorziening met een katholieke identiteit waar professionele zorg wordt geleverd. Op dit moment heeft het Seminarie een pioniersfase doorlopen en moet er worden gezocht naar een duidelijke structuur waarbinnen de medewerkers hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. In de huidige situatie lopen zowel directie als medewerkers tegen problemen rond de indeling van het werk aan. De verwachting is dat de betrokkenheid van de medewerkers vergroot zou kunnen worden wanneer deze indeling anders ingevuld zou worden. Daarnaast is het de bedoeling dat de medewerkers meer worden betrokken bij de kwaliteit van de organisatie, zodat er in een gezamenlijke inspanning tussen directie, adviseur en medewerkers tot een verbeterde werkomgeving gekomen kan worden. Dit zal de inzetbaarheid van de medewerkers van het seminarie ten goede komen. Om zicht te krijgen op de knelpunten rond de inzetbaarheid	5-12-2015	5-12-2016	€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 20.000		
2015EUSF2012212	DI	2015	Het Seminarie Amersfoort B.V.	Ermeke	NL	n.v.t.	Het Seminarie in beweging	In augustus 2014 is bij Schoonmaakbedrijf Both (SMB) een onderzoek uitgevoerd door DRV Accountants waarin diverse HR aspecten onder de loep zijn genomen. Een belangrijk advies dat hierin naar voren is gekomen, is dat SMB meer zou moeten investeren in het duurzaam Binden van haar medewerkers. Het personeelsverloop in de organisatie is hoog. Afgezien van enkele trouwe medewerkers, heeft SMB vaak te maken met personeel dat om diverse redenen vertrekt. Dit kost niet alleen veel tijd om nieuw personeel te werven, het is ook onrustig voor uw klanten en voor de collega's onderling. Daaruit rijst de vraag of alle mogelijkheden wel uitgenut worden om het personeel een fijne werkbeleving aan te bieden en of het werk voldoende aansluit bij het privéleven van de medewerkers? Daarom wordt in dit project onderzocht met welke argumenten medewerkers besluiten te vertrekken of juist voor langere tijd in dienst willen blijven. Op basis van deze conclusies wordt vervolgens een actieplan aangeboden om de duurzame relatie met de medewerkers te bevorderen. Voor de uitvoering van dit project wordt een	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012213	DI	2015	Schoonmaakbedrijf Both	Oud-Beijerland	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame medewerkersrelatie SMB	Dit project zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van Lean Improvers. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vvb. Duurzame inzetbaarheid (DI) van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust worden ingezet de DI te bevorderen. Op basis van deze 0-meting zal de adviseur een advies uitbrengen om de DI van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het DI-beleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstappen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak: Vanuit een brede dialoog wordt intern de visie op DI bepaald, en het perspectief van waaruit inzetbaarheid een belangrijk thema is. De adviseur zal het projectteam adviseren hoe hier invulling aan te geven. 2. Gebruik maken van structuren: Er zal een multidisciplinaire projectgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten en uiteindelijk implementeren van het beleid. De adviseur zal de projectgroepbegeleider	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012214	DI	2015	Kamp Coating Vianen BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid medewerkers	De betrokkenheid van onze medewerkers voldoet niet altijd aan onze verwachtingen. Wij zijn van plan om een nieuw product (toepassing) te gaan ontwikkelen wat consequenties heeft voor de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid van het personeel. Daarom willen Phylum de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid van de medewerkers laten vergroten. Er zijn een tweetal hoofdthema's binnen de subsidiemogelijkheid waar diverse van de aspecten die op dit moment bij ons aan de orde zijn onder vallen. A. Organisatiescan van de huidige situatie. Om vast te kunnen stellen dat de duurzame inzetbaarheid van het personeel gewaarborgd is dient er een organisatiescan te worden uitgevoerd. Hierin komen diverse aspecten aan de orde zoals: - de huidige organisatie van het bedrijf - het vaststellen van de taken en verantwoordelijkheden van de personeelsleden, zowel in de productie alsmede op kantoor. - het vaststellen van de huidige wijze van communiceren en samenwerking binnen het bedrijf. - Welke verbeterpunten zijn waar te nemen. B. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit. Hierbij wordt er tevens gekeken wat de invloed van het nieuw te introduceren product zal zijn en hoe een ander daarop dient te worden afgestemd. - Vaststellen van de taken, verantwoordelijkheden en deskundigheden van de	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012215	DI	2015	AMER Houttechniek BV	Amersfoort	NL	n.v.t.	Reorganisatie van werkzaamheden	Dit project zal bestaan uit het uitvoeren van een 0-meting en het opstellen van een advies, door de adviseur van Lean Improvers. Middels de 0-meting brengen we de huidige situatie vvb. Duurzame inzetbaarheid (DI) van onze medewerkers in kaart. Als ook elementen die reeds (on)bewust worden ingezet de DI te bevorderen. Op basis van deze 0-meting zal de adviseur een advies uitbrengen om de DI van onze medewerkers te optimaliseren. Het project zal daarmee een bijdrage leveren aan het DI-beleid van de onderneming. Het uitgangspunt zal het zevenstappen model zijn. Dit betreft: 1. Creëren draagvlak: Vanuit een brede dialoog wordt intern de visie op DI bepaald, en het perspectief van waaruit inzetbaarheid een belangrijk thema is. De adviseur zal het projectteam adviseren hoe hier invulling aan te geven. 2. Gebruik maken van structuren: Er zal een multidisciplinaire projectgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten en uiteindelijk implementeren van het beleid. De adviseur zal de projectgroepbegeleider	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012216	DI	2015	Kamp Coating Emmen BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid medewerkers	Franken Transport is de afgelopen anderhalf jaar fors gegroeid van 100 naar 175 medewerkers. Ook zijn er, naast de bestaande distributiecentra in Nieuw-Bergem, Venlo en Eindhoven, zes nieuwe distributiecentra geopend in Echt, Cuijk, Weert, Tiel, Etten-Leur en Nijmegen. Deze gigantische groei heeft z'n weerslag op de organisatie. Reeds vorig jaar is er een verbetertraject ingezet en dit heeft al een zeer positieve werking op processen, medewerkers en cultuur. De start van maar liefst zes nieuwe distributiecentra en de sterke groei in personeel maakt dat een nieuw traject moet worden ingezet. Franken transport wil Peter Dinnessen van Traffics BV inschakelen om een en ander in goede banen te leiden. Het project richt zich primair op de nieuwe distributiecentra van Franken Transport. Medewerkers in deze nieuwe vestigingen zijn nog niet bekend met de cultuur, processen en visie van het bedrijf. Veel nieuwe medewerkers komen uit de transport- en warehousewereld en zijn niet of nauwelijks bekend met wersten en mores van het voedingsmiddelentransport. Het betreft meestal delicate producten die met de nodige zorg en voorzichtigheid	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 19.800				
2015EUSF2012217	DI	2015	Franken Transport BV	Nieuw-Bergem	NL	n.v.t.	Koppeling cultuur-mobiliteit	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF III. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur. Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te	15-1-2016	15-1-2017	€ 9.900	€ 20.000				
			Maatschap Stoffberg	Brunssum			Intrinsiek Vitaal op de werkvloer				€ 10.000					

2015EUSF2012219	DI	2015	Simatec B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van medewerkers Simatec	Er is een behoefte aan een gedegen duurzaam inzetbaarheidsbeleid de organisatie ontwikkeld zich en werknemers moeten mee groeien en competenties verbeteren ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid. Er zijn verschillende trainingen opgezet om de flexibele werkstructuur en (18-12-2015	18-12-2016	€ 20.000						
2015EUSF201222	DI	2015	IT Services Nederland B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Betrokken ITSN-medewerker	IT Services Nederland B.V. (hierna: ITSN) is opgericht in 2002 en houdt zich bezig met de realisatie van IT-infrastructuren voor allerhande bedrijven. Denk hierbij aan hostingspakketten, datacenterdiensten en het inrichten van een sharepoint omgeving. De totale organisatie bestaat momenteel uit 52 medewerkers. De uitvoerend medewerkers hebben een technische achtergrond en zijn op de arbeidsmarkt zeer gewild. Het kunnen aanpassen en mee ontwikkelen is daarnaast noodzakelijk voor de continuïteit van het bedrijf en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Bedrijf en medewerkers hebben hierin een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Daarom ziet ITSN het als haar verantwoordelijkheid om medewerkers te betrekken bij de organisatie en zo de medewerker beter tot zijn recht te laten komen. Om een hoge betrokkenheid onder de werknemer te bewerkstelligen, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de werknemers. ITSN vindt inspraak van de werknemer	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012220	DI	2015	Novon Schoonmaak Oost B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Werken aan de toekomst	Novon Schoonmaak Oost B.V. wil graag een bijdrage leveren aan de inzetbaarheid van mensen in de regio. Novon biedt mensen met afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om weer duurzame arbeid te verrichten. De ervaring is dat de medewerkers over voldoende kwalificaties beschikken, maar het lerend vermogen nog beperkt is. Novon wil de medewerkers begeleiden en ondersteunen zodat zij duurzamer inzetbaar zullen zijn, en weer in staat zijn om fulltime arbeid te verrichten. De organisatie bevindt zich momenteel in een fase waarin er meer gevraagd wordt van de medewerkers dan in het verleden het geval was. De klanten zijn inmiddels groter geworden en Novon schoonmaak Oost B.V. realiseert zich dat men nu de volgende stap moet gaan zetten om aan de nieuwe standaard te kunnen voldoen. Novon wil laten onderzoeken of de duurzame inzetbaarheid van deze groep medewerkers verhoogd kan worden. Hiervoor worden de huidige en gewenste vaardigheden samen met de medewerkers in kaart gebracht. De verwachting is dat door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van vaardigheden en competenties, ze naar de toekomst toe taakgericht en	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012221	DI	2015	Bakkerij van Maanen BV	Rijnsburg	NL	n.v.t.	De juiste mensen op de juiste plek	Bakker van Maanen bevindt zich als organisatie voortdurend in transitie. In dit proces wordt steeds meer verantwoordelijkheid in de organisatie en bij de medewerkers gelegd en er wordt er gewerkt aan een organisatie model dat zelfregie stimuleert. Deze lijn past bij de doelstelling van Bakker van Maanen om zelfsturende teams te realiseren. Naast het realiseren van continuïteit hebben de eigenaren als doel uitgesproken een markt te realiseren dat mensen in de buurt gelukkiger maakt. Dat begint bij de medewerkers. Borging van de medewerkers, waardoor ze duurzaam inzetbaar blijven is een belangrijk streven. Deze ontwikkeling vergt veel mobiliteit van de mensen binnen het bedrijf op zakelijk en persoonlijk gebied. Bakker van Maanen is een lerende organisatie. Het hiermee gepaard gaande veranderend leiderschap heeft gevolgen voor de rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de werknemers op alle lagen binnen het bedrijf. Met een verantwoordelijkheid voor 55 buurtwinkels en rond de 600 medewerkers heeft dit project veel impact. Er is daarom voor een aanpak gekozen waarbij de medewerkers het tempo van de ontwikkeling bepalen. Om te zorgen voor een concreet fundament voor de organisatie wordt een traject	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012222	DI	2015	UNO Automatiseringdiensten	Rijswijk	NL	n.v.t.	aanpassen van organisatie van het werk	De organisatie is het afgelopen jaar flink gegroeid. De werkwijzen, interne communicatie en aansturing zijn hier nog niet op aangepast. Er is behoefte om het groeiende team duurzaam op een hoger plan van functioneren en samenwerking te brengen. Dit om de toenemende complexiteit van zaken beter te kunnen adresseren en om persoonlijke ontwikkeling beter te borgen in de organisatie. De adviseur zal o.a. door het uitvoeren van een organisatiescan, ontwikkelassessments, het maken van een advies en implementatieplan, action learning en het opzetten van coaching, de duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie sterk laten toenemen. De plannen zullen in nauwe samenwerking met de medewerkers tot stand komen.	2-12-2015	2-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012223	DI	2015	Sportbedrijf Deventer	Deventer	NL	n.v.t.	Ondersteuning coaching operationeel management	In 2015 zijn we gestart met het doen van onderzoek, het geven van advies, en het bedenken van werkende ontwikkel scenario's, ten einde de duurzame inzetbaarheid van het operationeel management te verbeteren, te versterken en te bevorderen. Dit in verband met de toenemende eisen die aan de organisatie, en daarmee de managers als succesfactor, worden gesteld. Dit traject is nog niet afgerond en verdient in 2016 opvolging. Met name het onderdeel ondersteuning n.a.v. een grondige analyse zal worden doorgezet. De noodzaak voor dit onderzoek wordt ondersteund door het in begin 2015 gehouden Medewerkerbetreduwingsonderzoek (MTO). Uit het MTO is als A&O van de speerpunten gekomen het versterken van de communicatie en managementvaardigheden. Dit zal in 2016 zijn beslag krijgen.	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012224	DI	2015	Gemeente Gooree-Overflakkee	Middelharnis	NL	n.v.t.	pilot Kern en Buurt gericht werken	De afdeling Leefbaarheid en Wijk van Gooree-Overflakkee wil werk anders gaan organiseren om doelen richting college en de samenleving, op het gebied van groen en grijs, te realiseren en waar mogelijk overtreffen. Om dit doel te realiseren wil de afdeling kern- en buurtgericht gaan werken, waarbij ook de werkprocessen lean worden ingericht. De medewerkers nemen hierbij zelf verantwoordelijkheid voor hun werk en verandering. Deze pilot ondersteunt bij professionalisering van onze medewerkers en bevordert mobiliteit, de	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012225	DI	2015	Dow Benelux BV	Terneuzen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid DOW Benelux	Mensen duurzaam, gezond en productief inzetbaar houden op lange termijn is de hoofddoelstelling van het project Duurzame inzetbaarheid bij Dow. Middels een individueel onderzoek, zullen mensen getriggert worden om eigen initiatieven te ontwikkelen om aan hun eigen gezondheid en inzetbaarheid te werken.	27-1-2016	27-1-2017	€ 8.500	€ 17.000					
2015EUSF2012226	DI	2015	HEMA B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	gezond en veilig werken bij HEMA	HEMA is een echt oer-Hollands bedrijf en heeft meer dan 600 winkels waar men goedkope kwaliteitsartikelen verkoopt voor het dagelijks leven. Om deze winkels te bevoorraden heeft men een distributiecentrum en een zestal bakkerijen. Het personeel heeft regelmatig te maken met risico's van fysieke belasting zoals het overtilen van artikelen en het verplaatsen van rokontainers. Binnen het distributiecentrum en binnen de zes bakkerijen (Almere, Doetinchem, Dordrecht, Helmond, Sneek en Zwolle) en de centrale bakkerij in Almere is geconstateerd dat het tijd wordt om ook aandacht te besteden aan het duurzaam inzetbaar houden van deze medewerkers. Omdat deze groepen medewerkers te maken hebben met zwaar fysiek werk, wil HEMA dit doen door meer bewustwording te creëren over het veilig en gezond werken bij de medewerkers zodat zij hun eigen verantwoordelijkheid hierin kunnen nemen. Er werken 516 medewerkers bij het distributiecentrum en 242 bij de bakkerijen. Wij starten met het in kaart van de gedragsdeterminanten op het gebied van fysieke belasting op de verschillende afdelingen. Vervolgens stellen we diverse groepen medewerkers samen die samen met de bedrijfsfysiotherapeut gaan werken aan een praktisch haalbaar werkplan dat moet passen binnen de Het CIEP programma is gericht op de implementatie van een gemeenschappelijke, praktische werkfilosofie en methodiek die mensen in staat stelt om bewust en effectief te werken vanuit regie, rust, overzicht en structuur. Via training en coaching, grootschalig op de eigen werkplek, wordt zichtbaar waar het werk is, hoe het verwerkt wordt en wat de knelpunten zijn. Deelnemers leren hoe ze kunnen werken met hun persoonlijke werksysteem als constante in steeds veranderende omstandigheden. Door CIEP wordt inzicht verkregen in werk- en denkgewoonten en de effecten daarvan. Hierdoor ontstaat letterlijk en figuurlijk de ruimte om de omslag te maken van geleefd worden door de omstandigheden/afhankelijkheid/slachtoffer voelen naar continu zelf krachtig sturing geven. Met deze methodiek wordt de persoonlijke effectiviteit in werken geoptimaliseerd. Dit verhoogt de betrokkenheid en arbeidsproductiviteit van medewerkers in de organisatie. Belangrijk voor een succesvol programma is dat directe emmanagement qua aanpak op dezelfde lijn zitten en de voorbereiding goed wordt ingezet, daartoe worden bij start van het programma intakegespreken gevoerd. De implementatie van de CIEP	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012227	DI	2015	Stichting Catharina	Arnhem	NL	n.v.t.	Met zorg effectief en vitaal werken		25-2-2016	25-2-2017	€ 12.100	€ 6.050					

2015EUSF201228	DI	2015			NL	n.v.t.	Succes Schoonmaak wil als goed werkgever en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving (in de breedste zin des woords) bieden. Wij willen daarom laten onderzoeken op welke speerpunten geïnvesteed moet worden om deze gewenste werkomgeving te realiseren, mede in het kader van een komende reorganisatie.	9-1-2016	9-1-2017	€ 19.570					
2015EUSF201229	DI	2015	Volendammer Schoonmaakbedrijf Succes BV	Volendam	NL	n.v.t.	Organisatiescan Duurzame Inzetbaarheid	13-2-2016	13-2-2017	€ 9.784	€ 20.000				
2015EUSF201223	DI	2015	WSI techniek Beheer - Onderhoud	Lichtenvoorde	NL	n.v.t.	Organisatie coaching WSI-techniek	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012230	DI	2015	Full Management Support Staff BV	Breda	NL	n.v.t.	Van goed naar goud	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012231	DI	2015	Diakonessenhuis	Utrecht	NL	n.v.t.	Werken aan DI via gezond en veilig werken	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012232	DI	2015	De Groot Installatiegroep Brand	Hengelo	NL	n.v.t.	HRM Beleidsplan	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 7.544				
2015EUSF2012235	DI	2015	Merk-Echt B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Merk-Echt	28-11-2015	28-11-2016	€ 7.544	€ 18.000				
2015EUSF2012237	DI	2015	St. Bibliotheek Veenendaal	Veenendaal	NL	n.v.t.	Doelgericht leren en met elkaar	1-3-2016	1-3-2017	€ 9.000	€ 12.000				
2015EUSF2012238	DI	2015	TenCate Protective Fabrics	Nijverdal	NL	n.v.t.	sessies AAWN werktijden en werkroosters	8-3-2016	8-3-2017	€ 6.000	€ 20.000				
			Stichting Brug Naar Werk	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid SBnW			€ 10.000					

2015EUSF2012239	DI	2015			NL	n.v.t.		Recreatiepark Duinhoeve (Ardoer) is gelegen aan de rand van het prachtige natuurgebied de Loonse en Drunense Duinen. De hoofdoelstelling van Recreatiepark Duinhoeve is om de gasten, die centraal staan, optimaal te laten genieten in hun recreatiebeleving met een kwalitatieve en servicegerichte aanpak waardoor langdurige relaties ontstaan. Na een aantal moeilijke jaren door de economische crisis (minder recreanten) maakt Recreatiepark Duinhoeve in 2015 weer een groot door. Aansluiting bij de overkoelende organisatie Ardoer was al gerealiseerd en dat heeft ondertussen veel nieuwe gasten opgeleverd. Om je als vakantiepark aan te mogen sluiten bij Ardoer, moet kwaliteit zeer hoog in het vaandel staan. Dit betekent dat er door de medewerkers van Recreatiepark Duinhoeve altijd heel nauwkeurig en gastrij en klantgericht gehandeld moet worden, de norm is hoog. In 2015 is door de directie ook de aansluiting met Booking.com gezocht. Dit heeft ook weer nieuwe gasten en doelgroepen opgeleverd. Binnen het bedrijf werken er	9-2-2016	9-2-2017		€ 13.000								
2015EUSF201224	DI	2015	Cambiance Duinhoeve B.V.	Udenhout	NL	n.v.t.	Op alle fronten duurzaam naar de toekomst	vABC BV is een specialist in verbeter trajecten in de food sector. Door middel van training en begeleiding helpt vABC vele bedrijven om het beste uit zichzelf te halen. Dit doen ze onder andere door zelf ontwikkelde verbetertrajecten op te zetten en te begeleiden bij bedrijven. Zo heeft vABC veel succes met zijn zelf ontwikkelde verbetertraject genaamd Training Within Industry (TWI), waarbij bedrijven worden begeleid in het snel en effectief overdragen van kennis aan (nieuwe) werknemers. Vanuit de eenmanszaak die vABC ruim vijf jaar geleden was, is de organisatie momenteel uitgegroeid naar 12 adviseurs waaronder een aparte groep van 4 jonge adviseurs. vABC wil verder doorgroeien, maar ondervindt problemen met de structuur en kennisoverdracht binnen de organisatie. Doordat alle adviseurs de grootste delen van de dag onderweg zijn en bij klanten zitten mist er communicatie binnen het bedrijf. Adviseurs leren elke dag bij, maar kunnen deze kennis moeilijk delen binnen de organisatie omdat ze de andere adviseurs niet vaak spreken. Adviseurs zitten op hun eigen know-how eiland en structureren project op basis van hun eigen expertise. vABC wil met een extern adviseur de structuur en kennisdeling binnen de	24-2-2016	24-2-2017		€ 6.500	€ 20.000							
2015EUSF2012240	DI	2015	vABC BV	Emmeloord	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij vABC	FD4x4 Centre (FD4x4) is een bedrijf dat gespecialiseerd is 4x4 voertuigen. Het bedrijf kent twee bedrijfsactiviteiten. Er wordt aan opbouw en ombouw van 4x4 auto's gedaan. Dit wordt zowel voor particulieren (hoog segment) als bedrijfsmatige 4x4 gebruikers gedaan. De tweede bedrijfsactiviteit is het ontwerp, de productie en de handel in accessoires voor 4x4 auto's. Hierbij gaat het onder andere om producten als rolkooien, velgen, roofracks en hardtops. FD4x4 is een jong bedrijf dat in 2014 jaar tijd een omzet heeft weten te realiseren van 8,5M. De organisatie is op de volgende manier verdeeld: er is een directeur, een meewerkend voorman in de werkplaats, een werkvoorbereider, vier monteurs, een ondersteunende kracht en 2014 technisch tekenaar / werkvoorbereider als ZZP'er. FD4x4 wil met name groeien in de ontwerp- en handelstak. Dit is mogelijk door de goede internationale contacten en handelsrelaties die het bedrijf heeft. Bovendien kan de bedrijfsmatige ombouw een goede markt worden en liggen er tal van kansen	17-2-2016	17-2-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2012241	DI	2015	FD 4x4 Centre VOF	Bergeijk	NL	n.v.t.	Doorgroei voor FD 4x4 Centre	De directie wordt gevoerd door 2 partners. Momenteel werken er 3 medewerkers (en vanaf 15-11-2015 4 medewerkers). Er is een reële verwachting dat het personeelsbestand zal groeien in 2016. De leeftijdsopbouw is gevarieerd. Werkzaamheden vinden plaats vanaf de kantoorlocatie in Veldhoven. Het internationale karakter van de organisatie en de kleine omvang van het team vragen veel van elk individu in de organisatie. Een internationale klantenkring vraagt, vanwege het tijdsverschil, een flexibele houding van medewerkers. Regelmatig reizen voor een aantal medewerkers en 24/7 bereikbaar zijn voor importeurs en producenten. Daarnaast is er sprake van een forse groei van de organisatie. Dit legt extra druk op de inzet van de medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is derhalve een belangrijk punt om op een constructieve manier aandacht aan te besteden. Echter, op dit moment is er van een bewust duurzaam personeelsbeleid nauwelijks sprake en ruimte. Om de werknemers nu 4x4 in de toekomst gezond, gemotiveerd en productief aan het werk te kunnen houden moet het anders.	5-1-2016	5-1-2017		€ 10.000	€ 17.000							
2015EUSF2012242	DI	2015	MAS Wines - Spirits B.V.	Veldhoven	NL	n.v.t.	Arbeidsstijlmanagement en duurzame inzetbaarheid	1. Het project 'Den Hoed Aannemers B.V.: Klaar voor de toekomst?' is een vervolg op het project 'Duurzame inzetbaarheid Den Hoed Aannemers B.V.' dat in 2015 loopt / heeft gelopen. Lopende dit taakstagnatie traject zijn er op basis van de inventarisatie (o.a. d.m.v. enquêtes, interviews, OGD rondes) een aantal probleemgebieden geïdentificeerd die van grote invloed zijn / kunnen zijn op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers voor nu, maar zeker voor de toekomst. De probleemgebieden betreffen o.a.: ? algehele sfeer / cultuur / mentaliteit in de organisatie, ? een te hoge werkdruk, ? onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden, ? onvoldoende opleidingsmogelijkheden, ? onvoldoende betrokkenheid bij de organisatie, ? slechte interne communicatie (zowel horizontaal, als verticaal), ? etc. Op basis van deze vaststelling is de organisatie momenteel druk doende om verbeteringen aan te brengen aangaande deze probleemgebieden. Echter, vanwege het groot aantal punten ter verbetering en de diepgaande ingrepen die in de organisatie gedaan moeten worden om deze te kunnen verbeteren, is dit traject nog niet afgerond. Het project 'Den Hoed Aannemers B.V.: Klaar voor de toekomst?' heeft daarom tot doel de ingeslagen weg verder te vervolgen, zodanig dat de nieuwe organisatie klaar is voor de toekomst en de medewerkers langer en duurzamer inzetbaar zullen zijn.	4-12-2015	4-12-2016		€ 8.500	€ 20.000							
2015EUSF2012244	DI	2015	Den Hoed Aannemers B.V.	Bergambacht	NL	n.v.t.	Den Hoed - Klaar voor de toekomst	De leiding van Orcon BV heeft de afgelopen periode gesignaleerd dat de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers op bepaalde gebieden nog voor verbetering vatbaar is. De betrokkenheid van de medewerkers bij de organisatie lijkt negatief beïnvloed te worden door de organisatie van het werk doordat medewerkers en teams in beperkte mate eigen verantwoordelijkheden hebben. De organisatie zou graag zien dat medewerkers meer betrokken raken en daardoor ook beter inzetbaar worden. Om met de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers aan de slag te gaan wil Orcon de expertise van externe adviseurs inschakelen. Adviseurs van Evid Processinnovatie zullen bij de organisatie een traject uitvoeren waarbij een advies en implementatieplan worden opgesteld met betrekking tot de organisatie van het werk, de rol die de eigen verantwoordelijkheden van medewerkers hierin spelen en de manier om hiermee de betrokkenheid van de medewerkers bij de organisatie te vergroten. Onder meer door met zowel directie als medewerkers in gesprek te gaan wordt de input van dit advies en bijbehorend implementatieplan verkregen. Vervolgens zullen de adviseurs	8-1-2016	8-1-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2012245	DI	2015	Orcon bv	Veenendaal	NL	n.v.t.	Inzetbaarheid bij Orcon	Het project zal bestaan uit het uitvoeren van herkende verbeteringen die uit de organisatiescan, die door de adviseur van Lean Improvers is gedaan, naar voren zijn gekomen. Doordat klanten hogere eisen stellen aan snelheid, flexibiliteit, kwaliteit en leverbetrouwbaarheid, verandert er voor de medewerkers veel in hun huidige werkzaamheden. Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarbij van groot belang. Door duidelijke doelen te formuleren ontstaat een kader waarbinnen verbeteringen door de medewerkers zelf stapsgewijs ingevoerd kunnen worden. Aspecten hierbij zijn, naast de uitkomsten van de organisatiescan, het faciliteren van eenduidige informatie, het voorkomen van dubbel werk in vastlegging en het verminderen van rework. Dit alles om de medewerkers blijvend in te zetten in een omgeving die in toenemende mate lean en digitaal wordt.	17-3-2016	17-3-2017		€ 10.000	€ 20.000							
			Kamp Coating Apeldoorn BV	Apeldoorn			Begeleiden medewerkers naar Lean en Digitaal					€ 10.000								

2015EUSF2012246	DI	2015		NL	n.v.t.		AMP BV is uitvinder van transfer metallizing. In dit productieproces wordt eerst een dun laagje aluminium op film aangebracht. Hierna worden papier, karton en film gelamineerd. De dragende film wordt daarna verlijmd en de glanslaag blijft achter op het gekozen basis materiaal. De producten staan bekend onder de naam Valvac en wordt met name gebruikt in de verpakking- en labelindustrie. Medio 2014 heeft AMP haar productgamma verbreed. De mogelijkheid deed zich voor om vanuit een faillissement van een concuulaga machines over te nemen. Deze uitbreiding van producten/ machine portfolio heeft gevolgen voor bestaande werknemers en de mogelijkheden t.a.v. duurzame inzetbaarheid. Bij AMP werken circa 55 mensen, 60% in de productie. Medio '12 is omwille van meer efficiency een World Class Manufacturing project gestart om medewerkers op te leiden tot Operator A (MBO 2 niveau) en verbeteringstrajecten op te zetten. Dit traject is per sept '14 afgesloten. Najaar '14 is er nog veel verbeter potentieel binnen AMP om productiviteit van machines en DI van medewerkers te verbeteren (gezond en veilig werken, betrokkenheid en flexiblere werkcultuur). Hiervoor wordt een externe adviseur geconsuleerd die AMP in dit traject kan begeleiden. Voornaamste thema's die wij in dit project willen aanpakken zijn: - Verbeteren product kwaliteit (TQM)	5-2-2016	5-2-2017	€ 15.120						
2015EUSF2012247	DI	2015	Amsterdam Metallized Products B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Verhogen DI bij AMP BV II	12-2-2016	12-2-2017	€ 7.560						
2015EUSF2012248	DI	2015	BP Raffinaderij Rotterdam B.V.	Rozenburg	NL	n.v.t.	Actieplan stimuleren duurzame inzetbaarheid BPRR	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012249	DI	2015	Thercon bv	Veenendaal	NL	n.v.t.	Thercon naar de toekomst	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000						
2015EUSF201225	DI	2015	Bouwonderneming Van Bekkum bv	Amersfoort	NL	n.v.t.	Continu verbeteren in de praktijk	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012251	DI	2015	A-V ict	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsic Vitaal op de werkvloer	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012252	DI	2015	Hoveniersbedrijf R.A. van der Lee B.V.	Waddinxveen	NL	n.v.t.	Hoveniersbedrijf RA van der Lee BV	21-1-2016	21-1-2017	€ 9.800						
2015EUSF2012254	DI	2015	Alterego B.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Organisatie op orde	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012255	DI	2015	Zzzorrgroep	Groesbeek	NL	n.v.t.	Zet in op Duurzame Inzetbaarheid	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000						
			Logi Four	Pijnacker	NL	n.v.t.	Samen werken aan Logifour 2			€ 9.880						

2015EUSF2012257	DI	2015			NL	n.v.t.		Veranderingen in het zorgdomein vragen van ZuidOostZorg (ZOZ) om te blijven inspelen op de veranderende omgeving. Om kwalitatief hoogwaardige zorg te verlenen, moeten professionals meer eigen mogelijkheden (regvermogens) hebben om flexibeler en zelfsturend op de veranderende zorgvraag in te spelen. Bezuinigingen in de zorg dwingen om efficiënter te werken; professionals zullen in hun werk moeten streven naar verbeteringen om slagvaardig te zijn in hun werk, waarmee zij garanties geven aan hun duurzame inzetbaarheid. Dit vraagt van medewerkers dat zij 100% eigenaarschap over hun eigen ontwikkeling moeten kunnen nemen. Medewerkers van ZOZ blijken hieraan niet zelfstandig invulling te kunnen geven en moeten hierbij ondersteund worden. Zonder deze ondersteuning komt hun duurzame inzetbaarheid in het gedrang; medewerkers zijn dan niet langer in staat om hun werk op een effectieve, gebalanceerde en gezonde manier te blijven doen. Ten behoud van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers zal ZOZ een project starten in vervolg op de Proeftuinen Ouderenzorg, een initiatief	19-12-2015	19-12-2016	€ 20.000									
2015EUSF2012258	DI	2015	Stichting ZuidOostZorg	Drachten	NL	n.v.t.	ZuidOostZorg Duurzaam Inzetbaar	P. van 't Wout Vijzel- en Funderingstechnieken B.V. is een toonaangevende specialist op het gebied van funderingsherstel en vijzel werkzaamheden. Het vennootschap is in 2009 voortgekomen uit P. van 't Wout Funderingstechnieken om te voldoen aan de groeiende vraag naar het herstellen van bestaande bouwwerken. De werkzaamheden beslaan een breed spectrum waaronder het uitvoeren van funderingsherstel, recht zetten van gebouwen (vijzelen), verplaatsen van objecten en gebouwen, voor belasten van (staal)constructies, uitvoeren van betonwerkzaamheden en het vijzelen van bijvoorbeeld viaducten, daken, fietsbruggen of balkongalerijen. Omdat het vennootschap is voortgekomen uit een reeds bestaand bedrijf is de organisatie afgestemd op de toentertijd noodzakelijke bezetting. Echter om de aanhoudende groei in opdrachten het hoofd te kunnen bieden zal er met het oog op een toekomstige uitbreiding gekeken moeten worden naar een duidelijke organisatie structuur. Ook zal er een duidelijk leertraject opgesteld moeten worden om er voor te zorgen dat de werknemers mee kunnen met de nieuwste technieken in het vakgebied.	9-3-2016	9-3-2017	€ 19.600									
2015EUSF2012259	DI	2015	P. van 't Wout Vijzel- en funderingstechnieken b.v.	Waddinxveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzet van 't Wout Vijzel en Fundering	Gezien de huidige ontwikkelingen in onze markt en daarbij dus ook binnen ons bedrijf is het voor ons erg belangrijk bezig te zijn met de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Het is van groot belang dat de medewerkers in dit veranderingsproces meegaan, mee willen en ook mee kunnen. Drukkerij de Vries wil er onder andere voor zorgen dat de medewerkers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk kunnen en willen blijven binnen het bedrijf. Het project dat wij willen starten is dan ook gericht op de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. De activiteiten die wij willen gaan uitvoeren zijn: - Uitvoeren duurzame inzetbaarheidscan. Deze scan zal het HR-beleid langs de lat van duurzame inzetbaarheid leggen. Het zal ons een spiegel voor houden van het huidige beleid in ons bedrijf en geeft aan waar en hoe wij ons HR-beleid verder kunt optimaliseren. Het instrument is ontwikkeld met ondersteuning en goedkeuring van het Ministerie van Economische Zaken. - Door een bedrijfsbrede persoonsanalyse uit te	27-2-2016	27-2-2017	€ 9.800									
2015EUSF201226	DI	2015	Drukkerij De Vries B.V.	Sneek	NL	n.v.t.	Optimaliseren van de interne organisatie	Snijbedrijf Koetsier wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan Snijbedrijf Koetsier beter inspelen op veranderende marktvragen en tegens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Snijbedrijf Koetsier vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Snijbedrijf Koetsier een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	13-1-2016	13-1-2017	€ 20.000									
2015EUSF2012260	DI	2015	Snijbedrijf Koetsier	Kesteren	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Macaw is een IT-bedrijf dat digitale technologie ontwerpt, bouwt en beheert en al vier keer de titel Beste Werkgever van Nederland heeft ontvangen. Macaw kent een informele sfeer en cultuur. Uit een recent Nipod onderzoek onder 150 medewerkers bleek dat er echter mogelijkheden liggen om de bevoegdheid te vergroten en het risico op burn-out en verhoogde mate van (werk)stress te verminderen. Macaw hecht veel waarde aan goed werkgeverschap en wil dit ook in de toekomst blijven ontwikkelen. Om de medewerkers van Macaw Nederland BV te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de hoge (werk)druk en open te staan voor veranderende werkomstandigheden, wil Macaw Nederland BV het project 20 20 Energy starten. Het project is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000									
2015EUSF2012262	DI	2015	Macaw Nederland B.V.	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Macaw 2020 ENERGY	Macaw is een IT-bedrijf dat digitale technologie ontwerpt, bouwt en beheert en al vier keer de titel Beste Werkgever van Nederland heeft ontvangen. Macaw kent een informele sfeer en cultuur. Uit een recent Nipod onderzoek onder 150 medewerkers bleek dat er echter mogelijkheden liggen om de bevoegdheid te vergroten en het risico op burn-out en verhoogde mate van (werk)stress te verminderen. Macaw hecht veel waarde aan goed werkgeverschap en wil dit ook in de toekomst blijven ontwikkelen. Om de medewerkers van Macaw Information Worker Solutions BV te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de hoge (werk)druk en open te staan voor veranderende werkomstandigheden, wil Macaw Information Worker Solutions BV het project 20 20 Energy starten. Het project is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000									
2015EUSF2012263	DI	2015	Macaw Information Worker Solutions	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Macaw 2020 ENERGY	Macaw is een IT-bedrijf dat digitale technologie ontwerpt, bouwt en beheert en al vier keer de titel Beste Werkgever van Nederland heeft ontvangen. Macaw kent een informele sfeer en cultuur. Uit een recent Nipod onderzoek onder 150 medewerkers bleek dat er echter mogelijkheden liggen om de bevoegdheid te vergroten en het risico op burn-out en verhoogde mate van (werk)stress te verminderen. Macaw hecht veel waarde aan goed werkgeverschap en wil dit ook in de toekomst blijven ontwikkelen. Om de medewerkers van Macaw Application Services BV te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de hoge (werk)druk en open te staan voor veranderende werkomstandigheden, wil Macaw Application Services BV het project 20 20 Energy starten. Het project is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000									
2015EUSF2012264	DI	2015	Macaw Application Services	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Macaw 2020 ENERGY	Macaw is een IT-bedrijf dat digitale technologie ontwerpt, bouwt en beheert en al vier keer de titel Beste Werkgever van Nederland heeft ontvangen. Macaw kent een informele sfeer en cultuur. Uit een recent Nipod onderzoek onder 150 medewerkers bleek dat er echter mogelijkheden liggen om de bevoegdheid te vergroten en het risico op burn-out en verhoogde mate van (werk)stress te verminderen. Macaw hecht veel waarde aan goed werkgeverschap en wil dit ook in de toekomst blijven ontwikkelen. Om de medewerkers van Macaw Business Solutions BV te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de hoge (werk)druk en open te staan voor veranderende werkomstandigheden, wil Macaw Business Solutions BV het project 20 20 Energy starten. Het project is gericht op het individuele energiemangement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000									
			Macaw Business Solutions	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Macaw 2020 ENERGY				€ 10.000									

2015EUSF2012265	DI	2015			NL	n.v.t.	Macaw is een IT-bedrijf dat digitale technologie ontwerpt, bouwt en beheert en al vier keer de Beste Werkgever van Nederland heeft ontvangen. Macaw kent een informele sfeer en cultuur. Uit een recent Nipod onderzoek onder 150 medewerkers bleek dat er echter mogelijkheden liggen om de bevoegdheid te vergroten en het risico op burn-out en verhoogde mate van (werk)stress te verminderen. Macaw hecht veel waarde aan goed werkgeverschap en wil dit ook in de toekomst blijven ontwikkelen. Om de medewerkers van Macaw Rich Internet Solutions BV te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de hoge werkdruk en open te staan voor veranderende werkstandigheden, wil Macaw Rich Internet Solutions BV het project 20 30 Energy starten. Het project is gericht op het individuele energimanagement en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2012266	DI	2015	Macaw Rich Internet Solutions	Schiphol-Rijk	NL	n.v.t.	Macaw 2020 ENERGY	Duijvestijn Tomaten streeft naar een duurzaam personeelsbeleid. Met een Medewerkesterveerkrachtonderzoek wil het bedrijf inzicht krijgen in de attitude van medewerkers ten opzichte van hun werk, ofwel het antwoord op een aantal vragen, zoals: vind ik mijn werk nuttig, wat zijn drijfveren en wat motiveert me? Duijvestijn Tomaten wil vervolgens inspelen op de resultaten van dit onderzoek door een duurzaam personeelsbeleid te ontwikkelen en te	14-1-2016	14-1-2017	€ 19.000						
2015EUSF2012267	DI	2015	Duijvestijn Tomaten	Pijnacker	NL	n.v.t.	Ontwikkelen van een duurzaam personeelsbeleid	Zie bijlage	24-2-2016	24-2-2017	€ 9.500						
2015EUSF2012268	DI	2015	Sonneborn Refined Products BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Eresdè is een betrouwbare partner op het gebied van complete schoonmaak dienstverlening voor kantoor/choonmaak, specialiseerde reiniging, gevelonderhoud, calamiteiten, foodreining, industriële reiniging en hotel recreatie schoonmaak. Goede schoonmaak vraagt een professionele en oprechte belangstelling voor iedere organisatie. Ons hele schoonmaak team is bepalend voor de kwaliteit van onze dienstverlening. Mensen met enthousiasme voor het vak, zodat de kwaliteit gewaarborgd blijft. Knoelpunten Medewerkers voelen zich erg verbonden met de organisatie en hebben lange dienstverbanden. Het is een uitdaging voor Eresdè om haar medewerkers ook in de toekomst (breed) inzetbaar te houden. Om een bredere inzetbaarheid te bewerkstelligen, zal aandacht voor interne mobiliteit en taakrotatie nodig zijn. Daarnaast speelt gezondheid een belangrijke factor bij het uitvoeren van de werkzaamheden. De werkzaamheden kenmerken zich door repetitief en fysiek belastend werk. Eresdè voorziet op basis van voorgaande in de (nabije) toekomst knoelpunten ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Doelstelling Eresdè is zich er van bewust dat het onontkoombaar is dat ze zich veel meer moet gaan focussen op de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers om te zorgen dat knoelpunten op het vlak van duurzame inzetbaarheid in de toekomst niet groter worden en bij voorkeur afnemen.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012269	DI	2015	Eresdè B.V.	Harlingen	NL	n.v.t.	Focus op duurzame inzetbaarheid	FID Uitzendbureau BV is een uitzendorganisatie met vijf vestigingen in het noorden van het land. De organisatie heeft de ambitie om ook richting het zuiden uit te breiden. De verschillende vestigingen werken grotendeels zelfstandig. Vanuit het convenant MKB Emmen van het programma D MKB van MKB Nederland is bij het bedrijf een knoelpuntenanalyse uitgevoerd. Hieruit is naar voren gekomen dat de genoemde de vestigingen onderling onvoldoende kennis delen op personeel vlak. Elke vestiging wordt aangestuurd door een senior die zelf (of in sommige gevallen in overleg met de directie) beslissingen neemt die het personeel aangaan. Het onttrekt aan handen en voeten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van het eigen personeel. Middels dit project hoopt de directie dat te verwezenlijken.	17-12-2015	17-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201227	DI	2015	FID BV	Emmen	NL	n.v.t.	Preventief gezondheidsbeleid FID uitzendbureau	Bidvest Deli XL is een gezonde onderneming voor haar klanten, haar medewerkers en de maatschappij. Daarin zijn gezonde, vitale en inzetbare medewerkers cruciaal. Bidvest Deli XL wil met dit project haar medewerkers een platform bieden ter stimulans en ondersteuning bij het duurzaam inzetbaar blijven. Dat betekent ondersteuning op het gebied van loopbaan, inzetbaarheid en mobiliteit, zowel binnen als buiten Bidvest Deli XL. Blijven passen bij je werk of werk vinden dat bij je past staat centraal. Binnen dit platform worden alle activiteiten gebundeld die te maken hebben met het stimuleren en ondersteunen van medewerkers bij loopbaanontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit. Het doel is om de inzetbaarheid van de medewerker te verbeteren met een duurzaam karakter. Daardoor blijven zij passen bij hun huidige baan of vinden hun weg naar een toekomstige baan binnen Bidvest Deli XL of bij een andere werkgever Het platform kent een laagdrempelig karakter. Vanuit Deli XL wordt het bestaan van het platform gecommuniceerd naar medewerkers, waarna deze vrijblijvend een intake met de (interne) coördinator kunnen inplannen om te bespreken wat het platform voor hen kan betekenen. Naar aanleiding van de intake kan een externe adviseur worden ingeschakeld. Deze adviseur kan, afhankelijk van de context, de rol van bijvoorbeeld een mobiliteitscoach, loopbaancoach of arbeidsdeskundige vervullen.	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012270	DI	2015	Bidvest DeliXL	Ede Gld	NL	n.v.t.	DeliXLatWork	Oplossingsrichtingen van het programma zijn om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen (individuele coaching), als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen vullen (groeps- advisering en	8-3-2016	8-3-2017	€ 8.900	€ 17.800					
2015EUSF2012271	DI	2015	Eekels Technology B.V.	Hoogezand	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheidsbeleid	LeasePLAN is een organisatie met in totaal 250 medewerkers. Vitaliteit en inzetbaarheid is essentieel omdat van medewerkers veel gevraagd wordt. Het verzuim is de laatste jaren gestegen. Leaseplan heeft te maken met ouder wordende medewerkers. Verzuim is voor een derde gerelateerd aan mentale problemen. Medewerkers ervaren stress en vinden het soms moeilijk de werk-privé balans goed te bewaken. Om medewerkers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven. Aan verdere groei van het ziekteverzuim te voorkomen wil LEASEPLAN zich richten op het bevorderen van de vitaliteit van haar medewerkers. Daartoe zet LEASEPLAN Beweging Werkt in, die LEASEPLAN ondersteunt bij het uitvoeren van activiteiten gericht op veilig en gezond werken. Vitaliteit, werkvermogen en employability zijn kernwoorden in het beleid van Leaseplan. Leaseplan ontwikkelt met ondersteuning van Beweging Werkt een Health menu?. De medewerkers van Leaseplan worden via het menu gecoached en geadviseerd om een gezondere en vitalere leefstijl te kiezen.	17-2-2016	17-2-2017	€ 8.900	€ 20.000					
2015EUSF2012272	DI	2015	Leasebeheer	Almere	NL	n.v.t.	LeasePlan Vitaal en Duurzaam Inzetbaar	Het Health menu wordt gepresenteerd in een gezondheidsweek. Leaseplan zet Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF di. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			lbc Business Consulting BV	Heerlen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te			€ 10.000						

2015EUSF2012274	DI	2015	Vogelaar Verzenders BV	USSELSTEIN	NL	n.v.t.	Vogelaar op weg naar 2016	Vogelaar Verzenders is een direct mail bedrijf dat door de al maar veranderende markt - en met name de opkomst van de e-marketing - zich in sterkere mate moet focussen op de sterkten en zwakten binnen de organisatie. Daarbij spelen de kwaliteiten van haar medewerkers een cruciale rol. Door de versnelde invoering van nieuwe technologieën en de sterk veranderende vraag uit de markt, ontstaat het probleem dat de huidige medewerkers in onvoldoende mate inzetbaar zijn voor de veranderende taken van de organisatie. Vandaar dat de focus van Vogelaar steeds meer moet worden verlegd van technocratisch naar menselijke aansturing. "Mensen maken het verschil", is een bekend gezegde. Maar om met de werknemers de nieuwe toekomst in te gaan, zal de werkhouding en zienwijze van ieder zijn functie moeten veranderen. Om ook in de toekomst de medewerkers aan het werk te kunnen houden is het van groot belang dat zij in ons veranderingsproces meegaan, mee willen en ook mee kunnen. Wij willen er onder andere voor zorgen dat de medewerkers bevlogen, gezond, gemotiveerd en productief aan het werk kunnen blijven binnen het bedrijf. Het project dat wij willen starten is dan ook gericht op onderzoek naar de belevings- en bredere inzetbaarheid van medewerkers.	27-2-2016	27-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012275	DI	2015	IRIS VCO	Kampen	NL	n.v.t.	De Fitte medewerker bij IRIS	Een representatieve groep van 30 medewerkers van IRIS wordt uitgenodigd een Zelfonderzoeklijst gericht op Werkplezier in te vullen. Na deze nulmeting krijgen de deelnemers een individuele coachingssessie om de inzichten vanuit het zelfonderzoek door te spreken met de coach en concrete actiepunten op te stellen om zelfsturing en verhoging werkplezier te realiseren en dit te delen met zijn/haar leidinggevende. 8 maanden later wordt een follow-up gedaan (2e meting) waarin de deelnemer opnieuw de Zelfonderzoeklijst invult en in een coachingssessie de vooruitgang doorspreekt, nieuwe actiepunten maakt om te komen tot langdurige zelfsturing om werkplezier en vitaliteit vast te houden cq. verder te verbeteren. Deze inzichten bespreekt de medewerker weer met zijn leidinggevende om daarmee de zelfsturing te integreren in de organisatie-doelstelling en HRM-beleid om medewerkers duurzaam en "FIT" te behouden binnen de organisatie.	26-11-2015	26-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012276	DI	2015	Opmeer Drukkerij bv	DEN HAAG	NL	n.v.t.	Sociale innovatie deel 2	Opmeer Drukkerij BV (hierna: Opmeer) is sinds 2012 al bezig met duurzame inzetbaarheid en procesbeheersing. Opmeer werkt met een volledig gedigitaliseerd proces en heeft diverse certificaten gehaald op het gebied van kwaliteit en milieu. Door het familiebedrijf leeft, een sfeer van betrokkenheid en saamhangendheid. Gezamenlijk werken aan een plan en het uitvoeren van ideeën voor duurzame inzetbaarheid is een vast agendapunt in de gesprekken. Op het gebied van veiligheid en procesbeheersing zijn al veel stappen ondernomen. De intentie is om op het gebied van arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid nog een slag te slaan op effectiviteit en efficiëntie. Opmeer wil haar ziekteverzuim ook in de toekomst laag houden door het bestaande beleid op het gebied duurzame inzetbaarheid verder te implementeren. Voor 2016 heeft Opmeer op het gebied van duurzame inzetbaarheid een doelstelling geformuleerd. Verder verhogen van de gezondheid, vitaliteit en veiligheid van de medewerkers door het bestaande	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012278	DI	2015	Knippscheer Infrastructuur BV	Almere	NL	n.v.t.	Haal gezond je pensioen	Knippscheer Infrastructuur B.V. heeft grote waarde aan een duurzame omgeving waarin de medewerkers gezond en vitaal werkzaam zijn. Om de gezondheid en de vitaliteit van de medewerkers in kaart te brengen voert men organisatie breed een onderzoek uit. Hierin probeert men de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in kaart te brengen. Men heeft besloten HRM Vitalis als externe adviseur in te schakelen om een aantal functionele onderzoeken uit te voeren om de gezondheid en de individuele leefstijl van de medewerkers in kaart te brengen. Hiermee wil men de bewustwording rondom gezond en vitaal werken binnen de organisatie verhogen en daarmee inzetten op een hoger en duurzame inzetbaarheid van het personeel. Een dynamische en integrale aanpak zal het rendement van gezondheidsmanagement vergroten. Het onderzoek focust zich eerst op verzuimcijfers, verzuimbeleid en organisatieomstandigheden. Vervolgens worden met de medewerkers op individueel niveau gesprekken gevoerd en testen uitgevoerd. Nadat de deelnemers de testen hebben doorlopen gaan zij in gesprek met de adviseur waarbij de resultaten van het onderzoek worden teruggekoppeld.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012279	DI	2015	Zonderland Constructie B.V.	Joure	NL	n.v.t.	Duurzaam naar de toekomst	Organisatie: Zonderland is ontwikkelaar en producent van kleinschalige en middelgrote machines ten behoeve van de landbouw. Zonderland levert wereldwijd producten. Kernactiviteit van Zonderland is werktuigbouw, van ontwerp en engineering via productie (metaalbewerking) en assemblage tot en met service en onderhoud op locatie. De arbeidsorganisatie kent daarnaast functies op het gebied van management, inkoop, sales en administratie. Het opleidingsniveau van de meerderheid van de medewerkers van Zonderland is MBO of lager. Aanleiding/impulsen: De vraag naar producten van Zonderland is seizoen afhankelijk. De werkdruk verschilt daardoor sterk. Dit heeft een grote mentale en fysieke belasting tot gevolg. Dat uit zich in hoge faalkosten, onzekerheid ten aanzien van behoud van werk en beperkte werkvreugde. Dit wordt versterkt door onduidelijkheid over toegewezen taken en individuele competenties en verantwoordelijkheden. Taakrotatie en uitwisseling van kennis komt onvoldoende van de grond waardoor de inzetbaarheid beperkt blijft. Tenslotte is de aard van het werk belastend. Daarbij gaat het om oa het gebruik van zware materialen en om geluidshinder. Kortom de duurzame inzetbaarheid van medewerkers staat onder druk. Doel: Zonderland wil samen met haar medewerkers onderzoeken hoe zij de risico's op uitval kan verminderen en de werkplezier en het werkplezier kan vergroten. Kernopgaven hierbij zijn: 1. Investeren in kennis en ontwikkeling	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201228	DI	2015	Combined Business Power B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	CBP verbetering duurzame inzetbaarheid	Het (her) inrichten van de organisatie, bedrijfsprocessen en medewerkers van de organisatie om de inzet, inzetmogelijkheden en betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Het uitgangspunt is de inzetbaarheid medewerkers en bedrijfscontinuïteit, tests van de CBP op langer termijn.	19-1-2016	19-1-2017	€ 14.000					
2015EUSF2012280	DI	2015	't Klenderbènske	Well	NL	n.v.t.	Kanteling van 't Klenderbènske	Samen met onze medewerkers willen we bekijken in hoeverre we "klaar" zijn voor de toekomst. Wat dient er organisatorisch veranderd te worden, wat dient gehandhaafd te blijven, welke scholingen zijn er nodig, welke competenties verdienen aandacht en passen de huidige medewerkers binnen deze kanteling.	18-2-2016	18-2-2017	€ 7.000	€ 12.000				
2015EUSF2012281	DI	2015	EDC Internet BV	Veendam	NL	n.v.t.	Vergroten betrokkenheid EDC Internet	EDC Internet is een relatief jonge onderneming, die de afgelopen jaren erg is gegroeid qua productie, omzet en personeel. In het eerste kwartaal van het kalenderjaar 2016 gaat EDC Internet verhuizen naar een nieuwe, grotere locatie, waar de verdere groei gestalte kan krijgen. De verwachting is dat het aantal werknemers zal doorgroeien naar 60 (nu: 30). Deze groei brengt veranderingen met zich mee. Er is behoefte aan een voor de onderneming passende structuur om de organisatie-doelstellingen te halen. De verwachting is dat dan onduidelijk is wat de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zullen zijn.	14-1-2016	14-1-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012282	DI	2015	Indicia Carréma B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Carrema-DI2015	Indicia Carréma B.V., onderdeel van Indicia Nederland B.V., heeft de sterke potentie om door te groeien in omzet, kwaliteit en winstgevendheid. Om daar meer gevoel en inzicht in te verkrijgen is het van belang om diverse strategische scenario's te gaan ontwikkelen en daarmee een sterk fundament te leggen onder de bedrijfsvoering, de organisatie inrichting en doorontwikkeling van competenties, talenten toekomstmogelijkheden van de medewerkers. Het is belangrijk deze scenario's te onderzoeken en te ontwikkelen en de diverse interne stakeholders hierover op een eenduidige wijze te betrekken en te informeren. De duurzame doorontwikkeling en dito inzetbaarheid van alle medewerkers staat voorop zodat de ambities verwezenlijkt kunnen worden.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012283	DI	2015	Ten Cate Thiozac bv	Nijverdal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Het project duurzame inzetbaarheid bestaat in 2016 uit twee verschillende onderdelen en wel een Preventief Medisch Onderzoek voor de medewerkers van TenCate Thiozac en beleidsadviesing door de bedrijfsarts ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.	13-2-2016	13-2-2017	€ 6.000	€ 12.000				

2015EUSF2012284	DI	2015		NL	n.v.t.	Nexus Infra is specialist in regionaal infrawerk. Diensten die Nexus Infra aanbiedt zijn: advies, grondwerk, roloving, straatwerk en asfalt. Nexus Infra staat voor verbinding. Wij zijn een jong, dynamisch wegennetbouwbedrijf met korte lijnen zodat we efficiënt en concurrerend kunnen werken. Nexus Infra werkt met een vaste kern, goed opgeleide en betrokken vakmensen met daar omheen een flexibele schil van betrouwbare onderaannemers, ZZP'ers en leveranciers. Kollega's waarmee wij al jaren constructief samenwerken. Wij vinden het belangrijk om kwaliteit te leveren en te garanderen. In het streven naar continue verbetering van de organisatie en de kwaliteit van het door ons geleverd werk, bieden wij de gelegenheid aan onze medewerkers om hun kennis en vakkundigheid te verbeteren.	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000								
2015EUSF2012285	DI	2015	Nexus	Nijverdal	NL	n.v.t.	Culturomslag Nexus	Hoffmann Quality Tools is een groothandel in verspanende gereedschappen en aanverwante artikelen. De organisatie beoogt een forse toename in omzet te realiseren. Dit betekent dat er ook een groei van personeelsbestand gaat plaatsvinden. Op dit vlak loopt Hoffmann tegen een aantal zaken aan. In de arbeidsmarkt is sprake van schaarste naar mensen met de juiste kennis en ervaring. Daarnaast dient uitstroom naar concurrenten zoveel mogelijk beperkt te worden door een marktconforme beloning te bieden. Men heeft te maken met een salarishandicap van de CAD Technische Groothandel dat ontorekend is. Medewerkers worden ver boven CAD-niveau betaald. Deze beloning wordt tot op heden op individueel niveau vastgesteld. De wens bestaat een eigen beloningstructuur te ontwikkelen. Doel hierbij is transparantie te creëren richting medewerkers en een aantrekkelijk werkgever te zijn voor zowel de huidige als nieuw aan te trekken medewerkers. Daarnaast wil Hoffmann de medewerkers begeleiden bij het verbeteren van hun gezondheid. Mensen	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012286	DI	2015	Hoffmann Quality Tools B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid	De gemiddelde leeftijd bij Combipac is relatief hoog, en zal als gevolg van de opgeschoven pensioendata de komende jaren steeds verder toenemen. Het is voor Combipac noodzakelijk om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers te vergroten. Om dit onderwerp op de kaart te zetten en te blijven houden, betekent dat dit onderwerp verankerd moet worden in de reguliere bedrijfsvoering. Uit een eerder project fit en fluitend bleken dat de medewerkers het probleem wel (herkennen, maar zij kunnen dit moeilijk vertalen naar wat zij daar zelf nu in de dagelijkse praktijk op de werkvloer aan kunnen bijdragen. Men denkt dan al gauw in de richting van (technische) oplossingen, die een ander moet doen (zoals de staf, de leiding, de directie). Terwijl de grootste potentie zit in het nadenken over hoe men het eigen werk en dat van de collega's, waar men mee samenwerkt, kan verlichten. Men is functioneel/bedrijfsblind, anderen trekken de jongeren mee in de heersende cultuur, in Oost-Nederland is het elkaar aanspreken (geen concurrentie) een eerdere RIE is ook naar voren gekomen dat bij Combipac de procedures en systemen goed op orde zijn, maar dat men nog veel meer impact kan	8-12-2015	8-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012289	DI	2015	Combipac B.V.	Hardenberg	NL	n.v.t.	Creëren bewustwording over eigen rol en gedrag in	Bij de aanleg van datanetwerken spelen de arbeidskosten een cruciale rol. Efficiënt, klantvriendelijk en veilig werken zijn de sleutelwoorden. Datamonteurs (van huis uit technisch) zijn gewend om onder supervisie van een leidinggevende te werken. De grootschalige projecten waarbij dat mogelijk is, komen echter nauwelijks nog voor. Om het bedrijf en de medewerkers op de lange termijn inzetbaar te maken, is de omslag gemaakt naar het werken in kleine zelfstandige teams. De vaardigheden om zelfstandig op dit niveau te werken en het groeiende takenpakket op het gewenste niveau uit te voeren moet in belangrijke mate nog worden ontwikkeld. De directie van Optinet stelt zich tot doel een high reliable bedrijf te worden en een culturomslag te bewerkstelligen naar een zogenaamde just culture, waarbij het gaat over verantwoordelijkheid nemen in plaats van over verantwoordelijkheid zijn. Dit alles in het resilience concept waarin medewerkers veerkrachtig reageren op veranderingen. En in grote mate van zelfstandigheid, met een minimum aan toezicht hun bijdrage aan de onderneming leveren. In een eerste fase van het project is gestart om een kleine groep sleutelfiguren	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 12.920					
2015EUSF201229	DI	2015	Optinet	Zeist	NL	n.v.t.	Optinet High Reliable fase 2	RENNM, het Regionaal Expertisecentrum Noord-Nederland, is een gecertificeerd onderwijsinstituut voor leerlingen met leerproblemen, verstandelijke beperking of beperkingen in gedrag en/of psychiatrische problematiek. Op meer dan dertig locaties in Groningen, Friesland en Drenthe verzorgt RENNM speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs aan ruim 2300 leerlingen van 4 tot 20 jaar. Het doel voor RENNM4 is het terugdringen van het verzuim en zichtbaar verbeteren van het werkplezier. Het huidige verzuim percentage is zeer hoog. Veel docenten lopen tegen hun grenzen aan. Dit heeft enkele aanwijsbare oorzaken. Om de problematiek bij de wortel aan te pakken is een cultuurverandering nodig. Perspectief is ingeschakeld om hier invulling aan te geven. Er wordt allereerst onderzoek verricht onder medewerkers. Hierover wordt het Job Demand Resource Model (Bakker & Demerouti, 2007) als uitgangspunt genomen. Op basis van een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst worden zowel energiebronnen als de werkstressoren van medewerkers gemeten. De	24-2-2016	24-2-2017	€ 6.460	€ 38.000					
2015EUSF2012290	DI	2015	RENN4	GRONINGEN	NL	n.v.t.	Kwalitatieve verbetering werkklimaat	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF-01. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruikt gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltests, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsaanpak, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012292	DI	2015	Havenzicht BV	Maasbracht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 19.950	€ 0	€ 19.950			
2015EUSF2012293	DI	2015	Timmerfabriek de Oude Molen	Halsteren	NL	n.v.t.	Optimaliseren werksituatie	Wij zijn als organisatie gegroeid vanuit de techniek van het vak waarbij aspecten als commercie en organisatie nooit optimaal zijn belicht. Wij denken meer efficiëntie uit onze organisatie te kunnen halen als wij eens kritisch naar onze organisatie kijken. In overleg met ondernemersportaal Phylum willen wij een adviestraject laten uitvoeren waarin wordt gekeken naar de hoe de werkplek is georganiseerd, wat de competenties van de medewerkers zijn en hoe deze zichzelf beter kunnen ontwikkelen. Phylum zal e.e.a. voor ons onderzoeken door middel van het uitvoeren van een organisatieaanpak en vervolgens in overleg met de medewerkers toewerken naar een efficiëntie	15-1-2016	15-1-2017	€ 9.974	€ 20.000					
2015EUSF2012293	DI	2015	bol.com	Utrecht	NL	n.v.t.	energie at bol	Bol.com is de marktleider op het gebied van online verkoop van o.a. boeken, muziek en games. Op het hoofdkantoor werken circa 1.000 professionals die te maken hebben met veel uitdagingen in het werk en het privéleven. Het project #energy@bol.com is gericht op medewerkers te ondersteunen en mogelijkheden te bieden om slim om te gaan met hun persoonlijke energieniveau. Het programma bevat vijf thema's die allemaal een bijdrage leveren aan een fit en energiek leven voor medewerkers van bol.com: beweging, mindset, herstel, voeding en inzicht. In 2016 worden zogenaamde #energy checks georganiseerd. Door de inzet van deze checks krijgen medewerkers inzicht in hun scores en resultaten op thema's als werkvermogen, mentale fitheid en leefstijl. De fysieke metingen op locatie geven inzicht in fysieke parameters. Met de persoonlijke terugkoppeling na afloop kan de medewerker direct zelf aan de slag. De energy check creëert bewustwording en geeft richting voor persoonlijke verbeterpunten. Daarnaast geeft het de mogelijkheid om op organisatieniveau inzicht te verkrijgen in de algemene energy score van de organisatie en geeft richting aan concrete	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2012294	DI	2015			NL	n.v.t.		Op ons bloembollenbedrijf worden steeds meer processen geautomatiseerd. Waar voorheen alleen en bloemen met de hand in kratten en bakken werden verpakt, worden nu transportbanen en containersystemen gebruikt. Wij gaan binnenkort ook het op- en ontstapelen van de kisten en het containersysteem automatiseren. De automatisering is alleen rendabel bij grote volumes. In de praktijk bewegen containers en pallets met een gewicht tot wel 500 kg automatisch door ons bedrijf heen. In deze ruimtes worden ook werkzaamheden door ons personeel verricht. Wij zien de gevaren van de geluidloos bewegende systemen voor onszelf en ons personeel. Wij willen de veiligheid voor het personeel binnen ons bedrijf optimaliseren.	18-3-2016	18-3-2017	€ 20.000										
			A.T.G. van Haaster	De Zijk	NL	n.v.t.	Automatisering en veiligheid	We hebben DLV Plant gevraagd ons te adviseren. Zij hebben veel ervaring met het analyseren van bedrijven en processen. Naast teeltadvies en andere plantgerelateerde activiteiten, richten zij zich ook op het opleiden en informeren van ondernemers en personeel betreffende arbeidsomstandigheden. Rob de Groot heeft voor verschillende partijen	5-12-2015	5-12-2016	€ 10.000	€ 19.980									
2015EUSF2012295	DI	2015			NL	n.v.t.		Tentech is een architecten- en ingenieursbureau dat zich gespecialiseerd heeft in het ontwerpen en construeren met textiel in de markten van textiel architectuur, industriële toepassingen en evenementen. Wij zijn een kennisintensieve en innovatieve organisatie met veertien gedreven medewerkers. In de afgelopen jaren heeft Tentech een sterke groei gekend. Er liggen nog meer kansen en wij willen verder groeien. Echter, dit lukt niet door de wijze waarop we nu werken. Onze organisatie en de manier waarop we werken is niet voldoende meegegroeid en dat heeft effect op ons werk en onze mensen. Wij besteden onze energie niet altijd effectief en dat maakt dat de werkdruk hoog is. Wij vinden het van groot belang dat onze mensen doen waar ze goed in zijn, lekker werken en gelukkig zijn in hun werk. Derhalve is het nodig om onze organisatie en manier van werken te onderzoeken en te kijken waar verbeterpunten liggen. Dit doen we samen met onze mensen, niet als het aanspaken ervan. Wij geloven dat als mensen betrokken zijn bij het bedrijf en	7-1-2016	7-1-2017	€ 9.990	€ 20.000									
2015EUSF2012296	DI	2015			NL	n.v.t.		De kern van het vitaliteitsprogramma is gericht op het versterken van de vitaliteit en het persoonlijk leiderschap (de mate van zelfsturing van de medewerker, de professional binnen het primair onderwijs. Onder persoonlijk leiderschap verstaan we dat de professional regie neemt over zijn: 1. vitaliteit 2. persoonlijke energiemangement 3. verloop van zijn loopbaan 4. plezier in het werk 5. inzet van zijn talenten 6. balans werk/privé en weet wat ervoor nodig is om dit te managen. Het vitaliteitsprogramma is erop gericht om mogelijkheden aan te bieden voor de onderwijsprofessional om zich verder te ontwikkelen in zijn vitaliteit en zijn persoonlijk leiderschap. Het vitaliteitsprogramma heeft een uitdagend karakter. Medewerkers worden niet gestuurd door hun leidinggevende, maar doordat de leidinggevende zelf verteld over wat het programma met hem doet, wat de intentie hiervan is worden medewerkers hierin uitgenodigd. Daar begint persoonlijk leiderschap mee, de medewerker neemt zelf initiatief nemen in zijn persoonlijke ontwikkeling en de leidinggevende best toezicht aan. Het versterken van het persoonlijk leiderschap leidt tot het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de organisatie.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 18.000									
2015EUSF2012297	DI	2015			NL	n.v.t.		Men heeft besloten een bedrijfsplan uit te laten voeren omdat is gebleken dat bepaalde processen niet zijn meegegroeid met de organisatie. Dit betreffen: - Een gebrek aan organisatie en structuur; verschillende processen van de verschillende afdelingen binnen de onderneming sluiten niet goed op elkaar aan. Gevolg is dat enerzijds de verantwoordelijkheid naar boven wordt afgeschoven in de organisatie, anderzijds worden er beslissingen genomen door personen die de gevolgen hiervan niet kunnen overzien. - Verantwoordelijkheden zijn vaak onduidelijk, leiding geven verloopt inefficiënt, een belemmering voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. - Communicatie tussen verschillende afdelingen in de organisatie verloopt soms moeizaam. Dit leidt tot inefficiëntie, dubbel werk, bureaucratie, vertraging en tijdsverlies overleg. - Een duidelijke prioritering in werkzaamheden aanbrengen wordt complexer, werknemers verliezen overzicht. Bovengenoemde problemen leiden tot een toename van de werkdruk, onnodig vertragen en disfunctionele planning. Overzicht, grip op de werkzaamheden en betrokkenheid vervagen langzaam. Frustraties en irritaties groeien. Het organisatieonderzoek is erop gericht om de bedrijfsprocessen binnen de organisatie in kaart te brengen met de bedoeling dit in de toekomst beter te laten functioneren.	16-2-2016	16-2-2017	€ 9.000	€ 20.000									
2015EUSF2012298	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers ontbreken we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	17-2-2016	17-2-2017	€ 9.000	€ 20.000									
2015EUSF2012299	DI	2015			NL	n.v.t.		Reijnen Sealing is gespecialiseerd in beschermtechnieken voor elektronica: ingieten, foam, coating, hotmet molding. Reijnen Sealing is een sterk groeiende onderneming. De groei brengt veranderingen met zich mee. Er is behoefte aan een voor de onderneming passende structuur om de organisatie doelenstellingen te halen. Waar liggen nu de verantwoordelijkheden	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF20123	DI	2015			NL	n.v.t.		Met ruim 125 franchisevestigingen in NL is New York Pizza (hierna: NYP) de grootste Nederlandse franchiseformule op het gebied van thuisbezorgen e/o afhalen van vers bereide, warme pizza's en pasta's. Het bedrijf kenmerkt zich als ondernemend, dynamisch en professioneel. Smaak, kwaliteit en service, dat is waar NYP voor staat. Binnen NYP zijn er een aantal functies die men kan bekleden, namelijk koerier, binnen medewerker, shuttleleider, bedrijfsleider en uiteindelijk franchisee. Middels dit project wil NYP gaan investeren in haar medewerkers en een Academy bouwen welke gericht is op het in eigen huis opleiden van alle functieniveaus. De hoog geldende eisen met betrekking tot kwaliteit en klantgerichtheid bij NYP kunnen alleen bewerkstellig worden door een levend, gemotiveerd en geschoold personeel. Aan de ene kant vindt er veel uitstroom plaats bij NYP van medewerkers die er geen uitdaging zien, aan de andere kant voldoet de opleidingsniveau niet aan de geldende normen. NYP wil om die reden haar medewerkers binden door uitdaging en	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201230	DI	2015			NL	n.v.t.		IrisZorg is een organisatie voor GGZ in Gelderland, Overijssel en Flevoland met 1.400 medewerkers. Bij duurzame inzetbaarheid van medewerkers heeft IrisZorg zich tot nu met name gericht op de verzuimende medewerker. Concrete aandacht voor de (ca. 95%) gezonde medewerkers ontbreekt. IrisZorg gaat uit van een grote verantwoordelijkheid van de medewerker (Eigen kracht) waarbij de organisatie zo optimaal mogelijk faciliteert. Om vitaliteit en inzetbaarheid breed op de agenda te zetten, wordt een communicatietraject rondom de uitdagingen waarmee organisaties en medewerkers kampen gestart. Vanuit de gedachte alles wat je aandacht geeft groeit wil de organisatie zich in aanpak tot alle medewerkers richten. Door het uitrollen van 10 jubileummaak iedere actieve projectmaand 4000, ontstaat herhaalde aandacht binnen de organisatie en onder medewerkers. Gedurende de projectperiode staan 10 thema's centraal. Van werkdruk en werkplezier tot meer bewegen, voldoende ontsnappen en gezonde voeding. Diverse leefstijl- en werkgebieden die medewerkers zelf positief kunnen beïnvloeden. Ieder thema wordt gecombineerd met een actie op de	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
			Stichting Iriszorg	Arnhem	NL	n.v.t.	IrisZorg Vitaal				€ 10.000										

2015EUSF2012301	DI	2015			NL	n.v.t.	"Voor de Bus" wordt beoordeeld door de externe en onafhankelijke deskundige Harry Korst (Korst Management & Advies B.V.). "Voor de Bus" is gefocust op ontwikkeling, productie en presentatie van mediaprogramma's (films en documentaires). Als voornaamste relatie heeft zij regionale TV omroepen als ook Gemeenten en Musea. De "voor de Bus" activiteiten worden thans uitgevoerd door Beeldzaken B.V., dochtermaatschappij van Hof van Holland Mediaproducties B.V. De directeur/bestuurder van Beeldzaken B.V. was tot september 2013 ook zelf full-time actief in deze onderneming. Nadien is zijn eigen bijdrage snel minder geworden en inmiddels tot nul gereduceerd (in andere werkzaamheden (dienstverband bij NOS). Vanaf die periode heeft hij de "Voor de Bus" activiteiten steeds meer overgedragen aan zijn 2 vaste medewerkers. Nu recent is gebleken dat deze andere werkzaamheden structureel alle aandacht (full-time) vragen van de directeur/bestuurder heeft laatstgenoemde besloten de "Voor de Bus" activiteiten per 31 december 2015 te beëindigen. Daarmee ontstaat de mogelijkheid voor de 2 huidige medewerkers (samen enkele free-lancers) om de "Voor de Bus" activiteiten zelfstandig en voor eigen risico en in eigen beheer voort te zetten. Dit is thans	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF2012302	DI	2015	Beeldzaken BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	duurzaamheid voor klant en medewerker	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 19.800						
2015EUSF2012303	DI	2015	Stichting Omring	Hoorn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Omring	5-2-2016	5-2-2017	€ 9.900	€ 20.000						
2015EUSF2012304	DI	2015	Drywood Coatings BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012305	DI	2015	Merieux NutrSciences	Ede	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012306	DI	2015	Kuiper en Zn. Transport BV	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	In beweging naar 2020	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012307	DI	2015	Stg Samenwerkingsverband Westland	Naaldwijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar en Human Being Management	17-2-2016	17-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012308	DI	2015	People - Company B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Legal People Vitaal	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012308	DI	2015	Felix Bedrijfsjuristen B.V.	IJsselhuizen	NL	n.v.t.	Leren om duurzaam te verbeteren			€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2012309	DI	2015			NL	n.v.t.	Scholengroep GelderVeste is een scholengroep in beweging! Niet alleen fysiek maar ook in de ontwikkeling van haar onderwijs, medewerkers en in relatie tot haar directe omgeving. De vijf belangrijkste kernwaarden die wij in onze strategisch handelen uitdragen zijn: vertrouwen, veerkracht, bezieling en passie, inlevingsvermogen en authenticiteit. Hierbij formuleren wij heldere doelen; voor onszelf, het onderwijs dat wij bieden en in samenwerking met onze omgeving. Onze doelen zetten ons aan het werk, de waarden zijn de rotsen waar we op kunnen bouwen. Deze houden de inzet omhoog!	6-2-2016	6-2-2017		€ 19.000								
			Stichting Scholengroep GelderVeste	Vorden			PID Persoonlijk Innovatief en Duurzaam				€ 9.500								
2015EUSF201231	DI	2015			NL	n.v.t.	Het uitvoeren van een organisatieplan van Stichting LOOP als belangenbehartiger van ruim 450 aangesloten therapeuten in de voet- en houdingszorg. De huidige en toekomstige grote veranderingen in de zorg, zoals is omschreven in het ontwerp van de Minister van VWS uitgebracht onderzoeks- en adviesrapport 'Baar nieuwe zorg en zorgberopen: de contouren' door het Zorginstituut Nederland, resulteren erin dat de verhoudingen in de gezondheidszorg sterk gaan veranderen. Zo lopen de vergoedingen voor de bij Stichting LOOP aangesloten registerpodologen op dit moment al gevaar en dreigt deze beroepsgroep niet de erkenning te krijgen die zij verdient. Het is niet ondenkbaar dat deze beroepsgroep, net als de andere 6 beroepsgroepen die LOOP vertegenwoordigt, onder enorme druk komt te staan en haar bestaanrecht op termijn gevaar loopt. Het is van wezenlijk belang dat Stichting LOOP met haar medewerkers daar dan eveneens de negatieve gevolgen van zal ondervinden. In de organisatieplan wordt onderzoek gedaan naar de gevolgen van de verwachte marktontwikkelingen in de zorg en de zorgberopen voor de	27-1-2016	27-1-2017		€ 20.000								
			Stichting LOOP	Meppel			Organisatieplan Stichting LOOP				€ 10.000								
2015EUSF2012311	DI	2015			NL	n.v.t.	Onder begeleiding van een extern adviseur zal er voor JOTEM een HR-Stuursysteem worden uitgerold en geïmplementeerd. Het is een praktisch instrument om een optimale verbinding tussen de doelstellingen van de organisatie en de persoonlijke ambities en talenten van de medewerkers te realiseren. In overleg met de directie zullen ook de kerncompetenties van JOTEM worden bepaald om met name te komen tot de gewenste cultuur, gedrag en betrokkenheid. Hierbij is van elke discipline/vakgroep een vertegenwoordiger aanwezig om te komen tot een draagvlak/acceptatie van het project binnen de organisatie. Boot wil zich in de toekomst niet alleen op duurzaam ondernemen voor de externe omgeving richten, maar ook juist intern duurzaam ondernemen. Dit zal nodig zijn omdat de externe omgeving andere eigenschappen van onze medewerkers vragen dan zij nu bezitten. De techniek verandert en dat vergt ook flexibiliteit van onze medewerkers. Investeren in medewerkers op het gebied van duurzaamheid is dan ook noodzakelijk. Oudere werknemers moeten langer doorwerken en bewezen is dat gemotiveerde en gezonde medewerkers leiden tot een duurzame oplossing waarbij de kennis en ervaring wordt behouden. Tevens is het noodzakelijk te investeren in jongere medewerkers vanuit preventief oogpunt. Door vroeg te starten met inzicht te creëren is bewezen dat dit leidt tot een structurele oplossing voor de langere termijn. Goed duurzaam inzetbaarheidsbeleid vertaalt zich in een hogere productiviteit, betere tevredenheid en grotere betrokkenheid en daarmee een afname van verloop en verzuim.	23-1-2016	23-1-2017		€ 20.000								
			Jotem Waterbehandeling BV	Hengelo (ov)			HR-stuursysteem Jotem waterbehandeling				€ 10.000								
2015EUSF2012312	DI	2015			NL	n.v.t.	Boot wil zich, met behulp van Centrum voor Beweging, inzetten voor het uitvoeren van periodiek medisch onderzoek (PMO) naar de duurzame inzetbaarheid (gezondheid, ontwikkeling, betrokkenheid) van medewerkers om de volgende doelen te bereiken: - Oudere werknemers in een fysiek zware functie gezonder oud laten worden; - Onderzoeken of de Boot medewerkers een gezonde leefstijl hebben en zo nodig deze verbeteren.	27-11-2015	27-11-2016		€ 20.000								
			BOOT organiserend ingenieursburo	Veenendaal			Gezondheidsinterventies Duurzame Inzetbaarheid				€ 10.000								
2015EUSF2012313	DI	2015			NL	n.v.t.	Het project bestaat uit twee afzonderlijke activiteiten die elkaar zullen versterken. Er zal een onderzoek worden uitgevoerd op het gebied van leer- en verbetercultuur in de organisatie; de conclusies die hieruit volgen zullen worden geconcretiseerd in acties welke zullen worden geïmplementeerd. Daarnaast zal een onderzoek worden gedaan naar en advies worden gegeven over de inrichting van de werkorganisatie teneinde te komen tot aanbevelingen waarmee de organisatie en de werkprocessen kunnen worden aangepast zodanig dat de inzetbaarheid van medewerkers wordt bevorderd. Dit gaat gepaard met verbeteradviezen en implementatie m.b.t. de onderlinge	10-3-2016	10-3-2017		€ 20.000								
			CLTV ZUNDERT HOLDING BV	Zundert			Duurzaam Inzetbaar				€ 10.000								
2015EUSF2012314	DI	2015			NL	n.v.t.	2015 was het jaar van het ontdekken welke houding en vaardigheden er nodig zijn om vorm te kunnen geven aan Persoonlijk leiderschap. Gericht op het nu: zelfsturing, wijzigingen in de organisatie, werkwijzen, teamwisselingen. Het resultaat: bewustwording, inzicht, meer begrip voor verschillende gedragstijlen en achterliggende behoeftes en drijfveren, betere samenwerking binnen teams. Door de veranderende context van de (jeugd)zorg in 2015 zijn de onzekerheid en de druk op de medewerkers weer toegenomen. Het effect van de veranderingen is tastbaar geworden: groepen zijn gesloten, van collega's is afscheid genomen. Hoewel de urgentie duidelijk lijkt, wordt dit (nog) niet door iedereen zo gevoeld. We zien dat medewerkers het heft in eigen handen nemen en actief gaan werken aan veerkracht en flexibiliteit. We zien ook een afwachtende houding en onvoldoende flexibiliteit. Dit werkt verlamdend en contraproductief. De verdieping in 2016 richt zich meer op de toekomst. Het gaat dan om het toemenen van dat besef van urgentie en op de behoefte aan flexibiliteit en innovatief vermogen om die toekomst - van de jeugdzorg, van de organisatie	6-2-2016	6-2-2017		€ 20.000								
			Spirit	Amsterdam			Persoonlijk leiderschap en flexibiliteit				€ 10.000								
2015EUSF2012316	DI	2015			NL	n.v.t.	Het project Anders Samenwerken richt zich op het thema Flexibele werkkultuur. Binnen de organisatie Stater N.V. wordt er op dit moment nog traditioneel gewerkt; er wordt maar mondjesmaat buiten het bedrijfsland gewerkt. Aangezien veel van het werk thuis uitgevoerd kan worden, moeten veel medewerkers hierdoor veel onnodige reistijd en kilometers maken. Deze reistijd (die door een grote afstand & files hoog kan zijn) heeft een negatieve impact op de werk-privé balans van de medewerker en de biological footprint die de organisatie Stater N.V. nalaat. Met het project Anders Samenwerken willen we hier in positieve zin aan bijdragen. Daarnaast willen we met dit project een aanspraak doen op de verantwoordelijkheid van de medewerker. Er werken binnen Stater N.V. enkel professionals en we geloven dan ook in hun kennis en kunde. Door de medewerkers meer regerimte te geven, denken we hier nog beter gebruik van te kunnen maken wat een positieve invloed op de bedrijfsresultaten heeft. Doelstelling van het project is om een flexibele werkkultuur mogelijk te maken, waarin alle medewerkers op een passende manier hun bijdrage aan het succes van de organisatie kunnen leveren. Hiervoor is in grote lijnen het volgende benodigd: 1. de vaste p.c. 's diens vervolgen te worden door laptops	4-3-2016	4-3-2017		€ 20.000								
			Stater N.V.	Amersfoort			Anders Samenwerken				€ 10.000								
2015EUSF2012317	DI	2015			NL	n.v.t.	LTS van Hoek is een verhuurbedrijf uit Groningen dat al tientallen jaren te boek staat als een betrouwbare partner op het gebied van verhuizen voor zowel de zakelijke als de particuliere markt. De organisatie bestaat uit 16 FTE en de directe wordt gevoerd door de heer L. Venhuizen. Drie jaar geleden heeft LTS van Hoek een extern adviseur ingehuurd voor het maken van strategische keuzes en die zijn de afgelopen jaren ook geïmplementeerd. Sinds begin 2015 is er een geheel andere situatie ontstaan waardoor opnieuw behoefte is aan het advies van een extern deskundige op het vlak van duurzame inzetbaarheid. De markt trekt weer aan en de enorme hoeveelheid vragen van klanten leiden tot enorme werkdruk en stress bij de medewerkers. De systemen en werkwijzen blijken verouderd en/of niet toereikend en zorgen voor veel druk bij de medewerkers. Dit heeft de afgelopen maanden geleid tot een opvallend hoog (kort) ziekteverzuim, wat eerder zelden voorkwam. De manier van werken is anders dan voor de recessie, doordat klanten niet meer het geduld hebben en direct een oplossing willen. De systemen zijn hierop niet ingericht en de planning en taakverdeling loopt regelmatig fout. Het	8-3-2016	8-3-2017		€ 20.000								
			Van Hoek Verhuizingen B.V.	Groningen			Project Van Hoek Verhuizingen				€ 10.000								

2015EUSF2012318	DI	2015		NL	n.v.t.		Actief Zorg zet in op duurzame inzetbaarheid van haar werknemers door het ontwikkelen van een leercultuur waarbij de organisatie van het werk uitgaat van de IXLF-benadering. De IXLF-benadering betreft houding en gedrag over geluk dichtbij. Deze aanpak is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek van de Academische Werkplaats voor Leven met een Verstandelijke Beperking (AWWL), Tranzo en Tilburg University. Eerdere ervaringen laten zien dat deze aanpak leidt tot een gemiddeld een hogere score hebben op emotionele intelligentie. Deze hebben te maken met eigen ontwikkeling, persoonlijke betekenisgeving en het ontwikkelen van een nieuwe werkwijze. Daarnaast geven de deelnemers aan dat ze in hun bejegening minder controlerend en sturend zijn, wat inhoudt dat ze minder vanuit macht, regels en eisen werken, minder hun eigen wil doorzetten en minder corrigerend optreden. Deze ontwikkeling draagt bij tot duurzame inzetbaarheid van werknemers in de motivatie, competenties en productiviteit in het werk. De gewenste resultaten worden behaald in een positief leerklimaat binnen de organisatie en het organiseren van het werk vanuit de IXLF-benadering. Openheid, betrokkenheid en reflectie ontstaat in een cultuur van dialoog, interventie en regelvrije ruimte. Een gevolg hiervan is dat er een flexibele werkcultuur ontstaat waar vanuit de medewerker beter opgewassen is tegen druk van	26-1-2016	26-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012319	DI	2015	Actief Zorg BV	Tilburg	NL	n.v.t.	De Timmerfabriek.com heeft het afgelopen jaar een flinke stap vooruit gezet door het machinepark te optimaliseren en de kwaliteitcertificering KOMO te behalen. Door tevens een gericht verkoopbeleid toe te passen is het aantal orders flink toegenomen. Deze toename leidt tot werkdruk bij de werknemers met alle gevolgen van dien. Samen met een adviseur van Phylum willen wij een adviestraject starten waarin de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers centraal staat. Allereerst zal een organisatieplan worden uitgevoerd op de huidige situatie alvorens wij samen met Phylum aan de slag gaan met het optimaliseren van het proces, het realiseren van meer betrokkenheid door de medewerkers, een gezondere werkomgeving creëren, efficiënter verdelen van taken onder de werknemers en wellicht zelfs het creëren van extra arbeidsplaatsen. Dit alles	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 19.950				
2015EUSF201232	DI	2015	De Timmerfabriek.com B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Efficiënte en duurzame inzet medewerkers	6-2-2016	6-2-2017	€ 9.974	€ 15.250				
2015EUSF2012320	DI	2015	Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs in Apeldoorn e.o	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid SCVO	1-3-2016	1-3-2017	€ 7.624	€ 20.000				
2015EUSF2012321	DI	2015	Adlegro b.v.	Dronten	NL	n.v.t.	Werken aan bevoegdheid	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 19.620				
2015EUSF2012322	DI	2015	Creventic B.V.	Genneep	NL	n.v.t.	Duurzaam bouwen door optimaal samenwerken	11-3-2016	11-3-2017	€ 9.810	€ 20.000				
2015EUSF2012323	DI	2015	Bzzonder BV	Barneveld	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Bzzonder	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012324	DI	2015	Bluekens Truck en Bus	Breda	NL	n.v.t.	Bluekens Professionaliseert	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Tominggroep B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Tominggroep			€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2012325	DI	2015		NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid via bevordering fysieke en psychische gezondheid. Project omschrijving: De werkdruk voor leraren is hoog; burn-out komt dan ook het meeste voor in het onderwijs (CBS, 2011). Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het bevorderen van de mentale gezondheid van leerkrachten ziekte-uitval voorkomt en leidt tot meer motivatie, plezier en effectiviteit in het lesgeven. Werknemers met een hoge mate van psychologisch welbevinden wisselen daarnaast minder van baan, zijn meer betrokken bij en treden over hun werk, zijn fysiek gezonder en zijn productiever. Wat zich financieel terugbetaalt en daarom ook wel 'psychologisch kapitaal' wordt genoemd. Psychologisch kapitaal wordt onder andere gevormd door een combinatie van optimisme, veerkracht, doelen kunnen stellen en eigen-effectiviteit (eigen-effectiviteit). Het huidige project richt zich op het versterken van het psychologisch kapitaal van de school als organisatie teneinde de duurzame inzetbaarheid te vergroten. In dit project wordt zowel aan mentale als fysieke gezondheid (hieronder tezamen 'welbevinden' genoemd) aandacht besteed op basis van wetenschappelijke inzichten. Om het welbevinden van schoolteams duurzaam te vergroten moet je welbevinden tot een van de pijlers van je school maken waarbij welbevinden direct en indirect bevordert wordt: Direct d.m.v. individuele advisering van teamleden op dit thema en indirect door de hele schoolcontext (organisatie, communicatie, fysieke omgeving, etc.) te laten worden door. Naktuinbouw wil dat haar medewerkers vitaal en gezond zijn en regie nemen over hun eigen duurzame inzetbaarheid. In het kader daarvan hebben het afgelopen jaren verschillende activiteiten plaatsgevonden zoals het PMO, startbijeenkomsten voor leidinggevenden en medewerkersbijeenkomsten. Dit heeft input gegeven voor het Fit & Vitaal programma. Het Fit & Vitaal programma bestaat uit 4 themakwartalen: in beweging komen, hoofdzaak, voeding en teamkracht/teamprestatie. De thema's zijn voortgekomen uit het PMO en de medewerker bijeenkomsten. De realisatie van de themakwartalen wordt vormgegeven door een werkgroep (de Fit & Vitaal brigade). Zij stellen een activiteitenkalender voor medewerkers en leidinggevenden op. Daarnaast hebben zij een belangrijke ambassadeurs functie naar de medewerkers toe. De werkgroep wordt begeleid door een eventmanager. Parallel aan het medewerkersprogramma loopt een programma voor leidinggevende gericht op het stimuleren van het eigenaarschap van hun medewerkers op het thema duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Zij krijgen handvatten om dit bespreekbaar te maken, maar ook om signalen van verminderde vitaliteit te herkennen.	19-2-2016	19-2-2017				€ 12.600					
2015EUSF2012326	DI	2015	St. Batavorum de Haafkackers	Elt	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	2-3-2016	2-3-2017	€ 6.300	€ 20.000							
2015EUSF2012327	DI	2015	Naktuinbouw	Roelofarendseveen	NL	n.v.t.	Naktuinbouw FIT en VITAAL	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 14.200							
2015EUSF2012328	DI	2015	Waardwonen	Huizen	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	15-1-2016	15-1-2017	€ 7.100	€ 21.000							
2015EUSF2012329	DI	2015	Veiligheidsregio Fryslân	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Continue verbeteren	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 12.350							
2015EUSF201233	DI	2015	Kroep Elektro B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Organisatiegroei door duurzame inzetbaarheid	27-11-2015	27-11-2016	€ 6.174	€ 20.000							
2015EUSF2012330	DI	2015	Bloembollenbedrijf P.H. Brouwer BV	Den Helder	NL	n.v.t.	Duurzaam werken bij Bloembollenbedrijf Brouwer	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 19.965							
2015EUSF2012331	DI	2015	Nationale-Nederlanden NV	Den Haag	NL	n.v.t.	Inkomen Vitaal	4-2-2016	4-2-2017	€ 9.982	€ 15.800							
2015EUSF2012331	DI	2015	Stichting Stimuland Overijssel	Vilsteren	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare ondernemers			€ 7.900								

2015EUSF2012340	DI	2015		NL	n.v.t.	Centric vraagt subsidie aan voor een project gericht op het implementeren van beleid met als doel het ondersteunen van een selectie groep medewerkers met een verhoogd leefstijlrisicoprofiel, waarin een aantal factoren een rol spelen: (in)activiteit (zittend werk), voedingspatroon, waardoor overgewicht ontstaat, stress en mindset. Door middel van het aanbieden van een effectief coachingsprogramma gericht op bijvoorbeeld 10% afvallen door middel van gezonde voeding en activering of verlagen van het stressniveau wordt uital op korte en lange termijn voorkomen. Deelnemers aan het programma zijn bereid om tijdens en na het programma hun ervaringen te delen met collega's met een vergelijkbaar profiel. Deelnemers worden op verschillende locaties geselecteerd. Als selectiecriteria gelden: <ul style="list-style-type: none"> De medewerker heeft een verhoogd risicoprofiel ten aanzien van duurzame inzetbaarheid op basis van reeds uitgevoerd online health assessment De medewerker is gemotiveerd (conform het Stages of Change model) om tijd en energie te investeren in afvallen of het verlagen van het risico De medewerker is bereid om tijdens en na het coachingsprogramma te fungeren als ambassadeur voor deze activiteit 	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000								
2015EUSF2012341	DI	2015	Centric BPO Services	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Leefstijlambassadeurs bij Centric	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: <ul style="list-style-type: none"> Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; Een analyse laten maken van alle verkregen data; 	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012343	DI	2015	Cumapoll Emmen BV	Zevenaar	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Met een steeds kleinere wordende school, de vraag naar voorbereiding van de leerlingen op een steeds sneller ontwikkelende maatschappij is er aanleiding tot een verandering van de organisatie van het werk. Vanuit het gedachtegoed van Kanrijke combinatiegroepen, willen we met de hele school slimmer gaan werken. Hierdoor vermindert de werkruk, is het werk beter te overzien en gaat men voldaner naar huis, ik heb het kind kunnen	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF2012344	DI	2015	obs Die Heenrecht	Oud-Vossemeer	NL	n.v.t.	Kansrijk in de groep	Veiligheidsregio Kennemerland vraagt subsidie aan voor een project wat onderdeel uitmaakt van een beleid gericht op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het project is gericht op het ondersteunen van een groep medewerkers met een verhoogd leefstijlrisicoprofiel. Het verhoogde risico is het gevolg van een aantal kenmerken: vaak zittend werk, te weinig beweging, mogelijk ongezond voedingspatroon en stress. Deze factoren kunnen leiden tot uitval op korte, middellange en lange termijn. Deelnemers aan het programma worden ambassadeurs voor een gezondere leefstijl naar de klanten van de VVK en collega's zijn bereid om tijdens en na het programma hun ervaringen te delen met collega's met een vergelijkbaar profiel. Als selectiecriteria gelden: <ul style="list-style-type: none"> De medewerker heeft een verhoogd risicoprofiel op basis van reeds uitgevoerd online health assessment op gebied van bewegen, voeding, stress De medewerker is gemotiveerd (conform het Stages of Change model) om tijd en energie te investeren in het verlagen van het risico De medewerker is bereid om tijdens en na het coachingsprogramma te fungeren als ambassadeur voor deze activiteit 	8-3-2016	8-3-2017	€ 8.000	€ 20.000					
2015EUSF2012345	DI	2015	Veiligheidsregio Kennemerland	Haarlem	NL	n.v.t.	Medewerkers als visitekaartje bij Veiligheidsregio	GWOC BV verricht onderhoudswerk aan de getuwalinstallatie bij Tata Steel. Er werken 55 medewerkers bij de organisatie, waarvan een groot deel als monteur. Deze groep heeft te maken met fysiek zwaar werk en wisselende diensten. Na het PMO eind 2013 is gebleken dat een groot deel van de medewerkers stress gerelateerde klachten had (slaapproblemen en fysieke klachten). Er is geadviseerd om in te zetten op het geven van voorlichting en het creëren van een omgeving waarin medewerkers beseffen dat een gezonde en actieve leefstijl leidt tot betere presentaties zowel op het werk als thuis. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van de organisatie ten aanzien van goed werkeverschap. In 2015 is gestart met het programma fluitend naar je werk door de organisatie van trainingen, een healthcheck en 1-op-1 begeleiding is gestart met het bewustwordingsproces aangaande vitaliteit. GWOC wil nu doorpakken en ook in 2016 aandacht besteden aan gezond werken en leven. Hierbij zal specifiek worden ingespeeld op het vergroten van kennis en vaardigheden van	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012346	DI	2015	GWOC BV	Beverwijk	NL	n.v.t.	GWOC fluitend naar je werk	Medewerkers trainen en coachen hoe om te gaan met een agressieincident. Agressie in de zorg komt steeds vaker voor. Veranderingen in de maatschappij en met name de mondigheid van patiënten en derden zorgen voor meer agressie en geweld in deze sector. Om effectief agressie in de zorg te kunnen hanteren is een goede training en coaching noodzakelijk.	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 12.150					
2015EUSF2012347	DI	2015	Diagnostiek voor U	Eindhoven	NL	n.v.t.	Coaching medewerkers duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: <ul style="list-style-type: none"> Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; Een analyse laten maken van alle verkregen data; 	2-3-2016	2-3-2017	€ 6.074	€ 20.000					
2015EUSF2012349	DI	2015	Haval Disposables B.V.	Gemert	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: <ul style="list-style-type: none"> Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; Een analyse laten maken van alle verkregen data; 	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			DuFor Resins BV	Zevenaar	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						

2015EUSF201235	DI	2015			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Profish Food B.V. is een vervoerbedrijf, bestaat ruim 20 jaar en is inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met 200 medewerkers. De vraag binnen de markt is dusdanig gestegen, dat Profish door snelle groei in een situatie terecht is gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk zijn komen te staan. Door de snelle groei is er geen aandacht besteed aan de interne organisatie. De medewerkers hebben een rol zonder duidelijke kaders, doelstellingen en onderliggend DNA. Hierdoor wordt er niet op een efficiënte manier gewerkt en zitten niet alle medewerkers op de juiste plek. Medewerkers ervaren een gebrek aan vertrouwen en autonomie en tonen minder initiatief en zelfredzaamheid. Dit beperkt de leercultuur van de medewerkers en de organisatie. De interne en externe mobiliteit van medewerkers is gering. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden	6-2-2016	6-2-2017			€ 20.000					
2015EUSF2012350	DI	2015	Job Coach Connect B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Profish Food	Duurzaam inzetbare medewerkers zijn medewerkers die nu en in de toekomst beschikbaar, betrouwbare en gemotiveerd zijn om het werk uit te voeren. Professor Imitation ontwikkelde het Huis van Werkvermogen, waarin hij stelt dat de inzetbaarheid van medewerkers afhangt van hun basisgezondheid, waarden en competenties. Het huis van de arbeidscontext. Wij willen dit concept Huis van Werkvermogen inzetten om duurzame inzetbaarheid een levend thema in onze organisatie te laten worden. We willen het komende jaar met name aandacht besteden aan de stages (Competenties Waarden). In 2015 heeft de bibliotheek strategisch marketingbeleid opgesteld. Enkele belangrijke strategische issues hebben te maken met (nog) ontoereikende competenties van onze medewerkers, waaronder marktgerichtheid en ondernemerschap. Samen met onze medewerkers willen we uiteindelijk een organisatie realiseren waarin de competenties marktgerichtheid en ondernemerschap beter zijn ontwikkeld en worden benut. Onze kernwaarden zijn hierbij het uitgangspunt.	3-3-2016	3-3-2017			€ 10.000	€ 15.000				
2015EUSF2012351	DI	2015	Stichting Bibliotheek Achterhoekse Poort	Terborg	NL	n.v.t.	Stimuleren van ondernemerschap in de bibliotheek	CaF&D-Restaurant De Nederlandse Alp verzorgt sinds 1 oktober 2014 de gehele horeca voor Sneeuwtractiepark Ski&A met te Rucphen. Tot 1 oktober 2014 was er nog een andere unitair verantwoordelijk voor 2 locaties binnen het sneeuwtractiepark. Met de uitbreiding stuurt de eigenaresse nu zelfstandig 3 locaties aan met ieder een eigen keuken. Het personeelsbestand is verdubbeld naar ongeveer 50 personeelsleden. Waar de aansturing nog mondeling geschiedt en beslissingen ad hoc genomen worden, is het van cruciaal belang voor het succes van de onderneming om procedures en afspraken centraal vast te leggen. Het plan is om twee personeelsleden op te leiden tot aansturende medewerkers, zodat de eigenaresse meer tijd heeft voor overkoepelende werkzaamheden. Voorop dient te staan dat er gestand dient te worden op het rendement per locatie en per activiteit. Om dit te bereiken zal eerst de onderneming worden doorgelicht waarbij onder meer gekeken wordt naar het huidige rendement van de	12-3-2016	12-3-2017			€ 7.500	€ 18.000				
2015EUSF2012352	DI	2015	Café-Restaurant De Nederlandse Alp	Rucphen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid De Nederlandse Alp	1. beschrijven en bespreken van de (kracht en zwaktes) van de huidige functiestructuur van Eurotransplant; 2. opzetten en vaststellen van een ideaaltypische functiestructuur voor Eurotransplant als geheel (organiek functiehuis); 3. opstellen en vaststellen van een organieke en generieke beschrijving voor iedere in het functiehuis genoemde functie; 4. toekennen van een logisch functieniveau per functie (beschrijving) m.b.v. het in de sector gebruikelijke FWG 3.0 systeem; 5. opstellen van een waarderingslegitimatie per functiebeschrijving; 6. opstellen van separate rolbeschrijvingen, waar nodig; 7. opstellen van een functie behorend organiek, generiek "Functieprofiel" en "Kennis- en Vaardigheden profiel"; 8. opzetten van een plan van aanpak voor het toekennen van de functieprofielen aan medewerkers (persoonlijk maatwerk via het "DeltaTraject"); 9. opleveren van een functieboek (papier en digitaal) waarin alle ontwikkelde documenten en overzichten alsmede een eindrapportage zijn opgenomen; 10. bespreken en nader preciseren van de competentie-, kennis- en vaardigheden-profielen met betrokken medewerkers in zogenoemde "Competentietoetsen" en "Kennis- en	18-2-2016	18-2-2017			€ 9.000	€ 20.000				
2015EUSF2012354	DI	2015	Stichting Eurotransplant International Foundation	Leiden	NL	n.v.t.	functieontwikkeling en duurzame inzetbaarheid	Decos informaton solutions is groot voorstander van? Het Nieuwe Werken? en is daarmee koploper onder vergelijkbare bedrijven. Decos is qua organisatie ontwikkeling toe aan de volgende fase en wil zich daarin gericht verder ontwikkelen. Zij werkt met zelfsturende en regulerende teams binnen een dynamische projectorganisatie. Decos investeert relatief veel in Human Capital en realiseert zich ook de (toegevoegde) waarde daarvan. De span of control? van het zittend management staat onder druk. Zij wil meer stimulerend en faciliterend worden. I.e.v. de doorontwikkeling van individuele talenten en daarmee de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Het project behelst het meten, onderzoeken en analyseren van de huidige organisatiedynamiek(en) en te komen tot een plan van aanpak om te komen tot het stimuleren en faciliteren van het in hogere mate duurzaam inzetbaar maken van de medewerkers.	11-3-2016	11-3-2017			€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012355	DI	2015	Decos Informaton Solutions	Noordwijk	NL	n.v.t.	Decos-DI2015	Het Rode Kruis Ziekenhuis is een middelgroot algemeen ziekenhuis voor de regio IJmond en maakt onderdeel uit van het Zorg van de Zaak-netwerk. Het Brandwondencentrum van het Rode Kruis Ziekenhuis staat nationaal en internationaal aan de top. Het ziekenhuis is gevestigd in Beverwijk en heeft een polikliniek in Heemskerk. Het Rode Kruis Ziekenhuis heeft 275 bedden en er werken rond de 1250 mensen. Bij het Rode Kruis Ziekenhuis staat de patiënt centraal. We proberen de kwaliteit van de zorg steeds te verbeteren. Daarnaast willen we een zo volledig mogelijk pakket aan professionele zorg bieden. Dit vraagt veel van onze mensen. Om hen te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de zware werkomstandigheden en open te staan voor veranderende werkomstandigheden, wil het Rode Kruis Ziekenhuis het project RKZ Fit & Vitaal starten. Het project is gericht op het individuele energieniveau en gedrag van de gehele organisatie om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Het project is toegankelijk voor een groep	2-3-2016	2-3-2017			€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012356	DI	2015	Rode Kruis ziekenhuis	Beverwijk	NL	n.v.t.	RKZ Fit en Vitaal	DSW is een werkloosbedrijf. Een plek waar gemotiveerde medewerkers werktime, kennis en ervaring opdoen. Zo verkleinen ze hun afstand tot de arbeidsmarkt. En vergroten ze hun kans op een reguliere baan. DSW wil haar klanten optimale service bieden en wil dat doen met betrokken en gemotiveerde medewerkers. DSW streeft naar een duurzame toekomst voor al haar medewerkers. Door de Participatiewet en andere ontwikkelingen is het voor DSW steeds belangrijker om concurrerend te kunnen zijn en blijven. Hiertoe is het nodig dat de bedrijfsvoering van DSW verbetert. Het is dan DSW een continue lerende organisatie wordt. DSW vraagt Lean2Succes om gedurende maximaal een jaar te ondersteunen bij de verbetering van de bedrijfsvoering. Lean2Succes heeft kennis van tools, methoden en technieken uit Lean & Change management. Samen met Lean2Succes wil DSW: 1. Kennis en kunde van de medewerkers en leidinggevenden gebruiken om gericht de organisatie van het werk te verbeteren 2. Een cultuur creëren waarin alle medewerkers en leidinggevenden voortdurend streven naar perfectie 3. Klachten van medewerkers & klanten omzetten in verbeterpunten Met het beoogde resultaat (zie de volgende vraag) rekent DSW erop het gezond	4-3-2016	4-3-2017			€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012357	DI	2015	DSW Rijswijk e.o.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Continue verbeteren voor een duurzame toekomst	Subsidieadviesbureau Direction uit Ermelo is al geruime tijd actief op het gebied van adviesdiensten voor subsidies en groeifinanciering. De leiding heeft signaleerd dat de inzetbaarheid van de medewerkers nog verbeterd zou kunnen worden. Met name op het gebied van indeling van het werk zouden medewerkers meer betrokken kunnen worden. Door in te zetten op slimme werkwijzen en verdeling zullen de medewerkers meer betrokken raken bij hun werk en de organisatie. Dit leidt tot een verhoogde inzetbaarheid van de medewerkers. Om dit doel te bereiken wordt een externe adviseur ingeschakeld. Deze adviseur zal de knelpunten op het gebied van de duurzame inzetbaarheid in kaart brengen en op basis hiervan een advies met bijbehorend implementatieplan opstellen voor het implementeren van verbeterpunten. De organisatie van het werk zal hierbij centraal staan. Vervolgens zal de adviseur als procesbegeleider de implementatie van de nieuwe werkwijzen begeleiden en de medewerkers begeleiden in de	2-2-2016	2-2-2017			€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012357	DI	2015	Direction	Ermelo	NL	n.v.t.	Direction in beweging	Subsidieadviesbureau Direction uit Ermelo is al geruime tijd actief op het gebied van adviesdiensten voor subsidies en groeifinanciering. De leiding heeft signaleerd dat de inzetbaarheid van de medewerkers nog verbeterd zou kunnen worden. Met name op het gebied van indeling van het werk zouden medewerkers meer betrokken kunnen worden. Door in te zetten op slimme werkwijzen en verdeling zullen de medewerkers meer betrokken raken bij hun werk en de organisatie. Dit leidt tot een verhoogde inzetbaarheid van de medewerkers. Om dit doel te bereiken wordt een externe adviseur ingeschakeld. Deze adviseur zal de knelpunten op het gebied van de duurzame inzetbaarheid in kaart brengen en op basis hiervan een advies met bijbehorend implementatieplan opstellen voor het implementeren van verbeterpunten. De organisatie van het werk zal hierbij centraal staan. Vervolgens zal de adviseur als procesbegeleider de implementatie van de nieuwe werkwijzen begeleiden en de medewerkers begeleiden in de	2-2-2016	2-2-2017			€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2012358	DI	2015		NL	n.v.t.	Old Amsterdam	Old Amsterdam, Werkplekgericht opleiden voor Amsterdamse werkzaamheden in Emmen De externe adviseur houdt zich bezig met het uitvoeren van het plan van aanpak voor werkplekgericht opleiden voor operators die Amsterdamse machines bedienen welke in Emmen worden geplaatst. Hij voert in dat kader de volgende werkzaamheden uit: ? Begeleiden van de organisatie bij het professionaliseren van het opleidingshuis met behulp van opleidingsmaterialen en -vormen, structuren, documenten, rollen en overlevingsvormen; ? Begeleiden en professionaliseren van de medewerkers die zich bezighouden met het opleiden, begeleiden en toetsen; ? Begeleiden van de organisatie bij het uitvoeren van een opleidingsplanning; ? Begeleiden van de organisatie bij het gebruik van de skill matrix en bij het ontwikkelen van de organisatie van de medewerkers.	16-3-2016	16-3-2017	€ 19.980								
2015EUSF2012359	DI	2015	Prismian Nederlands BV	Delft	NL	n.v.t.	Old Amsterdam	De Stichting Talentenacademie Achterhoek is een zelfstandige organisatie die is opgericht als verzelfstandiging van de jeugdopleiding van De Graafschap B.V. Er is een trend van bevolkingsafname in de Achterhoek. Indien er geen maatregelen worden getroffen, zal er in lijn met deze ontwikkeling ook voor de jeugd steeds minder toekomstperspectief zijn. Gevolg is dat de jeugd vaak gedwongen afhaakt of de Achterhoek moet verlaten willen ze zich ontwikkelen. Dit is waarom de Stichting Talentenacademie Achterhoek is opgericht om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van jongeren in de regio. Dit alles in nauwe samenwerking met overheden, bedrijfsleven, onderwijs, KNVB, amateurverenigingen (RSV) en De Graafschap. Bij het stimuleren van jongeren om hun talenten en capaciteiten optimaal te benutten is het juist de inzet van begeleiders, staff etc. die waarde toevoegen. Hun capaciteiten en vaardigheden om een leer- en ontwikkelcultuur te stimuleren is hierbij van essentieel belang. Het zorgdragen voor een positieve leercultuur waarin betrokkenheid, inzet en verantwoordelijkheid worden	17-2-2016	17-2-2017	€ 9.990	€ 20.000						
2015EUSF201236	DI	2015	Stichting Talenten Academie Achterhoek	Doetinchem	NL	n.v.t.	Project DI Stichting Talentenacademie Achterhoek	BloMEDical Benelux (hierna: BloMEDical) is een distributeur van medische producten die worden geleverd aan medische en esthetische specialisten in ziekenhuizen en privéklinieken in de Benelux. Daarnaast is het bedrijf exclusief leverancier van Mentor: een wereldwijd leider op het gebied van productie, onderzoek en testen van borstimplantaten. In een vorig organisatieontwikkelingstraject (2015) heeft men onder leiding van een externe adviseur de organisatie van het werk aangepast om op deze wijze de betrokkenheid, de commerciële vertaalslag, de samenwerking en uiteindelijke productiviteit en werkhoud van en tussen haar werknemers te verbeteren. Er is beter inzicht gekregen in elkaars kwaliteiten en communicatiepatronen. Men is content met de resultaten, maar het is ook duidelijk dat er nog een behoefte is aan meer ondersteuning, ontwikkeling van manifeste en latente kwaliteiten ten behoeve van een organisatie waarin minder uitstroom plaatsvindt. Geconstateerd is dat er nog een groot verschil zit in hoe elke medewerker taken individueel hanteert. De cultuur bij BloMEDical is inmiddels al opener, maar wanneer de bestrafte nog significant kan worden verbeterd, zal de gehele organisatie hier van profiteren.	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012360	DI	2015	BloMEDical Benelux N.V.	Breda	NL	n.v.t.	Binden en boeien van medewerkers	Polyplastic B.V. is gevestigd in Rotterdam en richt zich op het ontwikkelen, produceren en verkopen van gestandaardiseerde en klantspecifieke vestingsoplossingen voor campers en caravans. Polyplastic heeft alle technieken in huis om van grondstoffen acrylaatplaten te produceren en deze vervolgens te bewerken tot eindproduct. Polyplastic wil streven naar een continue verbetercultuur. Hiermee moet de kwaliteit van de producten verbeteren, de uitval in het proces worden verlaagd en de doorlooptijden aanzienlijk worden verkort. Dit kan alleen worden gerealiseerd door de medewerkers te laten streven naar continu verbeteren. Hiervoor is afgelopen jaar een scan uitgevoerd waarbij de huidige manier van werken in kaart is gebracht. Op basis van deze informatie is het verbeterpotentieel in beeld gebracht. Nu moet de volgende stap gedaan worden, namelijk implementatie van het advies uit de scan. Het gehele traject is gericht op het benutten van het verbeterpotentieel (leer- en verbetercultuur) van de medewerkers. In dit traject worden de medewerkers begeleid in het verkrijgen van kennis waarmee verbeteringen kunnen worden gerealiseerd. Vervolgens wordt onder	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012362	DI	2015	Polyplastic B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Continu verbeteren bij Polyplastic	Bi Hogeschool NOVI staan verschillende veranderingen in de structuur van de organisatie gepland in de nabije toekomst. Momenteel is het voor medewerkers niet altijd duidelijk wat van hen wordt verwacht. Daarnaast ziet men niet altijd het nut in van bepaalde taken die opgedragen worden. De geplande veranderingen zullen echter ook meer eisen van de medewerkers van NOVI. Daarom wil de organisatie haar medewerkers graag betrekken bij de veranderingen om zo de betrokkenheid van de medewerkers en het enthousiasme dat zij in hun werk leggen te kunnen behouden en waar mogelijk kunnen vergroten. Om beter zicht te krijgen op welke manier dit doel bereikt kan worden en om de daarvoor nodige uitwerking te begeleiden wordt dit. Wel ingeschakeld om dit project als externe adviseur te begeleiden. De adviseur verricht de volgende activiteiten: ? Vaststellen van de doelstelling van het project ? Analyse van de huidige organisatie (informatie stroom, samenwerking, overleg, verantwoordelijkheden, meten van invloed van personeel op eigen werk) door interviews, inlezen in procesbeschrijvingen en observatie van gedrag in het werk. ? Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan ? Geven van workshops om nieuwe werkwijze te implementeren ? Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA)	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF2012363	DI	2015	Hogeschool NOVI B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Novi 2 punt 0	De doelgroep van het project betreft de gehele organisatie. Zowel de directie	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012363	DI	2015	Care Culinaire BV	Den Bosch	NL	n.v.t.	Care Culinaire Duurzaam Ontwikkelprogramma	Care Culinaire is een jong bedrijf dat het voedingsmanagement van zorginstellingen doorlicht, de kwaliteit van de maaltijd verbetert, de efficiëntie verhoogt en verspilling tegengaat. In 2015 heeft het de Brabantse Ondernemers Visie prijs gewonnen en sindsdien maakt het een groei door. De medewerkers van Care Culinaire zijn trots op hun werk en moeten nu voedingsmanagementsystemen in zorginstellingen doorlichten en de resultaten daarvan implementeren. Daarvoor moeten zij doorgroeien naar de functie van culinair coach en project manager. Om te zorgen dat zij in de ontwikkeling van Care Culinaire mee kunnen en dat ook mede vorm kunnen geven, wil Care Culinaire een traject Duurzame Inzetbaarheid inrichten. Dit traject bestaat uit: ? Inventarisatie gesprek met het management om de richting van de organisatie te bespreken, de consequenties voor de medewerkers en de rol die het management kan spelen bij de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers; ? 2 startsessies met elk de helft van de medewerkers over duurzame inzetbaarheid en loopbaan ontwikkeling; ? Intake gesprekken met alle medewerkers om hun behoeften in beeld te brengen; ? Individuele assessments bij alle medewerkers; ? Individuele terugkoppelingsgesprekken bij alle medewerkers; ? Opstellen adviesrapport over de inrichting van de ontwikkeling van medewerkers; ? Implementatie van het advies bestaande uit:	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2012364	DI	2015		NL	n.v.t.		Begeleiding, verzorgd door Kweekel Advies & Training, in het kader van de implementatie van Resultaatgericht Managen bij Rhodix IT Services B.V. Uitgangspunt hierbij is dat de operatie minimaal verstoord kan worden. Het is daarom noodzakelijk te werken met kleine groepen en relatief korte sessies van maximaal 1,5 uur, lever nog een halve dag. Alle begeleiding wordt over een periode van ongeveer 10 maanden gegeven. De begeleiding wordt op site in Veldhoven gegeven. Het is van belang dat coaching en learning on the job gefaciliteerd zal worden. Het belang van het geleerde in de praktijk is groot. IJF de competenties die ontwikkeld dienen te worden zijn de volgende aandachtspunten (activiteiten) gestileerd: - Resultaatgericht Managen - Doelhiërarchie, resultaatgebieden en resultaatmaatstaven. Concrete werkzaamheden: Managers leren om heldere doelen te stellen en resultaatafspraken te maken. Verantwoordelijkheid nemen en hierop aanspreken, afspraken maken en laten nakomen en indien nodig escalatie zijn richting klanten en leveranciers zijn daarbij aandachtspunten. Anderzijds is het van belang dat de medewerkers de vrijheid krijgen en leren nemen om zelf besluiten te nemen binnen de kaders die zijn afgesproken dus daarin ook ruimte leren bieden. - Resultaatgebieden, doelhiërarchie en resultaatmaatstaven	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012365	DI	2015	Rhodix IT Services B.V.	Veldhoven	NL	n.v.t.	Resultaatgericht Managen bij Rhodix IT Services BV	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 17.000				
			Vermijs Kartonage	Oosterhout	NL	n.v.t.	Vermijs van individueel naar samen sterk			€ 8.500					
2015EUSF2012366	DI	2015		NL	n.v.t.		Decos Mobile is groot voorstander van Bet Nieuwe Werken! In daarmee koploper onder vergelijkbare bedrijven. Decos is qua organisatie ontwikkeling toe aan de volgende fase en wil zich daarin gericht verder ontwikkelen. Zij werkt met zelfsturende en Regulerende teams binnen een dynamische projectorganisatie. Decos investeert relatief veel in Human Capital en realiseert zich ook de (toegevoegde) waarde daarvan. De Ipan of control van het zittend management staat onder druk. Zij wil meer stimulerend en faciliterend worden t.b.v. de doorontwikkeling van individuele talenten en daarmee de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Het project behelst het meten, onderzoeken en analyseren van de huidige organisatiedynamiek(en) en te komen tot een plan van aanpak om te komen tot het stimuleren en faciliteren van het in hogere mate duurzaam inzetbaar maken van de medewerkers.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012369	DI	2015	Decos Mobile Solutions	Noordwijk	NL	n.v.t.	Decos-DI2015	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201237	DI	2015	Decos Beheer	Noordwijk	NL	n.v.t.	Decos-DI2015	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012370	DI	2015	Holland Innovatie	Eindhoven	NL	n.v.t.	DI HI Met kracht bij de klant	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012372	DI	2015	Stichting Zorggroep Manna	Enschede	NL	n.v.t.	Zelfsturing binnen Zorggroep Manna	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Preventied BV	Veulen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Preventied			€ 10.000					

2015EUSF2012373	DI	2015			NL	n.v.t.		Bouwmaatschappij Tio bv wil gaan werken op basis van de Lean methodieken met behulp van het ESF programma. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. De inzetbaarheid van onze vakmannen, tekens en werkvoorbereiders moet worden verhoogd door ze op een actieve manier te betrekken bij de organisatie en hun invloed op de planning, inrichting en uitvoering van hun werkzaamheden. In 2015 wordt de start wordt gemaakt met de bouw van 23 woningen in samenwerking met een ontwikkelaar. Hierin willen wij vooral zo goed afstemmen en vooraf organiseren dat dagelijkse leiding niet meer fysiek vanaf de bouwplaats hoeft. Dit hebben wij ter voorbereiding van dit project gedaan in samenspraak met onze bouwpartners en eigen medewerkers. In de toekomst willen wij al onze projecten op deze wijze gaan uitvoeren. Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van alle medewerkers. Zowel met betrekking tot leiderschap als in Lean technieken zoals Lean projectplanning, A3 probleemonderzoek en	9-2-2016	9-2-2017		€ 20.000										
2015EUSF2012374	DI	2015	Bouwmaatschappij Tio bv	Zoeterwoude	NL	n.v.t.	Maatwerk wonen door toepassing van Lean	Op basis van een gedragsmeting een project gericht op organisatie en persoonlijke verbetering als katalysator voor elkaar, dat moet leiden tot een snel wendbare organisatie, meer innovatiekracht, hoge betrokkenheid en zelfregie bij medewerkers waardoor enerzijds de continuïteit van de organisatie beter gewaarborgd kan worden en anderzijds de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Na een gedragsmeting/medewerkers onderzoek bij alle medewerkers wordt het programma verder ingevuld en geïmplementeerd. Het programma zal bestaan uit meerdere interventies. Een leiderschapsprogramma, dienend leiderschap en het werken in zelfstandige professionele teams. Hierin ruim aandacht voor kernwaarden, gedragscriteria en competenties. Er wordt een combinatie van verschillende werkwijzen passend bij de betrokkenen gharsteerd. O.a. trainingen, korte praktische workshops, coachingsmomenten en interactie.	9-2-2016	9-2-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2012375	DI	2015	TADAS Verzekeringen BV	Wognum	NL	n.v.t.	Project fit for future	Fontys is een kennisinstituut met meer dan 4.300 medewerkers en ruim 44.000 studenten. Ons onderwijs is van hoge kwaliteit. Naast onderwijs legt Fontys zich toe op onderzoek, kennisinnovatie en contractactiviteiten. We willen aan de verwachtingen van onze studenten en medewerkers voldoen, of beter nog, deze overtreffen. Met grote passie en betrokkenheid wordt bij Fontys elke dag gewerkt aan de kwaliteit waar wij trots op zijn. Tegelijkertijd vinden wij dat het nog beter kan en moet. Bij Fontys zijn de medewerkers de belangrijkste assets - niet alleen vanuit goed werkgeverschap, maar ook omdat Fontys begrijpt dat vitale medewerkers beter presteren, wat de kwaliteit ten goede komt. Vitale medewerkers zijn zelfredzaam, fitter, gemotiveerder en kundiger. Zodoende is het stimuleren van de vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, flexibiliteit, autonomie en verantwoordelijkheid van de medewerkers onderdeel van het kwaliteitsbeleid van Fontys.	16-2-2016	16-2-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2012376	DI	2015	Fontys Hogescholen	Eindhoven	NL	n.v.t.	Fontys Fit	Het Fontys Fit project kan de paraplu vormen om dit goed werkverschappte concreteren en zodoende de Duurzame inzetbaarheid van de mensen te	3-2-2016	3-2-2017		€ 20.000										
2015EUSF2012377	DI	2015	Aannemingsmaatschappij Friso B.V.	Sneek	NL	n.v.t.	Veilig werken met AIB	Veilig werken in de bouw is een onderwerp dat op dit moment zeer actueel is: immers, het ongeluk met de twee bouwcranes die vanaf een ponton een brugdek trachten te plaatsen in Alphen aan de Rijn op 3 augustus 2015 had misschien wel voorkomen kunnen worden als van te voren meer aandacht was besteed aan veilig werken. Aannemingsmaatschappij Friso BV wil hierin verantwoordelijkheid nemen en gaat aan de slag met veilig werken. Adviseur SWB houdt zich al jaren bezig met het thema veiligheid in allerlei branches. Gedrag en cultuur zijn volgens SWB de belangrijkste sleutels op de werkvloer om dat ene fatale ongeval te kunnen voorkomen. Deze barrières moeten zwaar opgebouwd zijn dat ze niet te doorbreken zijn. Dan ontstaat een zichzelf regulerende omgang met veiligheid en dus niet alleen een theoretisch, maar een praktisch veilig werkplek, waarbij alle stakeholders en medewerkers op hun eigen niveau een bijdrage aan leveren. SWB heeft al diverse tools ontwikkeld voor zelfregulering van veilig werken. Met financiële steun vanuit het ESF kan Friso BV de nieuwe systematiek voor veilig werken op een degelijke wijze implementeren. Dit gebeurt middels het inzetten van het interviewmodel Methodische Veiligheid Bewustwording. Door het gebruik van MVB en de methode AIB (Actie + Instructie - Bespreken) ontstaat een verbetercyclus die het mogelijk maakt ten eren voor te treden.	23-1-2016	23-1-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2012378	DI	2015	Fiscout	Zwolle	NL	n.v.t.	Verbeteringen in de duurzame inzetbaarheid	Fiscout is de aanbieder van het meest complete compleetconcept voor accountants-, administratie-, en belastingadvieskantoren in heel Nederland. Binnen onze organisatie werken circa 33 fte verdeeld over meerdere afdelingen. Medewerkers ervaren een toenemende lastendruk en belasting doordat het werk steeds veeleisender en intensiever wordt. Dit heeft negatieve gevolgen voor de (langdurige) uitval van de medewerkers. De lastendruk en belasting komt ook voort uit het gegeven dat de werkzaamheden niet goed georganiseerd zijn. Het ontbreekt verder aan inzicht in de ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van werknemers en de wijze waarop deze kunnen worden ingebed. Daarom ziet de directie in dat er een vorm van zorg door de werkgever moet worden geboden. Het ontbreekt echter aan een duidelijk kader waarbinnen deze activiteiten worden verricht. Er is reeds een globale knelpuntenanalyse gemaakt. Door middel van de maatregelen die in het project worden ontworpen en geïmplementeerd worden medewerkers in staat gesteld gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten te bedenken.  Er zijn onduidelijkheden over taken en verantwoordelijkheden waardoor fouten optreden;  Medewerkers denken in eigen handelingen en niet in overkoepelende bedrijfsprocessen;  Medewerkers zijn niet toegerust voor een levensbestendige	1-3-2016	1-3-2017		€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2012379	DI	2015	HAK B.V.	Giessen	NL	n.v.t.	HAK werkt aan duurzame inzetbaarheid medewerkers	HAK (1925) is een van de grootste groente- en fruitverwerkende bedrijven in Europa, opgericht door de familie HAK in Giessen. Hier verwerkt het voormalig familiebedrijf al meer dan 60 jaar verse kwaliteitsgroenten en fruit van dichtbij. Dit doet zij elke dag samen met 157 betrokken en gemotiveerde medewerkers en flexkrachten. Met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar (bij operationele afdelingen zelfs 51 jaar) en vooruitzicht dat medewerkers langer moeten doorwerken tot pensioengerechtigde leeftijd, is de noodzaak ontstaan om aan de slag te gaan met de gezondheid en vitaliteit van medewerkers. Daarom wil HAK met deze subsidie health checks uitvoeren bij haar medewerkers en op basis daarvan interventies inzetten die de gezonde leefstijl bevorderen. Het is een vervolg op een eerder uitgevoerde brede organisatiescan om een eerste beeld te krijgen van duurzame inzetbaarheid voor HAK. Het project start met een kick-off meeting waarbij medewerkers worden geïnformeerd over het nut van onderzoek, de procesmatige aanpak, privacy en eindproduct. Medewerkers vullen voor aanvang van het health check vragenlijsten in: Work Ability Index Leefstijl Gezondheid in relatie tot werk. Vervolgens vindt lichamelijk onderzoek plaats. Na afloop ontvangt de medewerker een individuele schriftelijke terugkoppeling van resultaten van zowel vragenlijsten als testuitlagen van de health check. Er zal een persoonlijk advies gegeven worden om risicofactoren voor het	9-2-2016	9-2-2017		€ 10.000	€ 15.000									
			ConQuaestor	Utrecht	NL	n.v.t.	Leer- ontwikkel werkplaats lean en slim organiseren	ConQuaestor (CQ) is van oudsher een platte organisatie waar veel in organische teams wordt samengewerkt om op die manier een klant zo goed mogelijk van dienst te zijn. Dit plat en organisch organiseren zit in onze cultuur besloten. Wij kijken blijkbaar op een bepaalde manier naar organiseren. Deze manier van werken (plat, teams, zelfsturend) zien we de laatste tijd ook steeds meer bij onze klanten in de zorg. Soms pakken ze dat gedegen aan, maar vaak ook alleen via een structuurwijziging. Het management wordt dan sterk uitgedund en de teams moeten zelfsturend verder. Dat proces loopt vaak vast, omdat er geen aandacht is voor de noodzakelijke transformatie van de cultuur. Dat is jammer, omdat in essentie de duurzaamheid van het werken met zelfsturende teams veel groter is dan via de gangbare hiërarchische (Anglo-Amerikaanse) werkwijze. De toename van werkplezier, betrokkenheid (eigenaarschap), het gebruiken van beschikbaar vakmanschap en talent, is hier debet aan. Vele praktijkvoorbeelden ondersteunen dit. Daarnaast blijkt uit de praktijk dat met zo'n manier van werken de overheadkosten met grote sprongen dalen. Dit komt direct ten goede aan het primaire proces, de zorg voor cliënten. Dit project is ten eerste bedoeld om onze eigen 'natuurlijke' manier van				€ 7.500										

2015EUSF201238	DI	2015			NL	n.v.t.		Elopak BV is een internationale leverancier van op papier gebaseerde verpakkingen voor vloeibare levensmiddelen. Elopak ontwikkelt voortdurend haar expertise aan de veranderende vraag naar verpakte levensmiddelen. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/doet kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethoden. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn.	4-3-2016	4-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012380	DI	2015	Elopak B.V.	Terneuzen	NL	n.v.t.	Meer uit onze medewerkers halen - vervolg	Van de Kamp Internationaal Transport BV is een traditioneel familiebedrijf met ca. 80 medewerkers. De transitie naar de Ade generatie opvolging is in volle gang. De twee opvolgende familiesleden zijn opgevoerd met de familie-waarden als "hard werken, zuinig zijn en altijd doen wat de klant je opdraagt". Medewerkers zijn trouw aan het bedrijf en hebben gemiddeld een lang bestaand dienstverband. Op veel plaatsen zijn medewerkers om die reden wat ouder. De nieuwe directieleden willen graag hun eigen stempel op de organisatie drukken maar worden geconfronteerd met een grote groep oudere werknemers die geen noodzaak ziet voor verandering. Hierdoor blijft de verdere ontwikkeling van het bedrijf achter bij de noodzakelijke aansluiting met de markt. Het gebrek aan een verdere gezonde ontwikkeling heeft werknemers langlopend van de bedrijfsdoelstellingen en met name de oudere werknemers ervan in de gaten dat er een verandering van leiderschap van hun directie. Risico's van confrontaties kunnen leiden tot verwoegde arbeidsverhoudingen en wegval van goede mensen. In 2015 is besloten om	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 19.000					
2015EUSF2012381	DI	2015	Int Transportbedrijf van de Kamp BV	Druuten	NL	n.v.t.	83 Bewust Bereid Bekwaam	Zeker Zanen is een onderneming, die zich begeeft in een (verzekerings)markt, die de afgelopen jaren sterke veranderingen heeft doorgemaakt. Om mee te kunnen bewegen met deze ontwikkelingen is het van belang dat Zeker Zanen haar strategieën opnieuw definieert. Met het herdefiniëren van de strategie die rekening houdt met economische veranderingen, wordt wendbaarheid van de organisatie gevraagd. Er is behoefte aan een passende structuur om de organisatie te ondersteunen en bevrijden van zwaarwegende zaken die de organisatie verstoren.	1-3-2016	1-3-2017	€ 9.500	€ 20.000					
2015EUSF2012382	DI	2015	Zeker Zanen	Groningen	NL	n.v.t.	Vergrotten duurzame inzetbaarheid Zeker Zanen	Bij Huizenaar werken zo'n 70 medewerkers verdeeld over diverse afdelingen: Kappers, Haarwerkspecialisten, Schoonheidsspecialisten en Opleidingen. Hoewel de vakgebieden waarbinnen ze werken fysiek relatief zwaar zijn, is het personeelsbestand redelijk jong en komt verzuim minder voor. Echter zijn ze wel bezig met het verhogen van de efficiëntie van het werk en zijn er door de groei in het bedrijf veel veranderingen waarbij van personeel gevraagd wordt hier flexibel op te reageren. Om samen door te kunnen richting de toekomst willen ze medewerkers leren meer open te staan voor veranderingen (bijv. ook op het gebied van digitalisering). Daarnaast is het belangrijk dat iedereen op de juiste plek zit en bevlogen en gemotiveerd blijft, vooral gezien de veranderingen binnen de organisatie. Medewerkers zijn in sommige gevallen door uitstekende vak kennis op een leidinggevende positie terechtgekomen waar ze de persoonlijke eigenschappen wellicht niet geheel voor beschikken. Er dient gekeken te worden naar wat medewerkers nodig hebben om op lange termijn gezond en vitaal binnen Huizenaar te kunnen blijven werken. Hier kunnen ze in ondersteund worden door coaching.	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 17.000					
2015EUSF2012383	DI	2015	OPHA BV	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Huizenaar	De voorlopige planning ziet er als volgt uit: ? Maken van een organisatiescan; ? Uitvoeren periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid onder werknemers; ? Opstellen plan van aanpak.	2-3-2016	2-3-2017	€ 8.500	€ 20.000					
2015EUSF2012384	DI	2015	CMB BV	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegenwerken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een actieplan opstellen om deze maatregelen te realiseren.	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012385	DI	2015	Vroom Funderingstechnieken B.V.	Oosthuizen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid personeel Vroom	Vroom is een bedrijf gespecialiseerd in paalsystemen en prefab funderingsconstructies binnen de infra, utiliteitsbouw, energie/petrochemie en woningbouw. Hierbij wordt in ploegen door het hele land gewerkt op bouwplaatsen. Het betreft hier zwaar lichamelijk werk van ca. 100 FTE aangevuld met een flexibele schil. Op dit moment bevindt de meerderheid van deze populatie zich in de leeftijdscategorie van 45-55, maar gezien de opschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd, het toenemend ziekteverzuim onder de oudere werknemers en de toename van bedrijfsgevallen zien wij de noodzaak proactief duurzaam beleid te ontwikkelen teneinde deze groep vanuit goed werkgeverschap te helpen duurzaam inzetbaar te blijven binnen	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 28.600					
2015EUSF2012385	DI	2015	Wijk van der Sande	Poeldijk	NL	n.v.t.	Vergrotten van de Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project: Om met de groei en ontwikkeling van de organisatie mee te kunnen blijven gaan is het nodig dat het talent van de medewerkers ontwikkeld wordt, zodat de medewerkers langer duurzaam inzetbaar zijn. Door dit te ontwikkelen kan de medewerker zijn talent(en) op een dusdanige manier inzetten, zodat hij de organisatie verder kan helpen in de groei en ontwikkeling in de toekomst. Activiteiten Om dit doel te realiseren zullen wij samen met een externe adviseur een coaching traject opstarten. Deze externe adviseur zal de medewerkers begeleiden en advies uitbrengen aan de organisatie. De medewerkers worden verdeeld over drie teams: Team 1: Toekomstige leunpilaren van de organisatie Team 2: Specialisten Team 3: Stabiele talenten Met Team 1 en team 2 zullen individuele ontwikkeldoelen geformuleerd worden. De medewerker gaat in gesprek met de externe adviseur over zijn doelen, ambitie en drijfveren. Vervolgens zal de medewerker een TMA test invullen, waardoor de talenten en drijfveren van de medewerker inzichtelijk worden. Vervolgens zal een gesprek met de externe adviseur volgen waarin de uitslag nader uitgelegd wordt aan de medewerker. De medewerker bespreekt de test met kritische personen uit zijn omgeving. Aan de hand van de feedback die de medewerker ontvangt, zal hij in samenwerking met de externe adviseur			€ 10.000						

2015EUSF2012395	DI	2015			NL	n.v.t.	Het bedrijf Van Iersel Geveletechniek (een gedeponeerd handelsmerk van Productie Centrum Males S.V.) is een familiebedrijf dat 112 jaar bestaat en het predicaat Hofleverancier heeft. Directeur Ad van Iersel is de vierde generatie die nu de leiding heeft. De noodzaak voor krachtig leiderschap, heldere en positieve communicatie & intensievere samenwerking, persoonlijke - en teamontwikkeling is gebreken uit de medewerkertevredenheidonderzoeken. Dit jaar is per team een begin gemaakt op alle thema's die aandacht behoeven. De loyaliteit en verbondenheid blijken hoog te zijn gezien de uitlagen van de medewerkertevredenheidsenquête. De medewerkers voelen zich trots om onderdeel uit te maken van het Van Iersel team. Zowel directie als medewerkers zijn er van overtuigd dat een vervoltraject een verdere impuls geeft om op de ingeslagen weg verder te gaan en te verdiepen. Mentale veerkracht en aandacht voor eigenaarschap zijn de thema's die extra aandacht vragen. Door alle veranderingen in de organisatie merken medewerkers dat er steeds meer van hen gevraagd wordt. Het is van belang om aandacht te hebben voor alle aspecten die de vitaliteit van de	29-1-2016	29-1-2017	€ 12.000					
2015EUSF2012396	DI	2015	Van Iersel Geveletechniek	MADE	NL	n.v.t.	Impuls voor Van Iersel Geveletechniek	3-2-2016	3-2-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012397	DI	2015	Drents Museum	ASSEN	NL	n.v.t.	Duurzaam Dromen bij het Drents Museum	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012398	DI	2015	GTO Plating BV	's-Heerenberg	NL	n.v.t.	GTO Plating BV wil haar personeel op een hoger niv	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012399	DI	2015	Bekaert Combustion Technology B.V.	Assen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Bekaert	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 15.000				
2015EUSF20124	DI	2015	DonckHuys Horeca BV	Dongen	NL	n.v.t.	Samen Sterk	4-2-2016	4-2-2017	€ 7.500	€ 20.000				
2015EUSF201240	DI	2015	Oogkliniek Maastricht	Drunen	NL	n.v.t.	Het creeren van een gezonde en veilige werkplek	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012400	DI	2015	Stratt+ Industrial Management Projects B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Stratt Plus	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Oerlemans Plastics BV	Gendern	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					

2015EUSF2012401	DI	2015		NL	n.v.t.		De projectactiviteiten bestaan in hoofdlijnen uit: 1. Organisatiescan; 2. Analyse van de resultaten uit de organisatiescan; 3. Verzorgen van het duurzaamheidsadvies; 4. Ondersteuning bij implementatie en uitvoering gedurende 6 maanden na oplevering van het rapport; 5. Evaluatie van de resultaten van implementatie van het duurzaamheidsadvies. Deze stappen zijn nader uitgewerkt in het plan van aanpak. Relevante voor de organisatie: De bedrijfsactiviteiten worden gekenmerkt intensieve werkomstandigheden, die voorkomen uit zowel de werkzaamheden zelf als de steeds wisselende omgeving van het werk. Dit uit zich onder andere in vaak lange werkdagen (inclusief reizen), blootstelling aan klimatologische omstandigheden (zomer, winter), lichamelijke arbeid, beperkte functionele afwisseling en het vaak niet hebben van mogelijkheden om de eigen werkzaamheden te plannen. De inzetbaarheid van de werknemers brengt regelmatig problemen met zich mee.	10-2-2016	10-2-2017	€ 16.625								
2015EUSF2012402	DI	2015	Rovato techniek B.V.	Tiel	NL	n.v.t.	Manrovato01	In de Academie voor Informele Zorg (AVIZ) werkt de Vrijwilligersacademie (VA) o.a. samen met de Hogeschool van Amsterdam. AVIZ heeft de afgelopen jaren veel expertise opgebouwd om professionals in zorg en welzijn goed toe te rusten in het samenwerken en ondersteunen van informele zorgverleners. Dat zijn mensen die als mantelzorger of vrijwilliger de zorg op zich nemen voor mensen met ernstige ziekten, handicaps of andere beperkingen. AVIZ heeft hier toe in 2014/2015 o.a. ontwikkeltrajecten met de HvA en de gemeente Amsterdam en aanbieders in zorg en welzijn in vier stadsdelen van de stad uitgevoerd. Ook zijn adviezen uitgebracht met aanbieders in zorg en welzijn en ondersteuningsorganisaties van informele zorgverleners om hun medewerkers beter toe te rusten in samenwerking. In voorliggend project worden deze ervaringen als uitgangspunten genomen. Nu staat centraal om in drie organisaties in zorg en welzijn in Amsterdam een concreet toekomstplan op te stellen. Hoe kunnen de directies van deze organisaties hun professionals toerusten om effectief samen te werken met informele zorgverleners: mantelzorgers en vrijwilligers die als eerste ondersteuning bieden aan burgers die lijden aan chronische ziekte en handicap.	8-3-2016	8-3-2017	€ 8.312	€ 20.000						
2015EUSF2012403	DI	2015	Vrijwilligersacademie	Amsterdam	NL	n.v.t.	Samenwerken met informele zorg	Continue ontwikkeling en vernieuwing wordt steeds belangrijker voor het succes en de duurzame inzetbaarheid van mensen. Voor een IT diensten organisatie als Winvision is persoonlijke ontwikkeling en het vergroten van kennis en kunde van medewerkers belangrijk. Wij geloven dat persoonlijke ontwikkeling grotendeels plaatsvindt op de werkvloer. Dit gebeurt o.a. door middel van het toepassen van vaardigheden, praktijkervaringen opdoen, experimenteren, en leren van anderen. Winvision wil in dit praktijken haar medewerkers faciliteren en de cultuur van permanent leren verder bevorderen. In 2015 zijn we daarom gestart met het project "Ken je talenten". Hierin staat de overtuiging centraal dat je als mens je alleen continu kunt blijven ontwikkelen als je dat vanuit je talenten doet. In 2015 lag de focus primair op het inzicht krijgen in de talenten en het ontwikkelpotentieel van onze medewerkers. Hier willen we in 2016 verder mee doorgaan en dit aanvullen met het ontwikkelen van effectief persoonlijk leiderschap. Wij	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012404	DI	2015	Winvision B.V.	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Ken je talenten	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekking de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen (laten) inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken;	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012405	DI	2015	Plasthill BV	Hillegom	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekking de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen (laten) inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken;	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012406	DI	2015	Lienesch B.V.	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Create the Future together	De duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekking de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen (laten) inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken;	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012406	DI	2015	Gemeente Bussum	Bussum	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid met lean-six-sigma	Goede Mèren wordt een fusiegemeente van Naarden, Muiden en Bussum. Deze gemeente start 1 januari 2016 (als juridische entiteit). Doelstelling is om in de nieuwe organisatie te werken naar een continue verbetercultuur en een Betwergorganisatie waarin verantwoordelijkheid laag in de organisatie ligt en zelfsturing van de medewerkers gevraagd wordt. Om dit te bereiken zal moeten worden geïmplementeerd in de werkbepaalt de medewerkers en het management. Om de bovenstaande reden wordt een lean-six-sigma-traject opgestart gericht op de medewerkers van de gemeente Bussum. Het idee is om de volgende stappen te doorlopen: - inzichtelijk maken van het verbeterpotentieel waarbij tevens de wensen van het personeel worden geïnventariseerd; - inzichtelijk maken van de mogelijkheden (wie kan wat en welke ruimte is er); - opstarten lean-six-sigma-verbetertraject. Door het project worden de processen van de drie gemeentes geharmoniseerd en verder geoptimaliseerd. Dit zal leiden tot een situatie waarbij medewerkers continu bezig zijn om zichzelf, elkaar en de organisatie te verbeteren.	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2012407	DI	2015			NL	n.v.t.		Familiebedrijf Hall Liften uit Amsterdam bouwt, installeert en onderhoudt zelf liften. De focus ligt op het onderhoud van liften inclusief electra. Hierbij is gebruik en veiligheid van de lift belangrijk. Medewerkers kennen de laatste veiligheids- en lifttechnieken. Hall werkt voor gebouwenaren, bedrijven, VVE's en particulieren. De markt voor liftonderhoud was de laatste jaren stabiel. Het team bestaat uit 21 personen met een gemiddelde leeftijd van 50 jaar en een lange Hall carrière. Het personeelsbestand vergriest sterk. Fysiek zwaar werk, ongezonde leefstijl, slechte werksfeer en sociale zorgdruk bevordert de toename van verzuim. De huidige directeur heeft het bedrijf overgenomen van zijn gepensioneerde vader. In de platte organisatie structuur stuurt hij alle werknemers aan. Na de overdracht is geen tijd besteed aan een op de toekomst gericht personeelsbeleid. Er was genoeg werk en iedereen wist wat er verwacht werd. Flexibiliteit en persoonlijke groei werden niet nodig geacht. Recent is daar verandering in gekomen. De markt is sterk competitief geworden, prijzen staan onderdruk en de klant is meer eisend geworden. De werknemers kunnen hiermee niet goed omgaan. Ook heeft de directeur	22-1-2016	22-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012409	DI	2015	Hall B.V. NV Koninklijke Deiftsch Aardewerffabriek De Porceleyne fles	Amsterdam	NL	n.v.t.	Lift naar de Toekomst	Vitaal zijn werkt beter	Het in kaart brengen van welke gezondheidsrisico's er binnen de organisatie zijn. Wat is de balans tussen arbeidscapaciteit en arbeidspotentieel, tussen werk- en privéomstandigheden en tussen leervermogen, kennis en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Om te komen tot een plan van aanpak met individuele en collectieve preventieve maatregelen ter vermindering of voorkomen van uitval en slijtage van personeel. Het gehele traject zal 1 jaar in beslag nemen. Van daaruit beoogt de aanvrager middels vitaliteitsmanagement op termijn een modernisering van het personeelsbeleid in de onderneming door te voeren.	5-4-2016	5-4-2017	€ 9.992	€ 19.986				
2015EUSF2012411	DI	2015			NL	n.v.t.			De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij RottinghuisAannemingsbedrijf (hierna Rottinghuis) is met name op de bouw (timmerlieden) relatief hoog en het werk is fysiek zwaar, waardoor de belastbaarheid afneemt. Maar dit geldt niet alleen voor haar bouwplaatsmedewerkers, ook psychische belasting, en de balans tussen werk en privé blijkt een aandachtspunt in de organisatie. Rottinghuis wil dat medewerkers gezond kunnen blijven werken tot aan hun pensioen, en daarom zijn er gezondheid-bevorderende maatregelen nodig. Er is in het verleden een concept-plan opgesteld ten behoeve van een Mederschap ontwikkelprogramma voor het (lijn)management. Leidinggevenden hebben namelijk een essentiële rol in dit proces. De implementatie van het bevorderen van gezond en veilig werken en van de leercultuur is de doelstelling van dit project. Echter, er moet beleid worden gemaakt om het te verankeren in de organisatie, zodat we (op termijn) kunnen spreken van een win-win situatie. Het te volgen traject is tweeledig (1) Rottinghuis heeft hiervoor oosten adviesbureau ingeschakeld om hen hierbij te begeleiden. In dit project worden sessies georganiseerd om medewerkers te leren beter om te gaan met arbeidsveiligheid en het	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000					
2015EUSF2012410	DI	2015	Rottinghuis Aannemingsbedrijf B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Di Rottinghuis Aannemingsbedrijf		Het project zal bestaan uit een analyse van gesprekken met directie en werknemers aangaande de problematiek. De belangrijkste oorzaken van de huidige improductiviteit zijn inefficiënte door gebruik van communicatie en betrokkenheid binnen de organisatie en daarnaast ontbreekt hiertoe (deels) een duidelijke structuur. Men wil hiertoe een extern adviseur concrete adviezen laten opzetten, een implementatieplan opzetten waarin zowel de betrokkenheid, gezondheid, productiviteit en ontwikkeling van de eigen werknemers aan bod zal komen. Men zal hiertoe de volgende fases doorlopen: Fase 1: Eerste verkenning op locatie. Fase 2: Analyse van de kenmerken en werkmethode. Fase 3: Analyse van de knelpunten in de arbeidsproductiviteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid Fase 4: Analyse van de sociale innovatiepotentie / eigen ontwikkeling en waarnemingen op de werkvloer. Fase 5: Opstellen meetbare doelstellingen en uitwerken data. Fase 6: Opstellen rapportage en implementatieplan. Fase 7:	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 16.600				
2015EUSF2012412	DI	2015	COOP Groothandel BV	Velp	NL	n.v.t.		Duurzame Inzetbaarheid Coop DC	Het afgelopen jaar heeft ondernemersportaal Phylum bij eens een turn-around kunnen realiseren door het uitvoeren van een organisatiecan en aan het hand van het daaruit volgende plan te implementeren. In dit traject lag de focus vooral op het herschikken van de functies (de mensen in organisatie de juiste dingen laten doen) en het bevorderen van de interne communicatie. In het komende jaar zal nog specifiek worden gefocust op de werknemers. Om de ingeslagen weg voort te kunnen zetten is het noodzakelijk om een veiligere en gezondere werkvloer te realiseren en de leercultuur te bevorderen. Dit zal vervolgens weer leiden tot een grotere betrokkenheid van de werknemers en daardoor zorgen voor voortzetting van de positieve ontwikkelingen.	16-3-2016	16-3-2017	€ 8.300	€ 20.000				
2015EUSF2012413	DI	2015	Timmerbedrijf Meijer	Hilversum	NL	n.v.t.		Vervolg duurzame inzetbaarheid	Protifarm Holding N.V. behoort bij de top drie insecten bedrijven in Europa. De organisatie levert insecten voor diervoeding en is een van de weinige bedrijven in Europa die voor humane consumptie mag kweken. Protifarm Holding N.V. bestaat uit meerdere entiteiten, waarvan Krecra Ento Feed B.V. er één is. Dit project richt zich specifiek op de entiteit Krecra. Momenteel vindt er bij Krecra een verandering plaats waarbij de focus wordt verlegd van het handmatig kweken van insecten naar het kweken van insecten op industriële schaal. De afgelopen periode is gekeken naar een nieuwe invulling van de werkzaamheden die past bij de bovengenoemde organisatieverandering. Hier zijn een aantal bevindingen uit naar voren gekomen die, in samenspraak met de medewerkers, onderzoek en vervolgens gek implementeerd zullen gaan worden. Een deel van het team (vier van de zeven werknemers) heeft een verstandelijke beperking en om deze reden is het belangrijk dat er extra aandacht wordt besteed aan de aard en invulling van de (nieuwe)	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012414	DI	2015	Protifarm Holding NV	Ermelo	NL	n.v.t.		Optimale inzetbaarheid medewerkers	Unisign heeft zich ontwikkeld tot een kennisbedrijf dat hoogwaardige CNC bewerkingscentra realiseert voor de metaalbranche wereldwijd. De organisatie was tot voor kort traditioneel georganiseerd. De vraag is echter of de vorm van organisatie voldoende bijdraagt aan de leercultuur van werknemers. Om snel en adequaat in te spelen op conjuncturele wijzigingen is het belangrijk dat de leercultuur resulteert in een flexibele inzetbaarheid van de medewerkers. In de concurrerende markt waarin Unisign opereert wordt het noodzakelijk om continu te verbeteren, samen slim te zijn en processen te optimaliseren. Het is nodig om de organisatie en processen rondom de leercultuur van de medewerkers te inventariseren en te verbeteren. Het thema leercultuur voor werknemers moet de flexibiliteit van de medewerkers vergroten, waardoor ze nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar zijn. Om dit te bewerkstelligen, beoogt Unisign onderstaande activiteiten: - Er wordt door de adviseur een bedrijfs- en organisatiecan gerealiseerd, om vast te stellen hoe processen rondom medewerkers zijn georganiseerd, welke ontwikkelbehoeften zij hebben, wat de belangrijkste risico's zijn en welke	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012415	DI	2015	Technisch Advies- en Constructiebureau "Unisign" B.V.	Panningen	NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid samen leren en verbeteren	Kwekerij de Koning is een ecologisch tuinbouwbedrijf met veel ervaring op het gebied van de ecologische tomaten, aubergine en paprika teelt en verwerking. De leiding van Kwekerij F.J.J. de Koning BV signaleert echter enkele aandachtspunten binnen de organisatie op het gebied van een effectieve inzetbaarheid van de medewerkers. Medewerkers geven onder meer aan frustratie te ondervinden door de soms zware hoge werkdruk en onhandige taakverdeling. De leiding heeft het idee dat dit de inzetbaarheid van de medewerkers zeker niet ten goede komt. Daarnaast lijken er ook nog verbetermogelijkheden op het gebied van de leercultuur binnen de organisatie. Waar leren nu nog vaak ad hoc gebeurt zou men graag zien dat er een structurele inbedding van leeromgevingen binnen de organisatie ontstaat. Om deze doelstellingen te verwezenlijken doet Frank de Koning een beroep op een externe adviseur om een advies te geven en een traject te begeleiden.	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Tuinbouwbedrijf F.J.J. de Koning BV	Tinte				Kwekerij de Koning klaar voor ecologische toekomst			€ 10.000						

2015EUSF2012416	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012417	DI	2015	Ruma Rubber B.V.	Hooerveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Ter voorbereiding op uitbreiding van de organisatie in zowel aantal medewerkers, omzet als huisvesting, is het noodzakelijk dat de medewerkers meer betrokken zijn bij het gehele proces. Om dit te kunnen realiseren zijn wij voornemens een organisatieplan te laten uitvoeren door ondernemersportaal Phylum. In deze scan zal in de huidige situatie de mate van betrokkenheid geïnventariseerd en worden de mogelijke verbeterpunten in kaart gebracht in de vorm van een plan. Vervolgens zullen de adviseurs van Phylum aan de slag gaan om dit plan te implementeren.	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012418	DI	2015	Houthandel Albert van der Horst	Ermelo	NL	n.v.t.	Aansturing van bedrijf en personeel	Als organisatie werkt Smeding aan duurzame inzetbaarheid onder de naam Smeding Gezond & Vooruit. De aanpak bestaat uit 4 thema's: gezondheid, competenties, motivatie en arbeidsomstandigheden (Huis van Werkvermogen). Op elke van deze thema's worden diverse initiatieven ontplooid om medewerkers vitaal en tevreden aan het werk te houden. Voorwaarden voor het succes van Gezond & Vooruit zijn draagvlak,	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201242	DI	2015	Smeding Groenten en Fruit	St. Annaparochie	NL	n.v.t.	Gezond en Vooruit	Hekos Oriental Food (hierna: Hekos) is, al meer dan 35 jaar, dA0 toonaangevende specialist als het gaat om het produceren van oosterse snacks en de originele spijkbak voor de professionele keukens, bakkers en stagiaires. Hekos produceert, onder BRC-certificaat, op haar eigen productielocatie in Nederland een uniek diepvriesassortiment. Hekos is een groeiende organisatie die actief is in een concurrerende markt. Er werken ongeveer 25 mensen bij Hekos waarvan het grootste gedeelte productiewerkers zijn. De groei die Hekos doormaakt vraagt om een actieve bijdrage en betrokkenheid van haar medewerkers. De groei zorgt ervoor dat de oude manier van werken niet meer werkt en vraagt om meer taakvolwassenheid en leiderschap van medewerkers. Om verantwoordelijkheden lager in de organisatie te kunnen leggen, voert men de noodzaak om medewerkers meer te begeleiden en te coachen op het gebied van communicatie, omgang met elkaar en discipline. Doordat de organisatie van het werk, in samenspraak met medewerkers, wordt aangepast wordt er een werkklimaat gecreëerd waarbij medewerkers op worden geleid	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012421	DI	2015	Hekos Oriental Food B.V.	Broek op Langedijk	NL	n.v.t.	SUPER project	IRM Systems is een organisatie gespecialiseerd in de inspectie, reparatie en onderhoud aan pipelijnleidingen waar ook ter wereld. De organisatie bestaat uit specialisten op dit vakgebied die overal en op ieder moment ingezet kunnen worden voor opdrachten op het gebied van pipelijnleidingen. Dit vakgebied kenmerkt zich echter door een hoge dynamiek op zowel veiligheidsgebied als op technische kennis en vaardigheden. Door deze snel ontwikkelende markt voorziet IRM Systems dat over drie jaar de benodigde competenties van de medewerkers erg verschillen van de huidige competenties. Om hier in een vroegtijdig stadium al op te kunnen anticiperen heeft IRM Systems besloten om aan de hand van de huidige competentiematrix een nieuwe matrix te ontwikkelen waarin de benodigde competenties staan weergegeven over drie jaar. Door deze twee matrices met elkaar te vergelijken kan in kaart worden gebracht welke individuele medewerkers coaching of training nodig hebben in de toekomst. Daarnaast geeft dit toekomstbeeld een duidelijk beeld van de weergave van	29-1-2016	29-1-2017	€ 18.000	€ 18.000					
2015EUSF2012422	DI	2015	IRM Systems B.V.	Delft	NL	n.v.t.	Topgrading IRMS	Uitvoeren van een programma om met leidinggevenden en medewerkers in gesprek te gaan over en met elkaar samen te werken aan duurzame inzetbaarheid. Hierbij wordt gefocust op het creëren van een leercultuur, waar medewerkers een cyclus van gedragverandering doorlopen, hierbij ondersteund door werkvormen en hulpmiddelen en gefaciliteerd middels dialoog met hun leidinggevende en elkaar (in het team). Voor leidinggevenden is dit programma gericht op hun rol bij het faciliteren van de medewerkers om te werken aan hun inzetbaarheid: het voeren van de dialoog. Voor medewerkers is het programma gericht op het vergroten van bewustzijn en het aanreiken van hulpmiddelen om vanuit eigen regie te gaan werken aan hun inzetbaarheid. Het programma vloeit voort uit actieonderzoek en beleidsontwikkeling op het gebied van duurzame inzetbaarheid, dat binnen Azora heeft plaatsgevonden in de periode 2012-2015. Daaruit is onder meer gebleken dat de dialoog tussen leidinggevenden en medewerkers cruciaal is bij het bevlnvoeden van duurzame inzetbaarheid. Verder is geconstateerd dat medewerkers nog weinig	19-1-2016	19-1-2017	€ 9.000	€ 20.000					
2015EUSF2012423	DI	2015	Azora	Terborg	NL	n.v.t.	Samen werken aan duurzame inzetbaarheid	Binnen de organisatie wordt momenteel gewerkt met een sterk verouderd ERP programma dat niet geschikt is om mee te groeien met de behoeftes van de organisatie, het is voor de organisatie derhalve van belang actie te ondernemen om de groei niet te belemmeren. Ook is het gebruik van de verschillende software pakketten in de huidige situatie zeer onoverzichtelijk en foutgevoelig. De doelstelling is een pakket aan te schaffen wat geschikt is om mee te groeien met de organisatie en wat de processen binnen de organisatie verbeterd en vereenvoudigd. Om tot deze doelstelling te komen wordt een vooronderzoek gedaan naar de huidige werkwijze binnen de organisatie. Er zal uitgebreid geA nventariseerd worden wat de huidige werkwijze per afdeling is, er zal in kaart worden gebracht welke middelen er gebruikt worden en de huidige kennis zal in kaart worden gebracht. Dit gebeurt voor de volgende afdelingen: calculatie, engineering, verkoop, bedrijfsbureau, productie, inkoop, facturatie, administratie. Tevens wordt een onderzoek naar de meer efficiënte, moderne en	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 14.000					
2015EUSF2012424	DI	2015	Zenna Laser Solutions BV	Enschede	NL	n.v.t.	1601ERP-1	Net als in andere sectoren staat ook de ouderenzorg voor de opgave haar weg te vinden in een externe omgeving die steeds verandert en nieuwe eisen stelt. De komende jaren staat WVO Zorg voor uitdagingen op personeelgebied. De noodzaak slimmer te werken en beter te presteren tegen lagere kosten wordt groter. De arbeidsmarkt wordt krap en verandert structureel. WVO Zorg kan zich onderscheiden door inzet van vitale en betrokken medewerkers. Hoe ver komen medewerkers als je hen ruimte geeft zelf invulling te geven aan vernieuwing? Deze vraag staat aan de basis van dit project (pilot). Om echte vernieuwing te kunnen realiseren, moet je beginnen waar het gebeurt. Op de werkvloer. In het project wordt een beroep gedaan op de passie en de kracht van medewerkers. Door te werken aan hun dromen zijn medewerkers bezig met het veranderproces dat nodig is voor vernieuwing. Zij ontwerpen, onder begeleiding, zelf een nieuwe organisatie om hun dromen te kunnen realiseren. Zij leren zelf initiatief nemen, overleggen, organiseren en onderhandelen. Zo kunnen zij zich ontwikkelen tot zelfbewuste medewerkers die de dialoog aangaan met verschillende partijen om zich heen. We kijken of we daarbij de principes van de holacratie (Robertson) kunnen toepassen. Er is voor gekozen dit in een pilot te doen aan de hand van een specifiek proces i.c. het roosterproces. Doel is medewerkers leerprincipes aan te reiken. Hierbij worden twee trajecten gelopen.	24-2-2016	24-2-2017	€ 7.000	€ 20.000					
			WVO Zorg	Vissingen			Veranderbeweging vanaf de werkvloer				€ 10.000						

2015EUSF2012425	DI	2015			NL	n.v.t.		Aanleiding: Door diverse ontwikkelingen (onder andere ketensamenwerking) in de bouwsector dienen de medewerkers een flexibele werkhouding aan te gaan nemen. Hier is een aanpassing voor nodig. De veiligheid en gezondheid (V&G) op de bouwplaats voor aannemers en onderaannemers (V&G-plan) is een belangrijk onderwerp in het bewustwordingsproces, de stp op de horizon. Doel van het project: Bouwgroep Dijkstra Draisma (hierna: BGDD) adviseren en ondersteunen bij de implementatie van een flexibele, veilige en gezonde werkcultuur. Activiteiten: a) Belevingsonderzoek: door middel van interviews wordt informatie verzameld over de beleving bij een flexibele werkcultuur, de ontwikkelingen in de bouwsector (onder andere ketensamenwerking) en veiligheid en gezondheid op de bouwplaats. b) Verwerken onderzoeksresultaten en maken presentatie c) Presenteren van de resultaten van het belevingsonderzoek richting de medewerkers. d) Presenteren van de resultaten van het belevingsonderzoek richting de directie. e) Opstellen van een advies met implementatieplan om te komen tot een flexibele, veilige en gezonde werkcultuur f) Het implementatieplan samen met de directie vertalen naar concrete acties g) Het begeleiden, aanspreken en beoordelen van de leidinggevenden op het stimuleren van het implementeren van de gewenste werkcultuur binnen de afdeling.	15-1-2016	15-1-2017		€ 20.000						
2015EUSF2012426	DI	2015	Bouwgroep Dijkstra Draisma	Dokkum	NL	n.v.t.	De nieuwe BGDD werkcultuur 2015	De Bibliotheek West Achterhoek zoekt naar een nieuwe invulling van haar rol in de samenleving. Onze gemeenten hebben beleidskernpunten op het gebied van geletterdheid en maatschappelijke participatie geformuleerd. Onze maatschappelijke rol in het sociale domein (het bevorderen van geletterdheid en zelfredzaamheid/participatie) wordt daarom steeds belangrijker. We willen daartoe nog meer samenwerken en intensiever programmeren ten behoeve van het sociale domein. Ook willen we onze openingstijden verruimen. We hebben onze medewerkers hard nodig om dit te bereiken. Om voor hen ruimte te creëren om al hun huidige competenties in te zetten (en nieuwe competenties te ontwikkelen), willen we vrijwilligers inzetten. Daarnaast willen we samen met onze medewerkers in de komende periode zoeken naar de beste manier om vrijwilligers te begeleiden binnen onze bibliotheek. De CAO Openbare Bibliotheken is voorzichtig over de inzet van vrijwilligers: zij mogen alleen ingezet worden ter ondersteuning van de professionele organisatie. Ook medewerkers hebben enige reserve ten aanzien van de inzet van vrijwilligers. In 2016 willen wij concreet aan de slag met een vervolg op de	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 14.700						
2015EUSF2012427	DI	2015	bibliotheek West Achterhoek	Doetinchem	NL	n.v.t.	Van meedoen naar excellentie in het sociale domein	Germa Logistiek (GL) is gespecialiseerd in het RMO transport, het laden van rauwe melk bij veehouders en transporteren naar productielocaties van haar opdrachtgevers. Met 106 medewerkers, waarvan 101 chauffeurs, zorgen wij ervoor dat 26 tankopleggers 7 dagen per week en 24 uur per dag onderweg zijn. GL heeft een laag verloop en kent met een gemiddelde leeftijd van 50 jaar relatief veel oudere medewerkers. We willen wij graag een goed werkgever zijn. Daarbij speelt nadrukkelijk de vraag hoe ouderen en jongeren in te ondersteunen, zodat zij gezond hun pensioen kunnen halen. In 2011 en 2013 zijn Health Checks uitgevoerd en zijn medewerkers geadviseerd over hun leefstijl. In 2016 wil GL verdieping geven op de thema's: slaap en nachtdiensten, gezonde voeding en het betrekken van partners thuis. Om dit te doen wordt GL bij de volgende activiteiten ondersteund door een adviseur van Beweging Werkt: 1. Een meting met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MODI). Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van de projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen, opstellen van een	4-3-2016	4-3-2017	€ 7.350	€ 20.000						
2015EUSF2012429	DI	2015	Germa Logistiek B.V.	Heeten	NL	n.v.t.	Gezond werken bij Germa Logistiek	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegenwerken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201243	DI	2015	Ruma Products B.V.	Hooogeveen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Organisatie Banken Champignons is een familiebedrijf dat bestaat uit onderdelen gericht op de teelt van verse champignons, het fermenteren van compost, het bewerken en verpakken van champignons en handelsactiviteiten. Sinds de oprichting in de jaren 50 is Banken Champignons uitgegroeid tot een van de meest vooraanstaande internationale teelt- en handelsbedrijven in champignons, paddenstoelen en paddenstoelenspecialiteiten. De missie van Banken Champignons is om deze producten voor iedereen beschikbaar te maken. Banken is inmiddels uitgegroeid tot een toonaangevende factor in de Europese champignon sector. Op de Europese markt wil Banken Champignons de top 3 positie innemen in verse bewerkte en onbewerkte paddenstoelen. Het project rondom het verhogen van de duurzaam inzetbaarheid betreft de locatie in Wijchen: Banken Champignons B.V. Aanleiding Banken maakt in Wijchen een explosieve groei door. In november 2014 is de productielocatie in België gesloten en geïntegreerd in de vestiging in deze locatie. Daardoor ging in erg snel tempo de productie van dagdienst naar 2 ploegen en nu zelfs naar 3 ploegen. In eerste instantie is deze groei opgevangen met veel tijdelijke krachten. Deze verandering heeft een zware	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012430	DI	2015	Banken Champignons BV	Wijchen	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Banken	PRONAS leverde een actieve bijdrage aan het effectiever en effectiever maken van de gezondheidszorg en het onderwijs. Integraal denken vormt de basis van alle diensten. PRONAS biedt scholing en advies en voert onderzoek uit voor medewerkers & organisaties in de gezondheidszorg. Na een reorganisatie is voor de PRONAS-groep een nieuwe situatie ontstaan. ER moeten daarom nieuwe structuren worden opgebouwd, zowel als het gaat om 'wie doet wat' en de formalisering in functieschrijvingen en salarisgebouw. In het kader van duurzame inzetbaarheid wil de PRONAS-groep nu investeren in een door de werknemers gedragen ontwikkelingsstrategie, zodat de werknemers en daarmee het bedrijf op een	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 15.000						
2015EUSF2012431	DI	2015	PRONAS groep	Bilthoven	NL	n.v.t.	Samen aan het werk	De afgelopen jaren hebben bij MediaCenter een groot aantal veranderingen plaatsgevonden: ontwikkeling van nieuwe diensten, aanpassingen in de organisatie en efficiency maatregelen, automatisering en verdere digitalisering van bedrijfsprocessen. Gezien de marktomstandigheden is het noodzakelijk om deze veranderingen snel door te voeren, waarvoor een maximale betrokkenheid van medewerkers nodig is. De juiste inzet van automatisering en afstemming tussen de organisatie van het werk en automatisering is een belangrijk aandachtspunt, dat wanneer niet goed opgepakt een negatief effect heeft op de productiviteit en de betrokkenheid van de medewerkers bij verdere bedrijfsvernieuwing. Om dit vraagstuk probleem aan te pakken heeft MediaCenter behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers. Doel van dit traject is het vergroten van de betrokkenheid van de medewerkers bij de vernieuwing en het verhogen van productiviteit en verlagen/voorkomen van werkstress d.m.v. het aanpassen van de organisatie van het werk. Het project omvat de volgende	6-2-2016	6-2-2017	€ 7.500	€ 14.000						
			MediaCenter Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Optimaliseren werkprocessen MediaCenter Rotterdam				€ 7.000							

2015EUSF2012432	DI	2015			NL	n.v.t.		De komende vijf jaar is innovatie van en in de sector de belangrijkste taak voor BOVAG. Het is aan BOVAG om zijn leden daar in mee te nemen. Dat vergt het een en ander van de mensen in de BOVAG-werkorganisatie. Het vergt onder meer flexibiliteit, vermogen om slim samen te werken en initiatief. Bestaande en nieuwe teams (al dan niet van tijdelijke aard) moeten worden samengesteld op basis van de benodigde talenten, competenties en capaciteiten. De medewerkers moeten van elkaar weten waar ieders talent ligt. In de leiders (niet per se functioneel leiders) die zich onder de medewerkers van BOVAG bevinden, moeten we helpen om BOVAG en haar medewerkers zich verder laten ontwikkelen. Deze leiders moeten in staat zijn te coachen, te sturen op resultaat en mensen met elkaar te verbinden. Om dit te realiseren is het van belang inzicht te hebben in de talenten, drijfveren en passies van medewerkers. BOVAG heeft Priman gevraagd de talenten en drijfveren van de medewerkers van BOVAG in kaart te brengen aan de hand van de TMA-methode. Medewerkers wordt gevraagd de TMA talentanalyse in te vullen waarna een ieder een talentgesprek voert met een consultant van Priman. Insteek van het gesprek is: wat zijn je talenten en	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012433	DI	2015	BOVAG	Bunnik	NL	n.v.t.	Doen waar je goed in bent geeft energie	Naar aanleiding van wetgeving (uitgevoerde PMO) en een vitaliteit enquête is in samenwerking met HC Health het project 'Optimale energie bij Van Doorne' opgestart. In dit traject gaan we aan de slag om werknemers te ondersteunen in hun huidige werkzaamheden middels trainingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Reden om dit project te starten is de door medewerkers ervaren hoge mentale druk, toename van de werkzaamheden en lange werkdagen. Daarnaast zijn er medewerkers die te weinig aandacht aan beweging en vitaliteit schenken, hier kan een verbeteringslag worden gemaakt. Het traject bestaat uit de volgende activiteiten: - Dit doen wij door hen trainingen aan te bieden en kennis te verschaffen op het gebied van gezonde voeding en beweging, focus aanbrengen in het werk, managen van de energiecapaciteit en mindful op het werk. HC Health ondersteunt Van Doorne met de implementatie van bovenstaande activiteiten.	5-2-2016	5-2-2017	€ 19.850	€ 10.000					
2015EUSF2012434	DI	2015	Van Doorne N.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Optimale Energie bij Van Doorne	Stam + De Koning Bouw is een bouwbedrijf dat voornamelijk opereert in de regio Eindhoven. Wij ontwikkelen en realiseren sinds 1987 uiteenlopende projecten op het gebied van wonen, werken, winkelen en recreëren. Dat doen we voor gemeenten, corporaties en andere opdrachtgevers. Kleinschalig, maar ook veelomvattend en complex. Trajecten waarbij het aankomt op innovatief vermogen en organisatietalent. De medewerkers dragen innovatieve oplossingen aan, met lef en visie. Een brede bewustwording, vertrouwen in elkaar, van elkaar leren en commitment is onmisbaar. Eenieder wil zich inspannen om te bewerkstelligen dat de medewerkers gemotiveerd blijven om zich te blijven ontwikkelen, gezond te blijven en kennis en ervaring te delen om te blijven ontwikkelen. De medewerkers moeten elkaar nog beter leren kennen om van elkaars kennis en ervaring gebruik te kunnen (blijven) maken, elkaar kunnen stimuleren om gezamenlijk nog creatiever te worden. Doel is om gezamenlijk te komen tot: een ontwikkelplan dat volledig is ingericht op afstemming tussen de ontwikkelbehoeften van de medewerkers en de kennis- en vaardigheidsbehoefte van de organisatie; een persoonlijke	22-1-2016	22-1-2017	€ 20.000	€ 9.924					
2015EUSF2012435	DI	2015	Stam + De Koning Bouw B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur en verhogen betrokkenheid	Freesverhuur Ommen B.V. heeft de ambitie om de komende jaren gestaag te groeien in haar bestaande markten. Om dit te realiseren is het van belang om te investeren in duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het om werkvormen: de medewerker fysiek en sociaal in staat verkort te verrichten. Employability: biedt de medewerker toegevoegde waarde aan de aard van de werkzaamheden die hij/zij verricht voor nu en in de toekomst (scholing). Vitaliteit: beschikt de medewerker over voldoende energie en motivatie om te kunnen blijven werken. Leercultuur: voldoet de huidige cultuur, zodat medewerkers bereid zijn om voldoende te investeren in zichzelf en de organisatie. Gezond en veilig werken: biedt de organisatie voldoende handreikingen, zodat medewerkers gezond en veilig kunnen (blijven) werken.	3-2-2016	3-2-2017	€ 13.300	€ 10.000					
2015EUSF2012436	DI	2015	Freesverhuur Ommen B.V.	Ommen	NL	n.v.t.	Organisatiegroei door duurzame inzetbaarheid	Miller Graphics is een prepressbedrijf ten behoeve van de verpakkingindustrie. Hiermee neemt het bedrijf een belangrijke positie binnen de keten in. Dit vergt van de medewerkers een hoge mate van flexibiliteit in hun werkhouding en betekent automatisch dat er eisen aan de medewerkers gesteld worden ten aanzien van het voorkomen van productiefouten en het verhogen van de leverbetrouwbaarheid. En daarin schuilt nu het probleem van onze organisatie. Door de sterk veranderende markt en daardoor de veranderende focus van de klant, is het noodzakelijk dat het bedrijf actief aan de slag gaat met een interne mentaliteitsverandering. Er zal van de medewerkers in toenemende mate het zogenaamde 'omdenken?' verwacht moeten gaan worden, om als bedrijf in zijn geheel, op een adequate wijze invulling te kunnen blijven geven aan de specifieke wensen en eisen van de klant. Alleen dan kan ons bedrijf meegaan in de groei van de economie en onze klanten. Ten einde de huidige individuele werkhouding om te buigen naar een meer bewust opererend team, wil Miller Graphics in 2016 actief beleid gaan voeren	27-2-2016	27-2-2017	€ 18.000	€ 6.650					
2015EUSF2012437	DI	2015	Miller Graphics Holland bv	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Van werkdruk naar werkplezier	Vendor is een specialist in toilethygiene. Waar Vendor in het verleden het verschil kon maken met de kwaliteiten de innovatieve waarde van haar producten, zien we dat dit niet meer haalbaar is. We staan voor een transitie van een product gedreven handelsonderneming naar een servicegerichte dienstverlener. Deze klantgerichtheid zit niet in het DNA van de medewerkers. Intern wordt er gevraagd om een cultuuromsing. Er daarbij willen we de medewerkers zelf betrekken. Om mee te denken over ander structuren van werk (incl. wijze van samenwerking, onderlinge communicatie en de wijze waarop de mensen meer zelf verantwoordelijkheid moeten nemen), interne mobiliteiten en het	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000	€ 9.000					
2015EUSF2012438	DI	2015	Vendor B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Vendors Duurzame Toekomst	Herald Labels is opgericht in 1979 en anno 2015 werken er 23 mensen. Het bedrijf staat voor ambachtelijke kwaliteit, logistiek en efficiency, maar ook maatschappelijke betrokkenheid staat hoog in het vaandel. Herald Labels is een gerenommeerde en betrouwbare marktpeler, mede door de prettige werksfeer, gemotiveerde en vakbekwame medewerkers. Enurgy voert een organisatiecan uit om te achterhalen hoe het bedrijf ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Hierbij is er aandacht voor de wijze waarop medewerkers gemotiveerd hun werkzaamheden kunnen blijven doen. De ambitie van de werknemers wordt geconcretiseerd en aan de doelstellingen wordt invulling gegeven. Daarbij maakt Enurgy inzichtelijk wat de talenten zijn van de medewerkers van Herald. Dit biedt hen de gelegenheid om hun unieke potentieel maximaal te ontplooiën.	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000	€ 10.000					
2015EUSF2012439	DI	2015	Herald Labels - Tags B.V.	Heumen	NL	n.v.t.	Herald Labels zet zich in voor zijn werknemers	De marktpositie van Raamstijling heeft zich in 2015 behoorlijk gemanifesteerd. En er zit nog veel rek in deze positie. Om een goed beeld te krijgen hoeveel rek dit is en wat dit betekent voor de werkzaamheden van de huidige, maar ook eventuele toekomstige medewerkers is onderwerp van onderzoek. De uitvoering van een uitgebreide organisatiecan is het belangrijkste onderdeel, waarbij het strategisch scenario voor Raamstijling zelf moet	3-3-2016	3-3-2017	€ 12.000	€ 6.000					
2015EUSF201244	DI	2015	Raamstijling B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Raamstijling Duurzaam naar 2016	Temminck Infrapartner B.V. is gespecialiseerd in het aanleggen van halfverhardingen (w.o. straatwerk, grind etc.), grondwerk (o.a. bouwrijp maken van terreinen) en de aanleg van riolering, kabels en leidingen. Het bedrijf heeft enkele jaren geleden een doorstart gemaakt en is sindsdien sterk gegroeid. De aandacht was vooral extern gericht, in het bijzonder op het aanboren van nieuwe markten en klanten. Met de groei van het personeelsbestand naar circa 20 medewerkers en een verdere groei in het vooruitzicht, realiseert Temminck Infrapartner zich dat aandacht voor de medewerkers nu meer aandacht verdient. Temminck Infrapartner probeert middels mechanisering van werkzaamheden de fysieke belasting te beperken. Het onderhavige project richt zich echter op niet fysieke aspecten. Medewerkers hebben enerzijds behoefte aan afwisseling in werkzaamheden. Dit vergroot de motivatie en productiviteit. Anderzijds heeft Temminck Infrapartner behoefte aan medewerkers die op meerdere disciplines inzetbaar zijn. Dit bevordert de interne mobiliteit. Hiertoe dienen functieschrijvingen uitgewerkt te worden en afgestemd op competenties en motivatie van individuele medewerkers. Bij een discrepantie	9-1-2016	9-1-2017	€ 20.000	€ 10.000					
2015EUSF2012440	DI	2015	Temminck Infrapartner	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Temminck	Om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers van Schouwburg Amphion te garanderen wordt er een organisatiecan door een adviseur uitgevoerd. De scan heeft ook ten doel om de regio Oost-Geleland zo goed mogelijk te kunnen faciliteren op theatergebied. Tevens vindt er een PMO plaats in dit zelfde kader.	2-2-2016	2-2-2017	€ 15.000	€ 7.500					
2015EUSF2012442	DI	2015	Schouwburg Amphion	Doetinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Schouwburg Amphion	Het Project Duurzaam Lloyd's heeft tot doel het duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preventief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en wordt gericht op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van de organisatie van het werk.	22-3-2016	22-3-2017	€ 20.000	€ 10.000					
			Lloyd's Register EMEA	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam LRE										

2015EUSF2012443	DI	2015			NL	n.v.t.	Projectomschrijving Centramed wil in samenwerking met PRIMAN talentmanagement het voltallige personeel (37 personen) een talentscan aanbieden. Dit is gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten d.w.z. dat mensen gemotiveerd en vol energie aan het werk gaan en blijven binnen Centramed. In overleg met de betrokken medewerker wordt een talentgesprek ingepland. Voorafgaand worden de medewerkers uitgenodigd om een TMA methode Talentanalyse te doen. Het talentgesprek heeft in basis een vertrouwelijk en professioneel karakter. De gesprekken zullen worden gevoerd door een senior TMA methode Expert van PRIMAN. Insteek van het gesprek zijn de volgende onderwerpen: - Wat zijn je talenten en drijfveren en hoe vertalen die zich naar kwaliteiten, vaakulen en ontwikkelpunten? - Welke ontwikkeling heb je doorgemaakt sinds je aantreden bij Centramed? - Wat is jouw persoonlijke leerlijn? - Waar sta je op dit moment in je carrière en hoe zie je je eigen toekomstbeeld binnen Centramed? Hoe is de aansluiting met je competentieprofiel van je functie. De TMA methode consultant van PRIMAN maakt van ieder gesprek een verslag/conclusie en neemt deze op in de persoonlijke talenten en drijfveren	6-2-2016	6-2-2017	€ 9.800	€ 19.600					
2015EUSF2012444	DI	2015	Centramed	Voorburg	NL	n.v.t.	Talentontwikkeling	E-payroll zet werknemers in bij Lievaart Transport, een bedrijf dat zich in de 25 jaar van haar bestaan heeft ontwikkeld van een kleine plantentransporteur tot d&D specialist op het gebied van transport van planten en bloemen van en naar Italië. Het bedrijf heeft zich gespecialiseerd in groegetransport. Snelheid, stiptheid en betrouwbaarheid zijn de pijlers. Lievaart Transport investeert continu in nieuwe technieken om het transport te optimaliseren. De nieuwste vrachtwagens met meerdere koelcompartimenten, een track en trace systeem, boordcomputer en daarnaast vernieuwingen op het gebied van planning en service. Een feit blijft dat de kwetsbaarheid van bloemen, planten, groenten en fruit extra betrokkenheid van de medewerkers vereist. Het bedrijf groeit en het management merkt daarom dat de communicatielijnen daarom minder kort zijn dan voorheen en dat de bedrijfscultuur in negatieve zin verandert. Bij veel medewerkers mist betrokkenheid en motivatie. Het onderling vertrouwen onder de werknemers heeft een impuls nodig. Daarom zet E-Payroll in het kader van Duurzame inzetbaarheid een adviseur in die aan de slag gaat met de onderwerpen teamontwikkeling, de verbetering van de bedrijfscultuur en interne communicatie. Zowel de medewerkers 7op de werkvloer? als het management	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.974	€ 19.950				
2015EUSF2012445	DI	2015	E-Payroll BV	Poeldijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid voor Lievaart	Weevers is een multimedialbedrijf dat ten doel heeft bedrijven te ontzorgen in hun communicatiebeleid. Dit betekent dat de eisen aan de medewerkers hoog zijn, ten einde productiefouten te voorkomen in de leverbetrouwbaarheid en doorlooptijd van onze producten. En daar schuilt nu het probleem van de organisatie. Door de sterk veranderende markt en daardoor de veranderde focus van de klant, is het noodzakelijk dat het bedrijf actief aan de slag gaat met een interne mentaliteitsverandering. Er zal van de medewerkers in toenemende mate het zogenaamde Brodenkenbewaacht moeten gaan worden, om als bedrijf in zijn geheel, op een adequate wijze invulling te kunnen blijven geven aan de (latente) behoefte van de klant. Alleen d'An kan ons bedrijf meegaan in de groei van de economie en onze klanten. Ten einde de huidige individuele werkhouding om te buigen naar een meer bewust opererend team, wil Weevers in 2016 actief beleid gaan voeren op de verbetering van de duurzame inzetbaarheid en vooral de bevlogenheid van onze mensen. Medewerkers zullen van een traditionele werkinstelling moeten	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012446	DI	2015	Weevers bv	Vorden	NL	n.v.t.	Weevers vitaal de toekomst in	Het Project Duurzaam Lloyd's heeft tot doel het duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven, en om vast te stellen in hoeverre er reeds meetbare effecten zijn. Hiervoor wordt een Preveelief Medisch Onderzoek opgezet. Op basis hiervan kan eventueel al worden bijgestuurd, en wordt geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen. Aandachtspunt ligt op verdere bewustwording en mogelijke aanpassingen van de organisatie van het werk.	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012447	DI	2015	Lloyd's Register Nederland B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzaam LRN	Chrysal International BV, wereldmarktleider, produceert producten voor de verzorging van snijbloemen en potplanten. De productiewerkzaamheden worden zowel in dagdienst als in ploegdienst verricht. Chrysal heeft een stabiele bezetting op de productievloer met langdurige dienstverbanden, de medewerkers hebben echter een relatief laag opleidingsniveau en de gemiddelde leeftijd stijgt. Onze markten zijn sterk in beweging en er is grote vraag naar nieuwe innovatieve producten. Dit brengt een vraag naar een grote diversiteit aan producten en verpakkingvormen met zich mee en daarmee aanpassing van het machinepark. Dit vraagt van de organisatie, maar zeker ook van onze medewerkers, flexibiliteit, leverbetrouwbaarheid, vernieuwing en kwaliteit tegen zo laag mogelijk prijzen. Om onze medewerkers in productie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd inzetbaar te houden en onze markten adequaat te bedienen wordt door het creëren van een continue leren- en verbeteren cultuur aan duurzame inzetbaarheid gewerkt. Hierdoor zal in de toekomst slimmer worden gewerkt, waardoor de productiviteit stijgt, de	19-3-2016	19-3-2017	€ 9.974	€ 19.950				
2015EUSF2012448	DI	2015	Chrysal International BV	Naarden	NL	n.v.t.	fit for future	Aldi is een supermarktketen met landelijk ca. 5.000 medewerkers en per verkooppunt, bestaande uit diverse winkelformaten en een distributiecentrum, 600 - 700 medewerkers. Voor een supermarktketen heeft Aldi te maken met een relatief hoge gemiddelde leeftijd van haar medewerkers, nl. ca. 40 t.o.v. 28 jaar wat bij andere ketens het geval is. De komende jaren wil zij sterk inzetten op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In 2016 richt zij zich hierbij op 2 trajecten, nl. 1 gericht op fysieke belasting en reductie van verzuim en uitstroom en 1 gericht op gedragsverandering en competentiegericht ontwikkelen van medewerkers. Voor dit laatste gaat zij gebruik maken van InContext. InContext gaat een programma ontwikkelen, gebaseerd op de kenmerken en samenstelling mensen en teams binnen de organisatie, dat als basis moet fungeren om te komen van taakgericht naar resultaatgericht leidinggeven o.b.v. competenties. E.e.a. moet leiden tot een lerende organisatie, een vergroot zelfinzicht van leidinggeven, loopbaanpaspoorten,	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012449	DI	2015	Aldi Best B.V.	Best	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi	Aldi is een supermarktketen met landelijk ca. 5.000 medewerkers en per verkooppunt, bestaande uit diverse winkelformaten en een distributiecentrum, 600 - 700 medewerkers. Voor een supermarktketen heeft Aldi te maken met een relatief hoge gemiddelde leeftijd van haar medewerkers, nl. ca. 40 t.o.v. 28 jaar wat bij andere ketens het geval is. De komende jaren wil zij sterk inzetten op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In 2016 richt zij zich hierbij op 2 trajecten, nl. 1 gericht op fysieke belasting en reductie van verzuim en uitstroom en 1 gericht op gedragsverandering en competentiegericht ontwikkelen van medewerkers. Voor dit laatste gaat zij gebruik maken van InContext. InContext gaat een programma ontwikkelen, gebaseerd op de kenmerken en samenstelling mensen en teams binnen de organisatie, dat als basis moet fungeren om te komen van taakgericht naar resultaatgericht leidinggeven o.b.v. competenties. E.e.a. moet leiden tot een lerende organisatie, een vergroot zelfinzicht van leidinggeven, loopbaanpaspoorten,	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201245	DI	2015	Aldi Culemborg B.V.	Culemborg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi	Tjapack wil tegen het einde van 2016 de productiefaciliteit in Emmen gaan sluiten. De huidige activiteiten worden verplaatst naar de ander locatie in Etten Leur. Momenteel worden voorbereiding getroffen en het personeel is inmiddels gk'iformeerd. Door de sluiting valt voor veel mensen een groot stuk zekerheid weg. Dit levert stress en weerstand op bij het personeel. De medewerkers uit Emmen hebben de mogelijkheid hun baan te behouden als ze meeverhuizen naar Etten-Leur. Tjapack zou graag de specifieke kennis en ervaring behouden. Een groot deel van het personeel heeft moeite met deze beslissing. Perspectief is ingeschakeld om advies en begeleiding te bieden rondom dit mobiliteitsvraagstuk. Perspectief zal allereerst inventariseren welke oplossingen mogelijk zijn binnen en uit buiten Tjapack. Vervolgens zullen gesprekken plaatsvinden met alle medewerkers om voor iedereen tot een maatwerk oplossing te komen. Het doel is om via interne mobiliteit de ervaring en kennis van medewerkers van Emmen te behouden. Naar verwachting zal echter een groot deel ervoor	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 21.565				
2015EUSF2012451	DI	2015	Tjapack B.V.	Emmen	NL	n.v.t.	Tjapack Emmen interne en externe mobiliteit	Aldi is een supermarktketen met landelijk ca. 5.000 medewerkers en per verkooppunt, bestaande uit diverse winkelformaten en een distributiecentrum, 600 - 700 medewerkers. Voor een supermarktketen heeft Aldi te maken met een relatief hoge gemiddelde leeftijd van haar medewerkers, nl. ca. 40 t.o.v. 28 jaar wat bij andere ketens het geval is. De komende jaren wil zij sterk inzetten op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In 2016 richt zij zich hierbij op 2 trajecten, nl. 1 gericht op fysieke belasting en reductie van verzuim en uitstroom en 1 gericht op gedragsverandering en competentiegericht ontwikkelen van medewerkers. Voor dit laatste gaat zij gebruik maken van InContext. InContext gaat een programma ontwikkelen, gebaseerd op de kenmerken en samenstelling mensen en teams binnen de organisatie, dat als basis moet fungeren om te komen van taakgericht naar resultaatgericht leidinggeven o.b.v. competenties. E.e.a. moet leiden tot een lerende organisatie, een vergroot zelfinzicht van leidinggeven, loopbaanpaspoorten,	17-2-2016	17-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Aldi Drachten B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi			€ 10.000						

2015EUSF2012460	DI	2015		NL	n.v.t.		Aldi is een supermarktketen met landelijk ca. 5.000 medewerkers en per verkoopbedrijf, bestaande uit diverse winkelfilialen en een distributiecentrum, 600-700 medewerkers. Voor een supermarktketen heeft Aldi te maken met een relatief hoge gemiddelde leeftijd van haar medewerkers, nl. ca. 40 t.o.v. 28 jaar wat bij andere ketens het geval is. De komende jaren wil zij sterk inzetten op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. In 2016 richt zij zich hierbij op 2 trajecten, nl. 1 gericht op fysieke belasting en reductie van verzuim en uitstroom en 1 gericht op gedragsverandering en competentiegericht ontwikkelen van medewerkers. Voor dit laatste gaat zij gebruik maken van InContext. InContext gaat een programma ontwikkelen, gebaseerd op de kenmerken en samenstelling mensen en teams binnen de organisatie, dat als basis moet fungeren om te komen van taakgericht naar resultaatgericht leidinggeven o.b.v. competenties. E.e.a. moet leiden tot een lerende organisatie, een vergroot zelfinzicht van leidinggeven, loopbaanpaspoorten,...	18-2-2016	18-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012461	DI	2015	Aldi Roermond B.V.	Roermond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012463	DI	2015	Aldi Roosendaal B.V.	Roosendaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012464	DI	2015	Burrows Netherlands B.V.	Kerkrade	NL	n.v.t.	Programma bevorderen interne en externe duurzame l	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012464	DI	2015	Machiefabrik Westerhof B.V.	Denekamp	NL	n.v.t.	Implementatie Ridder IQ	4-3-2016	4-3-2017	€ 6.500	€ 13.000					
2015EUSF2012465	DI	2015	PIOC Facility B.V.	Drachten	NL	n.v.t.	Presteren door leren en communiceren	2-3-2016	2-3-2017	€ 9.300	€ 18.600					
2015EUSF2012466	DI	2015	Aldi Zaandam B.V.	Zaandam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012467	DI	2015	Aldi Zoetermeer B.V.	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Aldi	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012468	DI	2015	International Registries (Netherlands) B.V.	OUDE GASTEL	NL	n.v.t.	Together We Grow	12-2-2016	12-2-2017	€ 6.500	€ 13.000					

2015EUSF2012469	DI	2015			NL	n.v.t.		Haverkamp is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie heeft. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de schoonmaakbranche. In dit kader wenst Haverkamp de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Haverkamp moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Door medewerkers in hun kracht te zetten, in een veilige en prettige omgeving zal Haverkamp als organisatie groeien.	3-3-2016	3-3-2017	€ 19.600						
2015EUSF201247	DI	2015	haverkamp facilitair	Enschede	NL	n.v.t.	Organisatie groei door persoonlijke groei	IHC Fundex wil de nadelen van het huidige conventionele productieproces (zie motivatie bij stap 4 van deze aanvraag) oplossen door LEAN7 te gaan werken. De organisatie van het werk wordt aangepast in nauwe samenwerking met de medewerkers, met blijvende en continue aandacht voor verbetertrajecten vanuit de mensen zelf. IHC Fundex heeft 2 adviseurs aangetrokken om dit traject te begeleiden. De eerste adviseur, Rogier Vesteville van FME, heeft in een voorgaand project, in dialoog met de medewerkers een advies opgesteld. Momenteel wordt gewerkt aan het implementatieplan. De implementatie zal worden begeleid door de heer Vesteville samen met een tweede adviseur, Marloes de Haze van De Haze Consultancy. Beide adviseurs zullen trainingen geven voor het personeel en de 7Kaizen events? voorbereiden en begeleiden. Gedurende de periode waarvoor subsidie wordt aangevraagd staan de volgende activiteiten gepland: Activiteiten van de adviseurs m.b.t. opstellen advies en implementatieplan -Green Belt training voor 7kernteam? (manager operations, werkvoorbereider, hoofd magazijn, voorman constructie en voorman montage) zodat zij in staat zullen zijn de LEAN methodiek zelf toe te passen. -inventarisatie van het proces door Value stream mapping (VSM, het grafisch in kaart brengen van processen) met het kernteam. -Bepalen speerpunten voor de implementatie. -Mededenken en sturen in voorlopige planning van de implementatie. -Trainer van alle ca. 50 medewerkers (bankwerkers, lasers, verspaners, monteurs en kantoorpersoneel) in een dagcursus LEAN basistraining, in	26-2-2016	26-2-2017	€ 9.800						
2015EUSF2012470	DI	2015	IHC Fundex Equipment B.V.	Goes	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid door pull gestuurde product	Thwan van Gennip BV teelt en verkoopt kwalitatief hoogwaardige aardbeien-, asperge-, frambozen- en bramenplanten en teelt aardbeien en frambozen vanuit 4 locaties (300 hectare) omgeving Lierop (NB) voor de nationale en internationale markt. Thwan van Gennip BV wil samen met de ruim 10 leidinggevenden een ontwikkelingsproject uitvoeren waarbij wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid van de leidinggevenden en medewerkers (ruim 120 fte). Hiermee doelende op leidinggevende medewerkers die voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn en hiermee een bijdrage leveren aan het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen. Thwan van Gennip BV wil voor zover mogelijk alle leidinggevenden actief betrekken in het ontwikkelingsproject waarin doorontwikkeling en ondersteuning plaatsvindt door onderzoek, analyses, bijeenkomsten en interviews. Samen worden aanpassingen en verbeteringen van de organisatie van het werk besproken en aangepakt. Deze hebben o.a. betrekking op het	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012471	DI	2015	Thwan van Gennip BV	Lierop	NL	n.v.t.	Ontwikkelingsproject Thwan van Gennip BV	Onze onderneming is al jaar en dag een begrip in Nieuwegein. Onze werknemers zijn ons trouw en hetzelfde geldt voor onze klanten. We willen meer terug doen voor ons personeel op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. We doen veel voor ons personeel, maar vaak staat gezondheid daarbij voorop. We zien nu steeds vaker het belang in van vitale werknemers in verschillende situaties in de winkel. Zelfs als het gaat om agressieve situaties, hoe gaat ons personeel daarmee om? Hoe gaat men om met zieke collega's? We willen door middel van trainingen een stap maken op het gebied van gezondheid, veiligheid en sportiviteit. We willen samen toewerken naar enkele sportieve evenementen, we willen onder begeleiding trainingen aanbieden op verschillende sportieve vlakken, maar ook een cursus zelfverdediging aanbieden bijvoorbeeld. Daarnaast is het hoog tijd dat ons personeel geschoold wordt op het gebied van houding achter de kassa en tijdens het bijvullen van onze schappen. Als we hier nu geen aandacht aan besteden	23-2-2016	23-2-2017	€ 6.500						
2015EUSF2012472	DI	2015	Plus van Loon	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Plus Duurzaam en Vitaal in Nieuwegein	Vanuit de behoefte aan een gedegen Duurzame Inzetbaarheidsbeleid is een programma opgesteld om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen (individuele coaching en advies), als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen voeren (groeps- advisering en begeleiding).	8-3-2016	8-3-2017	€ 9.937						
2015EUSF2012473	DI	2015	Reade	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Reade	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012474	DI	2015	Carlisle Construction Materials bv	Kampen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Hay Group is een wereldwijd organisatieadviesbureau. Met ruim 3.100 mensen werkzaam in 88 kantoren in 50 landen, werkt Hay Group voor ruim 7.000 organisaties. In de Benelux werken ruim 200 medewerkers bij Hay Group, op kantoren in Amsterdam, Brussel en Enschede. Hay Group gaat van HR dienstverlening naar dienstverlening op het gebied van organisatieadvies, om zodoende de klant en de business van de klant verder te kunnen helpen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij alle mensen in de Benelux; totaal 150 man. Hay Group hecht veel waarde aan goed werkgeverschap, een happy and healthy workforce. Er is veel aan gelegen om van de visie voor 2020 een succes te maken. Hay Group vraagt veel van haar mensen, maar wil hen ook iets voor aanbieden om beter om te kunnen gaan met de veranderingen en het cultuurvraagstuk. Hierbij gaat het zowel om de mindset als gedrag. Om de medewerkers van Hay Group te helpen hun veerkracht te vergroten om zodoende beter te kunnen omgaan met de hoge (werk)druk en open te staan voor veranderende werkomstandigheden, wil Hay Group het project Hay Group Vital 2020 starten. Het project is gericht op het individuele energieniveau en gedrag van de	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012475	DI	2015	Hay Group BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Hay Group Vital 2020	Vereijken Kwekerijen BV is een gerenommeerd glastuinbouwbedrijf dat Tasty Tom tomaten teelt en verpakt voor de (inter-) nationale markt. Vereijken beschikt over 6 vestigingen, 47 hectare glas en sturen in het hoogseizoen 25 leidinggevenden 350 medewerkers aan. Vereijken wil samen met de leidinggevende medewerkers een ontwikkelingsproject uitvoeren waarbij wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de leidinggevende medewerkers die voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn en hiermee een bijdrage leveren aan het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen. Vereijken wil voor zover mogelijk alle leidinggevende medewerkers actief betrekken in het ontwikkelingsproject. Door onderzoek, analyses, bijeenkomsten en interviews worden samen aanpassingen en verbeteringen van de organisatie van het werk besproken en aangepakt. Deze hebben o.a. betrekking op het verhogen van de betrokkenheid, productiviteit, effectiviteit, efficiëntie, competenties, verdeling	5-3-2016	5-3-2017	€ 16.000						
			Vereijken Kwekerijen BV	Aarle-Rixtel	NL	n.v.t.	Ontwikkelingsproject Vereijken Kwekerijen BV				€ 8.000						

2015EUSF2012476	DI	2015			NL	n.v.t.	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000					
			Oosterwolde Plastic Industrie b.v.	Oosterwolde			Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					
2015EUSF2012477	DI	2015			NL	n.v.t.	Eén van de aandachtspunten voor het ontwikkelen van een sterke organisatie is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dat gaat namelijk niet alleen om de vitaliteit van de mensen in de organisatie, maar juist ook om hun werkvermogen, om professionaliteit en parallel daaraan om intern ondernemerschap. Om het onderwerp duurzame inzetbaarheid uit te werken stellen we een aanpak voor die bestaat uit de volgende onderdelen: Ad.1 Deskresearch: verzamelen van Benchmarkgegevens en inventarisatie van wat Smurfit Kappa allemaal al heeft gedaan. Ad.2 Interviews over duurzame inzetbaarheid met het management team. Ad.3 Analyse en voorlopige conclusies. Dat begint algemeen met de positionering van het bedrijf en hoe het staat op het vlak van innovatie en duurzaamheid. Voorts willen we precies achterhalen wat het bedrijf reeds doet op HR-gebied en welke instrumenten daarvoor worden gebruikt. Wat doet Smurfit Kappa aan intern ondernemerschap, opleidingstraining, gezondheid, fit zijn en het borgen van werkvermogen? Vervolgens inventariseren we hoe betrokkenen naar het thema inzetbaarheid van medewerkers kijken, wat ze reeds doen en wat ze willen gaan doen, en	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
			Smurfit Kappa Roermond Papier	Roermond			Naar een masterplan voor Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					
2015EUSF2012478	DI	2015			NL	n.v.t.	Kindwijs is een stichting, waaronder acht protestants christelijke basisscholen op het eiland Goeree-Overflakkee vallen. Het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is een verzameling van methoden om de gezondheid van werkende mensen te bewaken en te bevorderen. Met een PMO wordt de gezondheid en de belastbaarheid van de alle medewerkers van 35+ in kaart gebracht. Naast enkele eenvoudige fysieke testen (BMI, visus, cholesterol, etc.) wordt een vragenlijst ingevuld en vervolgens vindt terugkoppeling plaats door de adviseur. Hierdoor treedt bewustwording op met als doel dat de medewerker gaat of blijft werken aan de verbetering van zijn of haar gezondheid. Ondanks dat een PMO een momentopname is geeft het een goede indruk van de risico's en verbeterpunten. Indien daartoe aanleiding is wordt direct doorverwezen naar een gespecialiseerde deskundige. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder vinden aanvullende diepte-interviews plaats. Er is specifiek aandacht voor het mentale aspect omdat de psychosociale belasting voor doezien relatief groot is. Het inzetten van een	12-2-2016	12-2-2017	€ 14.500					
			Stichting voor Protestant Christelijk Primair Onderwijs op Goeree-Overflakkee	Middelharnis			Onderzoek duurzame inzetbaarheid			€ 7.250					
2015EUSF2012479	DI	2015			NL	n.v.t.	De engagement survey binnen het PTD team (80 FTE) van DSM Engineering Plastics laat een aanzienlijke verslechtering zien van de tevredenheid van medewerkers over hun werk, prive balans. Omdat DSM "Brighter Living" in haar slogan propageert geldt dat vanzelfsprekend ook voor haar eigen mensen. Om die reden wordt een extern bureau ingeschakeld die met de individuele medewerkers aan de slag gaat om de werk/prive balans te verbeteren. Hierbij wordt niet alleen naar het werk gekeken maar worden ook de familieleden van de betreffende medewerkers betrokken. Op basis van deze individuele aanpak zal tevens een rapportage worden opgesteld (anoniem) over de oorzaken en achtergronden van de verstoorde balans, inclusief een advies aan de werkgever hoe deze balans structureel te verbeteren en continue beter te kunnen monitoren om zo de inzetbaarheid	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000					
			DSM Engineering Plastics BV	Geleen			Work Life balance programma			€ 10.000					
2015EUSF201248	DI	2015			NL	n.v.t.	AMOS (Amsterdamse Oecumenische Scholengroep) heeft 30 basisscholen verspreid over Amsterdam, waarvan twee BSO-scholen. Daarmee is AMOS een speler van betekenis in het Amsterdamse en het landelijke scholenveld. AMOS werkt samen met andere partijen, zoals andere schoolbesturen, de gemeente en organisaties die meehelpen het onderwijs steeds weer beter en uitdagender te maken. De ontwikkeling van iedere leerling die aan een AMOS-school wordt toevertrouwd, staat voorop. Met 650 medewerkers en professionele leerkrachten biedt AMOS hoogwaardig onderwijs. Deskundigheidsontwikkeling, professionalisering en duurzame inzetbaarheid van medewerkers staan bij de AMOS hoog in het vaandel. Het principe van werken binnen een professionele cultuur leidend. Daarbij is ruimte voor de medewerkers leidend thema. Enerzijds is er ruimte voor individuele professionele ontwikkeling en anderzijds wordt samenwerking op het gebied van onderwijsontwikkeling van de medewerkers verwacht. Middels onderlinge uitdaging moet de kwaliteit van het onderwijs steeds verder worden verhoogd. Daarnaast is het van belang dat het geboden onderwijs modern en toekomstgericht is om de leerlingen een zo goed mogelijk en plezierige	18-12-2015	18-12-2016	€ 20.000					
			Stichting Amsterdamse Oecumenische Scholengroep	Amsterdam			Verhogen duurzame inzetbaarheid medewerkers AMOS			€ 10.000					
2015EUSF2012480	DI	2015			NL	n.v.t.	Het doel van het Reseth lifestyle programma is het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers van Kooistra.com BV. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat medewerkers duurzamer inzetbaar zullen zijn. Dit wordt gerealiseerd door middel van een organisatieplan waarbij de fysieke en mentale gesteldheid van medewerkers in de organisatie in kaart wordt gebracht. Op basis van de organisatieplan wordt advies gegeven hoe de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerkers verbeterd kan worden. Dit gebeurt op individueel- en organisatieniveau. Bij dit advies hoort een gericht actieplan. Reseth verzorgt ook de begeleiding van de implementatie van dit actieplan. Gezien de beperkte beschikbare praktische kennis over dit onderwerp binnen Kooistra.com BV zelf hebben wij ervoor gekozen de hulp van Reseth in te schakelen. Reseth heeft een lifestyle programma ontwikkeld waarin wordt gefocust op kennisontwikkeling over gezond werken bij werknemers. Gezond werken wordt door Reseth gedefinieerd als een manier van werken die de fysieke en mentale gezondheid van werknemers bevordert, door zittend werk regelmatig af te wisselen met beweegmomenten. Naast sport- en beweegprogramma's zijn er ook een fysiotherapeut en een lifestyle coach aangesloten bij het project. Op deze manier wordt een zo breed mogelijk pakket aangeboden gericht op de organisatie.	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
			Kooistra.com	Dokkum			Sterk te werk - ReSeth			€ 10.000					
2015EUSF2012481	DI	2015			NL	n.v.t.	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verregen data;	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000					
			Helvoet Rubber - Plastic Technologies BV	Helvevoetsluis			Duurzame inzetbaarheid			€ 10.000					

2015EUSF2012482	DI	2015		NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevordert. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012483	DI	2015	Mauser Benelux B.V.	Oosterhout	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012486	DI	2015	SBM Groep	Almelo	NL	n.v.t.	Synergie door kennis deeling en ondernemerschap	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012487	DI	2015	Petit Telecom B.V.	Nuth	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 15.390				
2015EUSF2012488	DI	2015	SOVEE	Amersfoort	NL	n.v.t.	Blik op de toekomst	1-3-2016	1-3-2017	€ 7.694	€ 20.000				
2015EUSF2012489	DI	2015	Impact Sociale Media B.V.	Kampen	NL	n.v.t.	Anders samenwerken - verhoogde inzetbaarheid	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201249	DI	2015	Ifmec Consultancy BV	Roden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Ifmec	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Stichting RIBW Heuveland - Maasvallei	Heerlen	NL	n.v.t.	Leidinggevenden bij RIBW			€ 10.000					

2015EUSF2012490	DI	2015			NL	n.v.t.		In 2016 wil SKS Alles Kids concreet starten met het uitvoeren van acties op het gebied van Duurzame inzetbaarheid. Om dit te bereiken wordt met ondersteuning van de ESF subsidie onderzoek gedaan wat werkgever en werknemer kunnen doen om werknemers langer fit te houden. Basis voor het project duurzame inzetbaarheid is het huis van werkvermogen van de Finse professor J. Ilmarinen. Werkvermogen is een cruciale factor voor het welbevinden van werknemers. Slecht werkvermogen vergroot de kans op langdurige uitval. Daarnaast is het van groot belang dat werknemers zelf regie nemen ten aanzien van hun eigen	2-2-2016	2-2-2017	€ 18.300					
2015EUSF2012491	DI	2015	SKS Alles Kids BV	Spijkensisse	NL	n.v.t.	ESF Project Duurzame Inzetbaarheid 2015-2016	Client Automatisering BV, handelend onder de naam Client ICT Groep, is een ICT-dienstverlener die zowel consultancy- als detacheringdiensten aanbiedt. De onderneming heeft ongeveer 100 medewerkers waarvan thans ongeveer 60 personen werkzaam zijn in de businessunit Detachering en ongeveer 40 personen werkzaam zijn in de businessunit Consultancy. Onder laastgenoemde businessunit vallen ook sales en andere ondersteunende diensten (ongeveer 10 personen) die voor zowel de eigen businessunit als de businessunit Detachering werken. Hoewel de onderneming nog altijd relatief succesvol is en nog steeds groeit, constateert Client Automatisering wel in toenemende mate problemen in de organisatie. Er bestaan relatief veel interne strubbelingen en wijzigingen die leiden tot een ongezonde organisatie wat een belangrijk effect heeft op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Client Automatisering. Motivatieproblemen, stress en burn-outs onder het personeel zijn belangrijke gevolgen van eerdergenoemde	4-3-2016	4-3-2017	€ 9.150	€ 19.950				
2015EUSF2012492	DI	2015	Client Automatisering BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Succesvol samenwerken	HMA Reklame en communicatieadvies. Deze branche is constant in ontwikkeling. Nu en helemaal in de toekomst is het nodig om niet alleen goed werk te leveren, maar dit te combineren met een creatieve en innovatieve concepten. Om goed toegevoerd te zijn de toekomst was een aanvulling op het gebied van creatief denken welkom. Daarom is besloten om samen met het bedrijf Tabasco de toekomst tegemoet te gaan. De partners gaan door onder de naam Republic. Het bijbrengen van de ervaring en vaardigheden van de A&A en de creatieve denkwijze van de ander heeft in theorie veel potentie. Maar het vergt ook een nieuwe manier van werken voor iedereen. Om de potentie te vertalen in praktisch succes moet de organisatie zowel op het gebied van HR-structuur (functiesomschrijvingen, salaristebouw, functionerings- en beoordelingsgesprekken) als op het gebied van onderlinge samenwerking en communicatiestructuren een nieuwe opbouw krijgen, zodat de personeelsleden van beide partners samen met vertrouwen en nieuw elan de toekomst tegemoet kunnen gaan. Het project bevat de volgende 3 onderdelen: 1. Uitvoeren van een periodiek onderzoek in de vorm van een medewerkerstevredenheidsonderzoek gericht op aansturing, samenwerking en interne communicatie. Dit leidt tot een uitgewerkt advies voor een interne communicatiestrategie. Het is de bedoeling het MTO 2-jaarlijkse te herhalen. 2. Aanpak van de arbeidsomstandigheden op het werk. Het doel van het Reseth lifestyle programma is het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers van Betterwird BV. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat medewerkers duurzamer inzetbaar zullen zijn.	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.974	€ 13.500				
2015EUSF2012493	DI	2015	HMA Reklame en Marketing 69 B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Samen investeren in de toekomst	Het doel van het Reseth lifestyle programma is het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers van Betterwird BV. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat medewerkers duurzamer inzetbaar zullen zijn. Dit wordt gerealiseerd door middel van een organisatiescan waarbij de fysieke en mentale gesteldheid van medewerkers in de organisatie in kaart wordt gebracht. Op basis van de organisatiescan wordt advies gegeven hoe de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerkers verbeterd kan worden. Dit gebeurt op individueel- en organisatieniveau. Bij dit advies hoort een gericht actieplan. Reseth verzorgt ook de begeleiding van de implementatie van dit actieplan. Gezien de beperkte beschikbare praktische kennis over dit onderwerp binnen Betterwird zelf hebben wij ervoor gekozen de hulp van Reseth in te schakelen. Reseth heeft een lifestyle programma ontwikkeld waarin wordt gefocust op kennisontwikkeling over gezond werken bij werknemers. Gezond werken wordt door Reseth gedefinieerd als een manier van werken die de fysieke en mentale gezondheid van werknemers bevordert, door zittend werk regelmatig af te wisselen met bewegingsmomenten.	11-2-2016	11-2-2017	€ 6.750	€ 20.000				
2015EUSF2012494	DI	2015	Betterwird BV	Dokkum	NL	n.v.t.	Sterk te werk	Naast sport- en bewegingsprogramma's zijn er ook een fysiotherapeut en een Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegenwerken; - Specifieke gezondheid/bevrijdende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken;	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012495	DI	2015	perfon b.v.	goor	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	Het doel van het Reseth lifestyle programma is het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers van Jovi fabricage en revisie. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat medewerkers duurzamer inzetbaar zullen zijn. Dit wordt gerealiseerd door middel van een organisatiescan waarbij de fysieke en mentale gesteldheid van medewerkers in de organisatie in kaart wordt gebracht. Op basis van de organisatiescan wordt advies gegeven hoe de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerkers verbeterd kan worden. Dit gebeurt op individueel- en organisatieniveau. Bij dit advies hoort een gericht actieplan. Reseth verzorgt ook de begeleiding van de implementatie van dit actieplan. Gezien de beperkte beschikbare praktische kennis over dit onderwerp binnen Jovi fabricage en revisie zelf hebben wij ervoor gekozen de hulp van Reseth in te schakelen. Reseth heeft een lifestyle programma ontwikkeld waarin wordt gefocust op kennisontwikkeling over gezond werken bij werknemers. Gezond werken wordt door Reseth gedefinieerd als een manier van werken die de fysieke en mentale gezondheid van werknemers bevordert, door zittend werk regelmatig af te wisselen met bewegingsmomenten.	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012496	DI	2015	Jovi fabricage - revisie	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Sterk te werk - Reseth	Naast sport- en bewegingsprogramma's zijn er ook een fysiotherapeut en een lifestyle coach aangesloten bij het project. Op deze manier wordt een zo breed Bij Groneman B.V. wordt om de klanten door de organisatie te bieden, veel informatie vastgelegd over klanten, leveranciers, artikelen, enzovoort. De benodigde informatie moet worden vastgelegd in een nieuw informatiesysteem, wat in 2016 geïmplementeerd wordt. Deze nieuwe basisrichting wordt met name door de software leverancier uitgevoerd. Echter, de medewerkers van de verschillende afdelingen moeten met het systeem leren werken. Omdat het nieuwe systeem integraal wordt ingevoerd in het bedrijf, moeten de medewerkers ook kennis krijgen van de processen en registraties die in de andere afdelingen worden uitgevoerd. De kennis van systemen en processen binnen het bedrijf is nu slechts bij enkele medewerkers bekend. Om de medewerkers breder inzetbaar te maken en efficiënter te laten werken is een ondersteuningstraject noodzakelijk. Dit ondersteuningstraject bestaat uit het project "Verbreiding inzetbaarheid door samen leren en werken". Doel van het project is om door middel van het train de trainer	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012496	DI	2015	Groneman B.V.	HENGEL0 (OV)	NL	n.v.t.	Verbreiding inzetbaarheid door samen leren en werk	Verbreiding inzetbaarheid door samen leren en werk			€ 10.000					

2015EUSF2012497	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012498	DI	2015	Bison International B.V.	Goes	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Met de subsidie duurzame inzetbaarheid willen we opnieuw een enquête houden onder onze medewerkers om een helder beeld te krijgen van hun welzijn. De enquête is gebaseerd op een wetenschappelijk model dat aan de Erasmusuniversiteit ontwikkeld is. Adviseur Bert Jetten van Satisfakt zet de enquête uit, analyseert de uitkomsten en presenteert deze op de verschillende locaties. In de analyse legt hij verbanden tussen de resultaten, maakt hij een vergelijking tussen de locaties en vergelijkt hij de resultaten met eerder gehouden enquêtes. Zo zien we een trend ontstaan en wordt helder waar aandachtspunten liggen om onze medewerkers zoveel mogelijk vitaal en gemotiveerd aan het werk te houden. Ook kijken we hoe deze punten zich verhouden tot onze streefcijfers op het gebied van welzijn. Op basis van de analyses stellen we met de externe adviseur schoolbreed en per locatie een plan van aanpak op voor de komende vier jaar. Ook actualiseren we ons vitaliteitsbeleid.	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF20125	DI	2015	Calvin College	Goes	NL	n.v.t.	Welzijnsonderzoek en vitaliteit medewerkers	Uit eerdere welzijnsenquêtes blijkt een hoge tevredenheid en vitaliteit onder Michael Page heeft de ambitie om de duurzame inzetbaarheid en het werkvermogen van haar medewerkers te stimuleren; om daarmee juist verzuim te voorkomen. Michael Page gebruikt het huis van werkvermogen als referentiekader om te werken aan een hoog werkvermogen en duurzaam inzetbare medewerkers. Een hoog werkvermogen resulteert in bevlogenheid en een goede gezondheid van medewerkers met als direct resultaat betere prestaties binnen het werk, duurzame inzetbaar en een duurzaam laag ziekteverzuim. Dat is goed voor het bedrijf, maar vooral ook voor de medewerkers die binnen Michael Page werkzaam zijn. Het werkvermogenprogramma is afgebakend en overzichtelijk, zodat er grip gehouden wordt op het proces en de resultaten. De eerste stap is het implementeren van het werkvermogenprogramma in de organisatie van Michael Page. Deze stap bestaat uit de volgende onderdelen: - vaststellen van gewenste opbrengsten en doelstellingen samen met OH, HR, etc. - Draagvlak creëren in de organisatie. - berichten van het programma. De tweede stap is het inzetten van vragenlijsten in eerste instantie om een nulmeting uit te voeren, om vervolgens met verbeteracties aan de gang te gaan op medewerkers niveau. - meting werkvermogensaan. - individuele rapportage. - organisatie rapportage.	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201250	DI	2015	Michael Page International (NL) B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	Onze organisatie is in de afgelopen jaren sterk gegroeid. Daarbij hebben we wel nieuwe mensen aangeworven, maar hebben we onvoldoende oog gehad voor de organisatorische aspecten. Werken we nog volgens een logisch proces waarbij iedereen weet waar hij/zij verantwoordelijk voor is? Is er voldoende managementkwaliteit aan boord om mensen op een juiste wijze invulling te geven aan de sterk veranderende omstandigheden? En houden we daarbij het belang van onze klanten nog wel voldoende voor ogen? Het simpele antwoord is dat de huidige inrichting van onze organisatie en de bijbehorende processen niet passen bij de ambities van vandaag en zeker niet van de toekomst. Recent hebben we onze visie daarom herijkt. En nu is het tijd om op basis van deze visie de organisatie en haar processen te herijken. Om dit te realiseren zullen we een aantal activiteiten combineren: 1. het uitvoeren van de Happiness at Work survey om vast te stellen in hoeverre we de randvoorwaarden hebben ingevuld waarbinnen onze medewerkers het beste van zichzelf kunnen en willen geven (periodiek medewerkersonderzoek); 2. na de eerste kennismaking met de LEAN methode ons nieuwe proces vormgeven en implementeren (aanpassen organiseren van het werk);	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012500	DI	2015	VB-Airsuspension B.V.	Varsseveld	NL	n.v.t.	Alles wat je aandacht geeft groeit	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelsaan, medewerkevertevredheidsonderzoek en loopbaancans. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelstools. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functiedoelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit goptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012501	DI	2015	Holco Publications BV Nummereen Kinderopvang BV	Alkmaar Eersel	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities Gezond en veilig aan het werk bij Nummereen	Arbidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de fysieke belasting staat binnen de kinderopvang betend als een van de die belangrijkste arbeidsrisico's. Klachten op het terrein van de lichamelijke belasting worden enerzijds veroorzaakt door het verplaatsen en verzorgen van kinderen. Anderzijds worden klachten veroorzaakt door een ongunstige werkhouding. Deze werkhouding wordt beïnvloed door de wijze waarop een werkplek is ingericht als door het gedrag van de medewerker. Binnen Nummereen wordt een adviseur ingezet (bedrijfsfiofentherapeut) die op de werkplek in gesprek gaat met de medewerkers en hen adviseert en begeleidt als het gaat om hun houdings- en bewegingsgedrag. De adviseur geeft de werkgever adviezen als het gaat om inrichting van de werkplek en aanschaf van hulpmiddelen voor de medewerker. Daarnaast vindt er groepsgewijs aanvullende scholing plaats als het gaat om preventie van klachten en goed gebruik van de arbeidsvoorwaarden.	12-4-2016	12-4-2017	€ 8.500	€ 17.000				
2015EUSF2012502	DI	2015	Stichting Intervice	Middelburg	NL	n.v.t.	Gezonde en vitale werknemers	Stichting Intervice schakelt Perspectief om tot een planmatige aanpak te komen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het traject kent verschillende onderdelen: Fase 1: PMO Om te kunnen komen tot een onderbouwde aanpak wordt gestart met een nulmeting in de vorm van een verdiepend onderzoek naar duurzame inzetbaarheid. Het onderzoek meet enerzijds medische indicatoren als BMI, cholesterolniveau, bloeddruk, virus, gehoor en het stressniveau als gevolg van werk- en eventueel privé-situatie. Fase 2: advies gericht op vitaliteit en gezondheid Het advies naar aanleiding van het verdiepend onderzoek zal aanleiding geven tot het voorstellen en plannen van diverse interventies. Daarbij moet gedacht worden aan gericht individueel advies omtrent: - individuele coaching (organisatie van werk, werkplezier) - Lifestyle coaching (overgewicht en stress reduceren) - Loopbaan check (interne en externe mobiliteit) - Regie over je energie (leren herkennen van energiebronnen en energievreters. Hoe kunnen medewerkers energiek hun taak invullen?)	11-2-2016	11-2-2017	€ 24.100	€ 10.000				

2015EUSF2012503	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000				
2015EUSF2012505	DI	2015	Kluthé Benelux BV	Alphen aan den Rijn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Dijkshoorn Bouw en Bouwer Koopjijtechniek vormen de Dijkshoorn Groep (verder Groep). Totaal zijn er ca. 60 fte's werkzaam. Met veel opdrachtgevers ligt een lange relatie ten grondslag. Groep is op verschillende manieren reeds bezig met duurzame inzetbaarheid als procesverbetering om zo arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit te vergroten. Duurzame projecten die nu worden uitgevoerd zijn: - Auto's (electrisch) - Certificaten (VCA, ISO 9001) - Milieu (zonnepanelen, recycling van materialen) - Duurzaam gebruik van materialen (hout) Betrokkenheid, persoonlijk contact en een goede onderlinge omgang staat centraal in en buiten de organisatie. De Groep wil nu ook de interne duurzame inzetbaarheid oppakken. Focuspunten hierbij zijn: - Het verhogen van de arbeidsproductiviteit door het verbeteren en innoveren van de bedrijfsprocessen en werkwijzen. - Verhoging van de gezondheid, vitaliteit en veiligheid van de medewerkers door structureel beleid om hierdoor medewerkers langer en in goede gezondheid te behouden voor de organisatie. Hiertoe gebruiken ze instrumenten zoals de Werkveermonitor (WV).	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012506	DI	2015	Dijkshoorn Groep	Den Haag	NL	n.v.t.	Dijkshoorn Actief en Gezond	Medewerkers akkerbouw, veebedrijf en biovergister meer betrekken bij het bedrijf en de organisatie daarvan. Het bedrijf heeft verschillende nationaliteiten en achtregio's in dienst. Daarnaast bestaat het bedrijf uit 3 verschillende delen die apart worden aangestuurd op dit moment, maar wel weer op een aantal vlakken moeten samen werken. Deze delen en medewerkers sluiten op dit moment onvoldoende bij elkaar aan. Daarnaast zal er gewerkt worden aan een grote zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de medewerkers betreffende hun eigen werk en veiligheid. Het vergroten van de fysieke belastbaarheid van medewerkers die repetitieve werkzaamheden uitvoeren, door inzet van preventieve acties zoals voorlichting, training en ergonomisch onderzoek op het gebied van houding en gedrag. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van een bedrijfsfysiotherapeut in nauwe samenwerking met de bedrijfsarts en de	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 12.000				
2015EUSF2012507	DI	2015	Fa. van der Steege	Marknesse	NL	n.v.t.	Duurzame inzet arbeid bedrijf Fa van der Steege	De afdeling P&O heeft de opdracht gekregen om een begin te maken met het werken aan D1. Grootste uitdaging is nu om op een praktische manier de vertaalslag van beleid naar praktijk te maken. - De medewerkers van STAR-MDC zijn voornamelijk vrouwen met een gemiddelde leeftijd van boven de 45 jaar. Ongeveer de helft van de medewerkers werkt in een ambulante functie, die een zekere fysieke belasting met zich meebrengt. De inhoud van het werk verandert snel en in combinatie met de mogelijkheden van nieuwe technologie doet dit een beroep op de flexibiliteit en ontwikkelbaarheid van medewerkers. - Er wordt in de kadernota 2016 van de RvB gesproken over het belang van het versterken van een aansprekkende cultuur. RvB en MT zien hierin een belangrijke rol weggelegd voor de afdelingshoofden. Het beeld dat nu geschetst wordt is er ADAOn waarin de leidinggevenden te weinig het moeilijke gesprek aangaan met de medewerkers in hun team. Dat zou kunnen gaan over fouten die gemaakt worden, over persoonlijke leertijd en gezondheid, over de balans tussen werk en privé, over verantwoordelijkheid. Dit zorgt ervoor dat het	19-3-2016	19-2-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012510	DI	2015	CleanLease	KOUDEKERK AAN DE	NL	n.v.t.	Vergroten fysieke belastbaarheid	De afdeling P&O heeft de opdracht gekregen om een begin te maken met het werken aan D1. Grootste uitdaging is nu om op een praktische manier de vertaalslag van beleid naar praktijk te maken. - De medewerkers van STAR-MDC zijn voornamelijk vrouwen met een gemiddelde leeftijd van boven de 45 jaar. Ongeveer de helft van de medewerkers werkt in een ambulante functie, die een zekere fysieke belasting met zich meebrengt. De inhoud van het werk verandert snel en in combinatie met de mogelijkheden van nieuwe technologie doet dit een beroep op de flexibiliteit en ontwikkelbaarheid van medewerkers. - Er wordt in de kadernota 2016 van de RvB gesproken over het belang van het versterken van een aansprekkende cultuur. RvB en MT zien hierin een belangrijke rol weggelegd voor de afdelingshoofden. Het beeld dat nu geschetst wordt is er ADAOn waarin de leidinggevenden te weinig het moeilijke gesprek aangaan met de medewerkers in hun team. Dat zou kunnen gaan over fouten die gemaakt worden, over persoonlijke leertijd en gezondheid, over de balans tussen werk en privé, over verantwoordelijkheid. Dit zorgt ervoor dat het	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012511	DI	2015	Star-MDC	Rotterdam	NL	n.v.t.	Versterking Duurzame Inzetbaarheid STAR-MDC	Afstemmen van de ambities van de organisatie op de ambities van de medewerkers, zodat de arbeidsrelatie verduurzaamt. Er kan gebruik worden gemaakt van een personeelscan, medewerkesteveerheidsonderzoek en loopbaanscan. Gevolgd door een advies met aandachtspunten en begeleiding bij implementatie van personeelsteels. Passen de ambities van een medewerker niet meer bij de ambities van het bedrijf, dan is individuele begeleiding bij outplacement of begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk. Motiveren van het personeel, stimuleren persoonlijke groei en medewerkers meer verantwoordelijk maken voor hun loopbaan, door te adviseren en te begeleiden bij het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. Werknemers worden doelgericht aangestuurd door het stellen van functie-doelen en persoonlijke doelen en er wordt geadviseerd over het aanreken van tools zoals begeleiding, coaching, training/scholing. Hierdoor wordt de productiviteit geoptimaliseerd en er ontstaat een leercultuur, waardoor medewerkers langere tijd binnen het bedrijf passen en mobiliteit wordt gestimuleerd.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012512	DI	2015	Peuteropvang Zaanstad B.V.	Assendelft	NL	n.v.t.	Afstemmen van ambities	Arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op huidige behoeften, zowel van de zijde van de werkgever als de werknemer, waardoor een langere verbintenis integraal gezondheidsbeleid en gezondheidsbevordering medewerkers. Een transitie naar duurzaamheid betekent vaak een enorme cultuurverandering voor een organisatie. Ricoh Nederland BV bevindt zich midden in die cultuurontwikkeling en richt daarbij de focus nu specifiek op gezondheidsbevordering, om zo de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te vergroten. In dat kader heeft Ricoh Nederland aan HumanCapitalCare de vraag gesteld om samen met haar te bekijken op welke wijze er aandacht geschonken kan worden aan het stimuleren van de gezondheid van medewerkers. Een van de mogelijkheden om aandacht te schenken aan de gezondheid van medewerkers, en ze zelf inzicht te geven in hun gezondheidssituatie, is door het aanbieden van gezondheidsonderzoeken. Een gezondheidsonderzoek is erop gericht mogelijke gezondheidsrisicofactoren in kaart te brengen en afwijkingen in de gezondheid te signaleren. Daarnaast biedt het uitvoeren van gezondheidsonderzoeken de mogelijkheid om management informatie te genereren. Deze informatie geeft inzicht in de mogelijkheden die er zijn om	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012513	DI	2015	Ricoh Nederland B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Scan Duurzame Inzetbaarheid	De Voorste Stroom is een productie ? en handelsbedrijf in het product Hadera (Klimop) in diverse pot/ en lengtematen. Afgelopen jaren heeft zij een jaarrond-cyclus gerealiseerd in het afleveren van een kwalitatief uitstekend product voor een concurrerende prijs. Om de ambities met de bedrijfsomvang waar te maken en toekomstbestendig te zijn zal zij de verworven positie op de Nederlandse markt moeten continueren-uitbreiden. Voor de uitbreiding van de afzetkanalen wordt de samenwerking gezocht met externe verkooporganisaties. Om de productie duurzaam uit te breiden zal de huidige organisatie op de werkvloer ingrijpend gewijzigd dienen te worden. Medewerkers (zowel eigen personeel als ingehuurd) ervaren in de seizoenpieken veel werkstress en zij ervaren onvoldoende betrokkenheid bij het bedrijf waardoor de productiviteit niet op het gewenste niveau komt. De balans tussen werk en privé is in de seizoenpieken een reden tot zorg. Ook zal er tijd en ruimte gecreëerd dienen te worden om kennisoverdracht van de productiemethoden van de oudere werknemers naar de jonge garde te	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 17.860				
2015EUSF2012514	DI	2015	Boomkwekerij de Voorste Stroom VOF	Dongen	NL	n.v.t.	De Voorste Stroom naar duurzame productiviteit	Het maken en implementeren van een verbeterplan t.b.v. de inzetbaarheid van de sales-engineers binnen de nieuwe strategie en organisatiestructuur. De sales-engineers moeten een elementaire rol gaan spelen in het verkrijgen van een structurele samenwerking met OEM en servicebedrijven.	18-3-2016	18-3-2017	€ 8.930	€ 13.925				
			Zuidberg Frontline Systems	ENS			Duurzaam plan Zuidberg sales engineers				€ 6.962					

2015EUSF2012515	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bevordert. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken;	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000								
			Fardem Packaging	Edam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000									
2015EUSF2012516	DI	2015			NL	n.v.t.		Daemen-ICT levert al 23 jaar betrouwbare ICT oplossingen. In 2015 hebben we uitgebreid aandacht besteed aan het opstellen van een nieuwe focus op de toekomst. De Visie en Missie zijn opnieuw helder geformuleerd en de kernwaarden van de organisatie zijn vastgesteld. In 2015 zal deze nieuwe organisatieprofiel uitgerold gaan worden. Bij deze nieuwe strategie hoort ook een andere houding van de medewerkers. Zij zullen zich meer als ondernemers binnen de onderneming op moeten gaan stellen. Zij zullen zogenaamde intrapreneurs worden. Dit houdt in dat zij zelfstandig moeten gaan werken en met meer verantwoordelijkheid. Ze zullen zelf actiever bij moeten dragen aan de verdere groei van de organisatie en dus ook kansen moeten zien en uitwerken. Dit vraagt wel het een en ander van de medewerkers. De belangrijkste vereiste om deze verandering succesvol door te kunnen voeren zijn een mentaliteitsverandering in de wijze waarop nu gewerkt wordt (van reactief naar proactief) en betere onderlinge, maar ook externe communicatie. In 2016 willen we voor alle medewerkers een veranderingstraject inzetten op alle van belang zijnde Logische Niveaus (Dilts &	6-2-2016	6-2-2017		€ 10.000								
			Daemen Networking ICT Solutions bv	Rijsbergen	NL	n.v.t.	Gezonde groei door Intrapreneurship				€ 10.000									
2015EUSF201252	DI	2015			NL	n.v.t.		Relevante voor Begra: Afgelopen jaren heeft Begra Magazijnrichting B.V. een sterke groei doorgemaakt. De directie heeft tijdens deze groei niet de volledige aandacht kunnen schenken aan de interne bedrijfsprocessen en hun medewerkers die zij graag zou willen. Door deze groei wordt de span of control voor de algemeen directeur te groot en is er een tussenlaag nodig. De directeur heeft een aantal paginas ondernemen om hierin structuur aan te brengen, echter met nog onvoldoende resultaat naar zijn idee. Medewerkers weten niet altijd wat van hen verwacht wordt en wat zij van de organisatie mogen verwachten. Het doel van dit project is helderheid creëren bij medewerkers op de volgende vlakken: 1. Wat mogen zij van de organisatie verwachten en wat mag de organisatie van hen verwachten? 2. Welke ontwikkelingsmogelijkheden zijn er binnen de organisatie en wat moet een medewerker hiervoor doen? 3. Op welke momenten kunnen zij bij wie terecht voor welke HRM-gerelateerde vragen? Begra wil uiteindelijk haar medewerkers de ruimte bieden zichzelf te ontwikkelen zodat hun werkplezier, motivatie en betrokkenheid stijgt.	7-1-2016	7-1-2017		€ 20.000								
			Begra Magazijnrichting b.v.	Oss	NL	n.v.t.	Stimuleren en benutten van potentie				€ 10.000									
2015EUSF2012520	DI	2015			NL	n.v.t.		PendraCare International B.V. wil het onderwerp duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie meer structuur geven en professionaliseren. Afgelopen jaar is hiervoor aanvang gemaakt met inventariseren naar de wijze waarop en door wie de taken op het terrein van HRM worden uitgevoerd, op welke wijze de HRM-instrumenten zijn ingezet en de mate waarin dit aansluit bij het ondernemingsbeleid en de doelstellingen van de organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Er is een start gemaakt met het herstructureren en herzien van functies en de bijbehorende functieomschrijvingen van de zogenaamde basis functies. In het komende jaar zal dit ook uitgevoerd worden voor de hogere functies. Hier zal ook een doel benchmarking in worden meegenomen. Het actieplan voor het komende jaar zal er o.a. als volgt uitzien: # Herstructureren en herzien van de hogere functies en de bijbehorende functieomschrijvingen. Het inzichtelijk maken van kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers staan hierin centraal. # Verder ontwerpen van een bijbehorend	4-2-2016	4-2-2017		€ 20.000								
			PendraCare International B.V.	Leek	NL	n.v.t.	DI medewerkers PendraCare International				€ 10.000									
2015EUSF2012521	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen Ter Steege Groep worden medewerkers gestimuleerd om sportief te bewegen. In 2016 wordt een Ter Steege in Beweging Dag georganiseerd. In de aanloop hier naar toe zullen medewerkers trainen op verschillende vlakken (lopen, hardlopen, fietsen ? onderverdeeld in recreatief, mountainbike en racefiets) en bootcampen met als doel fit en gezond te blijven en bij de Ter Steege in beweging dag op 18 juni 2016 een sportieve prestatie neer te zetten. Er zijn verschillende werkgroepen samengesteld bestaande uit personeelsleden die de verschillende sportieve onderdelen samen met de	12-3-2016	12-3-2017		€ 10.000			25-4-2016	Ingetrokken na verlening				
			Ter Steege Holding bv	Rijsen	NL	n.v.t.	Ter Steege in Beweging				€ 10.000									
2015EUSF2012522	DI	2015			NL	n.v.t.		Vereniging RBC te Roosendaal is gehuisvest in het Herstaco Stadion. RBC heeft binnen het stadion diverse ruimten in gebruik. RBC verzorgt een aantal activiteiten naast het voetbal, zoals: verkoop seizoenkaarten, organiseren van toernooien, horeca, fanclub, werkop merchandising, sponsorevents. Daarnaast beheert RBC het erfgoed van de eerdere Betaald Voetbal Organisatie RBC. In 2011 is RBC opnieuw opgestart. In de afgelopen jaren kende RBC een behoorlijke groei qua leden en betrokken functionarissen. RBC heeft de ambitie/doelstelling verder te groeien en minimaal hoofdklassenniveau te behalen in 2020. Het bestuur stuurt de vereniging aan, waarbij 2 medewerkers en 35 vrijwilligers werkzaam zijn. Het bestuur heeft zich ten doel gesteld om de organisatie professioneler op te zetten en aan te gaan sturen en taken en verantwoordelijkheden goed in kaart te brengen. Op dit moment geschiedt de aansturing nog mondeling en beslissingen worden ad-hoc genomen. Daarbij is het van cruciaal belang voor het succes van de	9-3-2016	9-3-2017		€ 9.000								
			RBC	Roosendaal	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Vereniging RBC				€ 9.000									
2015EUSF2012524	DI	2015			NL	n.v.t.		De medewerkers van de Harrie Arendsen gaan in samenwerking met Owerlab adviseurs de organisatie van het werk aanpassen. Owerlab gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Door middel van het samenstellen van een kernteam van tenminste 2 werknemers per vestiging, tenminste 4 coördinatoren en de DGA gaat de extern adviseur de organisatie begeleiden naar het werken in 3.0 structuur. Daarnaast worden per vestiging een bouwteam opgesteld van 3-4 medewerkers. Deze gaan zorgen voor een verder inbedding van de het werken in 3.0 structuur per vestiging.	7-1-2016	7-1-2017		€ 20.000								
			Harrie Arendsen Doetinchem	Doetinchem	NL	n.v.t.	Werken in 3.0 structuur				€ 10.000									
2015EUSF2012526	DI	2015			NL	n.v.t.		Kremko B.V., opgericht in 1965, is een Nederlandse fabrikant van machines, bestemd voor de aardappelverwerkende industrie. Kremko levert betrouwbare totaaloplossingen vanaf de invoer van aardappelen tot aan de verpakkinglijnen voor eindproducten zoals frites, vlokken, verse en voorgekoekte aardappelproducten. Kremko wil streven naar een continue verbetercultuur. Hiermee moet de kwaliteit van de producten en interne processen verbeteren. Dit kan alleen worden gerealiseerd door de medewerkers te laten streven naar continue verbetering. Hiervoor is afgelopen jaar een scan uitgevoerd waarbij de huidige manier van werken in kaart is gebracht. Op basis van deze informatie is het verbeterpotentieel in beeld gebracht. Nu moet de volgende stap gedaan worden, namelijk implementatie van het advies uit de scan. Het gehele traject is gericht op het benutten van het verbeterpotentieel (leer- en verbetercultuur) van de medewerkers. In dit traject worden de medewerkers begeleid in het verkrijgen van kennis waarmee verbeteringen kunnen worden gerealiseerd. Vervolgens wordt onder begeleiding van de adviseur de kennis toegepast. Als laatste gaan de medewerkers de verkregen vaardigheden zelfstandig toepassen.	13-2-2016	13-2-2017		€ 20.000								
			Kremko B.V.	Montfoort	NL	n.v.t.	Continu verbeteren door middel van leercultuur				€ 10.000									

2015EUSF2012527	DI	2015		NL	n.v.t.	Vion Boxtel B.V. heeft het thema duurzame inzetbaarheid sinds 2012 boven aan de HR agenda staan. Vitaliteit en arbeidsmobiliteit zijn de hoofdthema's waar aan gewerkt wordt. Halverwege 2013 is Vion Boxtel B.V. begonnen met een pilotproject rondom arbeidsmobiliteit op A&O van de afdelingen. Dit project was in eerste instantie gericht op het vergroten van het bewustzijn van werknemers. Hier is aan gewerkt middels een communicatiecampagne, enquêtes en workshops. De uitvoering is doorgezet in 2014 en 2015, waarbij een uitrol heeft plaatsgevonden naar alle afdelingen binnen Vion Boxtel B.V. Voortdurende innovatie is essentieel voor het project. Nieuwe workshops, nieuwe thema's en originele communicatie is nodig om het onderwerp onder de aandacht te houden van werknemers.	2-2-2016	2-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2012529	DI	2015	Vion Boxtel BV	Boxtel	NL	n.v.t.	Vion duurzaam II	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012530	DI	2015	VGGM	Arnhem	NL	n.v.t.	Doorontwikkeling Bedrijfsvoering integrale JGZ	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 12.800					
2015EUSF2012531	DI	2015	BPRVise BV	Heteren	NL	n.v.t.	VCA en ISO14001 Certificering	5-3-2016	5-3-2017	€ 6.400	€ 20.000					
2015EUSF2012532	DI	2015	Faurecia	Roermond	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012533	DI	2015	Encebe vleeswaren BV	Boxtel	NL	n.v.t.	Encebe duurzaam II	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2012534	DI	2015	Powerassist	Arnhem	NL	n.v.t.	Bedrijfsverbeterprogramma	11-3-2016	11-3-2017	€ 6.000	€ 20.800					
2015EUSF2012535	DI	2015	Isolermaterialenindustrie Pull B.V.	Rhenen	NL	n.v.t.	Begeleiding arbozorgsysteem-duurzaam inzetbaarheid	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012536	DI	2015	Koflexwerk BV	Veghel	NL	n.v.t.	Bedrijfsscan Koflexwerk	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Woonwenz	Yerpo	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaarheid Woonwenz			€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2012537	DI	2015			NL	n.v.t.		In 2016 zal de verdere implementatie van zelfsturing samen met de medewerkers - gericht op de doelstelling uit het meerjaarsbeleidsplan en uitgaande van het gekozen bedrijfsmodel worden opgepakt. Implementatieresultaten Rosengaerde : A. Teambijeenkomsten: In deze teambijeenkomsten gaan teamleden en teammanagers onder begeleiding het bedrijfsmodel van Rosengaerde zodanig concretiseren dat er een helder speelveld ontstaat. Tijdens deze teambijeenkomsten worden stappen gezet om de volgende vragen te kunnen beantwoorden: Wat doet het team zelfstandig? Welke ontwikkeling is mogelijk? Welke spelregels vindt het team van belang? Hoe kan de verbinding met de ondersteunende diensten nog krachtiger worden? Welke rol heeft de teammanager? De uitkomsten vanuit de verschillende teams worden gebundeld. Zo ontstaat een beeld over de zelfstandigheid en de diversiteit van de teams, de verbindingen met de ondersteunende diensten voor een professionele samenwerking en de rol van het middenkader. De uitkomsten worden vertaald in een beknopte Rosengaerde-scan. B. Teams kiezen en benutten leermogelijkheden: De teams zetten - met begeleiding - de volgende stappen: Ieder team stelt de eigen positie op het speelveld vast. Met behulp van de Rosengaerdescan maakt het team een pas op de plaats. In dialoog bereikt het team een nieuw speelveld. 12-1-2016	12-1-2017		€ 19.950					
			Stichting Rosengaerde	Dalfsen			Eigen kracht - nog krachtiger				€ 9.974					
2015EUSF2012539	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project is opgezet naar aanleiding van het met een andere visie kijken naar onze opdracht (verandering in wetgeving bij SW-bedrijven) en ons medewerkerstevredenheidsonderzoek. Vorig jaar is hier een start mee gemaakt en dit jaar een vervolg. De trajecten die worden aangegaan in het project zijn: 1. Professionalisering van leidinggevenden en stafmedewerkers Medewerkers (mw) van Preskhaaf Bedrijven (PB) hebben behoefte aan persoonlijke verdien in de wijze waarop zij effectief met elkaar communiceren. Het gaat om communicatie, commerciële vaardigheden, resultaatgerichtheid en omgaan met onbegrepen gedrag. 2. Gezonde leefstijl Met het project 'Bewust Gezond?' wil PB aandacht besteden aan de leefstijl van de mw. Alle BRAVO-aspecten (B-Beweging, B-Roken, A-Alcohol, V-Voeding, O-Ontspanning) aan de orde komen. 3. Aanspreken op ongewenst gedrag op de werkvloer Het herkennen van ongewenst gedrag en handvatten bieden hoe met dit gedrag om te gaan. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het effectief aanspreken van anderen zonder een conflict op te roepen. 4. Psychische ziektebeelden Mw hebben te maken met personen met psychische klachten (angsten, verslaving, stoornissen). Het traject is gericht op bekendheid van deze ziektebeelden en omgaan met dit gedrag. 5. Respect voor elkaar (andere culturen en geloven) 16-2-2016	22-1-2017		€ 20.000					
			Preskhaaf Bedrijven	Arnhem			Organisatie op orde deel 2				€ 10.000					
2015EUSF201254	DI	2015			NL	n.v.t.		Bevoegdheid van medewerkers om af te stemmen in verschillende culturen. Het FSC van de Universiteit van Utrecht wil de komende tijd plannetig verder werken aan de Duurzame inzetbaarheid van al haar medewerkers. In 2016 ligt daarbij de nadruk op gezond en veilig werken vanuit gedrag en cultuur! Het doel is om te komen tot veilig werkgedrag op de werkvloer en een cultuur waarin veilig en gezond werken heel normaal is. De medewerkers van FSC staan bloot aan een grote diversiteit van risico's binnen het werk. Dit heeft enerzijds te maken met de aard van het werk, anderzijds met de verschillende functies (al van de gebouwen waarbinnen de FSC medewerkers hun werk moeten uitvoeren. Het werk en de omstandigheden zijn elke dag anders en de risico's niet altijd goed te voorspellen. Dit heeft er mee te maken dat men bij de uitvoering van het werk mede afhankelijk is van omstandigheden die niet te voorspellen zijn. In de huidige situatie nemen de medewerkers die risico's voor lief. FSC wil naar een situatie waarbij de medewerkers risico's beter kunnen herkennen, en vervolgens adequaat handelen. Dit alles om de veiligheid voor zichzelf, maar ook voor anderen te beperken. 16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000					
			Universiteit Utrecht	Utrecht			Veilig en gezond werken doen we zo				€ 10.000					
2015EUSF2012540	DI	2015			NL	n.v.t.		Een programma aan te bieden rondom werktijd, waarbij op een laagdrempelige manier een zo groot mogelijk groep medewerkers helpen/ondersteunen om naast het werk aan voldoende ontspanning of beweging toe te komen. Het gaat om sportieve medewerkers en voor degene die moeite heeft met bewegen. 9-2-2016	9-2-2017		€ 20.000					
			Zorgpartners Midden-Holland	Gouda			Healthclub Inccompany				€ 10.000					
2015EUSF2012541	DI	2015			NL	n.v.t.		Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda van KNOV. Ingevoerd door veranderingen in onze externe omgeving en aandachtspunten in de interne organisatie. Wij hebben als organisatie te maken met een veranderende markt, waardoor aandacht voor goed gekwalificeerd en gemotiveerd personeel bijzonder belangrijk is. Externe factoren als veranderende invulling van het welzijnswerk in Nederland, een veranderende vraag en een steeds kritischer houding van leden en stakeholders, maken dat het voor onze medewerkers steeds uitdagender wordt. Wij vinden dat het gesprek met leidinggevende en medewerker centraal staat bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers competent en gemotiveerd zijn en voor wat betreft de eigen toekomst verder kunnen. Aldus durven te kijken dan hun huidige functie binnen het KNOV. Van de medewerker verwachten we dat ze zich blijven ontwikkelen. Van de leidinggevenden verwachten we dat ze een goede dialoog met hun medewerkers kunnen voeren en hen coachen en ondersteunen bij de benodigde ontwikkelactiviteiten. In de praktijk blijkt dat het vormgeven van duurzame inzetbaarheid nog niet zo 19-2-2016	19-2-2017		€ 20.000					
			KNOV	Utrecht			KNOV				€ 10.000					
2015EUSF2012543	DI	2015			NL	n.v.t.		Kennistransfer van de Academie Mens en Arbeid (AMA) van Saxion Hogescholen dient als warmtewisselaar? Het gaat hierbij om het zien en benutten van kansen om de binnenwereld (docenten en studenten) met kennis en marktkracht in de buitenwereld (het toekomstige werkveld van studenten) aan het werk te hebben. Kennistransfer helpt de student en docent 'to make a living' en daarbij 'to make a difference'. Deze opdracht vraagt om een wendbare organisatie, gekenmerkt door o.m. een flexibele schil aan kennis. Om in te kunnen springen op vragen uit de markt, moet de organisatie een veel grotere flexibele schil hebben. Immers, met vaste arbeidskrachten is het lastig om bij schommelingen (bv in studentaantallen, of vragen naar bepaalde inhoud) mee te bewegen. Daar ligt een belangrijk inhoudelijk en financieel motief: we verwachten krimp op de eerste geldstroom (bachelor onderwijs) en wisselende en nieuwe kansen en mogelijkheden op Kennistransfer (ondernemen: derde geldstroom) en projecten (onderzoek, lecturaten en 4-3-2016	4-3-2017		€ 12.000					
			Saxion Hogescholen	Enschede			Naar een ondernemende kennis organisatie				€ 6.000					
2015EUSF2012544	DI	2015			NL	n.v.t.		Vion Food Nederland B.V. zet al enige jaren in op duurzame inzetbaarheid. Vitaliteit en arbeidsmobiliteit zijn de hoofdthema's waar aan gewerkt wordt. Vion Food heeft een vergrijzend werknemersbestand met een zeer geringe mobiliteit. Er is nauwelijks sprake van instroom, doorstroom en uitstroom. Dit staat de ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers in de weg. Daarnaast is aandacht en beleid bij vitaliteit steeds belangrijker. Het werk is zwaar en werknemers worden ouder. Gezonde voeding, beweging en een gezonde geest zijn steeds vaker randvoorwaardelijk voor de inzetbaarheid nu en in de toekomst. 27-2-2016	27-2-2017		€ 20.000					
			Vion Food Nederland B.V.	BOXTEL			Vion Food duurzaam				€ 10.000					
2015EUSF2012545	DI	2015			NL	n.v.t.		Het in kaart brengen van de huidige en toekomstige benodigde functies en vervolgen het in kaart brengen van de huidige en de toekomstige benodigde persoonlijke bezetting. 16-3-2016	16-3-2017		€ 9.900					
			gemeente Vianen	Vianen			Strategische personeelsplanning				€ 9.900					
2015EUSF2012546	DI	2015			NL	n.v.t.		De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijven achter. Middels de SW analyse en 5-dimensie balance worden de mogelijkheden voor duurzame inzetbaar van medewerkers geïmplementeerd. 9-2-2016	9-2-2017		€ 20.000					
			Berdi Sport - Groen	Nagele			Implementatie effecten duurzame inzetbaarheid				€ 10.000					

2015EUSF2012547	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012548	DI	2015	Promolding B.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De medewerkers van werkgeversorganisatie WENB komen vanuit verschillende hoedanigheden in aanraking met Duurzame Inzetbaarheid. De WENB medewerkers zien dat persoonlijke vitaliteit en welbevinden belangrijke pijlers zijn om de DI van de Nederlandse werknemer te bevorderen. Het blijkt dat vitaliteit meer en meer in de kern van de werkdag te beïnvloeden is. Daarbij is ook de WENB medewerker dagelijks bezig met de uitdagingen van het moderne werkende bestaan als het gaat om vitaliteit en gezondheid. Dit bleek ook uit het PMO waaraan de medewerkers van het bureau in 2013 hebben deelgenomen; meer dan de helft van de medewerkers kreeg het advies de leefstijl aan te passen. Ook bleek er sprake te zijn van een hoge ervaren werkdruk; het vinden van een betere balans tussen werkspanning en herstel blijkt daarmee een belangrijk aandachtspunt. Vanuit deze twee hoedanigheden wil de WENB graag aan de slag met DI en heeft Pin Muller gevraagd hiertoe een projectvoorstel te doen. De primaire doelstelling is de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de medewerkers van het WENB-bureau te vergroten. FM gaat dit doen door	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012549	DI	2015	WENB	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid medewerkers WENB	Door middel van E-learningen willen we de medewerkers kennis op laten doen over ons veiligheidsprogramma en onze veiligheidsdoelstelling. De E-learningen richten zich vooral op het duurzaam verankeren van veiligheid in onze projecten en activiteiten. Door in de E-learningen gebruik te maken van testen kunnen we borgen dat de informatie voldoende is begrepen. Er worden verschillende E-learningen gemaakt en ook worden er pictogrammen gemaakt die een toelichting geven op de risico's die de medewerkers lopen, gericht op de verschillende business units en de risico's die met deze business units	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 15.945					
2015EUSF201255	DI	2015	Tauw Group B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid middels E-learningen	Avalex is op dit moment bezig met het ontwikkelen van een vitaliteitsprogramma voor alle medewerkers. Het programma wordt, in overleg met Avalex, vormgegeven door vhp human performance. Het doel van het vitaliteitsprogramma is het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers, zodat Avalex productieve en betrokken medewerkers in dienst houdt. Productieve en betrokken werknemers leveren immers een hogere toegevoegde waarde aan Avalex. Zeker in verband met het langer doorwerken tot het 67e levensjaar is het nodig gericht aandacht aan te besteden aan de vitaliteit van medewerkers. Onderdelen zijn: • Behoefte inventarisatie in werkoverleggen en met behulp van een online vragenlijst; • Maatregelenpakket BRAVO aansluiten op de behoeftes van medewerkers; • Teamworkprogramma vanuit het motto: alleen kom je op gang maar samen kom je verder. Dit om vooral de mensen die moeite hebben te enthousiasmeren en mee te nemen door collega's (ambassadeurs); • Kick-off bijeenkomst; • Communicatiemiddelen om te enthousiasmeren en informeren; • Monitoring met behulp van het online portaal Richtig als duurzame inzetbaarheid scan. Er wordt in dit systeem gewerkt met een nulmeting.	12-2-2016	12-2-2017	€ 7.972	€ 20.000					
2015EUSF2012550	DI	2015	Avalex	Den Haag	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma Avalex	DI Zuid West wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgegroot als verspilling het onderbenut laten van aanwezig talent. De inzetbaarheid willen we verhogen door ze op een actieve manier te betrekken bij de werkorganisatie organisatie en inrichting van hun werk. Binnenkort is de start van de bouw van een aantal projecten welke volgens de Lean Methodieken moeten worden uitgevoerd. In het verleden is er reeds Lean kennis opgedaan, maar dit is nog onvoldoende tot liting gekomen. Nu moet het roer om; Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van de medewerkers op de werkvloer. Zoals proactief communiceren, verhogen van de samenwerking met interne en externe partners, begrip van duurzame maatregelen en technische kennis met elkaar op een structurele manier delen. Dit vraagt ook een andere vorm van Leiderschap. CRAFT ondersteunt ons bij deze Lean transitie. Activiteiten: Onderzoek en analyse: Middels veldonderzoek naar werkprocessen deze gezamenlijk vastleggen in	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012551	DI	2015	Dura Vermeer Infra Zuid West	Rotterdam	NL	n.v.t.	continu verbeteren en leren bij DI Zuid West	HG International is een bedrijf in de schoonmaakbranche. Zij willen de organisatie doorontwikkelen en lean maken, met de medewerker als middelpunt. Er is gesproken over Quick Response Manufacturing (QRM) en de mogelijkheden hiervan. Het toepassen van QRM kan voor bregei ertoe leiden dat het bedrijf sneller gaat reageren op de marktvraag, de doorlooptijden verkort worden en alle medewerkers zich meer betrokken voelen (lerende organisatie).	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012552	DI	2015	HG Chemical BV	Almere	NL	n.v.t.	QRM Management HG	Het project Vitaal op de rit kent een twee sporen aanpak: ? aansluiten bij onderzoek naar werkvermogen en optimaliseren van effecten van dit onderzoek. Doel = vergroten van werkvermogen van medewerkers ? werken aan integrale organisatie ontwikkeling. Inzetbaarheid is speerpunt van organisatiebeleid. Doel = Duurzame Inzetbaarheid in de genen Er zijn al diverse workshops, onderzoeken, plannen, inzetbaarheidschecks, rondes en trainingen uitgevoerd. Concreet actiepunten voor de komende jaren zijn eveneens gedefinieerd. Om de resultaten uit de diverse onderzoeken, tests e.d. praktisch toepasbaar te maken en duurzame inzetbaarheid als speerpunt binnen het organisatiebeleid vorm te geven is werken aan een integrale organisatie ontwikkeling op dit moment zeer relevant voor de onderneming. Jongeneel wenst dus vanuit een integrale benadering haar organisatie verder te ontwikkelen waarbij duidelijkheid over en inzicht in de verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden wordt gecreëerd en een continu proces van medewerkers ontwikkeling kan worden ingericht. Wenselijk hierbij is dat resultaatgericht werken, sturing op resultaat en duurzame inzetbaarheid wordt gestimuleerd. Om dit proces gericht te kunnen beïnvloeden wenst Jongeneel ruimte te creëren voor het geven van financiële prikkels. Hiertoe is het nodig een set van samenhangende HR instrumenten te ontwikkelen. Jongeneel is voornemens dit met behulp van AWWN Performance Management	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 15.600					
2015EUSF2012553	DI	2015	Jongeneel Transport	Valkenburg	NL	n.v.t.	Jongeneel Transport Vitaal op de Rit	Gildeprint heeft de ambitie om de komende jaren te groeien in haar bestaande en vooral nieuwe markten. Om dit te realiseren is het van belang om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Na een kleine reorganisatie is de organisatiestructuur gewijzigd. Dit brengt een nieuwe verdeling in functies, taken, verantwoordelijk- en bevoegdheden met zich voor de medewerkers. Een inventarisatie is nodig om te bezien wat nodig is om dit proces verder vorm te geven. We brengen in kaart het werkvermogen, employability, vitaliteit, leercultuur, gezond en veilig werken.	3-2-2016	3-2-2017	€ 7.800	€ 13.300					
			Febro Druk holdr Gildeprint	ENSCHDE			Organisatiegroei door duurzame inzetbaarheid				€ 6.650						

2015EUSF2012563	DI	2015			NL	n.v.t.	Stichting Impuls is onderdeel van de Tinten Groep. Tinten Welzijnorganisatie werd in 2010 opgericht uit verschillende zelfstandige welzijnorganisaties, waaronder Stichting Impuls. Krachten bundelen en kennis delen met behoud van kleinschaligheid, ligt ten grondslag aan het ontstaan van Tinten Welzijnorganisatie. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, maar juist ook de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. In het kader van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, heeft Tinten Welzijnorganisatie voor de gehele organisatie een project geformuleerd om de leercultuur voor werknemers te bevorderen. Tinten Welzijnorganisatie wil bouwen aan een positieve en stimulerende leer- en ontwikkelomgeving waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te halen.	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000										
			Impuls	Gieten	NL	n.v.t.	Medewerkers vormen de ruggengraat van de organisatie. Een gezond leer- en				€ 10.000										
2015EUSF2012564	DI	2015			NL	n.v.t.	- Managementteam en de ondernemingsraad de beschikking geven over kennis vaardigheden en inzicht op het gebied van stress, functioneren en duurzame inzetbaarheid - Inzicht krijgen in de mate waarin het personeelsbeleid, het personeelsreglement, het verzuimbeleid en de manier waarop het geheel van dit beleid wordt gecommuniceerd, bijdraagt aan de duurzame inzet van onze medewerkers - Inzicht krijgen in de verwachtingen van onze medewerkers, de organisatie van hun inzet, hun beleving van drukte en stress en de beleving van onderlinge samenwerking in ons bedrijf.	7-1-2016	7-1-2017		€ 20.000										
			Organic Assistance b.v.	Barneveld	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid voor DO-IT				€ 10.000										
2015EUSF2012565	DI	2015			NL	n.v.t.	Het bedrijf breed implementeren, toepassen en bijstellen van de kennismatrix gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De werkzaamheden die uitgevoerd worden betreft het onderzoeken en testen van het integraal framework voor de praktische toepasbaarheid van de kennismatrix. Tevens zal het effect in het werk van opgedane kennis worden gemeten met en afgezet worden tegen het framework. Daarnaast gaat MTA de leercultuur voor alle werknemers werkzaam binnen MTA B.V. bevorderen middels het in beeld brengen van ontwikkelbehoeften vanuit de medewerker. Werkzaamheden hebben betrekking op het aanpassen van de resterende functieprofielen en het coachen van de leidinggevenden om op competenties te kunnen gaan sturen.	23-1-2016	23-1-2017		€ 20.000	€ 10.000						€ 20.000			
			MTA bv	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Medewerkers MTA BV				€ 10.000										
2015EUSF2012566	DI	2015			NL	n.v.t.	Stichting Peuterwerk is onderdeel van de Tinten Groep. Tinten Welzijnorganisatie werd in 2010 opgericht uit verschillende zelfstandige welzijnorganisaties, waaronder Stichting Peuterwerk. Krachten bundelen en kennis delen met behoud van kleinschaligheid, ligt ten grondslag aan het ontstaan van Tinten Welzijnorganisatie. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, maar juist ook de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. In het kader van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, heeft Tinten Welzijnorganisatie voor de gehele organisatie een project geformuleerd om de leercultuur voor werknemers te bevorderen. Tinten Welzijnorganisatie wil bouwen aan een positieve en stimulerende leer- en ontwikkelomgeving waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te halen.	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000										
			Stichting Peuterwerk	Gieten	NL	n.v.t.	Medewerkers vormen de ruggengraat van de organisatie. Een gezond leer- en				€ 10.000										
2015EUSF2012567	DI	2015			NL	n.v.t.	Netexpo (onderdeel Just Internet Group BV) een brede klantenkring opgebouwd in de e-commerce markt. Echter, de omzetting in groei en onvoorspelbaar. Dit legt steeds meer druk op de medewerkers en het MT. Ondanks pogingen om positionering, organisatie en vaardigheden te veranderen heeft het niet de gewenste groei opgeleverd. Medewerkers zijn de belangrijkste kwaliteitsbron van de onderneming. Behoud van medewerkers, bieden van carrièremogelijkheden, multi-inzetbaarheid en ambassadeurschap van medewerkers is dan ook cruciaal. Om dit te realiseren wil Netexpo samen met extern adviseur Bonneville een programma ontwikkelen dat is gericht op co-creatie en leversiden. Zelf actualisatie en verantwoordelijkheid zijn de drivers zijn van het leerproces. Daarbij heeft het MT een faciliterende rol om dit te blijven stimuleren. Het doel van de programma is bij medewerkers die sociale vaardigheden te ontwikkelen zodat ze op lange termijn in kennis en technologie intensieve omgeving kunnen blijven functioneren en duurzaam inzetbaar zijn/blijven. Belangrijkste kernpunten: - De combinatie van kennis, vaardigheden en organisatie borging wordt inzichtelijk gemaakt aan de hand van een organisatiecan - inhoudelijk gaat men werken aan het ontwikkelen van zakelijke inhoud van het klant-organisatie interactie gesprek, samenwerken, ondernemerschap, resultaatgerichtheid.	4-3-2016	4-3-2017		€ 17.000										
			Netexpo Internet BV	Haarlem	NL	n.v.t.	Insights Discovery				€ 8.500										
2015EUSF2012568	DI	2015			NL	n.v.t.	De Regionale Uitvoeringsdienst Utrecht (RUD) wil ambities realiseren die zijn vastgelegd in het Ontwikkelplan. We willen een uitvoeringsorganisatie zijn die steeds beter in staat is kwaliteit te leveren, die processen en procedures eenvoudiger maakt, en een betrouwbare partner is. Dit voor onze collega's, onze opdrachtgevers en voor bedrijven, ondernemers en burgers in ons werkgebied. Het waarmaken van deze ambitie vraagt om competentie, betrokken, gezonde en bovenal bevlogen medewerkers die iets willen bereiken met de klant. En bij voorkeur medewerkers die in alle levensfasen lekker in hun vel zitten en uit zichzelf graag in beweging zijn, en blijven. Op deze manier wordt toegevoegde waarde geleverd voor de klant, de organisatie en uiteraard ook voor de medewerker zelf. Een van de prioriteiten van onze organisatie is dan ook om de duurzame inzetbaarheid van ons personeel te vergroten. Visie op duurzame inzetbaarheid Om in lijn van de RUD ambities de bovenstaande doelstelling te kunnen realiseren dient vanuit individueel en organisatieperspectief sturing gegeven te worden aan duurzame inzetbaarheid. Een van de prioriteiten van onze	10-3-2016	10-3-2017		€ 17.400										
			RUD Utrecht	Utrecht	NL	n.v.t.	RUD Utrecht				€ 8.700										
2015EUSF2012569	DI	2015			NL	n.v.t.	Stichting Welzijnorganisatie Compaen is onderdeel van de Tinten Groep. Tinten Welzijnorganisatie werd in 2010 opgericht uit verschillende zelfstandige welzijnorganisaties, waaronder Compaen. Krachten bundelen en kennis delen met behoud van kleinschaligheid, ligt ten grondslag aan het ontstaan van Tinten Welzijnorganisatie. De meerwaarde van de organisatie ligt naast een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening ook in de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. In het kader van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, heeft Tinten Welzijnorganisatie voor de gehele organisatie een project geformuleerd om de leercultuur voor werknemers te bevorderen. Tinten Welzijnorganisatie wil bouwen aan een positieve en stimulerende leer- en ontwikkelomgeving waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te halen. Medewerkers vormen de ruggengraat van de organisatie. Een gezond leer- en werkklimaat waarin medewerkers de ruimte hebben om zich verder te ontwikkelen en hun inzetbaarheid te vergroten is essentieel. De	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000										
			Stichting Welzijnorganisatie Compaen	Gieten	NL	n.v.t.	Project DI Stichting Welzijnorganisatie Compaen				€ 10.000										
2015EUSF201257	DI	2015			NL	n.v.t.	Relevante Jumbo van Bergen: De visie van Marco van Bergen is dat een hoge medewerkerstevredenheid leidt tot een hoge klanttevredenheid. Om dit te bereiken heeft hij al veel ondernomen, maar zijn visie blijft veelal steken in de top van de organisatie. Een aantal jaar geleden is een start gemaakt met het neerleggen van de HRM verantwoordelijkheid in de lijn. Tevens zijn er managementlagen in de organisatie toegevoegd. Hierdoor hebben de afdelingsverantwoordelijken (AV's) in de organisatie een andere invulling van hun functie gekregen. Echter zij hebben verdere ondersteuning nodig om deze functie goed uit te kunnen voeren richting hun medewerkers om medewerkerstevredenheid te kunnen behalen. Bovendien ervaren zij een continue werkdruk in het voor elkaar krijgen van hun HRM verantwoordelijkheid. Daarom wil Jumbo ook meer rechtstreeks aandacht schenken aan de uitvoerende medewerkers om medewerkerstevredenheid te meten en te verbeteren. Jumbo heeft gevraagd Sonelli haar hiertoe te ondersteunen om de medewerkerstevredenheid te verhogen en daardoor ook de klanttevredenheid te verhogen. Doelstelling van het project is om op uitvoerend niveau de	8-1-2016	8-1-2017		€ 20.000										
			Van Bergen Supermarkten V.O.F.	Uden	NL	n.v.t.	Matadohr				€ 10.000										

2015EUSF2012570	DI	2015	Sebsoft	Steenbergen	NL	n.v.t.	Veranderingen binnen de organisatie	Sebsoft is een vrij jonge onderneming die zich deels richt op het ontwikkelen en hosten van schaalbare software. Ondanks het relatief korte bestaan heeft Sebsoft over een rijke ervaring op het gebied van softwareontwikkeling in de breedste zin van het woord en het hosten van 24x7 complexe omgevingen. Met name het ontwikkelen van leeromgevingen, koppelingen tussen omgevingen, betaalsystemen, boekhoudpakketten, CRM'en het hosten van Moodle mag zeker apart vermeld worden. Sebsoft is de laatste jaren uitbundig gegroeid van 10 naar 25 medewerkers met een winstgevend bedrijf met zeven werknemers (inclusief eigenaar). Het bedrijf is altijd winstgevend geweest maar voor dit jaar wordt voor het eerst een verlies verwacht. Bij analyse van oorzaak van dit verlies kwamen de volgende factoren naar voren: - onnodig verlies van de grootste klant - bijzonder lage efficiëntie van de programmeurs wat zich vertaalde in lage factuurbare uren - geen heldere structuur - teveel onzekerheid bij de medewerkers Dit heeft geleid tot een Businessplan 2015 / 2016 (september 2015) wat de meer zakelijke aspecten van Sebsoft onder de loep neemt zoals, bezuinigingen (met name op personeel, sales & marketing, doelgroepen etc. Dit heeft erresulteerd	24-3-2016	24-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012571	DI	2015	Vaart welzijnsorganisatie	Gieten	NL	n.v.t.	Project DI Vaart Welzijnsorganisatie	Vaart Welzijnsorganisatie is onderdeel van de Tinten Groep. Tinten Welzijnsorganisatie werd in 2010 opgericht uit verschillende zelfstandige welzijnsorganisaties, waaronder Vaart Welzijnsorganisatie. Krachten bundelen en kennis delen met behoud van kleinschaligheid, ligt ten grondslag aan het ontstaan van Tinten Welzijnsorganisatie. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, maar juist ook de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. In het kader van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, heeft Tinten Welzijnsorganisatie voor de gehele organisatie een project geformuleerd om de leercultuur voor werknemers te bevorderen. Tinten Welzijnsorganisatie wil bouwen aan een positieve en stimulerende leer- en ontwikkelomgeving waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te halen. Medewerkers vormen de ruggengraat van de organisatie. Een gezond leer- en werkklimaat waarin medewerkers de ruimte hebben om zich verder te	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012573	DI	2015	Lefier	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Lefier	Lefier heeft net als andere woningstichtingen te maken met een veranderende markt. Daarnaast kenmerkt de sector zich met weinig doorstroming van medewerkers. Velen zitten al jaren op dezelfde plek en vastgeroest in hun functie. Hierdoor is Lefier niet in staat geweest adequaat te reageren op veranderingen in de markt. Velen hebben de afgelopen jaren moeten inkrimpen en daarnaast is men actief met het omscholen en bijscholen van medewerkers. Lefier wil in 2016 verder aan de slag met het ondersteunen van haar medewerkers met loopbaanoriëntatietrajecten tbv werk naar werk. Dmv een loopbaantraject wil men met de betreffende medewerkers heruitkanten op hun loopbaan en ambities, teneinde hen succesvol te begeleiden naar een nieuwe passende baan. De positie op de arbeidsmarkt wordt in kaart gebracht en geprobeerd te verbeteren. Doel is inzicht in de vragen 'Wie ben ik?', 'Wat wil ik?' en 'Wat kan ik?'. Tevens zal de medewerker in staat zijn op effectieve en doelbepaalde manier de arbeidsmarkt te benaderen. De medewerker rond het traject af met: goed inzicht in talenten, wensen en ambities, een duidelijk loopbaanverhaal, dat kort en krachtig onder woorden kan worden gebracht.	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012574	DI	2015	Welzijnsorganisatie Sedna	Gieten	NL	n.v.t.	Project DI Welzijnsorganisatie Sedna	Welzijnsorganisatie Sedna is onderdeel van de Tinten Groep. Tinten Welzijnsorganisatie werd in 2010 opgericht uit verschillende zelfstandige welzijnsorganisaties, waaronder Welzijnsorganisatie Sedna. Krachten bundelen en kennis delen met behoud van kleinschaligheid, ligt ten grondslag aan het ontstaan van Tinten Welzijnsorganisatie. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, maar juist ook de begeleiding, service en betrokkenheid van medewerkers. In het kader van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, heeft Tinten Welzijnsorganisatie voor de gehele organisatie een project geformuleerd om de leercultuur voor werknemers te bevorderen. Tinten Welzijnsorganisatie wil bouwen aan een positieve en stimulerende leer- en ontwikkelomgeving waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te halen. Medewerkers vormen de ruggengraat van de organisatie. Een gezond leer- en werkklimaat waarin medewerkers de ruimte hebben om zich verder te	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012575	DI	2015	Stichting Borger Prehistorisch hart van Nederland	Borger	NL	n.v.t.	Organisatievernieuwing en duurzame inzetbaarheid	Het Hunebedcentrum in Borger is een uniek visitekaartje voor Drenthe. De hunebedbouwers nemen de bezoekers persoonlijk aan de hand mee en leiden rond door hun wereld: van de eenvoudige boerenbehuizingen tot het woeste land rondom hun akkers, waarin wolven, oerossen en beren huizen. Binnen de organisatie wordt op dit moment veel aandacht besteed aan het personeel, mede gezien de bijzondere samenstelling. De aandacht en borging van de bedrijfsmatige kant (alle niet museaal-inhoudelijke onderwerpen) behoeven meer aandacht, gezien de ontwikkelingen in de maatschappij en binnen het Hunebedcentrum. De museumwereld is constant in beweging en het publiek wordt steeds veeleisender. Vernieuwing is daarom voor het Hunebedcentrum een belangrijk uitgangspunt. Dat lukt alleen als de bedrijfsvoering staat als een huis. Daar is duidelijk ruimte voor verbetering. Om te komen tot een duurzame inzet van het personeel dient een extra inspanning te worden verricht die niet door de eigen organisatie zelf kan worden uitgevoerd. Ten eerste is daarbij gekozen voor het uitvoeren van een organisatiescan op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daaruit volgt een advies, gericht op het aanpassen van de organisatie van het werk. Ten slotte wordt het advies onder begeleiding van de adviseur geïmplementeerd, met als gevolg het nog actiever betrekken van de medewerkers bij de organisatie en uitvoering van hun werkzaamheden. De werkzaamheden worden uitgevoerd middels een project waarin eerst de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers binnen de organisatie wordt	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012576	DI	2015	Copijn Realisatie bv	Utrecht	NL	n.v.t.	Project Organisatiescan duurzame inzetbaarheid	Copijn is een uniek en groen kenniscentrum. Die zich bezig houdt met het ontwerpen, adviseren, realiseren en beheren groene leefomgevingen. Bij Copijn komt de creativiteit en werkwijze voort uit een lange traditie van vakmanschap, kennis en innovatie. Het operationele personeel (intern en extern) bij Copijn is goed tot zeer opgeleid (vakmanschap en kennis) en heeft daardoor een belangrijke rol in de kwaliteit en het niveau dat geleverd wordt. Voor Copijn is het daardoor een risico dat personeel arbeidsongeschikt raakt door de fysieke en fysieke zware werkomstandigheden. Doelstelling Het bedrijf wil als goed werkgever en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een veilige, prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving bieden. De directie wil daarom laten onderzoeken op welke speerpunten geïnvesteed moet worden om deze gewenste werkomgeving te realiseren. Dit onderzoek moet speerpunten en inzichten opleveren van de aspecten waarin geïnvesteed moet worden om de inzetbaarheid van de medewerkers nu en in de toekomst te garanderen en waar mogelijk de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Plan van aanpak 1. Organisatiescan bestaande uit: a. Inventariseren beschikbare documenten en registraties; b. Rondgang werkplekken; c. Interviews met directie en management; d. Analyse van belanghebbenden; e. Opstellen vragenlijsten op basis van Basis Risico Factoren; f. Veiligheidsbelevingsonderzoek onder de medewerkers;	8-3-2016	8-3-2017	€ 13.490	€ 6.744					
2015EUSF2012577	DI	2015	Stichting de Maaspoort	Venlo	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid medewerkers Maaspoort Venlo	De organisatie van Theater de Maaspoort is in de afgelopen jaren sterk verbeterd. Wijzigingen waren noodzakelijk door onder andere teruglopende overheidsfinanciering, als gevolg van de doorgevoerde organisatiewijzigingen dienen medewerkers verder ontwikkeld te worden om nu en in de toekomst	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012578	DI	2015	Van der Linden van Sprankhuizen BV	Hoom	NL	n.v.t.	Medewerkerstevredenheidsonderzoek	Onderzoek uitgevoerd naar werkbeleving en duurzame inzetbaarheid. Met de resultaten van het onderzoek het management en de medewerkers geactiveerd op het gebied van werkbeleving en duurzame inzetbaarheid door	9-2-2016	9-2-2017	€ 13.730	€ 6.864					

2015EUSF2012579	DI	2015		NL	n.v.t.	Bij de middelbare scholen ligt (vanuit de overheid/inspectie) inmiddels de eis om LOB (loopbaan oriëntatie en begeleiding) duidelijk in te voeren en visueel te maken binnen de organisatie. Daarom is het IVO Deurne medio 2015 gestart met een pilot LOB traject bij ADO'n klas van het leerjaar 3 van de Mavo. Wanneer deze pilot geslaagd blijkt, dan wordt dit over het gehele leerjaar 3 uitgerold vanaf het schooljaar 2016-2017.	25-2-2016	25-2-2017	€ 12.648					
2015EUSF2012579	DI	2015	Instelling Voortgezet Onderwijs Deurne	Deurne	NL	n.v.t.	Opleiding en ontwikkeling van LOB docenten			€ 6.324				
2015EUSF2012579	DI	2015	KMWE Toolmanagers B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	In dialoog bedrijfsprocessen samen naar toekomst			€ 10.000				
2015EUSF2012580	DI	2015	Gemeente Bernheze	Heesch	NL	n.v.t.	Instrumentarium meting effecten reorganisatie	8-3-2016	8-3-2017	€ 15.300			18-4-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF2012581	DI	2015	Twents Carmel College	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Gezond en productief op mijn werk			€ 9.998				
2015EUSF2012582	DI	2015	Stichting Transvorm	Tilburg	NL	n.v.t.	Werken aan Vitaliteit en inzetbaarheid in zorg en			€ 10.000				
2015EUSF2012583	DI	2015	Vendrig IJsselstein BV	IJsselstein	NL	n.v.t.	Serviceorganisatie aanpassen naar toekomst			€ 10.000				
2015EUSF2012584	DI	2015	Plasticon The Netherlands	Hengelo	NL	n.v.t.	Plasticon Duurzaam inzetbaar personeel	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF2012585	DI	2015	Nefarma	Den Haag	NL	n.v.t.	Talenten de ruimte	1-3-2016	1-3-2017	€ 19.980	€ 0		€ 22.950	
2015EUSF2012586	DI	2015	Brug8	Rotterdam	NL	n.v.t.	Vitalisering Brug8	22-3-2016	22-3-2017	€ 9.990	€ 20.000			

2015EUSF2012587	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegenwerken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	26-2-2016	26-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012588	DI	2015	Krijger Molenaars - Dossche Mills NL	Renesse	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Servoy B.V. is een software bedrijf met voornamelijk technische consultants die ontwikkelingen en implementaties begeleiden bij klanten. Deze consultants zijn vakinhoudelijk en technisch goed onderlegd, echter constateert men een tekort aan soft skills. Servoy wil het verschil maken op de markt door in te gaan zetten op factoren als samenwerking, communicatie, resultaat- en klantgericht werken. Hierbij moeten medewerkers beter kunnen inspelen op de klantvraag. Daarnaast moet dit leiden tot een hogere betrokkenheid bij Servoy en de organisatie van de klant. Servoy wil meer investeren in haar medewerkers, waarbij de medewerkers tools krijgen om mee te blijven groeien met de veranderingen, zodat de werkzaamheden doelmatig en efficiënt wordt ingericht. De organisatie bevindt zich momenteel in een groeifase waardoor er meer gevraagd wordt van de medewerkers. Samen met de medewerkers richt men de organisatie van het werk in. Het huidige en gewenste werkwijze wordt i.s.m. de medewerkers in kaart gebracht en vorm gegeven. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van (eigen) werkwijze, zullen ze naar de toekomst taakgericht en duurzaam te werk gaan. Om dit te laten slagen dient draagvlak gecreëerd te worden. Dit vraagt om een cultuuromslag en investering in de medewerkers.	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 12.000				
2015EUSF201259	DI	2015	Servoy B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werken aan de toekomst	Hoogstra Autoschadespecialist (HA) is een carrosseriebedrijf, autosluit- en auto/caravanreparatie. Tevens verzorgt HA inbouw van schuifommedeken en auto/caravanreparatie. De organisatie heeft 37 medewerkers in dienst (kleine 90% man) als autoschadehersteller, -spuiters, -poetsers, calculators, koeriers, voorbewerkers en administratieve functies. HA verwacht de komende jaren een omslag in de markt. Zowel klanten als verzekeringmaatschappijen eisen een toenemende mate van specialisatie/efficiëntie. De brancheorganisatie verwacht dat bedrijven als HA binnen een periode van vijf jaar moeten specialiseren op automerken. Aanvullend is er een groeiende vraag naar caravanreparatie. Dit is van grote invloed op kennis, kunde en competenties van personeel en een omslag zal gemaakt moeten worden. De verreste omslag naar specialisatie vraagt veel van medewerkers. Mede door onduidelijkheid in verwachtingen en verantwoordelijkheden ontstaan spanningen en onrust, fouten en meerkwerk. Medewerkers weten niet waar ze aan toe zijn, zijn niet voldoende betrokken en verbinding met collega's en klanten laat te wensen over. Door gebrek aan communicatie vindt er geen kennisdeling plaats. Kennis, kunde en vaardigheden moeten ontwikkeld	28-11-2015	28-9-2016	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012590	DI	2015	Hoogstra Autoschadespecialist	Dokkum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Hoogstra Autoschadespec	Wij willen het concept Huis van Werkvermogen inzetten om duurzame inzetbaarheid een levend thema in onze organisatie te laten zijn. We willen met name aandacht besteden aan de etages Competenties en Waarden. Om onze organisatie te laten voortbestaan is het noodzakelijk dat we onze toegevoegde waarde beter inzichtelijk maken. Samen met onze medewerkers willen we een organisatie realiseren waarin aandacht is voor structurele ontwikkeling van de competenties van onze medewerkers. Hiertoe is in 2015 een eerste stap gezet. We hebben een competentieset ontworpen die aansluit bij de missie, visie en doelstellingen van de bibliotheek. Daarnaast vinden we het belangrijk dat medewerkers een grotere betrokkenheid ervaren bij onze doelstellingen. Resultaatgerichtheid is één van de kerncompetenties die wij in de competentieset hebben opgenomen. Daarnaast is een nieuwe gesprekscyclus ontworpen. In 2016 willen wij daarmee concreet aan de slag. Om de cyclus in de praktijk op een succesvolle manier vorm te geven, is het wenselijk dat zowel leidinggevenden als medewerkers worden ondersteund bij	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 16.000				
2015EUSF2012591	DI	2015	Bibliotheek Helmond-Peel	Helmond	NL	n.v.t.	Resultaatgericht werken aan competentieontwikkelin	De laatste twee jaar heeft Maarel Orchids op organisatorisch vlak vele veranderingen doorgemaakt. Met name op personeelsgebied. Er heeft een flinke verschuiving plaatsgevonden waardoor er van veel werknemers afscheid is genomen en er een heel team aan nieuwe werknemers is aangesloten. Er is nu een mix ontstaan van werknemers die al langere tijd in dienst zijn en personeelsleden die pas een jaar of zelfs korter in dienst zijn. Het is van zeer groot belang voor de continuïteit van de onderneming dat deze personen goed gaan samenwerken en zij de motivatie vinden om uiteindelijk allemaal hetzelfde doel na te streven. Naast het feit dat er veel wisseling heeft plaatsgevonden op personeelsgebied heeft het kader personeel een relatief hoge leeftijd. Gezien het fysiek zware werk dat de werknemers verrichten is het van groot belang, voor zowel de organisatie als de werknemers, dat zij duurzaam inzetbaar blijven gedurende de komende jaren. Maarel Orchids is een echt familie bedrijf dat medewerkers aan zich wil binden. Dit blijkt wel uit de vele lange dienstverbanden.	2-2-2016	2-2-2017	€ 8.000	€ 20.000				
2015EUSF2012593	DI	2015	Van der Maarel Orchideeën Maasdijk B.V.	Maasdijk	NL	n.v.t.	Teambuilding	Wat we gaan doen is dat we een scan maken van de huidige werknemers en in	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012595	DI	2015	Stichting De Rijnhoven	Harmelen	NL	n.v.t.	Zelfroosteren	In de CAO VWT is afgesproken dat medewerkers zelf zeggenschap krijgen over de invulling van hun werktijden. Hierdoor kunnen ze bijvoorbeeld flexibeler inspelen op de wensen en behoeften van hun klanten, maar ook zelf keuzes maken die werk en privé beter combineren. Iedereen vaart hier uiteindelijk wel bij, zo is de gedachte. Bovendien past deze nieuwe manier van organiseren bij de beweging naar het vergroten van de professionele ruimte, het verschuiven van taken en bevoegdheden en de trend van zelf organiseren. De bestuurder van De Rijnhoven neemt deel aan een externe klankbordgroep vanuit Acta waarin bestuurders met elkaar spreken over de implementatie van zelfroosteren en alles wat daarbij komt kijken. De hele operatie heet "De kanteling van werktijden". In 2016 wordt het zelfroosteren ingevoerd en de bedoeling is dat het geheel werkzaam is aan het eind van dat jaar. Met het zelfroosteren kunnen medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen rooster, en ook gezamenlijk voor hun eigen team. Een nieuw roosterprogramma moet de kanteling ondersteunen en uitvoerbaar maken. Doelstellingen: 1. Medewerkers worden meer betrokken bij het roosteren, krijgen meer zeggenschap over hun werktijden waardoor werk/privé balans verbetert. 2. Het bevorderen van de flexibele werkcultuur, bijvoorbeeld door het mogelijk te maken dat mensen ook 'over teams heen' kunnen werken. 3. Toename van medewerkslevendheid	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012595	DI	2015	De Meerwaarde	Barneveld	NL	n.v.t.	Duurzaam leren organiseren je zo	Actuatie van de kennis tot realisatie van de doelen. De Meerwaarde staat in het vmbio- en mbo-onderwijs dagelijks, dat er veel uitdagingen zijn. Dat is enerzijds mooi, maar anderzijds vraagt dat een andere werkcultuur voor medewerkers. De maatregelen die het meeste invloed hebben op het dagelijks werk zijn de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn van vmbio-mbo en professionalisering. Op dit moment ervaren de teams een extra werkdras vanwege het feit dat ze in het vmbio- en mbo-team werken. Medewerkers moeten langer werken en productiever worden ingezet naar een breder profiel dat een breder vakgebied en andere expertise omvat. De Meerwaarde ziet alle aanpassingen als een goede aanleiding om een vervolg te maken met de bevordering van duurzame inzetbaarheid. Wij willen de onderwijsinstelling en de arbeidsindeling optimaliseren zodat studenten onderwijs krijgen, dat een hoog rendement heeft zowel in tevredenheid als in resultaat. Voor medewerkers zal arbeid zo ingericht dienen te zijn, dat ze in een hoge mate van verantwoordelijkheid in teamverband(en) hun werk met passie en plezier met een normale werkdras mogen doen. Dit vraagt om een integrale aanpak wat een bijdrage levert bij de invulling tot meer	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2012596	DI	2015			NL	n.v.t.		Belangrijkste ontwikkelingen: - Meer focus op en regie bij de patiënt - Meer focus op patiënttevredenheid en transparantie resultaten - Dynamische omgeving gericht op samenwerken in het centrum en in de wijk - Slim, snel en kostenbewust werken Dit leidt bij medewerkers tot de beleving van werkdruk en minder betrokkenheid en werkplezier. En daarmee op termijn tot een daling van de patiënttevredenheid. Doelstelling 1. Bewerking van de kwaliteiten die je als medewerker van SGE (Sibelius) in huis moet hebben om je rol goed te kunnen (blijven) uitoefenen in het licht van de geschetste ontwikkelingen. 2. Het vrij maken van deze kwaliteiten in relatie tot de patiënt en de samenwerking met verschillende disciplines binnen SGE. Activiteiten 1. Ontwikkelen, organiseren, begeleiden bijeenkomsten waarin er gezamenlijk met medewerkers wordt stil gestaan bij: - [werk]omstandigheden die druk veroorzaken en werkplezier en betrokkenheid verlagen. In verleden, heden en toekomst - De kwaliteiten die belangrijk zijn om je rol goed uit te kunnen (blijven) oefenen. - Hoe je zelf de regie kunt (blijven) nemen om deze kwaliteiten te ontwikkelen en te onderhouden in je zelf. 2. Ontwikkelen, organiseren, begeleiden van individuele gesprekken waarin er gezamenlijk met medewerkers wordt stil gestaan bij: - [werk]omstandigheden die druk veroorzaken en werkplezier en	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012597	DI	2015	SGE Sibelius	Eindhoven	NL	n.v.t.	SGE Sibelius kiest voor balans	Door middel van training en begeleiding op de werkvloer medewerkers langer en productief aan het werk te houden, middels het Clep Programma. Door inzet van het Clep programma neemt werkplezier toe en zal duurzame inzetbaarheid gerealiseerd kunnen worden, bij medewerkers die in de zorg	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2012598	DI	2015	Parnassia Groep	Den Haag	NL	n.v.t.	Clep Effectief en Vitaal werken 2016				€ 6.000						
2015EUSF2012598	DI	2015			NL	n.v.t.		Kinkelder Laser is een plaatwerkbedrijf dat reeds 10 jaar gebruik maakt van eenzelfde werkwijze en bijbehorend systeem. Op dit moment wordt er geïntensiveerd of we een nieuwe werkwijze kunnen implementeren waardoor Kinkelder Laser de komende jaren weer concurrerend is op de metaal markt. De nieuwe werkwijze zal tot doel hebben om meer efficiënt en geautomatiseerd te werken. De nieuwe werkwijze zal invloed hebben op bijna alle afdelingen van het bedrijf. Het inveren van de nieuwe werkwijze zal gepaard gaan met het omscholen van medewerkers. We willen meer inzicht verkrijgen in de motivatie, drijfveren en ambitie van de medewerkers. De eerste stap zal zijn om in kaart te brengen wat de huidige werkwijze is. De tweede stap zal zijn om de geestes situatie in kaart te brengen. Dit in combinatie met de kennis, kunde en capaciteiten van de huidige medewerkers. De laatste stap is om een stappenplan op te stellen hoe de medewerkers	8-3-2016	8-3-2017	€ 8.750	€ 17.500					
2015EUSF20126	DI	2015	Kinkelder Lasertechniek B.V.	Zevenaar	NL	n.v.t.	Onderzoek bedrijfsscan 2016 Kinkelder Lasers		5-1-2016	5-1-2017	€ 8.750	€ 20.000					
2015EUSF201260	DI	2015	IAI Industrial systems B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij IAI				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201260	DI	2015	Stichting Sanquin Bloedvoorziening	Amsterdam	NL	n.v.t.	Sanquin fluitend naar je werk		15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012600	DI	2015			NL	n.v.t.		A18metaal is een plaatwerkbedrijf dat reeds 10 jaar gebruik maakt van eenzelfde werkwijze en bijbehorend systeem. Op dit moment wordt er geïntensiveerd of we een nieuwe werkwijze kunnen implementeren waardoor A18metaal de komende jaren weer concurrerend is op de metaal markt. De nieuwe werkwijze zal tot doel hebben om meer efficiënt en geautomatiseerd te werken. De nieuwe werkwijze zal invloed hebben op bijna alle afdelingen van het bedrijf. Het inveren van de nieuwe werkwijze zal gepaard gaan met het omscholen van medewerkers. We willen meer inzicht verkrijgen in de motivatie, drijfveren en ambitie van de medewerkers. De eerste stap zal zijn om in kaart te brengen wat de huidige werkwijze is. De tweede stap zal zijn om de geestes situatie in kaart te brengen. Dit in combinatie met de kennis, kunde en capaciteiten van de huidige medewerkers. De laatste stap is om een stappenplan op te stellen hoe de medewerkers	5-3-2016	5-3-2017	€ 8.750	€ 17.500					
2015EUSF2012601	DI	2015	A18metaal B.V.	Zevenaar	NL	n.v.t.	Onderzoek bedrijfsscan 2016 A18metaal		17-3-2016	17-3-2017	€ 8.750	€ 20.000					
2015EUSF2012602	DI	2015	waterschap Brabantse Delta	Breda	NL	n.v.t.	Onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers				€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012602	DI	2015	De Wit BV	Helmond	NL	n.v.t.	De Wit wil haar personeel op hoger niveau krijgen	De Wit BV is een bedrijf dat aan diverse sectoren (Electro, CV/sanitar, IJzerwaren en Bouw) bevestigings lijn installatieproducten met o.a. stalen nagels, slagpluggen tot aan kabeldozen levert. We hebben de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al onze stakeholders. De rol van onze medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethoden. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient zichtbaar gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn.	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2012604	DI	2015			NL	n.v.t.		Endless wil een veranderingsproces doormaken waarin van een lijnorganisatie (top-down) wordt overgegaan naar een organisatie die uitgaat van zelfsturing en vergaande eigen regie (bottom up). Deze verandering sluit aan bij de visie die Endless heeft op het nieuwe werken. Het nieuwe werken betekent volgens Endless zelfsturing en vergaande eigen regie zo laag mogelijk in de organisatie. Dat heeft o.a. gevolgen voor de managementstijl. Zo'n proces gaat niet vanzelf en kan niet worden afgedaan met een directe besluit. Daar moet met de gehele organisatie aan worden gewerkt door samen uit te vinden hoe dat het beste vorm gegeven kan worden. Dit organisatieontwikkelings- en gedragsveranderingsproces gaat live plaatsvinden en niet in een blauwdruk vooraf worden ingebeld maar wordt een reis voor iedereen binnen Endless. Dit proces wordt digitaal ondersteund en geborgd in het eerder op gebouwde Enterprise Social Network. Door dit proces op deze manier aan te pakken is de gehele organisatie betrokken bij het realiseren van een duurzame	1-3-2016	1-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012606	DI	2015	Zorgbureau Endless	Almere	NL	n.v.t.	Het thuisbureau van de toekomst	Van Heek Schilderwerken ontwikkelt zich naar een allround vastgoedonderhoudsbedrijf. Hierin zijn al belangrijke stappen gezet. Nu staat de medewerker centraal: het project is gericht op het blijvend laten aansluiten van de medewerkers op de wensen van de meerdere en veelzijdiger klanten. Het project laat zich daardoor in een aantal delen splitsen: Het uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsplan als basis voor het verandertraject binnen Van Heek Schilderwerken. Specifieke aandacht voor de rol van de medewerkers in dit verandertraject, met name op gebied van competenties. Het begeleiden van de directie en het management in de implementatie van het verandertraject. Het begeleiden van de medewerkers in de kennisontwikkeling rondom automatisering. Aanpassen van de organisatiestructuur, processen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Diversifiëren van het business model. Verbeteren van de interne kwaliteit, veiligheid- en milieuprocessen. Invoren van (een nieuwe structuur van) toolbox opstartmeetings en werkplekinspecties. Uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Invoren van HR	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012607	DI	2015	Van Heek Schilderwerken BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Van Heek Schilderwerken naar de volgende fase	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; Een analyse laten maken van alle verkregen data;	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012608	DI	2015	AkzoNobel Car Refinishes BV	Sassenheim	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Duurzame inzetbaarheid is een voortdurend thema binnen ons transportbedrijf. De continuïteit van ons bedrijf hangt in hoge mate af van de medewerkers die de planning regelen. De afgelopen jaren hebben we gewerkt aan het verhogen van de ondernemendheid (met hulp van subsidie). Dit heeft geleid tot een forse omzetting (helaas niet forse winstcijfers) en uitbreiding van het medewerkersbestand. Het personeelsbestand bestaat echter uit enkele jonge (30+), maar vooral oudere medewerkers (50+). Er is dus alle reden om alert te zijn op de vitaliteit en inzetbaarheid van de medewerkers. In 2014 is de pijltoek in de organisatie gestoken middels een bedrijfsplan. Hiermee werd inzicht verschaft in de mate waarin medewerkers vital, zelfredzaam en zelfsturend, ofwel duurzaam inzetbaar, zijn. Daarnaast kregen we inzicht in de leercultuur door naar ontwikkelvermogen van de medewerkers te kijken. Zeker in een relatief klein MKB bedrijf als het onze is het van belang dat mobiliteit hoog op de agenda staat omdat door onze omvang interne mobiliteit niet als vanzelf gaat. Aan de hand van de uitkomsten van het door de externe adviseur opgestelde advies uit 2014 (waarbij de medewerkers nauw betrokken worden) werd een	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF2012609	DI	2015	Poels-Janssen Logistics B.V.	Melderslo	NL	n.v.t.	Project ESFDI Poels-Janssen Logistics BV	Insite Advies Facilities BV (insite) is een in 2009 opgericht organisatie adviesbureau gespecialiseerd in IT security dienstverlening. Het bureau levert diensten op het gebied van IT-beveiliging, zoals het geven van inzicht in het beveiligingsniveau van organisaties, het in kaart brengen van risico's en het op orde brengen van informatiebeveiliging. Door de menselijke, organisatorische en technische kant van informatiebeveiliging met elkaar te verbinden worden adviezen uitgebracht en oplossingen gerealiseerd. Insite is een snel groeiende organisatie. In een jaar tijd is het aantal medewerkers bijna verdrievoudigd; van 14 medewerkers in 2014 naar 37 medewerkers medio 2015. Door een recente overname zijn in 2015 circa 50 medewerkers in dienst, verspreid over drie vestigingen. Verder groei is voorzien, waardoor ultimo 2016 in totaal 75 medewerkers in dienst zullen zijn. Insite is actief in een bedrijfstak waar sprake is van schaarse arbeidskrachten met de juiste opleiding, kennis en vaardigheden. Daarom is niet het aantrekken van de juiste mensen, maar het	4-2-2016	4-2-2017	€ 7.500	€ 20.000					
2015EUSF201261	DI	2015	Insite Advies Facilities B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Insite Employable	Frisia Food heeft de afgelopen jaren niet stilgezeten. Zowel op organisatie- als op technisch vlak zijn er de afgelopen jaren veel ontwikkelingen geweest. Er is een R&E uitgevoerd en er is een grote slag gemaakt met automatisering en modernisering. In de dagelijkse praktijk betekent dit dat de werkzaamheden van de mensen zijn veranderd. Dat stelt nieuwe eisen en verwachtingen aan hen. Zelf voelen de mensen nu elke verandering als een bedreiging. Frisia Food vindt dat jammer en wil de mensen meenemen in de gedachte om van elke verandering een kans te maken. Daarom wil Frisia Food aan de slag met de mensen. Frisia wil: Meer medewerkers bewuster maken van hun eigen ontwikkeling en hoe zij dit kunnen regisseren; Een leercultuur ontwikkelen waarin werknemers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling; Effectiever samenwerken; Interne en externe mobiliteit van medewerkers stimuleren (begeleiden naar ondernemerschap is denken wij niet van toepassing) waar onder de medewerkers begeleiden naar ondernemerschap. Frisia wil een verbeterplan Duurzame Inzetbaarheid opstellen om de komende jaren verder te gaan met dit thema. Dit wil Frisia doen vanuit een organisatieplan. Daarbij zal rekening worden gehouden met de volgende punten:	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012611	DI	2015	Frisia Food b.v.	Haulerwijk	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij Frisia Foods	Van Gansewinkel heeft haar focus gelegd op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Zij heeft te maken met het ouder worden van haar medewerkers die tevens zwaar fysiek werk hebben. Naast het ouder worden van haar medewerkers, zien zij ook een stijging van het aantal fysieke klachten. Om tijdig met medewerkers het gesprek aan te gaan over het wel of niet duurzaam inzetbaar kunnen zijn en blijven bij Van Gansewinkel, wil men overgaan op het eigen regie model voor haar leidinggevenden. Bij dit model nemen de leidinggevenden de regie bij het verzuim om van hieruit de eerste stap naar duurzame inzetbaarheid te maken. De methodiek die hiervoor wordt gekozen is Het Hus van Werkvermogen (ontwikkeld door Prof. Dr. Juhani Het doel is te bevorderen dat medewerkers (m) en leidinggevenden (lg) de eigen verantwoordelijkheid voor inzetbaarheid leren onderkennen en van onderaf ADADn of meerdere voorstellen doen voor het inbedden van structurele aandacht voor inzetbaarheid. Mw en lg krijgen inzicht welke interventies mogelijk zijn op individueel niveau en welke op organisatieniveau en ontwikkelen op grond van dit inzicht een gedragen voorstel voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid (DI) van mw. Dit voorstel kan maatregelen bevatten die gericht zijn op het versterken van hulpbronnen in de organisatie en/of bij de persoon en/of op het verminderen of veranderen van de taken in de school. Er wordt een onderzoeksgroep samengesteld, bestaande uit mw, HR en leiding, die onder begeleiding van een extern adviseur, DI op de kaart gaat zetten. Dit wordt aan de hand van twee hoofdactiviteiten gedaan: 1. Het voorbereiden en verzorgen van workshops voor mw. Mw kunnen op grond hiervan zelf kiezen voor maatregelen om hun eigen	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012613	DI	2015	Van Gansewinkel Groep BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Inventarisatie en plan van aanpak eigen regie	Het doel is te bevorderen dat medewerkers (mw) en leidinggevenden (lg) de eigen verantwoordelijkheid voor inzetbaarheid leren onderkennen en van onderaf ADADn of meerdere voorstellen doen voor het inbedden van structurele aandacht voor inzetbaarheid. Mw en lg krijgen inzicht welke interventies mogelijk zijn op individueel niveau en welke op organisatieniveau en ontwikkelen op grond van dit inzicht een gedragen voorstel voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid (DI) van mw. Dit voorstel kan maatregelen bevatten die gericht zijn op het versterken van hulpbronnen in de organisatie en/of bij de persoon en/of op het verminderen of veranderen van de taken in de school. Er wordt een onderzoeksgroep samengesteld, bestaande uit mw, HR en leiding, die onder begeleiding van een extern adviseur, DI op de kaart gaat zetten. Dit wordt aan de hand van twee hoofdactiviteiten gedaan: 1. Het voorbereiden en verzorgen van workshops voor mw. Mw kunnen op grond hiervan zelf kiezen voor maatregelen om hun eigen	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			CSG Lüdger	Drachten			Aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid				€ 10.000						

2015EUSF2012614	DI	2015			NL	n.v.t.		AFFP is een organisatie die op drie kadermedewerkers na alleen maar overwegend buitenlands productiepersoneel in dienst heeft. Deze mensen doen al jaren hetzelfde zware productiewerk en het uitzicht is dat zij dat, door hun beperkte opleiding en het slecht Nederlands spreken, altijd zullen moeten blijven doen. Voor deze mensen en de organisatie is het van cruciaal belang dat deze mensen duurzaam worden ingezet en zij gezond en wel uiteindelijk de AOW gerechtigde leeftijd bereiken. Er is binnen deze onderneming geen personeelslid in dienst die korter dan 11 jaar in dienst is! Deze mensen zijn vanuit het buitenland, vaak Afrika, naar Nederland gekomen en zijn bij AFFP aan het werk gegaan en raken nu aardig op leeftijd. Het is heel belangrijk om deze mensen Nederlands bij te leren, voor zover nog mogelijk, en daarmee hun kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt te vergroten en ook de mensen die willen leren zullen we de gelegenheid geven om dit te doen. Qua lichamelijke belastbaarheid zullen we zover mogelijk rekening houden met de beperkingen van de medewerkers en de team zo efficiënt mogelijk indelen.	2-2-2016	2-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012615	DI	2015	Alpha Food - Flower Packing B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Begeleiding medewerkers in productieorganisatie	Bedrijfs- en Organisatiescan: Afname van de Loyalis Vragenlijst Vitaliteit en Werk voor alle medewerkers van SMWO Goes. Als basis voor de Loyalis Vragenlijst Vitaliteit en Werk dient het zogenaamde 'Huis van Imlarinen'. De vragenlijst gaat in op alle 'verdiepingen' van het 'Huis van Imlarinen' en geeft zo een compleet beeld van hoe de werknemer er voor staat met betrekking tot zijn gezondheid in relatie tot het werk. De vragenlijst is modulair opgebouwd. De basis wordt gevormd door de 'Workability Index', ook wel genoemd de 'Index Werkvermogen' en door de 'Psychologische Ziektemeter'. Beide zijn instrumenten die een solide wetenschappelijke basis hebben. Met het beantwoorden van de vragenlijst krijgt een individuele medewerker inzicht in zijn werkvermogen en werkbeleving. De vragenlijst bestaat uit twee delen. Een deel is gericht op het bepalen of de werknemer een verhoogd risico heeft om in de toekomst uit te vallen. Dit deel gaat vooral over zijn gezondheid, zijn vermogen om het werk te verrichten en hoe hij of zij het werk beleeft. Uit de antwoorden volgt een score.	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 16.043					
2015EUSF2012616	DI	2015	SMWO	Goes	NL	n.v.t.	Scan Vitaal in je Werk voor de medewerkers van SMW	De doelstelling van het project is het realiseren van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van SkinConsult. Dit wordt gerealiseerd door het inschakelen van een adviseur die een advies met een implementatieplan opstelt op het gebied van de arbeids- en procesrisico's. Nadat dit is uitgevoerd is het de bedoeling dat we, onder begeleiding van de adviseur, samen met de medewerkers de uitkomsten implementeren in de organisatie. Hiermee passen we de organisatie van het werk aan waardoor voor de medewerkers een klein ontstaat waarin ze duurzaam, veilig en gezond, zonder stress en met plezier kunnen werken.	17-2-2016	17-2-2017	€ 8.021	€ 16.000					
2015EUSF2012617	DI	2015	SkinConsult B.V.	Maarssen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers SkinConsult	De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers toe. De instroom van jongeren en andere groepen blijft achter. Middels de 6W analyse en 5 dimensie balance worden de mogelijkheden voor duurzame inzetbaar van medewerkers geïmplementeerd. De interactie van de effecten in de bedrijfsorganisatie van tacite structuren, employability, vitaliteit en werkvermogen (= duurzame inzetbaarheid) worden geïmplementeerd om een toekomstbeleid te voeren dat er van uitgaat dat mensen de succesfactor van de organisatie zijn, en dat streeft naar optimale duurzame inzetbaarheid. Bij de implementatie wordt rekening gehouden met het waardedaspect van werk, evenals de vrijheid van keuzes van medewerkers, waarbij hulpbronnen de medewerkers in staat stellen om te doen wat ze willen/kunnen doen. Door gebruik te maken van duurzaamheidsstools, worden de aanwezige- en verborgen structuren zichtbaar. Instrumenten en regelingen worden geïmplementeerd zodat de organisatie, nu en in de toekomst, beschikt over duurzaam inzetbare medewerkers.	9-2-2016	9-2-2017	€ 8.000	€ 20.000					
2015EUSF2012618	DI	2015	berdi bv	nagele	NL	n.v.t.	Interactie in effecten van duurzame inzetbaarheid	Middels een zogenaamde 'Live Job Mapping' methode is in de 1e fase een uitgebreide bedrijfsscan gemaakt met als doel verbeterpunten met betrekking tot het aanpassen van het werk te maken. Hierdoor zijn alle processen en interviews op verschillende lagen in de organisatie in kaart gebracht. Op basis van deze analyse worden in gezamenlijkheid ambities en doelen voor verandering m.b.t. de medewerkers gesteld, zodanig dat de medewerkers duurzaam inzetbaar zullen zijn voor het bedrijf en gemotiveerder zullen werken. Vervolgens moeten nog een deel van de veranderepunten worden geïmplementeerd. Er wordt een coördinator en verbetersteam aangesteld. Vervolgens wordt de structuur van het werk aangepast. Gelijktijdig gaat ook een coach aan de slag met het verbeteren van de leercultuur in de organisatie, waardoor het zelf organiserend vermogen van de medewerkers omhoog zal gaan, alomde de ondernemingsheid. Op het einde van de implementatie is er nog een beetje begeleiding 'on the job' nodig waarna de nieuwe structuur en cultuur definitief verankerd zijn.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012619	DI	2015	Deventer Profielen	Breda	NL	n.v.t.	QRM Management 2e fase Deventer	De maatschappelijke context vraagt om eigen verantwoordelijkheid van de burgers en dus ook onze medewerkers. De medewerker is verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid en wordt gefaciliteerd en ondersteund door sociale vangnetten en de werkgever maar wel gericht op werk. De verzorgingsstaat is hier daadwerkelijk op zijn retour. Dat betekent dat medewerkers daarin regie moeten pakken. De HR-cyclus inrichten op deze omslag kan medewerkers helpen in de juiste stand te komen die ook van ze verwacht wordt als ze zich buiten Lelie zorggroep (thuis of bij een andere of volgende werkgever) bewegen. Daarbij is gekozen om verantwoordelijkheden laag naar te leggen in de organisatie. Juist dat vraagt om medewerkers die zich bewust zijn van hun eigen inzetbaarheid. Bovenstaande maken we concreet door in een functiebeschrijving vast te leggen wat we van iemand verwachten. De te behalen resultaten zijn hierin vastgelegd evenals de van toepassing zijnde functie-eisen. Daarnaast is het vastleggen van gewenst gedrag, enerzijds afgewijkt van de kernwaarden van Lelie zorggroep en anderzijds op grond van gewenste kwaliteit en benodigde profiessie van belang.	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 19.852					
2015EUSF201262	DI	2015	Lelie zorggroep	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Herijking HR-cyclus	De inzet van vrijwilligers in openbare bibliotheken heeft in Nederland een lange geschiedenis. Bibliotheek Veluwezoom werkt met zo'n 75 vrijwilligers en heeft een nieuw vrijwilligersbeleid opgesteld. De rol van vrijwilligers wordt breder, zij raken steeds meer verbonden met de bibliotheek en worden ook steeds meer inhoudelijk ingezet. Dit leidt tot spanning en onduidelijkheid bij betaalde medewerkers over hun werkgelegenheid en inzetbaarheid op langere termijn. Betaalde medewerkers en leidinggevenden zijn dus toe aan een herdefiniëring van het fenomeen Brijwilliger! Hierto worden binnen die project de volgende stappen doorlopen. Er wordt door middel van een digitale enquête onderzoek gedaan naar de opvattingen en beleving van betaalde medewerkers en vrijwilligers. In drie bijeenkomsten worden betaalde medewerkers en leidinggevenden op een laagdrempelige manier uitgedaagd na te denken over het duurzame vrijwilligersbeleid in relatie tot hun eigen werkzaamheden. Hierdoor ontstaat een meer genuanceerd beeld bij de betaalde medewerkers over het werken met vrijwilligers. Het MT werkt haar doelen met betrekking tot het vrijwilligersbeleid - in relatie tot betaalde medewerkers - uit. De omgeving waarin Roche Diagnostics opereert is aan verandering onderhevig. In toenemende mate wordt flexibiliteit van medewerkers gevraagd en verwacht. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; Medewerkers worden bewust gemaakt van de eigen mogelijkheden en mogelijkheden binnen de organisatie om hen te ondersteunen; Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende twee onderdelen: Strategisch en operationeel	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.926	€ 13.600					
2015EUSF2012620	DI	2015	de Bibliotheek Veluwezoom	Dieren	NL	n.v.t.	Balans vrijwilligers en betaalde medewerkers	De omgeving waarin Roche Diagnostics opereert is aan verandering onderhevig. In toenemende mate wordt flexibiliteit van medewerkers gevraagd en verwacht. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; Medewerkers worden bewust gemaakt van de eigen mogelijkheden en mogelijkheden binnen de organisatie om hen te ondersteunen; Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende twee onderdelen: Strategisch en operationeel	27-1-2016	27-1-2017	€ 6.800	€ 20.000					
			Roche Diagnostics Nederland BV	Almere	NL	n.v.t.	Inhoud en vormgeving duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						

2015EUSF2012621	DI	2015			NL	n.v.t.	DGG moet als schoonmaakbedrijf doorgroeien naar een meer servicegerichte leverancier. Dit vraagt van het middenkader en het uitvoerend personeel een nieuwe manier van werken. Slimmer werken, met meer verantwoordelijkheid bij de uitvoerders, met het oog op een duurzame inzetbaarheid. Ontwikkelen van medewerkers om meer verantwoordelijkheid te nemen, samen te werken en pro actief te handelen. Om het bedrijf toekomstbestendig te maken is ervoor gekozen om de medewerkers meer samschap te geven in het dagelijks reilen en zellen van het bedrijf. Hiervoor dient er een leerplan opgesteld te worden en zullen de medewerkers actief aan de slag moeten om hetgeen men leert in de praktijk te gaan brengen.	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2012622	DI	2015	DGG Schoonmaak BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	DGG's Duurzame Toekomst	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012623	DI	2015	meovida	Wenum Wiesel	NL	n.v.t.	GGD Regio Utrecht West	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 18.800						
2015EUSF2012624	DI	2015	Vitalis Zorg Groep	Eindhoven	NL	n.v.t.	Motiverende gespreksvoering als energiebron	2-3-2016	2-3-2017	€ 9.400	€ 19.000						
2015EUSF2012625	DI	2015	Touchee Dance Company	Utrecht	NL	n.v.t.	Versterking Professionaliteit en Cultuur	4-3-2016	4-3-2017	€ 9.500	€ 16.000						
2015EUSF2012626	DI	2015	Dermatologisch Centrum Amstel en Vechtstreek BV	Maarsse	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers DCAV	17-3-2016	17-3-2017	€ 8.000	€ 20.000						
2015EUSF2012627	DI	2015	Dienst Uitvoering Onderwijs	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Taken van de Toekomst	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012628	DI	2015	Verfindustrie Drost BV	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF201263	DI	2015	JMT International	Dinteloord	NL	n.v.t.	JMT wil duurzaam meer uit haar medewerkers halen	JMT International BV (JMT) is het grootste meubel- en tapijtgeverhuurbedrijf van Europa. Wij gebruiken onze kracht om met ons evenwichtig en beursmeubilair op creatieve wijze meerwaarde te creëren voor alle evenementen, beurzen, tentoonstellingen en congressen. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste toe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethoden. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en	25-2-2016	25-2-2017	€ 20.000									
2015EUSF2012630	DI	2015	Aliphos Rotterdam B.V.	Vaardingen	NL	n.v.t.	Periodiek onderzoek DI	Preventief medisch onderzoek voor alle medewerkers van Aliphos Rotterdam.	19-3-2016	19-3-2017	€ 7.994	€ 15.988								
2015EUSF2012631	DI	2015	TenCate Advanced Composites	Nijverdall	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid - Gezond en veilig werken	Advisering van leidinggevenden en medewerkers op het gebied van duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken.	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012632	DI	2015	E-sites B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Verzelfstandiging van teams	Duidelijk is geworden dat het bieden van meer ruimte, het geven van meer verantwoordelijkheid, het binnen bepaalde kaders zelfstandig kunnen acteren, bijdraagt aan de motivatie en het werkplezier van de medewerkers. En dat komt uiteindelijk ook de onderneming E-sites weer ten goede. Met dit project willen we de verhoogde zelfstandigheid van de teams bewerkstelligen.	13-1-2016	13-1-2017	€ 8.000	€ 16.000								
2015EUSF2012633	DI	2015	Promens Care	Assen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Cosis	veranderingen (in- en extern vragen vragen binnen de Zorg en in dit geval binnen Cosis, om snel reageren en kosten efficiënt handelen. Verandering in maatschappelijke opvattingen rond langer doorwerken en arbeidsintegratie zijn verankerend in wetgeving en vragen aanpassingsvermogen. Dit vraagt om medewerkers die zich permanent ontwikkelen, die flexibel inzetbaar zijn, die eigen initiatief en verantwoordelijkheid tonen, met aandacht voor werkplezier en zingeving. het zorgen voor blijvende duurzame inzetbaarheid van zowel de werkgever als de medewerker: de werkgever zorgt voor omstandigheden die hieraan bijdragen en de medewerker maakt gebruik van deze mogelijkheden, neemt zelf initiatief om de eigen inzetbaarheid op peil te houden; dit wil te verbeteren en te draagbaar aanbrengen.	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012636	DI	2015	Koopmans Meel B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012638	DI	2015	Infra Plus BV	Putten	NL	n.v.t.	Gamechangen met Infra Plus	Het is een expliciet doel van Infra Plus om binnen 2016 een business model te ontwikkelen waarin Systems Engineering centraal staat in de dienstverlening richting gemeenten en de zakelijke markt. Dit kan alleen maar door alle leden van het team te betrekken in de ontwikkeling hiervan. Voor het team van Infra Plus betekent dit een andere manier van werken (flexibeler), maar ook vooral een leeropgave. Het project Gamechangen met Infra Plus voorziet hierin door in een aantal interactieve sessies met de teamleden te organiseren. Centraal in deze sessie staan het samen vaststellen van de leerbehoefte, het organiseren van interventie en supervisie rondom deze leerbehoefte en het opstellen van een plan om de organisatie zelf-lerend te maken.	9-2-2016	9-2-2017	€ 6.480	€ 12.960								
2015EUSF2012639	DI	2015	CurTec Nederland B.V.	Rijen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201264	DI	2015	Thomas Regout BV	Maastricht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Thomas Regout	Ons huidige productieproces wordt gekenmerkt door fysiek zware arbeid (handarbeid). De transitie van handarbeid naar hoofdarbeid is reeds in gang gezet en in januari 2017 zal het grootste deel van ons proces geautomatiseerd zijn. Een geautomatiseerd productieproces vraagt om andere kennis van medewerkers en zal ook een beroep doen op andere competenties. Op basis van de reeds aanwezige informatie over ons directe personeel verwachten wij dat niet alle medewerkers 1 op 1 passen in de fabriek van de toekomst. Onderdelen van de inzetbaarheidsmonitor zijn o.a. een vaardighedenmatrix, inzetbaarheidsprofiel, competentieprofiel en 180-gradenfeedback. Plan van aanpak: Fase 1: Omschrijven van de toekomstige functies voor het directe personeel. Hierbij zullen wij van taakgerichte functieomschrijvingen naar competentiegerichte omschrijvingen gaan. Wij zullen in kaart brengen welke competenties en vakvaardigheden een medewerker dient te bezitten om inzetbaar te zijn in de toekomstige fabriek. Tevens wordt gekeken naar fysieke functievereisten. Fase 2: Uitvoeren van een nulmeting. Middels het afnemen van een op maat gemaakt assessment bij onze directe medewerkers worden de benutbare mogelijkheden van onze medewerkers in kaart gebracht. Het eindresultaat bestaat uit 3 categorieën medewerkers: 1. Medewerkers die passen op de nieuwe profielen; 2. Medewerkers die na ontwikkeling (training, opleiding en coaching) passen op de nieuwe profielen; 3. Medewerkers die niet passen op de profielen waarvoor andere mogelijkheden moeten worden gezocht.	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012640	DI	2015	Omgevingsdienst Regio Arnhem	Arnhem	NL	n.v.t.	Ontwikkelen persoonlijk leiderschap coördinatoren	Met de doelgroep is een eerste aanzet gerealiseerd in het projectmatig en resultaatgericht werken in gedrag en werkprocessen. In het vervolg zal worden geïnvesteerd in het ontwikkelen van de coördinatoren op het gebied van: - persoonlijk leiderschap, - invulling taak en rol als coördinator, - zicht op eigen functioneren en de teamkwaliteiten, - samenwerken en inspireren, - zicht op eigen en gezamenlijke opgaven, - structuur aanbrengen en sturen op resultaten.	18-3-2016	18-3-2017	€ 8.460	€ 16.920								

2015EUSF2012641	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: 1. Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; 2. Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; 3. De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; 4. Een analyse laten maken van alle verkregen data;	26-2-2016	26-2-2017	€ 20.000					
			Martens kunststoffen b.v.		Oosterhout		Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000					
2015EUSF2012642	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: 1. Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; 2. Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; 3. De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; 4. Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000					
			Laco Panneermeelfabriek B.V.		Leeuwarden		Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000					
2015EUSF2012643	DI	2015			NL	n.v.t.		Om te overleven maakt Herder de laatste jaren een cultuuromslag in combinatie met de noodzaak tot innovatie. Een relatief nieuw en enthousiast managementteam zorgt voor ontwikkeling en genereert nieuwe markten en producten. Ditzelfde Management team herkent de problematiek waar de organisatie mee te maken heeft: een vergrijzend personeelsbestand en een hoog ziekteverzuim (ca. 7%). Veel medewerkers bij Herder B.V. hebben relatief een groot aantal dienstjaren. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is hoog: 50 jaar. Waarbij er relatief veel medewerkers in dienst zijn met een leeftijd ouder dan 55 jaar (33%) van het personeelsbestand. Dit is de reden dat de organisatie wil onderzoeken hoe zij de medewerkers vitaal, gezond, gemotiveerd en competent aan de slag kunnen blijven houden, voor nu en in de toekomst. Juist nu, in een tijd waarin het vinden van goed gekwalificeerd technisch geschoold personeel moeilijk is, ziet ook Herder dat behoud van productiviteit en het voorkomen van onnodige uitval door ziekte of werkkloosheid van groot belang is. Niet alleen voor de continuïteit van de	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000					
			Herder B.V.		Middelburg		Vitaliteit gezondheid en innovatieve leercultuur				€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012644	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: 1. Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; 2. Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; 3. De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; 4. Een analyse laten maken van alle verkregen data;	2-4-2016	2-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Quadrant EPP Nederland BV		Almelo		Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012645	DI	2015			NL	n.v.t.		IBN wil borging dat haar medewerkers inzetbaar zijn en blijven. We willen inzicht krijgen op de huidige en toekomstige inzetbaarheidsknelpunten om proactief maatregelen te kunnen nemen en zo proactief knelpunten te voorkomen. Het nemen van maatregelen is des te belangrijker omdat IBN zich in een sterk veranderend speelveld begeeft, waardoor de komende jaren ook andere kennis en vaardigheden, zoals innovatie verwacht zullen worden. Om het huidige succes van IBN in het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te behouden en uit te bouwen is het blijven werken aan de eigen inzetbaarheid cruciaal. Doelstelling van het project is: o Medewerkers tot op hogere leeftijd vitaal en gezond kunnen laten blijven doorwerken op basis van een gezamenlijke verantwoordelijkheid (zowel IBN als medewerkers) o Borging dat medewerkers inzetbaar zijn en blijven o Toekomstbestendige IBN o Inzicht verkrijgen in huidige en toekomstige inzetbaarheidsknelpunten om proactief maatregelen te kunnen nemen en zo proactief knelpunten voorkomen	24-3-2016	24-3-2017	€ 15.500					
			IBN Kader B.V.		Uden		Inzetbaarheidsbeleid bij IBN				€ 7.750	€ 13.050				
2015EUSF2012646	DI	2015			NL	n.v.t.		Het BovenIJ ziekenhuis wil op 3 verpleegafdelingen starten met meerosteren. Het voordeel van deze methode is dat medewerkers, binnen overeengkomen kaders, in staat zijn direct invloed uit te oefenen op het geplande rooster. De verantwoordelijkheid voor het rooster wordt zo laag mogelijk in de organisatie gelegd zodat medewerkers niet alleen meer invloed hebben maar ook rekening kunnen houden met hun werk/privébalans.	8-3-2016	8-3-2017	€ 6.525	€ 13.050				
			BovenIJ ziekenhuis		Amsterdam		Innovatief Roosteren				€ 6.525	€ 13.050				
2015EUSF2012647	DI	2015			NL	n.v.t.		Samenvatting: Binnen FTNON werken er relatief veel mensen zowel lang als mensen die ouder dan 45 zijn. Bovendien is het natuurlijke verloop zeer klein en willen we onze medewerkers meer stimuleren om 'hun eigen plan te hebben'. Met het project de FTNON, de vitale organisatie wordt beoogd om management te laten sturen op houding, gedrag en resultaat van medewerkers met als doel dat medewerkers meer eigenaarschap tonen en meer de eigen verantwoordelijkheid nemen. Niet alleen in hun dagelijkse werkzaamheden, maar juist ook persoonlijk. Zorg dat je je eigen plan hebt voor de toekomst, dan ben je geen onderdeel van het plan van een ander. Nu de organisatie kan willen we vooral bezig gaan met het thema de organisatie van het eigen werk en het bevorderen van de leercultuur voor werknemers. Blijf jezelf ontwikkelen voor nu en in de toekomst wordt het	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			FTNON		Almelo		FTNON-De vitale organisatie				€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012648	DI	2015			NL	n.v.t.		De SSV heeft een proces in gang gezet met als doel het bestaande beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid medewerkers kritisch tegen het licht houden en praktischer en doelgericht maken. Het huidige beleid is gericht op 'hoe blij ik zolang mogelijk en op een gezonde manier mijn huidige functie uitoefenen?'. Dat moet worden omgebogen naar een bewaatzin: 'hoe blij ik zolang mogelijk en op een gezonde manier werk uitvoeren dat bij mijn talenten past?'. Voor de SSV is een advies en implementatieplan opgesteld ter verbetering van de duurzame inzetbaar van zijn medewerkers. Bij de implementatie van het advies in de organisatie wil de SSV de hulp inroepen van een expert op het gebied van duurzame inzetbaarheid medewerkers en loopbaancoaching.	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Stichting Strandexploitatie Veere		Westkapelle		Duurzame inzetbaarheid medewerkers SSV				€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2012649	DI	2015			NL	n.v.t.	Ligh4U.com B.V. is een groothandel in verlichtingsartikelen en gevestigd in Joure. De onderneming bestaat inmiddels 10 jaar en is opgericht door de heren van Olin en van Maaren. Na een snelle groei, met daaraan gekoppeld een uitbreiding van het personeelsbestand, is de laatste jaren een zekere stabilisatie opgetreden. Na deze tien jaar is de directie van oordeel dat de stand van zaken binnen de onderneming eens vanuit het perspectief van een externe deskundige dient te worden bekeken. Daartoe is de heer Joop Akkerman van Blaak Advies B.V. in Heerenveen ingeschakeld, om de organisatie van de onderneming eens tegen het licht te houden en eventuele knelpunten te inventariseren en op te lossen. Bepaalde procedures en gewoonten zijn zowel bij de directie als de werknemers ingesloten en men is zelf niet meer in staat daar met een voldoende kritische blik naar te kijken. Daarbij dient ook naar het personeelsbestand te worden gekeken. De werknemers voeren, net al in de beginjaren, een tamelijk breed scala aan uiteenlopende activiteiten uit, hetgeen wellicht tot versnippering van hun werkzaamheden leidt. Om de onderneming weer een volgende stap in te zetten	9-3-2016	9-3-2017	€ 20.000												
2015EUSF201265	DI	2015	Ligh4U.com BV	Joure	NL	n.v.t.	Ligh4U	In de hoofdvestiging in Helmond beschikt Mevi Fijnmechanische Industrie over een ruime en perfect geconditioneerde montagekamer voor het assembleren en testen van modules en machines.	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012650	DI	2015	Mevi Fijnmechanische Industrie B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Mevi Fijnmechanische Industrie B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Mevi beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Mevi vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Mevi een externe adviseur in.	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 19.950										
2015EUSF2012651	DI	2015	Sphere-Nederland	Hardenberg	NL	n.v.t.	Organisatiescan en ygw Sphere Nederland	De projectactiviteiten bestaan in hoofdlijnen uit: 1. Organisatiescan; 2. Analyse van de resultaten uit de organisatiescan; 3. Verzorgen van het duurzaamheidsadvies; 4. Ondersteuning bij implementatie en uitvoering gedurende 6 maanden na oplevering van het rapport; 5. Evaluatie van de resultaten van implementatie van het duurzaamheidsadvies.	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.974	€ 20.000										
2015EUSF2012652	DI	2015	Ziekenhuis Nij Smellinghe	Drachten	NL	n.v.t.	Vitaal Nij Smellinghe	Ziekenhuis Nij Smellinghe in Drachten kent een laag verloop en is (nog) niet Wergist! Ook is het verzuim volgens de monitor die Vernet jaarlijks doet al jaren 100% van de laagste binnen ziekenhuizen in Nederland. Toch zijn er wel een aantal uitdagingen voor de toekomst. Zo wordt er krimp in de ziekenhuiszorg verwacht vanwege de toenemende aandacht voor de positieve gezondheid, waarin steeds meer plaats is voor Borgen dat in plaats van Borgen voorDit zal consequenties hebben voor het personeelsbeleid. Om medewerkers betrokken en vitaal te houden, wordt daarom meer aandacht besteed aan de duurzame inzetbaarheid. Om een goede start te maken met een integraal duurzaam inzetbaarheidsbeleid, worden met ondersteuning van een adviseur van Beweging Werk de volgende stappen doorlopen: 1. Een audit van het huidige duurzaam inzetbaarheidsbeleid door desk research en het interviewen van stakeholders. Dit aan de hand van criteria de door The European Network for Workplace Health Promotion en aan de hand van het INK model zijn ontwikkeld. 2. Bespreking van het audit rapport met de stuurgroep duurzame inzetbaarheid, zodat een visie wordt ontwikkeld op duurzame inzetbaarheid. Deze visie geldt als basis of paraplu voor de vervolgstappen. 3. Een visie sessie met het directieteam, eventueel aangevuld met managers,	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012652	DI	2015	Stichting Kinderopvang Kerkrade	Kerkrade	NL	n.v.t.	Project DI Stichting Kinderopvang Kerkrade	Stichting Kinderopvang Kerkrade biedt opvang aan in geheel Kerkrade op 5 kinderdagverblijven, 7 peuterspeelzalen en 6 locaties buitenschoolse opvang. Er werken ruim 100 medewerkers met een passie voor werken met kinderen en het Bntzorgen! ouders. Allemaal betrokken en gediplomeerd. De organisatie heeft een klein, pragmatisch management. Zo zijn de lijntjes kort, kan er snel geschakeld worden wanneer dat nodig is en zijn ze nauw betrokken bij wat er op de werkvloer gebeurt. Door de teruglopende vraag naar kinderopvang heeft de organisatie in 2013 haar staf en operationele organisatie aanzienlijk moeten verkleinen. Ondanks de verdere terugloop van de vraag naar kinderopvang heeft Kinderopvang Kerkrade in 2014 ingezet op het thema meer doen met minder. Dit vraagt ook om inzet en ontwikkeling van medewerkers, de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarom van groot belang om te bouwen aan de continuïteit van de organisatie.	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012653	DI	2015	Gemeente Opsterland	Beetsterzwaag	NL	n.v.t.	Informatieiligheid en privacy	Kinderopvang Kerkrade wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die 1. Advieseren en begeleiden voor het trachten van de leercurriculum Informatieiligheid & Privacy (onderzoeken, plan maken, test maken, organisatiescan, evaluatie van de resultaten, bijstellen plan, begeleiden bestuur, management en organisatie op veiliger werken). Er worden insakegesprekken gevoerd, een bewustzijnsplan geschreven, een organisatiescan vooral uitgevoerd en/of achteraf (toets). De activiteiten worden ingezet volgens de Demingcirkel. Op deze manier is elke medewerker in staat om zijn eigen werkwijze te beoordelen en te verbeteren. Als hoger gelegen doel wil de gemeente Opsterland de leercultuur optimaliseren. De gemeente Opsterland moet op basis van de ondertekende resolutie voldoen aan de eisen die gesteld worden aan informatieiligheid. De organisatie van de werkzaamheden zal aangepast moeten worden aan deze gestelde eisen. Er moet een leercultuur ontstaan t.b.v.: Organisatie breed bewustzijn, cyclische uitvoering van de GAP-analyse op bewustzijn en borging	4-3-2016	4-3-2017	€ 14.900	€ 20.000										
2015EUSF2012655	DI	2015	Gemeente Goes	Goes	NL	n.v.t.	Goes Werk	Het ontwikkelen van een werkcultuur waarbij iedereen productief en inzetbaar is, waar mensen aangesproken worden op hun verantwoordelijkheid en gewerkt wordt aan gezamenlijk resultaat. De wijze waarop we hieraan vorm willen geven is het organiseren van workshops ten behoeve van bewustwording en het ontwikkelen en vergroten van vaardigheden. De aanleiding dat we hiermee aan de slag gaan is de ontwikkeling van een andere wijze van werken binnen onze organisatie, Het Goese Werken. Een projectgroep met daarin vertegenwoordigd het management, medewerkers van diverse afdelingen en de DR heeft een visie geformuleerd om antwoord te geven op allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. Denk hierbij aan de vergrijzing en ontgroening (met name in Zeeland) van de arbeidsmarkt, een terugtrekkende overheid en meer doen met minder middelen. De kern van deze visie is dat we het werken effectiever, efficiënter en vooral plezieriger willen maken voor zowel de medewerker als de organisatie. Dit kan worden bereikt door de medewerker centraal te stellen en hem, binnen	9-2-2016	9-2-2017	€ 7.450	€ 12.000										
2015EUSF2012656	DI	2015	FLEURAMETZ HOLDING B.V.	HONSELERSDIJK	NL	n.v.t.	FMH - juiste balans in dynamische bloemenwereld	Werken in internationale bloemenhandel is zeer dynamisch en vergt continue het vermogen tot aanpassen. Deze (luxe) markt wordt gekenmerkt door enorme concurrentie en dus geringe marges, seizoensinvloeden, 24/7 economie en afnemende klantloyaliteit. Medewerkers van Fleurametz Holding B.V. hebben enorme verantwoordelijkheid en dienen (internationaal) organisaties aan te sturen die het inkoop- en verkoopproces voor hun rekening nemen. Deze situatie leidt regelmatig tot stress bij onze medewerkers. Middels advies en begeleiding door adviseur willen we dit 'aangpakken', maatregelen introduceren ter	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012657	DI	2015	Autonational Beheer B.V.	Wies	NL	n.v.t.	Autonational van proces naar project organisatie	De meer projectmatig georiënteerde opdrachten van Autonational Beheer B.V. nemen toe. Voor de medewerkers van Autonational betekent dit een wijziging in hun werkzaamheden. Van een organisatie gericht op veelal behalende werkzaamheden naar een projectmatig werkend team met veel wisseling in taken. Met dit traject willen we de medewerkers begeleiden naar een nieuwe invulling van hun werkzaamheden, met inachtneming van de bestaande controlestructuren behorend bij een leverancier. De invulling van het traject zal starten met een organisatiescan waarmee de huidige situatie wordt bepaald. Op basis van de huidige situatie zal gekeken worden welke werkwijzen aangepast moeten worden om Autonational op te lijnen voor de nieuwe, meer projectmatige werkwijze. Deze scan zal bestaan uit een analyse van de orderstroom, het in kaart brengen van het gehele huidige proces met de cruciale controlemomenten en interviews met diverse medewerkers. We kijken naar de benodigde vaardigheden voor de medewerkers om in de nieuwe situatie optimaal te kunnen presteren en de daar uit voortkomende	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000								

2015EUSF2012658	DI	2015	Albron BV	De Meern	NL	n.v.t.	Lekker blijven werken	Albron heeft een plan geformuleerd Bekker blijven werken! Het als doelstelling: Gezonde, geschikte en gemotiveerde medewerkers voor Albron door een planmatige aanpak op duurzame inzetbaarheid. Dit willen we bereiken door: I nformeren van medewerkers over de mogelijkheden binnen Albron om in een gedeelde verantwoordelijkheid te werken aan duurzame inzetbaarheid; B ewustwording creëren onder medewerkers over waarom werken aan duurzame inzetbaarheid noodzakelijk en aantrekkelijk is en welke verantwoordelijkheid de medewerker hier zelf in heeft; M edewerkers activeren om zelf te werken aan duurzame inzetbaarheid; A lle beschikbare instrumenten op duurzame inzetbaarheid (bv: bedrijfsmaatschappelijk werk, team coaching, health check, ...) op een logische wijze ordenen en proactief aanbieden via een Bolbox ! D e toolbox borgen in de voortgangs- en beoordelingscyclus en management coachen op gebruik van het juiste instrument op het juiste moment. Rinnen Albron vertalen we duurzame inzetbaarheid naar 3 B ezond, G eslukt en G emotiveerd. Deze drieling is gebaseerd op het Huis van Werkvermogen van professor Ilmarinen, waarbij aangetoond is dat deze 3 factoren de inzetbaarheid van een medewerker bepalen en dat er ook sprake is van volgorde! 	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012659	DI	2015	Aannemersbedrijf Lindeloof BV	Hellevoetsluis	NL	n.v.t.	Instappen in BIM	Om onze mensen te informeren en te inspireren over de mogelijkheden "Instappen in BIM" betekent niet alleen de keuze voor de juiste ICT-hulpmiddelen (hard- en software), maar ook en vooral de organisatie voorbereiden op een nieuwe manier van (samen)werken. Wat betekent dat medewerkers veel nauwer moeten samenwerken niet alleen intern maar ook met ketenpartners, dezelfde informatie delen, meer onderlinge transparantie en sneller reageren op veranderingen. Het project stimuleert een gezonde, veilige en positieve leercultuur binnen het bedrijf. Binnen dit project wordt in tegenstelling tot het traditionele ontwerp- en bouwproces gewerkt in een BIM-proces in AECO model (bestand). Aan dit bestand wordt alle data gekoppeld die nodig is voor het ontwerpen, bouwen en beheren van een bouwwerk. Dit model wordt gebruikt door alle partijen die betrokken zijn bij het realiseren van een bouwwerk, zoals opdrachtgever, constructeurs, adviseurs, aannemers en toeleveranciers. Het voordeel van het werken in AECO model is dat alle partijen dezelfde gegevens gebruiken. Alle partijen kunnen zien waar de andere partijen aan het werk zijn. 	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201266	DI	2015	Dynamiek Scholengroep	Horst	NL	n.v.t.	Periodiek onderzoek medewerkers	Dynamiek Scholengroep wil duidelijk en helder in beeld krijgen welke gezondheidsrisico's op de organisatie afkomen en hoe daarin preventief gehandeld kan worden. De manier van leven van ieder mens, van eten, werken, van bewegen heeft invloed op de gezondheid. We willen als organisatie weten hoe we er voor staan. Langer gezond blijven begint met een goed inzicht in de huidige situatie. Een gezonde organisatie heeft minder 	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012662	DI	2015	Atradius Credit Insurance N.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	The Step	Atradius bestaat dit jaar 90 jaar, maar gaat niet van een oude dag genieten. De huidige tijd met toenemende regeldruk, snelle technologische ontwikkelingen en concurrentie die uit onverwachte hoek kan komen, vraagt veerkrachtige en wendbare medewerkers. Verandering is de enige constante, met aanpassingsvermogen als belangrijkste eigenschap. Dit betekent dat medewerkers betrokken moeten zijn om te willen veranderen, (mentaal) veerkrachtig om de veranderingen te accepteren en kansen te grijpen en energie om te kunnen veranderen. Om haar mensen hierin zo goed mogelijk te ondersteunen en zodoende hun duurzame inzetbaarheid te bevorderen, wil Atradius hiervoor het project The Step starten onder begeleiding van LifeGuard. Tijdens het project The Step zullen individuele onderzoeken worden uitgevoerd die meer inzicht in de aandachtspunten en eventuele risicofactoren moeten geven die spelen bij de medewerkers om zodoende gericht de duurzame inzetbaarheid van de mensen te kunnen bevorderen. Het project is gericht op het individuele energieniveau en is toegankelijk 	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012663	DI	2015	Bibliotheek Noordwest Veluwe	Harderwijk	NL	n.v.t.	Volop in beweging	Wij willen het concept Huis van Werkvermogen inzetten om duurzame inzetbaarheid een levend thema in onze organisatie te laten zijn. We willen met name aandacht besteden aan de etages 'competenties' en 'waarden'. Samen met onze medewerkers willen we een organisatie realiseren waarin aandacht is voor structurele ontwikkeling van de competenties van onze medewerkers. Daarnaast vinden we het belangrijk dat medewerkers een grotere betrokkenheid ervaren bij onze doelstellingen. We hebben eerste stappen gezet, we hebben op basis van onze missie en visie kerncompetenties vastgesteld, onze functieprofielen outputgericht gemaakt en een nieuwe gesprekscyclus vastgesteld. In 2016 willen wij daarmee concreet aan de slag. Om de cyclus in de praktijk op een succesvolle manier vorm te geven, is het wenselijk dat zowel leidinggevend als medewerkers worden ondersteund bij gespreksvoorbereiding, -voering en het proactief uitvoeren van de afspraken die uit de gesprekken voortvloeien. We denken daarbij aan werkbijeenkomsten voor leidinggevenden en medewerkers. Het gaat in deze 	2-3-2016	2-3-2017	€ 18.000					
2015EUSF2012665	DI	2015	Gemeente Berkelland	Borculo	NL	n.v.t.	focus op participatief-samen-werken	Initiatieven uit de maatschappij zijn in de visie van gemeente Berkelland leidend. De gemeentelijke organisatie reageert passend op vragen van inwoners en vraagstukken uit de samenleving. Het accent ligt op wat er wél kan. Doelstelling van het project is deze ambitie te realiseren, juist door het versterken van de interne leercultuur van de organisatie en de focus op zelforganisatie. De doelstellingen van het project zijn: (1) De interne (leer)cultuur sterker laten aansluiten op het gewenste gedrag van de medewerkers in hun rol in de samenleving. Het stimuleren en creëren van gedrag dat buiten gewent wordt (zelfredzaam, actief, participierend) vraagt een vergelijkbare interne cultuur. -De adviseur start met het in kaart brengen van de leercultuur en maakt gewenst gedrag concreet op teamniveau. De adviseur kiest voor een participatieve benadering om samen met de teams de verbeterpunten te bepalen. (2) Teams leren hun werk en gerelateerde leerprocessen anders te organiseren (focus op het faciliteren van initiatieven, overheidsparticipatie, zelforganisatie). De adviseur implementeert dat de interne coach goed aansluit op de wensen van de teams (o.a. ontwikkelassessment). De teams stellen in co-creatie de hoofpunten van het assessment vast en evalueren periodiek de interne teamcoach. 	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012666	DI	2015	Stichting Primair Onderwijs Peetraam	Mill	NL	n.v.t.	Scan Duurzame inzetbaarheid	Stichting Primair Onderwijs Peetraam maakt zich ernstig zorgen omtrent de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Veranderde omstandigheden met o.a. de continuïteitsmaatregelen maken het voor de medewerkers moeilijker om hun werk te doen. Dit kan tot een verslechtering van de inzetbaarheid van medewerkers leiden. Het is van belang om de inzetbaarheid van medewerkers te monitoren en te verbeteren. Dit kan door middel van een scan van de inzetbaarheid van medewerkers. 	25-3-2016	25-3-2017	€ 8.224	€ 16.450				
2015EUSF2012668	DI	2015	Rivo Tegehandel bv	Purmerend	NL	n.v.t.	Continu verbeteren door toepassing van Lean	Rivo Tegehandel bv wil gaan werken op basis van de Lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling door medewerkers in een continu verbeterproces te betrekken. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling het onderneemt laten van aanwezig talent. De inzetbaarheid willen we verhogen door ze op een actieve manier te betrekken bij de werkorganisatie organisatie en inrichting van hun werk. Dit vraagt andere competenties en vaardigheden van de medewerkers op de werkvloer. Zoals proactief communiceren, verhogen van de samenwerking met interne en externe partners, begrip van duurzame maatregelen en technische kennis met elkaar op een structurele manier delen. Dit vraagt ook een andere vorm van Leiderschap. CRAFT ondersteunt ons bij deze Lean transformatie. Activiteiten: Onderzoek en analyse: Middels veldonderzoek naar werkprocessen deze gezamenlijk vastleggen in waardestrometekeningen. Deze vormen in combinatie met interviews met medewerkers de basis voor het ontwikkelen van verbeteringen. welke volgens 	10-3-2016	10-3-2017	€ 20.000	€ 20.000				

2015EUSF2012669	DI	2015			NL	n.v.t.		De Meerpaal is het culturele, bruisende hart van Dronten en omgeving. In alles wat De Meerpaal doet, is het continu van belang om de meerwaarde te laten zien voor haar klanten en de gemeente. Zeker gezien de ontwikkelingen in de samenleving vanwege veranderende overheidsgeleiden en uitgaven patronen van klanten. Door de economische crisis besteden mensen minder geld aan uitjes, in welke vorm dan ook. Het is dan ook logisch dat de commerciële activiteiten voor De Meerpaal belangrijker zijn en steeds belangrijker worden, voor nu en zeker in de toekomst. Dit vraagt om ander gedrag bij alle medewerkers van De Meerpaal; ondernemerschap en klantgerichtheid. De Meerpaal wil een traject starten waarbij voorbeelden uit de praktijk als input dienen voor de contactmomenten met het adviesbureau. Het traject zal daarbij uit drie onderdelen bestaan: 3 gezamenlijke leersessies, diverse maat en vraag specifieke interventies, borgingstrajecten voor leidinggevend. Al met al zou dit moeten zorgen voor het aanleren van nieuwe competenties welke horen bij de veranderende omgeving. Deze	23-1-2016	23-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201267	DI	2015	Stichting De Meerpaal	Dronten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid stichting De Meerpaal	Ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Het is een beproefde methode waarin de verankering van duurzame inzetbaarheid in de organisatie en de bevordering van de eigen regie van medewerkers centraal staat. De activiteiten zijn als volgt: 1. Concretisering van de organisatie specifieke betekenis van duurzame inzetbaarheid en identificering van doelgroep en huikstijl van het Reinier de Graaf Gasthuis door middel van het Communicatiespel 2. Rubricering van de bestaande bouwstenen, ondersteuning en informatie, rekening houdend met de fase van gedragsverandering van medewerkers en waar mogelijke blinde vlekken zich bevinden 3. Ondersteuning bij de inrichting van een online omgeving waar informatie en ondersteuning m.b.t. duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie samen komt 4. Vormgeven van een pilot waarin het activeren van medewerkers centraal staat, aansluitend op de opgehaalde en vormgegeven informatie uit activiteit 1, 2 en 3. Getoetst wordt of de ebranding, inhoudelijke kapstok en de online ontsluiting van bestaande en nieuwe aanbod passend is. Tevens bieden wij aan de hand van de feedback verkregen uit de pilot een blauwdruk voor verdere implementatie.	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012670	DI	2015	Reinier de Graaf	Delft	NL	n.v.t.	Verankering duurzame inzetbaarheid	Relevante: Binnen een continue veranderende omgeving zoals in de zorg, wordt Rodi Rotadruk is een organisatie die sterk verandert - nieuwe machines, nieuwe mensen, nieuwe klanten. Er wordt daardoor meer flexibiliteit en betrokkenheid van de medewerkers verlangd. In dit project betrekken adviseurs onze medewerkers bij het goed inrichten en organiseren van de (eigen) werkzaamheden en vanuit een positie van betrokkenheid de verantwoordelijkheid te nemen om zichzelf actief in te zetten voor leren en verbeteren. Daarbij is communicatie - intern en naar relaties - een middel om	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012671	DI	2015	Rodi Rotadruk B.V.	Noord-Scharwoude	NL	n.v.t.	Cultuur van verantwoordelijke self-starters	Kasteel Metaal (KM) is een metaalbewerker uit Zoeterwoude. Binnen KM zijn een 60-tal vakmensen werkzaam welke zich dagelijks inzetten voor meer dan 350 opdrachtgevers. KM merkt dat de huidige werkwijze niet meer aansluit bij de ambitie om haar werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Zo zijn enkele kenmerkende issues binnen de organisatieprocessen een hoge mate van hiërarchie, weinig teamverband, ongestructureerde communicatie, hoge doorlooptijden en weinig zelf-oplossend vermogen van werknemers. KM wenst op basis van Quick Response Manufacturing (QR) de leercultuur binnen de organisatie te bevorderen en hiermee de duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Zodoende is KM in samenwerking met QRM Management Center (QMC) voornemens de huidige werkorganisatie aan te passen naar een QRM-organisatie, waarin werknemers worden gestimuleerd om zowel zelfstandig als in teamverband te werken. Hiermee wordt een nieuwe leercultuur ontwikkeld ter bevordering van flexibiliteit en vermindering van doorlooptijden. D.m.v. o.a. job mapping, interactieve workshops, presentaties en interviews met de	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012672	DI	2015	Kasteel Metaal BV	Leiden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid werknemers Kasteel Metaal	OR-Quest is een detachingsbedrijf uit Drachten dat is opgericht in 2010. Vervolgens is de onderneming erg snel gegroeid. Dat is niet onopgemerkt voorbij gegaan. De onderneming, onder leiding van de heer Jelmer Spijksma heeft inmiddels enkele prijzen gewonnen als startend ondernemer. De onderneming heeft zich een vaste positie verworven in Noord Nederland in de markt van detachering van technisch personeel. Aanvankelijk alleen op het gebied van Infra, maar sinds een jaar ook op het gebied van Bouw- en Electrotechniek. Inmiddels is er een tweede vestiging in Zwolle opgericht. Naast de directie bestaat de onderneming uit vijf medewerkers in vaste dienst. De commerciële afdeling bestaat uit 5 medewerkers, die zowel de klanten bedienen als de contacten onderhouden met de kandidaten. Door de snelle groei van OR-Quest van de afgelopen jaren is er weinig aandacht geweest voor het ontwikkelen van deze eigen medewerkers. Jarenlang was het 'hit and run' en dat begint zich de afgelopen maanden te wreken. De werkdruk is opgelopen, de gehanteerde systemen en werkwijzen moeten worden aangepast aan het huidige vraag- en aanbod terwijl de medewerkers sterk de behoefte hebben om zich verder door te ontwikkelen. Door de veranderde	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012673	DI	2015	Or-Quest B.V. Stg Vugherstede	Drachten Leidschendam	NL	n.v.t.	OR-Quest Duurzame inzetbaarheid en stimuleren betrokkenheid	1. Doelstelling van het project Het bevorderen en verruimen van duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid bij inhoud en veranderingen van het werk. Het effect van de deelname van medewerkers is dat de inzetbaarheid van medewerkers en de betrokkenheid bij inhoud en veranderingen van het werk worden vergroot. 2. Deelnemers aan het project De Stichting Vugherstede omarmt het project en zal de medewerkers selecteren met wie het traject zal worden doorlopen om het gestelde doel te bereiken. De heer Dr. M.J.M. Kardol, Voorzitter Raad van Bestuur is contactpersoon voor dit project en machtigt de aanvrager i-RO (Innovatieplatform Ritmiek van Organisatieverandering) om subsidie voor dit project aan te vragen. De onderzoeksactiviteiten en advisering zullen worden uitgevoerd door adviseurs/onderzoekers van de Stichting i-RO.	1-4-2016	1-4-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012675	DI	2015	Rodi Verspreidingsorganisatie	Noord-Scharwoude	NL	n.v.t.	Cultuur van verantwoordelijke self-starters	Rodi Verspreiding is een organisatie die sterk verandert. Er wordt daardoor meer flexibiliteit en betrokkenheid van de medewerkers verlangd. In dit project betrekken adviseurs onze medewerkers bij het goed inrichten en organiseren van de (eigen) werkzaamheden en vanuit een positie van betrokkenheid de verantwoordelijkheid te nemen om zichzelf actief in te zetten voor leren en verbeteren. Daarbij is communicatie - intern en naar relaties - een middel om dit doel te bereiken.	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012676	DI	2015	XCES BV	Veenendaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	XCES is een ambitieuze organisatie. Vorige jaar is XCES verhuisd naar een nieuw pand in Veenendaal. De vernieuwingsstappen zijn niet altijd goed te volgen voor de medewerkers. Mensen zijn aan het zoeken, tijdelijke uitval, weer re-integreren. Het besef is aanwezig bij de directie dat dit proces aandacht verdient zodat er een duurzaamheid ontstaat in de inzetbaarheid samen met de groeiambities van XCES. Een uitdagende klus! We gaan ons binnen het project richten op het zichtbaar maken van de kwaliteiten van de mensen. Immers, als mensen vanuit hun talent werken dan zijn ze van grootste waarde voor zichzelf en voor het bedrijf. Afsfenning van kwaliteiten op de functie wordt hierin meegenomen. Er ontstaat op deze manier ook ruimte voor loopbaangesprekken. Ook deze HR componenten gaan we opnemen in het project. Daarnaast is het van het grootste belang dat mensen het onding goed kunnen vinden en support vinden in hun individuele stappen. Daarom hoort het bouwen van een goed team ook	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 12.000					
											€ 6.000						

2015EUSF2012677	DI	2015			NL	n.v.t.		Waterschap De Dommel heeft inmiddels trajecten ingezet ten aanzien van duurzame inzetbaarheid om haar medewerkers competent en gemotiveerd te houden. Waterschap De Dommel is voornemens om ook het stukje gezondheid hierin mee te nemen. Scan duurzame inzetbaarheid Met het onderzoek duurzame inzetbaarheid worden mogelijke gezondheidsfactoren en schadelijke afwijkingen geïdentificeerd. Tevens wordt de mentale gezondheid, het werkvermogen en het welbevinden per medewerker in kaart gebracht. Motieven van de medewerkers Om de medewerkers te informeren en te enthousiasmeren voor deelname aan het onderzoek wordt voorafgaand aan het traject door Waterschap De Dommel informatie verstrekt aan de medewerkers. In deze informatie wordt een duidelijke voorlichting gegeven over het traject van de scan duurzame inzetbaarheid, de inhoud van de onderzoeken, de wijze waarop de uitlagen van de onderzoeken bekend worden gemaakt en wat zo'n uitslag precies betekent. Vragenlijst invullen: De vragenlijst wordt klaargezet in my-care de persoonlijke internetsite van de medewerker. Uitnodiging en planning gezondheidsonderzoeken: Nadat de medewerker de vragenlijst heeft ingevuld kan men zelf digitaal een afspraak inplannen voor het onderzoek duurzame inzetbaarheid door de scan duurzame inzetbaarheid.	8-3-2016	8-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF2012678	DI	2015	Waterschap De Dommel	Boxtel	NL	n.v.t.	Scan duurzame inzetbaarheid	In de missie van Holland Casino staat: Holland Casino biedt een uitmuntende hospitality en vakmanschap. Holland Casino biedt een veilige omgeving waarin de spanning van het kansspel ervaren wordt. In de afgelopen 2 jaar hebben medewerkers echter jaarlijks met meer dan 200 incidenten (bedreiging, vernieling, vechten) te maken en circa 2000 meldingen van ongewenst gedrag (onbehoorlijk gedrag, agressief, dronkenschap etc.). Hierdoor ontstaat een gevoel van onveiligheid en gebrek aan psychische weerbaarheid bij werknemers. Dit heeft op korte en lange termijn negatieve impact op hun inzetbaarheid. Holland Casino voert daarom in samenwerking met Bureau Control een programma waarin middels maatwerk begeleiding en training medewerkers psychisch weerbaar worden gemaakt en leren escalaties te herkennen en voorkomen. Dit moet leiden tot meer plezier en veiligheid in de werksituatie van alle medewerkers.	9-3-2016	9-3-2017		€ 10.000					
2015EUSF2012679	DI	2015	Holland Casino	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Mentale weerbaarheid en veilige werkomgeving	Gemeente Kaag en Braassem (hierna: Kaag en Braassem) wil graag een gemeente zijn waarin het goed wonen en leven is. Binnen de gemeente kunnen mensen die van zorg afhankelijk zijn gebruik maken van verschillende voorzieningen. Door de decentralisatie verandert het zorg en welzijn domein echter drastisch. In het sociale domein worden op wijkniveau (dichtbij thuiswonende mensen) sociale wijkteams geformeerd waarin gemeenten gaan samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk ondersteuning in de wijken bieden. Ook Kaag en Braassem zal hierin een positieve rol spelen en moeten transformeren van lokale overheid naar een organisatie die maatschappelijke diensten verleent. Deze omslag vraagt in deze gemeente van de medewerkers dat zij in teams moeten samenwerken aan een veelheid van taken die tot 2015 niet tot hun takenpakket behoorden. Zij dienen zich door te ontwikkelen naar een team waarin zowel individueel als in de multidisciplinaire wijkteams met resultaatverantwoordelijk en zelfsturend geproef en gewerkt wordt. Voor de medewerkers komt op dit moment erg veel tegelijk op hen af, zij moeten bij deze omslag in denken en werken ondersteund worden.	23-1-2016	23-1-2017		€ 10.000					
2015EUSF201268	DI	2015	Gemeente Kaag en Braassem	Roelofarendsveen	NL	n.v.t.	Kaag en Braassem Duurzaam Inzetbaar	Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) is de kennisnetwerkgroep voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. De medewerkers geven aan meer moeite te krijgen om bezorgen en gezond te blijven tot aan pensioering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader. De medewerkers geven in de werkmogenscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals deze wordt beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief scoort krijgt hij/zij een advies om hier mee aan de slag te gaan. Naast het individuele verbeterplan, wordt er een managementrapportage opgesteld die de basis vormt voor een structureel plan van aanpak op organisatieniveau en waarmee de verschillende interventies kunnen worden ingericht. Medewerkers gaan aan de slag met hun doelstellingen.	12-1-2016	12-1-2017		€ 10.000					
2015EUSF2012680	DI	2015	Stichting Nederlands Jeugdinstituut	Utrecht	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma NJI	Door middel van een gewogen digitale vragenlijst(aangeleverd en verwerkt tot een rapportage door een derde) te komen tot een beoordeling van de tevredenheid van alle medewerkers teneinde te kunnen bepalen welke toekomstige stappen binnen de organisatie nodig zijn om de inzetbaarheid te verbeteren. Het betreft een anonieme vragenlijst die op alle onderdelen	17-3-2016	17-3-2017		€ 19.500					
2015EUSF2012681	DI	2015	NVSO	Amersfoort	NL	n.v.t.	Medewerkers Tevredenheids Onderzoek	De Haan Advocaten & Notarissen (De Haan) is de grootste juridische dienstverlener van de Noordelijke provincies en behoort tot de top-25 in Nederland. Als full-service juridisch servicekantoor biedt De Haan dienstverlening op het gebied van advocatuur en notariaat. Het cliëntenbestand is divers, van particulieren tot overheidsinstellingen en multinationals met 2000+ medewerkers. De Haan heeft zo'n 160 medewerkers in dienst die werken op 40 kantoren van de zeven kantoren. Als gerenommeerd juridisch dienstverlener heeft De Haan groot belang aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Of het nu gaat om advocaten, notarissen, juristen, partners of administratief medewerkers; De Haan vindt het belangrijk dat al haar medewerkers gezond, veilig en gemotiveerd aan het werk zijn en kunnen blijven. Om hier concreet invulling aan te geven worden in samenwerking met Ergomotion, partner op het gebied van veilig en gezond werken, verschillende activiteiten uitgevoerd gericht op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De onderzoeksvragen zijn: 1. Hoe kan de inzetbaarheid van medewerkers worden verbeterd? 2. Welke factoren zijn van invloed op de inzetbaarheid van medewerkers? 3. Welke factoren zijn van invloed op de inzetbaarheid van medewerkers?	12-2-2016	12-2-2017		€ 9.750					
2015EUSF2012683	DI	2015	De Haan Advocaten - Notarissen BV	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers De Haan	Door middel van het project ESF Duurzame Inzetbaarheid van werknemers bij Symbus willen we bereiken dat de medewerkers langer vitaal en gezond inzetbaar zijn binnen Symbus. Het Project duurzame inzetbaarheid is om in kaart te brengen wat het werkvermogen (inzetbaarheid) is van de medewerkers en welke mogelijke acties (organisatie of individu) er nodig zijn om deze inzetbaarheid te borgen tot aan het pensioen. De elementen van duurzame inzetbaarheid die zullen worden ingezet zijn: maken van een organisatiescan, gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en de arbeidsomstandigheden. Er zal een bedrijfsplan opgesteld worden waarin in kaart wordt gebracht welke knelpunten er zijn binnen het huidige personeelsbeleid. Tevens zal in kaart worden gebracht wat de strategische en operationele risico's en mogelijkheden zijn door middel van gesprekken, documenten, procedures en observaties.	11-2-2016	11-2-2017		€ 10.000					
2015EUSF2012684	DI	2015	Symbus B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Symbus ESF Duurzame Inzetbaarheid 2015-2016	Doel van het project is inzicht in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data; - Een terugkoppeling laten verzorgen naar alle deelnemende werknemers met	22-3-2016	22-3-2017		€ 9.987					
			Zuiderplastics	Zundert	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid					€ 10.000					

2015EUSF2012685	DI	2015			NL	n.v.t.		Wij willen onze medewerkers optimaal laten presteren met plezier en energie. Helaas is er in onze onderneming lang geen tijd en aandacht geweest voor een personeelsbeleid op lange termijn. Onze onderneming is in de laatste jaren gegroeid van 35 naar 80 medewerkers. We willen graag een bedrijfs- en organisatieanalyse en gewenste opleidingen in kaart (laten) brengen. Ook willen we meer aandacht voor veiligheid en fysieke belasting.			€ 12.000									
2015EUSF2012686	DI	2015	H. Jagtenberg Plastics BV	Heerewaarden	NL	n.v.t.	Implementatieplan duurzame inzetbaarheid	Het binnen een jaar opstellen van belastingprofielen voor functies binnen productie-afdelingen van alle vestigingen van Tubex Nederland. Belastingprofielen worden in kaart gebracht met als doel inzicht te krijgen in belasting van taken / werkzaamheden. Hierdoor zijn we beter in staat de juiste persoon op de juiste plek te zetten in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het project bevat de volgende fasen: - voorbereiding (opstellen raamwerk) - introductie (communicatie richting personeel) - uitvoering (opstellen belastingprofielen) - implementatie (gegevens beschikbaar)	5-3-2016	5-3-2017	€ 6.000	€ 20.000								
2015EUSF2012687	DI	2015	Tata Steel Nederland Tubex BV	Oosterhout	NL	n.v.t.	Belastingprofielen	Snoeks Automotive is de toonaangevende partner voor autofabrikanten om hun productgamma uit te breiden door het leveren van innovatieve modificatieconcepten die de gebruiksmogelijkheden en marktkansen van bestelwagens verder vergroten. De automotive sector is high demand oftewel klanten van Snoeks Automotive B.V. (verder: Snoeks) hebben een steeds hoger verwachtings- en eisenpatroon. Snoeks zal nu en in de toekomst moeten blijven voldoen aan de hoge eisen en verwachtingen. Dit betekent dat de organisatie en de medewerkers het werk continu beter moeten blijven organiseren en de medewerkers zich moeten blijven ontwikkelen. De directie wil middels dit project de medewerkers een nieuwe en leerzame impuls geven en samen met hen de organisatie van werk binnen de Snoeks organisatie voor de lange termijn verbeteren. Het organiseren van het werk is geen eenmalige actie, daarom wil de directie dat continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen van medewerkers. De actieve deelname van de medewerkers staat binnen het project dan ook centraal, dit om de betrokkenheid bij de organisatie te stimuleren en medewerkers voor langere tijd te kunnen binden (duurzame inzetbaarheid). Er zijn binnen de organisatie reeds een aantal knelpunten geïdentificeerd. Door middel van de maatregelen die in het project worden ontworpen en uitgevoerd worden medewerkers voor langere tijd aan het werk gehouden.	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012688	DI	2015	Snoeks Automotive B.V.	Nieuw-Vennep	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid en organisatie v	Het project start met uitvoer van een medewerkesteveerheidsonderzoek en een specifieke HR-scan, gericht op o.a. aannamebeleid, jaarcyclus F&B, arbeidsverzuimbeleid en medewerkesteveerheidsbeleid. Op basis van deze scan wordt een adviesrapport opgesteld en een plan van aanpak voor de door te voeren verbeterpunten. Synchron hieraan wordt een fitheidsprogramma voor medewerkers gestart en worden er kwaliteitsdagen georganiseerd waarin medewerkers meedenken over de dienstverlening en toekomst van de organisatie. Afsluitend vindt er wederom een medewerkesteveerheidsonderzoek plaats om te meten of het gewenste effect is bereikt.	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012689	DI	2015	EmerparkAuto Hilversum B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	HR-Scan Marvers	In 2015 hebben wij als missie gesteld: Het aanbieden van arbeidsflexibiliteit waarbij continuïteit en plezier voor werknemers en relaties maximaal wordt nagestreefd. AdN waarbij de bedrijfszekerheid van de onderneming niet in gevaar komt. Om dit te bereiken willen wij een "open" cultuur creëren waarbij werknemers betrokkenheid bij de bedrijfsuitdaging maximaal is. Hiermee willen we een cultuur creëren gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit zorgt voor betere efficiëntie, uitdaging in de functie en ontwikkeling van medewerker. Hiervoor is het belangrijk om een inventarisatie te maken van eerdere succesvolle trajecten. Op dit moment zijn de processen niet optimaal ingericht en men is niet doelbewust bezig met het werk. Dit zorgt ervoor dat betrokkenheid niet op het gewenste niveau ligt en dat medewerkers werkdruk ervaren. Daarnaast willen we stimuleren dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Binnen ons bedrijf is er te weinig expertise om dit verandertraject uit te zetten en daarom vinden wij het	17-2-2016	17-2-2017	€ 6.290	€ 12.580								
2015EUSF201269	DI	2015	Treetops ProjectManagers BV	Bergeijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en procesverbetering	ABS is een bedrijf dat software oplossingen maakt, verkoopt en onderhoudt in de wereldwijd snel ontwikkelende agro markt. De talentende adviseurs van ABS verdiepen zich in de vraagstelling van de klant om kunnen dankzij hun grondige kennis van de software bijdragen aan het bereiken van groei- en rendementsdoelstellingen. Om tijdens de groei rekening te houden met de medewerkers heeft het management de nadrukkelijke wens om de ontwikkelingen transparant en in samenwerking met de medewerkers te laten verlopen. In dit kader is er o.a. een personeelsbijeenkomst georganiseerd en zijn er individuele gesprekken gevoerd met medewerkers om informatie in te winnen. Tijdens deze gesprekken is gebleken dat de medewerkers onduidelijkheid ervaren over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB), hierdoor ontstaat er irritatie en onvoldoende het gevoel van begevoegde waarde (erkenning) aanwezig zijn. ABS wil dan ook in samenspraak met de medewerkers hier duidelijkheid over krijgen en de TVB aan laten sluiten aan de reeds opgestelde	19-1-2016	19-1-2017	€ 6.290	€ 19.999								
2015EUSF2012690	DI	2015	Agro Business Solutions B.V.	Grootebroek	NL	n.v.t.	ABS de ontwikkeling van inzicht	Het aanbieden aan het personeel van PMO's = preventief medisch onderzoek.	8-3-2016	8-3-2017	€ 9.999	€ 13.862								
2015EUSF2012692	DI	2015	Olijlager Verf BV	Emmen	NL	n.v.t.	PMO	I.h.k.v. duurzame inzetbaarheid het adviseren & formuleren van (HR) beleid om trend de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de gehele De Boer Structures organisatie	24-2-2016	24-2-2017	€ 6.930	€ 12.000								
2015EUSF2012693	DI	2015	De Boer Structures B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers De Boer	Henry Schein is 's werelds grootste leverancier van gezondheidszorgproducten en -services aan medische, tandheelkundige en veterinaire praktijken. De organisatie heeft in Nederland meerdere vestigingen en voor de medewerkers van de vestigingen wil men een gezondheids advies genereren. Men wil proberen door persoonlijke gesprekken te komen tot veel vitale werknemers die meer vertrouwen hebben in hun eigen kunnen en daardoor minder ziekteverzuim hebben.	5-2-2016	5-2-2017	€ 6.000	€ 20.000								
2015EUSF2012695	DI	2015	Henry Schein Dental B.V.	Almere	NL	n.v.t.	vitaliteitscoaching en advies	In 2016 wil ID Logistics Benelux concreet starten met het uitvoeren van acties op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid. Het is de doelstelling werknemers langer gezond te laten werken. Om dat te bereiken wordt met ondersteuning van de ESF-subsidie onderzoek gedaan wat werkgever en werknemer kunnen	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012697	DI	2015	ID Logistics Benelux B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	ESF Project Duurzame Inzetbaarheid 2015-2016	In 2016 wil ID Logistics Tilburg concreet starten met het uitvoeren van acties op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid. Het is de doelstelling werknemers langer gezond te laten werken. Om dat te bereiken wordt met ondersteuning van de ESF-subsidie onderzoek gedaan wat werkgever en werknemer kunnen	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF2012698	DI	2015	ID Logistics Tilburg B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	ESF Project Duurzame Inzetbaarheid 2015-2016	Achtergrond van de opdracht Het team van de Prins Constantijn heeft het afgelopen schooljaar met elkaar het ID van de school vastgesteld en een A3-schoolplan opgesteld. Uit het schoolplan kwamen meerdere doelen naar voren. Uiteindelijk is ervoor gekozen om A3-Doel goed aan te pakken en met de hele school het eigenaarschap samen vorm te geven. De school wil meer eigenaarschap over het leren bij de kinderen creëren en wil deze lijn doorzetten naar het hele team en de organisatie op school (alignment/ verbinding op alle niveaus). Op deze manier willen ze een lerende cultuur creëren van gedeeld leiderschap. De verwachting is dat hierdoor de intrinsieke motivatie, het werkplezier en het gevoel van voldoening toeneemt bij de leerlingen. Uitgangspunt hierbij is het gedachtegoed van Continuous Improvement. In Continuous Improvement staat het leren van leerlingen, maar ook het leren van leerkrachten en leidinggevenden centraal. Door ervoor te zorgen dat iedereen op zijn niveau en manier permanent blijft leren, kan het onderwijs en de school zich continu verbeteren. De kern van de aanpak van Continuous Improvement (CI) is verbinding met betrekking tot leren en verbeteren in de hele organisatie, van stichting tot in de klas. Om te kunnen leren zijn eigenaarschap over het leren zelf verantwoordelijkheid nemen voor het leren	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 15.000								
			Prins Constantijnschool	Goor	NL	n.v.t.	vergroten van eigenaarschap in de hele school				€ 7.500									

2015EUSF2012707	DI	2015			NL	n.v.t.	Van Rhijn Bouw B.V. is een zelfstandige, middelgrote bouwonderneming. We hebben een vast personeelsbestand van circa 35 medewerkers. Van Rhijn Bouw B.V. is theofilaanemer op het gebied van nieuwbouw, verbouw en onderhoudsprojecten. Om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te bevorderen dient er een deskundig advies te worden opgesteld met een implementatieplan om eventuele nadelige gevolgen voor onze medewerkers (op het gebied van veiligheid gezondheid en welzijn) bij het uitvoeren van de risicovolle werkzaamheden te voorkomen dan wel beheersbaar te maken. Hierbij zal worden ingesoomd op het bevorderen van het gezond en veilig werken bij de verschillende bouwprojecten.	2-2-2016	2-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012708	DI	2015	Van Rhijn Bouw B.V.	Katwijk	NL	n.v.t.	Bevordering Duurzame Inzetbaarheid bouwmedewerkers	17-2-2016	17-2-2017	€ 19.600						
2015EUSF2012709	DI	2015	Haverkamp onderhoud	Enschede	NL	n.v.t.	Persoonlijke groei door organisatie groei	17-3-2016	17-3-2017	€ 9.800						
2015EUSF2012710	DI	2015	Donker, Waal - Hilbers	Helloo	NL	n.v.t.	DWH 2020	17-3-2016	17-3-2017	€ 6.500						
2015EUSF2012711	DI	2015	Wedeo	Doetinchem	NL	n.v.t.	Vitaliteitsbevordering Wedeo	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012712	DI	2015	Fleurbaai Totaal Afbouw B.V.	Ermeelo	NL	n.v.t.	Ontwikkeling tot een zelf lerende unit	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012713	DI	2015	Plastic Industrie Twente B.V.	Almeelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012714	DI	2015	Van Bon Installaties-Technisch Beheer BV	Heesch	NL	n.v.t.	Verbetering werkomstandigheden op de werkvloer	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012715	DI	2015	Container Centralen Benelux BV	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Employee survey	11-3-2016	11-3-2017	€ 13.250						
2015EUSF2012716	DI	2015	Kuipers Installaties Helmond BV	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid in de toekomst	5-3-2016	5-3-2017	€ 6.624						
2015EUSF2012717	DI	2015	Vostermans Ventilation B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Vostermans	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012718	DI	2015	Vostermans Ventilation B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Vostermans	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012719	DI	2015	Vostermans Ventilation B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Vostermans	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000						

2015EUSF201272	DI	2015			NL	n.v.t.		Het team Thuisbegeleiding van Florence is een uniek team binnen de grote zorgorganisatie. Het biedt als enige team ondersteuning aan gezinnen in moeilijke omstandigheden. Door alle ontwikkelingen in de zorg en de jeugdhulp, is er al enige jaren veel onzekerheid over de toekomst van het team. Dit genereert spanning en onzekerheid bij de teamleden: enerzijds wil men groeien en ontwikkelen, anderzijds zoekt men naar helderheid over de toekomst.	15-1-2016	15-1-2017	€ 17.300						
			Stichting Zorggroep Florence	Rijswijk	NL	n.v.t.	Toekomst voor Thuisbegeleiding Jeugd	Graag wil Florence de teamleden ondersteunen door hen een traject aan te bieden, gericht op de toekomst van het team. Het traject richt zich op koersbepaling door middel van een organisatieadvies en vervolgens op ondersteuning bij de implementatie daarvan door middel van een op maat gemaakt traject in de vorm van workshops en een verkenning van de individuele competenties van de medewerkers. Daarnaast richt het traject zich ook, mede door het aanbieden van 'super'- en interviews, op het gezond houden van de medewerkers op de kortere- en langere termijn, zodat ze datgene kunnen blijven doen waar ze goed in zijn.			€ 8.650						
2015EUSF2012723	DI	2015			NL	n.v.t.		Alle medewerkers werkzaam op kantoor van onze organisatie worden benaderd op op vrijwillige basis deel te nemen aan dit Preventief Medisch Onderzoek. Het onderzoek bestaat uit een vragenlijst, lichamelijk onderzoek en een werkplek onderzoek, deze zijn alle onderdeel van het PMO. Met de vragenlijst wordt gekeken hoe de werknemer zelf de mentale en fysieke gezondheid ervaart, persoonlijkheid en persoonskenmerken, waar de medewerker energie van krijgt of juist stress en het vermogen om te werken. Bij het lichamelijk onderzoek wordt er gekeken hoe het gesteld is met de gezondheidstoestand. De resultaten van de vragenlijst en het lichamelijk onderzoek worden persoonlijk met de medewerker besproken door een bedrijfsarts die advies en praktische tips geeft om gezond te blijven en fitter te worden. Eveneens krijgt de medewerker een persoonlijk keuringsverslag waarin staat hoe het is gesteld met de gezondheidstoestand. Het werkplek onderzoek geeft gerichte adviezen hoe de werkplek veilig en ergonomisch goed kan worden ingesteld, juiste zit-houding, waardoor klachten kunnen worden	23-1-2016	23-1-2017	€ 14.435						
			Steril	Kootsterlille	NL	n.v.t.	Leven lang fit - PMO				€ 7.217						
2015EUSF2012724	DI	2015			NL	n.v.t.		Stichting De Tussenvoorziening zet zich in voor de opvang en begeleiding van sociaal kwetsbare mensen met problemen op meerdere levensgebieden zoals dakloosheid, schulden, verslaving en/of een psychische stoornis. De organisatie biedt ondersteuning met als doel de kwaliteit van leven en zelfredzaamheid te bevorderen. De ondersteuning is gericht op het verbeteren van de woon- en leefsituatie en het voorkomen van terugval. Cliënten worden gestimuleerd om zoveel mogelijk de regie in eigen hand te nemen. In 2015 heeft de Tussenvoorziening voor het eerst te maken gehad met een krimp. Een belangrijke oorzaak van de krimp is de decentralisatie van de AWBZ naar de WMO waardoor een deel van de zorg wijzigend is georganiseerd. Voor veel medewerkers viel dit zwaar: collega's vertrokken, taken stapelden zich op en sommige medewerkers moesten aarden in een nieuw team. Medewerkers geven aan dat de werkdruk is toegenomen. Wij zien medewerkers als de basis voor een goede ondersteuning aan onze doelgroep. Wij vinden het daarom belangrijk dat de belangen van medewerkers in het oog worden gehouden en maatregelen worden genomen	23-2-2016	23-2-2017	€ 20.000						
			Stichting De Tussenvoorziening	Utrecht	NL	n.v.t.	Van werdruk naar werkkracht				€ 10.000						
2015EUSF2012725	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren.	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000						
			Tremco Ilbruck	Arkel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbevorderende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;			€ 10.000						
2015EUSF2012726	DI	2015			NL	n.v.t.		Om een verbetering te realiseren is een extern adviesbureau benaderd. De speerpunten van het project zijn een diagnose te maken van het bedrijf op het gebied van: 1) de kwaliteiten van het personeel en 2) de bedrijfsvoering. Daarnaast zal het adviesbureau de implementatie begeleiden van de	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000						
			Fedis Dienstverlening B.V.	Meppel	NL	n.v.t.	Duurzaam samenwerken				€ 10.000						
2015EUSF2012727	DI	2015			NL	n.v.t.		Het verdiepend onderzoek naar Duurzame Inzetbaarheid is een verzameling van methoden om de gezondheid van werkende mensen te bewaken en bevorderen. In dit traject wordt de gezondheid, vitaliteit en psychosociale belastbaarheid onderzocht. De eerste stap is opsporen mogelijke risico, vervolgens creëren van bewustzijn en tot slot maatwerkadvies om tot de juiste interventies en implementatiestrategieën te komen. Het traject wordt uitgevoerd in twee stappen: Om te kunnen komen tot een onderbouwde aanpak wordt gestart met een nulmeting in de vorm van een verdiepend onderzoek naar duurzame inzetbaarheid. Het onderzoek begint met het meten van enkele gezondheidsindicatoren zoals BMI, cholesterolniveau, bloeddruk, visus, gehoor en het stressniveau als gevolg van werk- en eventueel privé-situatie. Vervolgens vindt een verdiepend interview plaats. Het uitgangspunt is om tot een integraal beeld te komen van ieders kansen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Tijdens het gesprek wordt ingegaan op de belastbaarheid, de (ervaren) werkdruk, het werkplezier. Daarnaast zal aan bod komen: toekomstperspectief, woonbaan, samenwerking met anderen binnen de organisatie, mobiliteit en bevoegdheid. Indien daartoe aanleiding toe is worden meer onderwerpen meegenomen. Deze gesprekken zullen de basis vormen voor een individueel advies op maat en een rapportage op organisatieniveau aan de directie. In dit adviesrapport worden aanbevelingen gedaan over interventie maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van de	9-2-2016	9-2-2017	€ 12.825						
			Vereniging Scholen met de Bijbel Wierden-Enter	Wierden	NL	n.v.t.	Onderzoek naar Duurzame Inzetbaarheid				€ 6.412						
2015EUSF2012728	DI	2015			NL	n.v.t.		Veilig werken in de bouw is een onderwerp dat op dit moment zeer actueel is. Reimert constateert regelmatig situaties binnen haar bedrijf waarbij niet wordt voldaan aan het beleid van het bedrijf op gebied van veilig en duurzaam werken. Reimert wil onder begeleiding haar personeel bewust laten worden van veilig en duurzaam werken op de werflocatie en vanuit de eigen kracht van de medewerkers verbeteringen doorvoeren.	10-2-2016	10-2-2017	€ 17.000						
			Gebr. Reimert bv	Almere	NL	n.v.t.	Toolbox veiligheid				€ 8.500						
2015EUSF2012729	DI	2015			NL	n.v.t.		Als Gemeente Slochteren willen we medewerkers EVC (Ervaringscertificaat) / EVP (Ervaringsprofiel) trajecten aanbieden om mensen duurzaam inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt als voorbereiding op de herindeling gemeenten in de provincie Groningen. EVC, het Erkennen van Verworven Competenties, is een methode waarbij de aanwezige werkervaring van iemand, opgedaan in zowel betaalde arbeid als in een vrijwilligerscontext, afgezet wordt tegen een opleidingsstandaard in het MBO of HBO. Deze standaarden bevatten handelingen, werkprocessen en prestatie indicatoren die door de EVC kandidaat aangetoond moeten worden middels het opbouwen van een persoonlijk portfolio. Vervolgens worden deze aangetoonde indicatoren door een gevalideerd proces objectief gewaardeerd en neergelegd in de fctuele EVC Rapportage. De EVC Rapportage bevat naast de formulering van het persoonlijk loopbaanplan, de fctuele beoordeling. Deze beoordeling is gevat in aangetoonde competenties per werkproces / kerntaak. Het EVP is een zelfstandig instrument waarbij, evenals EVC, uitgegaan wordt van werkervaring, maar waarbij de richting van een opleiding losgetaten wordt.	13-2-2016	13-2-2017	€ 13.500						
			Gemeente Slochteren	Slochteren	NL	n.v.t.	EVC en EVP traject gemeente Slochteren 2				€ 6.750						

2015EUSF201273	DI	2015		NL	n.v.t.	Koenen en Co SA heeft de wens uitgesproken een HPO-organisatie te worden. Een High Performanceorganisatie is een organisatie die significant betere resultaten behaalt dan vergelijkbare organisaties door zich op een gedisciplineerde manier te concentreren op datgene wat echt belangrijk is voor de organisatie. Voor 2016 is dat de professioneel gemanageerde organisatie, met aandacht voor de doorontwikkeling van alle medewerkers! Eigen verantwoordelijkheid van medewerkers en een passende leiderschapstijl zijn belangrijke voorwaarden voor succesvol leren en ontwikkelen. Het gaat bij zowel leiderschap als management om het motiveren en stimuleren van mensen in hun dagelijks werk. De ontwikkeling van een individuele naar een collectieve leercultuur is nodig om continu leren bij Koenen en Co te bewerkstelligen. In een individuele leercultuur is het leren vooral gericht op het verbeteren van het individuele functioneren. Kennisdeling vindt nauwelijks plaats en er is met name aandacht voor het formele leren. In een collectieve leercultuur staat vooral het sociale leren en het werkplekleren centraal. Continu leren wordt geborgd door: Leiderschap Leiderschap is een belangrijk aspect in het faciliteren van kennisdeling en leren Samenwerking Samenwerking is een ander belangrijk kenmerk voor het genereren van meer kennisdeling en de verandering naar een collectieve cultuur. Communicatie In een collectieve leercultuur is de dialoog essentieel: tweezijdige communicatie draagt bij aan de kennisontwikkeling van de organisatie. Daarom wordt Koenen en Co door GTP ondersteund u bij het in beeld	21-1-2016	21-1-2017		€ 20.000						
2015EUSF2012730	DI	2015	Koenen en Co Subsidie Adviseurs B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Koenen en Co SA de lerende organisatie	Bolsius Boxmeer is een productielocatie en onderdeel van Bolsius International B.V., een familiebedrijf met ruim 250 medewerkers in Nederland. Op de locatie in Boxmeer zijn 110 medewerkers in dienst. De gemiddelde leeftijd van deze medewerkers ligt rond 47 jaar. Er wordt veel aandacht geschonken aan scholing en ontwikkeling van de medewerkers. Zo is er een Rainbow Project geweest, een EVC (erkenning van verworven competenties) traject, hebben alle medewerkers de juiste VAPRO opleiding gevolgd en vinden er tevens LEAN trainingen plaats. Zo wil Bolsius Boxmeer zich voorbereiden op de toekomst. Het productieproces bij Bolsius Boxmeer is zwaar, hoe goed de arbeidsomstandigheden ook zijn. Het belangrijkste aandachtspunt hierbij is de fysieke belasting van het werk. Het verzuim bij Bolsius Boxmeer ligt met 7,9% in 2014 ruim boven het landelijk gemiddelde. Daarnaast ligt het verzuim tevens boven het branche gemiddelde (industrie) van 4,8%. Het verzuim van Bolsius Boxmeer zit niet zozeer in de meldingsfrequentie maar met name in de duur van het verzuim.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 19.900				
2015EUSF2012731	DI	2015	Bolsius Nederland BV	BOXMEER	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheids medewerkers Bolsius Boxmeer	New Time Management: aanpassen organisatie van het werk door medewerkers aspecten aan te leren waarin de medewerkers tijd kunnen winnen en efficiënter kunnen werken. Als het om duurzame ontwikkeling gaat, staat focus centraal. Hierdoor wordt de zelfsturing van de medewerkers bepaald en in hoeverre doelstellingen worden gehaald. De doelstellingen van dit project is voor de medewerkers om meer rust in het werk te krijgen, meer controle en overzicht, beter werk afleveren, betere samenwerking en meer energie en plezier te hebben in het werk. Voor de organisatie zijn de doelstellingen een stijgende productiviteit, verlagen van de werkdruk, beter focus op doelen, hogere klant- en medewerkerstevredenheid, vergroten van de duurzame inzetbaarheid en meer tijd voor innovatie. Middels een scan op het gebied van de werkgroep wordt het uiteindelijke projectresultaat in beeld gebracht.	5-2-2016	5-2-2017	€ 9.950	€ 19.380				
2015EUSF2012733	DI	2015	Machinefabriek Geurtsen Deventer B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	NewTimeManagement	STODT is een zelfstandig kenniscentrum en praktijkopleider welke bedrijven in de maakindustrie helpt om hun engineering- en productieprocessen te verbeteren. De medewerkers van STODT zijn vakinhoudelijk en technisch goed onderlegd, echter constateert men soms een tekort aan softskills. De organisatie bevindt zich momenteel in een groeifase waardoor er meer gevraagd wordt van de medewerkers. STODT wil dat de medewerkers vanuit hun eigen gedrag inspelen op de diverse klanten en product en betrokken gaan gedragen binnen de organisatie. Het ontbreken van de meest optimale en heldere communicatie- en overlegstructuur leidt tot een situatie waarin men onvoldoende van elkaar weet. Daardoor is het moeilijk om elkaar aan te spreken op gedrag en verantwoordelijkheid. STODT wil investeren in haar medewerkers, waarbij de medewerkers tools krijgen om mee te blijven groeien met de veranderingen, zodat de werkzaamheden doelmatig en efficiënt wordt ingericht. Men wil inzetten op factoren als communicatie en proactieve benadering. Dit moet leiden tot een hogere betrokkenheid bij STODT en de organisatie van de klant. De Medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk.	30-1-2016	30-1-2017	€ 9.600	€ 20.000				
2015EUSF2012735	DI	2015	Stichting STODT Praktijkcentrum voor geavanceerde technologie	Hengelo	NL	n.v.t.	Werken aan de toekomst	Duurzaam inzetbaarheid is een thema dat zich vanzelfsprekend niet beperkt tot de onderzijde van de arbeidsmarkt. Ook bij beroepsrollen waarbij sprake is van relatief specialistische, hooggeleide professionals is het in de huidige tijd van groot belang dat duurzame inzetbaarheid van deze mensen aandacht krijgt. MannaertsAppels, een middelgroot advocatenkantoor met 30 advocaten, constateert dat de doorstroom van (student)stagiaires (stage-overeenkomst) naar advocaat (reguliere arbeidsovereenkomst) stagneert. Daardoor dreigt voor relatief veel pas of al langer afgestudeerde jonge juristen werkloosheid. De meeste van hen zijn uiteindelijk wel in staat om betaalde arbeid te vinden, maar dan buiten hun vakgebied, op tijdelijke basis en (ver) onder hun niveau. Dit is onwenselijk voor de jonge juristen, maar ook voor MannaertsAppels als (toekomstige) werkgever: vakkenis bij kennisintensieve beroepen als jurist verouderd snel. MannaertsAppels wil onderzoeken of en zo ja hoe de inzetbaarheid van jonge juristen op hun daadwerkelijke vakgebied/expertise duurzaam kan worden vergroot. Primair gaat het daarbij dan om doorstroom naar de functie van advocaat maar vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid is de doorstroom naar andere juridische beroepen in de regio (bij andere werkgevers) ook een prima optie. De centrale problemstelling van het project wordt daarmee dus tweeledig: 1. Hoe kan de doorstroom van een stage constructie naar een reguliere arbeidsovereenkomst binnen MannaertsAppels sterk worden verbeterd? 2. Hoe kan de inzetbaarheid van jonge juristen op hun daadwerkelijke vakgebied/expertise duurzaam kan worden vergroot. Gerbagroen is de verspreiding van een @onbedrijf. Aanslag en onderhoud van tuinen bij particulieren, bedrijven en gemeentelijke instellingen is de kernzaak van het bedrijf. Met behulp van een 4 tal, veelal intern maar ook extern opgeleide medewerkers, die elk een eigen specialisme hebben op het gebied van @onwerkzaamheden. De vakkenis staat hoog in het vaandel en jaarlijks worden alle medewerkers hierop bijgeschoold. Handen uit de mouwen, door weer en wind is hier de mentaliteit. Het bedrijf en alle medewerkers zijn VCA gecertificeerd. Er wordt nagedacht om dit van nature vaak zware werk, door machines te verrichten om de lichamelijke inspanning van de medewerkers op een gezonde manier te ontlasten. Veiligheid, gezondheid en milieu worden binnen dit bedrijf ingezet. Gerbagroen is een creatief bedrijf waarbij de noodzaak van efficiëntie in de automatisering niet altijd voldoende toegepast is. Zeker in de papiermarkt binnen het bedrijf is dit niet of onvoldoende toegepast. Processen zijn niet beschreven. Om dit te realiseren dient er een inhaalslag gemaakt te worden in de digitalisering van het bedrijf. Alle processen hieromtrent dienen hierop	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012736	DI	2015	MannaertsAppels NV	Tilburg	NL	n.v.t.	Luwlab	Gerbagroen is de verspreiding van een @onbedrijf. Aanslag en onderhoud van tuinen bij particulieren, bedrijven en gemeentelijke instellingen is de kernzaak van het bedrijf. Met behulp van een 4 tal, veelal intern maar ook extern opgeleide medewerkers, die elk een eigen specialisme hebben op het gebied van @onwerkzaamheden. De vakkenis staat hoog in het vaandel en jaarlijks worden alle medewerkers hierop bijgeschoold. Handen uit de mouwen, door weer en wind is hier de mentaliteit. Het bedrijf en alle medewerkers zijn VCA gecertificeerd. Er wordt nagedacht om dit van nature vaak zware werk, door machines te verrichten om de lichamelijke inspanning van de medewerkers op een gezonde manier te ontlasten. Veiligheid, gezondheid en milieu worden binnen dit bedrijf ingezet. Gerbagroen is een creatief bedrijf waarbij de noodzaak van efficiëntie in de automatisering niet altijd voldoende toegepast is. Zeker in de papiermarkt binnen het bedrijf is dit niet of onvoldoende toegepast. Processen zijn niet beschreven. Om dit te realiseren dient er een inhaalslag gemaakt te worden in de digitalisering van het bedrijf. Alle processen hieromtrent dienen hierop	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 19.600				
2015EUSF2012737	DI	2015	Gerba Groen	Ridderkerk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheids medewerkers Gerbagroen	Stichting VO-content (opgericht 2011) is een compacte jonge organisatie met zes medewerkers. Binnen het team wordt veel werkdruk ervaren en de medewerkers werken niet als een team samen. Om dit aan te pakken heeft het team van VO-content behoefte aan coaching en interventie en daarmee samenhangend behoefte aan een helder advies om de organisatie van het werk aan te passen en waar mogelijk de taken van de werknemers beter te laten passen bij hun competenties. In de onderlinge samenwerking willen we elkaars kwaliteiten beter leren benutten. Met behulp van deze aanvraag willen we inzicht krijgen in de veranderende rollen en verantwoordelijkheden van de medewerkers binnen onze organisatie. Door interventie en begeleiding willen we de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers verhogen en de werkdruk verlagen. Het onderwerp waarbinnen onze organisatie opereert is in ontwikkeling, net als de producten en diensten die wij aanbieden. Een goed samenspel binnen de organisatie is een belangrijke voorwaarde voor het bereiken van de resultaten van onze	29-1-2016	29-1-2017	€ 9.800	€ 12.000				
			Stichting VO-content	Utrecht	NL	n.v.t.	Naar een optimale samenwerking in de organisatie				€ 6.000					

2015EUSF201274	DI	2015			NL	n.v.t.	PGI Nonwovens B.V. (PGI) is # de grootste producent van niet-geweven materialen op het gebied van hygiëne, schoonmaak, medische en industriële toepassingen. PGI kent een typische productieomgeving waar, door met name werknemers van 50 jaar en ouder, veel fysiek werk verricht wordt. Het is van groot belang dat zij gezond en vitaal blijven. Continu aandachtspunt binnen PGI is naast verbeteren van arbeidsproductiviteit ook verlagen van verzuim door te investeren in gezond en veilig werken. De gemiddelde leeftijd van werknemers in productie is 50 jaar en ouder. Zij zijn gevoeliger voor gezondheidsklachten. PGI heeft zich tot doel gesteld gezondheidsdefecten vroegtijdig te signaleren en zo nodig op grond daarvan maatregelen te nemen of voorlichting te geven. Vroeger was dit vooral de taak van de werkgever, maar tegenwoordig bestaat er ook een eigen verantwoordelijkheid. Er vindt dus een cultuuromslag binnen de organisatie plaats. Met behulp van gezond ondernemen wil PGI bereiken dat haar medewerkers zich bewust worden van het feit dat hun huidige maar ook hun toekomstige gezondheid/vitaliteit niet alleen een verantwoordelijkheid is van de werkgever, maar ook een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. PGI wil gezondheidsbevordering binnen de organisatie laten uitdragen door de	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000						
			PGI Nonwovens BV	Cuijk	NL	n.v.t.	Gezond ondernemen			€ 10.000						
2015EUSF2012740	DI	2015			NL	n.v.t.	CSG Prins Maurits biedt als middelbaar onderwijs aan ca. 1500 leerlingen op vmbo, havo en vwo niveau. De organisatie telt momenteel 160 medewerkers. Komend jaar wordt een PMO uitgevoerd onder de medewerkers van CSG Prins Maurits. Met een PMO wordt de gezondheid en de belastbaarheid van de medewerker in kaart gebracht. Hierdoor treedt bewustwording op met als doel dat de medewerker gaat of blijft werken aan de verbetering van zijn of haar vitaliteit. Naast enkele eenvoudige fysieke testen (BMI, visus, cholesterol, etc.) wordt een vragenlijst ingevuld en vindt terugkoppeling plaats door de adviseur. De vragenlijst en testen worden afgestemd naar aard van de werkzaamheden die de medewerkers doorgaans verricht. Ondanks dat een PMO een momentopname is geeft het een goede indruk van de risico's en verbeterpunten. Als er problemen spelen is de kans groot dat ze aan het licht komen tijdens het PMO. Indien daartoe aanleiding is wordt direct	11-2-2016	11-2-2017	€ 12.350						
			Christelijke Scholengemeenschap 'Prins Maurits'	Middelharnis	NL	n.v.t.	Eerste stap naar grip op verzuim - PMO			€ 6.174						
2015EUSF2012741	DI	2015			NL	n.v.t.	Meer bereken in minder tijd door effectiever te werken, met overzicht, centrale en minder werkstress.	4-3-2016	4-3-2017	€ 12.400	€ 6.200		€ 15.136			
			Hegeman Holding B.V.	Nijverdal	NL	n.v.t.	Efficiënte- en effectieve werkomgeving			€ 6.200						
2015EUSF2012743	DI	2015			NL	n.v.t.	Als gevolg van gewijzigd overheidsbeleid is vanaf 2015 structureel minder geld voor professionele zorg. Door het scheiden van wonen en zorg blijven steeds minder ouderen in een instelling en worden meer ouderen thuis verzorgd. Om in te spelen op deze veranderingen past Norschoten haar dienstverlening aan. Dit betekent dat andere competenties en vaardigheden van medewerkers gevraagd worden. Perspectief zal een organisatiescan uitvoeren met als doel in kaart te brengen hoe Norschoten en haar medewerkers ervoor staan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. De organisatie staat voor een grote omslag. Door het verdwijnen van niveau 1 en 2 verzorgenden zal op korte termijn een plan gemaakt moeten worden. Veel mensen zullen zich willen beraden op mogelijkheden binnen, maar ook buiten de organisatie. Via deze scan -waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken- kunnen de belangrijkste aandacht- en actiepunten voor het bedrijf of de organisatie onderkend worden en advies gegeven worden over verbeteringen. Op basis van de resultaten brengt Perspectief advies uit over	6-2-2016	6-2-2017	€ 22.000						
			Stichting Christelijk Verpleeghuis Norschoten	Barneveld	NL	n.v.t.	Adviestraject gericht op interne en externe mobiliteit			€ 10.000						
2015EUSF2012744	DI	2015			NL	n.v.t.	Ruimte voor vakmanschap en gebiedsgericht werken	De decentralisatie van middelen en verantwoordelijkheden naar gemeenten is ook ingezet in de sport. Sportservice wil daarom een veranderingsproces doormaken waarin van een klassieke hiërarchische organisatie de omslag wordt gemaakt naar een horizontale organisatiestructuur met zelforganiserende teams. Teams ook die goed ingebed werken in de lokale omgeving: van wijken, scholen, kwetsbare groepen. Een goede inrichting en besturing van de organisatie en het veranderingsproces vraagt om opbouw in fases en stappen: Fase 1: Richten 1. Herijking strategie: van binnen naar buiten en van buiten ook vooral naar binnen. Hoe komen we tegemoet aan de veranderende eisen van financiers, klanten en medewerkers? Fase 2: Inrichting 2. Welke inrichting van organisatie en besturing past daarbij in werkstructuur en communicatie/informatie/overlegprocessen? 3. Met een horizontale organisatievorm wordt sturing op resultaat leidend: dat biedt medewerkers de ruimte om met elkaar lokaal maatwerk te bieden. Door resultaat te formuleren opdat op niveau aan de zelfde resultaten wordt gewerkt versterken de niveaus elkaar in het behalen ervan. Algemeen in de organisatie is een krachtig succesfactor. 4. Hoe zien de teams er uit? Een belangrijke opgave is om de lokale inbedding	2-4-2016	2-4-2017	€ 9.750	€ 19.500				
			Sportservice Haarlemmermeer	Hoofddorp	NL	n.v.t.										
2015EUSF2012745	DI	2015			NL	n.v.t.	De Sprong is in beweging. Na een matige beoordeling van de inspectie is de bewustheid van verandering in een stroomversnelling geraakt. De Sprong hecht er waarde aan om plannatige wijze invullingen aan een duurzame ontwikkeling van mens en organisatie welke zal resulteren in een duurzame school voor haar klanten. De plannatige aanpak zal zich richten op de volgende 3 pijlers: 1. Analyse en observatie van de organisatie. 2. Visie, ontwikkeling en uitvoering. 3. Monitoren, borgen en verantwoorden.	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000						
			chs De Sprong	Hoogeveen	NL	n.v.t.	de Sprong voorwaarts			€ 10.000						
2015EUSF2012746	DI	2015			NL	n.v.t.	In het Strategische Beleidsplan CBS De Bron is de koers ingezet naar een lerende organisatie, met als kernwaarden Vertrouwen, Verbinden, Maken, Verantwoordelijkheid, Vakmanschap. Het uitgangspunt hiervan is dat de CBS De Bron zelfverantwoordelijkheid van alle medewerkers stimuleert. Iedere medewerker toont zich verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en handelen; een professionele schoolcultuur en authenticiteit. Goed opgeleide, betrokken en gezonde medewerkers zorgen voor goede ondersteuning en kennisontwikkeling van onze leerlingen. Langer doorwerken wordt een vanzelfsprekendheid. Om dit gemotiveerd en gezond te kunnen blijven doen, richten wij ons op duurzame inzetbaarheid CBS de Bron wil onderzoeken hoe we de doelen kunnen bereiken. In de huidige structuur (processen) en cultuur van deze scholen wordt te weinig samengewerkt om doelen te realiseren en kwaliteitsverbetering door te voeren. Mensen gaan binnen hun eigen domein steeds harder werken, het effect daarvan op de prestaties en welbevinden van medewerkers is niet goed. Dit werkt werkdruk verhogen, vermindert de motivatie en heeft geleid kan tot een hoger ziekteverzuim. De adviseur zal onderzoeken waar de knel- en verbeterpunten liggen aan de	26-3-2016	26-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Ver PCBO Bolsward	Bolsward	NL	n.v.t.	De Lerende Organisatie CBS De Bron									
2015EUSF2012747	DI	2015			NL	n.v.t.	De financiering van de Nederlandse sport staat onder druk. Subsidies nemen af, lidmaatschapsmodellen veranderen, sport via de vereniging is niet vanzelfsprekend. Andere financieringsbronnen zijn noodzakelijk. De noodzaak tot verandering neemt toe. In 2015 startte de KNZB met een transitieproces waarin de omslag is gemaakt naar een ondernemende organisatie die meer toekomstbestendig is. Met hulp van het bureau 3Pruivers en ESF-steen is een organisatiescan gemaakt. Hierin is het bestaansrecht van de KNZB onder de loep genomen en op basis daarvan is de koers van de bond veranderd. Op een zestal thema's hebben interne projectteams gezorgd voor de praktische vertaalslag van de adviezen. Er ligt een nieuwe strategische visie, huisstijl, kantoorinrichting en een vernieuwd doelgroepenbeleid. De kernwaarden: ondernemend, vernieuwend & uitnodigend staan centraal. De KNZB heeft als doel de nieuwe koers in te slaan met behoud van de huidige medewerkers. Echter, er is wel een verandering in werkwijze, aanpak en houding nodig. Dit verandert je niet zomaar. Het DNA van de medewerkers moet veranderen en passen bij de kernwaarden en toekomst van de organisatie. Om dit te realiseren wil de KNZB extern advies in op het gebied van de in te richten organisatie en voor het opstellen van een masterplan ten behoeve van de ontwikkeling & scholing van personeel. Het gaat hierbij om de korte en lange termijn. Probleemstelling: De visie, welke kunnen de nieuwe strategische visie en de kernwaarden van	26-1-2016	26-1-2017	€ 20.000	€ 10.000					
			Koninklijke Nederlandse Zwembond	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Een nieuwe koers voor de KNZB			€ 10.000						

2015EUSF2012748	DI	2015			NL	n.v.t.	Crown Uitendgroep B.V. (hierna: Crown) is een jong, daadkrachtig uitendgroep met een groot netwerk aan werknemers. Vanuit hun vestiging in Veghel bemiddelen ze in arbeid. Hun werkgebied bestaat voor een groot deel de provincie Brabant, maar ook daarbuiten zijn ze actief. Ze plaatsen personeel in vier sectoren, namelijk techniek, logistiek, productie en food. Ze onderscheiden zich door hun kennis en kunde op het gebied van uitzenden, werving & selectie, payroll, training & coaching en huisvesting. Binnen Crown zijn er in de loop der jaren een aantal problemen ontstaan. De interne processen zijn niet bij alle werknemers volledig duidelijk. Zij weten niet exact wat ze moeten doen of ze beschikken niet over de juiste competenties om hun werk goed uit te kunnen voeren. Dit is onder andere het gevolg van slechte interne communicatie. De werknemers voelen zich hierdoor weinig betrokken bij de organisatie, wat weer ten koste gaat van de motivatie en de arbeidsproductiviteit van de werknemers. Crown heeft geprobeerd de processen te verbeteren.	25-2-2016	25-2-2017	€ 19.600													
2015EUSF2012749	DI	2015	Crown Uitendgroep B.V.	Druuten	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Crown Uitendgroep	Langer doorwerken wordt een vanzelfsprekendheid. Om dit gemotiveerd en gezond te kunnen blijven doen, richten wij ons op duurzame inzetbaarheid. Binnen Openbaar Primair Onderwijs Noordnederland willen we onderzoeken hoe we deze doelen kunnen bereiken. De adviseur zal onderzoeken waar de knelpunten en verbeterpunten liggen. Met behulp van LEAN-methodieken wordt door de medewerkers een verbeterplan opgesteld, waaruit duidelijk wordt hoe een gezond werk- en leerklimaat gerealiseerd kan worden. In de uitvoering van het plan ligt de nadruk op het bevorderen van eigenaarschap van leerkrachten. Het doel is om er voor te zorgen dat teams zelf aan de slag gaan, mensen brengen hun eigen ontwikkelbehoeften en leervragen in beeld en zorgen voor kennisdeling binnen het team. Teams en individuen gaan actief aan de slag op basis van hun eigen gedefinieerde procesoptimalisatie voorstellen (LEAN verbetercultuur). Men krijgt handvatten om mee aan de slag te gaan en er zijn binnen en met de teams en medewerkers regelmatig evaluatiemomenten. Binnen het traject ligt vooral de nadruk op doelen, samenwerken en ontwikkelen. Van B. vind dat juistbaar wat vind jij dat?	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.800	€ 20.000											
2015EUSF201275	DI	2015	O.P.O.N.	Roden	NL	n.v.t.	De lerende school	De Steigerspecialist BV (verder te noemen: De Steigerspecialist) is met 30 jaar ervaring een professionele steigerspecialist, waar waarden als vakbekwaamheid, productiviteit en veiligheid hoog in het vaandel staan. 30 jaar is een lange tijd, waarin (negatieve) gewoonten en gedragingen langzamerhand de overhand nemen ten opzichte van de eigenlijke werkwijzen en werkstructuur. Op den duur gaat dit ten koste van de arbeidsproductiviteit. De werknemers voeren hun werkzaamheden nog steeds uit op de manier waarop het ten ootste geleerd is, met als gevolg dat nieuwe werkwijzen of technieken (welke de arbeidsproductiviteit kunnen verhogen) onvoldoende worden opgepikt. Daarnaast hebben medewerkers (c.q. steigerbouwers) zich in de loop van de tijd opgewerkt tot managementfuncties, terwijl zij daar in principe niet voor zijn opgeleid en derhalve de benodigde vaardigheden missen. Zij missen bijvoorbeeld onmisbare vaardigheden als organiseren, leidinggeven, communiceren en plannen. Dit kan stress en	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF2012750	DI	2015	De Steigerspecialist BV	Druuten	NL	n.v.t.	Het aanpakken van de organisatiestructuur en de in	In het teamplan 2015 van de afdeling Financiën & ICT van de stichting Weller Wonen in Heerlen staat aangekondigd dat er moet worden toegewerkt naar een andere cultuur (en bijbehorend gedrag). Dominant thema daarbij is 'operational excellence', waaronder wordt verstaan dat er gezorgd moet worden voor een probleemloze levering van producten en diensten aan de klant tegen de laagste kosten, minste tijd en grootste gemak. Van medewerkers wordt verwacht dat zij werken volgens het credo 'afspraak is afspraak'. Tegelijkertijd wordt er toegewerkt naar een strakke beheersing van de processen en aan een hogere zichtbaarheid van de afdeling, zowel intern als extern. Doel is dat medewerkers werken volgens een afgesproken standaard, dat ze eigen verantwoordelijkheid nemen, fouten bespreekbaar maken, processen en werkwijzen innoveren en dat ze het kostenbewustzijn verhogen en de efficiëntie verbeteren. Door een combinatie van voorbeeldgedrag en aanspreken van medewerkers op hun gedrag wordt in dit project gestart met het realiseren van de zo gewenste professionele werkcultuur.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF2012751	DI	2015	Stichting Weller Wonen	Heerlen	NL	n.v.t.	Weller Wonen Wil	In de afgelopen jaren wordt de afdeling Financiën & ICT van de stichting	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 15.600											
2015EUSF2012752	DI	2015	Stichting Amsta	Amsterdam	NL	n.v.t.	vitale mensen gezonde zorg II	De afgelopen jaren is er binnen Amsta flink ingezet op verzuim. M.b.v. gedragsmatige aanpak in trainingen is het gemiddelde verzuimcijfer gedaald. Verschillen in de organisatie blijven groot. Het project Vitale mensen gezonde zorg op Amsta Karaad is succesvol gestart en als waardevol ervaren en willen wij gaan continueren op andere afdelingen: verpleeghuiszorg-ouderenzorg. Aanpak Fase 1 Locaties Jan Bongastraat ongeveer 150 medewerkers. Start met organisatiescan met postsessies met medewerkers, leidinggevenden en HR op basis van The Brown Paper Methode. Dit is een manier om gestructureerd inzicht te geven en te krijgen in de behoeften - wensen en ideeën van medewerkers en leidinggevenden. Dit creëert inzicht, verbinding en draagvlak. Deze organisatiescan brengt ons naar de thema's die belangrijk zijn volgens medewerkers en leidinggevenden bij het inrichten van beleid rondom duurzame inzetbaarheid: gezondheid en veilig werken. Wij betrekken HR en coördineren hiermee draagvlak en inzicht in de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Hiermee maken we inzichtelijk wat er reeds gebeurt binnen Amsta en nemen de bevindingen van Amsta Karaad mee en haken aan bij het project simpelweg gelukkig. Fase 2 Centraal staat het implementeren van een cyclus voor het voeren van vitaliteitsgesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers. Hulpmiddel is de softwaretool leefstijlbeleid. Advies uit fase 1 wordt hierin verwerkt. Dit Bij Zwart is veel kennis aanwezig van traditioneel textielwerk in combinatie met moderne technieken. De flexibiliteit om hiermee over te gaan is de reden dat Zwart nog altijd actief is in de Twentse textielindustrie. Zwart is zich ervan bewust naast machines, de medewerkers van cruciaal belang is in het voortbestaan van de organisatie. In het project wordt samen met de medewerkers gekeken naar het heden en de toekomst om zo samen een ontwikkelplan op te stellen waarin bedrijfsbelang en persoonlijke ontwikkeling elkaar kunnen versterken. Het project onderzoekt de huidige werkwijze en geeft adviezen en verbeterpunten om de organisatie van werk optimaal aan te passen op de wensen van de medewerkers en de doelstellingen van het	26-2-2016	26-2-2017	€ 7.800	€ 20.000											
2015EUSF2012753	DI	2015	S.L. Zwart BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Zwart Optima 2.0	WSD is een sociaal werkbiedrijf. Door de komst van de Partiatiewet verandert onze rol. Van een door de rijksoverheid gefinancierde uitvoeringsorganisatie naar een organisatie die zijn bestaansrecht moet bewijzen op de vrije markt. Hier hoort een goed functionerende interne organisatie bij die klantgericht verbonden is met de omgeving waarin zij functioneert en excelleert in de dienstverlening naar haar verschillende klantgroepen. Deze organisatieontwikkeling vraagt meer flexibiliteit van medewerkers. Het Verbetercentrum implementeert LEAN binnen de organisatie. De werkwijze van afdelingen binnen WSD wijgt door de invoering van LEAN van top-down naar bottom-up door actiemanagerment worden medewerkers uitgedaagd om in een sfeer van continu leren en continu verbeteren de betrokkenheid en de productiviteit te verhogen. De bottom-up benadering draagt bij aan het ontwikkelen van organisatie en professionals. De externe adviseur werkt als verbetercoördinator binnen het Verbetercentrum.	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 19.950											
2015EUSF2012754	DI	2015	WSD	Boxtel	NL	n.v.t.	Blijvend verbeteren blijvend inzetbaar	Het doel van dit sociaal innovatieve project is het ? in samenwerking met haar werknemers ? verbeteren van de arbeidspositie van medewerkers waarbij flexibiliteit, lerend vermogen en brede inzetbaarheid wordt gerealiseerd. BeVeDe heeft in dit kader de volgende subdoelstellingen geformuleerd: ? Controle krijgen over de inzet van medewerkers in relatie tot fluctuaties van de inzet. ? Zicht krijgen op efficiënte werkwijze in opdrachten. ? Een sterke lerende organisatie ? Stimuleren van de flexibele, klant- en resultaatgerichte inzet van medewerkers waarbij hun positie op de arbeidsmarkt wordt versterkt. ? Een resultaatgerichte organisatie die in staat is vooraf gestelde doelstellingen en ambities te realiseren. Uitgangspunt binnen dit project is om met alle medewerkers toe te werken naar een passende klantgerichte werkwijze die de basis vormt voor de uitvoering van opdrachten binnen BeVeDe. De medewerkers krijgen een structuur in hun werkzaamheden aangereikt waarmee zij breder inzetbaar zijn in de ICT-sector. Het project is in enkele fasen uitgevoerd. Medewerkers zijn getoetst op inzetbaarheid, flexibiliteit, competenties en ontwikkelingsvoorkeuren. Aan de	16-3-2016	16-3-2017	€ 9.974	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2012756	DI	2015	bevede bv Fa M. Hazeu	Zwolle Delfgauw	NL	n.v.t.	De lerende organisatie Nieuw MT Hazeu	Het project is in enkele fasen uitgevoerd. Medewerkers zijn getoetst op inzetbaarheid, flexibiliteit, competenties en ontwikkelingsvoorkeuren. Aan de	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000											

2015EUSF2012757	DI	2015			NL	n.v.t.		Het streven van de coöperatie is samen de beste kwaliteit en dienstverlening bieden. Dit is een gezamenlijk doel waar, in dit geval de paprikateelters aan werken. Door de coöperatie worden de telers met elkaar verbonden. Deze kwekers hebben zitting in het MT en hebben ieder hun eigen ideeën en talenten. Zij zijn zelf niet in staat een groep te creëren waarin ieder zijn eigen gedeelde verantwoordelijkheid heeft passend bij zijn kwaliteiten. Er is duidelijk behoefte aan iemand die de leiding hierin neemt en hier structuur in aanbrengt. Daarnaast is een verkoopteam aanwezig dat verantwoordelijk is voor de verkoop van de producten. Doordat het MT niet optimaal samenwerkt heeft dit zijn weerslag op het functioneren van het verkoopteam. Inmiddels is duidelijk dat de aansturing in belang van de coöperatie. MT en verkoopteam het beste door een niet kweker ingevuld kan gaan worden. Het traject zal bestaan uit coaching van de leidinggevende en het voeren van gesprekken met de MT-leden en medewerkers van het verkoopteam zodat zij hun ideeën, wensen en beleving kunnen overbrengen. Er zullen functieprofielen worden ontwikkeld die ertoe zullen leiden dat de verantwoordelijkheden van de opnieuw worden gedefinieerd. Daarnaast zal	17-3-2016	17-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012758	DI	2015	Coöperatie 'DOOR' U.A.	Maasdijk	NL	n.v.t.	Samenwerken en doelmatig werken	Kranendonk Schilders verfraait met haar ambachtelijk en kwalitatief hoogwaardig schilderwerk tal van projecten door heel Nederland. Ons werk wordt gekenmerkt door een hoog afwerkingsniveau, toewijding en nauwkeurige kleurkeuzes. Het operationele succes van de organisatie wordt bepaald door de mate waarin projecten zo positief mogelijk worden afgesloten. Op dit moment is het operationele resultaat van een project pas aan het eind vast te stellen, waardoor bijsturing niet meer mogelijk is. Dit heeft niet alleen een effect op het resultaat van de totale organisatie maar zeker ook op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Met dit project wil de directie bewustwording van eigen invloed en eigenaarschap over het eigen werk creëren bij de medewerkers en zal de betrokkenheid, zelfredzaamheid en arbeidsbeleving van werknemers positief worden beïnvloed. Hierdoor wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verhoogd en ook de effectiviteit van de organisatie vergroot.	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2012759	DI	2015	Kranendonk Schilders BV	Noordwilde	NL	n.v.t.	Ontwikkelen eigenaarschap op resultaatgericht werk	Door de decentralisatie van overheidszaken, waaronder jeugdzorg naar gemeenten, is de omgeving c.q. het speelveld van Jeugdbescherming Noord ingrijpend gewijzigd. Jeugdbescherming Noord had A&O'n opdrachtgever en dat zijn er nu 23 in Groningen en 12 in Drenthe. Al deze verschillende opdrachtgevers hebben specifieke wensen en eisen. Bovendien is Jeugdbescherming Noord, door decentralisatie van zorgtaken, haar monopoliepositie kwijt en dienen nu te concurreren met andere zorgaanbieders. Dit vraagt om een nieuwe strategie en daarbij passende attitude en gedrag van management en medewerkers. Managers en medewerkers dienen veel meer dan in het verleden de organisatie te vertegenwoordigen als ambassadeurs, het gezicht van de organisatie. Niets is meer vanzelfsprekend en het klassieke inside out denken moet veranderen in outside in denken. Wij hebben Schulling Consult gevraagd ons hierbij te ondersteunen en te begeleiden. Het programma ziet er als volgt uit: - Interviews directie en middlemanagement (12 uren) - Kick off (4 uren) - vaststellen prestatiegedrag (4 x 6 uren) - Fit gap analyse houding en gedrag (huidige situatie - streefsituatie) (3x8 uur)	4-2-2016	4-2-2017	€ 6.000	€ 14.600					
2015EUSF201276	DI	2015	Jeugdbescherming Noord	Groningen	NL	n.v.t.	De Ambassadeurs van JB Noord	Verhogen en borgen van de vaardigheden voor het gebruik van digitale informatie en geautomatiseerde hulpmiddelen bij alle medewerkers van Jeugdzorg	28-11-2015	28-11-2016	€ 7.300	€ 20.000					
2015EUSF2012760	DI	2015	St. Interzorg Noord-Nederland	Assen	NL	n.v.t.	Duurzaam zorgvakmanschap met ICT	Gemeenten hebben de resolutie ondertekend voor informatieveiligheid. Ter ondersteuning voor gemeenten is een Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG) opgesteld door de I&D. In deze BIG staan (beheers) maatregelen opgenomen t.b.v. de informatiebeveiliging. Vier van deze beheersmaatregelen refereren aan het I&Bewust maken van de medewerkers in de organisatie. Het blijkt echter uit onderzoek dat bij minimaal 50% van de gevallen van cybercrime schade is ontstaan als gevolg van menselijk handelen. Daarmee is A&O'n van de belangrijkste onderwerpen bij informatieveiligheid: bewustzijn en borging. Als middel hiervoor wordt de leercyclus ingericht. De leercyclus is per organisatie verschillend. Afhankelijk van het bewustzijnsniveau worden intakegesprekken gevoerd, een I&Bewustzijnplan geschreven, een organisatiescan vooraf uitgevoerd en/of achteraf (toets). De activiteiten worden ingezet volgens de leercyclus zoals de Demingcyclus. Deze beschrijft vier activiteiten die op alle verbeteringen in organisaties van toepassing zijn. De vier activiteiten zorgen voor een betere kwaliteit. Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continu onder de aandacht is.	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 14.900					
2015EUSF2012761	DI	2015	gemeente Eemsum	Uithuizen	NL	n.v.t.	I&Bewustzijn informatieveiligheid	Het onderwijs geldt als een mentaal zware bedrijfstak waar het percentage burn-outgevallen naar verhouding hoger ligt dan elders. Triple 1 zal voor de NSG een onderzoek doen onder het personeel naar de belevings van het werk en de inspanningen die de werknemers leveren. Aan de hand van de onderzoeksresultaten wordt gekeken naar de werknemer per individu energie van krijgt en waar de werknemer verhoudingsgewijs veel stress en werkdruk door ervaart. Door dit per werknemer in beeld te krijgen, kan hier binnen het hrm-beleid en de taakverdeling binnen de organisatie rekening mee worden gehouden en op worden geïmplementeerd.	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012762	DI	2015	Nijmeegse Scholengemeenschap groenewoud	Nijmegen	NL	n.v.t.	Met plezier aan het werk blijven	Betaald Voetbal De Graafschap B.V. is een voetbalclub die uitkomt in de Nederlandse Eredivisie. De organisatie is continu in ontwikkeling om haar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen gebaseerd op de spelers, maar juist ook op de staf en de medewerkers binnen de organisatie. Daarom is in 2015 een onderzoek uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een implementatietraject begeleiding te bieden bij het verhogen van hun duurzame inzetbaarheid. Medewerkers zijn zich hierdoor bewust geworden van hun eigen inzetbaarheid en de mogelijkheden die ze hebben om deze inzetbaarheid te vergroten en zichzelf te ontwikkelen. Hiermee is een basis gelegd voor een leercultuur binnen de organisatie waarin medewerkers zichzelf en elkaar uitdagen om het beste uit zichzelf en uit de organisatie te kunnen halen. Van medewerkers wordt verlangd dat zij meer zijn dan alleen vakinhoudelijke experts. Zij vormen de ruggengraat van de organisatie. Uit het voorgaande	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012763	DI	2015	Betaald Voetbal De Graafschap B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Project DI Betaald Voetbal De Graafschap	De werkzaamheden die bij ASN Autoschade verricht worden zijn vaak fysiek en/of mentaal belastend. In het kader van duurzame inzetbaarheid willen wij een project starten waarbij we: 1. Presentaties aanbieden om de medewerkers te informeren op het gebied van bewegen, voeding en mentale belastbaarheid. 2. Onderzoeken of de medewerker vitaal genoeg is om duurzaam inzetbaar te zijn / te blijven. 3. Gezond en veilig werken te bevorderen door het aanbieden van additionele	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2012764	DI	2015	Autoschade Verveer B.V.	Spijkenisse	NL	n.v.t.	ASN Vitaliteit	Biblonet Groningen is het netwerk van fysieke en virtuele bibliotheken in de provincie Groningen. De afgelopen jaren zijn er veel bezuinigingen doorgevoerd door de subsidieverstrekking van bibliotheekorganisaties. Medewerkers ervaren een toenemende lastendruk doordat ze hetzelfde werk moeten doen in minder tijd. Door de reorganisatie zijn er minder mensen beschikbaar maar is het werk niet minder geworden. Er is tot dusver niet veel gedaan om het werk anders te organiseren. Dit heeft negatieve gevolgen voor de werkomgeving en kan resulteren in uitval van medewerkers. De lastendruk komt ook voort uit het gegeven dat de werkzaamheden niet goed georganiseerd zijn. Het is niet duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Het ontbreekt verder aan inzicht in de ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van werknemers en de wijze waarop deze kunnen worden ingebed. Daarom ziet de directie in dat er een vorm van zorg door de werkgever moet worden geboden. Het ontbreekt echter aan een duidelijk kader waarbinnen deze activiteiten worden verricht. Er is reeds een globale knelpuntenanalyse gemaakt. Door middel van de maatregelen die in het project worden ontworpen en geïmplementeerd worden medewerkers in staat gesteld gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten te bedenken. Door de reorganisatie zijn er minder mensen gekomen, maar is het werk niet anders georganiseerd, hierdoor wordt hoge werkdruk ervaren;	21-1-2016	21-1-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2012764	DI	2015	Stichting Biblonet Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Verbeteringen in de duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						

2015EUSF2012765	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid is een thema dat nog niet eerder op een integrale wijze op de agenda is gezet bij BIOS Ambulancezorg. Recente ontwikkeling, zoals het afbouwen van VUT-regelingen en het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd, nopen BIOS Ambulancezorg te onderzoeken of dit genoeg is. Een enquête heeft uitgewezen dat 44% van het personeel het niet haalbaar acht om door te werken tot 67 jaar. Het kan echter niet genoeg benadrukt worden dat duurzame inzetbaarheid veel breder is dan seniorenbeleid. Het gaat over de keuzes die gedurende de hele carrière, gedurende alle levensfasen worden gemaakt die de inzetbaarheid bepalen.	11-3-2016	11-3-2017		€ 13.600						
			HR Corporate Care	Rotterdam	NL	n.v.t.	Zwaailicht aan voor je eigen inzetbaarheid		2-3-2016	2-3-2017	€ 6.800						
2015EUSF2012766	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Netwinst		2-3-2016	2-3-2017	€ 6.000						
2015EUSF2012768	DI	2015	Netwinst	Utrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Netwinst		2-3-2016	2-3-2017	€ 6.000						
2015EUSF2012769	DI	2015	Van Schendel - Partners Gerechtsdeurwaarders	Hilversum	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar door slagkracht en efficiëntie		25-2-2016	25-2-2017	€ 6.000						
2015EUSF201277	DI	2015	Bosch Thermotechniek	Deventer	NL	n.v.t.	Vitaliteitscan		5-3-2016	5-3-2017	€ 9.950						
2015EUSF2012770	DI	2015	JAN&D Accountants - Belastingadviseurs B.V.	Zwanenburg	NL	n.v.t.	Een gezonde leefstijl als goed voorbeeld bij JAN A		5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF2012771	DI	2015	Famed BV	Amersfoort	NL	n.v.t.	Een vitale onbezorgde medewerker		26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000						
			Enve B.V.	Hilversum	NL	n.v.t.	duurzame inzetbaarheid bij Enve				€ 9.024						

2015EUSF2012772	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000					
2015EUSF2012773	DI	2015	SABA Dinxperlo BV	Dinxperlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Aanpassen van de organisatie om werknemers duurzaam in te zetten. Wij beginnen met een bedrijfs- en organisatieanalyse. Vervolgens de organisatie aanpassen in samenspraak met de werknemers. Tot slot worden van de afspraken in de organisatie en dit periodiek controleren en bespreken met	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012774	DI	2015	Blumer Installatie en Electro	Gendringen	NL	n.v.t.	Strategisch plan duurzaam inzetbaarheid werknemers	In 2015 is de bibliotheek van een oud pand naar nieuw gebouw verhuisd. ?Van oud naar nieuw? en dat gaat over meer dan alleen de werkplek. De manier van werken verandert ook! Digitalisering, vergrijping, en communityvorming zijn thema's die maken dat we niet op de 'oude' manier kunnen blijven werken. Van alleen maar uitleenen, zijn we nu een plek van 'brengen en halen'. We werken vanuit onze visie met talenten. Talenten bij onze bezoekers en aanwezig bij onze medewerkers. We willen een bibliotheek zijn waar medewerkers en klanten komen 'brengen en halen'. Dat varieert van kennis en informatie, tot inspiratie en verbinding. Klantvriendelijkheid is nu gericht op 'helpen' en 'passief'. Dat herkennen we uit de omgevingsanalyse van het Sectorinstituut Openbare Bibliotheken. Willen we duurzame inzetbaarheid dan moeten we in beweging komen. De cultuur is nu te veel gericht op afwachten en/of 'thalen'. We willen met plezier bij elkaar gaan brengen en halen. Binnen de bibliotheekwereld willen we nu afloopt van dit project hierover delen. In beweging: met de 'oude' medewerkers naar een 'nieuwe' werkwijze. Senang in de Bibliotheek van 100 Talenten inzet talenten, klantgerichtheid en mediawijdsheid door - Kennis en ervaring van de medewerkers onderling te delen - Te coachen waar nodig - Medewerkers te begeleiden in een organisatorisch en persoonlijk verander- en leerproces.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF2012775	DI	2015	Openbare Bibliotheek Wijchen	Wijchen	NL	n.v.t.	Senang in de Bibliotheek van 100 Talenten	De gemeente voert periodiek een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTD) uit onder haar medewerkers omdat wij het van belang vinden dat de medewerkers goed, gemotiveerd & in gezond blijven werken in een veilige omgeving. Naast een aantal "standaard" vragen wordt er bij het onderzoek ook aandacht besteed aan actuele thema's zoals in de vorige onderzoeken het Nieuwe Werken. De organisatie zit momenteel in een organisatieontwikkelingsproces - van een traditionele afdelingsstructuur zal worden overgestapt naar een organisatie met zelfsturende teams. Dit zal het nodige gaan vragen van de medewerkers. Het projectteam organisatieontwikkeling wil graag de methode van het MTD gebruiken als	5-3-2016	5-3-2017	€ 8.000	€ 17.000					
2015EUSF2012776	DI	2015	Gemeente Leiderdorp	Leiderdorp	NL	n.v.t.	Medewerkerstevredenheidsonderzoek	Smallingerland heeft gezondheid hoog in het vaandel staan. Samen met Jongeren - jong en oud kunnen leren, werken en recreëren in een omgeving met aandacht voor een gezonde leefstijl. Als JOGG-gemeente zijn we al sinds 2012 actief om mensen en organisaties lokaal met elkaar te verbinden in de wijk, op de sportvereniging, op school en op het werk. Daarnaast wil de Gemeente Smallingerland natuurlijk ook goed voor haar eigen mensen zorgen, zodat zij niet allen nu, maar ook in de toekomst duurzaam inzetbaar blijven. Om haar mensen die werkzaam zijn in de buitendienst (schoonmaak en afvalinzameling) hierin zo goed mogelijk te ondersteunen, wil de Gemeente Smallingerland hiervoor het project Smallingerland Vitaal starten onder begeleiding van Lifeguard. Op basis van aandachtspunten die uit voorgaande gezondheidsonderzoeken naar voren zijn gekomen onder de buitendienst medewerkers (o.a. overgewicht en roken), wil de Gemeente Smallingerland op individueel en	17-2-2016	17-2-2017	€ 8.500	€ 20.000					
2015EUSF2012777	DI	2015	Gemeente Smallingerland	Drachten	NL	n.v.t.	Smallingerland Vitaal	Binnen Kroek & Partners is er behoefte aan een ontwikkeltraject gericht op het bevorderen van de leertijd voor werknemers. Door te investeren in de ontwikkeling van het personeel, worden medewerkers veerkrachtiger en innovatiever. Ze zijn daarmee duurzaam inzetbaar. Het project heeft de naam 'Een solide hart' gekregen. Een project waarbij de nadruk ligt op het samen onderzoeken waar je als organisatie voor staat en hoe een positieve houding kan bijdragen aan de ambities van de organisatie. Kroek & Partners voor de toekomst wil zich onderscheiden in de markt door een sterke positieve en waarderende houding bij hun personeel (zowel kantoor als flexmedewerkers). Daarmee willen zij ambassadeurs creëren van zorg met 100% aandacht en veel positiviteit in het primaire proces. Bij het werken aan 'Een solide hart' wordt gebruik gemaakt van de methode van Appreciative Inquiry (AI), ook wel waarderend onderzoeken genoemd. AI is een zienswijze en een methode om medewerkers actief te laten deelnemen aan de verandering van hun eigen praktijk situatie. De benoeming is positief waarderend, met aandacht voor wat al goed is en wat door medewerkers belangrijk wordt gevonden. De aanpak genereert in korte tijd enthousiasme en	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 15.960					
2015EUSF2012778	DI	2015	Kroek-Partners Zorg Ontzorgt	Zwolle	NL	n.v.t.	Een solide hart	In de omgeving van zorginstellingen, zoals SWZ, zijn diverse trends zichtbaar. Met ingang van 2015 is een groot deel van de relevante wetgeving veranderd (WMO, AWBZ, Zorgverzekeringswet, WvZ). Bovendien zijn er bezuinigingen: zorginstellingen moeten zich inspannen om met minder middelen de juiste ondersteuning aan hun cliënten te leveren. De veranderende omgeving heeft grote impact op de wijze waarop zorgorganisaties kunnen werken. Al deze veranderingen vragen om flexibiliteit, innovatie en aanpassingsvermogen. In al deze turbulentie kan het eigenlijke doel makkelijk ondergesneeuwd raken - zowel voor de cliënten als voor medewerkers. Ons doel is om de cliënt zoveel mogelijk regie te laten nemen en om medewerkers in hun kracht en professionaliteit zo goed mogelijk hierop aan te laten sluiten. Daarom kiest SWZ ervoor om de organisatie zo zelf organiserend als mogelijk in te richten. Zelforganisatie is geen doel op zich, maar wel een belangrijk vehikel. Bij de voorbereiding van deze nieuwe manier van organiseren is ondersteuning gezocht bij Berkeley Square. De ondersteuningsvraag betreft het operationaliseren van het veranderplan en het begeleiden van de organisatie in het realiseren van het inspirerend kader. Concreet: - Begeleid onze zorg- en behandelteams naar volwassenheidsniveau 3 van zelforganisatie	11-2-2016	11-2-2017	€ 7.980	€ 20.000					
			SWZ	Son	NL	n.v.t.	Werken vanuit zelforganiserende teams				€ 10.000						

2015EUSF2012789	DI	2015	Ymere	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ymere Academy	Het ontwikkelen, inrichten en implementeren van een Ymere Academy. Een digitale tool waar medewerkers inzicht krijgen in hun opleidingen en opleidingsmogelijkheden. De Ymere Academy is een middel om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te realiseren. Er is reeds een tool aangekocht, maar waar nog geen gebruik van wordt gemaakt. Deze tool wordt ook door andere Corporaties gebruikt en biedt mogelijkheden om gezamenlijk	24-3-2016	24-3-2017	€ 20.000											
2015EUSF2012790	DI	2015	Wonen Limburg	Roermond	NL	n.v.t.	Wonen Limburg Vitaal	Wonen Limburg wenst haar beleid op vitaliteit meer geïntegreerd in te zetten. Dit vanuit de visie bij weg naar gezonde en vitale medewerkers. Na een behoefteanalyse is besloten te starten met een onderzoek naar de vitaliteit van medewerkers: de Wonen Limburg Healthcheck. Dit om draagvlak en bewustwording te creëren. Een belangrijk uitgangspunt is dat de medewerker de regie in eigen hand heeft. Met een healthcheck naar de fysieke en mentale vitaliteit wil Wonen Limburg bewustwording onder medewerkers creëren. Hoe scoor je op de ladder van vitaliteit? De uitkomsten brengen de inzetbaarheid en het werkvermogen voor het individu in beeld. Het helpt bij bewustwording, brengt eventuele knelpunten aan het licht en biedt mogelijkheden voor gerichte actie. Het onderzoek vindt plaats op de locatie te Roermond en bestaat uit een vragenlijst, fysieke metingen, persoonlijk adviesgesprek en een groepsportage. De healthcheck geeft een beeld van de vitale gesteldheid van medewerkers. Elke medewerker krijgt een persoonlijk advies, waarmee	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012791	DI	2015	ZonMw	Den Haag	NL	n.v.t.	Slimmer werken F en C	De digitalisering die zich binnen ZonMw steeds verder ontwikkelt en het feit dat binnen de organisatie is overgegaan op flexibele werkplekken maakt dat de afdeling F&C steeds meer informatie digitaal te verwerken krijgt. Dit heeft tot gevolg dat het steeds lastiger blijkt om de activiteiten die de afdeling zich zelf bijvoortbrengt op basis van een jaarplan heeft voortgezet om aan te pakken of activiteiten die medewerkers voor zichzelf hebben gepland daadwerkelijk te effectueren. Kortweg gesteld komt het er op neer dat te veel tijd besteed wordt aan ad hoc zaken (niet belangrijk, wel urgent volgens collega's) en te weinig aan zaken die voor de afdeling en voor de organisatie van groot belang zijn, maar nu nog niet urgent. Deze ontwikkeling zet zich steeds meer door en alle collega's van de afdeling Financiën en Control (kortweg F&C, totaal 10 personen) beamen dat dit voor hen een heel onrustig gevoel geeft, omdat we niet toe komen aan de activiteiten die wij zelf belangrijk vinden. Dit neemt het laatste jaar dusdanige vormen aan dat de leiding van de afdeling hierover een gesprek met elkaar heeft gevoerd en ook met de directie. Ook is met collega's van andere teams en afdelingen dit onderwerp aan de orde gesteld en daaruit is gebleken dat veel collega's het zelfde ervaren, waarbij de een daar eenvoudiger mee om gaat als de ander. Maar over het algemeen wordt erkend dat te veel werkzaamheden een ad hoc karakter en te	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012792	DI	2015	Albrand BV	Doetinchem	NL	n.v.t.	Actief sturen op de werkorganisatie	De aanleiding voor het project wordt ingegeven door de ontwikkeling die de organisatie doormaakt. De opdrachtgever doet de volgende constatering: - Niet iedere medewerker volgt deze ontwikkeling op dezelfde manier. - Sommige medewerkers lijken niet mee te kunnen komen met de groei van de organisatie; - De tijdsdruk waaronder gewerkt wordt brengt het risico op kwaliteitsverlies met zich mee; - De samenwerking tussen de afdelingen en vestigingen verloopt niet optimaal; - De processen en de ondersteunende (stuur)informatiesystemen sluiten niet goed op elkaar aan. Deze constatering vindt de opdrachtgever een passend moment om met gezond kritische blik te kijken naar diverse processen, de samenwerking binnen en tussen afdelingen en het bewaken van de kwaliteit en output van medewerkers. En tevens wil men advies over de vorm en inhoud waarin medewerkers geïnformeerd dienen te worden binnen de bedrijfsprocessen. Kortom: de opdrachtgever wil advies over hoe zij actief kunnen sturen op processen, de opbrengst van medewerkers en de samenwerking, kortom de werkorganisatie.	9-2-2016	9-2-2017	€ 6.000	€ 12.000										
2015EUSF2012793	DI	2015	RVC Industriële Verpakkingen BV	Rijssen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegenwerken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012794	DI	2015	Stichting Dienstencentrum Oud Burgeren Gasthuis	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid OBG	OBG heeft door de veranderingen in de langdurige zorg veel organisatorische vraagstukken. OBG wil de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers vergroten door teams meer regie te geven. Hierdoor kunnen zij een betere balans zoeken tussen werk/privé, belastbaarheid en productiviteit. De teamsamenstellingen en huidige werkwijze lijken nu niet optimaal. Baqen BV en QFS BV zijn gevraagd een nul metingen te verrichten en de	3-2-2016	3-2-2017	€ 9.650	€ 19.300										
2015EUSF2012795	DI	2015	Stichting Welzijnswerk	Hoogeveen	NL	n.v.t.	Gezond en met plezier aan het werk	Binnen SWW is er de laatste jaren erg veel veranderd. Denk hierbij aan de gevolgen van de decentralisatie van Jeugdzorg, van de AWBZ naar de WMO en passend onderwijs. Dit betekent veel organisatorische veranderingen zowel in organisaties als tussen organisaties in de sector Zorg en Welzijn. Daarnaast betekent dit ook een andere manier van werken. Dit heeft tot gevolg dat er veel zoektochten zijn in het werk, professionals het soms niet weten en moeten zoeken en dat geeft stress en spanningen in de uitvoering en samenwerking. Wat hier dwars doorheen speelt zijn de ontwikkelingen naar het werken in zelfsturende teams en de bezuinigingsronden van de laatste jaren. Veel professionals geven aan dat ze zich overbelast voelen. Het werk vraagt veel, zij geven veel en hun betrokkenheid is soms te groot. Hierdoor nemen ze te weinig korte pauzes en nemen ze hun werk soms letterlijk, maar ook de mentale zwaarte mee naar huis. Met name het langdurig verzuim neemt toe. Veel professionals hebben last van stress. De balans tussen draagkracht en	12-1-2016	12-1-2017	€ 6.000	€ 12.000										
2015EUSF2012796	DI	2015	Tele2 Nederland	Diemen	NL	n.v.t.	De beste versie	De beste versie van onze medewerkers naar boven halen. Dat is het doel van dit project. Het nieuwe werken is bij ons al enkele jaren bekend. Er zijn flexibele werkplekken, flexibele werktijden, agenda's zijn openbaar en zijn door collega's te bekijken. Alle informatie wordt met elkaar gedeeld via verschillende kanalen en de medewerker is via deze kanalen ook altijd bereikbaar. Deze manier van werken kan invloed hebben op werkdruk, ontspanning, de nodige inspanning, voeding, relaties en zo verder. Ook de cultuur binnen een afdeling kan invloed hebben op hoe medewerkers met hun werk, tijd en energie omgaan. Met een organisatiecan willen we onderzoek laten doen naar het bewustzijn van onze medewerkers als het gaat om work-life balance, gezond werken en stress. We willen per afdeling inventariseren wat de invloed van de nieuwe manier van werken is op de medewerker en zijn werkplezier, gezondheid en energie. Is er op dit moment sprake van gezond en veilig werken? Hoe werkt dit door buiten het werk? Tevens willen we laten onderzoeken op welke relevante factoren dit nog meer invloed heeft (bijvoorbeeld ziekteverzuim??) en wat dit kan betekenen voor de beoogde duurzame inzetbaarheid van onze	23-2-2016	23-2-2017	€ 6.000	€ 19.520										
											€ 9.760											

2015EUSF2012798	DI	2015	Organic Flavour Company	Veenendaal	NL	n.v.t.	Integreren en kwaliteitszorg binnen OFC	Organic Flavour Company is een verwerker van biologische kruiden, specerijen en thee. Professionele werknemers zetten zich dagelijks in voor het beste resultaat. Organic Flavour Company ziet het belang van persoonlijke ontwikkeling en heeft respect voor de balans werk/privé. Organic Flavour Company (OFC) heeft de wens dat m.b.v. ESF subsidie een organisatie wordt uitgevoerd zodat in kaart wordt gebracht hoe de kwaliteit gerichte processen op dit moment zijn ingericht en wat daar mogelijk aan ontbreekt. De duurzame inzetbaarheid van de werknemers wordt hierin meegenomen. Op basis hiervan wordt advies gegeven over hoe effectief de kwaliteit gerichte processen zijn ingericht en verbeterd moeten worden en welke competenties daarvoor aanwezig zijn. Uiteindelijk zal deze organisatie een helder rapport opleveren met de bevindingen inclusief een projectplan met activiteiten en ingeschatte benodigde tijd om de kwaliteit gerichte processen opnieuw vorm te geven en kwaliteit onderdeel te maken van de Mindset kan alle medewerkers zodat	20-2-2016	20-2-2017	€ 19.900							
2015EUSF2012799	DI	2015	van de Borne BV	OISTERWIJK	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we radicaal de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbevogende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	16-2-2016	16-2-2017	€ 9.950	€ 20.000						
2015EUSF20128	DI	2015	Vitaalpunt B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Vitaalpunt	De medewerkers zijn hoogopgeleide professionals. Zij geven aan meer moeite te krijgen om bevlogen en gezond te blijven tot aan pensionering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Dit om te voorkomen dat ze ziek worden en vervuilen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader. De medewerkers geven in de werkvermogenscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vaak kennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hen/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidsschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of zij deze zelf beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief scoort krijgt hij/zij een advies om hier mee aan de slag te gaan. Naast het individuele verbeterplan, wordt er een managementrapportage opgesteld die de basis vormt voor een structureel plan van aanpak op organisatieniveau en waarmee de verschillende interventies kunnen worden ingericht. Medewerkers gaan aan de slag met halen van hun doelstellingen	12-3-2016	12-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF201280	DI	2015	Fermacell B.V.	Niftrik	NL	n.v.t.	Het bevorderen van leercurtur bij Fermacell BV	Fermacell B.V. heeft de ambitie om de leercurtur binnen de organisatie te bevorderen. Het doel is dat medewerkers op termijn zelf verantwoordelijk zijn voor ontwikkeling, waarin Fermacell hen faciliteert door de juiste randvoorwaarden te scheppen. Aandacht voor de groei van medewerkers draagt bij aan meer plezier, hogere productiviteit, hogere betrokkenheid, effectiever werken en daardoor betere bedrijfsresultaten. Hiertoe zijn reeds diverse initiatieven gestart. Fermacell heeft zelf een cultuuranalyse voor een ontwikkelcultuur uitgevoerd. Met BMD Advies is in 2015 een project uitgevoerd waarin met behulp van het leidinggevende kader en de medewerkers de randvoorwaarden voor een dergelijke leercurtur zijn geschetst. Ook is een implementatieplan opgesteld met acties om deze randvoorwaarden te kunnen realiseren. Een van de interventies heeft betrekking op het concretiseren van de leiderschapsstijl binnen de gewenste ontwikkelcultuur en het in staat stellen van het leidinggevende kader om ontwikkelprocessen te faciliteren. In het project waar deze aanvraag betrekking op heeft, begeleid BMD Advies de implementatie van het advies door genoemde interventie uit te voeren.	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012801	DI	2015	Aannemingsbedrijf De Wilde bv	Lelystad	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid jongeren	De Wilde wil door aandacht voor privé situatie van het jongere personeel de mogelijkheden voor inzet van mensen in haar bedrijf verbeteren. Opzet is om jongeren onder startqualificatie bewaarding van hun eigen kunnen en capaciteiten bij te brengen om ze hiermee zelf inzicht te geven dat ze veel in eigen hand hebben om succesvol te zijn. Reden om te werken vanuit de privé situatie is dat De Wilde ziet dat gezinnen waar het onrustig is dit effect heeft op de werknemer op de	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012802	DI	2015	Lagemaat Sloopwerken BV	Heerde	NL	n.v.t.	Organisatiescan duurzame inzetbaarheid	1. Organisatiescan bestaande uit: a. Inventariseren beschikbare documenten en registraties; b. Rondgang werkplekken; c. Interviews met directie en management; d. Analyse van belanghebbenden; e. Opstellen vragenlijsten op basis van Basis Risico Factoren; f. Veiligheidsbeveiligingsonderzoek onder de medewerkers; g. Interviews met overige belanghebbenden. 2. Analyse (inclusief trendanalyse) van de in stap 1 geïdentificeerde gegevens. 3. Duurzaamheidsadvies a. Conclusies; b. Aanbevelingen; c. Plan van aanpak. 4. Implementatie en borging voorgestelde verbeteringen uit het plan van aanpak: bewaking proces door middel van maandelijkse audits en	19-1-2016	19-1-2017	€ 9.690	€ 19.380						
2015EUSF2012804	DI	2015	Ploegam bv	Vinkel	NL	n.v.t.	Ploegam implementatie traject	Klanten stellen meer en steeds veranderende eisen. De projecten worden steeds complexer. Daarom zitten we midden in een organisatieverandering en willen we ons als bedrijf professionaliseren en ontwikkelen. Daarvoor willen we samen met de mensen in de organisatie nieuwe werkwijzen en processen afspreken en dit traject tevens gebruiken om met elkaar kennis te delen, zodat we samen kunnen blijven voldoen aan de (gestelde) eisen die het werk stelt.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012806	DI	2015	Boboli Benelux B.V.	Vries	NL	n.v.t.	Bobolie op weg van proces naar projectorganisatie	Boboli bakt sinds 1998 een breed mediterraan broodassortiment en levert binnen heel Europa en daarbuiten als Boboli of als private label. In de afgelopen jaren heeft Boboli een forse groei doorgemaakt. Voor de medewerkers van de organisatie heeft deze groei een weerslag gehad op de invulling van hun werkzaamheden. De organisatie wordt dynamischer en veelzijdiger, de organisatie van het werk loopt hierdoor op vlakken nog achter. De invulling van het traject zal starten met een organisatiescan waarmee de huidige situatie wordt bepaald. Op basis van de huidige situatie zal gekeken worden welke werkwijzen aangepast moeten worden om Boboli op te lijnen voor de nieuwe werkwijze. Deze scan zal bestaan uit een analyse van de orderstroom, het in kaart brengen van het gehele huidige proces met de cruciale controlemomenten en interviews met diverse medewerkers. We kijken naar de benodigde vaardigheden voor de medewerkers om in de nieuwe situatie optimaal te kunnen presteren en de daar uit voortkomende leerbehoefte. Ook kijken we naar de juiste randvoorwaarden om de	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2012807	DI	2015			NL	n.v.t.		Door het wijgen van de pensioendatum moeten medewerkers steeds langer doorwerken. Een oudere medewerker vraagt vanuit de organisatie een andere aanpak in begeleiding en planning van toez. Circa 30% van ons personeelsbestand valt in de leeftijdscategorie 50+. Binnen onze organisatie werkt van de 55+ leraren een beperkt aantal nog als groepsleerleraar, het grootste gedeelte heeft andere taken dan groepstaken. Het aantal andere taken dan groepstaken is niet onbeperkt. Hoe kunnen wij als organisatie samen met de medewerkers er voor zorgen dat de groep oudere medewerkers de eigen functie kunnen blijven uitoefenen. Wat heeft de oudere medewerker nodig om voldoende toegerust zijn functie te kunnen blijven uitoefenen tot het bereiken van de AOW-pensioengerechtigde leeftijd? Met de ESF subsidie willen wij een externe adviseur laten onderzoeken en advies uit laten brengen over op welke wijze wij ons personeelsbeleid aan kunnen passen, zodat onze 50+ medewerkers kunnen blijven voldoen aan de gestelde functie-eisen met betrekking tot de toekomstige onderwijskundige ontwikkelingen (denk aan een veranderende doelgroep leerlingen, ICT en social media, eisen van de inspectie, wetswijzigingen etc). Doelstelling: het personeelsbeleid is aangepast zodat onze 50+ medewerkers kunnen blijven voldoen aan de gestelde functie-eisen. Het project bestaat uit:	15-3-2016	15-3-2017		€ 15.300					
			Herman Broerenstichting	Delft	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid				€ 7.650						
2015EUSF2012809	DI	2015			NL	n.v.t.		Klanten stellen meer en steeds veranderende eisen. De projecten worden steeds complexer. Daarom zitten we midden in een organisatieverandering en willen we ons als bedrijf professionaliseren en ontwikkelen. Daarvoor willen we samen met de mensen in de organisatie nieuwe werkwijzen en processen afspreken en dit traject tevens gebruiken om met elkaar kennis te delen, zodat we samen kunnen blijven voldoen aan de (gestelde) eisen die het werk stelt.	4-3-2016	4-3-2017		€ 19.950					
			Ploegam Noord B.V.	Geffen	NL	n.v.t.	Ploegam Noord Implementatie Traject				€ 9.974						
2015EUSF201281	DI	2015			NL	n.v.t.		In het strategisch plan 2015-2019 heeft Pento als A&O'n van de vijf speerpunten opgenomen dat alle medewerkers gezamenlijk gaan (leren) werken aan het verbeteren van de organisatie van hun werk. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers en duurzame inzetbaarheid van medewerkers verhoogd en daarnaast kan daarmee de effectiviteit van de organisatie worden vergroot. Pento schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van een aanpak die de medewerkers actief betreft bij het verbeteren van de organisatie van werk. De extern adviseur ontwikkelt deze aanpak samen met de medewerkers van Pento (zie onderdeel 4 voor een beschrijving van de aanpak op hoofdlijnen) waarna de aanpak wordt geïmplementeerd met behulp van projecten die de medewerkers gezamenlijk zelf uit gaan voeren. In deze aanpak staat het gedachtegoed van Lean management centraal. Er is binnen Pento een globale analyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterpunten in de organisatie van werk naar voren is gekomen. Door middel van de aanpak die in dit subsidieproject wordt ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers in staat worden gesteld om gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze verbeterpunten te bedenken. Voorbeelden van verbeterpunten waar medewerkers door middel van de geleerde aanpak in het project gezamenlijk mee aan de slag gaan zijn: Er is binnen Pento een globale analyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterpunten in de organisatie van werk naar voren is gekomen. Door middel van de aanpak die in dit subsidieproject wordt ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers in staat worden gesteld om gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze verbeterpunten te bedenken. Voorbeelden van verbeterpunten waar medewerkers door middel van de geleerde aanpak in het project gezamenlijk mee aan de slag gaan zijn:	12-3-2016	12-3-2017		€ 20.000					
			Pento	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Verbeteren betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						
2015EUSF2012810	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen (laten) inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken;	6-2-2016	6-2-2017		€ 20.000					
			Anker Verven BV	Gorredijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid				€ 10.000						
2015EUSF2012811	DI	2015			NL	n.v.t.		Van analyse, inventariseren van alle werkende data. Een programma voor medewerkers en lidgegevens tussen 45 en 60 jaar die met hernieuwde energie en focus vorm willen geven aan hun werk en loopbaan. Er zijn echter ook perioden waarin we voelen dat het oude niet meer werkt en we het nieuwe (nog) niet kunnen bedenken of plannen. Het kan een vaag gevoel zijn van onzekerheid en je niet meer helemaal thuis voelen in je werk. Het kan ook zijn dat je omringing of leidinggevende expliciet aangeeft dat het nu toch echt tijd wordt voor een volgende stap. Jezelf opnieuw uitvinden De puberteit en de mid-life crisis rond het veertigste jaar zijn beruchte levensfasen waarin mensen kunnen voelen dat ze zichzelf opnieuw moeten (uit)vinden. Als je er middenin zit is dat is niet altijd gemakkelijk. Maar achteraf terugkijkend voel je wel dat je jezelf beter kent en meer bent geworden wie je in essentie bent. En omdat je rijper bent geworden kan jouw betekenis en invloed in je (werk) omgeving toenemen. Als je meer helderheid en gevoel hebt voor hoe jij de komende jaren je talenten en ervaring wilt benutten, kan het jezelf opnieuw uitvinden	17-2-2016	17-2-2017		€ 20.000					
			MRB adviseurs BV	Arnhem	NL	n.v.t.	De kracht van X				€ 10.000						
2015EUSF2012812	DI	2015			NL	n.v.t.		Bekening houdende met de algemene visie/wens die binnen de overheid/gemeenten leeft door te ontwikkelen en nadrukkelijk over te gaan naar het principe van verplichtende zelfregulering, is de algemene verwachting dat voor de BAG het nieuwe toezichtinstrument het karakter zal kennen van een zelfevaluatie. In de overgang naar deze gewenste situatie is als aandachtspunt signaleerd dat de betrokken medewerkers van gemeenten gestructureerd moeten worden in het correct uitvoeren van deze zelfevaluatie. Naast bovengenoemde ontwikkeling bestaat er tevens een behoefte aan samenwerking tussen gemeenten in de vorm van zogenaamde 'peer reviewing' het gaat er hierbij om dat gemeenten bij elkaar meekijken, teneinde van elkaar te kunnen leren. Een groot voordeel hiervan is dat het kennisniveau bij gemeenten verder wordt vergroot en de kwetsbaarheid afneemt omdat men elkaar collegiaal kan vervangen. Brand Compliance geeft gemeenten de mogelijkheid om invulling te geven aan	26-1-2016	26-1-2017		€ 20.000	€ 10.000	€ 21.600			
			Gemeente Etten-Leur	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Leergangmodule Zelfregulering BAG gemeente				€ 10.000						
2015EUSF2012813	DI	2015			NL	n.v.t.		Er wordt advies ingewonnen om een organisatie te ontwikkelen die inzoomt op de kwaliteit van de docent en de output die de docent heeft op de totale organisatie van de onderwijsinstelling. De organisatie wordt uitgerold onder het docententeam en individuele ontwikkelstrategieën moeten leiden tot een duurzame inzetbaarheid van de docent. Deze moet bijdrage aan de totale output van de kwaliteitszorg van de organisatie. Vragen worden beantwoord als welke rol speel de docent per vakgebied in het kwaliteitszorgsysteem van de opleiding en onderzoek dient te worden welke indicatoren van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid.	19-3-2016	19-3-2017		€ 19.188					
			Instituut Thomas BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Organisatiescan van kwaliteitszorg onderwijsgebied				€ 9.594						
2015EUSF2012814	DI	2015			NL	n.v.t.		Gebroeders van der Salm B.V. is een plantenkweker met meer dan 25 jaar ervaring in de teelt van lavendel. Hun assortiment bestaat verder uit Busus, Gaulheria, Pinus Pinea en Glauca. Zij staan voor kwalitatief hoogwaardige producten, continuïteit en uniformiteit. Hiermee hebben zij de afgelopen jaren een uitstekende positie in de markt verworven. Het bedrijf heeft in totaal 8 locaties in Boskoop, Rodegraven, Hazerswoude, Bleiswijk en Noordwijkerhout van totaal ruim 25 hectare. Bij gebroeders van der Salm B.V. zijn 49 medewerkers werkzaam, 29 medewerkers met een vast contract en 20 scholieren. Jaar rond zijn er ook nog 30 uitzendkrachten/ZPP-ers bij het bedrijf aan het werk. De functies variëren van allround medewerker boomkwekerij, meewerkend voorman, chef boomkwekerij/teelt, hoofd logistiek, verkoper, financieel-administratieve medewerkers en chauffeur. De leeftijd varieert van 15 tot 65 jaar. Er zijn 3 medewerkers met de leeftijd > 50 jaar. Het bedrijf bestaat uit A&O'n ondernemer; de DGA Paul van der Salm. Zijn medewerkers	16-2-2016	16-2-2017		€ 20.000					
			Gebr. van der Salm B.V.	Boskoop	NL	n.v.t.	Lange termijn arbeidsorganisatie				€ 10.000						

2015EUSF2012815	DI	2015			NL	n.v.t.	Aannemersbedrijf C. van Dillen en Zoon B.V. maakt de laatste jaren een behoorlijke groei door. Nieuwe werkmethode, samenwerken met dordten en wensen van opdrachtgevers hebben een grote impact op de VGM-activiteiten. Afgelopen jaar hebben wij, met behulp van ESF actie Duurzame Inzetbaarheid 2014-2020) een eerste stap gezet naar verdere optimalisatie van onze VGM-organisatie (met als resultaat: inzicht in VGM-processen, in risicovolle werkzaamheden en beheersmaatregelen en een structuur van continu ontwikkeling hiervan). Tijdens dit traject is ook naar voren gekomen dat samenwerking met Bijdelijke medeoverheden onderaannemers specifieke aandacht nodig heeft. Communicatie over, afstemming van en borgen van beheersmaatregelen is essentieel voor een veilige en duurzame werkomgeving. Om tot een structurele invulling te komen, hebben we de volgende stappen gedefinieerd: Stap 1: Inventariseren & Analyseren Om een duidelijk beeld van de knelpunten, verbeterpunten en wensen van de organisatie ten aanzien van de samenwerking met tijdelijke medewerkers / onderaannemers zal een inventarisatie en analyse uitgevoerd worden op de volgende onderwerpen: - In kaart brengen van de omvang - Inzicht verschaffen in de risico's en mogelijke effecten - Inzicht krijgen in de huidige afspraken m.b.t. veiligheid - Praktische invulling / samenwerking met externen m.b.t. veiligheid Stap 2: Verbeteren en optimaliseren Na inventarisatie en analyse van alle VGM-activiteiten worden de knelpunten, klanten stellen meer en steeds veranderende eisen. De projecten worden steeds complexer. Daarom zitten we midden in een organisatieverandering en willen we ons als bedrijf professionaliseren en ontwikkelen. Daarvoor willen we samen met de mensen in de organisatie nieuwe werkwijzen en processen afspreken en dit traject tevens gebruiken om met elkaar kennis te delen, zodat we samen kunnen blijven voldoen aan de (gestelde) eisen die het werk stelt.	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF2012816	DI	2015	Aannemersbedrijf C. van Dillen en Zoon B.V.	Culemborg	NL	n.v.t.	VanDillenProjectVGM16	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 19.950						
2015EUSF2012818	DI	2015	Ploegam Infra BV	Geffen	NL	n.v.t.	Ploegam Infra Implementatie Traject	4-3-2016	4-3-2017	€ 9.974	€ 20.000						
2015EUSF201282	DI	2015	Felixoord	Meppel	NL	n.v.t.	Felixoord Duurzaam Inzetbaar	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.525						
2015EUSF2012820	DI	2015	Deventer Ziekenhuis	Druuten	NL	n.v.t.	Verhogen productiviteit verpleegkundigen	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012821	DI	2015	Missiehuis Vrijland	Meppel	NL	n.v.t.	Missiehuis Vrijland Duurzaam Inzetbaar	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 13.500						
2015EUSF2012822	DI	2015	Van Knippenberg Metaalindustrie B.V.	Hedel	NL	n.v.t.	Binden en Boeien	10-2-2016	10-2-2017	€ 6.750	€ 18.000						
			Hoenderdaal Fasteners	VEENENDAAL			De eilanden verbinden			€ 9.000							

2015EUSF2012824	DI	2015		NL	n.v.t.		Naar aanleiding van tegenvallende resultaten van medewerkers onderzoek in het kader van Great Place to Work is door een extern bureau een onderzoek gestart om te kijken naar o.a. de organisatiestructuur en Cultuur. Daarnaast is er onlangs in het kader van het MD-traject van de Teamleiders een bijeenkomst geweest met de bedrijfsarts, waarin is gesproken over signalen van werkdruk en de rol van de leidinggevende in de begeleiding van verzuim en preventie daarvan. Wat verstaan wij onder duurzame inzetbaarheid? - A-gezondheid: de fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers; - betrokkenheid: in hoeverre voelen medewerkers zich betrokken bij de organisatie; - mobiliteit: hoe kan en wil de medewerker zich bewegen in de organisatie; - ontwikkeling: inzetbaar blijven door ontwikkelingen in het vak bij te blijven. Waarom aandacht voor duurzame inzetbaarheid? Duurzame inzetbaarheid zal leiden tot meer betrokken en breder inzetbare werknemers. Dit zal leiden tot meer werkplezier en tot hogere productiviteit in kwalitatieve en kwantitatieve zin en een lager ziekteverzuim. Wat gaan we hieraan doen? Starten in februari/maart 2016 - Onderzoeken wat huidige knelpunten van duurzame inzetbaarheid en specifiek op werkdrukbeleving in de organisatie zijn d.m.v. een nulmeting, documentanalyse, vragenlijsten uitzetten - Obv analyse een Plan van Aanpak opstellen obv de resultaten: wat zijn de knelpunten, hoe worden deze nu aangepakt en hoe worden deze nu opgelost	5-3-2016	5-3-2017	€ 12.100						
2015EUSF2012825	DI	2015	Nederlands Huisartsen Genootschap	Utrecht	NL	n.v.t.	Gezond NHG	1. Advieseren en begeleiden voor het inrichten van de leercyclus Informatieveligheid & Privacy (onderzoeken, plan maken, test maken, organisatiescan, evaluatie van de resultaten, bijstellen plan, begeleiden bestuur, management en organisatie op veiliger werken). Om te kunnen voldoen aan de opgedragen eisen rondom informatieveiligheid is het van belang dat bestuur, management & On de medewerkers hierbij ondersteund worden. a) Er wordt een Ibewustzijnplan opgesteld. b) Dit Ibewustzijnplan wordt gebruikt u om o.a. de volgende interventies te bespreken in onze organisatie: a. Organisatiescan op veilig werken b. Begeleiding voor bestuur en management op veilig werken (risico-afweging) c. Begeleiding voor medewerkers op veilig werken d. Kennis- en praktijktoetsen op Ibewustzijn en veilig handelen e. Evaluatie en bijstelling van het plan c) De interventies worden op maat gemaakt naar de meest prangende beveiligingsissues van de gemeentelijke organisatie, de actualiteit en de resultaten van de organisatiescan op Ibewustzijn. Een van de belangrijkste onderwerpen bij informatiebeveiliging is bewustzijn	8-3-2016	8-3-2017	€ 6.050	€ 14.900				
2015EUSF2012828	DI	2015	Gemeente Moerdijk	Zevenbergen	NL	n.v.t.	Informatieveligheid en privacy	Met behulp van de ESF subsidie wordt een organisatiescan uitgevoerd, met als output een gedetailleerde activiteitenplanning. Aan de hand van de activiteitenplanning wordt "het werkplek-opleiden" in dialoog met de medewerkers heringericht.	6-2-2016	6-2-2017	€ 7.450	€ 19.775				
2015EUSF2012829	DI	2015	Kompak Nederland BV	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Werkplek opleiden initiëren en stimuleren	Het uitgangspunt hierbij is dat kennis niet alleen intern overgedragen, maar een state-of-the-art congresgebouw. In deze combinatie van twee functies is de Doelen vanuit de grootste van Nederland. In de Doelen vinden jaarlijks ruim 1.200 evenementen plaats, waaronder zo'n 600 concerten in alle genres: van klassiek tot wereldmuziek en jazz. De Doelen ontvangt jaarlijks 650.000 bezoekers, waarvan 450.000 voor de culturele functie. De afgelopen jaren zijn er veel bezuinigingen doorgevoerd door de subsidieverstrekking van cultuurorganisaties. Medewerkers ervaren een toenemende lastendruk doordat ze hetzelfde werk moeten doen in minder tijd. Door de reorganisatie zijn er minder mensen beschikbaar maar is het werk niet minder geworden. Daarnaast zijn er aantal nieuwe diensten en systemen bijgekomen die onvoldoende efficiënt en georganiseerd zijn met alle gevolgen voor werkmethode en wijzen. Met het oog op de bemensing van de evenementen wordt binnenkort gestart met het werven van vrijwilligers. Ook dit vraagt een andere organisatie van werk. Al met al is de impact hiervan op de organisatie rond de evenementen en concerten groot. En is men nu tot de conclusie gekomen dat er tot dusver onvoldoende gerealiseerd is om het werk anders te organiseren.	10-2-2016	10-2-2017	€ 9.887	€ 20.000				
2015EUSF201283	DI	2015	Concert- en congresgebouw De Doelen	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij De Doelen	De kern van het vitaliteitsprogramma is gericht op het versterken van de vitaliteit en het persoonlijk leiderschap (de mate van zelfsturing) van de medewerker, de professional binnen het primair onderwijs. Onder persoonlijk leiderschap verstaan we dat de professional regie neemt over zijn: 1. vitaliteit 2. persoonlijke energiemangement 3. verloop van zijn loopbaan 4. plezier in het werk 5. inzet van zijn talenten 6. balans werk/privé en weet wat ervoor nodig is om dit te managen. Het vitaliteitsprogramma is erop gericht om mogelijkheden aan te bieden voor de onderwijspedagogisch om zich verder te ontwikkelen in zijn vitaliteit en zijn persoonlijk leiderschap. Het vitaliteitsprogramma heeft een uitdagend karakter. Medewerkers worden niet bestuurd door hun leidinggevende, maar doordat de leidinggevende zelf verteld over wat het programma met hem doet, wat de intentie hiervan is worden medewerkers hier toe uitgenodigd. Daar begint persoonlijk leiderschap met de medewerker neemt zelf initiatief nemen in zijn persoonlijke ontwikkeling en de leidinggevende biedt het aan. Het versterken van het persoonlijk leiderschap leidt tot het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de organisatie. Parallel hieraan worden de leidinggevendes versterkt in hun rol en krijgen toelichting hoe leiding te geven aan duurzame inzetbaarheid. De volgende evaluatie-indicatoren zijn op voorhand bepaald: 1. Heeft het traject een positieve meerwaarde gehad?	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012830	DI	2015	Stichting Nuttscholen Breda	Breda	NL	n.v.t.	Vitaal in balans	Wij vinden het belangrijk dat u kunt wonen en leven zoals u dat wilt. En dat u de zorg krijgt die bij u past: genoeg om uzelf te redden, maar ook niet meer dan nodig. U weet zelf het best waar u baat bij heeft. Onze specialisten en zorgmedewerkers zijn altijd beschikbaar voor zo lang als nodig en zo intensief als u wilt. Of het nu bij u thuis is of in de zorglocaties van onze locaties. De medewerkers hebben echter veel last van mentale en fysieke belasting en staan voortdurend onder werkstress. Door adviesbureau Jij Gezond in te huren en door middel van persoonlijk onderzoek, zowel fysiek als mentaal uit te voeren ontstaat vroegtijdig. Deze vroegpreventie leidt tot het voorkomen van doorontwikkeling van ziekteverschijnselen, zodat uitval vermindert wordt.	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012832	DI	2015	Stichting Topaz	Leiden	NL	n.v.t.	Topaz de gezonde organisatie	Het project Duurzame Inzetbaarheid bij Mueller is gericht op het nu en naar de toekomst toe vitaal, productief en betrokken houden van medewerkers. Mueller groeit en wil een volgende professionaliseringslag maken die aansluit bij de waarden van de onderneming en die mede door de ESF DI subsidie geregeld zal worden gerealiseerd. Deze professionaliseringslag moet worden vertaald in concrete acties, onder andere ten aanzien van het te voeren personeelsbeleid. Zo wil Mueller haar competentie en performancemanagement verder vorm geven, de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van een aantal belangrijke functies helder vastleggen in functieomschrijvingen en leidinggevendes ondersteunen bij het op een professionele wijze voeren van functioneringsgesprekken. Ook is men voornemens een personeelsplanning tool te implementeren met als doel om in de toekomst op het juiste moment de juiste medewerkers te hebben op de meest kritische posities. Een uit te voeren vitaliteitscan en HRM scan zullen tezamen met het reeds bestaande strategisch plan aan de basis staan voor de	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Mueller Sales BV	Lichtenvoorde	NL	n.v.t.	Mueller ESFDI2015				€ 10.000					

2015EUSF2012833	DI	2015			NL	n.v.t.	Project Duurzaam Inzetten Oudere Medewerker (DIOM) Het project is gericht op de medewerker met de leeftijd van 55 jaar of ouder, die oudere medewerker, die binnen de divisies van Toningroep een fysiek belastbare functie uitvoert. Het project is enerzijds gericht op het in kaart brengen en houden van de belastbaarheid en belasting van de medewerker, ofwel een optimaal werkvermogen creëren. Anderzijds biedt het project ondersteuning bij het bewust maken van de medewerker over zijn mogelijkheden binnen zijn functie/bedrijfsdeel tot het moment van pensionering. Het project bestaat uit 3 onderdelen: 1. Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) In het jaar dat een medewerker 55 jaar wordt, wordt een PMO aangeboden. Een externe adviseur, de verpleegkundige, geeft gerichte adviezen aan de organisatie en de medewerker over de invulling van zijn functie. 2/ Het Leefstijladviesbepalingsgesprek Tevens wordt er in het jaar dat de medewerker 55 jaar wordt een leefstijladviesbepalingsgesprek gehouden met medewerker. Het doel van	2-2-2016	2-2-2017			€ 12.750					
2015EUSF2012835	DI	2015	Werkvoorzieningschap Toningroep	Hilversum	NL	n.v.t.	Project Duurzaam Inzetten Oudere Medewerker	23-2-2016	23-2-2017	€ 6.374		€ 20.000					
2015EUSF2012836	DI	2015	Snijder Schilderwerken	Urk	NL	n.v.t.	Snijder Schilderwerken Urk	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012838	DI	2015	Stichting Jeugdhulp Friesland	Leeuwarden	NL	n.v.t.	In- en externe mobiliteit JHF jan-dec 2016	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012840	DI	2015	Geodis Logistics Netherlands BV	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	PMO Geodis 2015-2016	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012841	DI	2015	Stichting Bevolkingsonderzoek Zuid	Eindhoven	NL	n.v.t.	Meting werkbelasting MBB-ers in de Screening	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012842	DI	2015	AAE BV	Helmond	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012844	DI	2015	Mars Veghel	Veghel	NL	n.v.t.	Ga aan de slag met het ME en MARS kompas	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000		€ 20.000					
2015EUSF2012845	DI	2015	Cargotec Netherlands BV	Meppel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000		€ 20.000					
			expertisecentrum antoon van dijkschool	helmond			Bevordering professionele cultuur			€ 10.000							

2015EUSF2012846	DI	2015		NL	n.v.t.		Dijkstra Plastics is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie heeft. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische procesindustrie. In dit kader wenst Dijkstra Plastics de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Dijkstra Plastics moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: ? Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelpaden uitzetten ? Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid ? Zichtbaarheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan ? De Dijkstra Plastics organisatie klaar maken voor de toekomst ? Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker ? Zicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: ? Analyseren huidige processen en knelpunten; ? Analyse van de strategische workforce dmv van onderzoek en gesprekken met alle medewerkers;	5-2-2016	5-2-2017		€ 19.950						
			Dijkstra Plastics B.V.	Haaksbergen		Orgontwikkeling door persoonlijke ontwikkeling					€ 9.974						
2015EUSF2012848	DI	2015		NL	n.v.t.		Onze organisatie is het afgelopen jaar enorm gegroeid door de diversificatie van onze producten/activiteiten. Dit betekent dat werkprocessen, taken en verantwoordelijkheden opnieuw gegroepeerd dienen te worden en er een bredere inzetbaarheid en flexibiliteit gevraagd wordt van ons personeel en dat er meer duurzame ontwikkelingsmogelijkheden zijn voor onze medewerkers. Om dit in kaart te brengen willen we middels in organisatiescan alle bedrijfsprocessen en bijbehorende taken voor medewerkers in kaart brengen. Vervolgens willen we in kaart brengen wat ieders kwaliteiten zijn middels een competentietest en kijken hoe we deze kwaliteiten duurzaam kunnen ontwikkelen en kunnen inzetten in het team en op individueel niveau in een persoonlijk ontwikkelplan. Omdat we een organisatie zijn die onderlinge samenwerking belangrijk vindt willen we een positieve beercultuur stimuleren waarbij onze medewerkers met en van elkaar kunnen leren op de werkplek.	13-2-2016	13-2-2017		€ 20.000						
			Peusen Uitvaartzorg bv	Echt		Samenwerken Samenleren bij Peusen					€ 10.000						
2015EUSF2012849	DI	2015		NL	n.v.t.		Knaapen signaleert verschillende aandachtsgebieden t.a.v. DI, zoals de inzetbaarheid en de vergrijping binnen bepaalde onderdelen van de organisatie/groep. Tot op heden zijn diverse initiatieven genomen om op verschillende vlakken de DI van medewerkers in de organisatie te vergroten. Dit is echter nog niet geborgd in beleid of ligt er een structurerende aanpak ten grondslag. Hier is wel behoefte aan. Berenschot zal Knaapen hiernedersteunen en tegelijkertijd aan de slag te gaan met acties die de inzetbaarheid van de medewerkers verhoogt en verduurzaamt. De projectgroep bestaat uit medewerkers van Knaapen: vanuit HR, leidinggevend/management, OK of verdere medewerkersvertegenwoordiging. De reden hiervan is om het draagvlak te vergroten en om een gedeeld beeld van knelpunten te ontwikkelen. Tijdens de informatiefase van dit project worden de knelpunten van DI binnen Knaapen in brede zin in kaart gebracht. Berenschot borgt dat de informatie over de knelpunten zowel zal bestaan uit ervaringen van medewerkers als uit kenmerken van het personeelsbestand. In de analysefase worden de knelpunten van duurzame inzetbaarheid	26-1-2016	26-1-2017		€ 12.000						
			Knaapen Renovatie en Onderhoud B.V.	SON		Duurzame Inzetbaarheid					€ 6.000						
2015EUSF201285	DI	2015		NL	n.v.t.		VIRO is een internationaal adviesbureau. Voor de Nederlandse vestigingen wordt dit project gestart. Werkend vanuit het huis van VIRO waarin ambities en hieruit afgeleide proposities zijn opgenomen, staat de mens centraal. De kernwaarden menswaardig, integer, sprankelend, creëren en stijlvol zijn maatgevend voor werknemers en voor VIRO als geheel. Uit in 2012 en 2014 uitgevoerde medewerkerstevevredenheidsonderzoeken (MTDB) blijkt dat VIRO hoog scoort op primaire en harde secundaire arbeidsvoorwaarden als salaris, werkplek, combinatie arbeid/zorg. Op de kernwaarde Breërendwerd gemiddeld lager gescoord. Het middenkader (de leidinggevenden) is volgens de medewerkers vaker onvoldoende op de hoogte van wat speelt op de werkplek en heeft vaker te weinig aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Omdat dit een afbreukrisico is voor duurzame inzetbaarheid heeft VIRO met dit project het volgende doel voor ogen: Het structureel verbeteren van duurzame inzetbaarheid binnen VIRO. Het middenkader zal zich bewuster moeten worden van diens coachende,	15-12-2015	15-12-2016		€ 20.000						
			VIRO Beheer B.V.	Hengelo		Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid bij VIRO					€ 10.000						
2015EUSF2012851	DI	2015		NL	n.v.t.		Silka Holiday Rentals B.V. is een bemiddelaar in vakantiewoningen. Men biedt verschillende soorten vakantiehuisjes in Europa. De diversiteit aan klanten en hun eisen is de afgelopen jaren toegenomen, hierdoor worden er andere eisen aan kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers gesteld. Dit heeft als gevolg dat medewerkers grote werkdruk en werkstress ondervinden. Silka wil de medewerkers begeleiden en ondersteunen bij het verbeteren en aanscherpen van de verschillende vaardigheden ter bevordering van de capaciteit en de betrokkenheid. Men constateert tevens een tekort aan softskills en proactieve klantenbenadering. De organisatie bevindt zich momenteel in een groeifase waardoor er meer gevraagd wordt van de medewerkers. Silka wil haar medewerkers in staat stellen om de steeds sneller veranderende klantvraag bij te houden. Door in te zetten op factoren als communicatie, proactief handelen en klantgerichtheid wil men het verschil gaan maken, zodanig dat de medewerkers beter en actiever kunnen inspelen op de veranderingen. De medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk. Hiertoe dient in samenwerking met de medewerkers een analyse. Coaching of loopbaanbegeleiding levert winst en meetbaar resultaat op. Voor onze medewerker persoonlijke bewustwording, groei en het verbeteren van de kwaliteit van het werk en leven. Voor onze organisatie leidt het tot betere prestaties en productiviteit en mensen die bevreden zijn met hun werk. Wij richten ons hier met name op de doelgroep chauffeurs en magazijnmedewerkers. Aangezien dit een "kwetsbare" groep is.	19-3-2016	19-3-2017		€ 14.000						
			Silka Holiday Rentals B.V.	Steenwijk		Duurzaam naar de toekomst					€ 7.000						
2015EUSF2012852	DI	2015		NL	n.v.t.		Coaching of loopbaanbegeleiding levert winst en meetbaar resultaat op. Voor onze medewerker persoonlijke bewustwording, groei en het verbeteren van de kwaliteit van het werk en leven. Voor onze organisatie leidt het tot betere prestaties en productiviteit en mensen die bevreden zijn met hun werk. Wij richten ons hier met name op de doelgroep chauffeurs en magazijnmedewerkers. Aangezien dit een "kwetsbare" groep is.	7-1-2016	7-1-2017		€ 20.000						
			Wim Bosman Transport BV	's-Heerenberg		De kracht van Loopbaanbegeleiding					€ 10.000						
2015EUSF2012853	DI	2015		NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijlage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voortvanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-3-2016	5-3-2017		€ 20.000						
			POLYTEC Plastics NL B.V.	Putte		Duurzame Inzetbaarheid					€ 10.000						
2015EUSF2012854	DI	2015		NL	n.v.t.		a.s.r. is de Nederlandse verzekeringsmaatschappij voor alle verzekeringen met een breed scala aan producten en diensten. Bij a.s.r. werken bijna 3.900 medewerkers. a.s.r. wil een vooruitstapende rol spelen op het gebied van duurzaam ondernemen in de financiële sector. a.s.r. is een betrokken deelnemer aan de samenleving en zoekt steeds naar een goede balans tussen mens, maatschappij en milieu. In het Human Resources Beleid wil a.s.r. een duurzame werkgever zijn. Zij geeft dat duurzame inzetbaarheid leidt tot een meer betrokken en dynamischer personeelsbestand. Daartoe is binnen a.s.r. begin 2015 het team 'In Beweging' gevormd. Het team begeleidt collega's die de regie over hun toekomst willen pakken en heeft tot doel te investeren in de ontwikkeling, motivatie, betrokkenheid en gezondheid van medewerkers en leidinggevenden. 'In Beweging' focust zich op drie deelgebieden: ? Development voor aankomende toptalenten, toptalenten en drijvende krachten (vanaf juni 2015); ? Duurzame inzetbaarheid voor het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt; ? Mobiliteit. Door continue te investeren in het vergroten van duurzame	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000						
			a.s.r.	Utrecht		Leren en ervaren over de grenzen van asr					€ 10.000						

2015EUSF2012856	DI	2015			NL	n.v.t.	Een ontwikkelingsproject bestaande uit de ontwikkeling van werknemers enerzijds en de leidinggevende anderzijds. A - De coaching en ontwikkeling van werknemers: Door 1:1 coaching aangevuld met groepsbegeleiding verkrijgen de medewerkers een dieper inzicht in hun persoonlijke voorkeuren, talenten en communicatiestijlen en worden de medewerkers uitgedaagd om eigenaardig te nemen over hun eigen ontwikkeling. Bovendien leren de medewerkers hoe ze hun ontwikkeling middels onderlinge interactie ook na de coaching voort kunnen zetten. Er wordt in dit traject ook stil gestaan bij de energiebalans, omdat ervaring leert dat dit zeer belangrijk is in het voorkomen van verzuim. B - Coaching en ontwikkeling van de leidinggevend. De leidinggevend worden op hun beurt gecoached hoe zij hun werknemers optimaal kunnen begeleiden in dit traject, zodat ook zij als katalysator van deze ontwikkeling kunnen fungeren en rol van de externe adviseurs over kunnen nemen na aanvang.	25-2-2016	25-2-2017		€ 13.100							
2015EUSF2012858	DI	2015	Branddoctors Dialogue	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Werken aan een integrale leercultuur			€ 6.550	€ 19.950							
2015EUSF201286	DI	2015	Gemeente Schiermonnikoog	Schiermonnikoog	NL	n.v.t.	Schiermonnikoog implementatie duurzaam en flexibel	De gemeente Schiermonnikoog heeft in 2015 een Waboeleidsplan 2015-2018 laten opstellen. Om de organisatie klaar te stomen voor de Omgevingswet in 2018 en aanhangende ontwikkelingen als private kwaliteitsborging en de Kwaliteitscriteria 2.1. Nu het beleid is vastgesteld, wil de gemeente snel een aanvang maken om het plan te gaan implementeren en de activiteiten welke eerder zijn omschreven uit te voeren. De gemeente levert voor de implementatie van het beleidsplan, tevens een voorbeeldfunctie voor de andere Waddeneilanden. Zodat zoveel mogelijk een duurzame en flexibele werkwijze kan worden gecreëerd, waarin werknemers nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn.	15-1-2016	15-1-2017		€ 9.974	€ 20.000					
2015EUSF201286	DI	2015	BioXpert B.V.	Schajk	NL	n.v.t.	Een betrokken cultuur	Relevante voor BioXpert: BioXpert gaat een samenwerking aan met een andere organisatie, waardoor diensten en medewerkers van beide organisaties zullen worden samengevoegd. BioXpert vindt het erg belangrijk om alle medewerkers te betrekken bij de harmonisatie van de twee culturen en ADA&N betrokken cultuur te creëren. Een aantal redenen heeft BioXpert doen besluiten HRM ondersteuning te vragen bij Sonell. 1. Samenwerking van twee organisaties vraagt om een nieuwe HR-structuur met aangepaste instrumenten: de betrokkenheid van de medewerker binnen de organisatie staat hierbij centraal. 2. Duidelijkheid creëren in de taken en verantwoordelijkheden van medewerkers binnen de nieuw gevormde organisatie. Doelstelling van het project is het tot stand brengen van ADA&N organisatie en cultuur, waarbij de betrokkenheid van de medewerkers centraal staat. Hierdoor voelt de medewerker zich binnen de nieuwe organisatie sneller thuis, wat de motivatie en productiviteit ten goede komt. Activiteiten: Sonell ondersteunt BioXpert bij deze doelstelling door eerst de gewenste nieuwe organisatiestructuur in beeld te brengen. In samenwerking	8-1-2016	8-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012860	DI	2015	Van Gameren Aannemersbedrijf	Gendt	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van Gameren Bouw	Het project adviseert over de te nemen stappen door Van Gameren Bouw, zodat de ondernemer Rob Melchels inzicht krijgt in de opties die er zijn, de kosten/baten verhouding van diverse beslissingen zoals het inzetten van een flexibele schil, de status van de duurzaam inzetbaarheid van zijn medewerkers op korte en lange termijn en de diverse mogelijkheden van het verbeteren van de duurzaam inzetbaarheid.	9-3-2016	9-3-2017		€ 20.000	€ 20.000					
2015EUSF2012861	DI	2015	Market Food Group B.V.	Bunschoten	NL	n.v.t.	MFG werkt aan de duurzame inzetbaarheid	De Market Food Group produceert een compleet brood en koekassortiment waaronder biologische en glutenvrije producten onder de naam van de bakkersformules: #Stoepje, Le Perron, De Waag Oevers en Buy! Bake-off Products. Dit doet zij elke dag samen met 179 betrokken en gemotiveerde medewerkers en een groot aantal flexkrachten. Het resultaat: heerlijke, smaakvolle producten die zich onderscheiden binnen de rest van de markt. Met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar, een ziekteverzuim van 5,1% is de noodzaak ontstaan om aan de slag te gaan met de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers. Daarom wil men health checks uitvoeren bij de medewerkers en op basis daarvan interventies inzetten die de gezondheid leefsituatie bevorderen. Het project start met een korte intake met wetslijnadviseur op de bedrijfslocatie waarbij de medewerkers worden geïnformeerd over het nut van het project, de procesmatige aanpak, privacy/vertrouwelijkheid en eindproduct. Medewerkers vullen voor aanvang van de health check een vragenlijst in over leefstijl en gezondheid in relatie tot werk. Lichaamelijk onderzoek vindt plaats naar gehoor, gezichtsvermogen, conditie, biometrie, bloeddrukmeting en hartfrequentie in rust, cholesterolmeting, glucosebepaling. Er zal een persoonlijk advies gegeven worden om de risicofactoren voor het ontstaan van gezondheidsklachten te verminderen, waarbij de focus ligt op spier- en	2-3-2016	2-3-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012862	DI	2015	Gemeente Roosendaal	Roosendaal	NL	n.v.t.	PMO Duurzame inzetbaarheid	Uitvoeren van een Periodiek Medisch Onderzoek conform artikel 18 van de Arbwet. Concreet worden de volgende activiteiten uitgevoerd: stap 1 Communicatie stap 2 Vaststellen definitieve inhoud PMO + planning stap 3 Uitvoering - Uitzetten vragenlijst onderzoek - Medisch onderzoek stap 4 Rapportage De persoonlijke rapportage moet de medewerker uitdagen om ook daadwerkelijk aan de slag te gaan met zijn of haar eigen inzetbaarheid. Nu en in de toekomst. De groepsrapportage geven de gemeente Roosendaal verdere aanknopingspunten voor een goed gezondheidsbeleid. stap 5 Adviesgesprek Stap 6 Interventies Het PMO levert dus vroegtijdig inzicht in de gezondheidsrisico's die te maken hebben met het werk. Op basis van deze inzichten kunnen maatregelen	1-4-2016	1-4-2017	€ 6.550	€ 13.100						
2015EUSF2012863	DI	2015	box 0 B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Vernieuwd en gezond naar voren	De doelstelling van het project is tweeledig: 1. De dienstverlening in de sector waarin box 0 opereert verandert en verandert de komende jaren nog meer. Daartoe dienen de medewerkers een omslag te maken van het verwerken van administraties en het op basis daarvan opstellen van jaarrekeningen en aangiften inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting naar het gebruiken van die informatie om de klant te adviseren hoe hun organisatie in te richten om optimaal in hun markt te opereren. 2. Het ziekteverzuim is binnen box 0 al jaren hoog, zo rond de 10% en moet naar beneden. Hoewel dit onderwerp al langer hoog op de agenda staat is er nog niet veel veranderd. Daarom is er nu de wens naar een onderzoek naar de oorzaken ervan en de behoefte de organisatie door te laten lichten. De te ondernemen activiteiten: ad 1: de medewerkers van box 0 dienen ondernemender te worden. Naast hun inzet en ervaring is ondernemingszin van belang om de klant optimaal te kunnen adviseren. Een derde zal worden ingeschakeld om de medewerkers daarin, al dan niet in groepsverband, te coachen. Hij zal eveneens interactie implementeren waarmee de collega's elkaar kunnen stimuleren op het ingestelde pad verder te gaan.	25-2-2016	25-2-2017		€ 6.374	€ 12.750					
2015EUSF2012864	DI	2015	EmerparkAuto Zwolle	Zwolle	NL	n.v.t.	HR-Scan Marvers	Het project start met uitvoer van een medewerkerstevedingsonderzoek en een specifieke HR-scan gericht op o.a. aannamebeleid, jaarcyclus F&B, arbo- en verzuimbeleid en medewerkerstevedingsbeleid. Op basis van deze scan wordt een adviesrapport opgesteld en een plan van aanpak voor de door te voeren verbeterpunten. Synchroon hieraan wordt een fitheidsprogramma voor medewerkers gestart en worden er kwaliteitsdagen georganiseerd waarin medewerkers meedenken over de dienstverlening en de toekomst van de organisatie. Afsluitend vindt er wederom een medewerkerstevedingsonderzoek plaats om te meten of er een gewenste effect is bereikt.	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000	€ 10.000					

2015EUSF2012866	DI	2015			NL	n.v.t.	Royal Lankhorst Euronete (Lankhorst) is marktleider in innovatie en productie van synthetische vezel touwen, industriële draad en technische producten. Sinds 1803 bedienen zij wereldwijd klanten in o.a. Maritieme en offshore industrie en agrofood sector. Door grote groei zijn afgelopen jaar veel mensen aangenomen en er werken op dit moment rond de 320 medewerkers in Nederland. Men is zich ervan bewust dat de medewerkers de grootste waarde zijn van het bedrijf. Een in de industrie worden echter steeds hoger en kwaliteitsstandaard groeit om marktleiderschap te waarborgen en vergroten. Medewerkers krijgen hierdoor te maken met meer eisen, skills en stress die impact heeft op het takenpakket. Vitaliteit staat hierdoor onder druk en Lankhorst wil om deze reden in 2015 een advies en implementatietraject uitvoeren samen met een extern adviseur om de tools te ontwikkelen en implementeren ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
			Lankhorst Sneek	Sneek			Boost your company			€ 10.000					
2015EUSF2012867	DI	2015			NL	n.v.t.		23-3-2016	23-3-2017	€ 20.000					
			Dermaepil bv	Odoorn			Volgende stap			€ 10.000					
2015EUSF2012868	DI	2015			NL	n.v.t.		12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000					
			SV-Benefits B.V.	Zuidlaren			Project DI SV Benefits BV			€ 10.000					
2015EUSF2012869	DI	2015			NL	n.v.t.		2-3-2016	2-3-2017	€ 20.000					
			Hanzeheerd	Heerde			ESF Project DI Mooi Leven 2016			€ 10.000					
2015EUSF201287	DI	2015			NL	n.v.t.		5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000					
			Tzorg Personeel B.V.	Uden			Implementatie managng fysiotherapie			€ 10.000					
2015EUSF2012870	DI	2015			NL	n.v.t.		23-1-2016	23-1-2017	€ 14.500					
			Autoland van den Brug BV	Drachten			Verbetering klanttevredenheid			€ 7.250					
2015EUSF2012871	DI	2015			NL	n.v.t.		29-1-2016	29-1-2017	€ 20.000					
			Selekt Vleesservice B.V.	Harlingen			Veilig en gezond werken			€ 10.000					
2015EUSF2012872	DI	2015			NL	n.v.t.		16-2-2016	16-2-2017	€ 16.000					
			CWS Nederland B.V.	Den Bosch			Duurzame inzetbaarheid CWS			€ 8.000					
2015EUSF2012873	DI	2015			NL	n.v.t.		1-3-2016	1-3-2017	€ 13.600					
			Bakker Bos	Maarsbergen			Samen bakken we er iets moois van			€ 6.800					

2015EUSF2012874	DI	2015			NL	n.v.t.	Voor (gemeentelijke) overheden is het belangrijk informatieveiligheid goed te bewaken binnen de organisatie, zodat onbedoeld er niet mee aan de haal kunnen. Informatieveiligheid is echter sterk afhankelijk van de medewerkers. Aanvrager is daarom voornemens het bewustzijn bij medewerkers van informatieveiligheidsrisico's (i-bewustzijn) te verhogen en hen een leeromgeving aan te bieden waarbinnen zij deze risico's kunnen minimaliseren en aanpassingen hieromtrent binnen hun werkzaamheden kunnen realiseren. Medewerkers kunnen hierdoor veiliger werken en zijn beter in staat digitale criminaliteit te voorkomen. Aanvrager wil een permanente leerproces op het gebied van informatieveiligheid inrichten met een i-bewustzijnplan, waarin medewerkers het belang en risico's van informatieveiligheid aanleren en deze leerproces en cultuur geborgd wordt. Binnen de leerproces worden:  door korte workshops, e-learning, kennis- en praktijktesten medewerkers ondersteund bij het i-bewustzijn van informatieveiligheid.  periodiek organisatiescans, inclusief interventies, uitgevoerd m.b.t. het borgen van stimulerend gedrag m.b.t. informatieveiligheid.	10-3-2016	10-3-2017		€ 14.900					
2015EUSF2012875	DI	2015	Gemeente Sint-Oedenrode	Sint-Oedenrode	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid is bij Fitland actueel. Probleem nu: onbekende vaardigheden bij de managers ten aanzien bepalen en verbeteren van een optimale inzetbaarheid op de werkvloer Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van bepalen en verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Informatieve bijeenkomsten optimale inzetbaarheid Fitland?. (2 maand) ?Informatieve bijeenkomst van 2 dagdelen voor de medewerkers met betrekking tot het optimaliseren van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op factoren afkomstig uit fase 1: ?Met medewerkers op zoek naar een gewenste organisatie en aanpak om een optimale inzetbaarheid te realiseren. ?Informatieve bijeenkomst voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste aanpak ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (5 maanden) ?Toepassen van de aangeleerde kennis en vaardigheden in de dagelijkse praktijk ?Adviesgesprekken met managers en medewerkers met betrekking tot de inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (2 maand)	6-2-2016	6-2-2017	€ 7.450	€ 20.000					
2015EUSF2012876	DI	2015	Thermen Goes B.V.	Goes	NL	n.v.t.	Fitland Goes Duurzaam Inzetbaar	Duurzame inzetbaarheid is bij Fitland actueel. Probleem nu: onbekende vaardigheden bij de managers ten aanzien bepalen en verbeteren van een optimale inzetbaarheid op de werkvloer Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van bepalen en verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Informatieve bijeenkomsten optimale inzetbaarheid Fitland?. (2 maand) ?Informatieve bijeenkomst van 2 dagdelen voor de medewerkers met betrekking tot het optimaliseren van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op factoren afkomstig uit fase 1: ?Met medewerkers op zoek naar een gewenste organisatie en aanpak om een optimale inzetbaarheid te realiseren. ?Informatieve bijeenkomst voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste aanpak ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (5 maanden) ?Toepassen van de aangeleerde kennis en vaardigheden in de dagelijkse praktijk ?Adviesgesprekken met managers en medewerkers met betrekking tot de inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (2 maand)	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012877	DI	2015	Fitland Leiden B.V.	Leiden	NL	n.v.t.	Fitland Leiden Duurzaam Inzetbaar	Duurzame inzetbaarheid is bij Fitland actueel. Probleem nu: onbekende vaardigheden bij de managers ten aanzien bepalen en verbeteren van een optimale inzetbaarheid op de werkvloer Fase 1: Beschrijving huidige kennis en kunde van de manager en medewerkers. Hiertoe individuele gesprekken voeren met de managers en een enquête uitvoeren onder de medewerkers. Doel fase: Inzicht hebben in de huidige kennis en kunde ten aanzien van bepalen en verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers. (2 maanden) Fase 2: Opstellen plan van aanpak op basis van de bevindingen in fase 1. Doel fase: Plan aanpak gereed om fase 3 en 4 uit te kunnen voeren. (1 maand) Fase 3: Informatieve bijeenkomsten optimale inzetbaarheid Fitland?. (2 maand) ?Informatieve bijeenkomst van 2 dagdelen voor de medewerkers met betrekking tot het optimaliseren van een goede eigen inzetbaarheid, gericht op factoren afkomstig uit fase 1: ?Met medewerkers op zoek naar een gewenste organisatie en aanpak om een optimale inzetbaarheid te realiseren. ?Informatieve bijeenkomst voor managers in het kader van de uitvoering van het gewenste aanpak ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid. Fase 4: Implementatie werkwijze in de praktijk (5 maanden) ?Toepassen van de aangeleerde kennis en vaardigheden in de dagelijkse praktijk ?Adviesgesprekken met managers en medewerkers met betrekking tot de inzetbaarheidsaanpak Fase 5: Evaluatie (2 maand)	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 14.900				
2015EUSF2012878	DI	2015	Gemeente Veghel	Veghel	NL	n.v.t.	Veghel gaat voor duurzame informatieveiligheid	Voor (gemeentelijke) overheden is het belangrijk informatieveiligheid goed te bewaken binnen de organisatie, zodat onbedoeld er niet mee aan de haal kunnen. Informatieveiligheid is echter sterk afhankelijk van de medewerkers. Aanvrager is daarom voornemens het bewustzijn bij medewerkers van informatieveiligheidsrisico's (i-bewustzijn) te verhogen en hen een leeromgeving aan te bieden waarbinnen zij deze risico's kunnen minimaliseren en aanpassingen hieromtrent binnen hun werkzaamheden kunnen realiseren. Medewerkers kunnen hierdoor veiliger werken en zijn beter in staat digitale criminaliteit te voorkomen. Aanvrager wil een permanente leerproces op het gebied van informatieveiligheid inrichten met een i-bewustzijnplan, waarin medewerkers het belang en risico's van informatieveiligheid aanleren en deze leerproces en cultuur geborgd wordt. Binnen de leerproces worden:  door korte workshops, e-learning, kennis- en praktijktesten medewerkers ondersteund bij het i-bewustzijn van informatieveiligheid.  periodiek organisatiescans, inclusief interventies, uitgevoerd m.b.t. het borgen van stimulerend gedrag m.b.t. informatieveiligheid.	24-3-2016	24-3-2017	€ 7.450	€ 16.000				
2015EUSF2012879	DI	2015	Gemeente Krimpenerwaard	Stolwijk	NL	n.v.t.	Bevorderen leerklimaat gebruik zakensysteem	De fusiegemeente Krimpenerwaard bestaat sinds 1 januari 2015. Gezien de werkdruk om tot A&D&N organisatie te komen is onvermijdelijk dat bepaalde beslissingen rond bedrijfsvoering en systeemgebruik werden opgelegd. Ook is soms gekozen voor suboptimale inrichting van systemen. Vanaf 2016 wordt een programma dienstverlening opgestart. Dit verbeterprogramma omvat diverse projecten die ertoe bijdragen dat de suboptimale situatie wordt omgebogen naar een optimale situatie. Een van de projecten die wordt opgestart is de invoering van een nieuw zakensysteem. De gemeente Krimpenerwaard wil bij de invoering van dit systeem veel aandacht geven aan de zachte aspecten die de implementatie behekt. Het management (directie, afdelingshoofden, coördinatoren, e.a.) speelt een cruciale rol in het meekrijgen van de werkvloer. Daarnaast moet zij er mede voor zorgen dat de organisatie in een leermodus terecht komt met betrekking tot de mogelijkheden en het gebruik van het zakensysteem. Daarom wil de directie het management een kennismakings- en leertraject aanbieden waarin het samenwerken en leren met en van elkaar centraal staan. De gemeente Krimpenerwaard wil met behulp van de mogelijkheden die het ESF biedt in het kader van Duurzame Inzetbaarheid dit leertraject voor management inzetten. Omdat nadrukkelijk ingezet wordt op het ontwikkelen van leervormen (van organisatie en medewerkers) en het in staat zijn om dit continu vast te houden in de dagelijkse praktijk, wordt subsidie aangevraagd. Medewerkers zijn momenteel nog vaak verward in hoe ze hun werk doen. Er werken binnen de unit Rabo Schreden Vermogensmanagement Zuid West Nederland (RSVM ZW) 50 medewerkers. Zij zijn over het algemeen HBO- of WO opgeleid. Van hen zijn er 31 Beleggingsspecialisten waar we in dit project ons op willen richten. Allemaal medewerkers die inhoudelijk zijn opgeleid. De verandering bij consumentengedrag is een uitdaging. Enerzijds leidt het de wens van simpelere producten. Anderzijds vervangt virtualiseren mensen. Waar klanten vroeger een inhoudelijk verhaal kregen waarom men keuzes diende te maken is dit steeds vaker naar de achtergrond verdwenen. De klant wil niet meer weten hoe de motor in elkaar zit, maar hoe die werkt; wat doet een beleggingsportefeuille of testament. Niet zo zeer hoe zit het precies in elkaar. Medewerkers worden zodoende meer storyteller naar een klant toe. Dat naast het geven dat men inhoudelijk wel goed op de hoogte moet blijven. De beleggers worden steeds meer vervangen door computers met	4-3-2016	4-3-2017	€ 8.000	€ 20.000				
			Coöperatieve Centrale Raiffeisen Boerenleenbank B.A.	Rotterdam			Duurzaam personeelsbeleid				€ 10.000					

2015EUSF201288	DI	2015			NL	n.v.t.	ODS wil voor haar werknemers van de afdelingen Logistiek (ong. 160 medewerkers) en Kantoor (ong. 130 medewerkers) een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aanbieden. Voor ODS is het belangrijk om haar medewerkers vitaal te houden en daarbij te beschikken over relevante stuurinformatie op gebied van vitaliteit en gezondheid. Met andere woorden: Zijn de medewerkers fit for the job? Ook wanneer ze fysiek zwaar werk verrichten? De gemiddelde leeftijd van de medewerkers ligt op 48,7 jaar (245 medewerkers zijn 46 jaar of ouder). Kernwaag vanuit ODS is om de mentale fitheid van haar medewerkers te meten, aangevuld met een fysiek onderzoek en adviesgesprek. Het PMO(scan) onderzoek van ArboNed meet hoe gezond en vitaal de medewerkers zijn. Het is een nulmeting die gebruikt zal worden om de gezondheidsbeleid in te zetten.	15-3-2016	15-3-2017	€ 20.000			4-3-2016	Ingetrokken na verlening
2015EUSF2012880	DI	2015	ODSbv	Barendrecht	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 14.900			
2015EUSF2012881	DI	2015	Gemeente Schijndel	Schijndel	NL	n.v.t.	Schijndel gaat voor duurzame Informativiteit	5-2-2016	5-2-2017	€ 7.450	€ 20.000			
2015EUSF2012882	DI	2015	Visser Contactenpraktijk BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Verbeteren arbeidsproces	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 16.000			
2015EUSF2012883	DI	2015	Stichting Fioretti Teylingen	Voorhout	NL	n.v.t.	Duurzame Teamontwikkeling Fioretti Hilllegom	10-3-2016	10-3-2017	€ 8.000	€ 19.950			
2015EUSF2012884	DI	2015	De Klein Container- en transportbedrijf bv	Geffen	NL	n.v.t.	De Klein Implementatie Traject	11-2-2016	11-2-2017	€ 9.974	€ 20.000			
2015EUSF2012887	DI	2015	NLWicom Engineering Plastics BV	Hoewelaken	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2012888	DI	2015	Océ Technologies BV	Yenlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Océ Technologies	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 21.600			
2015EUSF2012888	DI	2015	Mangrove Holding BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid op basis van talent	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 21.600			

2015EUSF2012889	DI	2015			NL	n.v.t.		(Uniglobe) Inspiration Travel is een groep van vier reisbureaus op drie locaties gericht op de zakelijke markt. De nieuwe naam wordt Uniglobe Smart Business Travel. De persoonlijke en klantgerichte benadering staat centraal. De markt waar zakelijke reisbureaus in opereren is volop in beweging. Digitalisering is de grootste concurrent. Persoonlijke en klantgerichte benadering, bovenop scherpe prijzen en kennis van zaken zijn de unieke selling points waarop het verschil gemaakt kan worden met de internetreisaanbieders. Het is van essentieel belang dat men ook slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. Men is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Het project start met een quick scan waarin de knelpunten rondom de organisatie van het werk in kaart worden gebracht en een advies wordt uitgebracht hoe deze knelpunten geslecht kunnen worden. Onderwerpen zijn: communicatie, leidinggeven vs. zelfsturing, samenwerken (amen leren, eigenaarschap rondom eigen loopbaanontwikkeling, afspraken maken en nakomen. Voor de scan worden interviews gehouden met directe en medewerkers. Na deze analysefase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier effectief en efficiënt het werk georganiseerd kan worden. Medewerkers werken in workshops, intervisiebijeenkomsten en coaching door ontdekken en ervaren aan: Het vergroten van de eigen toegevoegde waarde binnen de organisatie; Efficiënt en effectief werken; Managen op basis van inzicht in kennis en kunde van medewerkers; Situatieel leidinggeven; Synergie en samenwerking tussen de drie reisbureaus te bewerkstelligen; Buiten eigen kaders kunnen denken en handelen;	4-2-2016	4-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2012890	DI	2015	Inspiration Travel BV	Grootebroek	NL	n.v.t.	Inspiration Travel BV verhoogt de betrokkenheid	Nic Oud is een vooruitstrevend bedrijf dat een aantal actuele trends op dit moment dovertaalt naar haar interne organisatie. Dit zijn bijvoorbeeld: klantgericht werken, duurzaamheid, thema's zoals informatiebeveiliging en pro actief werken aan taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dit betekent dat onze medewerkers gevraagd wordt zich te ontwikkelen zodat ze nu en in de toekomst duurzaam voor onze organisatie inzetbaar zijn. Deze vaardigheden zijn ook overdraagbaar naar andere functies. In dit project voorzien wij de medewerkers van de juiste structuren en hulpmiddelen om deze nieuwe werkwijzen uit te kunnen voeren en informeren en begeleiden wij hun ontwikkeling en gedrag.	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012892	DI	2015	Nic Oud Direct Mail	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Nieuw werken - nieuwe verantwoordelijkheden	Anno 2015 is duurzame inzetbaarheid van personeel de basis geworden van strategisch personeelsbeleid. In de huidige, snel veranderende professionele wereld geldt dit ook voor de non-profit sector, dus ook voor de lokale overheid waar steeds meer verzoeklijnen plaats vindt. Schaalvergroting door samenwerkingsverbanden te creëren en werkprocessen te innoveren en kennis te vergroten, kan in de toekomst veel synergievoordelen opleveren. De uitdaging waar we ons voor gesteld zien is dus tweeledig, namelijk een oplossing vinden voor bijvende en dus duurzame arbeidsparticipatie binnen een veranderende omgeving waarbij het naar de markt brengen van overheidsdiensten een steeds grotere rol speelt. Op een toekomstbestendige wijze worden in overleg met de medewerkers de werkprocessen aangepast. De medewerkers aan de voorkant meenemen in dit proces creëert draagvlak, betrokkenheid en een gezamenlijk doel, deze drie elementen vormen de basis voor een succesvolle verandering. Uitgangspunten In een tijd waarin de hoeveelheid werk toe neemt wil de organisatie het team	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012893	DI	2015	Gemeente De Ronde Venen	Mijdrecht	NL	n.v.t.	Actualiteit en duurzaamheid	Snijder Schilders Flevoland B.V. is een bedrijf met 16 werknemers, gevestigd te Urk. Het bedrijf gaat met het oog op de toekomst over naar een andere manier van werken en klantbenadering. Qua klantbenadering wordt op een passieve wijze gewerkt. Men wacht tot een potentiële klant zich meldt en vervolgens tracht men aan de hand van de gegeven specificaties een zo goed mogelijke offerte uit te brengen. Het bedrijf wil zijn werkwijze drastisch veranderen. In plaats van reactief in te spelen op de vragen van de klant, gaat de onderneming proactief te werk. Men streeft er naar meer langlopende contacten met klanten op te bouwen, door hen de langlopende zorg voor het onderhoud uit handen te nemen. Door deze langlopende relatie met de klant (onderhoudscontracten), kan planmatiger worden gewerkt en is men minder gevoelig voor marktschommelingen. Deze cultuurslag heeft uiteraard ook grote impact op werknemers, deze aanpak brengt een andere wijze van werken mee en vergt ook een actievere klantbenadering. Er ligt een enorme uitdaging om dit te realiseren. Er zal meer in de praktijk en minder achter het bureau moeten worden gewerkt. Er dient een veranderproces in gang te	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012895	DI	2015	Snijder Schilders Flevoland B.V.	urk	NL	n.v.t.	Snijder Flevoland	In 2015 is APMT MVII gestart met het vitaliteitsprogramma "BRAVO, Energy for life" (BRAVO: Beweging, Roken, Alcohol en Voeding). Hiervoor zijn onder andere Health Checks uitgevoerd bij onze medewerkers, campagnes gehouden en hebben we de fitness-faciliteiten benut. In 2016 zullen we dit programma verder uitbreiden om nog meer collega's te bereiken en de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Dit doen we samen met deskundige adviseurs binnen ons vitaliteitsprogramma.	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012896	DI	2015	APM Terminals Maasvlakte BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Vervolg vitaliteitsprogramma APMT MVII	H.S. Agri Direct is de naam waaronder H.S. AGRI B.V. actief is op de uitzendmarkt. Het bedrijf is gespecialiseerd in het leveren en bemiddelen van uitzendkrachten aan de landbouw- en transportsector. Maar ook buiten deze sectoren zet HS Agri Direct BV haar mensen in, onder andere in de bouw, administratie, schoonmaak en voor productiewerkzaamheden. De meerwaarde van de organisatie is niet alleen een hoogwaardige dienstverlening, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van de medewerkers. Bij HS Agri Direct BV staat de klant centraal. In de huidige markt en met de intensieve concurrentie die de organisatie tegenkomt, is het noodzakelijk om te bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. De inzet van menselijke kwaliteiten voegt waarde aan de organisatie toe, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang. HS Agri Direct	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF2012897	DI	2015	HS Agri Direct BV	Zuidlanderveen	NL	n.v.t.	Project DI HS Agri Direct BV	Zuidwester wil ergocoaches in gaan zetten; specialistische medewerkers, die zijn opgeleid om medewerkers te coachen en trainen in (werk)houdings- en transfervaardigheden. Ergocoaches vervullen een preventieve en beschermende rol. Zij zullen de fysieke (over)belasting bewaken van collega's op hun afdeling. Een ergocoach staat het dichtst bij de bron: het is namelijk een gespecialiseerde collega, waardoor overbelasting tijdig opgemerkt wordt en maatregelen het meest effectief zijn. Dagelijkse handelingen en activiteiten moeten zelfstandig zo optimaal mogelijk uitgevoerd kunnen worden. Hiermee wordt de duurzame en gezonde inzetbaarheid van het personeel bevordert. Ook ontstaat een hercultuur: zowel nieuwe als huidige medewerkers worden vaardiger in de uitvoering van fysiek belastende taken en worden periodiek bijgeschoold. De ergocoaches zijn in staat de volgende taken uit te voeren: 1. Inventariseren hulpmiddelen op de locatie (woningen en dagbestedingslocaties) 2. Werkhoudings- en transfer vaardighedenprofielen opstellen per locatie 3. Adviseren van collega's m.b.t. het uitvoeren van manuele technieken 4. Coachen van medewerker bij het opstellen van het bewegingsprotocol 5. Maken van een begroting voor de aanschaf van hulpmiddelen en aanschaffen 6. Nieuwe medewerkers tijdelijk bekwaam maken 7. Verzorgen van herhalingscursussen voor medewerkers	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012898	DI	2015	Zuidwester	Middelharnis	NL	n.v.t.	Inzet ergocoaches	Gebr. De Koning heeft algeheel geïnteresseerd in de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, voornamelijk door het veiligheidsbewustzijn- en gedrag van medewerkers in de organisatie te vergroten. Zowel op strategisch, tactisch als uitvoerend niveau zijn medewerkers aan de slag gegaan met 'veiligheids- en gezondheidsthema's'. De markt vraagt echter verdere aanpassing van ons als bedrijf en daarmee ook de medewerkers. De opdrachtgevers zijn in toenemende mate met omgevings- en veiligheidsaspecten bezig. Ook zoekt Gebr. De Koning in toenemende mate de bovenkant van de markt op, zoals werkzaamheden voor de petrochemische industrie. Dit vraagt binnen de organisatie een andere veiligheidscultuur. Om dit vorm te geven is de veiligheidscampagne KING binnen Gebr. De Koning gestart. Uit diverse wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat de cultuur van een organisatie belangrijk is voor medewerkers voor de keuze om veilig of juist onveilig te werken. Gemeenschappelijke normen, waarden, prioriteiten en	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 16.400	€ 8.200				

2015EUSF2012899	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren binnen VEZET die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF20129	DI	2015	Vezet B.V.	Warmenhuizen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid VEZET	Gilde-BT bestaat ruim 20 jaar en is één van de toonaangevende organisaties in Nederland op het gebied van opleiden, het ontwikkelen van softwaresystemen voor opleidingsmanagement- en subsidiebeheersystemen en outsourcing. Deze 3 productgroepen vormen het geheel van de Gilde-BT activiteiten. Door een veelheid aan ontwikkelingen op zowel technologisch, klant en arbeidsmarktgebied maar ook op het gebied van nieuwe samenwerkingsverbanden wordt op Gilde-BT en haar medewerkers voortdurend een beroep gedaan om zich aan te passen aan deze nieuwe ontwikkelingen. Het kunnen aanpassen en mee ontwikkelen is zowel noodzakelijk voor de continuïteit van het bedrijf als de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Bedrijf en medewerkers hebben hierin een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Dit betekent ook dat de wijze waarop wij ons werk hebben georganiseerd geen statisch gegeven is en regelmatig herzien moet worden op basis van de zich voordoende ontwikkelingen. Derhalve willen wij samen met onze medewerkers bekijken of de wijze waarop wij ons werk nu hebben georganiseerd nog wel aansluit op de eisen die vanuit de huidige en toekomstige praktijk situatie worden gesteld. Daar waar nodig willen wij met de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201290	DI	2015	Gilde-BT Contracting BV	Venlo	NL	n.v.t.	Van werknemer naar werkdomein	Metals metaalbewerking is een gerenommeerde partner op het gebied van ontwikkeling en productie. Door de platte organisatie en de korte lijnen wordt er door de werknemers snel en adequaat ingespeeld op de wensen van de klant. De heer Helder en de heer Tadema hebben besloten de metaalafdeling van de sociale werkvoorziening zelfstandig voort te zetten. De medewerkers vanuit de sociale werkvoorziening en de dynamiek van het vrije bedrijf brengt Metals tot een compleet commercieel, sociaal en verantwoord ondernemend bedrijf. Door het uitvoeren van onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers probeert Ontwikkeling instrumenten aan te reiken voor het uitvoeren van periodiek onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid. Ontwikkeling werkt met een ontwikkelcyclus. De ontwikkelcyclus brengt de mogelijkheden van de medewerkers in kaart en is ontwikkelingsgericht, toekomstgericht en resultaatgericht. De ontwikkelcyclus geeft informatie op individueel niveau, zodat een medewerker zijn of haar eigen score en	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012900	DI	2015	Metals BV	Drachten	NL	n.v.t.	Metals slaat een nieuwe duurzame weg in	Spaarland nv gaat haar werknemers in contact brengen met Het Nieuwe Gezonde Werken van gezondheidsorganisatie Rin Mulier. Rin heeft, mede op basis van nieuwe inzichten en ervaringen, verder gebouwd aan de aanpak en benadering van Het Nieuwe Gezonde Werken. In die nieuwe aanpak wordt het principe Stepped Prevention toegepast. Dit betekent het stapsgewijs inzetten van steeds intensievere middelen en begeleiding, enkel wanneer dit nodig, waardevol en effectief is. Deze aanpak sluit aan bij twee belangrijke uitgangspunten. Ten eerste creëert het een brede impact binnen organisaties als ook intensieve individuele begeleiding voor die medewerkers die dit nodig hebben. Dit houdt in dat bij een grote groep medewerkers het bewustzijn en de kennis wordt vergroot rondom duurzame inzetbaarheid. Ten tweede vergroot de aanpak kostenefficiëntie en resultaat-effectiviteit. Uit een grote startgroep worden steeds stapsgewijs deelgroepen geselecteerd die voor een verdiepende interventie in aanmerking komen. Medewerkers en begeleiders	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012901	DI	2015	Spaarland nv	Haarlem	NL	n.v.t.	Het Nieuwe Gezonde Werken - DI sector Afval Milieu	Lagotronics is importeur en leverancier van conventionele- en LED-verlichting en richtten zich daarbij primair op de Nederlandse zakelijke markt, maar zien een structurele groei in de export van producten. Lagotronics is eigendom van SLV GmbH en daarmee de officiële distributeur van het BIG WHITE-pakket van SLV voor Nederland. Lagotronics heeft sinds juli 2015 nieuwe eigenaren. Op basis van een nieuw te formuleren strategie zal ook de interne organisatie hierin moeten meebewegen. De organisatie moet commerciële/pro-actiever worden. De huidige medewerkers worden hierin begeleid, gecoacht en aangestuurd. Daarnaast zal Lagotronics op organisatorisch niveau een professionaliseringsslag moeten gaan maken om de doelstellingen de komende jaren te kunnen realiseren. Met de ondersteuning van Personato Professionals start de organisatie een traject waarbij er door middel van een bedrijfsplan wordt gekeken naar de huidige situatie van Lagotronics. Op basis van de uitkomst van de bedrijfsplan wordt een advies voorgelegd aan de directie van Lagotronics waarna het traject verder in uitvoering zal worden gebracht. In het adviesplan staat de	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012902	DI	2015	Lagotronics BV	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Lagotronics BV	MTN Metaalwerk B.V. (hierna te noemen MTN) is een professionele partner in metaalwerk. Met verschillende specialisaties in huis zijn we gespecialiseerd in 'het breed zijn in metaalwerk'. Door een veelheid aan ontwikkelingen op zowel technologisch, klant en arbeidsmarktgebied maar ook op het gebied van nieuwe samenwerkingsverbanden wordt op MTN en haar medewerkers voortdurend een beroep gedaan om zich aan te passen aan deze nieuwe (markt)ontwikkelingen. Het kunnen aanpassen en mee ontwikkelen is zowel noodzakelijk voor de continuïteit van het bedrijf als de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Bedrijf en medewerkers hebben hierin een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Dit betekent ook dat de wijze waarop wij ons werk hebben georganiseerd geen statisch gegeven is en regelmatig herzien moet worden op basis van de zich voordoende ontwikkelingen. Derhalve willen wij samen met onze medewerkers bekijken of de wijze waarop wij ons werk nu hebben georganiseerd nog wel aansluit op de eisen die vanuit de huidige en	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012903	DI	2015	MTN metaalwerk BV	Helmond	NL	n.v.t.	Medewerkers MTN als meedenkende ambassadeurs	O.b.v. van een probleem van de klant biedt Boerdam een pakket aan internet, communicatie en softwareoplossingen. Het calculeren en vervolgens bewaken van complexe en innovatieve projecten is een belangrijke factor in het bedrijfsproces. Omdat Boerdam vooral nieuwe oplossingen ontwikkelt, is dit niet eenvoudig. Dit is een belemmering voor groei; zowel van het bedrijf als van de ontwikkeling van medewerkers. Boerdam denkt dat de sleutel ligt bij de organisatie van het individuele werk van medewerkers. Door inzicht in effectiviteit, kosten & opbrengsten te laten groeien (de zakelijke kant v.h. ontwikkelwerk), groeit het eigenaarschap. Dit versterkt medewerkers, verhoogt kwaliteit v.h. werk en daarmee de arbeidsvreugde. Boerdam ziet dat in opleidingen voor medewerkers dit aspect van het werk weinig aandacht krijgt. Wij denken dat dit een belangrijk aspect is van professionaliteit die hoort bij het werk. Wij zijn ervan overtuigd dat medewerkers wanneer ze dit goed weten te integreren in hun werk niet alleen hun eigen ontplooiing stimuleert	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 16.000				
			Boerdam interactieve media	Zwolle			Sustainlab				€ 8.000					

2015EUSF2012904	DI	2015			NL	n.v.t.	BAM Infra Energie & Water bv is een toonaangevend bedrijf bij de aanleg en onderhoud van ondergrondse infrastructuur in Nederland. Met 800 medewerkers bedienen wij zakelijke opdrachtgevers in heel Nederland. In 2014 is gestart met een veiligheids- en gedrag programma onder de naam "Hein". Hein biedt een nieuwe gemeenschappelijke taal die drempel verlaagt om elkaar aan te spreken. Een taal waarmee lastige kwesties op een positieve en open manier bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Dit programma heeft een positieve invloed gehad. Het is belangrijk om het effect verder te borgen door Hein een nieuwe impuls geven. De plannen liggen hiervoor klaar. Helaas heeft BAM Infra Energie & Water het economische tij legen en is er weinig ruimte voor dergelijke investeringen. Wilt u vooraf weten op het aandeel reeds bereikt is, dan Het verder optimaliseren van de organisatie door: het in dialoog met directie en medewerkers verder professionaliseren van de interne bedrijfsvoering d.m.v. het in kaart brengen en verbeteren van werkverdeling, organisatievermogen en het stimuleren van samenwerking en oplossend vermogen.	9-3-2016	9-3-2017	€ 19.200					
2015EUSF2012905	DI	2015	BAM Infra Energie - Water bv	Burrik	NL	n.v.t.	BAM Infra Energie en Water bv	30-1-2016	30-1-2017	€ 9.600	€ 20.000				
2015EUSF2012906	DI	2015	Arnold - Siedsma BV	Den Haag	NL	n.v.t.	Arnold en Siedsma 2punt0	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012907	DI	2015	Twentebelt BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Bevordering duurzame inzetbaarheid Twentebelt	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 12.000				
2015EUSF2012908	DI	2015	Boerhof Projecten B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Expedite Boerhof deel 3	19-2-2016	19-2-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012909	DI	2015	Apeldoorn Flexible Packaging BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000		5-2-2016		Ingetrokken na verlies
2015EUSF201291	DI	2015	Stichting osg Pieter Jelles	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Piter Jelles	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Extra Interactive B.V.	Nijmegen			Samen werken aan samenwerken bij Extra			€ 10.000					

2015EUSF2012917	DI	2015	Rijk Zwaan	De Lier	NL	n.v.t.	Periodiek Medisch Tevredenheid Onderzoek PMTO	Door middel van PMTO wil Rijk Zwaan de tevredenheid, betrokkenheid en vitaliteit van de medewerkers meten. De medewerkers krijgen de mogelijkheid om naast een medische test een vragenlijst over tevredenheid in te vullen. Deze onderzoeken direct na elkaar uitgevoerd, waardoor de respons zeer hoog is (90%). Tijdens het medisch onderzoek wordt o.a. een conditietest uitgevoerd, en er wordt bijvoorbeeld een urine- en bloedonderzoek gedaan. Tijdens het tevredenheidsonderzoek worden vragen gesteld op het gebied van leiderschap, ontwikkeling, arbeidsvoorwaarden en vitaliteit. Dit onderzoek brengt de huidige stand van zaken tot bovengenoemde thema's in kaart. Door de resultaten direct terug te koppelen aan de medewerkers wordt de discussie op gang gebracht. Aan de hand van punten die verbeterd kunnen worden, wordt een actieplan opgesteld en uitgevoerd. De uitvoering van het actieplan wordt bewaakt door HR en de leidinggevende van de afdeling. Het onderzoek wordt begeleid en uitgevoerd door een extern bedrijf; Effectory. Zij zijn gespecialiseerd in het uitvoeren van	26-3-2016	26-3-2017	€ 8.750	€ 17.500										
2015EUSF201292	DI	2015	MeadWestvaco Coated Board Europe B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Van werknemer naar werkdonderner	MeadWestvaco Coated Board Europe B.V. (hierna: MWV) is een zelfstandige dochteronderneming binnen de WestRock groep, een papier- en kartonverwerkend bedrijf met wereldwijd 275 locaties en 42.000 medewerkers. De divisie waartoe MWV behoort, is gespecialiseerd in de klant specifieke bewerking en levering van hoogwaardig karton voor de verpakkingindustrie. MWV te Venlo telt circa 70 medewerkers en is actief in geheel Europa en Midden Oosten. Het project is gericht op het stimuleren van de mobiliteit van de medewerkers, met als doel werknemers te begeleiden naar ondernemerschap. De projectaanpak ziet er als volgt uit: De adviseur start met een analyse van de organisatie, de bedrijfsprocessen en de competenties van de werknemers binnen de huidige organisatie. Dit vormt het startpunt van het project. Middels diepte-interviews worden gezamenlijk met de werknemers de talenten van de medewerkers geïdentificeerd, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van desbetreffende medewerkers. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en hoe de	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012920	DI	2015	Stichting Peutercentra Arnhem	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid SPA	Dit voorstel beschrijft een projectaanpak die SPA ondersteunt bij de ontwikkeling van de organisatie. In de visie op de toekomst zal de SPA organisatie meer verbonden moeten zijn met de ontwikkelingen in de wijk. De organisatie kanteelt en de ouders en leerders (pedagogisch medewerkers) geven vorm aan de speel-leerhuizen. Dat betekent investeren in het aanpassen van de organisatie van het werk, actieve leercultuur, en een flexibele werkcultuur. Meer specifiek bij de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Doel is	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012921	DI	2015	Mourik Limburg BV	Echt	NL	n.v.t.	Bevorderen vitale en duurzame inzetbaarheid	Door het veranderende overheidsbeleid (hogere pensioenleeftijd, afdekken financiële risico's) rond de inzetbaarheid van medewerkers in combinatie met de aard van de bedrijfsactiviteiten van Mourik Limburg, wordt het steeds meer noodzakelijk hiervoor een actief en structureel ingedeeld beleid te ontwikkelen. Hiervoor is het eerst noodzakelijk de huidige inzetbaarheid en vitaliteit van de eigen medewerkers goed te inventariseren en meer inzicht te krijgen over de potentiële toekomstige inzet van haar medewerkers. Mourik heeft hiervoor afgelopen periode een onderzoek bij een beperkt deel van de werknemers opgestart. Gezien de positieve tussenresultaten, willen we dit nu alle andere groepen medewerkers binnen ons bedrijf de kans geven inzicht te krijgen in hun duurzame inzetbaarheid zodat het mogelijk wordt hiervoor een organisatieplan op te stellen dat gericht is op het structureel bezig zijn met duurzame inzetbaarheid, gezond en veilig werken voor onze medewerkers. Doel is dat ook deze medewerkers zelf meer inzicht krijgen in hun eigen	25-2-2016	25-2-2017	€ 9.400	€ 20.000										
2015EUSF2012922	DI	2015	Fishmasters B.V.	Urk	NL	n.v.t.	Next Level	Het project zal Fishmasters naar de Best Level brengen. Wij willen onze medewerkers bekend maken met het concept Operational Excellence en als doel dat continu verbeteren onderdeel wordt van de DNA van het bedrijf. Eerst zullen wij een organisatieplan laten doen door een adviseur om vast te stellen of de beoogde resultaten realiseerbaar zijn en waar de belangrijkste verbeterpunten zijn. Als dit positief is zal dit worden vervolgd door een introductie aan het personeel van het concept Operationale excellence. Met behulp van workshops en rollenspellen geleid door een adviseur zullen onze mensen kennis maken met het concept Operational Excellence. Ieren dit	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012923	DI	2015	PEC Zwolle	Zwolle	NL	n.v.t.	Project DI PEC Zwolle	PEC Zwolle is een Nederlandse profvoetbalclub uit het Overijsselse Zwolle. De club werd in 1910 opgericht als PEC. Sinds het seizoen 2012/13 komt de club uit in de Eredivisie; het seizoen ervoor werd het kampioenschap in de Eerste divisie gevierd. Niet alleen binnen de lijnen wil PEC Zwolle succesvol zijn, veel van het succes hangt af van de prestaties op het veld, maar ook daarbuiten moet er het nodige gedaan worden. De club is continu in beweging om haar sportieve ambities, maar ook haar maatschappelijke rol in de regio vorm te geven. De meerwaarde van de club is niet alleen de spelers, maar juist ook de trainers, begeleiders, staf en andere medewerkers binnen de organisatie. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen, het is de inzet van menselijke kwaliteiten die waarde aan de organisatie toevoegen, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang. PEC Zwolle wil bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. De organisatie heeft medewerkers nodig die competent, gezond,	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012924	DI	2015	FC Emmen	Emmen	NL	n.v.t.	DI organisatie jeugdopleiding	Alle taken en verantwoordelijkheden voor het management van een jeugdopleiding in een voetbalvereniging in kaart brengen. Om vervolgens dit te toetsen aan een GOAL methode wat special ontwikkeld is voor duurzame inzetbaarheid. Hier komt een diagnose uit waarop vervolgens een advies	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012926	DI	2015	Luijngaarden Handelsonderneming B.V.	Standdaarbuiten	NL	n.v.t.	Vitaliteit team Luijngaarden	Het bevorderen van de vitaliteit en de inzetbaarheid van de medewerkers.	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012927	DI	2015	ACV-groep	EDE	NL	n.v.t.	Het Nieuwe Gezonde Werken	ACV gaat haar werknemers in contact brengen met Het Nieuwe Gezonde Werken van gezondheidsorganisatie Pim Mulier. PM heeft, mede op basis van nieuwe inzichten en ervaringen, verder gebouwd aan de aanpak en benadering van Het Nieuwe Gezonde Werken. In die nieuwe aanpak wordt het principe Stepped Prevention toegepast. Dit betekent het stapsgewijs inzetten van steeds intensievere middelen en begeleiding, enkel wanneer dit nodig, waardevol en effectief is. Deze aanpak sluit aan bij twee belangrijke uitgangspunten. Ten eerste creëert het een brede impact binnen organisaties als ook intensieve individuele begeleiding voor die medewerkers die dit nodig hebben. Dit houdt in dat bij een grote groep medewerkers het bewustzijn en de kennis wordt vergroot rondom duurzame inzetbaarheid. Ten tweede vergroot de aanpak kostenefficiëntie en resultaat-effectiviteit. Uit een grote stargroep worden steeds stapsgewijs deelgroepen geselecteerd die voor een verdiepende interventie in aanmerking komen. Medewerkers en begeleiders	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF2012928	DI	2015	Krauthammer International Netherlands B.V.	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Krauthammer Challenge	De leeftijdsproblematiek binnen Krauthammer is uit balans, de gemiddelde leeftijd van de senior consultants is 53 jaar. Er zijn weinig consultants die de pensioenechte leeftijd in goede gezondheid halen door de werkbelasting, -uren en verantwoordelijkheden die bij de functie horen. Door middel van een proces in de vorm van de U-theory (vijf sessies van verkennend- /m oogstessie) met individuele en gezamenlijke uitdagingen kunnen de 13 senior medewerkers zich aan elkaar optrekken en een bijdrage leveren aan elkaars ontwikkeling om te komen tot een breder keuzepalett. Hierbij kan men kiezen hoe het laatste deel van de carrière vormgegeven kan worden, zodat men ook op latere leeftijd inzetbaar kan blijven, door nieuwe kwaliteiten en services te ontwikkelen in lijn met talenten en competenties, de vraag vanuit de markt en klanten in een gezonde en uitdagende	2-2-2016	2-2-2017	€ 9.900	€ 19.800										
2015EUSF2012929	DI	2015	The Carlistar Group	Zevenaar	NL	n.v.t.	Productief en Betrokken werken	Onderzocht wordt hoe de medewerkers van The Carlistar Group productiever kunnen werken zodat zij meer betrokken worden met de werkzaamheden en de organisatie. Binnen de organisatie zijn er mogelijkheden voor verbetering en kan er door deze verbetering en verandering gestreefd worden naar een productievere manier van werken en zullen de medewerkers betere prestaties gaan leveren. De medewerkers zullen actief betrokken worden bij de veranderingen en verbeteringen binnen de organisatie. Hiertoe zal er een onderzoek komen en de adviseur zal tevens een advies en implementatie plan schrijven voor de te nemen maatregelen zodat een verbetering van het werk	1-3-2016	1-3-2017	€ 9.900	€ 20.045										
											€ 10.000											

2015EUSF201293	DI	2015			NL	n.v.t.		Passe-Partout Zorg is een nog jonge organisatie die bestaat uit zelfstandig en autonoom werkende professionals die vraaggestuurd aan het werk zijn in een professioneel werkveld en klantmarkt die sterk aan het veranderen is. Passe-Partout Zorg is van mening dat de mensen de organisatie maken. Passe-Partout Zorg verwacht van haar professionals niet alleen vakmanschap maar ook een klantgerichte en ondernemende houding. Professionals moeten het vermogen hebben om over hun professionele grens heen samen te werken. Maar Passe-Partout Zorg beseft ook dat mensen het moeilijk vinden nieuwe kennis en ervaring op te doen en deze toe te passen. En het niet altijd gemakkelijk is om samen met anderen resultaatgericht samen te werken. Passe-Partout Zorg is momenteel een herkende en erkende organisatie en heeft in korte tijd een concurrerend voordeel opgebouwd ten aanzien van andere zorgorganisaties. Om deze positie te kunnen behouden is het belangrijk dat de professionals van en met elkaar leren. Het gaat om het bevorderen van een	22-1-2016	22-1-2017		€ 19.950						
2015EUSF201290	DI	2015	Passe-Partout Zorg	Meijel	NL	n.v.t.	Op weg naar een lerende organisatie	De organisatie kent zich door een grote uitvoerende kern van fysieke arbeid. De gemiddelde leeftijd stijgt. We willen middels vagevrijten inzicht krijgen in de arbeidsrisico's en middels individuele en groepsinterventies het bewustzijn over de noodzaak tot duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers	8-3-2016	8-3-2017	€ 9.974	€ 13.000						
2015EUSF201291	DI	2015	Hartstichting	Den Haag	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma Elke dag telt	De organisatie kent zich door een grote uitvoerende kern van fysieke arbeid. De gemiddelde leeftijd stijgt. We willen middels vagevrijten inzicht krijgen in de arbeidsrisico's en middels individuele en groepsinterventies het bewustzijn over de noodzaak tot duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers	29-1-2016	29-1-2017	€ 6.500	€ 19.950						
2015EUSF201292	DI	2015	Gamko BV	Etten Leur	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Gamko BV	De gemeente Huizen merkt dat de verandering op het Wimo gebied van claimgerichte versterkingen naar vraaggestuurde zelfredzaamheid van klanten ook binnen hun gemeente gebeurt. Om tot een versterking en inbedding te komen van het vraagstringsproces binnen de gemeente Huizen, wil de gemeente een ontwikkelingsproces in gaan. De medewerkers van de afdeling Dienst Maatschappelijke Zaken zullen op bepaalde competenties zoals doelgerichtheid, samenwerking, flexibiliteit en motivatie zich moeten ontwikkelen. Deze benodigde cultuurverandering zorgt ervoor dat de medewerkers zich zullen ontwikkelen voor een duurzame ontplooiing van eigen vaardigheden. Deze aanpak leidt tot de verlangde rendementsverbetering en 'return on investment' doordat medewerkers duurzaam inzetbaar en flexibel worden.	27-1-2016	27-1-2017	€ 9.974	€ 20.000						
2015EUSF201293	DI	2015	Gemeente Huizen	Huizen	NL	n.v.t.	Aanvangsanalyse voor medewerkers gemeente Huizen	Het eerste onderdeel van het vraagstringsproces is de aanvangsanalyse voor de medewerkers. De Aanvangsanalyse is een onderzoeksinstrument waarmee competenties, voorkeuren en patronen in motivatie, leerstijlen en communicatie zichtbaar worden gemaakt. De eerste stap is de introductie van de aanvangsanalyse bij de betrokkene medewerkers door de desbetreffende afdelingshoofden en externe adviseur. Vervolgens wordt er een onderzoek gedaan naar het motiveringsprofiel van de medewerkers. Dit wordt gedaan met behulp van een digitaal vragenformulier. Dit wordt er in 2015 is een start gemaakt met het organiseren van de bedrijfsprocessen in de Vesc groep. In Vesc bv, de aanvrager, is een team van specialisten werkzaam in het ontwikkelen van hoogwaardige trainingsimulators. Dit team zal Agile gaan werken aan simulator realisatie projecten. Voor het verwerven van kennis en kunde op het gebied van SCRUM, inclusief de noodzakelijke cultuurverandering, wil Vesc een gecertificeerd specialist inhuren voor enkele maanden, 3 dagen per week.	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201294	DI	2015	Virtual Environments Systems - Consultancy	Gieten	NL	n.v.t.	Scrum R and D development team management	Activiteiten van het project: -Het formuleren van beleid en randvoorwaarden; -Het analyseren van eerder uitgevoerde onderzoeken; -samen met de organisatie voorbereiden van een nieuwe ronde PMO; -het bespreken van uitkomsten met medewerkers door een vitaliteitscoach; -het analyseren van de uitkomsten van de nieuwe onderzoeken; -het opstarten van een opzet voor een meerjarenplan.	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201296	DI	2015	Wetterskip Fryslân	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Voorbereiden en uitvoeren van PMO	Zowel op maatschappelijk, organisatorisch, als op individueel niveau is duurzame inzetbaarheid van belang. Met de vergrijping van de beroepsbevolking en de verschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd wordt langer doorwerken, en daarmee duurzame inzetbaarheid, voor ieder bedrijf een relevant thema. De gemiddelde leeftijd van de medewerker binnen de sector openbaar vervoer ligt boven de 50 jaar. Veel voorkomende problemen aan het houding- en bewegingsapparaat van buschauffeurs manifesteren zich in de nek, schouder en onderrug. Vaak gaat het om specifieke problemen gedagnostoseerd als hernia. Door deze klachten heeft Arriva direct te maken met de vermindering van de inzetbaarheid van haar medewerkers. Deze klachten ontstaan vaak door een slechte fysieke fitheid in combinatie met lang zitten, overmatig kijkgedrag, verkeerd stuurgedrag en slecht instelgedrag van de stoel. Naast klachten aan het houding- en bewegingsapparaat komen er bij deze doelgroep ook veel metabole	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201297	DI	2015	Arriva Personenvervoer Nederland BV	Heereveen	NL	n.v.t.	inzetbaarheidsadvies Arriva	Wivente heeft een belangrijke ambitie waarbij een stevig fundament wordt gelegd voor de ontwikkeling van de aan hen toevertrouwde leerlingen. Het is onze overtuiging dat deze missie alleen dan een kans van slagen heeft als de medewerkers van Wivente maximaal fit, gezond, betrokken en toegerust inhoud geven aan hun opdracht en hierin hun eigen aandeel (h)erkennen. Zodra het inzetbaarheidspercentage afneemt als gevolg van verzuim ontstaan er risico's rond de onderwijskwaliteit. De mate van inzetbaarheid is voor een belangrijk deel afhankelijk van verzuim.	10-2-2016	10-2-2017		€ 20.000						
2015EUSF201298	DI	2015	Vivente	Zwolle	NL	n.v.t.	Anders Kijken	Een belangrijk vertrekpunt van dit project is, dat al het verzuim boven 3% niet uit ziekte voortkomt, maar uit de wijze waarop mensen het werk met elkaar organiseren. Daarmee vormt verzuim een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van de interne bedrijfsvoering. Het is onze overtuiging dat medewerkers die met plezier en persoonlijk succes besef inhoud geven aan hun opdracht een andere verzuimbehoefte hebben dan medewerkers die beide genoemde aspecten missen of zijn kwijtgeraakt. Deze groep laat een ander verzuimgedrag zien. Het project Anders Kijken moet op indringende wijze laten zien waar verzuim zijn oorsprong kent en laat daarmee ook meteen zien waar oplossingen gezocht moeten worden. Het is de opdracht van Vivente om medewerkers maximaal te faciliteren om inhoud te geven aan hun opdracht en het is de	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 17.600						
2015EUSF201299	DI	2015	ATAG Nederland BV	Duiven	NL	n.v.t.	Medewerkeronderzoek Trust Index	Met ondersteuning van Great Place To Work onderzoeken van de Trust Index. Uiteindelijk doel van het medewerkeronderzoek is het verbeterpunten in kaart brengen en interventies inzetten teneinde de Trust Index binnen ATAG	24-3-2016	24-3-2017	€ 8.800	€ 20.000						
2015EUSF201294	DI	2015	Wewo Europe B.V.	Holten	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Wewo wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Wewo beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Wewo vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Wewo een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele relaties van de functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker optimaal	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2012941	DI	2015			NL	n.v.t.	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017			€ 20.000								
			Folletechniek International B.V.	Raamsdonksveer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid					€ 10.000								
2015EUSF2012942	DI	2015			NL	n.v.t.	De organisatie wil een ontwikkeling en verandering van de organisatiecultuur bewerkstelligen. Dit is onderdeel van de nieuwe strategie van de organisatie en daarmee van belang voor de realisatie van het duurzame HR-beleid. Deze ontwikkeling wil ze bewerkstelligen door medewerkers meer in te zetten op basis van hun expertise, talenten en kwaliteiten. Hiervoor is een helder en weloverwogen advies met bijbehorend implementatieplan noodzakelijk ten einde optimale inbedding in de organisatie. Om vervolgens de hieruit voortvloeiende interventies onder begeleiding van de aangewezen adviseur te bewerkstelligen. Het gebruik van een diversiteit aan (leer)interventies zal aan de gedragsverandering bijdragen, om op deze manier niet alleen in te zetten op de positieve veranderingen op de korte termijn, maar ook daadwerkelijk op de lange termijn.	20-1-2016	20-1-2017			€ 20.000								
			Braco Integrated Circuits BV	Borne	NL	n.v.t.	Drive for Excellence					€ 10.000								
2015EUSF2012943	DI	2015			NL	n.v.t.	Wij zijn als organisatie voornemens een QRM implementatie te laten uitvoeren door ondernemersportaal Phylum. Wij hebben ter financiële ondersteuning van dit traject bij een subsidie aangevraagd onder de subsidie regeling ESF 2014-2020 DI voor duurzame inzetbaarheid van personeel. Ons intentie is de implementatie van een QRM strategie aan bij de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van duurzame inzetbaarheid. Een QRM strategie gaat over het optimaliseren van de processen in de gehele breedte van de organisatie. De belangrijkste factor in deze strategie zijn de mensen in de organisatie, het is belangrijk dat zij totale verantwoordelijkheid gaan ervaren voor de processen waarin zij werkzaam zijn. Dit kan alleen door deze medewerkers overal bij te betrekken, op te leiden en te voorzien van de middelen die zij nodig hebben. Daarom kan worden gesteld dat meer dan 60% procent van de te verrichten werkzaamheden door Phylum gaan over het opleiden, coachen en op de juiste wijze inzetten van de medewerkers. De aandachtspunten hierbij zijn: - Cross trainen van personeel	16-3-2016	16-3-2017			€ 20.000								
			Next Schoorsteensystemen B.V.	's-Gravendeel	NL	n.v.t.	QRM Implementatie					€ 10.000								
2015EUSF2012944	DI	2015			NL	n.v.t.	Onderzoek hoe Bouwactief zich kan ontwikkelen tot een operationeel en service excellente organisatie die zich middels ketensamenwerking in het bouw en onderhoudswerk succesvol kan onderscheiden. Geef richting hoe Bouwactief van binnenuit een succesvolle slag kan maken naar een progressief maatwerk aanbod dat aansluit bij het belevingskader van woningcorporaties en non-profit organisaties. Scope: Kijk daartoe grondig naar het integrale procesverloop van drie onderdelen binnen de organisatie: ? Arcade Wonen: klachtonderhoud, mutatieonderhoud ? Parassia: klachtonderhoud, preventief reparatieonderhoud ? Parculiere opdrachtgevers Welke Bouwactief samen met diverse externe partijen doorloopt. Volg daarbij de reis van de klant vanaf het eerste contactmoment tot het uiteindelijke oplevermoment van het werk. Geef daarbij aan op welke wijze Bouwactief dit proces bedrijfskundig en commercieel substantieel en blijvend kan verbeteren. Maak daartoe een gedetailleerde foto (organisatieonderzoek) van het functioneren van de bij dat proces betrokken teams. Kijk daarbij naar structuren, processen, systemen, werkmethode, complexiteit, aansturing, leidinggevende vaardigheden en diverse aspecten van de heresende organisatiecultuur. Op basis van de huidige situatie worden rolke en substantieel te verbeteren binnen Bouwactief in een	11-2-2016	11-2-2017			€ 19.500								
			Bouwactief 's-Gravenzande B.V.	's-Gravenzande	NL	n.v.t.	Organisatiecultuur Bouwactief					€ 9.750								
2015EUSF2012945	DI	2015			NL	n.v.t.	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	22-3-2016	22-3-2017			€ 20.000								
			dupolco	Stellendam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid					€ 10.000								
2015EUSF2012946	DI	2015			NL	n.v.t.	PEC Zwolle is met recht Meer dan Voetbal! De club wil mensen samenbrengen, activeren en faciliteren om hun ambities door middel van voetbal te verwesenlijken. Hiervoor heeft PEC Zwolle de Stichting Regio Zwolle United opgericht. Bedrijven en organisaties in de regio Zwolle kunnen in deze stichting participeren en investeren om de kracht van voetbal te gebruiken als katalysator voor waardevolle sportieve, maatschappelijke en economische projecten. Het doel is een krachtige en ondernemende regio waarin iedereen een steentje bijdraagt om de leefbaarheid en het collectieve welzijn te versterken. Stichting Regio Zwolle United wil jongeren inspireren tot het bereiken van grote prestaties. Jongeren krijgen de mogelijkheid om binnen een sportieve en inspirerende setting te leren en vaardigheden op te doen. Deze vaardigheden kunnen zij vervolgens toepassen in hun dagelijkse bestaan en in de toekomst. De insteek is om educatieve projecten te ondersteunen waarbij de mens wordt gemotiveerd zich te ontwikkelen richting de toekomst. Bij het	15-3-2016	15-3-2017			€ 20.000								
			Stichting Regio Zwolle United	Zwolle	NL	n.v.t.	Project DI Stichting Regio Zwolle United					€ 10.000								
2015EUSF2012947	DI	2015			NL	n.v.t.	Doelstelling Doelstelling van dit vitaliteitsbeleid is dat we medewerkers en leidinggevenden faciliteren om bewust om te gaan met vitaliteit. Meer vitaliteit heeft als doel het vergroten van energie, motivatie en veerkracht, en medewerkers zo duurzaam inzetbaar te houden. Vele medewerkers zijn betrokken en gemotiveerd, hebben plezier in hun werk, kunnen hun werk aan, presteren goed en verzuimen weinig. Activiteiten Onderzoek naar werkvermogen, vitaliteit en leefstijl inclusief groeps- en individuele advisering in het kader van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid. Dit bestaat uit: 1. Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers. 2. Analyse van werkvermogen, vitaliteit, leefstijl, werkbeleving, rust en ontspanning 3. Individuele- en groeps- advisering naar aanleiding van de gevonden resultaten 4. Advisering over in te zetten interventies. Relevantie voor de organisatie Ons werk, onze ambities en de transitie van de zorg vragen veel van alle medewerkers, en vereisen flexibiliteit, initiatief en veerkracht. In onze visie is elke medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn of haar inzetbaarheid en de	8-3-2016	8-3-2017			€ 19.500								
			Lüster	Utrecht	NL	n.v.t.	Vitaliteitsbeleid voor duurzame inzetbaarheid					€ 9.950								

2015EUSF201297	DI	2015			NL	n.v.t.		Polygarde werkt aan de ontwikkeling van goed werkgeverschap en zet in op duurzame inzetbaarheid van haar personeel. Het wil daarmee het vermogen van medewerkers om nu en in de toekomst gevoegde waarde te leveren voor de eigen organisatie. Het bedrijf investeert in de ontwikkeling van mogelijkheden om medewerkers zo effectief mogelijk te ondersteunen bij het effectief invullen van nieuwe rollen en het gezond en productief uitvoeren van werkzaamheden. Vanuit strategische overweging. Het goed werkgeverschap wenst Polygarde te onderzoeken of / in hoeverre en vooral hoe (met welke vormen van ondersteuning en ontwikkeling) die ambities organisatiebreed waar te maken zijn met behoud van het huidige personeelsbestand. Via een analyse van bedrijfskrachtelijke werkzaamheden en nieuwe taken kan bepaald worden hoe medewerkers opnieuw en voortdurend inzetbaar kunnen worden gemaakt bij de levering van bestaande en vooral dus ook nieuwe diensten. Een onderzoek moet de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten voor Polygarde opleveren: hoe kunnen medewerkers gezond, valbewaam en vitaal blijven bij de invulling van bestaande en nieuwe werkzaamheden (leveren van nieuwe diensten) hoe ziet het ontwerp van relevante taakondersteuning waarmee medewerkers in het werk altijd en overal productief, gezond en vitaal aan de slag kunnen?	17-12-2015	17-12-2016	€ 20.000						
2015EUSF2012970	DI	2015	Polygarde B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Polygarde Update	Duurzame inzetbaarheid staat binnen de organisatie op de agenda, in de praktijk blijkt dat het een uitdaging is om medewerkers in beweging te krijgen en een optimaal duurzame situatie te creëren. Middels dit project willen we structurele verandering(en) doorvoeren die actief bijdragen aan competent, productief en gemotiveerd personeel. Om dit te bewerkstelligen is er voor het komende jaar een investeringsplan gemaakt waarbij duurzame inzetbaarheid van personeel zal worden gefaciliteerd. Dit plan heeft betrekking op de hele organisatie en daar bij zal er gelet worden op zaken die verbeterd kunnen worden om ervoor te zorgen dat medewerkers meer betrokken worden bij de organisatie, dat ze meer gemotiveerd en met plezier aan het werk zijn en er aandacht is voor het ontwikkel- en leeraspect binnen de organisatie.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF2012971	DI	2015	Handelsmaatschappij en Mechanisatiebedrijf Wim van Breda B.V. Vink+Veenman b.v.	Geldermalsen Nieuwkoop	NL	n.v.t.	Duurzaam ondernemen Resultaatgericht Timemanagement	Dit project heeft als doelstelling om onze organisatie en haar medewerkers te revitaliseren naar de huidige marktomstandigheden. Het doel en de opbrengst van de training resultaatgericht timemanagement is: 1. Bewustwording dat de wereld en de marktomgeving veranderd is en dat dit nadrukkelijk een andere mentaliteit vraagt. Het betreft ontwikkeling op het gebied van grondhouding, opvattingen, overtuigingen, onbewuste patronen, ingesloten routines. 2. Tools en handvatten aanreiken van eigentijdse timemanagementaanpak, zodat alle deelnemers de werkdruk en tijdsdrukbeleving hierin kunnen managen binnen hun eigen invloedssfeer. De training focust in op individuele gedragsverandering en vertaalt dit hoe de collega's binnen de samenwerking effectiever en efficiënter kunnen werken. De uitval in de leidinggevende functies als gevolg van stress is zeer hoog in de bouw/vervoer. Onderdeel van dit project is medewerkers te onderichten in het sturen op en het omgaan met stressfactoren en de combinatie van werk en privé regulering. Hierdoor zal er minder ziekte uitval.	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2012972	DI	2015			NL	n.v.t.		Het doel van dit project is een significante verbetering van de toekomstgerichte inzetbaarheid van medewerkers bij P&O North Sea Ferries op een gelijkwaardige en oplossingsgerichte wijze vanuit de organisatie en medewerkers zelf in het kader van een toekomstbestendige inzetbaarheid van de medewerkers zijn een aantal ontwikkelingen bij P&O North Sea Ferries relevant en uniek: - De organisatie heeft te maken met een onzeker toekomstperspectief als gevolg van interne en externe factoren. - Medewerkers kennen lange dienstverbanden, hebben een relatief hoge gemiddelde leeftijd (circa 50 jaar) en een wat lager gemiddeld opleidingsniveau (overwegend mbo 2-4). - Het onderzoek 'Fit en vitaal werken' laat zien waar de medewerkers de voor hen belangrijkste knelpunten in het kader van duurzame inzetbaarheid ervaren. Deze liggen op het gebied van onbalans in werk/privé situatie, ontlooiingsmogelijkheden en fysieke belasting. Ook blijkt dat de organisatie betrokkenheid van de individuele medewerkers opvallend wisselt. P&O North Sea Ferries wil een extern adviseur inschakelen waarbij de volgende stappen zijn voorzien: Stap 1 Interne bijeenkomsten over de toekomstscenario's en impact op de benodigde competenties voor de komende 5 jaar. Stap 2 Een toekomstgerichte en resultaatgerichte functioneringscyclus 'Mijn Kompas' als instrument ontwikkelen. Stap 3	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012973	DI	2015	P-O North Sea Ferries	Rotterdam	NL	n.v.t.	Mijn Kompas op toekomstbestendige inzetbaarheid	In Noord-Holland is Transferium Jeugdzorg de Jeugdzorg plus voorziening voor jongeren en meisjes (13 - 18 jaar) die een intensieve behandeling nodig hebben. De jongeren die bij Transferium Jeugdzorg ook onderwijs krijgen, hebben de veiligheid van een beschermde voorziening nodig. Voor alle jongeren geldt dat hun problemen groot zijn. Er geen probleem is hetzelfde. Transferium Jeugdzorg is onderdeel van Stichting Parlan. Transferium wil graag weten hoe vitaal en gezond haar medewerkers zijn en welke trends beïnvloedbaar zijn. Het laten uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek het doel de vitaliteit en gezondheid van de medewerkers te meten en positief te beïnvloeden. Door het Preventief Medisch Onderzoek wil Transferium haar medewerkers een spreekmogelijkheid geven en zodoende eraan bijdragen dat de medewerkers zich gehoord voelen. Transferium heeft gemotiveerde en betrokken medewerkers, die elkaar helpen en steunen. Er is echter ook sprake van een hoge werkdruk en mentale belasting. Medewerkers werken een groot deel van de tijd onder een continue spanningsboog en geven signalen af dat zij zich hier onvoldoende in gehoord voelen. Tevens is het Preventief Medisch Onderzoek voor Transferium	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 19.580					
2015EUSF2012974	DI	2015	Parlan	Alkmaar	NL	n.v.t.	Preventief medisch onderzoek Parlan	Adriaans Aannemingsbedrijf is een 85 jaar jong bouwbedrijf voor: (groot)schilgi woningbouw, utiliteitsbouw en renovatie en ISO 9001, VCA** en FSC gecertificeerd. Op het gebied van arbeid en gezondheid is een sterke ambitie aanwezig. Middels het initiatief 'Veilig werken bij Adriaans' staat veiligheid al enige tijd op de agenda. Toch kan het beter en wil de organisatie verder gaan en stappen zetten richting een organisatie waar veilig werken een intrinsieke drijfveer wordt. Om een veiliger en duurzame organisatie te realiseren wil Adriaans Aannemingsbedrijf meer inzicht krijgen in de risico's die medewerkers lopen. De organisatie heeft dit nu gebundeld in een risico-inventarisatie en evaluatie, maar de inzichten hierin zijn nog beperkt. Onderdelen die met name op de langere termijn negatieve effecten hebben, zoals fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting en lijnstof komen in minimale vorm aan de orde. De organisatie realiseert zich dat naast de acute veiligheidsrisico's, de nadruk moeten komen te liggen op langdurige gezondheidsrisico's om als organisatie duurzaam te groeien.	23-2-2016	23-2-2017	€ 9.790	€ 19.600					
2015EUSF2012975	DI	2015	Adriaans Aannemersbedrijf B.V.	Helmond	NL	n.v.t.	Verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medew	Binnen onze organisatie, Iperion IS, zijn we een project gestart om medewerkers verder te ontwikkelen waardoor we hen willen boeien en binden. Het project zal met name gericht zijn op training, coaching en daarmee	19-3-2016	19-3-2017	€ 9.800	€ 20.001					
			Iperion IS B.V.	VLIJMEN	NL	n.v.t.	HR Ontwikkeling rondom boeien en binden				€ 10.000						

2015EUSF2012976	DI	2015			NL	n.v.t.		Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data; ? Een terugkoppeling laten verzorgen naar alle deelnemende werknemers met behulp van een online enquête.	5-2-2016	5-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF2012978	DI	2015	Koninklijke Verpakingsindustrie Stempheer BV	Rijssen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Oliehandel Nederland is onderdeel van Enviem Holding BV. Oliehandel Nederland BV richt zich op de verkoop van minerale olieproducten. De wereld van brandstoffen verandert in rap tempo. Zo is er meer concurrentie, zijn er nieuwe brandstoffen, verandert de wet en regelgeving snel en is het gedrag van de consument aan verandering onderhevig. Dit alles betekent dat de organisatie moet professionaliseren en efficiënter en effectiever moet werken. Dit kan alleen met de juiste medewerkers op de juiste plek. Juist door de veranderingen is het creëren van een leercultuur en mobiliteit binnen het bedrijf belangrijk, evenals gezond je werk kunnen doen. Werken bij Oliehandel Nederland vraagt mentaal wel van medewerkers vanwege de veranderende context, de groei van het bedrijf en de professionalisering die op dit moment plaatsvindt, maar ook fysiek vanwege de lange dagen op kantoor. Het feit dat het kantoorwerk is, betekent dat daar risico's aan verbonden zijn. Enviem wil graag vitale medewerkers die in balans zijn en die goed in hun vel zitten. Vitaliteit betekent mentaal en fysiek in balans zijn. Speerpunten van het personeelsbeleid voor de komende jaren zijn brede en flexibele inzetbaarheid van alle medewerkers, leiderschap, competentieontwikkeling en vitaliteitsbeleid. De organisatie heeft behoefte aan meer flexibiliteit in de uitvoering van de diverse functies door multi-inzetbaarheid. Door flexibiliteit in het personeelsbestand te creëren kan effectief worden ingespeeld op de ontwikkelingen in de markt en kunnen aan medewerkers meer ontwikkelingskansen worden aangeboden.	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012979	DI	2015	Oliehandel Nederland BV	Harderwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Het verwerken, bewerken, uitwisselen en beheer van informatie behoort tot de kerntaken van een gemeente. Nieuwe gemeentelijke taken, de groeiende noodzaak tot uitwisseling van informatie met ketenpartners en de digitalisering van de gemeentelijke processen, vragen veel van de medewerkers van gemeente De Bilt. Daarbij komt dat medewerkers in toenemende mate te maken krijgen met hoge(re) eisen t.a.v. informatiebeveiliging. Gemeente De Bilt zet er daarom op in alle medewerkers, jong en oud en van hoog tot laag, bewust te maken, een belangrijke stap om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken. Op dit moment bestaat er binnen De Bilt nog geen specifiek(e) beleid/aanpak t.a.v. bewustzijn. Dit project is beoogd daar invulling aan te geven. Een organisatievormt de eerste stap om het niveau van bewustzijn te bepalen en vast te stellen welke maatregelen er genomen moeten worden. Op basis daarvan wordt een bewustzijnplan opgesteld dat t.m.v. periodieke bijstelling actueel gehouden wordt. Bestuur, management en medewerkers worden begeleid t.a.v. veilig werken. Om te voorkomen dat het verbeteren van	3-3-2016	3-3-2017	€ 7.450	€ 14.900				
2015EUSF201298	DI	2015	Gemeente De Bilt	Bilthoven	NL	n.v.t.	ESF Traject Informatieveligheid-Bewustzijn	Binnen Impact wil men de medewerkers gezonder en duurzamer aan het werk krijgen. Daartoe wordt in kaart gebracht hoe inzetbaar een ieder is. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een Impact Fit Programma opgesteld waarin gekozen kan worden uit het opvolgingsprogramma dat gebaseerd is op het principe welke bijv. bestaat uit vitaliteitscoaching, sessies over gezonde voeding, slapen, beweging of werk-privébalans, diverse sportaanbod, sportclinics of een alvaprogramma. Deze begeleiding is onderdeel van het project. In het medisch onderzoek wordt de lichamelijke gezondheid en belastbaarheid in kaart gebracht. Onderdelen zijn het meten van gewicht, vetpercentage, bloeddruk, longfunctie en gezichts- en gehoorscherpheid. Met een inspanningstest (fiets) wordt de conditie bepaald. De verzamelde gegevens uit het onderzoek en de vragenlijst leiden tot een gesprek waarbij advies gegeven wordt over de aandachtspunten en wat een medewerker belangrijk vindt. De verpleegkundige kan ter plekke tips en aanwijzingen geven	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012982	DI	2015	Stichting Impact	Kampen	NL	n.v.t.	Impact Fit Programma	De Zuidoost kliniek is een kleinschalige zorginstelling voor medisch specialistische zorg op het gebied van de gynaecologie, gestart in 2008 in de 'oude' Bijlmer (nu Zuidoost Amsterdam) van Amsterdam. De kliniek is gericht op waarde creëren, nl dat kernwaarden autonomie en vertrouwen de rode draad zijn in al de activiteiten (infrastructuur en behandelzorg) van de kliniek. Daar wordt ook op gestuurd en vertaald in de missie, visie en strategie van de kliniek. Deze wijze van werken en monitoring daarop is ook voor vele andere gezondheidszorgorganisaties interessant gebleken. Waar naar gewerkt wordt het leveren van zinnige en zuinige zorg. Hierover is ook gesproken tijdens het werkbezoek van de minister die in 2014 een werkbezoek bracht aan de kliniek. We willen samen met de kliniek en de vrouwen uit Zuidoost Amsterdam dit doel verwezenlijken. Daarvoor zijn enkele projecten gestart, tw: inrichten van een vrouwenstad die deel projecten kunnen gaan uitvoeren zoals, versterking van zorgvaardigheden bij vrouwen van buitenlandse nationaliteiten, voorlichting en coaching van jonge vrouwen door het geven van informatie, (er	23-3-2016	23-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			21-6-2016	ingetrokken na verlening
2015EUSF2012983	DI	2015	Zuidoost Kliniek BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Zuidoost Kliniek	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgotraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data; ? Een terugkoppeling laten verzorgen naar alle deelnemende werknemers met behulp van een online enquête.	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012986	DI	2015	AV Flexologic	Alphen aan den Rijn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	De Zuidoost kliniek is een kleinschalige zorginstelling voor medisch specialistische zorg op het gebied van de gynaecologie, gestart in 2008 in de 'oude' Bijlmer (nu Zuidoost Amsterdam) van Amsterdam. De kliniek is gericht op waarde creëren, nl dat kernwaarden autonomie en vertrouwen de rode draad zijn in al de activiteiten (infrastructuur en behandelzorg) van de kliniek. Daar wordt ook op gestuurd en vertaald in de missie, visie en strategie van de kliniek. Deze wijze van werken en monitoring daarop is ook voor vele andere gezondheidszorgorganisaties interessant gebleken. Waar naar gewerkt wordt het leveren van zinnige en zuinige zorg. Hierover is ook gesproken tijdens het werkbezoek van de minister die in 2014 een werkbezoek bracht aan de kliniek. We willen samen met de kliniek en de vrouwen uit Zuidoost Amsterdam dit doel verwezenlijken. Daarvoor zijn enkele projecten gestart, tw: inrichten van een vrouwenstad die deel projecten kunnen gaan uitvoeren zoals, versterking van zorgvaardigheden bij vrouwen van buitenlandse nationaliteiten, voorlichting en coaching van jonge vrouwen door het geven van informatie, (er	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2012986	DI	2015	Bolletje B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Veilig en gezond verder werken bij Bolletje	Bolletje (1876) is een groot bakkerijbedrijf met een rijk geschiedenis en 2 vestigingen in Almelo en Heerde. Bolletje heeft een relatief oudere personeelspopulatie. Gezien de leeftijdsopbouw van het personeel en de fysiek zware werkzaamheden in m.n. de productieomgeving wil men aan de slag met het thema duurzame inzetbaarheid: veilig werken. Bolletje is vorig jaar gestart met het planmatig werken aan arbeidsveiligheid en duurzame inzetbaarheid. Men heeft een beleidsplan ontwikkeld waarin een samenhangende visie beschreven is op veiligheid, gezondheid en welzijn met een heldere agenda voor de toekomst. Hieruit blijkt dat beheersing van machineveiligheid bij medewerkers verbeterd dient te worden. Een project dat men nu wil oppakken. Allereerst zal er door de adviseurs samen met de medewerkers een analyse gemaakt worden naar de machineveiligheid bij de productielijn koek in Heerde en de productielijn beschuit in Almelo. Bolletje wil weten waar het nu staat en vooruit kijken hoe de organisatie gezond en veilig werken verder bevordert in de komende jaren. In het verbetertraject dat volgt uit de analyse, wil Bolletje rekening houden met de volgende aandachtspunten:	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2012987	DI	2015			NL	n.v.t.		Het bevorderen van mobiliteit van muziekdocenten die momenteel voor onze locatie in Oud-Beijerland (OBL) werkzaam zijn. Gemeente OBL heeft de keuze gemaakt om in het samenwerkingsconstruct van ToBe te stappen en per 2016 niet langer subsidie te verstrekken. Dit betekent dat de activiteiten die ToBe hier uitvoert komen te vervallen en docenten boventalig worden. ToBe wil de docenten faciliteren om daar als zelfstandige ondernemers cultuureducatie uit te voeren. 1) Workshopseries in groepsverband waarin alle stappen worden besproken die komen kijken bij voor je zelf beginnen, incl. het opstellen van een ondernemersplan en een plan van aanpak. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de mogelijkheid om gezamenlijk een onderneming te starten, bijv. in de vorm van een maatschap, Administratie, KVK, Belastingdienst, verzekering, pensioen, marketing, website, social media, relatiebeheer en financiën komen aan de orde. Er zullen 2 groepen worden gevormd (in totaal 6 workshops). 2) Begeleiding ten behoeve van de oprichting van een maatschap of andere samenwerkingsvorm in de vorm van het begeleiden van maximaal 3 vergaderingen als voorzitter en begeleider van deze groep geïnteresseerden. 3) Individuele begeleiding bij het opstarten van de ZZP-praktijk voor docenten.	25-2-2016	25-2-2017	€ 12.900							
2015EUSF2012988	DI	2015	ToBe Cultuurcentrum	Dordrecht	NL	n.v.t.	Het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap		24-3-2016	24-3-2017	€ 6.450	€ 20.000						
2015EUSF201299	DI	2015	Quispel - Specken beheer bv	Emmen	NL	n.v.t.	DI Vitale levenswijze		9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012990	DI	2015	Bouwbedrijf Jac Tromp B.V.	Alkmaar	NL	n.v.t.	Bouwen aan de toekomst		4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012991	DI	2015	Wilma Europe Holdings B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Talentmanagement en Duurzame inzetbaarheid Wilmar		9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012992	DI	2015	Dutch Moving Media	Hilversum	NL	n.v.t.	Boost your company DMM		18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 19.800						
2015EUSF2012995	DI	2015	UW Holding Machinefabriek van Werde B.V.	Utrecht Budel	NL	n.v.t.	Vereiste competenties mensen afstand arbeidsmarkt Duurzame inzetbaarheid Ferrum		1-4-2016	1-4-2017	€ 9.900 € 6.006	€ 12.012						

2015EUSF2012998	DI	2015	Unicorn Grain Specialties	Weert	NL	n.v.t.	Vitale competente multi inzetbare productiemedew	Unicorn Grain Specialties B.V. te Weert is een toonaangevende producent van meel en graanspecialiteiten bestemd voor de productie van voedingsmiddelen en diervoeders. De organisatie is sedert 2012 zelfstandig en ontwikkelt zich van een productieorganisatie naar een volledig zelfstandige marktgeoriënteerde onderneming. De verzelfstandiging is van grote invloed op de aansturing van de interne organisatie en daarmee op het te voeren personeels- en organisatiebeleid. Speerpunten van het personeelbeleid voor de komende jaren zijn brede en flexibele inzetbaarheid van alle medewerkers, leiderschap, competentieontwikkeling (ontwikkeling management en ontwikkeling medewerkers) en vitaliteits- en verzuimbeleid. Bij Unicorn is een aantal belangrijke HR items, zoals het aanpakken van het ziekteverzuim en veilig en gezond werken (werkdruk), het inventariseren en ontwikkelen van competenties van uitvoerende medewerkers, het actief betrekken van uitvoerende medewerkers bij verhoging van de productiviteit en betrokkenheid, de bevordering brede inzetbaarheid van uitvoerende medewerkers, het uitvoeren van onderzoek naar duurzame inzetbaarheid bij uitvoerende werknemers te initiëren. Met dit DI kunnen extra stappen gezet	24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2012999	DI	2015			NL	n.v.t.		De werkdruk voor leraren is hoog; burn-out komt dan ook het meeste voor in het onderwijs (CBS, 2011). Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het bevorderen van de mentale gezondheid van leerkrachten ziekte-uitval voorkomt en leidt tot meer motivatie, plezier en effectiviteit in het lesgeven. Werknemers met een hoge mate van psychologisch welbevinden wisselen daarnaast minder van baan, zijn meer betrokken bij en tevreden over hun werk, zijn fysiek gezonder en zijn productiever? wat zich financieel terugbetaalt en daarom ook wel 'psychologisch kapitaal?' wordt genoemd. Psychologisch kapitaal wordt onder andere gevormd door een combinatie van optimisme, veerkracht, doelen kunnen stellen en eigen-effectiviteit (eigen-effectiviteit). Het huidige project richt zich op het versterken van het psychologisch kapitaal van de school als organisatie teneinde de duurzame inzetbaarheid te vergroten. In dit project wordt zowel aan mentale als fysieke gezondheid (hieronder tezamen 'welbevinden?' genoemd) aandacht besteed op basis van wetenschappelijke inzichten. Om het welbevinden van	3-3-2016	3-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF20130	DI	2015	Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid - Leer- en Veerkracht	WEMO ontwikkelt, produceert en installeert klantspecifieke machines voor het persen, buigen en bewerken van zowel platine- als coilmateriaal. De markten en branches waar WEMO zich op richt zijn onder andere wiggeed, verlichting en automotie. De producten op deze markten ontwikkelen zich razend snel. Wemo heeft in het 1e tijdsvak zeer succesvol gebruik gemaakt van de ESF DI regeling. Hierbij is een enthousiaste start gemaakt met de eerste deelpartijen. Doordat de uitgevoerde projecten groter bleken dan aanvankelijk verwacht, zijn we met onze organisatie niet toegekomen aan de onderwerpen Leercultuur voor werknemers en flexibele werkcultuur. Om ook deze onderwerpen net zo succesvol op te pakken als de voorgaande projecten, zouden wij erg graag opnieuw gebruik maken van de subsidieopstelling. Het aanpassen van de organisatie van werk zal een actueel thema worden. Een groot deel van de medewerkers werkt al jaren bij Wemo en de ervaring leert dat het een grote uitdaging is om medewerkers mee te nemen in een veranderproces en ze goed te laten functioneren in een aangepaste omgeving. De projectaanpak bestaat uit het actief betrekken van medewerkers op de genoemde thema's. Uit het eerste project is gebleken dat dit inzicht, noodzaakbeleving en draagvlak, noodzakelijk is voor het succesvol doorvoeren van de verbeterpunten. Daarnaast bestaat het project uit de daadwerkelijke	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201300	DI	2015	WEMO Nederland B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Leren van en met elkaar	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF DI. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede leefstijlgericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een evaluevaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te meten. Een dienstverlener in de detachering en werving & selectie. 70 medewerkers, gemiddelde leeftijd van 29 jaar. Veel zittend werk. Hoge belasting; belastbaarheid lijkt nu nog goed gezien laag	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013000	DI	2015	Topprofiel BV	Venray	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	In 2015 werken wij aan het traject Gewoon Dichtbij. Het wordt als heerlijk ervaren om de focus nu eens op de intern kant van de organisatie te hebben. Het project van dit huidige jaar richt zich enerzijds op monitoring van de duurzame inzetbaarheid en anderzijds op de talenten van de individuele werknemers en zich (inductief het bestuur) toe en wat kunnen zij zelf bijdragen aan het grote geheel en de gestelde doelen? Door het project is de mate van bewustzijn vergroot en is er meer inzicht in talenten, matching met huidige werkzaamheden en eventuele knelpunten. De koers tot meer samenwerken en meer in je eigen kracht staan is duidelijk ingezet en beweging is zichtbaar. Wel constateren we dat de nieuwe inzichten nog pril zijn en het risico dat het team weer in haar oude patronen zal vervallen als we geen goede vervolgleiding faciliteren. Het zorglandschap in Nederland wordt momenteel drastisch herzien, met een grote focus op kostenvermindering. Dit werkt door in elke thuiszorgorganisatie en vraagt (nog) meer van de flexibiliteit	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 12.500					
2015EUSF2013003	DI	2015	Coöperatie Zorg Dichtbij	Groningen	NL	n.v.t.	Gewoon Samen	Het doel van het Reseth lifestyle programma is het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers van Edelweiss Schoonmaak. Dit zorgt er uiteindelijk voor dat medewerkers duurzamer inzetbaar zullen zijn. Dit wordt gerealiseerd door middel van een organisatieplan waarbij de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers in de organisatie in kaart wordt gebracht. Op basis van de organisatieplan wordt advies gegeven hoe de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerkers verbeterd kan worden. Dit gebeurt op individueel- en organisatie-niveau. Bij dit advies hoort een gericht actieplan. Reseth verzorgt ook de begeleiding van de implementatie van dit actieplan. Gezien de beperkte beschikbare praktische kennis over dit onderwerp binnen Edelweiss Schoonmaak zelf hebben wij ervoor gekozen de hulp van Reseth in te schakelen. Reseth heeft een lifestyle programma ontwikkeld waarin wordt gefocust op kennisontwikkeling over gezond werken bij werknemers. Gezond werken wordt door Reseth gedefinieerd als een manier van werken die de fysieke en mentale gezondheid van werknemers bevordert, door zittend werk regelmatig af te wisselen met bewegementen. Naast sport- en beweegprogramma's zijn er ook een fysiotherapeut en een lifestyle coach aangesloten bij het project. Op deze manier wordt een zo breed	2-2-2016	2-2-2017	€ 6.250	€ 20.000					
2015EUSF2013005	DI	2015	Edelweiss	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Sterk te werk - ReSeth	Er wordt steeds meer druk op onze organisatie gelegd door toenemende vraag naar sneller handelen, first-call-resolution en de 24-uurs economie. Door de leercultuur in onze organisatie te bevorderen, zullen de werknemers beter uitgerust worden om met deze vraag om te kunnen gaan. Onze technische medewerkers worden op persoonlijk niveau geadviseerd. Aan het einde van de	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 12.500					
2015EUSF2013006	DI	2015	Compromise ICT Solutions BV Schipper Accountants B.V.	Assen Goes	NL	n.v.t.	Leercultuur voor werknemers bevorderen Samen Succesvol door vergroten adviesvaardigheden	De werkzaamheden onze adviseurs concentreren zich met name rondom standaard producten als jaarrekening en fiscale aangiften. Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen is er een klantmodel ontwikkeld. Doel van dit model is om meer maatwerk te leveren op basis van de klantbehoefte. Hiervan worden verschillende onderdelen geïmplementeerd waarvan het vergroten van adviesvaardigheden, door focus op de klant, er een van is. Door een leerklimaat te creëren, problemen beschikbaar te maken en kennisoverdracht te stimuleren willen wij onze adviseurs breder inzetbaar en daarom duurzaam inzetbaar maken.	30-3-2016	30-3-2017	€ 6.250	€ 20.000					
2015EUSF2013007	DI	2015	Durasolar Energy Systems BV	Didam	NL	n.v.t.	Uitgedaagd worden tot een nieuwe uitdaging	Durasolar heeft een beperkte hoeveelheid medewerkers, die ieder een redelijk vast takenpakket hebben. Gezien het feit dat Durasolar het van belang vindt dat medewerkers het bedrijf als een prettige werkplek ervaren wil de directeur bekijken of en zo ja hoe het mogelijk is om tijdens het proces van het aannemen van een nieuwe medewerker de competenties en wensen van de huidige medewerkers te analyseren. Hij verwacht dat dit ten goede komt aan de arbeidsvreugde van de medewerkers en daarmee aan hun productiviteit. Wanneer dit naar tevredenheid is gedaan zal er in het project ook gekeken worden hoe er een correct functieprofiel wordt opgesteld voor een nieuwe medewerker en welke mogelijkheden er bestaan voor een goede werving- en selectie (gedacht wordt nu aan LWW, social media).	22-3-2016	22-3-2017		€ 20.000				23-2-2016	Afwijzing

2015EUSF2013009	DI	2015			NL	n.v.t.		In zicht in de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers d.m.v. 1) het uitzetten van een vragenlijst en 2) een terugkoppeling op individueel niveau naar iedere medewerker, 3) een terugkoppeling van de resultaten op organisatie en stichtingen niveau en 4) het aanbieden van een gesprek om de resultaten van de eigen antwoorden op de vragen door te nemen en de juiste	25-2-2016	25-2-2017		€ 19.260								
			Dimence Groep	Deventer			Duurzame inzetbaarheid				€ 9.630									
2015EUSF2013010	DI	2015			NL	n.v.t.		De gemeenten Stede Broec, Enkhuzen en Drechterland zijn sinds 1 januari 2015 ambtelijk gefuseerd. Dit houdt in dat alle medewerkers zijn samengekomen in één organisatie: de SED Organisatie. Met de samenvoeging zijn ook drie verschillende culturen bij elkaar gekomen. Wij willen hier één SED-cultuur van maken. Dit willen wij o.a. doen door middel van medewerkersonderzoeken. We gaan in het onderzoeksrapport de nadruk leggen op: 1. Het creëren van draagvlak voor het onderzoek (en de follow-up) bij het management en de medewerkers: een draagvlaksessie en een uitgebreid communicatietraject naar alle medewerkers/leidinggevenden 2. De huidige situatie van de SED Organisatie en onze ambitie voor duurzame inzetbaarheid voor de toekomst: een maatwerk vragenlijst die aansluit op onze kernwaarden/gewenste cultuur en effectmetingen in de toekomst 3. De dialoog die gevoerd wordt a.d.h.v. van de resultaten van het onderzoek: praktische hulpmiddelen, best practices, Resultaat & Actie app etc. 4. De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers: persoonlijke rapportage	8-3-2016	8-3-2017		€ 12.710								
			SED Organisatie	Bovenkarspel			Medewerkersonderzoek SED Organisatie				€ 6.354									
2015EUSF2013012	DI	2015			NL	n.v.t.		Continu aandachtspunt binnen Van Doesburg Transport is het verbeteren van arbeidsproductiviteit en verlagen van verzuim door investeren in gezond en veilig werken. Van Doesburg is voornemens een PMO uit te voeren, welke dient om de gezondheidseffecten van arbeidsrisico's vroegtijdig te signaleren en zo nodig op grond daarvan maatregelen te adviseren of voorlichting te geven. Daarnaast dient het PMO om medewerkers op te sporen, waarbij huidige gezondheidseffecten worden vastgesteld dat nadere beschermingsmaatregelen op de werkplek noodzakelijk zijn. Van Doesburg zou graag n.a.v. een PMO of beter, een inzetbaarheidsplan in 2016 een implementatietraject vormgeven. Bij de analyse van de inzetbaarheidsplan worden er drie risicoprofielen gehanteerd. 1. Leefstijl: verhoogd risico op uitval door Hart en Vaatziekte 2. Fysieke vitaliteit: verhoogd risico op uitval door klachten houding en bewegingsapparaat 3. Mentale vitaliteit: verhoogd mentaal risico op uitval Het implementatietraject kent dan ook drie speerpunten. Eerste speerpunt is voor medewerkers die in een risicoprofiel vallen. Doel is het bewaken en verbeteren van functioneren en inzetbaarheid van medewerkers. Na een persoonlijke analyse worden medewerkers uitgenodigd	10-3-2016	10-3-2017		€ 14.700								
			G. van Doesburg Int. Transport BV	Zalbhommel			Gezond en veilig werken bij Van Doesburg				€ 7.350									
2015EUSF2013013	DI	2015			NL	n.v.t.		Het bestaande programma AreaFIT zal verder worden uitgebreid met drie thema's. 1. Talentontwikkelingsprogramma zal worden opgezet met twee speerpunten namelijk loopbaan- en leefsituatieontwikkeling. 2. Gedurende het programma zal een vlootshoof worden ontwikkeld die gebruikt kan worden om in kaart te brengen hoe op afdelingsniveau gestuurd moet worden om duurzaam inzetbaarheid te garanderen. Dit instrument zal door P&O en leidinggevenden samen moeten worden gebruikt. 3. Het beleid van functioneringsgesprekken zal worden herzien. Leefsituatieaspecten en loopbaanaspecten moeten worden meegenomen in het nieuwe beleid	5-3-2016	5-3-2017		€ 20.000								
			Area Reiniging	Emmen			AreaFIT				€ 10.000									
2015EUSF2013015	DI	2015			NL	n.v.t.		MGZL heeft zichzelf de ambitie om in de periode 2015-2017 de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren en het thema sterk in alle lagen van de organisatie te verankeren. De opdracht voor de stuurgroep Duurzame Inzetbaarheid is daarom om een kader met doelen te stellen voor de komende periode middels de werkgroepen 1. Employability/Vitaliteit en 2. Werkvermogen. Deze werkgroepen geven invulling aan de opdracht van de stuurgroep d.m.v. operationeel beleid in de vorm van jaarplannen. Daarnaast heeft de stuurgroep de opdracht gegeven een visiedocument te ontwikkelen dat verankerd kan worden binnen de organisatie. Voor de verankering van het thema is een breed draagvlak in de organisatie noodzakelijk. Dat willen we ondersteunen door een passende projectstructuur in te richten waardoor afstemming tussen beleid en uitvoering (en vice versa) mogelijk wordt. Daarnaast dient de samenstelling van de werkgroepen divers te zijn, met bij voorkeur een evenwichtige verdeling tussen lijn- en stafmedewerkers vanuit verschillende disciplines en functies in de organisatie.	27-2-2016	27-2-2017		€ 20.000								
			Stichting Meandergroep ZL	Heerlen			Transitie Duurzame Inzetbaarheid MGZL				€ 10.000									
2015EUSF2013016	DI	2015			NL	n.v.t.		Monumentenwachters inspecteren monumentale panden. Een pand wordt tot in alle hoeken en gaten (kruipruimten) geïnspecteerd. De bevindingen van de inspectie worden gerapporteerd aan de eigenaar. Monumentenwachters brengen een rapport uit over de staat van onderhoud en doen aanbevelingen over het onderhoud. Zij brengen op basis van hun rapportages advies uit over noodzakelijk herstel om het pand in goede staat te houden. Het maken van een meerjarenonderhoudsbegroting behoort tot het dienstpakket. De Monumentenwacht was een landelijk opererende organisatie. Rond 1980 is deze taak gedecentraliseerd vanuit de rijksoverheid naar de provincies. In iedere provincie is een Monumentenwacht te vinden, al dan niet opererend vanuit een provinciaal werkende organisatie met taken op het gebied van landschap en erfgoed. Dit project is bedoeld voor alle provincies die op informele wijze met elkaar samenwerken. De aanleiding is dat de wachters tot op hoge leeftijd ladders tillen, daken inspecteren en werken op hoogte maar ook kruipruimten inspecteren. Dit stelt eisen aan de fysieke conditie van de monumentenwachter. Over het algemeen kunnen de monumentenwachters de eigen werkzaamheden inrichten en is er	9-2-2016	9-2-2017		€ 20.000								
			Stichting Monumentenwacht Overijssel en Flevoland	Dalfsen			Niet alleen veilig maar ook gezond aan het werk				€ 10.000									
2015EUSF2013019	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project zal het programma duurzaam inzetbaarheid (topfit jobfit) vormgeven in Business Unit Afval en Energie. Focus zal liggen op leefstijlverbetering en loopbaanontwikkeling. Tevens zal nieuw beleid worden ontwikkeld op basis van de resultaten van AEB-beleed	5-3-2016	5-3-2017		€ 20.000								
			Aeb Amsterdam	Amsterdam			AEB duurzaam inzetbaarheid				€ 10.000									
2015EUSF201302	DI	2015			NL	n.v.t.		Het project startte met een analyse van het verzuim binnen AGC Goor van de afgelopen jaren en daarnaast is een vragenlijst onderzoek uitgezet naar de medewerkers. Belangrijk inzicht dat hieruit naar voren kwamen was het hoge verzuimpercentage binnen met name de assemblage afdeling ten gevolge van lichamelijk zware werkzaamheden aangezien er geen gebruik werd gemaakt van beschikbare hulpmiddelen. Hiernaast bleek uit de vragenlijsten en de analyse dat direct contact tussen medewerker en leidinggevende een positief effect heeft op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op basis van de verkregen inzichten is gestart met het bevorderen van gezond en veilig werken. Op basis van de vragenlijsten zijn er 14 individuele gesprekken gevoerd met medewerkers. In deze gesprekken is ingezoomd op de individuele situatie van de medewerker en op welke wijze de duurzame inzetbaarheid verhoogd kan worden middels zogenaamde vitaliteit trajecten. Na afloop van de gesprekken hadden alle medewerkers een positief gevoel over hun duurzame inzetbaarheid en op welke wijze zij dit zelf positief kunnen beïnvloeden. Hiernaast is tijdens het traject de assemblage afdeling	9-2-2016	9-2-2017	€ 0	€ 20.000								
			AGC Goor	Goor			Eigen regie voor een duurzaam personeelsbeleid				€ 10.000									

2015EUSF2013021	DI	2015		NL	n.v.t.		De gemeenten zijn door de toepassing van de nieuwe wet- en regelgeving vlotter in ontwikkeling. Zo ook de Sociale Dienst Velverand te Harderwijk. Deze ontwikkelingen hebben invloed op de functie-inhoud van met name de participatiecoaches van de afdeling Samenleving. Directie merkt op dat de medewerkers de continue veranderingen in hun team en in het werk als moeilijk ervaren. Dit werkt negatief door in de inzetbaarheid van deze medewerkers. Daarnaast constateert de directie dat er te weinig zicht is op de ontwikkelbehoeften van de medewerkers waardoor de momenteel benodigde doorontwikkeling onvoldoende plaatsvindt. Om een aanpak voor deze knelpunten te bepalen en deze te implementeren is gekozen voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: - vaststellen van de doelstelling en subdoelen van het project. - analyse van de huidige organisatie, indeling van de teams en aanwezige leiderschapstijlen. - het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directie, inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de markt. - adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelsinstrumenten. - evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA).	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000						
2015EUSF2013022	DI	2015	Sociale Dienst Harderwijk	Harderwijk	NL	n.v.t.	Medewerkers in ontwikkeling bij Sociale Dienst Vel	Doelgroep van het project: Met name de productiefuncties binnen TenCate worden gekennmerkt door vergrijping van een groep medewerkers. Het relatief hoge ziekteverzuimpercentage (A&B%), met hierin ook een deel werk gerelateerd ziekteverzuim, is als hoog te beschouwen. We zien daarin onder andere een toename in klachten aan het houding- en bewegingsapparaat. Tevens dient TenCate telkens (bij deze doelgroep) in te spelen op de veranderende wet- en regelgeving (te denken valt hierbij aan bijvoorbeeld het bijstellen van grenswaarden die betrekking hebben op gevaarlijke stoffen). Met name de veiligheidscultuur onder deze doelgroep is voor verbetering vatbaar. Door het opschuiven van de ADW gerechtigde leeftijd is het van groot belang dat we onze medewerkers langer, gezonder en duurzamer inzetbaar houden. Om deze doelstelling te kunnen behalen worden de volgende thema's aangehouden: 1. Bevorderen gezond en veilig werken 2. Bevorderen leercultuur voor werknemers	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013023	DI	2015	TenCate Geosynthetics	Nijverdal	NL	n.v.t.	Duurzaam in veiligheid	Infoland B.V. (hierna: Infoland) helpt organisaties om zichzelf continu en aantoonbaar te verbeteren. Hiervoor ontwikkelt Infoland efficiënte en innovatieve softwareoplossingen voor zorg, onderwijsinstellingen en de zakelijke markt. Het continu aantoonbaar verbeteren is een doelstelling die Infoland ook op de interne organisatie toepast. Medewerkers worden daarbij gevraagd om zich te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te blijven. Om in de komende jaren deze doelstelling te behalen zijn voor Infoland betrokken, gemotiveerde, competente en productieve medewerkers van groot belang. Infoland heeft daarbij een faciliterende rol. Om een dergelijke rol goed te kunnen vervullen is het voor Infoland van belang om te onderzoeken waar de behoeftes van de medewerkers liggen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Op basis van de behoeftes van de medewerkers besloot Infoland nieuw beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid op te stellen en te implementeren. Om dit project te begeleiden en uit te voeren, huurt Infoland een externe adviseur in.	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013024	DI	2015	Infoland B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Infoland Continu en aantoonbaar verbeteren	De adviseur gaat starten met een bedrijfsscan om het huidige beleid en de actuele behoeften van de medewerkers in beeld te brengen. Dit vormt het	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 13.240				
2015EUSF2013025	DI	2015	Stichting Kindcentrum Willemijntje	Amsterdam	NL	n.v.t.	Project verbetering kwaliteit Willemijntje	Middels een organisatiecan gebaseerd op de Governancecode Kinderopvang en een nulmeting kwaliteit op basis van de NCKO (Nederlands Consortium Kinderopvang) krijgen we adviezen waarmee we de kwaliteit van onze dienstverlening kunnen verbeteren en krijgen we inzicht in hoe we een lerende organisatie kunnen worden, zijn en blijven. Na het verkregen inzicht worden de adviezen gedeeld met medewerkers, geborgd in beleid en geïmplementeerd	26-3-2016	26-3-2017	€ 6.620	€ 20.000		9-2-2016	ingetrokken voor verlen	
2015EUSF2013026	DI	2015	BAM Infra BV	Gouda	NL	n.v.t.	Verbinden naar de Toekomst bij BAM Infra Projecten	Na een periode van reorganisatie en baanonzekerheid voor veel collega's bij BAM, steekt BAM Infra Projecten veel energie in collega's weer uitnodigen mee te bouwen aan de toekomst. We zijn gestart met het verandertraject 'Verbinden naar de Toekomst'. Stapsgewijs betrekken we alle collega's in dit traject. Hiervoor gebruiken we de methodiek appreciative inquiry (waardierend onderzoeken). Een bottom up aanpak om met alle collega's te werken aan een veilige werkomgeving, samenwerking, vertrouwen, van elkaar leren door elkaar beter te kennen en (persoonlijke) ontwikkeling te stimuleren, kortom: een gezamenlijk toekomstbeeld waarmaken!	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.000	€ 18.000				
2015EUSF2013027	DI	2015	Grijzen Project BV	Winterswijk	NL	n.v.t.	Grijzen Slimmer werken aan duurzame inzetbaarheid	Grijzen wil meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers: doelstelling is om medewerkers voor nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief te laten zijn. Hiervoor heeft Grijzen een extern bureau ingeschakeld, namelijk VitaMee, om van Grijzen een vitale organisatie te maken. Een Vitale organisatie houdt in: 1. De focus ligt op duurzame toegevoegde waarde van het individu, met werkplezier en werkbalans als doelstelling en vertrouwen als basis. 2. Een sterk (middel)management is van doorslaggevend belang. Vitale Managers creëren Vitale Medewerkers. Een Vitale organisatie = een mens- en resultaatgerichte organisatie = hogere klanttevredenheid = beter rendement Binnen Grijzen wordt nog voornamelijk nog taakgericht gewerkt. Dit is vooral het geval bij het aansturen en begeleiden van de medewerkers. Er is geen goede en duidelijke communicatie over verwachtingen ten aanzien van houding en gedrag. Daarnaast wordt eigen verantwoordelijkheid van de werknemers op dit moment nog onvoldoende gestimuleerd. Dit resulteert	9-2-2016	9-2-2017	€ 9.000	€ 20.000				
2015EUSF2013028	DI	2015	ROC Mondriaan	Den Haag	NL	n.v.t.	Health coach programma	ROC Mondriaan gaat een Health Coach Programma draaien met een pilotgroep. Het beoogde doel is meer vitaliteit en kwaliteit van leven, een betere gezondheid en een aantal nieuwe, gezonde gewoonten die houdbaar zijn voor de lange termijn. Vitaliteit draait om vaardigheden, of wel competenties. Hoe zorg ik dat het leven leuk blijft en dat ik de energie heb om de dingen te doen die ik belangrijk vind. Deze vaardigheden worden ontwikkeld. De projectduur is in totaal 24 weken. Het programma: Het Health Coach Programma ziet er als volgt uit: - Week 1: Nulmeting, vragenlijst en fysiek (gewicht, bloeddruk, cholesterol, LDL, glucose) - Week 1: intakegesprek, parallel aan nulmeting; check op motivatie en verwachtingen, aanleveren basisgegevens en nulmeting op onder andere kwaliteit van leven. - Week 1: Startworkshop, gebruik ondersteunende materialen. - Week 1 t/m 24: Zeven maal maandelijks coaching (afhankelijk van frequentie, zie hieronder) - Week 1 t/m 24: Voortgang monitoren qua gedrag en verbeterplan deelnemer. - Week 13 en week 24: Resultaatmeting, vragenlijst en fysiek (gewicht, bloeddruk, cholesterol, LDL, glucose) - Daarnaast als kwaliteitsbewaking: meten van tevredenheid en ervaren nut in week 1 en 13. Met de volgende coach sessies:	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2013029	DI	2015			NL	n.v.t.		Afval inzameling is de laatste jaren sterk veranderd en geprofessionaliseerd. De machines die worden inzet gezet worden complexer de vraag van klanten worden ingewikkelder alles moet sneller, meer en voor minder. De ontwikkeling van het beroep van de afvalwerker en inzameelaar wordt complex. Er zijn onvoldoende opleiding hiervoor. Dit verhoogt de veiligheid risico's in het dagelijks werk. Daarom is het project, slimmer, en veiliger afval inzamelen in het leven geroepen. Het is de bedoeling om het proces van afval aanbieden tot scheiden en sorteren door externe deskundigen te laten doorlichten. Een frisse kijk. De bevindingen van deze doorlichting die van uit de invalstokken, veiligheid, duurzaamheid, efficiency en competentie zal worden uitgevoerd, zal een overzicht van risico's knelpunten, en mogelijk verbeteringen aangeven. In samenwerking met de medewerkers en de adviseur zullen plannen worden gemaakt om de knelpunten, op te lossen. Ook zal worden gekeken naar nog ontbrekende kennis en vaardigheden. De moet leiden tot verhoging van de veiligheid en efficiëntie van het proces binnen ons bedrijf. Veiligheidsincidenten zullen worden gereduceerd.	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF201303	DI	2015	Hoeksma totaalrecycling	Grootegat	NL	n.v.t.	veilig werken met afval	Het doel van dit project is om te komen tot een effectieve inzet van duurzame inzetbaarheidstools. Dit wordt bewerkstelligd door in te zetten op een open leercultuur voor managers en werknemers. Onderliggende gedachte is dat de interactie tussen manager en werknemers van invloed is op het daadwerkelijke gewenste en gedragen gebruik van de duurzame inzetbaarheidstools. De gesprekken tussen beide hebben een open karakter en focussen op gemeenschappelijk belang (win-win situatie voor werknemer en organisatie). Hierdoor wordt samen gekend, een verandering in denken gerealiseerd en het biedt nieuwe inzichten over mogelijke toepassingswijze van de duurzame inzetbaarheidstools. Projectactiviteiten: Zie verder op in aanvraag. Voorwaarden voor dit project zijn: Een leersituatie waarin zowel manager als medewerker zich bewust worden van de mogelijkheden om deze instrumenten zelf in te zetten. De interactie tussen manager en medewerker. Door o.a. in de bestaande gesprekscyclus de mogelijkheden te onderzoeken zowel vanuit het belang van de manager als van de medewerker. Zodat een door beiden gedragen keus wordt gemaakt van de inzet van specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; Een analyse laten maken van alle verkregen data;	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013030	DI	2015	Stichting Hogeschool Zuyd	Heerlen	NL	n.v.t.	Leren duurzaam aan de slag te zijn. INTERACTIE	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; Een analyse laten maken van alle verkregen data;	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013031	DI	2015	Krehalon Industrie B.V.	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Alle resultaten van de onderzoeken (RT's) ontwikkelen in 2016 het jaarplan van het RT. Voor de meeste RT's is dit de eerste keer dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van een eigen jaarplan. Het ontwikkelen van het jaarplan van het RT richt zich op: Het verhoging van de productiviteit van het team, door de hoge mate van invloed op de te behalen resultaten; het verhoging van de betrokkenheid van de teamleden door de verantwoordelijkheid van de resultaten, de kwaliteit daarvan en in hoe mate de studenttevredenheid bij het RT neer te leggen; het verhoging van de mate van ontwikkeling en professionaliteit van alle teamleden door het opstellen van een team ontwikkelplan en een professionaliseringsplan van het team. Dit proces wordt begeleid door adviseurs met ervaring in het implementeren van resultaatverantwoordelijke teams. Bijdrage aan doelen duurzame inzetbaarheid De nieuwe besturingsfilosofie is gericht op het nemen van verantwoordelijkheid. Door zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de resultaten van jezelf én van het team. RT's ontwikkelen niet alleen een jaarplan, maar ook het team ontwikkelplan; wat hebben we als team in huis, waar moeten we aan werken en wie gaat dat doen. Neessen is een agrarisch bedrijf gespecialiseerd in het vermeerderen van uitgangsmateriaal van aardbeiplanten voor vermeerderen, het vermeerderen van aardbeiplanten voor aardbeiteilers, de opkweek van aspergeplanten voor aspergeteilers en de productiviteit van asperge. In het kader van verdere professionalisering van het bedrijf gaan wij een nieuw softwarepakket implementeren waarmee een groot gedeelte van onze medewerkers gaat werken. Wij zijn voornemens deze implementatie grotendeels door de eigen werknemers uit te laten voeren, waarbij een select groepje werknemers verantwoordelijk gesteld wordt voor de kennisoverdracht aan de overige werknemers. Hiertoe winnen wij advies in gericht op het creëren van een leercultuur onder de werknemers en laten wij ons begeleiden bij de implementatie hiervan.	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013032	DI	2015	Hogeschool VHL	Yelp	NL	n.v.t.	opstellen jaarplannen	Neessen is een agrarisch bedrijf gespecialiseerd in het vermeerderen van uitgangsmateriaal van aardbeiplanten voor vermeerderen, het vermeerderen van aardbeiplanten voor aardbeiteilers, de opkweek van aspergeplanten voor aspergeteilers en de productiviteit van asperge. In het kader van verdere professionalisering van het bedrijf gaan wij een nieuw softwarepakket implementeren waarmee een groot gedeelte van onze medewerkers gaat werken. Wij zijn voornemens deze implementatie grotendeels door de eigen werknemers uit te laten voeren, waarbij een select groepje werknemers verantwoordelijk gesteld wordt voor de kennisoverdracht aan de overige werknemers. Hiertoe winnen wij advies in gericht op het creëren van een leercultuur onder de werknemers en laten wij ons begeleiden bij de implementatie hiervan.	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013033	DI	2015	Neessen Aardbei en Aspergeplanten VOF	Grashoek	NL	n.v.t.	Kennisoverdracht en borging	In het kader van de subsidie regeling Duurzame Inzetbaarheid heeft Viverion binnen het budget van dagelijks onderhoud gekeken hoe de processen kunnen worden geoptimaliseerd. Na diagnose is gezamenlijk en in dialoog met een beperkte groep medewerkers de werkprocessen, en de inkoop verbeterd. Woningcorporaties zijn de afgelopen jaren gedwongen door de overheid, en door de excessen binnen de volkshuisvesting, meer te gedaan met minder middelen. Het is de wens van Viverion om met inzet van de subsidie een optimalisatie slag door te voeren waarbij uiteindelijk minder mensen, middelen en kapitaal wordt aangewend voor de inkoop van het dagelijks onderhoud. In de eerste fase heeft Viverion gebruik gemaakt van de ESF-subsidie tijdvak 2014-2015. Daarbij is gestuurd op een organisatieaan waarbij aanbevelingen zijn gedaan voor procesbeheersing en efficiënter werken. De knelpunten in het werkproces zijn onderzocht door onderzoek naar documenten, facturen, contracten, medewerkers, leveranciers en processen (80 uur). Vervolgens is de tweede fase ingegaan (120 uur). Hierbij is het werk aangepast. Er is een scheiding aangebracht in een team reparatie en team mutatie. Binnen deze teams zijn sessie gehouden die erop gericht waren de werkprocessen te optimaliseren.	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013034	DI	2015	Stichting Viverion	Lochem	NL	n.v.t.	Optimalisatie en implementatie dagelijks onderhoud	Klanten stellen meer en steeds veranderende eisen. De projecten worden steeds complexer. Daarom zitten we midden in een organisatieverandering en willen we ons als bedrijf professionaliseren en ontwikkelen. Daarvoor willen we samen met de mensen in de organisatie nieuwe werkwijzen en processen afspreken en dit traject tevens gebruiken om met elkaar kennis te delen, zodat we samen kunnen blijven voldoen aan de (gestelde) eisen die het werk stelt.	4-3-2016	4-3-2017	€ 19.950					
2015EUSF2013035	DI	2015	Ploegam Waterbouw BV	Geffen	NL	n.v.t.	Ploegam Waterbouw Implementatie Traject	Count & Cooper Consulting BV (C&C) is een in Rotterdam gevestigd consultancybureau. Als belangrijke verbinder tussen overheid, bedrijfsleven en maatschappij biedt C&C dienstverlening op het gebied van complexe, vaak technische projecten met een groot risico-profiel. Voorbeelden zijn de renovatie van het stuwensysteem Nederrijn & Lek, de afbouw van de Noord/Zuidlijn in Amsterdam en het uniformiseren van de stationssystemen op het Amsterdamse metro-net. Zowel in de tender- als realisatiefase zijn medewerkers betrokken. C&C is in alle opzichten een jonge en dynamische organisatie. Het bureau is in februari 2013 opgericht en de huidige groep van 14 medewerkers bestaat uit jonge, hoog opgeleide, gemotiveerde en ambitieuze professionals. Hoewel alle medewerkers over de juiste competenties en capaciteiten beschikken, is er ook sprake van een grote druk en verantwoordelijkheid. Het beheren van complexe en risicovolle projecten vraagt veel van de medewerkers. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor	2-3-2016	2-3-2017	€ 9.974	€ 22.000				
2015EUSF2013036	DI	2015	Count - Cooper	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Count en Cooper	Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van Bouw- en Restauratiebedrijf Van de Buren & Strooij BV	2-3-2016	2-3-2017	€ 9.800	€ 19.600				

2015EUSF2013050	DI	2015			NL	n.v.t.		Snackproductie Trial B.V. handelt onder de naam Topking Fingerfood en is gevestigd in Schiedam. Topking Fingerfood is de producent van diverse bekende borrelhapjes. Het bedrijf is de afgelopen jaren sterk gegroeid en ook de vooruitzichten zijn positief. Naast het produceren van de snacks richt het bedrijf zich ook op de ontwikkeling hiervan. Al deze werkzaamheden vinden plaats in Nederland. In de afgelopen jaren zijn er veel tijd en middelen besteed aan het verduurzamen van de organisatie. Aankomend jaar wil de directie zich richten op verduurzaming aan personeelskant. De werknemers zijn gemiddeld al langere tijd in dienst bij Topking Fingerfood. Hierdoor zijn de werknemers gewend aan bepaalde manieren van werken en worden zij een dag ouder. Het project richt zich op het veiligstellen van de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerkers. Er wordt specifiek aandacht besteed aan een veilige en flexibele werkomgeving, waarin werknemers zich kunnen door ontwikkelen.	29-1-2016	29-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF2013052	DI	2015	Snackproductie Trial B.V.	Schiedam	NL	n.v.t.	Investering in duurzame inzetbaarheid personeel	Zorg en Ondersteuning biedt zorg en ondersteuning aan de doelgroep jongvolwassenen en mensen met een licht verstandelijke beperking. Dit gebeurt door individuele begeleiding en ondersteuning van cliënten bij het ontwikkelen van een netwerk waarin men zich veilig voelt en zich optimaal kan ontplooiën binnen de mogelijkheden. Op dit moment werken er ongeveer 32 medewerkers op MBO IV en HBO niveau bij onze instelling.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013053	DI	2015	Zorg -Ondersteuning BV	Ermelo	NL	n.v.t.	Personeelscan Zorg en ondersteuning	Door een snelle groei in een korte periode is het aantal medewerkers fors gegroeid. Op dit moment is er nog geen passend personeelsbeleid.	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 19.840				
2015EUSF2013054	DI	2015	Haverkamp beheer bv	Enschede	NL	n.v.t.	Organisatie verbetering door persoonlijke groei	Haverkamp is in het bezit van diverse medewerkers voor de diverse uitvoerende primaire activiteiten asbest verwijdering en sloop en recycling alsmede afval inzameling en afvoer. Hiervoor heeft zijn een aantal kwaliteit / veiligheids certificaten en een aantal specifieke certificaten. Deze dienen continue te worden onderhouden om daarmee het werk te kunnen blijven voortzetten. Medewerkers moeten hiervoor worden begeleid, geïnstrueerd.	5-2-2016	5-2-2017	€ 9.920	€ 20.000				
2015EUSF2013055	DI	2015	Polyplus Kunststoffen B.V.	Assen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgtraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken van nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voortvallen zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 19.992				
2015EUSF2013056	DI	2015	DMS Holland	Den Bosch	NL	n.v.t.	Door stabiele innovatie op koers naar DI	DMS Holland is een snel groeiend en innovatief bedrijf met 3 werknemers. Binnen de maritieme markt zijn ze een nieuwe speler met heel veel potentie. Dit jaar is hun gepatenteerde product wat de eigenaren zelf volledig hebben ontwikkeld bekrond met een award. De Liewarre Rising Star is hun zeker niet zomaar aan komen waaien. Hiervoor is heel veel lef en doorzettingsvermogen vereist. Dit wordt ook verwacht van personeelsleden die al in dienst zijn en die er de komende 2 jaar gaan komen. Voor nu zijn er directe ontwikkelingen om het team van 3 uit te laten groeien tot 5 medewerkers. Deze uitbreiding is nodig om de eigenaren en het huidige personeel te ondersteunen en om de markt te vergroten. Medewerkers nauw contact hebben met eigenaren, werf onderhoudsmonteurs en nieuwe klanten, wat vraagt om verschillende soorten vaardigheden tot succes. Dit vereist ook een vitale houding van medewerkers, hier zal onderzoek naar verricht moeten worden. Er zal een samenwerkings traject op gestart en gaâ' implementeerd gaan worden om 2 nieuwe leden in	20-2-2016	20-2-2017	€ 9.996	€ 20.000				
2015EUSF2013057	DI	2015	Twente Milieu	Enschede	NL	n.v.t.	Het nieuwe gezonde werken Twente Milieu	Twente Milieu gaat haar werknemers in contact brengen met Het Nieuwe Gezonde Werken van gezondheidsorganisatie Pim Mulder. PM heeft, mede op basis van nieuwe inzichten en ervaringen, verder gebouwd aan de aanpak en benadering van Het Nieuwe Gezonde Werken. In die nieuwe aanpak wordt het principe Staged Preventie toegepast. Dit betekent het stapsgewijs inzetten van steeds intensievere middelen en begeleiding, enkel wanneer dit nodig, waardevol en effectief is. Deze aanpak sluit aan bij twee belangrijke uitgangspunten. Ten eerste creëert het een brede impact binnen organisaties als ook intensieve individuele begeleiding voor die medewerkers die dit nodig hebben. Dit houdt in dat bij een grote groep medewerkers het bewustzijn en de kennis wordt vergroot rondom duurzame inzetbaarheid. Ten tweede vergroot de aanpak kostenefficiency en resultaat-effectiviteit. Uit een grote startgroep worden steeds stapsgewijs deelgroepen geselecteerd die voor een verdere interesse in aanmerking komen. Medewerkers en begeleiders	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013058	DI	2015	Falco B.V.	Wierzenveen	NL	n.v.t.	Falco op een lijn	Falco B.V. is een gerenommeerde naam als het gaat om straatmeubilair. Het bedrijf is opgericht in 1951 en is een belangrijke werkgever in het Overijsselse Wierzenveen. Het bedrijf is door de jaren heen gegroeid en zo is ook het pand meegegroeid. De logistieke routes die producten vanaf halfjaarlichaat tot eindproduct afleggen is organisch meegegroeid, maar is verre van efficiënt. Met de komst van een nieuwe hal gaat Falco de boel stroomlijnen en weer een soepelere processing in haar bedrijf aanbrengen. Alleen een logistieke operatie helpt echter niet. Medewerkers werken op hun eigen eland en er is maar weinig overleg. Overall liggen opdrachten en er wordt vooral vanaf werkvoorbereiding gestuurd op de productie. Met het stroomlijnen kan ook dit culturele aspect worden aangepakt en is het tijd om flexibel met elkaar om te gaan en een andere werkcultuur te introduceren. Het project richt zich op een aantal culturele veranderingen waarbij beslissingen op de werkvloer genomen kunnen worden. Het eigenaarschap moet omlaag in de organisatie en medewerkers moeten in teams kunnen bepalen hoe de prioriteiten van de dag komen te liggen. Nu werken verschillende productierolpen op eilandjes, als hun deel klaar is, is Timmerje streeft 'next level' na.	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 19.980				
2015EUSF2013059	DI	2015	Timmerje BV	Neede	NL	n.v.t.	Invoering van een productieorganisatiesysteem	De investering in een nieuwe productieorganisatiesysteem (MES) maakt onderdeel uit van het operational excellence programma. Dit betreft een holistische aanpak waarin verbetering van resultaten gelijk optrekken met verbetering van de werkomgeving en methodes. Het project wordt opgedeeld in 3 deelprojecten. Project 1 is gericht op gebruiksvriendelijkheid, juiste informatie op juiste plaats, analysemogelijkheden en procesbewaking. De verbetering van de werkomgeving en methodes wordt in dit project gerealiseerd. In deze aanvraag gaat het alleen om project 1. In project 1 wordt met name aan twee aspecten aandacht besteed die zullen bijdragen aan versterking van onze positie op de markt en het verzekeren van toekomstperspectief. Deze twee aspecten zijn ontwikkeling van de medewerkers en actualiseren van de interne processen naar state-of-the-art	15-3-2016	15-3-2017	€ 9.990	€ 15.000				
2015EUSF201306	DI	2015	Verbrugge Internationale Wegtransporten B.V.	Terneuzen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Verbrugge 2016	Duurzame inzetbaarheid nastreven van chauffeurs. Dit door middel van het uitvoeren van allerlei onderzoeken.	6-2-2016	6-2-2017	€ 7.500	€ 20.000				
								Elkien is een woningcorporatie met hart voor mensen, waar wonen meer is dan alleen een huis. Ze hebben ruim 20.000 huurwoningen in zijn bezit en er werken circa 185 medewerkers. Elkien is al jaren bezig met het opzetten van ketensamenwerking wat tot gevolg heeft dat de werknemers van Elkien flexibel en duurzaam inzetbaar moeten zijn. De functies bij Elkien worden gewijzigd, er vervallen functies en er komen nieuwe bij. KPMG maakt een analyse van de huidige cultuur en brengt een advies uit. Dit advies behelst een heldere visie op de persoonlijke ontwikkeling van de huidige werknemers, zodat periodieke taakwisseling binnen de organisatie tot de mogelijkheden behoort. Vervolgens zal de externe adviseur de implementatie begeleiden. Een vergroting van de interne mobiliteit leidt tot weerstand, waardoor begeleiding gewenst is. Medewerkers worden zich meer bewust van de verschillende rollen die zij moeten kunnen aannemen in een organisatie als Elkien. Hierbij dient tevens enige aandacht besteed te worden aan het leren van elkaar, de verwachting is dat uit de organisatiecan worden			€ 10.000					

2015EUSF2013060	DI	2015			NL	n.v.t.		Hof van Twente Vervoer BV is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Voldoende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische procesindustrie. In dit kader wenst Hof van Twente Vervoer BV de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Hof van Twente Vervoer BV moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en passend georganiseerde processen. Doelstelling: - Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelingspaden uitzetten - Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid - Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan - De Hof van Twente Vervoer BV organisatie klaar maken voor de toekomst - Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker - Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: - Analyseren huidige processen en knelpunten; - Analyse van de strategische workforce dmv van onderzoek en gesprekken met alle medewerkers;	16-2-2016	16-2-2017	€ 15.200					
2015EUSF2013061	DI	2015	Hof van Twente Vervoer B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Orgontwikkeling door persoonlijke ontwikkeling	Advies en directie in management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid door externe deskundigen zal een scan van het bedrijf worden gemaakt waarbij alle facetten van het bedrijf zullen worden doorgelicht. De organisatie, afstemming van processen, en de personele inzetbaarheid en veiligheid. De scan zal de knelpunten, mogelijke verbeteringen en eventuele noodzakelijke innovaties binnen de genoemde gebieden blootleggen. Dit zal het bedrijf en de betrokken deskundigen instaat stellen om concrete verbeterpunten te formuleren en deze later effectief te kunnen implementeren. Aan de hand van de scan zullen voorgenoemde verbeteringen vooraf met alle betrokkenen binnen het bedrijf (management en personeel) worden onderzocht op haalbaarheid, effectiviteit, en verhoging inzetbaarheid en veiligheid.	5-3-2016	5-3-2017	€ 7.600	€ 20.000				
2015EUSF2013062	DI	2015	Hoeksema Afvalverwerking	Groetegast	NL	n.v.t.	ROCKWOOL DI PMO	Preventief medisch onderzoek in het kader van duurzame inzetbaarheid (vitaliteit, mobiliteit en ontwikkelings)	5-4-2016	5-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013063	DI	2015	ROCKWOOL BV		NL	n.v.t.		Door de groei van het aantal medewerkers wat betrokken is bij Adchieve verandert de organisatie. Was er tot 2014 nog sprake van een heel kleine informele organisatie, met iedereen moet alles kunnen? karakter, dat wijzigd nu snel. De organisatie wordt formeler, de taakomlijning voor medewerkers wordt duidelijker en vast en meer overleg is nodig. Anderszins blijft flexibiliteit noodzakelijk om met elkaar alle werkzaamheden te kunnen verrichten, zo groot is de onderneming ook nog niet. Belangrijk is om dit goed te organiseren en de medewerkers in hun kracht te benutten; hoe kan het werk het beste worden georganiseerd zodat zowel voor de onderneming als de medewerkers optimale resultaten worden behaald. Dat kan alleen maar door van elkaar te leren, ten slotte bedenkt Adchieve nieuwe dingen die toegepast moeten worden in de praktijk. Belangrijk is dat de juiste samenwerkingsvormen gevonden worden zodat medewerkers daadwerkelijk van elkaar willen en kunnen leren. Ook van de dingen die niet goed zijn gegaan.	13-1-2016	13-1-2017	€ 7.500	€ 15.000				
2015EUSF2013064	DI	2015	Tribal Internet Group BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	DI medewerkers Adchieve	Het project start met uitvoer van een medewerkerstevredenheidsonderzoek en een specifieke HR-scan gericht op o.a. aannamebeleid, jaarcyclus F&B, arbo- en verzuimbeleid en medewerkerstevredenheid. Op basis van deze scan wordt een adviesrapport opgesteld en een plan van aanpak voor de door te voeren verbeterpunten. Synchron hieraan wordt een fitheidsprogramma voor medewerkers gestart en worden er kwaliteitsdagen georganiseerd waarin medewerkers meedenken over de dienstverlening en de toekomst van de organisatie. Afslutend vindt er wederom een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats om te meten of et gewenste effect is bereikt.	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013065	DI	2015	C-S Schadeservice	Zwolle	NL	n.v.t.	HRM-Scan Marvers	JC Electronics is specialist en marktleider in de verkoop en reparatie van industriële elektronica. De klantenkring bestaat uit eindgebruikers, technische dienstverleners en distributeurs over de gehele wereld. Het bedrijf is zeer succesvol en kent een grote groei. Sinds de oprichting 10 jaar geleden is het aantal werknemers gegroeid van nog geen 5 naar ca. 120, waarbij men veel mogelijkheden biedt voor BBL'ers, 55+ers, en/of personen die langer dan een half jaar werkloos zijn. Verwacht wordt dat het bedrijf de komende jaren sterk zal doorgroeien. Deze snelle groei vraagt veel van de organisatie en noodzaakt tot organisatorische en praktische wijzigingen om de groei nu en in de toekomst in goede banen te leiden (duurzaam te groeien). Zo zal het bedrijf in 2016 verhuizen naar een nieuwe, aanzienlijk grotere locatie en overweegt zij in de toekomst de huidige locatie te behouden als technische opleidingslocatie. Onderhavige aanvraag is gericht op organisatorische wijzigingen en professionalisering, om de organisatie en haar medewerkers duurzaam	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013066	DI	2015	JC Electronics	Marum	NL	n.v.t.	JC Electronics zet in op duurzame groei	Stichting DeBroekriem is in rap tempo gegroeid tot een landelijke organisatie met een kernteam van 47E en een flex-schik van 75 mensen. De organisatie verlaat de start-up fase en moeten aankomend jaar worden uitgebouwd tot een stabiele organisatie waarbij werknemers moeten worden gecoacht. Het traject bestaat uit een nul-meting, een serie interviews en individuele coaching waarin persoonlijke doelstellingen aan moeten sluiten bij de doelstellingen van de stichting om een duurzame toekomst veilig te stellen. Door slimme aanpassingen moeten de productiviteit - met behoud van betrokkenheid en plezierige werksfeer - worden verhoogd waardoor de stichting meer impact kan	5-3-2016	5-3-2017	€ 12.000	€ 12.000				
2015EUSF2013067	DI	2015	Stichting DeBroekriem	Utrecht	NL	n.v.t.	Organisatieontwikkeling DeBroekriem	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheid/beslissende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	6-2-2016	6-2-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF2013068	DI	2015	Unilin Insulation bv	Oisterwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Er heeft in 2014 een PAGO plaatsgevonden, welke op dit moment opvolging krijgt door de uitrol van een PMO onder de medewerkers. Er zijn uit deze onderzoeken een aantal knelpunten/indicatiepunten naar voren gekomen t.a.v. het mogelijk maken van duurzame inzetbaarheid. Deze punten willen we verder onderzoeken en aanpakken om mogelijk te maken dat medewerkers tot hun	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201307	DI	2015	Bilfinger Brabant Mobiel	Oosterhout	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Bilfinger Fit4Work	Omnibuzz verzorgt momenteel de regiefunctie op het Wmo vervoer in een aantal Zuid-Limburgse gemeenten. Vanaf volgend jaar wordt deze regiefunctie mogelijk uitgebreid met de planning van het vervoer. Daarnaast is de verwachting dat deze taken voor een groter aantal opdrachtgevers uitgevoerd mag worden. Het gevolg hiervan zou zijn dat het takenpakket van Omnibuzz verviervoudigt! Dit heeft uiteraard grote gevolgen op organisatorisch vlak en daarmee voor de medewerkers. Er wordt zowel kwalitatieve (andere werkzaamheden en dus andere functies, competenties nodig) als kwantitatieve (verveelvoudiging van het werk) druk op bestaande en nieuwe functies voorzien. Dit alles vraagt om een vernieuwde inrichting van de personele organisatie. Daartoe wordt externe ondersteuning ingehuurd, onder andere gericht op het herinrichten van de organisatie structuur, herijking van de functies, functieprofielen en competenties. Medewerkers worden hier intensief in betrokken om met hun te bouwen aan een nieuwe, duurzame organisatie. Paralleel wordt met de externe adviseur gewerkt aan professionalisering van ons opleidingsbeleid en functioneren en	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201307	DI	2015	Omnibuzz	Geleen	NL	n.v.t.	Vernieuwen personele organisatie				€ 10.000					

2015EUSF2013070	DI	2015			NL	n.v.t.		Clement Metaal & Techniek is een machinefabriek en metaalbewerkingbedrijf. De activiteiten zijn het ontwikkelen, ontwerpen, vervaardigen en onderhouden van machines, machineonderdelen en kleine constructies. Hierbij worden zowel binnen het bedrijfspan als daarbuiten de volgende werkzaamheden verricht: - Onderhoud en reparatie - Verspaning - Engineering - Machine- en apparatenbouw - Constructiewerk - Lassen - Plaatbewerking In 1991 is het bedrijf gestart als eenmanszaak en inmiddels uitgebreid tot een bedrijf met ca. 50-80 medewerkers. Clement Metaal & Techniek wil een actief beleid voeren ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers, zodat alle medewerkers ook in de toekomst toegevoegde waarde kunnen leveren. Duurzame inzetbaarheid kan worden gerealiseerd wanneer de gehanteerde waardesystemen in lijn zijn met de gehanteerde regels en procedures, de stijl van leidinggeven (werkgeversgedrag) en de criteria waarmee de toegevoegde waarde van de medewerker wordt beoordeeld (werknemersgedrag).	30-1-2016	30-1-2017		€ 20.000						
2015EUSF2013072	DI	2015	Clement Metaal - Techniek	Weert	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Medewerkers	ANVA is een ICT-specialist voor de verzekeringsbranche. Mijn innovatieve producten en diensten op het gebied van standaardisatie, digitalisering en ketenintegratie is zij een solide en betrouwbare partner. Het bedrijf heeft 120 werknemers. ANVA heeft in 2014 en 2015 een reorganisatie doorgevoerd om aanpak te blijven bij de ontwikkelingen in een markt die snel en ingrijpend is gewijzigd. Klanten vragen een andere dienstverlening en andere applicaties. De essentie van de reorganisatie is : 1. Van procesgericht naar resultaatgericht werken 2. Van productgericht naar klantgericht werken Door de dubbele kanteling heeft een groot aantal medewerkers een nieuwe functie en/of afdeling. Oude teams zijn vervallen, managers zijn verdeeld over de nieuwe teams/afdelingen. Om deze wijzigingen te veranderen binnen de organisatie is het noodzakelijk om te komen tot een nieuwe wijze van het organiseren van de werkzaamheden binnen ANVA, waarbij de werknemers centraal komen te staan. ANVA onderkent de noodzaak om te omen tot een nieuwe wijze waarop de verschillende werkzaamheden binnen de bedrijfsvoering van ANVA worden georganiseerd en heeft Nxtea	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000	€ 17.550					
2015EUSF2013073	DI	2015	ANVA bv	Amersfoort	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werken bij ANVA bv	Stichting Tantelouise-Vivensis streeft ernaar om medewerkers in alle fasen van hun loopbaan genot, productief, gezond en betrokken te houden. Tantelouise-Vivensis wil meer aandacht geven aan preventie, en een positief op gezondheid gerichte aanpak van werk en arbeidsomstandigheden binnen Stichting Tantelouise-Vivensis realiseren. Om een gedegen preventiebeleid op te kunnen stellen wil Tantelouise Vivensis doormiddel van een inzetbaarheidscan een blauwdruk maken van de huidige situatie, zodat er een concreet implementatieplan opgesteld kan worden om de inzetbaarheid van haar medewerkers te optimaliseren. Uitvoering De uitvoering van de scan Duurzame Inzetbaarheid bestaat uit twee onderdelen: 1. Uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek. De uitkomsten van het PMO in combinatie met de persoonlijke gegevens van de medewerker, het beroep en de arbeidsomstandigheden geven inzicht in de belastbaarheid van de medewerker met als doel het onderkennen van (beginnende) gezondheidsklachten en verminderde belastbaarheid. Aan de hand van de persoonlijke arbeid en gezondheid indicator worden mogelijke knelpunten geïdentificeerd en krijgen de medewerkers gerichte adviezen om te werken aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid.	4-3-2016	4-3-2017		€ 8.774	€ 20.000					
2015EUSF2013074	DI	2015	Stichting tantelouise-vivensis	Bergen op Zoom	NL	n.v.t.	Scan inzetbaarheid	Gemeente Haarlem streeft ernaar om de ontwikkeling van de organisatie en de kwaliteit van dienstverlening aan bestuur en burgers te stimuleren door actief en participatief aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid van zijn medewerkers. Programma Flexibel en Veilig is onder opdrachtgeverschap van de Algemeen Directeur een integrale benadering op thema Duurzame Inzetbaarheid en richt zich op talentontwikkeling, (persoonlijk) leiderschap en vertrouwen. Aanpak: dialoog, organisch en participatief. Binnen het programma zijn 6 projecten ondergebracht die zich richten op vernieuwing van de arbeidsorganisatie en arbeidsrelaties. Het project stelt persoonlijke ontwikkeling als voorwaarde voor organisatieontwikkeling. Dit project brengt de leerbehoeften en leermanieren voor individuen en groepen binnen de gemeente Haarlem in beeld. De relevante van Brein en ontwikkelingswereld besproken. De participatie van de medewerkersgroepen zal leiden tot een hogere motivatie van medewerkers en dit zal een positieve leercultuur in de organisatie stimuleren. Door middel van dit project wordt het besef van de medewerker om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen loopbaan en ontwikkeling versterkt.	19-1-2016	19-1-2017		€ 10.000	€ 19.800					
2015EUSF2013075	DI	2015	Gemeente Haarlem	Haarlem	NL	n.v.t.	Inzetbaarheid versterkt	In samenhang met dit project werken we eveneens in co-creatie met het project behelst het reorganiseren van de manier van werken Binnen Festival BV. Het bedrijf zal geleid moeten gaan worden door de zoon van de oprichter. Hij is nu 23 jaar en zal leiding moeten geven aan de medewerkers. De medewerkers zijn tot op heden nagenoeg vrij in het functioneren en bepalen eenieder het eigen werk (plus werktijden). Om het bedrijf duurzaam te maken voor de toekomst zal het van essentieel belang zijn om de V&B te inventariseren en vast te gaan leggen. Daarnaast zullen de competenties van eenieder inzichtelijk moeten worden gemaakt en zal er gekeken worden naar de persoonlijke talenten van eenieder. Tot slot is de nieuwe rol van de nieuwe directeur van belang zijn in dit traject en zal hij (door ziekte van zijn vader) in een versneld tempo klaar moeten worden gestoomd in de rol van	13-2-2016	13-2-2017		€ 9.900	€ 20.000					
2015EUSF2013076	DI	2015	Festival Feestartikelen B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Het reorganiseren van onze arbeidsorganisatie	Vergroting betrokkenheid van medewerkers.	2-4-2016	2-4-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013077	DI	2015	SEMPER FIDELIS BV	Zevenaar	NL	n.v.t.	ESF DI 2016	Jonge Poerink Juweliers BV is er van doordrongen dat haar medewerkers het belangrijkste kapitaal is wat de organisatie bezit. Volloende gekwalificeerd, vitaal en gemotiveerd personeel is noodzakelijk om te kunnen meebewegen in de dynamische procesindustrie. In dit kader wenst Jonge Poerink Juweliers BV de eigen regie van de medewerker en het eigenaarschap te versterken. Om slagkracht te winnen als organisatie zal Jonge Poerink Juweliers BV moeten inzetten op dynamiek in de bedrijfsvoering. Hierbij past ook het investeren op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en bijpassend georganiseerde processen. Doelstelling: - Vergroten van de interne mobiliteit en ontwikkelingspaden uitzetten - Vergroten verantwoordelijkheid werknemer en zelfredzaamheid - Inzichtelijkheid in strategische workforce bezien in het licht van het businessplan - De Jonge Poerink Juweliers BV organisatie klaar maken voor de toekomst - Bepalen van benodigde competenties per functie en vaststellen huidige competenties per medewerker - Inzicht in vitaliteit per medewerker Het project bestaat uit de volgende onderdelen: - Analyseren huidige processen en knelpunten; - Analyse van de strategische workforce dmv van onderzoek en gesprekken met alle medewerkers; - Adviseren directie en management ten aanzien van duurzame inzetbaarheid	11-2-2016	11-2-2017		€ 10.000	€ 15.200					
2015EUSF2013078	DI	2015	Juwelier Jonge Poerink B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Orgontwikkeling door persoonlijke ontwikkeling	Rollecate is een toonaangevende gevelbouwer in Nederland en bestaat uit de divisies aluminium, kunststof, staal, composiet, glas, onderhoud en export. Een gezonde belevingsomgeving is voor Rollecate erg belangrijk. Niet alleen voor nu, maar ook voor de toekomst. Rollecate is zich ervan bewust dat duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen kernpunten moeten zijn bij iedere onderneming. Rollecate is een bedrijf waar mensen belangrijk zijn. Samen wordt er ge' investeed om het beste uit de medewerkers en het bedrijf te halen. Om als organisatie goed voorbereid te zijn op de toekomst en de missie van Rollecate te realiseren, is de duurzaamheid van het menselijk kapitaal van groot belang. Vitale medewerkers zijn dus belangrijk in de organisatie. Om dit te kunnen bereiken zullen de fysieke gezondheid en arbeidgerelateerde risico's van de werknemers in kaart worden gebracht. De psychische gezondheid, leefstijl, weerbaarheid, en het werkvermogen. Na	25-2-2016	25-2-2017		€ 7.600	€ 12.700					
			Rollecate Kenniscentrum B.V.	Staphorst	NL	n.v.t.	Periodiek Medisch Onderzoek					€ 6.350						

2015EUSF2013079	DI	2015	SPCO Groene Hart	Woerden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	- Binnen SPCO Groene Hart wordt door medewerkers een relatief hoge werkdruk ervaren. Deze hoge werkdruk is een mogelijk knelpunt ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. - Met ervaren van een hoge werkdruk heeft onder andere te maken met de administratieve last, maar ook met de veranderingen van de werkzaamheden en de veranderingen in de context. - Een andere mogelijke oorzaak is dat medewerkers het in sommige gevallen lastig vinden om prioriteiten in hun werkzaamheden in te brengen. En ook de behoefte om alles goed te willen doen haakt dat medewerkers moeite hebben met het maken van keuzes. - Het afgelopen jaar zijn er interventies toegepast om de werkzaamheden zichtbaarder te maken en de beleving van werkdruk te verlagen. - Bij de invoer van de interventies is gecommuniceerd aan de medewerkers dat de uitwerking in februari 2016 geëvalueerd zal worden. - Naast de beleving van werkdruk en de evaluatie van de interventies is een ander aandachtspunt, namelijk het tijdig herkennen van signalen van disbalans waardoor langdurig verzuim kan worden voorkomen. Het langdurig verzuim is	26-3-2016	26-3-2017	€ 6.600	€ 13.200					
2015EUSF201308	DI	2015			NL	n.v.t.		De adviseur gaat samen met 7 medewerkers in de regio onderzoeken hoe medewerkers op de werkvloer (ca. 250 medewerkers, meest MBO-ers) leren van hun ervaringen en hoe we dat (voor medewerkers) transparant kunnen maken. Het onderzoek is ook al een interventie omdat we dat onderzoek door middel van teamsprekken gaan uitvoeren. We onderscheiden daarbij het formele (individuele) leren van het informele (collectieve) leren. We schakelen de adviseur in om de daartoe inmiddels toegestuurde 7 medewerkers (zgn. leerbegeleiders) te begeleiden en van kennis te voorzien en het formuleren van onderzoeksvragen en Strategie. Dit bewerkstelligt een goede borging na afloop van het project. Derhalve contracteren we een gerenommeerde organisatie/adviseur om het project te begeleiden.	8-3-2016	8-3-2017	€ 6.000	€ 12.000					
2015EUSF2013080	DI	2015	Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo	Amersfoort	NL	n.v.t.	Je leert elke dag	Vanuit de visie vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid willen wij als organisatie inspelen op de behoefte van die medewerkers die zelf vorm en beeld willen geven aan hun inzetbaarheid en die medewerkers waarbij dit gedachtegoed minder leeft inspireren en faciliteren zodat ook zij het heft in eigen hand nemen. Als organisatie zijn wij een werkgever geweest die veel zorg, maar ook veel verantwoordelijkheid overnam van medewerkers. De ontwikkelingen in de maatschappij vragen om veranderingen. Onze medewerkers willen verantwoordelijk zijn en meer regie krijgen. Zij wil een goede balans tussen werk en privé. Ze willen langer, maar ook gezond doorwerken. Het grootste doel is een gezonde organisatie te willen zijn, die in staat is in een veranderende omgeving haar taken te kunnen uitvoeren. Dit willen we bereiken door bewustwording van de medewerkers ten aanzien van hun duurzame inzetbaarheid. We faciliteren medewerkers in de stappen die ze daarvoor willen zetten.	10-3-2016	10-3-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2013081	DI	2015	Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Het heft in eigen hand	Binnen de verschillende thema's bieden wij een aanbod van de volgende activiteiten: werkdruk en stressreductieprogramma, heft in eigen hand, train je collega, in 2014 heeft TCP een beleidsplan i.a.v. HRM ontwikkeld. Het verstaan we en zijn onze aanpak en uitgangspunten anno 2016 nog up to date en relevant, zijn de plannen waargemaakt en waar moeten we aanpassen/versnellen. Is het personeel voldoende op de hoogte en deelgenoot van ons beleid en... merkt het personeel hier concreet wat van? Wat zijn de resultaten van de diverse werkgroepen die werden opgericht, waarmee tevens de betrokkenheid van de medewerkers werd bewerkstelligd. Een scan 'Verleden en heden' op organisatieniveau is van belang.	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013082	DI	2015	Mondzorg van Wijk B.V.	Culemborg	NL	n.v.t.	TCP investors in people	Wij zijn als organisatie voornemens een QRM implementatie te laten uitvoeren door ondernemersportaal Phylum. Wij hebben ter financiële ondersteuning van dit traject bij u een subsidie aangevraagd onder de subsidieregeling ESF 2014-2020 DI voor duurzame inzetbaarheid van personeel. Ons inzien sluit de implementatie van een QRM strategie aan bij de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van duurzame inzetbaarheid. Een QRM strategie gaat over het optimaliseren van de processen in de gehele breedte van de organisatie. De belangrijkste factor in deze strategie zijn de mensen in de organisatie, het is belangrijk dat zij totale verantwoordelijkheid gaan ervaren voor de processen waarin zij werkzaam zijn. Dit kan alleen door deze medewerkers overal bij te betrekken, op te leiden en te voorzien van de middelen die zij nodig hebben. Daarom kan worden gesteld dat meer dan 60% procent van de te verrichten werkzaamheden door Phylum gaan over het opleiden, coachen en op de juiste wijze inzetten van de medewerkers. De aandachtspunten hierbij zijn: - Cross trainen van personeel om multi-inzetbaarheid te vergroten;	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013083	DI	2015	Hout- en Timmerfabriek Oudshoorn B.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	QRM Implementatie	I-Real Solutions B.V. (hierna I-Real) is een sterk groeiend en dynamisch bedrijf dat zich richt op de ontwikkeling van software. De intelligente software is bedoeld om mensen, installaties en sensoren te verbinden. Met de software kan namelijk (onderliggende) data uit fysieke technische installaties worden ontsloten, waarmee vervolgens de installaties automatisch aangestuurd kunnen worden. De huidige directie van I-Real heeft in 2013 I-Real overgenomen. Sindsdien is het bedrijf zeer snel verder gegroeid. De groei gaat hard en hierdoor is de laatste jaren minder aandacht geweest voor de interne processen. Hierdoor staat de performance onder druk. Het doel van dit ESF-project is om: - De huidige stand van zaken in beeld te brengen; - De wensen van het personeel in beeld te brengen; - Het kennisniveau van de medewerkers in beeld te brengen; - De interne organisatie te herontwerpen; - Het kennisniveau van de medewerkers te verhogen. Met het traject 'Met I-Real de toekomst in' moet een duurzame binding van de medewerkers aan de organisatie ontstaan, zodat de organisatie klaar is	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013084	DI	2015	I-Real Solutions B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Met I-Real de toekomst in	De directie wil met dit project haar medewerkers in staat stellen continue verbetering van werkprocessen onderdeel te worden van het handelen van medewerkers. Hierdoor wordt betrokkenheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directie schakelt een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van een aanpak die medewerkers actief betreft bij continu verbeteren van de organisatie van werk. De oosten adviseur ontwikkelde de aanpak (zie onderdeel 4 voor beschrijving van de aanpak op hoofdlijnen) waarna deze wordt geïmplementeerd mbv projecten die medewerkers gezamenlijk zelf uitvoeren. Er is binnen Fidarda een globale knelpuntenanalyse uitgevoerd waaruit een aantal verbeterkansen naar voren is gekomen. Door middel van de maatregelen die in project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten (lezen) bedenken. De systematiek die zij leren toepassen komt ten goede aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de continuïteit van de organisatie. Zie onderdeel 4 van de aanvraag voor de aanpak (set aan maatregelen) die wordt ontworpen en geïmplementeerd. Voorbeelden van verbeterkansen waar medewerkers gezamenlijk mee aan de slag gaan zijn: - Er zijn onduidelijkheden over taken en verantwoordelijkheden waardoor fouten optreden	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013085	DI	2015	Fidarda	Oude Pekela	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers Fida	Per 1-8-2016 heeft het bestuur van OBO'08 opdracht gegeven een Academie op te richten. Het doel van de Academie is een omgeving te creëren, waarbinnen onderstaande projecten en trajecten worden aangeboden. Om dit te kunnen realiseren heeft het bestuur de functie opleidingscoördinator geselecteerd. De opleidingscoördinator zal onderstaande projecten binnen de OBO_Academie opzetten: *Starttraject: van basisbekwaam naar startbekwaam; in aansluiting op bijlage XVII van de CAO PO per 1-7-2016. Training en coaching op de job, gericht op competenties. *Werkend perspectief: creëren van beweging waar het kan, middels leerlijfsfase geboden interventies. *Vitaliteitsprogramma voor de oudere leerkracht; de leerkracht wordt uitgenodigd mee te denken in het opzetten van dit programma. *Intervisieprojecten voor specifieke doelgroepen: bijeenkomsten met intern begeleiders, remedial teachers, groepswerkkrachten, taal- reken en gedragspecialisten, bouwcoördinatoren en ICT'ers. *Coachingstraject: iedere medewerker kan een coachingstraject aanvragen om	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Stichting OBO	Noordwijk	NL	n.v.t.	Oprichten OBO-Academie				€ 10.000						

2015EUSF2013086	DI	2015	Info Support International Group B.V.	Veenendaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Info Support	Info Support is een specialist in het ontwikkelen, beheren en hosten van software op maat en het leveren van BI- en integratieoplossingen. Ook heeft Info Support een aanbod van ruim 300 trainingen, veel gericht op softwareontwikkeling. Er zijn een aantal dominante thema's die maken dat Info Support er juist op dit moment voor kiest werk te maken van een gedegen vitaliteitsbeleid. In eerste plaats vinden wij het goed werkgeverschap wanneer we gezondheid van onze medewerkers een belangrijke plaats geven in de manier waarop wij ondernemen. Ook de wettelijke verschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd maakt dat medewerkers en organisaties meer gaan nadenken hoe ze fit de eindstreep kunnen halen. Duurzame inzetbaarheid is hierbij het uitgangspunt. Meer specifiek voor Info Support zien we dat in de IT consultancy veel veranderd. Het landschap wijzigt steeds sneller en dit doet een beroep op de veerkracht van de Info Supporter. We beogen dat iedere Info Supporter optimaal is toegerust voor de veranderingen in de markt.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2013088	DI	2015	SanoRice Netherlands B.V.	Veenendaal	NL	n.v.t.	SanoRice versterkt de lerende en stimulerende werk	SanoRice is ÅAÅÅn van de grootste privat label producenten van regulier en biologisch rijst en maïswafels en ander granen wafels / snacks. SanoRice is een dynamisch bedrijf waarin kwaliteit en vakmanschap centraal staan. Zij opereert in een competitieve markt. Het is van essentieel belang dat men slagvaardig, efficiënt en effectief werkt. SanoRice is zich ervan bewust dat dit alleen kan met de flexibiliteit en onvoorwaardelijke inzet van haar medewerkers. Om dit te bereiken wil SanoRice een traject starten om samen en in dialoog met de medewerkers de betrokkenheid en productiviteit te verhogen door de leercultuur te versterken. Het project start met een organisatiescan waarin de knelpunten in kaart worden gebracht en advies wordt uitgebracht hoe deze geslecht kunnen worden. Dit zal o.a. gebeuren met Brown paper sessies waar een verbeterteam (bestaande uit een dwarsdoorsnede van de organisatie) samen met de adviseurs knelpunten in kaart brengt en oplossingen bedenkt om de ontwikkelbehoefte en leermogelijkheden van de medewerkers te verbeteren. Onderwerpen zijn: vertrouwen, communicatie, zelfsturing, samenwerken - samen leren, afspraken nakomen. Na deze fase start de implementatie. Er zal gekeken worden op welke manier er effectief en efficiënt kennis gedeeld kan worden. Hoe de communicatie binnen en tussen de productielijnen versterkt kan worden, om wanneer dit gerealiseerd is, de verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen. Medewerkers werken middels coaching en in workshops door zelf doen en ontdekken.	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2013089	DI	2015	Buffetrestaurant Thijs en Aafke	Klijndijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Thijs en Aafke is een bedrijf in de regio. Dit jaar viert het buffetrestaurant haar 10-jarig bestaan. In de afgelopen 10 jaar is het bedrijf uitgegroeid tot een veelzijdig bedrijf dat ieder jaar tussen de 80.000 en 100.000 gasten ontvangt en plaats biedt aan circa 40 medewerkers. Onlangs is het buffetrestaurant van eigenaar veranderd. Harm Jan van der Veen, die reeds enkele jaren manager was, heeft het bedrijf overgenomen van de oprichter. Momenteel heerst onrust en onvrede bij het personeel. Werknemers geven aan dat initiatieven onder leiding van de vorige eigenaar niet werden gewaardeerd, de werkdruk hoog was en men niet de mogelijkheid had zich te ontplooiën. In de nieuwe situatie wil de huidige eigenaar de bovenstaande problemen oplossen. De duurzame inzetbaarheid en het welbevinden van de werknemers moet hierin centraal komen te staan. Om dit te kunnen realiseren zal er advies moeten worden ingewonnen over een aantal onderwerpen. De problemen zullen ten eerste goed in kaart moeten worden gebracht. De processen binnen het bedrijf zullen vervolgens moeten worden geoptimaliseerd om de betrokkenheid van de medewerkers en de arbeidsproductiviteit te verhogen. Tot slot zal een advies over het aanpassen van de organisatie van het werk.	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201309	DI	2015	Thomas en Charles	Amsterdam	NL	n.v.t.	Ontdekken van blinde vlekken - en die wegwerken	Thomas en Charles VOF is een projectbureau dat zich met jonge, startende professionals uit het onderwijs en de pedagogiek met knallende energie inzet voor innovatie in het Nederlandse onderwijs. De projecten van Thomas en Charles hebben te maken met het organiseren van leren van een klant. We combineren kennis over leren met kennis over organisatieontwikkeling en -cultuur. Veel van onze klanten zijn onderwijsinstellingen. Leren is hun core business. Met docententeams en schooldirecteuren ontwerpen we trajecten om tot innovatieve veranderingen in het onderwijs te komen, en voeren deze trajecten vervolgens uit. Dit werk vervult ons enorm. Echter, het vinden van tijd en het geven van prioriteit aan onze eigen professionele ontwikkeling als starters op de arbeidsmarkt is lastig. Met dit project gaan we tot een structurele en duurzame infrastructuur komen om onze eigen competentieontwikkeling te borgen. Middels een scan van ons bedrijf willen we onze blinde vlek, het organiseren van ons eigen leren, boven tafel krijgen en aanpakken.	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2013091	DI	2015	Ploeger Dedicated Transport b.v.	Harderwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid binnen Ploeger Logistics	De scan wordt uitgevoerd door een ervaren deskundige op het gebied van Medewerkers moeten tegenwoordig langer doorwerken tot aan hun pensioen. In de transport- en logistieksector kon een medewerker jaren geleden met 59 jaar met de VUT, tegenwoordig moeten de meeste medewerkers doorwerken tot 67 jarige leeftijd. Tegelijkertijd ziet de sector zich geconfronteerd met een snel toemend tekort aan beschikbare nieuwe medewerkers en een vergrijzing van het huidige personeelsbestand. Daarnaast volgen de ontwikkelingen op het gebied van automatisering elkaar zeer snel op. De behoefte aan informatie bij de organisatie en de klant neemt zeer snel toe, waardoor functie-inhoud en functie eisen snel wijzigen. Ploeger Logistics wil op deze ontwikkelingen inspelen door tijdig de juiste maatregelen te nemen om negatieve effecten voor de medewerkers en de organisatie te voorkomen. Het doel van het project is om binnen Ploeger Logistics de juiste maatregelen te nemen om de medewerkers tot hun pensioendatum gezond, gemotiveerd, competent en productief werkzaam te laten zijn. Om op alle ontwikkelingen in te kunnen spelen dient tijdig de juiste maatregelen genomen te worden om de negatieve effecten voor de medewerker en het bedrijf te voorkomen. De doelstelling is dan ook om binnen de organisatie deze maatregelen in 2016 te nemen om de	3-2-2016	3-2-2017	€ 9.974	€ 19.950						
2015EUSF2013092	DI	2015	Auto Indumij BV	Dordrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Mobiliteit	Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsfilosofie van Indumij en mobiliteit is de core business van Auto Indumij. Wegens strategische beslissingen bij de leverancier van Auto Indumij, veranderen taken verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Deze nieuwe rollen moeten worden gedefinieerd en de juiste medewerkers moeten worden geselecteerd om deze rollen te gaan bekleden. Auto Indumij vindt het tevens belangrijk dat medewerkers werk doen wat ze energie oplevert want alleen zo kunnen ze duurzaam het werk blijven doen, ondanks een soms stressvolle situatie. Autoindumij wil middels dit project nieuwe rollen gaan opstellen en de medewerkers middels drijfveren analyses inzicht te geven in hun natuurlijke drijfveren om dat te zien als basis voor hun verdere ontwikkeling. Dit voor een duurzame carrière te binnen Autoindumij.	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2013093	DI	2015	Sportbedrijf Lelystad Exploitatie B.V.	Lelystad	NL	n.v.t.	Sturen op ambities	Met het project 'Het sturen van ambities' heeft het Sportbedrijf Lelystad vanaf 2014 ingezet op het verwezenlijken van de speerpunten van het strategisch meerjaren plan en de duurzame inzetbaarheid. Het project is erop gericht dat alle medewerkers zich actief zetten voor de toekomst van de organisatie: klantgericht, ondernemend, toekomstgericht. Het Sportbedrijf nieuwe stijl gaat meer uit een vraaggerichte dan een paar aanbodgerichte organisatie.	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2013094	DI	2015	Rijksuniversiteit Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid van PhDs	De graduate school SOM werft ieder voorjaar kandidaten voor 15 Å 20 PhD posities. De afgelopen jaren heeft SOM in toenemende mate te maken gehad met zachte en (vervolgens) uitval van ca. 10% van de promovendi. Langdurige uitval van een promovendus resulteert in onnodig hoge personeelskosten (supervisors en ondersteunend personeel) en minder werkplezier voor de PhD's. Bij de huidige selectie en begeleiding wordt voornamelijk gekeken naar inhoudelijke vaardigheden en minder naar persoonlijke kenmerken. Het probleem van uitval of langdurige ziekte wordt vaak niviceerd door verschillende aspecten. Om dit probleem vroegtijdig en effectief aan te pakken, zullen naast een aanpassing in het selectieproces ook acties ondernomen worden in de twee andere fases: het realistisch verwachtingspatroon en de begeleiding en ontwikkeling van de promovendus. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen kandidaten vanuit de eigen Research Master en externe kandidaten. Er wordt gebruik gemaakt van een competentieprofiel dat specifiek voor deze doelgroep is vastgesteld. De vijf belangrijkste competenties in dit profiel zijn emotionele	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF2013095	DI	2015			NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek Alle medewerkers worden benaderd om vrijwillig deel te nemen aan een preventief medisch onderzoek. Het onderzoek bestaat uit een vragenlijst waarin gekeken wordt hoe de werknemer zelf de mentale en fysieke gezondheid ervaart, persoonlijkheid en persoonskenmerken, waar de medewerker energie van krijgt of juist stress en het vermogen om te werken. Deze resultaten worden persoonlijk met de medewerker besproken waarbij advies en praktische tips gegeven worden. Gezondheid en Leefstijl De vraag vanuit de arbeidsmarkt verandert, men moet anders werken. Dit zorgt voor allerlei factoren die stress verhogend kunnen zijn en mogelijk het werkplezier verlagen. De medewerkers willen adviezen en begeleiding bij de implementatie ter preventie van deze werkstress. Een gezonde leefstijl is hier onderdeel van. De inventarisatie zal per medewerker gedaan worden. Een verbetering in leefstijl kan leiden tot lager ziekteverzuim, meer voldoening, hogere motivatie en minder verloop van werknemers. Het doel is om duurzame en structurele inbedding te bewerkstelligen. De adviseur zal met de medewerkers op zoek gaan naar de werkelijke problematiek en hiervoor gezamenlijk oplossingen bedenken. Van hieruit worden adviezen geformuleerd en zal een implementatietraject begeleid worden. Dit alles gericht op stress vermindering, werkplezier verhogen en	4-2-2016	4-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF2013096	DI	2015	Huisartsenpraktijk Aydin	S-GRAVENHAGE	NL	n.v.t.	Bevorderen duurzame inzetbaarheid HAP Aydin De methode van Simple Check bestaat uit verschillende stappen die zijn gefocust op het creëren van betrokkenheid, draagvlak en bewustzijn omtrent de individuele gezondheid en welzijn. Door de methode van Simple Check worden alle medewerkers in de gelegenheid gesteld om inzicht te krijgen in zijn gezondheid. Op basis van de resultaten van de health check (fysiek en mentaal) krijgen de werknemers een persoonlijk advies. Dit advies helpt de medewerker gericht zijn/haar gezondheid en welzijn te verbeteren. Alle medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om aan de hand van het persoonlijk advies een professioneel en deskundig coaching- en trainings traject te volgen. Hierdoor kunnen de medewerkers onder begeleiding zichzelf	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 66.700					
2015EUSF2013099	DI	2015	Cegelec BV	DORDRECHT	NL	n.v.t.	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20131	DI	2015	Cevotrans B.V.	Oisterwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Gereedschap Constructie bureau Weber BV (hierna: GCBW) heeft ruime ervaring in het ontwikkelen en produceren van speciaal machines voor uiteenlopende doeleinden. De engineering en productie is volledig in eigen beheer. Hierdoor kunnen zij de klant specifieke speciaal machines turnkey opleveren. Al hun machines zijn voorzien van eveneens in eigen beheer ontwikkelde, besturingen. GCBW heeft een omslag gemaakt van gereedschap makerij naar machinebouwer. Deze omslag heeft voor een achterstand gezorgd bij de medewerkers van de organisatie. Daardoor functioneert de fabriek op dit moment niet efficiënt. De werkzaamheden worden slordig uitgevoerd en medewerkers voelen zich veelal niet verantwoordelijk voor het feit dat producten binnen een bepaalde termijn correct en succesvol geleverd moeten worden. Daarnaast werken de medewerkers op dezelfde manier als jaren geleden, zij blijven bij het enkel uitvoeren van de eigen taken, maar staan niet open voor allerlei disciplines die er in de loop der jaren bij zijn gekomen.	1-12-2015	1-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201310	DI	2015	Gereedschap Constructie Bureau Weber BV	Druuten	NL	n.v.t.	Verhogen arbeidsproductiviteit GCBW Metapol is vele jaren leverancier van hoogwaardige industriële producten van enkelevoudige en samengestelde kwaliteitsproducten in vele materiaalsoorten en diverse kunststoffen. Metapol heeft adequaat opgeleide vakmensen op het terrein van R&D, materiaalkennis, materiaal vervormen en bewerken, kwaliteitseisen en normen van industriële producten. Metapol maakt een snelle groei door. Van belang hierbij is het om een juiste verhouding tussen jong en oud personeel alsmede van vaardigheden te bewerkstelligen. Essentieel hierin is dat het oudere personeel op een juiste duurzame wijze ingezet wordt om het einde van de arbeidsperiode te halen. Een belangrijk deel van de werkzaamheden binnen Metapol betreffen o.a. montage werkzaamheden van biertapinstallaties. Dit betreffen fysiek zware werkzaamheden. Metapol vindt het dan ook belangrijk om aandacht te besteden aan de fysieke omstandigheden en de mogelijkheden van herstel na inspanning. Hiertoe is Metapol voornemens actief aan de slag te gaan met duurzaam personeelsbeleid. Met het project wil Metapol het verzuim binnen de organisatie duurzaam reduceren, de beschikbaarheid van werknemers vergroten, de inzetbaarheid verhogen, de arbeidsveiligheid verbeteren en het risico op uitval verlagen. Binnen het project worden de volgende concrete activiteiten uitgevoerd: 1. Uitvoering onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid werknemers aan de hand van vragenlijsten die o.a. ingaan op belastbaarheid, gezondheid, werkomgeving en fysieke- en emotionele situatie 2. Analyse resultaten onderzoek met specifieke focus op verzuim. Na analyse	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013100	DI	2015	Metapol BV Woonservice Meander	Holten	NL	n.v.t.	Eigen regie voor een duurzaam personeelsbeleid Mensen in beweging Ontwikkeling functieprofielen: Middels interviews met leiding en medewerkers wordt functie-inhoud vastgesteld. Er wordt ondersteuning geboden bij het ontwikkelen van functieprofielen en functieprofielen. Belangrijk uitgangspunt is dat de functieprofielen ondersteunend zijn aan de ontwikkeling van medewerkers binnen de functie en het mogelijk maken voor de medewerker om het eigen ontwikkelingsperspectief te kunnen beoordelen. Functievaardering: Op basis van de systematiek voor functie-indeling woningcorporaties wordt de zwaarte van de functies vastgesteld en worden indelingsbesluiten opgesteld en afgestemd met leiding en medewerkers. Dit maakt onderlinge vergelijking van functies transparant en geeft duidelijkheid aan medewerkers over de koppeling van functies aan arbeidsvoorwaarden. Verandermanagement: Het verandermanagement binnen Meander is erop gericht om een mindset te creëren waarin de groei en ontwikkeling van medewerkers centraal staat. Medewerkers zijn nu namelijk vooral gericht op het afwerken van hun taken en nemen onvoldoende tijd om te reflecteren op hun prestaties, kwaliteiten en hun professionele ontwikkeling naar de toekomst. Management is gewend om te sturen op resultaten, maar merken dat de steer binnen de organisatie daait en de werkdruk omlaag. Zij willen medewerkers in hun kracht zetten en	1-4-2016	1-4-2017	€ 6.582	€ 13.164					

2015EUSF2013102	DI	2015		NL	n.v.t.	Kuipers en Koers Bouw B.V. is een aannemersbedrijf met momenteel 15 werknemers in Nieuw Schoonebeek. Het bedrijf is erg innovatief en grijpt allerlei kansen aan om zich met onderscheidende (duurzame) technieken te profileren op de markt. Een ander heeft tot gevolg dat het aantal opdrachten toeneemt en dat ook de omvang van de projecten toeneemt. Een ander heeft duidelijk gevolgen voor het aantal werknemers, dat gestaag groeit. De leiding van het bedrijf heeft gelijktijdig meerdere projecten lopen, hetgeen betekent dat men niet meer als vanouds continu bij één project aanwezig is. Om deze groei in goede banen te leiden is het noodzakelijk dat er wordt gekeken naar de organisatie en aansturing van het bedrijf. Deze moet een professionaliseringsgang doormaken. Daartoe wordt eerst een bedrijfsplan uitgevoerd om diverse aspecten van de organisatie en de positie van de werknemers daarin in beeld te krijgen. Omdat de directie van het bedrijf niet op alle (bouw)plaatsen tegelijk kan zijn zal, in overleg met de werknemers worden gekeken naar de organisatie van het werk. Er beginnen knelpunten en	10-2-2016	10-2-2017	€ 20.000				
			Kuipers - Koers bouw B.V.	Nieuw Schoonebeek		Kuipers en Koers een volgende stap			€ 10.000				
2015EUSF2013103	DI	2015		NL	n.v.t.	Dit project richt zich op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid en is bedoeld om medewerkers van DIS B.V. (hierna: DIS) langer en productief aan het werk te houden. DIS wil met dit project integraal inzetten op het mensontwikkelingsprogramma op basis van de strategische plannen van DIS en de cultuurverandering die DIS voor ogen heeft. Deze cultuurverandering is gericht op het verhogen van de betrokkenheid van medewerkers en hierdoor een verhoging van de arbeidsproductiviteit. Bij het opstellen van dit projectplan wordt uitgegaan van 5 categorieën medewerkers: directie, leiders, teamleiders, operations en talenten. De interventies die binnen dit project worden verricht zijn afgestemd op deze vijf doelgroepen. Op groepsniveau betreft dit project de implementatie van workshops gericht op de thema's: bewustwording en samenwerking. Hierbij staat de medewerker als individu als ook op het functioneren van groepen binnen de organisatie centraal. Themassessies voor de directie en het leidership hebben betrekking	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000				
			DIS B.V.	Sittard		Samen Succesvol			€ 10.000				
2015EUSF2013105	DI	2015		NL	n.v.t.	Nederland telt 25 veiligheidsregio's: organisaties waarin diverse hulpverleningsdiensten samenwerken. De Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR) telt 25 veiligheidsregio's en met ruim 1,2 miljoen inwoners op een oppervlakte van circa dertigduizend hectare tevens één van de grootste. Binnen de VRR zijn ruim 2.200 werknemers werkzaam, verdeeld over verschillende organisatieonderdelen (Regionale Brandweer, de Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR), de Ambulancezorg Rotterdam-Rijn-mond / VRR (AZRR / VRR) en de Gemeenschappelijke Meldkamer van politie, brandweer en ambulance). Een groot deel van deze werknemers is werkzaam in onregelmatige roosterdiensten en heeft dagelijks te maken met een hoge fysieke en mentale belasting (met alle gezondheidsrisico's van dien). Duurzame inzetbaarheid van werknemers is voor de VRR dan ook een thema van groot belang. Zowel PR&O als het management is van mening dat duurzame inzetbaarheid nog een te abstract begrip is voor het personeel. Zij willen investeren in het duurzaam inzetbaar houden van de medewerkers, maar de	8-3-2016	8-3-2017	€ 19.800				
			Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond	Rotterdam		Duurzame Inzetbaarheid medewerkers AZRR			€ 9.900				
2015EUSF2013108	DI	2015		NL	n.v.t.	Bosal is in Nederland marktleider voor de levering van uitlaten voor de vervangingsmarkt. In Vlaanderen produceert het bedrijf onderdelen voor alle uitlaatsystemen en is bovendien gespecialiseerd in de productie van Metal components en magazijnrichting. In deze vestiging ontwikkelt en produceert men magazijnrichtingen voor de totale West-Europese markt. De betreffende vestiging van het bedrijf biedt plaats aan ruim 500 werknemers. De organisatie is de afgelopen jaren sterk aan verandering onderhevig geweest. Onderdelen van de organisatie zijn verplaatst naar lagelandsdelen en heeft daarmee veel productie in Nederland afgestoten. Dat heeft effect op de organisatie van zowel personeel en processen. Diverse processen zijn anders ingericht en ook functies hebben de nodige veranderingen ondergaan. Ook de komende tijd worden er veranderingen ingezet. Door zowel de komende als de afgeronde veranderingen zijn nieuwe veiligheids- en gezondheidsrisico's ontstaan die goed moeten worden geïdentificeerd en aangepakt. Daarnaast hebben de veranderingen in de organisatiestructuur stress en een hoge werkdruk veroorzaakt. Om bovenstaande knelpunten te kunnen inventariseren en aanpakken en de	4-3-2016	4-3-2017	€ 19.800				
			Bosal Nederland B.V.	Vianen		Duurzame Inzetbaarheid			€ 9.900				
2015EUSF2013109	DI	2015		NL	n.v.t.	*Cohesie verstaat onder vitaliteit dat je gemotiveerd en energiek bent, waardoor je gezond en productief kunt werken. Een plezier in je werk houdt. Een eerste stap in het vergroten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers is het onderzoeken waar de medewerkers en de organisatie als geheel nu staan om vervolgens te kunnen kijken waar ze heen willen en hoe ze daar kunnen komen. Er wordt gestart met een vitaliteitscan, een digitale vragenlijst over de eigen vitaliteit van medewerkers zowel fysiek, mentaal als sociaal-emotioneel. Vervolgens wordt met de 'at risk' people een vervolggesprek door een coach gevoerd. Op basis van de uitkomsten van de scan op individueel niveau en voor de hele organisatie wordt een traject voor duurzame inzetbaarheid opgezet, een 'topsportprogramma' dat gericht is op duurzaam presteren, de beste van jezelf worden en de balans tussen rust en inspanning. Het programma bestaat uit sport, voeding, coaching, loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en teamwork en is zowel gericht op individuen als op teams en de organisatie.	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000				
			Microsoft Nederland	Amsterdam		Scan duurzame inzetbaarheid plus topsportprogramma			€ 10.000				
2015EUSF2013110	DI	2015		NL	n.v.t.	In het project wordt de wendbaarheid en flexibiliteit van Buddy Network en haar medewerkers door middel van het versterken van de leercultuur vergroot. Daarmee kan de organisatie beter inspelen op externe ontwikkelingen en wordt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot. Het project is opgezet als leertraject. Met hulp van de adviseur voeren de medewerkers in groepsbijeenkomsten en individuele coaching sessies de dialoog over: - Patronen en factoren die de wendbaarheid van de organisatie en haar medewerkers belemmeren of juist versterken; - Hoe de organisatie het leren en innoveren verder kan versterken en wat daar voor nodig is aan rollen (o.m. expertrollen), middelen (o.m. kennisystemen, HR-instrumentarium), aanpassingen in de structuur en overlegvormen, nieuwe samenwerkingsverbanden etc.; - Hoe de competenties van de medewerkers verder te ontwikkelen met het oog op een flexibele inzet. De focus zal enerzijds liggen op een verdere specialisatie en anderzijds op een duurzame verbreding van meer algemene kennis en vaardigheden ten aanzien van de werkprocessen. Tevens staat het thema ondernemerschap centraal: het jezelf in staat stellen om de dingen te doen waar je goed in bent;	17-2-2016	17-2-2017	€ 12.000				
			Buddy Network	Den Haag		Buddy Network-leren wendbaar te worden			€ 6.000				
2015EUSF2013111	DI	2015		NL	n.v.t.	Bouwman buitenleven is een hoveniersbedrijf dat zich bezig houdt met ontwerp, aanleg, onderhoud van zowel kleinschalige als grootschalige groenprojecten. Als neven activiteit houdt het hoveniersbedrijf zich in de winter ook bezig met gladheidsbestrijding. De hoveniersbranche kenmerkt zich door zware fysieke en fysieke inspanningen, waardoor er relatief veel verloop van personeel is. Het investeren in personeel (opleiding en ontwikkeling) is door het verloop een knelpunt geworden. Doelstelling Het bedrijf wil als goed werkgever en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een veilige, prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving bieden. De directie wil daarom laten onderzoeken op welke speerpunten geïnteresseerd moet worden om deze gewenste werkomgeving te realiseren. Dit onderzoek moet speerpunten en inzichten opleveren van de aspecten waarin geïnteresseerd moet worden om de inzetbaarheid van de medewerkers nu en in de toekomst te garanderen en waar mogelijk de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Plan van aanpak 1. Organisatiescan bestaande uit: a. Inventariseren beschikbare documenten en registraties; b. Rondgang werkplekken; c. Interviews met directie en management; d. Analyse van belanghebbenden; e. Opstellen vragenlijsten op basis van Basis Risico Factoren; f. Veiligheidsbeveiligingsonderzoek onder de medewerkers; g. Interviews met overige belanghebbenden.	11-3-2016	11-3-2017	€ 13.490				
			Bouwman buitenleven	Lelystad		Project Organisatiescan duurzame inzetbaarheid			€ 6.764				

2015EUSF2013113	DI	2015			NL	n.v.t.		De Zorg en Welzijnsector is in beweging. De transitie AWBZ-WMO is per 1 januari 2015 een feit geworden. Alle zorg- en welzijnsinstellingen hebben zich op de nieuwe werkelijkheid moeten instellen. In deze werkelijkheid spelen de begrippen zelfregie en zelfmanagement bij cliënten en zelfsturing bij zorgmedewerkers en mHealth bij beiden een cruciale rol. Medewerkers dienen de wijze van zorgverlening meer coachend en ondersteunend van aard te laten zijn. Dunya Zorg en Welzijn (DZW) is van mening dat organisaties met continue veranderingen te maken krijgen. Om hierop goed voorbereid te zijn wil DZW een leercultuur binnen de organisatie gaan stimuleren en op deze wijze de professionalisering van het medewerkersbestand op een natuurlijke manier inzetten. Daarbij wordt zowel rekening gehouden met: a. de praktische denkwijze van zorg- en welzijn medewerkers b. alsmede de ontwikkelingen in o.a. de zorgsector naar meer mHealth en mLearning applicaties gericht op de nieuwe zorgwerkelijkheid. c. deskundigheidsbevordering op maat per medewerker De organisatie meent om in te zetten op een leercultuur waarin het permanent leren een belangrijke rol speelt gericht op zelfsturing, eigen verantwoordelijkheid te nemen en loopbaanontwikkeling. De visie is om het leren aan te laten sluiten op de kernwerkprocessen. Het leren maakt daardoor een integraal onderdeel uit van het werken.	17-3-2016	17-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF2013114	DI	2015	Zorgcampus Rotterdam BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Leercultuur door interactief te doen	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	5-2-2016	5-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013115	DI	2015	Unilin Beheer B.V.	Oosterwijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	In het kader van de integrale Duurzaamheid willen directie en MT van Hotel Stakenberg, een traject starten, waar de ligging, ambiance en omgeving, optimaal worden geïntegreerd met de dienstverlening naar (particuliere en zakelijke) gasten. Gestart wordt met een personal- en organisatie scan voor leidinggevenden en medewerkers van de afdelingen binnen het bedrijf, namelijk: de receptie, de keuken, de bediening en het management. Op basis van deze uitkomsten zullen voorstellen en adviezen worden gegeneerd om de onderlinge samenwerking tussen deze afdelingen en de betrokken	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013116	DI	2015	Exploitatiemaatschappij Hotel Stakenberg BV	ELSPFET	NL	n.v.t.	Stakenberg op weg naar Integrale Duurzaamheid	Doel is verhogen van de vitaliteit van ons personeelsbestand. Wij zijn actief in de bouw en groenector. Er wordt zowel op fysiek als op mentaal gebied veel van onze medewerkers gevraagd. Omdat ook onze mensen langer zullen moeten blijven doorwerken is een gezonde leefstijl noodzakelijk om in goede gezondheid de pensioengerechtigde leeftijd te	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 14.000					
2015EUSF2013117	DI	2015	Holding de Vier Ambachten B.V.	Sluiskil	NL	n.v.t.	Vitaliteitsprogramma H4A	Ons werkproces kenmerkt zich door fysieke arbeid met een laaggeschoolde populatie. Wij willen graag onderzoeken hoe we duurzame inzetbaarheid mogelijk kunnen maken, welke mogelijke risico's zijn er aanwezig en hoe kunnen we deze verkleinen. We willen onderzoeken hoe we functies beter kunnen verdelen en inrichten om beter bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid. Daarnaast willen we mobiliteit mogelijk maken, zowel binnen als buiten de eigen organisatie om medewerkers alternatieven te bieden en te niet in verzuim te laten belanden i.v.m. de gevraagde fysieke belasting. Tot slot willen we mensen individueel en groepsgevoel begeleiden in een betere	16-2-2016	16-2-2017	€ 7.000	€ 20.000					
2015EUSF2013118	DI	2015	Van der Wekke Diensten B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Wekke	V.E.D.S. Veeren Electronic Design Solutions (VEDS) richt zich op het ontwerpen van elektronische oplossingen voor klanten. Het (technische) kennisniveau van de medewerkers is zeer hoog. Hierdoor kan VEDS zeer innovatieve oplossingen in opdracht van klanten ontwikkelen. Deze oplossingen kunnen variëren van een kleine activiteit als ondersteuning in een project van de klant tot het volledig managen en realiseren van een multidisciplinair ontwikkelproject in opdracht van de klant. De laatste tijd komt er steeds meer vraag naar multidisciplinaire ontwikkelprojecten, waarbij van de medewerkers ook wordt verlangd dat zij (buiten de technische kennis en kunde) ook andere vaardigheden laten zien, zoals communiceren en plannen. Dit laatste leidt vaak tot knelpunten waardoor er onduidelijkheden ontstaan (bijv bij de klant), plannings niet worden gerealiseerd en meer tijd aan de projecten wordt besteed (meerwerk). Het doel van het traject is om: - de organisatie door te lichten en het verbeterpotentieel inzichtelijk te maken; - een effectieve opstart van verbetertrajecten te realiseren waarbij de medewerkers een hoge mate van zelfwerkzaamheid (leren te communiceren, plannen en samenwerken) verkrijgen.	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013119	DI	2015	V.E.D.S. Veeren Electronic Design Solutions B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar door klantgericht werken	Heling&Partners (hierna Heling) is een arbeidsdeskundig, re-integratiedeskundig en bedrijfseconomisch adviesbureau dat actief is in arbeidschadeszaken, ADV en in werkgever-werknemersituaties. Heling heeft ca. 40 medewerkers. Onze medewerkers hebben een gemiddelde leeftijd die boven de 50 jaar ligt. Dit betekent dat duurzaam inzetbaar zijn een thema is. In de afgelopen jaren heeft Heling een aantal activiteiten ontwikkeld die hieraan bijdragen, zoals een PMO, de inzet van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid en personeelsdagen die in het thema stonden van vitaliteit en inzetbaarheid. Om duurzame inzetbaarheid ook in 2016 op de kaart te houden, wil Heling Beweging Werkt vragen om ondersteuning te bieden bij de volgende onderwerpen: 1. Een visiesessie met een brede groep (HR, directie, staf en medewerkers), waarin we onze visie en doelen omtrent het gezondheidsbeleid willen herijken. 2. Een hermeting met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (ModI). Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van de projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen, opstellen van een organisatieadvies. 3. Een aanvullend adviesgesprek voor medewerkers met een verminderd	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201312	DI	2015	Heling - Partners BV	Assen	NL	n.v.t.	Heling en Partners Vitaal	Geostick is een familiebedrijf opgericht in 1924 en is totaalleverancier op het gebied van zelfklevende etiketten, etiketteermachines, levering van printers en het bijbehorende onderhoud. De Geostick groep telt momenteel 207 medewerkers verdeeld over 4 locaties. Energy voert een organisatiecan uit om te achterhalen hoe het bedrijf ervoor staat vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Hierbij is er aandacht voor de wijze waarop medewerkers gemotiveerd hun werkzaamheden kunnen blijven doen. De ambitie van de werknemers wordt geconcretiseerd en aan de doelstellingen wordt invulling gegeven. Daarbij maakt Energy inzichtelijk wat de talenten zijn van de medewerkers van Geostick. Dit biedt hen de gelegenheid om hun unieke potentieel maximaal te ontplooiën.	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Geostick Nederlandse Etikettenindustrie B.V.	Uthoorn			Geostick naar een duurzame toekomst				€ 10.000						

2015EUSF2013120	DI	2015			NL	n.v.t.		Werff talent is gestart als een bemiddelingsbedrijf voor logistiek personeel. Het gaat om kort cyclische planningen voor logistieke bedrijven en samenlijdt met name chauffeurs. De laatste jaren begint het bedrijf steeds meer op een uitzendbedrijf te lijken in de negatieve zin van het woord. Er is weinig binding en loyaliteit, ziekte verzuim wordt hoger en er worden heel veel boetes en schades gereden. Daarnaast wordt de chauffeursbaan steeds dynamischer en vergt veel veerkracht. De baan is minder populair dan dat deze eerder was, en zijn veel babyboomers die uitstromen in de komende jaren. Er ontstaat daardoor druk op de arbeidsmarkt in deze branche. Samen met de grilligheid van de aantrekkende en dalende economie is de flexibele medewerker een onmisbare schakel. Huidige situatie; er zijn te veel snelle korte contacten, er is weinig inwerkijid en coaching vooral wanneer de chauffeur begint bij de eerste opdrachtgever. Kennismakinggesprekken gaan routinematig en snel waardoor er weinig binding en loyaliteit ontstaat, het lijkt teveel op een uitzendbureau. Om dit probleem op te lossen en het personeel duurzamer inzetbaar te maken kiest de adviseur er voor de vaste medewerkers van de uitzendorganisatie als eerste te betrekken, om uiteindelijk te komen tot: 2. Verbetertraject onder de flexwerkers van de uitzendorganisatie 3. Een totale overview van alle deelprocessen, het managen en monitoren van de voortgang, onderlinge dwarsverbanden en resultaten.	2-2-2016	2-2-2017		€ 12.000					
2015EUSF2013122	DI	2015	Werff Talent Uitzend BV	Heereveen	NL	n.v.t.	Toekomstperspectief voor Werff Talent	Bouwmensen Zuid-West is ontstaan uit de samenvoeging van de BBL praktijkopleidingen SPB in Bergen op Zoom en de Bouwopleiding Zeeland in Goes. Er zijn een 140 kleine en grote bouwbedrijven aangesloten bij het instituut. Zij verschaffen leerlingen een leuke baan die onderdeel uitmaakt van de opleiding. De behoefte om te werken met goed opgeleid personeel was en is de drijfveer van Bouwmensen Zuid-West. Naar aanleiding van een adviesgesprek met Delphi Groep over de huidige organisatie is men tot de conclusie gekomen dat men de (leer)- en samenwerkingscultuur binnen de organisatie wil bevorderen. Uitdaging is, het elkaar aanspreken op gedrag en meer denken vanuit de taandstelling. Men wil dat mensen meer plezier uit hun werk halen, individueel en in teamverband. Deze uitdagingen komen voort uit de volgende bevindingen. - De organisatie gaat richting een flexibele werkcultuur; - De leercultuur wordt essentieel; - De werkdruk is hoog te noemen. - Ook cultuur- en houdingsaspecten zijn van belang geworden. - Men wil derhalve een organisatie doorgelicht hebben op het gebied van duurzame inzetbaarheid.	16-3-2016	16-3-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF2013123	DI	2015	Holding Bouwopleiding Brabant Zeeland B.V.	BERGEN OP ZOOM	NL	n.v.t.	Stimulering interne leercultuur en samenwerking	Pincivision heeft een sterke verandering doorgemaakt de afgelopen twee jaar welke van invloed zijn geweest op de teams en de individuen. Veel veranderingen intern, qua teamsamenstelling, nieuwe mensen, nieuwe processen, nieuwe manier van samenwerken, nieuwe manier van werken (tijdstrategie), zelforganiserende teams, etc. Pincivision gebruikt management drives bij haar Werving en Selectie procedure. Probleem is dat door alle bedrijfsveranderingen de focus op de medewerker links heeft gelegen. Dit heeft geleid tot een gebrek aan vermindering van motivatie en medewerkers ervaren meer stress. Management Drives kunnen ingezet worden bij verandertobjecten door middel van individuele en teamcoaching. Pincivision vraagt om een efficiënte samenwerken, heldere en duidelijke communicatie, feedback durven geven en kunnen aanvaarden, verantwoordelijkheid kunnen afleggen, elkaar durven aanspreken, etc. Management Drives is bij uitstek geschikt om het personeel verder te ontwikkelen op deze punten.	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013124	DI	2015	Trade Compliance Europe B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Medewerkers naar de toekomst	Crowe Horwath Foederer (CHF), lid van het Crowe Horwath netwerk dat behoort tot de top 10 van wereldwijde accountantsnetwerken, is een accountants- en advieskantoor met circa 350 medewerkers in dienst: registeraccountants (RA), accountantsadministratie consultants (AA), fiscalisten, IT adviseurs en pensioenadviseurs. De accountancy is aan grote veranderingen onderhevig zoals regelgeving omtrent SBR, SEPA, UBL en de opkomst van mobiele devices, cloud computing en het nieuwe werken. Het delen van kennis en permanente opleiding zijn voor CHF dan ook belangrijke speerpunten. Om de leercultuur verder te stimuleren wordt voor 2016, net als het afgelopen jaar (2015), de heer bindels van adviesbureau Robbins & Haywin ingeschakeld. Daar waar afgelopen jaar een project is uitgevoerd voor de kantoren Eindhoven, Roermond en Bladel, zullen vanaf 2016 ook de Noordelijke kantoren meegenomen. Het inschakelen van de heer Bindels gebeurt binnen een bredere overeenkomst voor langere duur. Een onderdeel van zijn werkzaamheden is om voor de nieuwe doelgroep in de Noordelijke kantoren een advies op te stellen en te implementeren op het gebied van de competentie overtuigingskracht met betrekking tot Sales en Business Development activiteiten.	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013125	DI	2015	Crowe Horwath Foederer B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	De Duurzaam Inzetbare Accountant	Door de groei van de afgelopen jaren moeten we ons heroriënteren en personeel aanpakken en opleiden. Als eerste ontwikkelen we voor de eigenaren hun persoonlijke visie. Op basis van deze uitkomsten ontwikkelen we met de directie en enkele medewerkers onze bedrijfsvisie en de strategie om deze te verwezenlijken. Voor de realisatie van strategie definiëren we strategische initiatieven. Deze initiatieven werken we uit naar taken, taakhouders en deadlines. Van elk initiatief bewaken we de voortgang en de resultaatverbetering. Op deze manier verkrijgen we binnen het bedrijf veel regelmatig zicht op waar nog verbeteringen mogelijk zijn en wat de resultaten van de realisatie hiervan zijn. Onderdeel van deze implementatie vormt het opleiden en begeleiden van medewerkers, trainen van medewerkers in nieuwe manier van werken, het opzetten en toepassen van een leercultuur en de betrokkenheid van de medewerkers verbeteren. De verschillende stappen die we zetten zijn: Fase 1: Doelstellingen & Planning, Gecombineerde	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 15.200					
2015EUSF2013126	DI	2015	Uanfarian	Heteren	NL	n.v.t.	Bedrijfsverbeterplan	Kreca behoort tot de top 10 van insectenbedrijven in Europa. Sinds 1978 kweken zij rond de 12 verschillende soorten insecten en leveren zij deze door heel Europa. De organisatie Kreca Ento-Feed kent een groei en verwacht dat deze de komende jaren door zal zetten. De verzorging van de insecten is een arbeidsintensief en fysiek zwaar proces. Werkgever merkt op dat de fysieke belasting kan leiden tot langdurig verzuim van werknemers. Op welke manier zij werknemers fysiek gezond kunnen houden, zodat er duurzame arbeidsrelaties kunnen blijven ontstaan, is nog onduidelijk en vormt de aanleiding voor de inzet van een adviseur. Daarnaast wil Ento-Feed graag de mogelijkheden rond mobiliteit binnen de organisatie van de medewerkers in kaart brengen en hierbij met name zicht krijgen op de zinswijze van de medewerkers zelf op dit onderwerp. Dit geeft de mogelijkheid medewerkers beter te begeleiden in hun persoonlijke mobiliteit binnen de organisatie en zo beter inzetbaar te maken. De adviseur verricht de volgende activiteiten: - Opstellen van een plan van aanpak met vermelding van o.a. de doelstelling en subdoelen van het project. - Analyse van de huidige organisatie. De analyse is gericht op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en te verwachten verandering in de komende jaren. Het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directie en inlezen in procesbeschrijvingen. - Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelinstrumenten. - Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA).	23-2-2016	23-2-2017	€ 7.600	€ 20.000					
2015EUSF2013127	DI	2015	Kreca Ento-Feed B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Duurzame arbeidsrelaties bij EntoFeed	In ons project willen we het opleidings- en werkniveau van onze medewerkers verhogen. Wij denken dat we door middel van een opleidingsplan, aanvullende coaching en identity navigation die kans te kunnen creëren. Door middel van het opleidingsplan willen we het niveau van de administrateurs van onze organisatie verhogen naar een HBO werk- en denkniveau. Dit biedt de medewerkers een beter carrière perspectief. Daarnaast wordt met coaching individuele medewerkers geholpen zich verder te ontwikkelen. Denk hierbij aan de benodigde zelfkennis, zelfvertrouwen en het stellen van de juiste prioriteiten. In de toekomst verwachten wij dat er veel meer wordt verwacht van een administrateur en dat eenvoudige administratieve werkzaamheden zullen verdwijnen. Door dit te doen bereiden wij ons voor op de automatisering van de administratie. Als derde punt willen we het management ondersteunen met een Identity Navigation. Dit is een bijeenkomst voor het management, waarin bewustzijn wordt zichtbaar wat zijn	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013128	DI	2015	Stichting Dyade Dienstverlening Onderwijs	Utrecht	NL	n.v.t.	Verhoging van de inzetbaarheid				€ 10.000						

2015EUSF2013128	DI	2015			NL	n.v.t.		Phbm gelooft dat door de mens centraal te zetten projecten succesvol worden en phbm infrastructuur ook-vert de bijdrage aan de samenleving. Phbm gelooft, dat wanneer mensen zich blijven ontwikkelen ze in hun kracht gaan staan en met passie en enthousiasme bijdragen. Van daar uit gaan medewerkers als vanzelf de verbinding aan met anderen. Met onze collega's, met onze projectpartners, met onze opdrachtgevers. Voor phbm is het de kunst om met wat liefde en aandacht elementen die niet als vanzelf bij elkaar passen te laten samenwerken. Deze 'why?' van de organisatie is in 2014 ontwikkeld. In 2016 zal onder het thema 'Together Building Bridges? de 'how?' en 'what?' van de organisatie verder worden ontwikkeld. Hoe samenwerking bijdraagt aan betere infrastructuurprojecten en op welke wijze deze samenwerking in deze technische disciplines vorm krijgt. Binnen phbm kennen we zogenaamde phbm-dagen. Dat zijn dagen waarop alle adviseurs op kantoor zijn en niet aan (declareerbare) projecten werken, maar werken een kennissessie, kennisontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling. Iedere phbm-medewerker zal in 2016 de 20 phbm-dagen bijwonen. Phbm-dagen hebben een belangrijke bijdrage in de strategie van phbm om haar	4-3-2016	4-3-2017		€ 19.975							
2015EUSF2013129	DI	2015	phbm	Amsterdam	NL	n.v.t.	Together building bridges	Duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor de organisatie. Wij gaan dit realiseren door het ontwikkelen van team- en functieprofielen met behulp van het DISC instrument. De verpleegkundigen van KinderThuisZorg werken in zelfstandige teams in heel Nederland. Ieder team heeft teamtaken waarvoor zij samen verantwoordelijk zijn. Het is belangrijk dat binnen het team duidelijk is welke taken bij welke medewerkers passen. Daarom worden er naast een teamprofiel ook individuele functieprofielen ontwikkeld die samen het teamprofiel vormen. De team- en functieprofielen zorgen ervoor dat teams en medewerkers inzicht krijgen in hun sterktes en zwaktes en dat kwaliteiten van medewerkers optimaal worden benut. De adviseur wordt ingehuurd om team- en functieprofielen te ontwikkelen, om in kaart te brengen welke ontwikkelingsmogelijkheden huidige medewerkers hebben en om het selectieproces voor nieuwe medewerkers opnieuw vorm te geven. Al eerder is voor iedere medewerker het DISC-persoonlijkheidsprofiel bepaald. In circa zes consulten gaat de organisatie om tafel met de adviseur om te bepalen hoe de persoonlijkheidstypingen te gebruiken zijn voor het bepalen van het teamprofiel en stelt de adviseur zijn advies op over het teamprofiel.	26-2-2016	26-2-2017	€ 9.987	€ 19.800							
2015EUSF201313	DI	2015	KinderThuisZorg B.V.	Winterswijk	NL	n.v.t.	Team- en functieprofielen voor duurzaam werken	Spring Kinderopvang heeft het afgelopen jaar vele veranderingen doorgemaakt, mede als gevolg van de turbulentie in de kinderopvang. Nu de organisatie weer in rustiger vaarwater komt, is het van belang in te zetten op de verdere ontwikkeling van de organisatie en het duurzaam verbinden van de medewerkers aan de organisatie. Afgelopen jaar is gebleken dat de medewerkers veel kennis, goede ideeën, competenties en verbeterpunten voor de organisatie hebben, maar dat dit niet gemakkelijk bij de juiste beslissingbevoegde binnen de organisatie landt, waardoor veel van deze ideeën en verbeterpunten nooit tot ontwikkeling komen. Spring is derhalve op zoek naar een methodiek om deze ideeën en verbeterpunten te verzamelen, prioriteren en implementeren, zodat de kennis en het probleem oplossend vermogen van de medewerkers in de organisatie zo veel mogelijk wordt benut. Dit komt de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede, maar de organisatie ultiem ook: een win-win dus! Vanuit de Holding bestaat een grote behoefte aan versterking van de personele organisatie doordat hier het afgelopen jaar sprake is geweest van	15-1-2016	15-1-2017	€ 9.900	€ 20.000							
2015EUSF2013130	DI	2015	Spring Holding BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	Samen ontwikkelen	Kooli Makkum B.V. is gevestigd in Makkum (Friesland). Het bedrijf is gespecialiseerd in onderhoud, reparatie, en afbouw van zeil- en motorjachten tot 100 voet (~30 meter). Daarnaast biedt de organisatie zijn klanten ook opslag en onderhoud aan voor zeil- en motorjachten. In totaal zijn er 40 mensen werkzaam bij het bedrijf. Kooli Makkum gaat aankomend jaar een nieuwe efficiëntere manier van werken invoeren in de organisatie. De nieuwe manier van werken zorgt voor meer werkdruk bij de werknemers, omdat de normale werkzaamheden gewoon door gaan. Omdat de nieuwe situatie in grote mate verschilt van de huidige situatie acht de directie het noodzakelijk om de taken van de werknemers in de nieuwe situatie duurzaam in te richten. Hiervoor wordt een traject gestart waarin de directie samen met de werknemers en de adviseur	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF2013131	DI	2015	Kooli Makkum B.V.	Makkum	NL	n.v.t.	Duurzame vormgeving aan nieuwe manier van werken	De medewerkerstevredenheid bij Bunnik Plants is laag (bron: MTO september 2015) en algemeen heerst de gedachte dat Bunnik Plants haar krachtige mentaliteit verloren is. Bunnik Plants stond tot 10 jaar geleden bekend als een daadkrachtig bedrijf. Bunnik Plants is transparant, flexibel en fijn om voor te werken. De exponentiële groei van de afgelopen jaren bracht ook nadelen met zich mee, waaronder meer overhaaldingen, grotere teams, meer uitdrukkings- en minder transparantie. Dit heeft ervoor gezorgd dat de betrokkenheid van de medewerkers is gedaald en de bezieling bij veel mensen is verdwenen. We willen dat de tevredenheid van onze mensen stijgt, waardoor we op de lange termijn minder risico lopen om mensen te verliezen. Dat gaan we doen door onze organisatie in 2016 te veranderen naar zelfsturende teams. We willen gericht expertise inzetten voor verandering op twee niveaus: team-, en directieniveau. In 12 maanden tijd willen we onder begeleiding van twee adviesbureaus met verschillende expertises de directie	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 18.700							
2015EUSF2013132	DI	2015	Bunnik Plants	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Zelfsturing bij Bunnik Plants	Het project start met uitvoer van een medewerkerstevredenheidsonderzoek en een specifieke HR-scan gericht op o.a. aannamebeleid, opleidingen, afbouw en verzuimbeleid en medewerkerstevredenheid. Op basis van deze scan wordt een adviesrapport opgesteld en een plan van aanpak voor de door te voeren verbeterpunten. Synchron hieraan wordt een fitheidsprogramma voor medewerkers gestart en worden er kwaliteitsdagen georganiseerd waarin medewerkers meedenken over de dienstverlening en de toekomst van de organisatie. Afslutend vindt er wederom een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats om te meten of het gewenste effect is bereikt.	5-2-2016	5-2-2017	€ 9.350	€ 20.000							
2015EUSF2013133	DI	2015	Hestronic	Hengelo	NL	n.v.t.	HRM Scan Marvers	In onze snelgroeiende ICT organisatie is een brede kennis van techniek een must om op de vraag die onze klantomgeving van ons vraagt te kunnen beantwoorden. Het reguliere onderwijs kan deze kennis niet bieden. Wij willen de leercultuur voor onze medewerkers bevorderen door een methodiek te ontwikkelen die we als HR instrument inzetten om onze medewerkers voortdurend te trainen en coachen op de werkvloer. Het ervaringsleeren.	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 19.200							
2015EUSF2013134	DI	2015	Open for Support Limburg B.V.	Maastricht/Airport	NL	n.v.t.	JOP in de Cloud	Bevorderen duurzame inzetbaarheid van tevreden medewerkers, hierbij rekening houdend met hun wensen op het gebied van veilig en gezond werken, het verbeteren van de betrokkenheid en hun productiviteit. Met als doel	11-2-2016	11-2-2017	€ 9.600	€ 19.000							
2015EUSF2013135	DI	2015	Apotheek Jager Bruining	Den Haag	NL	n.v.t.	Preventief Onderzoek voor Leefstijl en Werkdruk	Aannamebedrijf Sietsema is werkzaam in het aardbevinggebied, namelijk Noord-Nederland. Door deze situatie is er een grote vraag ontstaan naar vlotte, professionele, effectieve en efficiënte schadeherstelwerkzaamheden. Hierdoor is het bedrijf qua groei en ontwikkeling in een stroomversnelling geraakt. Het project is gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van zowel de leidinggevenden als de werknemers van Aannamebedrijf Sietsema. Er wordt gestart met een 0-meting, d.m.v. een personal scan in combinatie met een organisatie scan. Op basis van deze uitkomsten wordt een Plan van Aanpak opgesteld, waarna het geheel wordt geïmplementeerd. In de implementatie fase ligt de nadruk op activiteiten, die de Persoonlijke Kracht van de medewerkers vergroten, de onderlinge samenwerking bevorderen en de efficiëntie verhogen. De gehanteerde werkwijze zijn zowel gezamenlijke groepscoaching, als wel individuele begeleiding. Centraal staat daarin om op een organische wijze een positieve leer- en ontwikkelingscultuur te genereren.	26-1-2016	26-1-2017	€ 9.500	€ 20.000							
2015EUSF2013136	DI	2015	Aannamebedrijf Sietsema	Uithuizen	NL	n.v.t.	Ontwikkel Route Aannamebedrijf Sietsema	Leren, ontwikkelen en kennisdeling zijn belangrijk voor de gemeente Oude IJsselstreek. Momenteel bevindt de gemeente zich in een doorontwikkeling van de organisatie. Om medewerkers hierbij te ondersteunen, betrokken te houden en kennisdeling en een leercultuur te bevorderen bieden we medewerkers in 2016 verschillende workshops en trainingen aan. De workshops die we aanbieden zijn praktisch van aard (LEAN, SCRUM) en bieden handvatten en methoden om prettig en gestructureerd te werken. De trainingen die worden aangeboden zijn intensiever en meer gericht op cultuur en houding en gedrag (o.a. feedback/gesprekstechnieken en onderhandelen [zelf verkopen]). Daarnaast worden ook bedrijfsbezoeken en uitwisselingen	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					23-5-2016	15-1-2016	Ingetrokken na verlenging
			gemeente Oude IJsselstreek	Gendringen	NL	n.v.t.	Leernetwerk 2016				€ 10.000								

2015EUSF2013138	DI	2015			NL	n.v.t.	Het Citadel College (onderdeel van Be Alliantie Voortgezet Onderwijs Voor Nijmegen en het Land van Maas en Waal) heeft hoogwaardig onderwijs in een kleinschalige setting. Alle leraren hebben per niveau een eigen plek in het gebouw, met een vaste groep docenten en een eigen afdelingsleider. De sfeer van betrokkenheid, geborgenheid en veiligheid wordt zo bewaard. Het Citadel College heeft alle onderwijssoorten, van VMBO basis beroeps (inclusief LWOD) tot en met WO+, in huis. Binnen de organisatie van het Citadel College zijn er in de loop der jaren een aantal problemen ontstaan in de sectie wiskunde en moderne vreemde taken. De docenten binnen die secties geven les op de manier waarvan zij denken dat die het meest geschikt is. Daarbij staan ze niet open voor alternatieven van collega's. Suggesties en tips worden afgewezen en de docenten nemen de moeite niet om lessen van elkaar te bekijken. Ze staan er niet voor open om van elkaar te leren. Het Citadel College heeft geprobeerd om deze problemen intern op te lossen, maar dit is tot op heden niet gelukt.	17-2-2016	17-2-2017	€ 14.000							
2015EUSF2013134	DI	2015	Citadel College	Druuten	NL	n.v.t.		Citadel College	KH Engineering B.V. is al ruim 60 jaar actief in de engineering services. De organisatie ontwikkelt oplossingen voor diverse (technische) industrieën. Het succes van KH Engineering wordt verklaard door de expertise en kwaliteit van het personeel. De organisatie merkt echter dat de druk op de organisatie, en daarmee ook het personeel, toeneemt. Naast de hoge concurrentie, stijgt de complexiteit van de klantvragen ook. Klanten verwachten namelijk dat complexe werkzaamheden steeds sneller uitgevoerd worden. Deze verwachtingen zorgen voor steeds grotere wordende werkdruk. In de praktijk vertaalt deze werkdruk zich tot stress bij het personeel en daarmee een negatieve werksfeer. Uit een voorafgaande analyse, blijkt dat met name de projectmanagers hier onder leiden. Zij zijn de spil tussen klanten en KH Engineering B.V. Door de hoge werkdruk speelt binnen projecten, komen zij direct in contact met de groeiende verwachtingen van de klanten. Daarnaast ervaren de projectmanagers ook intern een groeiende druk. Om het werk goed	3-12-2015	3-12-2016	€ 7.000	€ 20.000				
2015EUSF2013141	DI	2015	KH Engineering B.V.	SCHIEDAM	NL	n.v.t.	Personeel ontwikkelen voor de toekomst		Probo Sign B.V. is een producent van digitale prints voor medewerkers. Als gevolg van de toenemende markt wil men investeren in de medewerkers teneinde hun tools te geven om mee te blijven groeien met de veranderingen. Samen met de medewerkers richt men de organisatie van het werk in. Het huidige en gwenste proces wordt i.s.m. de medewerkers in kaart gebracht en vorm gegeven. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van processen, zullen ze naar de toekomst taakgericht en duurzaam te werk gaan. Om dit te laten slagen dient draagvlak gecreëerd te worden. Medewerkers zullen door middel van Lean Manufacturing proceseigenaar worden en verantwoordelijkheden krijgen om de processen effectiever en efficiënter te maken. Door het proces eigen te maken, zal men kwaliteiten ontwikkelen specifiek voor het proces. Tevens wil men het Scrum proces inzetten als tool om projecten efficiënter te plannen en uit te voeren, hierdoor zal de werkdruk per medewerker verlaagd worden. De Medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk, dit leidt tot verhoogde duurzame inzetbaarheid. Hiertoe dient in samenwerking met de medewerkers een analyse gemaakt te worden van de huidige competenties van de medewerkers, borging hiervan en de behoefte aan nieuwe competenties. Tevens zal er werkloos begeleidingen,	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013142	DI	2015	Flora Holland	Honselersdijk	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Afdeling Finance		Strategie van de financiële afdeling van Flora Holland. Het doel heeft het laten excelleren van de financiële afdeling van Flora Holland. In deze aanpak staan de kernwaarden van Flora Holland centraal waarbij een cultuur van eigenaarschap nemen en continu leren en ontwikkelen wordt gecreëerd. Een eigen Finance Academie dient hierin als aanjager. Onze ervaring is dat door deze aanpak de medewerker tevredenheid significant omhoog gaat en de afdeling als geheel beter gaat functioneren. Deze aanpak komt samen met de Lean Sixsigma aanpak voor procesverbeteringen, waarbij onze focus vooral gericht is op de achtste verspreiding: het tegengaan van verspreiding van talenten. Veel medewerkers van financiële afdelingen hebben in onze visie meer in hun mars dan waar zij op worden uitgedaagd in hun organisatie. In onze verbeteraanpak van financiële afdelingen zetten wij daarom de mens weer centraal en dagen wij iedereen uit op zijn of haar talenten kwaliteiten en niet alleen op hun opleiding en functie. Tegelijk met het betrekken geven aan	25-3-2016	25-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013143	DI	2015	Janssen de Jong Bouw Hengelo B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Vakbekwaam gezond gemotiveerd houden van mensen		Alle medewerkers van Janssen de Jong Bouw gaan voor een klanttevredenheidsscore van 8+. Maar Janssen de Jong gaat ook voor een tevredenheidsscore bij hun medewerkers van 8+! Met workshops, trainingen en LEAN-sessies zorgen ze er continu voor dat ze bij ieder project die hoge tevredenheid kunnen realiseren. Het is de missie van Janssen de Jong Bouw om die hoge verwachtingen leer op leer waar te maken. Met het streven naar continue verbetering van de organisatie en de kwaliteit van het door hun geleverd werk, bieden zij de gelegenheid aan hun medewerkers om hun kennis en vakkundigheid door te verbreiden. De afgelopen jaren is de organisatie Janssen de Jong o.a. door overnames gegroeid. De nieuwe ontwikkelingen hebben met zich mee gebracht dat Janssen de Jong organisatorisch complexer is worden. Een randvoorwaarde om continu te verbeteren, is dat de administratieve basis en de kwaliteit van de te leveren diensten in orde dient te zijn. Ten aanzien van de personeel organisatie is hierin nog verbetering aan te brengen. Het is met betrekking tot	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013145	DI	2015	Timmerbedrijf A. Schulpen	Susteren	NL	n.v.t.	Duurzamer inzetten medewerkers		Wij zijn bij Timmerbedrijf Schulpens voornemens een advies uit te laten brengen door ondernemersportaal Phylum om te onderzoeken hoe onze werknemers duurzamer ingezet kunnen worden en hun betrokkenheid bij het productieproces kan worden vergroot. Als eigenaar trek ik nu de kar alleen en ben dagelijks bezig met aansturen van mijn medewerkers. Als eigenaar van Timmerbedrijf Schulpens ben ik er van overtuigd dat we ons bedrijf in een opwaartse spiraal kunnen krijgen als de medewerkers meer betrokkenheid en meer zelfstandigheid ten toon kunnen spreiden. Daarbij zal dit op alle betrokkenen binnen de organisatie een motiverende uitwerking hebben.	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013146	DI	2015	Mediterra BV	DRACHTEN	NL	n.v.t.	Mediterra 180		Thaxton Armstrong, in de vorm van de heer Joop Akkerman, zal ons gaan begeleiden bij het opstellen van een bedrijfsverbeterplan om de basis te creëren voor het zetten van de vervolg stap(en) die nodig zijn om in de sterk veranderende markt mee te kunnen. Als importeur van Mediterra levensmiddelen leveren we van oudsher enkel aan de horeca groothandel. Schaalvergroting in de branche zet de bedrijfsresultaten al een aantal achtereenvolgende jaren onder druk. Dit bedrijfsverbeterplan zal tot stand komen aan de hand van een aantal uit te voeren activiteiten. Er zal een bedrijfsanalyse en een zogenaamde 'winsttekke' analyse worden gemaakt. Tevens zal een nieuw strategisch plan uitgewerkt gaan worden. M.a.w. door zowel een interne- als externe analyse zal de organisatie klaargestoomd moeten worden voor de sterk van koers veranderende markt. Dit betekent dat er met name veel aandacht zal zijn voor scholing en begeleiding van de medewerkers (voor ons de ziel van de organisatie). Door kennisverbetering en verbreding kan een hogere mate van betrokkenheid en derhalve verantwoordelijkheid worden aangebracht en zal de productiviteit worden verhoogd waardoor ruimte ontstaat voor de uitvoering van activiteiten gericht op de toekomst.	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF2013147	DI	2015	Profi-Farm R.O.B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Op weg naar effectief leiderschap bij Profifarm		Profifarm is een familiebedrijf gevestigd in Ermelo. De organisatie wordt op dit moment geleid door de familie Cals, maar gezien de groei van de organisatie en de wens om taken over te dragen is de zoektocht naar meer bedrijfsleiding gaande. Daarnaast wil werkgever meer verantwoordelijkheden bij het operationele niveau van de organisatie leggen, zodat de intensiteit van de aansturing minder wordt. Deze veranderingen moeten leiden tot een meer efficiënte bedrijfsvoering en een hogere zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel van medewerkers. Op welke wijze werkgever bovenstaande kan realiseren is voor hen nog onbekend en vormt de aanleiding voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> Opstellen van een plan van aanpak met vermelding van o.a. de doelstelling en subdoelen van het project. Analyse van de huidige organisatie. De analyse is gericht op de samenstelling van personeel (functies, leeftijd), activiteiten van de organisatie en te verwachten verandering in de komende jaren. Het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directie, inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de organisatie en de markt. Advieseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelsinstrumenten. Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA). Doelgroep van het project: totaal personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF2013148	DI	2015	Vipack b.v.	Landgraaf	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Vipack	In kaart brengen van de invloed van de veranderende organisatie (zelfsturende teams) op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en medewerkers en de organisatie schermen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren.	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013149	DI	2015	CSG Reggesteyn	Nijverdal	NL	n.v.t.	Subsidie aanvraag duurzame inzetbaarheid	Werknemers die vitaal en duurzaam gezond willen werken hebben een school nodig waaraan ze vitaal en gezond kunnen functioneren. Dit is geen vanzelfsprekendheid, maar vraagt om gerichte activiteiten om hieraan te bouwen. We concentreren ons hierbij op eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Eigenaarschap om duurzaam inzetbaar te blijven, vraagt om een actieve houding van onze medewerkers en de organisatie om gezond te blijven, zich te blijven ontwikkelen en aandacht te hebben voor de balans tussen werk- en prive. We willen hiervoor een project opstarten, dat in verschillende fasen uitgevoerd gaat worden. Eerst willen we werken aan bewustwording. Wat is duurzame inzetbaarheid, wat vraagt dit van medewerkers en van leidinggevenden in onze organisatie. We willen medewerkers en leidinggevenden actief betrekken in dit proces samen met hun werken aan een visiedocument op duurzame inzetbaarheid. Dit visiedocument vormt de basis op grond waarvan we uiteindelijk een aantal	24-3-2016	24-3-2017	€ 6.750	€ 13.500					
2015EUSF201315	DI	2015	DKC Totaaltechniek	Nijmegen	NL	n.v.t.	De grote duurzame inzetbaarheidsshow	Duurzame inzetbaarheid van medewerkers waardoor er een gezonde bedrijfscultuur ontstaat en de productiviteit omhoog gaat. De activiteiten die hiermee gemeind zijn zijn een theatershow door onze bedrijfsarts, een	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013150	DI	2015	Boerderijcampus, locatie Erve Remerman	DENEKAMP	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid	Boerderijcampus locatie Erve Remerman biedt opvang aan kinderen en jongeren met een beperking. De zorgboerderij is opgericht in 2003 en sinds dien uitgedoeld tot een begrip in de zorgsector. Vanwege de groei die de Boerderijcampus de afgelopen jaren heeft gekend hebben er veel veranderingen plaatsgevonden met betrekking tot de interne organisatie. Daarnaast is er een ontwikkeling in het aanbod van de diensten van de zorgboerderij. Deze twee veranderingen hebben onlangs geleid tot een hoge werkdruk en stress voor de medewerkers. De medewerkers hebben behoefte aan duidelijkheid, zowel als het gaat om activiteiten en verantwoordelijkheden als wat betreft de organisatiestructuur en werkprocessen. De directie van Erve Remerman wil de bovengenoemde knelpunten aanpakken om een optimale werkcultuur te garanderen. Zowel de medewerkers als de cliënten van de zorgboerderij hebben hier veel baat bij. Om dit te realiseren en rust en tevredenheid voor de medewerkers te garanderen en daardoor ook voor de cliënten zal eerst de huidige situatie onder de loep moeten worden	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013151	DI	2015	GVB Exploitatie BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Opzetten nieuw programma duurzame inzetbaarheid	GVB exploiteert een uitgebreid netwerk aan tram-, bus-, metrolijnen en veerverbindingen in en rond Amsterdam. GVB is een ambitieuze organisatie in ontwikkeling die sterk inzet op professionalisering, reizigersgroei en de verdere verbetering van dienstverlening aan de reizigers met eveneens goede scores op gebied van medewerkerbetrokkenheid en -tevredenheid. Het dag en nacht in de weer zijn in beroepen als bus-, tram-, metrobestuurder, medewerker OV-veiligheid en monteurs vraagt om vitale en gezonde medewerkers. Het project komt voort uit dat GVB zich ten doel heeft gesteld een beleid inzake duurzame inzetbaarheid waarbij het uitgangspunt is dat medewerkers werken binnen een cultuur waarin 'gezond werken' vanzelfsprekend is en waarin medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen zodat zij vitaal en gezond zijn en werken met plezier en na hun werkzame carrière kunnen genieten van hun pensioen. Deze doelen wil GVB verenigen met het steeds professioneler en kosteneffectiever uitvoeren van de dienstverlening zodat de afspraken in de nieuwe vervoersconcessie kunnen worden waargemaakt. Hierbij is grip op	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013153	DI	2015	Universiteit Twente	Enschede	NL	n.v.t.	ICTS duurzaam naar de toekomst	Het ICT Servicecentrum (ICTS) van de Universiteit Twente is een ondersteunende dienst, verantwoordelijk voor alle ICT voorzieningen op de Universiteit Twente. Er zijn 120 FTE in dienst. De ICT wereld is aan behoorlijke veranderingen onderhevig. Dit betekent voor het ICT Servicecentrum dat er voortdurend gekken moet worden welke veranderingen noodzakelijk zijn om de dienst te continueren. Dit vraagt veel van medewerkers, zowel wat betreft inhoudelijke kennis en vaardigheden, alsook het kunnen omgaan met deze veranderingen. Om te zorgen dat medewerkers deze veranderingen goed aan kunnen, wil ICTS haar medewerkers goed faciliteren met persoonlijke coaching, maar vooral ook met menagerichte begeleiding. ICTS hoopt hiermee medewerkers professioneel maar vooral ook gezond te houden. Belangrijk hierbij is dat medewerkers zelf beseffen waar hun kwaliteiten liggen, en waar ze energie van krijgen of niet. Hiermee moet ook de belastbaarheid van medewerkers in beeld gebracht worden. Als dit kan worden gek 'integreerd in de werkzaamheden, of de werkzaamheden kunnen hierin worden	9-3-2016	9-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013154	DI	2015	Heideveld Polyester b.v.	HEERDE	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervoltraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven in de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: - Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegen werken; - Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; - De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken. - Een analyse laten maken van alle verkregen data;	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013155	DI	2015	Schoonmaakbedrijf Succlean B.V.	Leusden	NL	n.v.t.	Persoonlijke en Professionele Ontwikkel Route	Het project is gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van zowel de leidinggevenden als de werknemers. Er wordt gestart met een D-meting, d.m.v. een personal scan in combinatie met een organisatie scan. Op basis van deze uitkomsten wordt een Plan van Aanpak opgesteld, waarna het geheel wordt gek 'mplementeerd. In de implementatie fase ligt de nadruk op activiteiten, die de Persoonlijke Kracht van de medewerkers vergroten, de onderlinge samenwerking bevorderen en de efficiëntie verhogen. De gehanteerde werkvormen zijn zowel gezamenlijke groepscoaching, als wel individuele begeleiding. Centraal staat daarin om op een organische wijze een positieve leer- en ontwikkelingscultuur te genereren. Parallel aan deze ontwikkeling worden plannen opgesteld en uitgevoerd ter bevordering van een gezonde en veilige werk omgeving, waarbij tevens aandacht wordt besteed aan het versterken van betrokkenheid en vertrouwen van de medewerkers. Afdelingen moeten beter haar werkzaamheden op elkaar af stemmen want hoewel er veel specialisme aanwezig is, lijkt het erop dat de onderlinge samenwerking en communicatie voor verbetering vatbaar is. Men constateert dat er met name op het gebied van soft skills niet goed wordt geacteerd. Het is moeilijk voor de mensen om zich te verplaatsen in anderen, zowel klant als intern, waardoor de communicatie (na terugkoppeling) beneden peil is. Samen met de medewerkers richt men de organisatie van het werk in. Het huidige en gewenste proces wordt i.s.m. de medewerkers in kaart gebracht en vorm gegeven. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van processen, zullen ze naar de toekomst taakgericht en duurzaam te werk gaan. Om dit te laten slagen dient draagvlak gecreëerd te worden. Dit vraagt om een cultuuromslag en investering in de medewerkers. De Medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF2013156	DI	2015	Newcom Groep B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Verbetering medewerkers		26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF2013157	DI	2015	Estate internet B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Extern gerichte en zelfsturende teams	Het creëren van zelfsturende en autonoom opererende teams in verband met duurzame inzetbaarheid: - Scan: 5 sessies met de medewerkers en 1 sessie met de directie om niveau volwassenheid te bepalen. Te bespreken thema's: complexiteit van de vraagstukken die men gezamenlijk aan kan, van individueel naar gezamenlijk belang en van team naar organisatiebelang. - Werken scan: Indeling van de teams in het juiste niveau voor het vaststellen van de 'gap'. 4 niveaus van volwassenheid: Een bundeling van individuen, een groep, een team en een extern gericht zelfsturend team. De resultaten worden met de medewerkers besproken. - Opstellen implementatieplan: Opstellen van plannen van aanpak voor elk team. De acties om de gap te overbruggen worden bepaald door de medewerkers. Acties zijn gericht op de soft skills van de medewerkers en de organisatie van de zelfsturing door de medewerkers (beoordeling: en ontwikkelingsystemen, werkspraken etc.) - Uitvoeren implementatieplan: De plannen van aanpak worden onder	25-3-2016	25-3-2017	€ 7.000	€ 14.000									
2015EUSF2013159	DI	2015	Brocacef BV	Maarsse	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Brocacef	We vinden het van belang om te investeren in een goede werkhouding en willen de ergonomie verbeteren om de risico's voor duurzame inzetbaarheid te verkleinen. Dat is enerzijds kijken naar de daadwerkelijke belasting en anderzijds naar het gedrag. We onderzoeken de werplekken, geven advies en implementeren een verbeterplan. Daarnaast willen we inzetten op externe mobiliteit. Er is weinig uitwisselbaarheid tussen de functies, waardoor er intern geen mogelijkheden zijn, op individuele basis willen we de externe mogelijkheden onderzoeken.	16-2-2016	16-2-2017	€ 9.600	€ 19.200									
2015EUSF201316	DI	2015	Allerzorg Support B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Allerzorg Support BV	Door maatschappelijke en economische ontwikkelingen worden bedrijven in de zorg geconfronteerd met de behoefte om de bedrijfsprocessen te verbeteren en te versterken. De eerste veranderingen binnen Aller Zorg hebben inmiddels vorm gekregen en het is van cruciaal belang dat ook de bedrijfsprocessen optimaal worden geïmplementeerd. Het versterken van deze processen creëert een meerwaarde voor het bedrijf. De veranderingen binnen de organisatie vraagt daarom ook een andere aanpak van de teamleiders en regiocoaches. De vraag voor begeleiding en coaching in de transitie naar situationeel of energie gevend management is dan ook een goede aanvulling op deze ontwikkeling waarbij, met een juiste aanpak, ook de resultaten een extra versnelling zullen krijgen. Om de verantwoordelijke teamleiders en regiocoaches te coachen naar het professionaliseringsproces is het van belang dat de medewerkers worden betrokken in dit verbeterproces en daarmee de mogelijkheden en kracht te laten ervaren van energie gevend management en gelijktijdig met elkaar te werken	16-3-2016	16-3-2017	€ 9.750	€ 19.500									
2015EUSF2013160	DI	2015	Hegin Metafijnishing BV	Heerde	NL	n.v.t.	Mijn Hegin 2	Hegin Metafijnishing BV (hierna: Hegin) is een gespecialiseerde toeleverancier op het gebied van metaaloppervlaktebehandelingen, waaronder chemisch vernikketen, RVS-behandelingen en galvanische processen. In een vorig ESF-traject heeft men gewerkt aan het vergroten van de betrokkenheid van alle medewerkers bij de organisatie en daarmee het verbeteren van interne processen. Hegin is met haar organisatie volop aan het werk richting het borgen van vakbekwaamheid, procesbeheersing en kwaliteitsbewustzijn. Hegin kan nu volwaardig deel uitmaken van de toeleveringsketen. Naast de focus op haar klanten en de productie ligt inmiddels ook de focus op multi-inzetbaarheid, implementatie van het productie Systeem en LEAN en de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers. Het doel is om als onderneming in Nederland in de top van oppervlaktebehandeling te functioneren. Hegin wil hiervoor zorgen dat zowel de in- en externe omgevingsfactoren voor haar onderneming zo optimaal mogelijk worden. Om dit te realiseren wil men met ondersteuning van een	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2013161	DI	2015	Combox transportbedrijf BV	Easternar	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Combox	Medewerkers moesten tegenwoordig langer doorwerken tot aan hun pensioen. Jaren geleden kon een medewerker in de sector logistiek met 59 jaar in de VUT. Nu moeten de meesten doorwerken tot 67 jarige leeftijd. Tegelijkertijd ziet de sector zich versneld geconfronteerd met een snel toenemend tekort aan beschikbare nieuwe medewerkers. Daarnaast volgen de ontwikkelingen op het gebied van automatisering elkaar snel op. De behoefte aan informatie bij bedrijf en klant neemt zeer snel toe, waardoor functie-inhoud en functie eisen snel wijzigen. Combox Bouwlogistiek wil op deze ontwikkelingen inspelen door tijdig de juiste maatregelen te nemen om de negatieve effecten voor de medewerkers en het bedrijf te voorkomen. Het doel van het project is om binnen Combox Bouwlogistiek de juiste maatregelen te nemen om de medewerkers tot hun pensioendatum gezond, gemotiveerd, competent en productief werkzaam te laten zijn. Door middel van gesprekken met medewerkers en leidinggevenden zal een meetbare inventarisatie worden gemaakt van de kans (in procenten) dat de medewerker op basis van de huidige situatie en rekening houdende met de toekomstige ontwikkelingen zijn of haar huidige functie zal kunnen blijven doen rekening houdende met gezondheid, motivatie, competenties en belasting (fysiek en psychisch). Er zal een set van in te zetten middelen worden ontwikkeld die kunnen helpen de doelstelling alsnog te behalen of de kans daartoe aanzienlijk te vergroten (weidom meetbaar).	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2013163	DI	2015	Transport en Logistiek Nederland	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid binnen TLN	Omlaag heeft TLN een organisatieverandering doorgevoerd om de organisatie te versterken en verbeteren en daarmee klaar te maken voor de toekomst. Tijdens dit veranderproces is er voor gekozen de kanteeling van een functionele lijnorganisatie naar een kennisorganisatie bestaande uit 6 kennissteams. Dit maakt dat er momenteel een uitdaging ligt op de volgende gebieden: 1) Van de leidinggevenden wordt verwacht dat zij, naast hun inhoudelijke werkzaamheden als vakspecialist, de taak van manager op zich nemen en dus ook meer verantwoordelijkheid hebben en kunnen schakelen tussen verschillende rollen. De van de relatiebeheerders, die de spil vormen tussen de leden en de kennissteams, wordt verwacht dat zij kunnen schakelen tussen verschillende rollen. A.d.h.v. een organisatieplan wordt een advies en implementatieplan opgesteld om de overgang van de oude naar de nieuwe organisatie te realiseren. Belangrijk hierbij is dat de ervaring en beleving van de medewerkers wordt meegenomen.2) Om in kaart te brengen wat de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers zijn zodat we duurzaam in	26-1-2016	26-1-2017	€ 9.300	€ 18.600									
2015EUSF2013164	DI	2015	Stolwijk Kelderman accountants en fiscalisten	Doetinchem	NL	n.v.t.	Succesvol duurzaam inzetbaarheid op het werk	Stolwijk Kelderman is een kennisorganisatie, waar medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen om succesvol te blijven zijn voor de toekomst. Dit sluit aan op onze missie waar wij staan voor toegevoegde waarde die er aan bijdraagt om onze relaties succesvol te laten zijn. Om als medewerker in de veranderende omgeving te kunnen blijven meebewegen vraagt dit van de medewerker naast toegevoegde waarde ook om wendbaar te kunnen blijven gedurende de loopbaan binnen onze organisatie. Onze medewerkers bevinden zich in de diverse levensfasen binnen hun loopbaan, waarbij we bewust zijn van het belang van de vitaliteit van onze medewerkers. Om deze vitaliteit te vergroten focussen we komend jaar op de volgende speerpunten: bedrijfs- of organisatiecan en bevorderen van de leercultuur voor de werknemer.	11-2-2016	11-2-2017	€ 8.000	€ 16.000									
2015EUSF2013166	DI	2015	Renolix Nederland BV	Enkhuizen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	Doel van het project is inzicht te krijgen in specifieke factoren in mijn bedrijf die de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers beïnvloeden. Door het uitvoeren van een specifiek onderzoek, door specialisten op dit gebied, zullen wij inzicht krijgen in de mogelijkheden die wij in ons bedrijf hebben om gezond en veilig werken beter te benutten en/of verder te optimaliseren. Op basis van het onderzoek en het advies van de adviseur zullen wij een plan van aanpak opstellen. De implementatie daarvan zal in een vervolgetraject plaats vinden. Door het vastleggen van het gedrag van medewerkers in relatie tot gezond en veilig werken en ook de terugkoppeling van de resultaten te geven de richting van medewerkers, betrekken we nadrukkelijk de medewerkers in ons bedrijf. Door deze bijdrage en de betrokkenheid van onze medewerkers creëren we al tijdens het onderzoek een draagvlak voor eventuele veranderingen of verbeteringen. Binnen dit project zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd: ? Specifieke factoren in het bedrijf (laten) inventariseren, die veilig gedrag bevorderen of juist tegenwerken; ? Specifieke gezondheidsbedreigende factoren in kaart (laten) brengen; ? De beheersmaatregelen laten inventariseren die voorhanden zijn om die specifieke gezondheidsrisico's te beperken; ? Een analyse laten maken van alle verkregen data;	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF2013167	DI	2015	Stoffels Blijenberg BV	Vlissingen	NL	n.v.t.	Integratie medewerkers	Stoffels heeft een aantal vaste medewerkers in dienst en hirt daarnaast verstandelijk beperkte medewerkers in. Deze mensen worden echter ook op korte termijn in dienst genomen. Een adviseurtraject wordt opgestart om de integratie tussen deze twee groepen medewerkers goed te laten verlopen. Dit bevordert bij beide groepen het gevoel dat ze volwaardig onderdeel zijn van het bedrijf en dit zal de intrinsieke motivatie en betrokkenheid ten goede	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000									

2015EUSF2013168	DI	2015		NL	n.v.t.		Possehl Electronics Nederland BV (verder te noemen: BENL) is gevestigd in 's-Hertogenbosch en maakt onderdeel uit van Possehl Electronics NV, een wereldwijd opererend productiebedrijf. Klanteisen nemen toe en daarmee de complexiteit van onze productieprocessen. Visueel management (Een Punt Leseren en instructielijnes) als onderdeel van een integraal Opleidingsprogramma voor Procesoperators zien wij als een belangrijk hulpmiddel voor het waarborgen van de kwaliteit van het productieproces, met minimale faalkosten, in korte doorlooptijd en inleertijd en hoge reproduceerbaarheid van het proces. Wij beogen een positieve leercultuur binnen de organisatie te stimuleren. Medewerkers moeten daarbij gemotiveerd worden om een Werkleerling te blijven leren en hen zodoende voldoende gekwalificeerd te houden om employable te blijven bij PEN als ook aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Doelstelling is om de betrokkenheid van ons productiepersoneel te verhogen en daarmee bij te dragen aan een positieve leercultuur. Waar procesoperators vroeger verantwoordelijk waren voor een enkele handeling en vooral handig moesten zijn, is er nu steeds meer een verschuiving naar het controleren en optimaliseren van een (deel)proces met meerdere procesvariabelen. Het effect hiervan is dat een hoger abstractieniveau is vereist en daarmee het opleidingsniveau van de procesoperator omhoog gaat. Belangrijk daarbij is dat de leerling-werknemer wordt geleerd zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling.	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201317	DI	2015	Possehl Electronics Nederland BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Stimuleren leercultuur	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201318	DI	2015	Triple IT	Alkmaar	NL	n.v.t.	Triple IT een verantwoorde en uitdagende werkomgeving	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201319	DI	2015	Boermarke Vers B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Betrokken naar een duurzaam inzetbare organisatie	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20132	DI	2015	Peters Constructiebedrijf Heijen B.V.	Heyen	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de toekomst	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF201320	DI	2015	Hoyer Nederland B.V.	Botlek Rotterdam	NL	n.v.t.	Hoyer Healthchecks	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201321	DI	2015	DuSart Pharma B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Organisatieontwikkeling bij DS Pharma	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			VAPRO BV	Den Haag	NL	n.v.t.	VAPRO Vitaal			€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201322	DI	2015			NL	n.v.t.		Het nieuwe expertise centrum (Hens) en werkhoeft als doel medewerkers eigen regie laten pakken in hun loopbaan, zodanig dat zij toekomstige ontwikkelingen steeds een stap voor zijn en dat het begrip duurzame inzetbaarheid wordt ingevuld. Een project hierin is het signaleren en activeren van medewerkers met een intrinsieke drive voor duurzame inzetbaarheid, waarbij de leidinggevende de dialoog aangaat en de organisatie de juiste zaken faciliteert. Hoe krijgen we beweging? Door medewerkers vanaf de start te betrekken. Door te pionieren en al doende samen uit te vinden wat werkt en wat niet. Door van onderaf te beginnen, om vanuit een olievlek tot een beproefd instrumentarium te komen. Start door middel van interviews met diverse leidinggevenden (50) inventariseren we de thema's en bepalen we de knelpunten. Welke vragen leven er, hoe draagt duurzame inzetbaarheid hieraan bij? Met welke initiatieven kunnen we experimenteren? Vervolgens de inhoud en planning van het vervolgtraject samen bepalen. Vanuit thema's maken we een menukaart met pilots en initiatieven. De pilots staan centraal in deze aanpak: samen met collega's aan de slag met concrete	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000									
2015EUSF201323	DI	2015	Universitair Medisch Centrum Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	NOAD Jobcenter	Repay HRM is een payrollbedrijf in het MKB. Werknemers worden, vaak langdurig, ter beschikking gesteld aan opdrachtgevers in de MKB branche. De werknemers zijn in dienst van Repay HRM, deze is verantwoordelijk voor de loopbaanontwikkeling. Repay HRM wil werknemers die in dienst zijn bij Repay HRM en werknemers die uitstromen bij Repay HRM, helpen met het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt. De doelgroepen waar Repay HRM zich met name op richt zijn: - Zieke werknemers die niet kunnen re-integreren in hun eigen opdracht/ baan (spoor 2 traject, eventueel opvolgen met spoor 1); - Werknemers waarbij de opdracht naar lange tijd wordt stopgezet welke een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren; - Werknemers welke aangewezen dat ze in hun huidige functie uit ontwikkeld zijn en zich willen door ontwikkelen naar een andere functie; - Loopbaantrajecten bij disfunctioneren van werknemers om de opdracht te behouden. Hiervoor wil Repay HRM een "intern" jobcenter starten. Door dit Jobcenter wordt scholing en coaching aangeboden. Daarnaast gaat het Jobcenter actief	25-3-2016	25-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201324	DI	2015	NOAD Service Center	Gilze	NL	n.v.t.	NOAD Jobcenter	CZ Rouveen wil advies inwinnen om haar personeel gemotiveerd, competent en productief aan het werk te houden. Om dit te realiseren wil CZ Rouveen op verschillende vlakken advies inwinnen, wat vervolgens geïmplementeerd moet worden binnen de organisatie. Allereerst moet er een organisatiescan worden uitgevoerd door de adviseur om te bepalen wat de huidige situatie is bij CZ Rouveen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hoe worden op dit moment mensen aangestuurd en dus gemotiveerd. Wat is de status van de leercultuur binnen de organisatie? Hoe zorgt CZ Rouveen er op dit moment voor dat zij competent en productief zijn? Hoe kijkt de directie en de andere medewerkers hier tegenaan? Wanneer de situatie in kaart is gebracht en bepaald is wat het ambitieniveau op het gebied van duurzame inzetbaarheid is binnen CZR kunnen adviezen vanuit het adviesplan worden geïmplementeerd binnen CZR. Tevens wil men zich richten op het aanpassen van de organisatie van het werk. Dit om de productiviteit te verhogen en het	3-3-2016	3-3-2017	€ 20.000									
2015EUSF201325	DI	2015	Coöperatie Zuivelabriek Rouveen	Rouveen	NL	n.v.t.	Gemotiveerd competent en productief werken bij CZR	Rob Moonen Bouw BV (Moonen Bouwkundig Advies (hierna: Moonen Bouw)) adviseert en begeleidt veeleisende particuliere en zakelijke klanten bij alle bouwwerkzaamheden in, rondom en aan hun woning of bedrijfspand. Van ontwerp tot en met uitvoer. Het bedrijf bestaat uit twee onderdelen, te weten Moonen Bouwkundig Advies en Rob Moonen Bouw BV. Rob Moonen Bouw BV was tien jaar geleden een onderdeel van de BAM en is overgenomen door de heer Moonen. Rob Moonen Bouw BV komt uit een andere cultuur en heeft voornamelijk oudere medewerkers in dienst. Echter werken er voor Moonen Bouwkundig Advies medewerkers die aus gemiddelde leeftijd wie malen jonger zijn. Daarnaast is er een verschil in opleiding en achtergrond. Dit heeft tot gevolg dat er binnen de organisatie cultuurverschillen en een generatiekloof zijn ontstaan. Medewerkers hebben weinig begrip voor elkaar, elkaars werkzaamheden en beperkingen. Daarnaast ontstaan er regelmatig conflicten wat weer resulteert in stress. Dit alles gaat ten de betrokkenheid en arbeidsproductiviteit, omdat de samenwerking alles behalve soepel verloopt.	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201326	DI	2015	Rob Moonen Bouw BV	Druten	NL	n.v.t.	Verkleinen cultuurverschillen Moonen Bouw BV	In 2016 wil Modderkolk de ingezette weg naar een zo gezond en duurzaam mogelijke werksfeer verbreden en versnellen. Om hierbij te ondersteunen worden twee externe adviseurs ingehuurd. Gestart wordt met een onderzoek naar de actuele knelpunten. Wat zijn de realistisch haalbare verbeterpunten en op welke medewerkers hebben die invloed. Hoe kan de organisatie beter handelen op deze punten en wat zijn de quick wins. Daarna wordt gefocust op manieren om betrokkenheid, motivatie en gezondheid van medewerkers te bevorderen. In interactieve workshops wordt zowel management als de werkvloer bewust gemaakt van zaken die in de dagelijkse werkzaamheden assertiviteit, communicatie en time management kunnen bevorderen. Bovendien wordt aandacht besteed aan beweging, voeding en ontspanning. Medewerkers zullen stap voor stap meer in beweging komen, zowel fysiek als in hun dagelijkse werkzaamheden. Ze zullen meer rust ervaren, minder stress voelen en een plezierigere omgang met collega's kunnen bewerkstelligen. Binnen de teams moet meer sfeer ontstaan waardoor men lastige situaties met elkaar kan delen en gezamenlijk naar een oplossing kan zoeken.	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201327	DI	2015	Modderkolk Projects - Maintenance B.V.	Wijchen	NL	n.v.t.	Bewust en vitaal	Vanuit haar missie wil Bureau HMM (HMM), een bedrijfskundig onderzoeks- en adviesbureau, betere zorg en ondersteuning voor kwetsbare burgers bereiken. Dit doen wij door organisaties in de zorg en het sociale domein te helpen met vraagstukken waar zij mee worden geconfronteerd. De omgeving van onze klanten is echter momenteel sterk in beweging. Dit betekent ook dat onze interne organisatie moet meebewegen om adequaat te kunnen blijven inspelen op de veranderingen in het sociaal domein. Een eerste stap in het transitieproces is gezet in de vorm van een structuuraanpassing en installatie van themahouders. Deze personen geven samen met de bestuurder richting aan de transitie. Daarbij vervult ABA&O van deze themahouders samen met de bestuurder de directie van HMM. Deze themahouder is de beoogd opvolger van de huidige bestuurder. Doelstelling & relevantie HMM is na het inrichten van de structuur een nieuwe fase in haar ontwikkelingsproces gestart. Een mooi en uitdagend verandertraject dat iets anders vraagt van de directie en themahouders in bedrijfsvoering en sturing, de HMM in onderlinge samenwerking en rolopvatting richting opdrachtgevers en bovenal een positief stimulerende cultuur waarin leren van en met elkaar voorop staat. Met het project Bureau HMM duurzaam op weg heeft HMM tot doel ervoor te zorgen dat alle HMM's (directie, themahouders, (senior) adviseurs,	4-12-2015	4-12-2016	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201328	DI	2015	Hoeksma, Homans - Menting organisatieadviseurs BV	Enschede	NL	n.v.t.	Bureau HMM duurzaam in beweging	ZND Dakbedekking BV, handelend onder de merknaam ZND NEDICOM, is een bedrijf gespecialiseerd in het ontwikkelen en realiseren van de duurzame buitenschil van een gebouw, oftewel de future building enveloppe, met als basis het dakbedekkingsbedrijf ZND en de gevelbouwer NEDICOM. Ze opereren in de bouwbranche, die de afgelopen jaren zware tijden heeft gekend. Noodgedwongen heeft de organisatie zich moeten aanpassen. Een veranderende houding naar de markt vraagt ook om een andere inrichting van de organisatie. Andere competenties worden belangrijk, werkprocessen dienen anders ingericht te worden en er wordt een andere rol van directie en afdelingsmanagers gevraagd. Begin 2015 is hiermee reeds een start gemaakt en is de structuur op een duidelijke manier aangepakt dat de organisatie in basis zou moeten kunnen inspelen op de markt- en klantvraag. Uiteraard is dit niet een eenmalige actie, maar een doorlopend proces. Om een en ander goed te laten bekijken en daadwerkelijk een verandering in cultuur en mentaliteit te	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			ZND Dakbedekking BV	Eindhoven			Organisatieverbeterplan ZND-ervolg				€ 10.000									

2015EUSF201329	DI	2015	Cleanfix Benelux B.V.	Oirschot	NL	n.v.t.	Investeren in mijn organisatie en mijn personeel	Relevantie voor Cleanfix Benelux B.V.: Cleanfix Benelux is als organisatie aan het veranderen van een handelsvereniging in een dienstverlenende onderneming. Dit is nodig om de continuïteit van de organisatie te waarborgen. Hierbij komt de focus steeds meer te liggen op het verlenen van service in plaats van alleen de verkoop van machines. Het is daarom van belang medewerkers mee te nemen en te begeleiden om deze organisatiewijziging door te kunnen voeren. Alleen zij zullen deze organisatieverandering succesvol door kunnen voeren. Om deze keuze dan ook een succes te laten zijn, dient de organisatie gedeeltelijk opnieuw te worden ingericht, waarbij de medewerkers actief betrokken worden in dit proces. De nieuwe inrichting van de organisatie zal leiden tot verhoging van de betrokkenheid van medewerkers en verhoging van de arbeidsproductiviteit. In overleg met de medewerkers zullen de processen worden aangepast om dubbele handelingen te voorkomen, het proces efficiënter te laten verlopen en iedereen op de juiste plaats te krijgen binnen de organisatie. Doelstellingen van het project zijn allereerst de organisatie opnieuw in te richten voor het succesvol uitvoeren van de service activiteiten, duidelijk	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20133	DI	2015	VMB Besturingstechniek B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij VMB Besturingstechniek	VMB Besturingstechniek BV (VMB) ontwikkelt mechatronica en machinebesturingen voor verschillende markten. VMB wil de betrokkenheid van haar medewerkers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. VMB vindt hierbij de inspraak van de medewerker van essentieel belang. Medewerkers worden uitgedaagd om kritisch over hun eigen werkprocessen en competenties na te denken en aan te geven op wat voor wijze een efficiëntieslag kan worden behaald. Dit project wordt uitgevoerd met ondersteuning van Advante (hierna: adviseur). De adviseur start met een analyse van de huidige organisatie, processen en de competenties van de medewerkers. Middels diepte-interviews worden de functies van de medewerkers geformuleerd, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en denkt meer plezier uit zijn functie te kunnen halen. Het diepte-interview is daarom geen eenrichtingsverkeer. Tussentijds zullen bijeenkomsten georganiseerd worden om kennis en voortgang uit te wisselen. Vervolgens zal moeten worden bepaald of de huidige functies, de	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201330	DI	2015	Wiegerinck Oudezaal B.V.	Goor	NL	n.v.t.	Levenslang leren in een veranderende organisatie	Aanleiding: Tijdens het voorgaande project Duurzame inzetbaarheid is geconstateerd dat Wiegerinck Oudezaal BV zich in fase 1-2 van employability bevindt. Deze constatering biedt, gesteund door subsidie, een kans voor het bedrijf en haar medewerkers de gap tussen aangetroffen en benodigde competenties voor nu en voor de toekomst middels leertrajecten in te vullen en om tijdig een invulling te geven aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. Activiteiten: Inventarisatie van de huidige competenties met de medewerkers Inventarisatie van de benodigde competenties voor de diverse functies binnen de organisatie Binden en implementeren van persoonlijke en functie gerichte leertrajecten Opzetten van een systeem van functioneringsgesprekken	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201331	DI	2015	Deltapatents B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Project ESFDI Delta Patents	Door technologische, ICT en digitalisering zal in 2016 de organisatie en de onderliggende processen vernieuwd dienen te worden. Vanuit de ambitie om medewerkers hiervoor zeggenschap en eigenaarschap te geven wordt aangepast van de organisatie onder intrinsieke betrokkenheid van de medewerkers een speerpunt. De markt en klanten worden meer en meer grilliger en onvoorspelbaarder. De wereld van het intellectuele eigendom staat volop in de belangstelling en er is een op en neer gaande beweging zichtbaar van inbesteden en uitbesteden. Dit vraagt om een flexibele werkcultuur waarbij de organisatie aansluit bij de wensen van klant en markt en de medewerkers hierbij hun eigen balans werk & privé in de gaten houden. Voor het inzichtelijk maken van de flexibele werkcultuur wordt een bedrijfsplan uitgewerkt die inzicht geeft in de specifieke aanpakken en acties.	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201332	DI	2015	EuroSort B.V.	Weesp	NL	n.v.t.	Gemotiveerde medewerkers	EuroSort BV is een succesvolle speler op de internationale markt voor sortersystemen. De time to market, slimme oplossingen en flexibiliteit naar de klant zijn onderscheidend in de markt. De prestaties naar de klant zijn goed, intern is de rek eruit. Veel energie gaat verloren door de interne focus en door hapereende samenwerking met bedrijven in de keten die ieder een eigen doel hebben. Een professionaliseringslag moet gemaakt worden om de medewerkers gemotiveerd te houden en professionele partijen goed te bedienen. EuroSort BV heeft besloten dat in 2016 de focus in de bedrijfsketen volledig op de eindklant komt te liggen en niet meer op de deelbelangen van de formele organisaties. Hiermee komt energie vrij en ontstaat ruimte om de organisatie van het werk te verbeteren. Het is de ambitie dat teamleiders en medewerkers in hun kracht staan, met plezier werken, de organisatie succesvol boekt voor de klant en tevens weerbaar is voor tegenslag. Beter, efficiënter en gezonder zijn sleutelwoorden. Adviseurs van Procese zijn gevraagd om als sparringpartner en als	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201333	DI	2015	Hoveniers - Groencentrum Wenninkhof	Winterswijk Meddo	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van het werk	Onderzoek naar knelpunten bij arbeidsdijnenmanagement, gezamenlijk opstellen van verbeterdoelen en implementatie van deze voorstellen in de dagelijkse praktijk. In alles een gewenste flexibele werkcultuur waarbij leren centraal staat. Gezien de huidige leeftijdsopbouw binnen het management dienen er diverse wijzigingen binnen de organisatie doorgevoerd te worden. Dit project zal mede mogelijk gemaakt worden door een aangevraagde bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds.	11-2-2016	11-2-2017	€ 8.650	€ 17.300						
2015EUSF201334	DI	2015	Gemeente Weert	Weert	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Weert	Bij de gemeente Weert werken ongeveer 350 mensen met passie aan klantgerichte dienstverlening. De gemeente Weert wil graag haar medewerkers vitaal inzetbaar houden. Met de toegenomen werkdruk en het vooruitzicht dat oudere medewerkers langer zullen moeten blijven doorwerken, is het van groot belang preventief te kijken naar de balans belasting-belastbaarheid. Uit een recent gehouden risico-inventarisatie blijkt dat er aan aantal knelpunten zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De doelstelling van de gemeente Weert is meerledig: Betrokken, gezonde en gemotiveerde medewerkers. Vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en daarmee verminderde productiviteit en arbeidsomgeschiktheid voorkomen. Het creëren van een veilig en gezond werkklimaat. Leidinggevenden leren signalen herkennen en handvatten geven voor de begeleiding van hun medewerkers. Om bovengenoemde doelstellingen te bereiken wil de gemeente Weert samen met Encare Arbozorg een aantal acties ondernemen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Hiervoor worden de volgende methodieken/werkwijzen ingezet: Blijveren van een bedrijfsplan dmv vragenlijstonderzoek: Via de bedrijfsplan waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt.	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201335	DI	2015	Spectrum Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs	Bergschenhoek	NL	n.v.t.	45 jaar duurzaam inzetbaar en bevlogen voor de kla	In het onderwijs ontstaan meer en meer ziektegevallen. Op dit moment heeft aanvrager een verzuim van 20% 6%. Bij ziekte kan tot op heden geput worden uit het zgn. verzuimingsfonds, maar deze gaat vervallen. Scholen worden zelf verantwoordelijk (inhoudelijk en financieel) voor hun ziekteverzuim. Met name door het ouder wordende docentenbestand, het langer doorwerken (67), snelle veranderingen en de ICT toetreding in het onderwijs ontstaan stress-factoren out achtige klachten, hetgeen ten koste gaat van de duurzame inzetbaarheid. Om deze problematiek aan te pakken wil aanvrager d.m.v. extern advies van Perspectief met name focussen op een positieve werkbeleving. In toenemende mate ontnemen werknemers plezier aan hun werk op basis van energiebronnen die door de organisatie worden aangereikt of die zij zelf creëren. Om energiebronnen te vergroten of te behouden te verlagen kunnen medewerkers aan job crafting doen. Dit is voor aanvrager een geheel nieuwe wijze van organisatie van het werk. In tegenstelling tot het opleggen van een pakje aan medewerkers kunnen medewerkers	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 29.700						
2015EUSF201336	DI	2015	Ria Joosten Catering B.V.	Neer	NL	n.v.t.	Ria Joosten Catering	Bevordering duurzame inzetbaarheid van medewerkers	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF201337	DI	2015			NL	n.v.t.		Nederveen Opleidingen en Trainingen streeft binnen haar onderneming naar een situatie waarin het personeel gezond en optimaal op de werkvloer verschijnt. Nederveen weet dat haar personeel de belangrijkste factor is van het huidige succes en wil hen dan ook blijven stimuleren zich te ontwikkelen. Echter zijn op dit moment diverse processen inzake onderlinge samenwerking achterhaald, waardoor het personeel veel onnodig werk moet uitvoeren en verantwoordelijkheden niet toe te schrijven zijn aan functies. Zo is niet duidelijk beschreven wie welke verantwoording draagt bij bijvoorbeeld informatieoverdracht en het delen van inzicht in projecten en afdelingen is op dit moment onvoldoende. Dit komt vooral door de combinatie van flexibele en vaste schil van medewerkers, welke niet optimaal op elkaar zijn afgestemd. Door de onduidelijkheid die heerst op de werkvloer, stijgt de werkdruk en daalt de kwaliteit. Door deze situatie stijgt het werkstress niveau, wat nadelig is voor de werksfeer binnen Nederveen. Om deze reden beoogt Nederveen een	8-12-2015	8-12-2016		€ 20.000									
2015EUSF201338	DI	2015	Nederveen opleidingen en trainingen B.V.	Hardinxveld Giessen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Nederveen	De consumentenmarkt verandert in hoog tempo. De medewerkers moeten zorgen dat ze bij de les blijven. De rol van Wegter als traditionele groothandelaar verandert naar een e-commerce gedreven handelsonderneming. Voor de medewerkers is dit ingrijpende een wijziging omdat de werkwijze als ook de diensten en producten die geleverd moeten worden veranderen. Binnen dit project wordt een nieuwe afdelingsstructuur geïmplementeerd en nieuwe functieprofielen uitgewerkt. De medewerkers zullen in kleine zelfstandige teams moeten gaan werken. Ook de werkdagen zullen in de nieuwe structuur gaan wijzigen. Binnen dit project zullen medewerkers mee moeten veranderen zodat hun inzetbaarheid wordt	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 18.900									
2015EUSF20134	DI	2015	Wegter	Hengelo	NL	n.v.t.	Meeveranderen met E-commerce	vergroot en te meegroepen met de organisatie.	15-1-2016	15-1-2017	€ 9.450	€ 20.000									
2015EUSF201340	DI	2015	Sevagram	Heerlen	NL	n.v.t.	Samen Vitaal	Sevagram is de partner voor ouderenzorg in brede zin in de regio Parkstad / Heuvelland. Met 2.000 medewerkers behoort Sevagram tot de grotere werkgevers in Limburg. Betrokkenheid, passie, resultaatgericht en open staan voor verbetering/vernieuwing behoren tot de kernwaarden. Sevagram stimuleert medewerkers om de deskundigheid verder te ontwikkelen, te groeien en de kennis te delen met collega's. De organisatie werkt volgens het Planetree-concept. Hiermee blijven medewerkers zichzelf (door)ontwikkelen en een bijdrage leveren aan een optimale kwaliteit van zorg. De aandacht voor opleiding en ontwikkeling mag verbreed worden naar vitaliteit, om zo meer handen en voeten te geven aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Sevagram wil meer bewustwording, eigen regie en vitaliteitsverbetering stimuleren. Zo kan tevens de positieve aandacht voor de eigen medewerkers beter worden uitgedragen. Samen Vitaal geeft concrete handvatten voor medewerkers om hun vitaliteit te vergroten. Hierbij levert de adviseur een grote bijdrage aan: a. Concrete informatie voor medewerkers om de eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te nemen; b. Aantrekkelijke content en beeld ten behoeve van een Sevagram	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 17.400									
2015EUSF201341	DI	2015	Bakkerij Fuite B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Bakkerij Fuite	Bakkerij Fuite is een brood- en banketbakkerij met ruim 90 FTE, biedt een uitgebreid assortiment brood en broodproducten en heeft ook de logistieke activiteiten in eigen beheer. Binnen Bakkerij Fuite is een organisatie breed traject ingezet om in overleg met de werknemers de organisatie van het werk te verbeteren en de betrokkenheid en productiviteit te verhogen. Zo is in het afgelopen jaar binnen Bakkerij Fuite een ondernemingsraad (OR) geïnstalleerd. In de komende periode willen de OR-leden zich doorontwikkelen om zo in overleg met de werkgever de organisatie van het werk te kunnen optimaliseren gericht op verhoging van de betrokkenheid en productiviteit. Het implementatieadvies traject voor de OR-leden in de filosofie van WCM-de Monozukuri way is gericht op: - Missie/visie Bakkerij Fuite (o.b.v. WCM) - Het vertalen van deze visie /missie in concrete speerpunten voor de OR - Het projectmatig aanpakken van deze gedefinieerde speerpunten De aanpak bestaat uit: - Coaching/begeleiding OR-voorzitter - WCM begeleiding - Dooverhalen van doelstellingen (strategy/policy deployment) - SG4 begeleiding Tevens een op maat coachingstraject, waarbij aandacht is voor: - Wet OndernemingsRaden - Competenties van de OR-leden - Samenwerken en effectief vergaderen - Het uitwerken van een lange termijnfocus (missie/visie) - Speerpunten benoemen en presentatie - Projectmatig werken	12-1-2016	12-1-2017	€ 8.700	€ 20.000									
2015EUSF201342	DI	2015	Wiegerinck Hengelo B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Levenslang leren in de veranderende organisatie	Aanleiding: Tijdens het voorgaande project Duurzame Inzetbaarheid is geconstateerd dat Wiegerinck Hengelo B.V. zich in fase 1-2 van employability bevindt. Deze constatering biedt, gesteund door subsidie, een kans voor het bedrijf en haar medewerkers de gap tussen aangetroffen en benodigde competenties voor nu en voor de toekomst middels leertrajecten in te vullen en om tijdig een invulling te geven aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. Activiteiten: - Inventarisatie van de huidige competenties met de medewerkers - Inventarisatie van de benodigde competenties voor de diverse functies binnen de organisatie - Vinden en implementeren van persoonlijke en functie gerichte leertrajecten - Opzetten van een systeem van functioneringsgesprekken	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 12.000									
2015EUSF201343	DI	2015	Installatiebedrijf Van den Bosch - Zn	Schipluiden	NL	n.v.t.	Gemotiveerd werken aan groei en ontwikkeling	Van den Bosch & Zn is een installatiebedrijf in beweging. De sector ontwikkelt zich op technisch gebied in een rap tempo. Het is de uitdaging voor het bedrijf om in deze ontwikkeling mee te groeien en te zorgen dat het bedrijf voldoet aan de eisen van de markt en tevens een goed werkgever blijft voor haar medewerkers. Deze dynamiek biedt ook medewerkers de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen en door te groeien binnen hun rol in het bedrijf of naar nieuwe functies die ontstaan. De organisatie dient te worden vormgegeven op een manier dat de open en informele werksfeer behouden blijft en het optimaal ondersteunt om de gewenste ontwikkeling te realiseren. Om de bovenstaande ambitie waar te maken, is het belangrijk aandacht te hebben voor de samenstelling en beschikbaar werknemers. Via een scan met input van zowel de directie als dat van medewerkers, worden de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf in kaart gebracht Stap 1: Onderzoek naar de ambitie en wensen van ondernemer en werknemers Doel: Het inzichtelijk maken van de gewenste groeiambities en -doelstellingen van de directie en de medewerkers. Dit inzicht is de input om de groeikansen te matchen met de ambities en kwaliteiten van de medewerkers. Stap 2: Afstemmen van de organisatie op de ambities en capaciteiten van medewerkers.	15-12-2015	15-12-2016	€ 6.000	€ 20.000									
2015EUSF201344	DI	2015	DutchAero B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	HR competentie-instrument	De voormalige Eindhovense Philips-onderneming DutchAero BV bestaat dit jaar 50 jaar en is vorig jaar door KMWE uit Eindhoven overgenomen van de Amerikaanse multinational GE. DutchAero is gespecialiseerd in het ontwerpen, prototypen en produceren van overwegend metalen onderdelen voor de vliegtuigindustrie, meer bepaald de onderdelen die deel uitmaken van straalmotoren. DutchAero mag grote fabrikanten van vliegtuigmotoren, zoals GE en Rolls-Royce, tot hun klantenkring rekenen. De onderneming heeft een 80-tal medewerkers die allen werkzaam zijn op de locatie in Eindhoven. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van DutchAero is met 50 jaar zeer hoog en een aanzienlijk aantal medewerkers is zelfs al bij de onderneming werkzaam sinds of kort na de oprichting. DutchAero heeft te lang onvoldoende aandacht gehad voor het bewerkstelligen van een gedegen opvolging en opleidingsprogramma waardoor de in het bedrijf aanwezige competenties behouden kunnen blijven. Pas onlangs is DutchAero gestart met het actief	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201344	DI	2015	Abuco B.V.	Middenmeer	NL	n.v.t.	Prestatieverbetering binnen Abuco	Abuco is een gespecialiseerd constructie- en reparatiebedrijf met grote ervaring en kennis op het gebied van (zeer) reparaties, bus- en staalconstructies, hijs- en hefmiddele en de offshore industrie. Abuco beschikt over drie modern uitgeruste werkplaatsen, gevestigd te Middenmeer en Den Helder. Het project omtrent duurzame inzetbaarheid beoogt een bijdrage te leveren aan het gezond en gemotiveerd houden van de medewerkers. Een meerderheid van de medewerkers binnen Abuco moet relatief fysiek zwaar werk verrichten. De algemeen directeur merkt dat deze fysieke overbelasting leidt tot gezondheidsklachten en demotivatie onder de medewerkers. Daarom is er besloten het externe adviesbureau Tuman advies in te schakelen, om een project rondom duurzame inzetbaarheid op te zetten. Het doel van het project is de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers binnen Abuco te verbeteren. Dit vertaalt zich uiteindelijk in meer werkplezier bij de medewerkers en betere prestaties. Er wordt een bedrijfskundig advies en			€ 10.000	€ 10.000									

2015EUSF201345	DI	2015			NL	n.v.t.		IFS ontwikkelt en levert bedrijfssoftware voor Enterprise Resource Planning (ERP), Enterprise Asset Management (EAM) en Enterprise Service Management (ESM). Met circa 50 werknemers in Nederland is IFS een middelgroot ICT-bedrijf. In de ICT-wereld gaan ontwikkelingen ontzettend snel. Dit geldt voor zowel technologische ontwikkelingen, als op het gebied van klant- en arbeidsmarkt. Dit vraagt veel van IFS als bedrijf en haar medewerkers die continue gedwongen worden om zich aan te passen. Daarnaast heeft IFS besloten tot de overname van het bedrijf Visionwv. Dit alles is voor IFS aanleiding om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in kaart te brengen. IFS wil daarbij graag haar medewerkers stimuleren om zelf proactiever aan het roer te staan van hun ontwikkeling. Vragen die centraal staan zijn: Wat wordt er in de toekomst van de medewerkers gevraagd en wat zijn op korte en lange termijn de gevolgen voor hun inzetbaarheid? Hier is een bedrijfsplan voor nodig. Een belangrijk onderdeel is hierbij persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000												
2015EUSF201346	DI	2015	IFS Benelux	Eindhoven	NL	n.v.t.	Van werknemers naar werkdieners	Bij Dusseldorp worden medewerkers ingezet op consignatiediensten. Omdat consignatie en met name oproepen vanuit consignatie een flinke belasting voor medewerkers met zich meebrengt en dit de (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers niet ten goede komt wil Dusseldorp het project Duurzaam inzetbaar in consignatiediensten starten. Dit project bestaat uit de volgende onderdelen: 1. Analyse knelpunten consignatie 2. Ontwikkelen oplossingsrichtingen kiezen van oplossingsrichtingen In deze stap worden op basis van de uitkomsten van stap 1 oplossingsrichtingen ontwikkeld. Deze worden in de, nog in te richten, projectgroep besproken en getoetst op wenselijkheid, haalbaarheid en toegevoegde waarde aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De meest belovende oplossingsrichtingen worden doorgerekend op de effecten voor de medewerker, de organisatie en de mogelijkheid om binnen de kaders van de arbeidstijdenwetgeving te blijven. Op basis van deze doorrekening worden A&O's of meerdere oplossingsrichtingen gekozen.	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201347	DI	2015	Dusseldorp Roodservice B.V.	Uchtenvoerde	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar in consignatiediensten	Bij de analyse worden de knelpunten zoals gezien/beleefd door de organisatie en de medewerkers in kaart gebracht. Dit vindt plaats door middel van groepsgesprekken. Tevens wordt geanalyseerd of de huidige manier van consigneren leidt tot overtredingen van de Arbeidstijdenwet. 2. Ontwikkelen oplossingsrichtingen kiezen van oplossingsrichtingen In deze stap worden op basis van de uitkomsten van stap 1 oplossingsrichtingen ontwikkeld. Deze worden in de, nog in te richten, projectgroep besproken en getoetst op wenselijkheid, haalbaarheid en toegevoegde waarde aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De meest belovende oplossingsrichtingen worden doorgerekend op de effecten voor de medewerker, de organisatie en de mogelijkheid om binnen de kaders van de arbeidstijdenwetgeving te blijven. Op basis van deze doorrekening worden A&O's of meerdere oplossingsrichtingen gekozen.	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 10.000											
2015EUSF201348	DI	2015	Raad van State	Den Haag	NL	n.v.t.	Gezond en effectief leren werken met een device	Gezond en effectief leren werken van een Tablet en Phablet New Energy Systems (NES) is een professionele onderhoudsmaatschappij in de industrie-, chemie- en energiemarkt. NES biedt haar klanten een betrouwbare, gespecialiseerde en economische ontzorging in de steenkoolmarkt. Ze berekenen dit door dat de medewerkers optimale service verlenen door hun patente vakken, ondernemerschap en betrouwbaarheid. Om deze optimale service te behouden is het belangrijk dat het taakeigenaarschap en het managen van verwachtingen in de relatie met de klant en collega's concreet waarneembaar wordt. Dit is bepaald in de continue 'act' in de relatie met de klant. Het managen van verwachtingen intern, bepaalt de motivatie en leercultuur van de organisatie. Resulting Group is ingeschakeld om binnen de organisatie een cultuur te ontwikkelen waarin het delen van kennis de norm is. De ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van medewerkers worden in beeld gebracht. NES zet zich in op ontwikkeling van de huidige medewerkers. Resulting Group zal zich ook inzetten om de betrokkenheid van de medewerkers te vergroten zodat er zowel op afdelingsniveau als tussen de verschillende afdelingen een teamgevoel ontstaat. Het realiseren van synergie op de werkvloer zorgt ook voor synergie ten behoeve van de externe klantrelatie zodat er mogelijkheden in taakverruiming en taakdifferentiatie ontstaan. Door het (her)inrichten van taken en verantwoordelijkheden	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.000	€ 20.000											
2015EUSF201349	DI	2015	New Energy Services B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar personeel New Energy Services	MODINT vereniging is de ondernemersorganisatie van fabrikanten, importeurs, agents en groothandelaars in mode, interieur, tapijt en textiel (MITT). MODINT ondersteunt en verbindt door m&D haar leden een waardevolle toekomst te creëren via innovatieve en zichtbare belangenbehartiging en dienstverlening. MODINT houdt zich bezig met alles waar ondernemers in mode, interieur en textiel mee te maken hebben. Met een praktische aanpak van collectieve diensten en projecten biedt MODINT werkgevers A&O's werknemers (d MTT branche een uitgebalanceerd maatwerk commercieel dienstpakket. De MITT branche is aan continue veranderingen onderhevig. De bedrijven investeren doorlopend in innovatieve kwalitatieve product- en bedrijfsprocesverbeteringen voor een concurrerende marktpositie. MODINT is met de achterban mee veranderd en is onlangs gereorganiseerd. E&O van de gevolgen daarvan is dat een aparte verkoopafdeling bij MODINT niet meer bestaat. Acquisitie en verkoop liggen nu bij het management, de verenigingsspecialisten en beleidsmedewerkers. Naast het behouden van	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201350	DI	2015	MODINT Ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel	ZEIST	NL	n.v.t.	Bevordering leercultuur met commercieel resultaat	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fasciatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werkdieners genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door rotatie in werk is de leercurve van de werkdieners optimaal. Het project start met een bedrijfsplan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt g&A interpretéerd en g&A implementéerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werkdieners. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werkdieners 3.0 eruit moet zien. Allereerst wordt de	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201351	DI	2015	TMC Nanotechnology B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werkondernemerschap 3 TMC Nano	Fancom B.V. ontwikkelt en levert automatiseringsoplossingen voor de veehouderij. Het bedrijf is een dochteronderneming van CTB Inc. en daarmee onderdeel van een groep wereldwijd opererende en toonaangevende bedrijven die oplossingen leveren voor de pluimvee-, varkens-, eieren- en graansector. Het bedrijf laat zich wat betreft personeelsbestand kenmerken door een relatief hoge gemiddelde leeftijd (meer dan 40% ouder dan 50 jaar) en door relatief lange dienstverbanden (meer dan 40% is langer dan 20 jaren in dienst). Voor Fancom is het een uitdaging werknemers met kennis en ervaring te behouden en gelijktijdig te stimuleren dat kennis wordt doorgegeven aan de nieuwkomers. Andersom blijkt het ook een uitdaging om bij een relatief lage instroom van nieuwe medewerkers te stimuleren dat (oudere) medewerkers nieuwe (technologische) kennis verwerven. Daarnaast wil Fancom de huidige medewerkers vitaal in hun functie houden en aantrekkelijk blijven voor aankomend talent. Op basis van deze uitgangspunten heeft Fancom besloten in 2016 te gaan investeren in de medewerkers en daarvoor adviseur Rolf Holtjer in te schakelen. Een eerste analyse van de organisatie heeft geresulteerd in de keuze voor vier elementen van het daartoe gebruikte workability model. De prioriteiten die zijn gekozen om in dit project mee aan de slag te gaan zijn: SNS bank (hierna: SNS) is een Nederlandse bank met circa 2.600 medewerkers. SNS is o.a bekend om de duidelijk herkenbare winkels welke niet op typische bankkantoren lijken. Een deel vd winkels wordt door franchisenemers gerund. Binnen dit project wil SNS de leercultuur van haar werknemers bevorderen en haar werknemers begeleiden naar ondernemerschap (Franchisenemers). Binnen het bankwereld dient men te allen tijde rekening te houden met de wet op het financieel toezicht. SNS wil ondanks de talloze geldende brancheopleidingseisen en wegingregels zichzelf blijven onderscheiden. Om als organisatie succesvol te zijn en succesvol te blijven, is het van groot belang om nu en in de toekomst te beschikken over de juiste mensen, op de juiste plek binnen de organisatie. Dit kan o bereikt worden door de werknemers maatopleidingen en trainingen aan te bieden. Om de formule van SNS aan te kunnen blijven bieden in de SNS-winkels hebben de medewerkers specifieke kennis.	18-12-2015	18-12-2016	€ 20.000	€ 20.000											
2015EUSF201352	DI	2015	Fancom B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid medewerkers Fancom	SNS bank (hierna: SNS) is een Nederlandse bank met circa 2.600 medewerkers. SNS is o.a bekend om de duidelijk herkenbare winkels welke niet op typische bankkantoren lijken. Een deel vd winkels wordt door franchisenemers gerund. Binnen dit project wil SNS de leercultuur van haar werknemers bevorderen en haar werknemers begeleiden naar ondernemerschap (Franchisenemers). Binnen het bankwereld dient men te allen tijde rekening te houden met de wet op het financieel toezicht. SNS wil ondanks de talloze geldende brancheopleidingseisen en wegingregels zichzelf blijven onderscheiden. Om als organisatie succesvol te zijn en succesvol te blijven, is het van groot belang om nu en in de toekomst te beschikken over de juiste mensen, op de juiste plek binnen de organisatie. Dit kan o bereikt worden door de werknemers maatopleidingen en trainingen aan te bieden. Om de formule van SNS aan te kunnen blijven bieden in de SNS-winkels hebben de medewerkers specifieke kennis.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201352	DI	2015	SNS Bank	Druuten	NL	n.v.t.	Bevordering leercultuur SNS Bank	Duurzaam inzetbaarheid heeft als doel alle medewerkers van alle leeftijden, levensfasen en generaties gezond, competent en gemotiveerd aan het werk te houden. Competentiemanagement is voor ons een tool om bij te dragen aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Bij competiementiemanagement gaat het om het herkennen, benutten en ontwikkelen van de competenties van onze medewerkers. Dit in lijn met de strategie en doelstellingen die wij binnen onze organisatie uit hebben gezet. Competentiemanagement is daarmee een middel om onze organisatie en onze mensen in samenhang te ontwikkelen. Het stelt ons in staat om onze organisatie gericht te sturen. Dit door ondernemerschap, verantwoordelijkheid en eigenaarschap terug te geven aan medewerkers. Het vraagt van managers dat zij de regie bij hun medewerkers laten; zij zijn tenslotte zelf verantwoordelijk voor hun werk en loopbaan. Medewerkers krijgen zo de ruimte om te doen waar ze het beste in zijn. Een onderdeel van	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 18.750											
			van Tiburg Installatietechniek B.V.	Horst	NL	n.v.t.	Competentiemanagement				€ 9.374												

2015EUSF201353	DI	2015	Koedooder BV	Druuten	NL	n.v.t.	Het aanpakken van de organisatiestructuur- en cult	Koedooder B.V. (hierna: Koedooder) is een ruim 50 jaar oud familiebedrijf, gespecialiseerd in geveerovasis en -onderhoud. Het personeel van Koedooder bestaat veelal uit loyale vakmannen met jarenlange ervaring, welke al een lange tijd in dienst zijn. Veel van hen zijn doorgegroeid binnen het bedrijf en bovendien is er sprake van diverse familiebanden, hege tot gevolg heeft dat de hiërarchie binnen het bedrijf niet duidelijk zichtbaar/verzaam of vervaagd is en de medewerkers hun werkzaamheden op de automatische piloot verrichten. Hierdoor ontstaan zowel horizontaal als verticaal problemen m.b.t. de communicatie en gezag, wat geregeld tot stress en frustratie leidt en de productiviteit en motivatie niet ten goede komt. De organisatie van het bedrijf werkt al jarenlang volgens hetzelfde principe en is eigenlijk niet meer van deze tijd. Koedooder acht het daarom wenselijk om de huidige bedrijfsorganisatie op de schop te nemen en te herstructureren. Om hier invulling aan te geven heeft Koedooder J.A. de Meertens van More	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.438
2015EUSF201355	DI	2015	Pikington Benlux B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Een vitale start met Pikington	Pikington is d&D leverancier van duurzame glasoplossingen in Nederland. Denk hierbij aan oplossingen voor energiebesparing, zonwering, geluidwering, brandwering, maar ook veiligheid en bescherming. Zij voorzien hierin in de behoefte bij glaszetters, aannemers, kozijnfabrikanten en gevelbouwers, maar ook architecten en overheden. Medewerkers verrichten fysiek werk bij de totstandkoming van de producten. Om die reden is het essentieel dat medewerkers inzicht kunnen krijgen in hun gezondheid en wat zij kunnen doen om die te verbeteren. Het traject van Salutis past perfect bij deze wens vanuit onze organisatie. Middels de ESF subsidie regeling willen we dit traject uit gaan voeren. Het traject zelf bestaat uit twee fasen. De eerste fase is een scan van individuele medewerkers, afdelingen en de organisatie zelf. Het doel hiervan is om de fysieke en psychologische gezondheid van de organisatie in kaart te brengen. Met de uitkomsten van dit onderzoek wordt een persoonlijk vitaliteitsplan opgesteld	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	
2015EUSF201356	DI	2015	Modint B.V.	Zeist	NL	n.v.t.	Bevordering leercultuur met commercieel resultaat	MODINT B.V. verricht individuele adviesdiensten op sociaal, juridisch en economisch gebied voor de leden van MODINT vereniging, de ondernemersorganisatie van fabrikanten, importeurs, agenten en groothandelaars in mode, interieur, tapijt en textiel (MITT branche). MODINT houdt zich bezig met alles waar ondernemers in mode, interieur en textiel mee te maken hebben. Met een praktisch dienstverleningsaanbod biedt MODINT B.V. werkgevers & werknemers in de MITT branche een uitgebalanceerd maatwerk commercieel dienstpakket. De MITT branche is aan continue veranderingen onderhevig. De bedrijven investeren doorlopend in (innovatieve) kwalitatieve product- en (bedrijfs)procesverbeteringen voor een concurrerende marktpositie. MODINT B.V. is met de achterban mee veranderend en is onlangs gereorganiseerd. E&O van de gevolgen daarvan is dat een aparte verkoopafdeling bij MODINT B.V. niet meer bestaat. Acquisitie en verkoop liggen nu bij de consultants van MODINT B.V.. Naast het behouden van bestaande relaties, wordt ook (koude) acquisitie verlangd. Echter, in de praktijk blijken medewerkers angstig om de verkoop zelf te doen en hebben ze	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	
2015EUSF201357	DI	2015	Chemtura Manufacturing Netherlands BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Bevorderen van gezond veilig werken bij Chemtura	Chemtura is een chemische fabriek waarin gewerkt wordt met laboratoria waarin 11 mensen werken. Er is de laatste jaren sprake van een situatie van toegenomen diversiteit. Dit betreft een combinatie van: Diversiteit van de uit te voeren werkzaamheden is toegenomen; Specifieke eisen waaraan voldaan dient te worden zijn toegenomen (bijvoorbeeld CRM lijst, EHS bepalingen); Toename aan soorten apparatuur en hulpmiddelen; Op sommige punten beperkte capaciteit Toename risico's veiligheid en gezondheid Versterkte wens tot verbetering samenwerking onderling tussen medewerkers Chemtura wil een verbetering project uitvoeren waardoor tov de bestaande situatie: Een plan voor de meest effectieve inrichting gerealiseerd wordt; Gebruik gemaakt wordt van praktische en kosteneffectieve oplossingen; Bestaande knelpunten verbeterd worden; Effectiever samengewerkt kan worden; Minder fouten gemaakt worden Medewerker tevredenheid toegenomen is Er sprake is van boeien en binden Toegenomen trots op het eigen werk Chemtura wil dit project participatief uitvoeren met alle medewerkers. Het	12-2-2016	12-2-2017	€ 9.300	€ 18.600	
2015EUSF201358	DI	2015	Gabriels Elektro B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	De juiste mensen op de juiste plek	Relevante voor Gabriels Elektro B.V.: Een aantal jaren geleden is Rob Gabriëls gestart om de organisatie zijn vader over te nemen. Tevens heeft Gabriëls een sterke groei doorgemaakt de afgelopen jaren... Een aantal redenen heeft hem doen besluiten HRM ondersteuning te vragen bij Sorell. 1. Groei van de omzet vraagt om professionalisering van de organisatie. 2. Over de jaren heen zijn er verschillende activiteiten ontwikkeld als dienstverlening en productontwikkeling (b.v. de klant). Deze ontwikkelingen leiden er toe dat de organisatie van vroeger niet meer aan de vraag van vandaag kan voldoen. Dat levert onduidelijkheid bij medewerkers op. Bovendien is er onvoldoende aandacht voor het potentieel van medewerkers. Het doel van dit project is om binnen Gabriëls eenheid te krijgen tussen de verschillende afdelingen ten aanzien van het personeelsbeleid en hiermee de ontwikkeling en doorstroom van personeel binnen de organisatie naar een hoger niveau te tillen. Hierdoor ontstaat op uitvoerend niveau de mogelijkheid om die dezelfde ontwikkeling door te kunnen maken. Medewerkers dienen op een plek in de organisatie te komen waar ze van toegevoegde waarde zijn waardoor ze zich weer gewaardeerd en uitgedaagd voelen.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	
2015EUSF201359	DI	2015	A Schreurs Plantenwekerij BV	Sevenum	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Schreurs Plantenwekerij	A Schreurs plantenwekerij B.V. (verder Schreurs genaamd) Sevenum is gespecialiseerd in de opkweek van vollegrondsgroentenplanten in perspot en in trays. Klanten zijn professionele vollegrondstellers in Nederland en Duitsland. Hieraan leveren ze in perspot o.a. ijsbergsla, kropsla, kruiden- en koolplanten. Daarnaast leveren ze in trays: o.a. koolplanten als koolrabi, broccoli, bloemkool. Het bedrijf bestaat al meer dan 40 jaar en heeft een oppervlakte onder glas van 11 hectare. In 1977 zijn Toon en An Schreurs gestart met de opkweek van toen nog hoofdzakelijk slapplanten op de Horsterweg in Sevenum met 4.500 m2 kas. In 1978 werd op de huidige locatie op de Heerstraat een nieuwe kas gebouwd van 5.000 m2. In de jaren daarna werd dit uitgebreid tot 75.000 m2. In 2012 is het bedrijf overgegaan naar de kinderen Twan en Edith. Tevens werd in dit jaar een locatie dicht bij het huidige bedrijf aangekocht met 3,5 ha. Schreurs Plantenwekerij heeft 18 mensen in dienst. Schreurs Plantenwekerij wil de mensen die in dienst zijn meer handvatten bieden om beter, slimmer en veiliger met het werk bezig te zijn en wordt hiertoe begeleid door Adviesbureau Salary People. Er wordt een uitgebreide organisatie gemaakt. Hierin worden ook een personeelshandboek en	5-1-2016	5-1-2017	€ 7.500	€ 15.000	
2015EUSF20136	DI	2015	Boermarke B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Betrokken naar een duurzaam inzetbare organisatie	Het familiebedrijf Boermarke produceert koelverse- en diepgevroren desserts zoals vele soorten roomijs, vla, yoghurt, pudding, bavaois, pap, ijswark en fruitproducten. Het bedrijf is opgericht in 1987 door de ouders van de huidige eigenaren, de broers Alex en Reinier Varvik. Al snel groeide men qua omvang en waren er vestigingen in Enschede en Hengelo. Momenteel werken er ruim 130 mensen bij Boermarke. Door de enorme expansie heeft de focus van de organisatie met name gelegen op het optimaal bedienen van de klanten en het productieproces. Hierdoor is de organisatie weliswaar uitgegroeid tot de omvang die het vandaag de dag kent, echter deze groei heeft gevolgen gehad voor de interne organisatie en de ontwikkeling van de medewerkers. Sommige medewerkers hebben lange dienstverbanden en opereren al jaren achtereen dezelfde machines, waardoor ze beperkt inzetbaar zijn. Daarnaast is het de vraag of medewerkers hun talenten en competenties volledig kunnen inzetten in de huidige functie. Boermarke huurt een externe adviseur in om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers te gaan verbeteren. De adviseur start met een analyse van de organisatie Boermarke, de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	

2015EUSF201360	DI	2015		NL	n.v.t.	CSU Total Care is een deskundige, proactieve en innovatieve partner in schoommarkt en geïntegreerde markten. CSU is scherp op het pensioen verbeteren van haar dienstverlening. Ze richten zich hierbij op de tevredenheid, gezondheid en motivatie van werknemers. Het werkvermogenprogramma wordt gestart met kick-off sessies, inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. De tweede fase bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een werkvermogenscan en een aantal fysieke testen. Medewerkers vullen de werkvermogenscan (set van gevalideerde vragenlijsten) in. Daarnaast is het mogelijk om de medewerkers vervolgens uit te dagen om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. Vervolgens zal Engy op locatie de fysieke testen komen afnemen. De resultaten hiervan worden verwerkt en medewerkers krijgen inzicht in hun eigen resultaten, welke vergeleken worden met Benchmark gegevens en gezondheidsnormen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogensscan besproken. De knelpunten, risico's en adviezen worden vertaald in concrete doelstellingen ten aanzien van het verbeteren van het werkvermogen. De laatste fase is de implementatie van de maatregelen.	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201361	DI	2015	CSU Total Care	Uden	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma CSU Totale Care	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201362	DI	2015	Ahrend Productiebedrijf Sint-Oedenrode bv	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Ahrend Productiebedrijf	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201363	DI	2015	Aafje Huizen, Thuiszorg en Zorghotels	Rotterdam	NL	n.v.t.	Kennis en ervaring palliatieve zorg leren delen	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201364	DI	2015	Gemeente Westervoort	Westervoort	NL	n.v.t.	Feelfit gemeente Westervoort	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201365	DI	2015	Stichting voor Onderwijs op Reformatische Grondslag	Amersfoort	NL	n.v.t.	Hoorbeek Healthchecks 2016	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201367	DI	2015	Orange Pearl BV	DELFT	NL	n.v.t.	Duurzaam presteren	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			VGE International BV	Son	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van het werk			€ 10.000					

2015EUSF201368	DI	2015	Bentacera B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Bentacera gaat verder vooruit	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000								
							Bentacera bv is een bureau, dat is ontstaan na de fusie van Acera en Bent, die in 2012-2013 haar beëindiging kreeg. Vanuit 6 vestigingen in Friesland werken de accountants en adviseurs van Bentacera voor een breed scala van bedrijven, overheden en non profit bedrijven. Het project Bentacera gaat vooruit heeft een aanzet gegeven voor vergaande veranderingen in de arbeidsorganisatie. Die veranderingen blijken niet vanzelf te gaan. Medewerkers moeten hun eigen vertrouwde denkraam verlaten. Samen met haar medewerkers heeft Bentacera nieuwe modellen en theorieën ontwikkeld, gebaseerd op duidelijke uitgangspunten: Eerlijk opricht en eerlijk in alles wat we doen Betrokken met verbinding gaat het lukken Puur een eigen-wijze Vertrouwen bouwen op vertrouwen Kwaliteit wij overtreffen verwachtingen De daaruit voortvloeiende taakopvatting, heeft vergaande gevolgen. Meerwaarde leveren voor de klant is niet langer dienstverlening volgens een protocol. De competenties die in het verleden nodig waren voor het uitvoeren van de werkzaamheden voldoen niet meer. Dit project is een vervolg op het vorige project. De ontwikkelde veranderingen zijn binnen een soort pilot setting geïmplementeerd. Doel van dit project is de organisatie transformeren naar een traditionele school naar een toekomstgerichte organisatie voor verschillende diensten voor 0-13 jaren. Educatief Centrum de Bongerd in Terwolde biedt modern onderwijs en kinderopvang aan kinderen van 0-13 jaar. Het Educatief Centrum valt onder Archipel. Het Educatief Centrum zet zich in om de talenten van kinderen te ontwikkelen. Dit begint al bij de peuters en zet zich voort tot de overgang naar een passende middelbare school. Coöperatief werken, spelenderwijs ontdekend leren en creativiteitsontwikkeling zijn de pijlers van het Educatief Centrum. De organisatie transformeert hierna van een traditionele school naar een toekomstgerichte organisatie voor verschillende diensten voor 0-13 jaren. Een leven lang leren is niet alleen voor de kinderen van nu van belang, maar ook voor de medewerkers van het Educatief Centrum. In het interdisciplinaire team, waarin pedagogisch medewerkers, een intern begeleider en leerkrachten nauw samenwerken is een lerende cultuur, waarbij de deuren van de lokalen op gaan en leren van elkaar orde van de dag is, van het allergruotste belang. De kinderen bewegen gedurende dag door het gebouw en worden door verschillende volwassenen begeleid. Onderling bepalen welke aanpak het beste is voor elk kind vraagt om afstemming, gebruik maken van elkaars kwaliteiten en expliciet kunnen tappen uit je eigen professionaliteit en Het (her) oprichten van de organisatie, bedrijfsprocessen en medewerkers van Beijer. Doel is om de inzet, inzetmogelijkheden en betrokkenheid van medewerkers te vergroten met de thema's zelfsturing en zelflerende organisatie. Het uitgangspunt is duurzame inzetbaarheid van medewerkers.											
2015EUSF201369	DI	2015	Bentacera B.V.	Leeuwarden	NL	n.v.t.	Bentacera gaat verder vooruit	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000								
							De dorpsleraar van de toekomst	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000								
2015EUSF201370	DI	2015	Beijer Internationale Expeditie B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Zelfsturende lerende organisatie bij Beijer	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000								
							Nexus Cleaning V.O.F. (hierna: Nexus) is opgericht in 2012 en is een schoonmaakbedrijf voor o.a. bedrijven, scholen, instellingen en particulieren. Vanaf dag 1 is Nexus qua structuur en hulpmiddelen ingericht voor toekomstige groei. Deze groei is men vanaf medio 2015 ingeslagen. De totale organisatie bestaat momenteel uit 20 medewerkers, welke primair bij klanten werken. Hierdoor hebben de medewerkers wel een band met de klant, maar minder met het bedrijf. Daarnaast voorziet men op de korte termijn meer groei, waardoor van het huidige personeel gevraagd wordt om sturing te gaan geven aan een team. Hierdoor bestaat het risico dat medewerkers meer werkstress gaan ervaren, omdat ze meer en niet-declarabele taken krijgen. De projectaanpak ziet er als volgt uit: De adviseur start met een analyse van de organisatie, de bedrijfsprocessen en de competenties van de werknemers binnen de huidige organisatie. Dit vormt het startpunt van het project. Middels diepe interviews worden gezamenlijk met de werknemers de functies van de medewerkers geformuleerd, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van de betreffende functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en toe de medewerker denkt meer MC Europe is een bedrijf gespecialiseerd in het importeren en distribueren van medische kwaliteitsproducten aan ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingshuizen en andere zorginstellingen. Ze hebben als doel om, samen met gebruikers en medewerkers, werkprocessen te verbeteren in zorginstellingen. Dit willen ze bereiken door inzet van innovatieve en kwalitatief hoogstaande medische producten i.c.m. een professionele en vakkundige begeleiding en ondersteuning. Om deze vakkundige begeleiding en ondersteuning te kunnen bieden, is het van belang dat dat het team zich kan blijven ontwikkelen. Op dit moment zit er erg veel kennis in de directie. De directie trekt zich steeds meer terug uit de operationele werkzaamheden. Deze kennis moet bij de medewerkers terecht komen omdat zij direct contact hebben met de klanten. De klant verwacht dat alle medewerkers de vier rollen, te weten: expert, adviseur, regisseur en werkgever kunnen invullen. Resulting Group is ingeschakeld om een organisatieplan te maken en om Sormac staat bekend als de specialist in het ontwikkelen en produceren van machines voor de groenteverwerkende industrie, met name voor aardappelen, wortelen, uien en bladgroenten. Jaarlijks worden er tonnen verse groenten verwerkt door de machines van Sormac. Sormac beseft steeds meer dat de optimale inzetbaarheid van haar werknemers cruciaal is voor de toekomst. Sormac krijgt steeds meer te maken met vergrijzing binnen de organisatie. Dit leidt tot nieuwe kwaliteitseisen aan de leef- en werkomgeving van haar werknemers. Daarnaast wil zij inzicht krijgen in de individuele situatie van haar werknemers met betrekking tot gezondheid, maar ook de betrokkenheid bij (de organisatie). Om deze reden heeft Sormac een externe adviseur ingehuurd. In 2015 is binnen Sormac een opstart gemaakt met het project Wilaal naar de toekomst. Binnen dit project zijn beoordelings- en functioneringsgesprekken uitgevoerd waarin een analyse is gemaakt van de behoeften, wensen en doelen van de werknemers. Speciale aandacht binnen dit project is uitgegaan naar medewerkers die 45 jaar of ouder zijn. Hierdoor is een bewustwordingsproces op gang gekomen en heeft een externe adviseur samen met het management een implementatieplan geformuleerd.											
2015EUSF201371	DI	2015	Nexus Cleaning	Nijmegen	NL	n.v.t.	Het Nexus-gevoel	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000								
							Duurzaam inzetbaar personeel MC Europe	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000								
2015EUSF201372	DI	2015	MC Europe	Weert	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar personeel MC Europe	5-1-2016	5-1-2017	€ 19.295								
							Op weg naar een duurzame toekomst	25-2-2016	25-2-2017	€ 9.648								
2015EUSF201373	DI	2015	Sormac B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Op weg naar een duurzame toekomst	25-2-2016	25-2-2017	€ 9.648								
							Wessels verbeterd duurzaam	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000								
2015EUSF201374	DI	2015	Wessels Exploitatie Maatschappij B.V.	Lichtervoorde	NL	n.v.t.	Wessels verbeterd duurzaam	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000								
							Plezier in je werk			€ 10.000								

2015EUSF201375	DI	2015			NL	n.v.t.		Het maken van een duurzaamheidsplan met als doel te komen tot een volledige duurzame inzet van personeel, middelen en grondstoffen. Om het doel te bereiken wordt na een nulmeting een risico analyse ingezet gericht op gezond en veilig werken, zowel mentaal als fysiek. Daarnaast het inzetten van middelen en duurzame grondstoffen met als doel het verhogen van de betrokkenheid van het personeel bij deze strategische transitie door training en scholing. Het neven doel is te onderzoeken in hoeverre door nauwe samenwerking met collega bedrijven en met de medewerkers flexibilisering van de organisatie kan bijdragen tot betere betrokkenheid van de medewerkers (evenwicht werk/privé) en hiermee samenhangend op organisatieniveau een verbetering in productiviteit. (om) Scholing en opleiding en doorstroming van medewerkers is een noodzakelijk onderdeel van het leer en opleidings proces.	10-3-2016	10-3-2017	€ 20.000										
2015EUSF201376	DI	2015	Van der Kooij Sportscaars B.V.	HOUTEN	NL	n.v.t.	Van der Kooij Sportscaars duurzaam sportief op weg	In het vorige traject zijn de medewerkers van Dusseldorp met ondersteuning van Masters in Lean, voorheen Denjoy, bezig geweest met de ontwikkeling van de betrokkenheid van de medewerkers, er is een A3, strategie planning, gemaakt met daarin de beschrijving van de wat, hoe en waarom vraag, er zijn concrete doelstellingen geformuleerd, de aan te pakken onderwerpen zijn in kaart gebracht en hieruit zijn actiepunten en verbeterprojecten benoemd. Actiepunten zijn en worden direct opgepakt. In de volgende fase willen we concrete verbeterprojecten gaan oppakken. Op te waken voor sub optimalisatie gaan we dit doen door de gehele waarde stroom, primaire processen, in kaart te brengen, hierin brengen we de materiaal en informatiestroom, visueel, in beeld, gaan we echte data verzamelen en de verspillingen uit de processen elimineren. We gaan de verbeterprojecten aanpakken middels de PDCA methode, Plan, Do, Check, Act. We gaan KPI's inrichten en visueel management introduceren. Door Variable Factor programmering toe te passen gaan we tijd en capaciteit beter uit te benutten.	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF201377	DI	2015	Dusseldorp Infra Sloop en Milieu B.V.	Uchtersvoorde	NL	n.v.t.	Dusseldorp verbeterd implementatie	De kernactiviteiten van Van Beek BV bestaan uit het ontwerpen, fabriceren en verkopen van schroeftransporteurs en bulkwagenaandrijfsapparatuur. Alle bedoeld voor verwerken van stortgoed zoals poeders, korrels, flakes, granulaten en pasta's. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Ook hebben we te maken met een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortschrijdende technische mogelijkheden eisen bovendien een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. Tevens dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen Van Beek leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De kennis binnen Van Beek zit voornamelijk bij de vakmensen op de werkvloer en bij Engineering. De combinatie van de steeds gecompliceerder wordende machines en de mede daardoor (te) hoge doorlooptijden leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op de voorbereidende afdelingen als op de werkvloer. Om de medewerkers te begeleiden en ze verder te laten ontwikkelen om deze verandering te kunnen managen, is meer verantwoordelijkheid, kennis en vaardigheden nodig.	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000										
2015EUSF201378	DI	2015	Van Beek B.V.	Drunen	NL	n.v.t.	Werken bij Van Beek tot aan je pensioen-2	Demu Metaalindustrie B.V. (hierna: Demu) produceert o.a. beton-schroefhuizen onder de merknaam VEMO. De totale organisatie bestaat uit 38 medewerkers. Demu wil de betrokkenheid van haar medewerkers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. Medewerkers worden uitgedaagd om kritisch over hun eigen werkprocessen en competenties na te denken en aan te geven op wat voor wijze een verbeteringsplan kan worden behaald. Dit project wordt uitgevoerd door alle medewerkers met ondersteuning van FME (hierna: adviseur). De adviseur zal starten met een analyse van de huidige bedrijfsprocessen, competenties van de medewerkers en bijbehorende functieprofielen. Tevens zal een kick-off worden georganiseerd om de medewerkers te betrekken. Middels diepte-interviews worden samen met de medewerkers de functies geformuleerd, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van de betreffende functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en denkt meer plezier uit zijn functie te kunnen halen. Het diepte-interview is	18-2-2016	18-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF201379	DI	2015	Demu Metaalindustrie B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Demu	Morrenhof Jansen Gramsbergen B.V. is een groeiende onderneming gespecialiseerd in technische installatietechniek zoals het aanleggen van Cv-installaties, gas en water, sanitair en doet eveneens het onderhoud hiervan. Het bedrijf is in 1980 opgericht en bestaat momenteel uit een vijftal vestigingen in Dalfsen, Gramsbergen, Vriezenveen en Enter. In de afgelopen jaren is de bouwsector in een enorme recessie gekomen en daarnaast zijn eisen van de klant ook steeds stringenter geworden. Klanten zijn kritischer en tevens moet het installatiewerk sneller en goedkoper. Daarnaast heeft Morrenhof Jansen Gramsbergen in deze turbulente periode ook nog een ander installatiebedrijf overgenomen uit een faillissement. De overgenomen personeelsleden zijn bij Morrenhof Jansen Gramsbergen in dienst gekomen. Al deze factoren dwingen alle medewerkers van Morrenhof Jansen Gramsbergen er toe zich aan te passen aan wat klanten eisen en vragen. Morrenhof Jansen Gramsbergen heeft gemerkt dat de interne medewerkers hier op dit moment niet aan kunnen voldoen. Het is daarom noodzakelijk om in kaart te brengen	16-3-2016	16-3-2017	€ 20.000										
2015EUSF20138	DI	2015	Morrenhof Jansen Gramsbergen B.V.	Gramsbergen	NL	n.v.t.	MI op zoek naar de duurzame werknemer	De directie van Intrapec heeft 5 jaar geleden een meerjaren verbeterplan opgesteld en in gang gezet. Aanleiding was de verwachting dat de omzet sterk zou groeien. De huidige realiteit is dat de werkelijke groei de verwachtingen heeft overtroffen. Dankzij het meerjarenplan zijn er tevens nieuwe activiteiten gestart, een nieuw logistiek systeem geïmplementeerd en het bedrijf is verhuisd naar een nieuwe locatie. Bij de directe groei de bewustwording dat het succes van de onderneming sterk wordt bepaald door de medewerkers. Mensen maken het verschil. De indruk bestaat dat op dit moment niet alle kansen worden benut. De doelstellingen zijn: 1) het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verlagen/voorkomen van werkstress en het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit, 2) het bevorderen van een leercultuur voor werknemers. Om dit te bewerkstelligen zullen er workshops plaatsvinden met betrekking op: 1) Introduceren gestandaardiseerd en aantoonbaar werken voor afdelingsleiding	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000										
2015EUSF201380	DI	2015	Intrapec Verpakkingen BV	Eerbeek	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Intrapec	Dit project richt zich op het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het vergroten van de betrokkenheid van de medewerkers van Van Dijnse Beveiligingen B.V. (hierna: Van Dijnse). Van Dijnse is van oorsprong een familiebedrijf, maar is dat inmiddels niet meer. Het bedrijf bevindt zich in een aantrekkelijke markt hetgeen enkele uitdagingen met zich meebrengt. Om te voorkomen dat werknemers overstappen naar concurrerende bedrijven, wil Van Dijnse investeren in haar werknemers en de werkomgeving. Boeien en binden is het devies. Tenende hier vorm aan te geven, wil van Dijnse de hulp inschakelen van Hans Jansen van de Open Doors Academy. De heer Jansen heeft veel ervaring op het vlak van duurzame inzetbaarheid van werknemers. In overleg met medewerkers en leidinggevenden kan de heer Jansen een nieuwe manier van werk indien implementeren welke bijdraagt aan de betrokkenheid en arbeidsproductiviteit.	10-2-2016	10-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF201381	DI	2015	Van Dijnse Beveiliging B.V.	Brefa	NL	n.v.t.	Boeien en binden	Human Company is een organisatie die sinds zijn verzelfstandiging in 2000 een dynamische periode heeft meegemaakt. Door groei en krimp van de organisatie is er beperkte aandacht geweest voor de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van mensen binnen de organisatie. Human Company wil hier graag verandering in brengen. Er zal een traject worden gestart met als doel het stimuleren van duurzame inzetbaarheid en het bevorderen van een leercultuur. Om medewerkers te faciliteren en eigen regie te geven met betrekking tot de inzetbaarheid, is een scan van het werkvermogen en de inzetbaarheid wenselijk. Op basis van de onderzoeksresultaten kan Human Company haar inzetbaarheidsbeleid nader invullen geven. Met deelname aan de inzetbaarheidsplan, kunnen medewerkers de eigen vitaliteit en inzetbaarheid monitoren en geven zij direct input voor het organisatiebeleid. Van belang hierbij is dat in het advies op maat, deelnemers gewezen worden op de mogelijkheden en interventies die Human Company biedt of gaat bieden. Informeren en stimuleren, zodat medewerkers zelf invloed kunnen uitoefenen. Om de leercultuur te bevorderen binnen Human Company, zal de adviseur samen met de directe de gewenste situatie nader in kaart brengen. Aan de hand van inventariserende gesprekken met de medewerkers, zal de adviseur	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000										
			Human Company BV	Amersfoort	NL	n.v.t.	Human Company naar een lerende organisatie					€ 10.000									

2015EUSF201382	DI	2015		NL	n.v.t.	Bij van Haren zijn zo'n 1294 medewerkers werkzaam in diverse functies in 143 filialen, online shop, distributiecentrum en hoofdkantoor. Aandachtspunten op dit moment zijn psychologische arbeidsbelasting/werkdruk (management), agressie en geweld (filialen), werkdruk / werk-privé balans (winkelmedewerkers), fysieke belasting (winkelmedewerkers en distributiecentrum). Het verzuim stijgt licht. Van Haren wil vanuit goed werkgeverschap en zorg voor medewerkers inzetten op vitaliteitsbevordering van medewerkers. Met dit project wordt een preventief Medisch Onderzoek uitgevoerd bij 800 medewerkers. Met als doel te kijken hoe vitaal en gezond medewerkers zijn en welke trends mogelijk bestaand zijn. Dit te onderzoeken met welke interventies de vitaliteit en gezondheid positief te beïnvloeden is.	25-2-2016	25-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF201383	DI	2015	Van Haren BV	Waalwijk	NL	n.v.t.	Energiek en klantgericht aan het werk	Het huidige beleid van Navobi wordt gekenmerkt door het ontwikkelen van een duurzame organisatie van 2015. De ambitie van Navobi is om in de toekomst bedrijfsdruk te kunnen garanderen voor al haar medewerkers. De markt waarin Navobi opereert is zeer competitief en concurrerend. Dalende omzet zorgt binnen de VanDrie groep voor een noodzakelijke koerswijziging. Als vernieuwer en koploper binnen de groep, heeft Navobi zich voor de uitdaging gesteld deze koerswijziging direct aan te grijpen en te vertalen naar haar eigen situatie. Dit heeft geresulteerd in een nieuw motto: Een procesgericht naar proces- klant- en medewerkersgericht. Procesflexibiliteit, servicegerichtheid en customer intimacy zijn voorwaarden voor omzetsijging en behoud van de marktpositie. In 2015 heeft, ook binnen het kader van ESF, een analyse plaatsgevonden met het leidinggevend kader en medewerkers van Navobi met als resultaat een advies en implementatieplan. Uit de analyse is naar voren gekomen dat de veranderingen grote gevolgen gaan hebben voor de medewerkers van Navobi. Zo zal Navobi andere type producten gaan produceren naast de	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201384	DI	2015	Navobi BV	ERMELO	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur bij Navobi	Timeff is in 2011 opgestart. Het bedrijf ontwikkelt en levert geïntegreerde softwareoplossingen voor de zorg. Omdat zowel klanten- als orderportefeuille een flinke groei doormaken, dient de organisatie navenant mee te groeien. Het brengt uitdagingen met zich mee om een groei in het aantal medewerkers te kunnen realiseren terwijl tegelijkertijd professionalisering en betrokkenheid van de medewerkers moeten toenemen. Omdat Timeff dit niet zelfstandig kan, is besloten om met adviseur Palmvra Fambach dit project te starten. De voornaamste aandachtspunten in dit project zijn het bevorderen van een leercultuur voor medewerkers en het aanpassen van de organisatie van het werk. Het doel hiervan is het verhogen van de betrokkenheid van medewerkers en daarnaast het stimuleren van de interne en externe mobiliteit. De projectaanpak is gericht op het creëren van een duurzaam lerende organisatie. Een dergelijke organisatie kenmerkt zich door het leren als collectief (de organisatieleden samen). Vijf belangrijke elementen voor een duurzaam lerende organisatie waaraan aandacht wordt besteed zijn: Persoonlijk meesterschap, bevorderen van vakmatige beheersing, waarbij het vooral belangrijk is dat organisatieleden werken vanuit dat wat er voor hen echt toe doet. Mentale modellen: hiermee worden diepgewortelde veronderstellingen	26-11-2015	26-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201385	DI	2015	Timeff B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Timeff toekomstbestendig	Van Oers United wil de komende jaren planmatig verder werken aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Duurzame inzetbaarheid een belangrijk speerpunt. Op deze manier wil Van Oers United bereiken dat gezonde medewerkers werken in een bedrijfseconomisch gezond bedrijf. Van Oers United heeft een plan ter verbetering van de Duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hierin staan concrete maatregelen om de Duurzame inzetbaarheid van medewerker te verbeteren. De focus voor komend jaar zal vooral liggen bij het verbeteren van een cultuur waarin aandacht voor Gezond en Veilig werken normaal is. Bij het implementeren wilt u de volgende uitgangspunten hanteren: 1 Het creëren van meer bewustzijn en meer betrokkenheid bij de medewerkers, MT en middenkader rondom Veiligheidsbewustzijn 2 U wilt het onderwerp behapbaar houden door het kiezen van gerichte speerpunten en thema's. 3 Zorgvuldig managen van met effectieve communicatie richting alle betrokkenen / stakeholders in diverse werkbijeenkomsten 4 Voorbereiden, op maat maken en uitvoeren van een kick off, in de vorm van	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201386	DI	2015	Van Oers United	Ridderkerk	NL	n.v.t.	Veilig werken bij van Oers	Aanvrager wil doormiddel van dit project de oudere werknemers duidelijkheid geven over hun toekomst binnen de organisatie. Waarbij voorop staat dat de vitaliteit van de werknemers van essentieel belang is. Hoe gezonder de werknemer, hoe gezonder de organisatie. Uit functioneringsgesprekken met werknemers komt steeds vaker naar voren dat zij zich zorgen maken over de toekomst, daarbij meegenomen hun pensioen. Met dit project wil de aanvrager advies inwinnen om de oudere werknemer zicht te bieden op een gezonde werkomgeving en een goede planning van de werkzaamheden tot aan het pensioen. De adviseur wil dat realiseren door voor de medewerkers inzage te verschaffen in de toekomstverwachtingen van het bedrijf en de verdere loopbaanplanning van de medewerkers tot aan hun pensioen.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201387	DI	2015	Century Autogroep	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Arbeid en pensioen oudere werknemers	Transtech Industrie Service B.V. houdt zich bezig met de verkoop, het onderhoud en de optimalisatie van industriële filterinstallaties. Maatwerk en klantgerichte service spelen hierbij een grote rol. Transtech wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan Transtech beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Transtech vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Transtech een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201388	DI	2015	Transtech Industrie Service B.V.	Moordrecht	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Hoogheemraadschap van Rijnland (HHvR) heeft Vitalavie inschiktheid om concrete invulling te geven aan het thema Duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie. Een groot deel van de medewerkers ervaart dagelijks stress bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Daar wil HHvR graag iets aan doen. In de afgelopen jaren heeft HHvR enkele activiteiten ondernomen op het vlak van gezondheid en gedrag, maar daarbij nooit uitvoering aandacht besteed aan bewustwording. Uiteindelijk begint de daar. Verandering begint bij de werknemers zelf. Vitalavie voert een scan uit onder medewerkers zodat men beter inzicht krijgt in zijn/haar duurzame inzetbaarheid. Deelname is vrijwillig maar wordt dringend aanbevolen door de directie van HHvR. Vitalavie zal een advies- en implementatietraject uitzetten bij HHvR. Vitalavie werkt op basis van de meest recente wetenschappelijke inzichten en methoden m.b.t. het signaleren en monitoren van stress. In samenwerking met o.a. TNO heeft Vitalavie nieuwe methoden ontwikkeld, aangescherpt en getest in praktijkomgevingen. Voor HHvR worden de volgende activiteiten uitgevoerd: - Verzamen en interpreteren van managementinformatie om te verwerken tot advies met het doel voorstellen te doen om het beleid verder aan te scherpen omtrent het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de organisatie	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Hoogheemraadschap van Rijnland	Leiden			Over weg met Stress			€ 10.000						

2015EUSF201389	DI	2015			NL	n.v.t.	Assurantie- en Adviesburo Van Kuringe Sint Oedenrode B.V. (hierna: VK) heeft als belangrijkste werkzaamheden het (graafhandig) bemiddelen en afsluiten van hypotheek, financierings, levens- / lijfrenteverzekeringen, spaar- en betaalproducten, personal benefits, employee benefits, schadeverzekeringen, makelaardij en financiële planning. De hypotheek en verzekeringmarkt is de laatste jaren fors veranderd. Het beloningsmodel is transparanter geworden, producten worden steeds meer online en via social media aangeboden en gepresenteerd, technologische vooruitgang van systemen en consumenten en bedrijven worden steeds kritischer. Veel concurrenten hebben het door voorgenoemde ontwikkelingen zeer lastig in deze verdringsmarkt. De veranderende marktomstandigheden vergt aanpassingsvermogen bij werknemers van VK. Ook processen en werkwijze zullen een herindeling behoeven en medewerkers zullen actief mee moeten denken met de organisatie (strategie). Kortom: een hele cultuurverandering. In het eerste tijdvak van de ISF Di is de organisatie van VK in beeld gebracht	2-2-2016	2-2-2017	€ 20.000								
2015EUSF20139	DI	2015	van Kuringe adviesgroep	Sint Oedenrode	NL	n.v.t.	Samen sterker	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201390	DI	2015	PostNL Pakketten Benelux BV	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken in de PostNL Depots	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201391	DI	2015	Aannemersbedrijf Wessels B.V.	Lichtenvoorde	NL	n.v.t.	Wessels verbeterd duurzaam	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201392	DI	2015	We Provide BV	Bergwijk	NL	n.v.t.	Prestatieverbeterplan vervolg	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201393	DI	2015	Nationale Handelsacademie B.V.	PANNINGEN	NL	n.v.t.	Competent - gemotiveerd en productief personeel	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201394	DI	2015	Modelmakerij H.C. van den Berg B.V.	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Van den Berg	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201395	DI	2015	Advias Adviesgroep	Eindhoven	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid werknemers bij Advias	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201395	DI	2015	Gebr. Kraak Vlees en Vleeswaren BV	Almelo	NL	n.v.t.	Verhoging inzetbaarheid bij Gebr Kraak	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							

2015EUSF201396	DI	2015			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Stegeman is onderdeel van de Campofrio Food Group (CFG). CFG heeft als visie het meest competitieve bedrijf met de beste leastandaarden van de vleesindustrie te willen zijn. Zij wil dit realiseren door het verbeteren van de operatie door het implementeren van duurzame lean methodologie. Zij gaat daartoe het 365 MEB programma uitvoeren, dat de beste onderdelen combineert van Total Production Maintenance, Lean Manufacturing en Six Sigma. Doelen zijn: consistente verbetering stap voor stap, lange termijn visie, cultuurverandering (duurzaam), continu verbeter mentaliteit en medewerking van iedereen binnen het bedrijf. De organisatie en medewerkers hebben behoefte aan coaching op competenties en gedrag (leiderschap, communicatie, change management, people management, team ontwikkeling en conflict management) en de juiste organisatiestructuur. Om dit traject te realiseren maakt Stegeman gebruik van de deskundigheid van een extern bureau, Gwynt, een top management adviesbureau. Aanpak: Gwynt heeft in 2015 de problemen aan de productielijnen geanalyseerd en	4-2-2016	4-2-2017		€ 20.000								
2015EUSF201397	DI	2015	Stegeman C.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Stegeman	GFM master in parts is sinds 1992 totaalleverancier op het gebied van verspanende onderdelen voor de machinebouw. Wij produceren geheel op maat en naar wens van onze klanten uit diverse industrieën (medische toepassingen, verpakkingmachines, machinebouw, semiconductor). We ontzorgen onze klanten door onderdelen volledig op maat en naar wens van de opdrachtgever te produceren en tevens alle benodigde uitbestedingen te organiseren. De organisatie heeft afgelopen jaren op diverse vlakken een behoorlijke ontwikkelingslag doormaakt. We zijn in omvang gegroeid, het machinepark is grotendeels geautomatiseerd / geïntegreerd en de markt vraagt kortere doorlooptijden. Dit betekent dat onze medewerkers zich hierin mee moeten ontwikkelen. Door de hoeveelheid werk en het gebrek aan een duidelijk communicatiestructuur ontstaat werkdruk en onrust op de vloer. Daarnaast bestaat er een toenemende vraag van met name de vrouwelijke collega's (verhouding man vrouw bijna 60:40 op 60:40) om zo flexibel mogelijk te kunnen werken. Doel van het project is om alle knelpunten in de huidige situatie, gezamenlijk met alle medewerkers, in kaart te brengen deze ook daadwerkelijk aan te pakken. Barendregt heeft veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar team van medewerkers en wil haar medewerkers de ruimte geven om zich verder te ontwikkelen. De marktstandigheden in de grond-, weg- en waterbouw (GWW-bedrijven) blijven vragen om een efficiënte en effectieve organisatie. Opdrachtgevers verwachten dat de klantwensen centraal staan en beoordelen de prestaties steeds meer vanuit het principe van Past Performance. In 2015 is in een aantal intensieve bijeenkomsten met de medewerkers gesproken over het samen werken als team in de vier stappen van het bedrijfsproces: van de offerte aanvraag, naar het maken van de aanbieding, naar de uitvoering en tot slot de nazorg. Gesproken is over het gezamenlijk zichtbaar zijn vanuit de vier waarden: betrokken, duurzaam, waardevol en actief. Met het project willen we opvolging geven aan deze bijeenkomsten. We gaan ons samen met de medewerkers verder verdiepen in het intern ondernemerschap. Met een team dat zichtbaar samenwerkt vanuit de vier waarden is iedereen het visitekaartje van Jac. Barendregt. Samen met de medewerkers willen we hier betekenis aan geven. Vanuit weten	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201398	DI	2015	GFM B.V.	Bergeijk	NL	n.v.t.	GFM Toekomstbestendig	Doel van het project is om alle knelpunten in de huidige situatie, gezamenlijk met alle medewerkers, in kaart te brengen deze ook daadwerkelijk aan te pakken. Barendregt heeft veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar team van medewerkers en wil haar medewerkers de ruimte geven om zich verder te ontwikkelen. De marktstandigheden in de grond-, weg- en waterbouw (GWW-bedrijven) blijven vragen om een efficiënte en effectieve organisatie. Opdrachtgevers verwachten dat de klantwensen centraal staan en beoordelen de prestaties steeds meer vanuit het principe van Past Performance. In 2015 is in een aantal intensieve bijeenkomsten met de medewerkers gesproken over het samen werken als team in de vier stappen van het bedrijfsproces: van de offerte aanvraag, naar het maken van de aanbieding, naar de uitvoering en tot slot de nazorg. Gesproken is over het gezamenlijk zichtbaar zijn vanuit de vier waarden: betrokken, duurzaam, waardevol en actief. Met het project willen we opvolging geven aan deze bijeenkomsten. We gaan ons samen met de medewerkers verder verdiepen in het intern ondernemerschap. Met een team dat zichtbaar samenwerkt vanuit de vier waarden is iedereen het visitekaartje van Jac. Barendregt. Samen met de medewerkers willen we hier betekenis aan geven. Vanuit weten	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201399	DI	2015	Jac. Barendregt Infra B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Blijvend werken aan de duurzame inzetbaarheid van	Het project ForeyeT 3.0 zal bestaan uit 2 deelonderwerpen. Interne professionalisering: Het uitwerken van de interne processen in een nieuw organisatiehandboek/framewerk wat past binnen de veranderende/groeiende organisatie en bedrijfsactiviteiten. Dit handboek moet de basis vormen van waaruit ForeyeT wil organiseren en verdere verbeteringen voor de medewerkers wil doorvoeren. Veiligheid, duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit: Naast de procesmatige organisatieversterking willen met name kijken naar de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. De bedrijfsactiviteiten zijn de laatste jaren veranderd, er is wisseling en met name uitbreiding van medewerkers geweest. De organisatie heeft het door de snelle groeipunten nodig te stabiliseren en te kijken naar een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Hieronder zijn de onderwerpen als veilig en gezond werken, kennisoverdracht en leercultuur, en flexibiliteit van inzetbaarheid binnen een goed beheerste arbeidstijdenmanagement erg belangrijk. Deze onderwerpen zullen onderzocht, uitgewerkt en vastgelegd moeten	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF20140	DI	2015	ForeyeT	Capelle a/d IJssel	NL	n.v.t.	ForeyeT 3.0	Heeros richt zich op het minimaliseren van papierverwerking in de financiële administratie door het maximaliseren van e-transacties en het vereenvoudigen van processen. De aangeboden cloud based solution is milieuvriendelijk en verbetert de efficiency, het imago en rendement van organisaties. We zijn ons steeds meer bewust van het feit dat duurzaamheid integraal onderdeel uitmaakt van ons handelen, maar ook van onze identiteit en bedrijfsstrategie. Met de groei van de organisatie is het ook van belang voldoende aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Heeros heeft als ambitie medewerkers een plezierige werkomgeving te bieden waar volop mogelijkheden tot ontwikkeling en doorgroei aanwezig zijn. De uitdaging en daarmee de focus van dit project ligt daarbij op het ontwikkelen van medewerkers en het borgen van kennis en kunde. Door middel van een organisatiecan zal inzicht worden verkregen in de huidige situatie en zal een schets gemaakt worden van de gewenste situatie. Op basis hiervan zal advies worden gegeven over mogelijke maatregelen en	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201400	DI	2015	Heeros Nederland B.V.	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Heeros 2015	In de moeilijke grafische markt heeft het bedrijf 2 maal moeten reorganiseren. Om medewerkers duurzaam een werkplek te garanderen is een aanpassing van de(werk) cultuur en mobiliteit nodig. De grafische industrie is van oudsher erg traditioneel. Om aan de toegenomen concurrentie het hoofd te kunnen bieden is een aanpassing van de werkstructuur nodig. Er moet snel geleverd kunnen worden tegen scherpe prijzen. Dat vergt een aanpassing in de manier van werken, maar ook de manier van denken. Om onze medewerkers duurzaam een arbeidsplaats te kunnen garanderen is een flexibele werkcultuur noodzakelijk, dat willen we bewerkstelligen met het credo, wij kunnen alles. Medewerkers mogen geen beperkingen meer hebben in hun manier van denken. Dat vergt training en coaching. Daarnaast zal (buiten deze aanvraag om) ook ingezet worden op opleidingen, wanneer nodig. In de grafische markt is in de afgelopen 5 jaar ruim 1/3 deel van de bedrijven failliet gegaan. Wij hebben tijdens de recessie het hoofd maar net boven water kunnen houden (2 reorganisaties) en hebben gezien dat de markt snel verandert. Om op deze snelle verandering in te kunnen spelen is het absoluut	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201401	DI	2015	graphiset bv	uden	NL	n.v.t.	alles kan	Prowise ontwikkelt en levert digitale onderwijsoplossingen. Het bedrijf is gestart in 2009 en sindsdien sterk gegroeid. Door deze groei zijn nieuwe dynamieken in de organisatie en het werkveld ontstaan. Waar voortheen in een kleinere setting allerlei zaken vanzelfsprekend waren, behoeven deze in de huidige onderneming meer professionalisering, uniformering en standaardisatie. De medewerkers en ook de organisatie zelf hebben behoefte aan o.a. eenduidig personeelsreglement, arbeidstijdenbeleid, uniform trainingsbeleid, het bevorderen van de leercultuur, uniform bedieningsbeleid, standaard inwerkprogramma, competentie management, bundelen en boeken etc. Om de medewerkers duurzaam inzetbaar te houden dienen voorgevoemde verbeteringen te worden doorgevoerd in lijn met de bedrijfsdoelstellingen. De uitdaging ligt in het opstellen van beleid en een implementatieplan waarin oplossingen centraal staan die de verbinding leggen tussen de organisatie doelen en het versterken van de inzetbaarheid van werknemers. Hiertoe wordt extern advies ingewonnen om dit beleid en	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			Prowise B.V.	Budel	NL	n.v.t.	Professionaliseren van de personele organisatie					€ 10.000								

2015EUSF201402	DI	2015		NL	n.v.t.		Terborgse Handelsonderneming (THO) is een regionale speler op gebied van gebruik en nieuwe kantoormeubilair De kracht van THO schuilt in de enorme voorraad. Hierdoor is er een ruime keuze uit bijna alle bestaande merken, met de nadruk op kwalitatief hoogwaardig meubilair van gerenommeerde fabrikanten. Naast leverancier van betaalbaar nieuw en gebruikt kantoormeubilair is THO totaalverrichter van kantoren en magazijnen. THO denkt mee en aan de hand van een schets of een bezoek ter plaatse komen we tot praktische en creatieve oplossingen THO heeft de laatste jaren de omzet zien teruglopen. Reden hiervoor is enerzijds de crisis en anderzijds de snel veranderende wereld waarop ingespeeld moet worden met een flexibele organisatie en de juiste focus. Klanten stellen steeds meer eisen aan THO (levertijd, snelheid, scherpe prijs, kwaliteit) waarop ingespeeld moet worden om de waarde propositie te behouden of uit te breiden. Deze klanteneisen vereisen ook een andere manieren van werken van onze medewerkers. Houding en gedrag moeten aansluiten bij de gewenste manier van werken. Zeker voor onze verkoopafdeling (waar 6 personen werken) is dit van groot belang. We kennen nu een reactieve verkoopafdeling. Doel is om te komen tot een proactieve verkoopafdeling waarbij we actief moeten kiezen.	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000						
2015EUSF201403	DI	2015	Terborgse HandelsOnderneming	Terborg	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Terborgse Handelsonderneming	9-1-2016	9-1-2017		€ 20.000						
2015EUSF201404	DI	2015	Wihabo BV	Geffen	NL	n.v.t.	Onze medewerkers tot hun 67e jaar vitaal houden	17-2-2016	17-2-2017		€ 20.000						
2015EUSF201405	DI	2015	Rendix Zorg B.V.	Yenlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Rendix Zorg	10-2-2016	10-2-2017		€ 20.000						
2015EUSF201406	DI	2015	Melamo	Helmond	NL	n.v.t.	QRM Melamo	1-3-2016	1-3-2017		€ 20.000						
2015EUSF201407	DI	2015	Greijn Form Technics BV	Reuver	NL	n.v.t.	Samen Resultaat-II	12-1-2016	12-1-2017		€ 20.000						
2015EUSF201407	DI	2015	Dianet	Utrecht	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Dianet	12-1-2016	12-1-2017		€ 20.000						

2015EUSF201408	DI	2015			NL	n.v.t.		Voor Pipelife is het van groot belang dat de werkzaamheden op een efficiënte wijze worden uitgevoerd. De kosten staan onder druk en op dit moment is de werkdruk relatief hoog. Pipelife heeft sterke behoefte om vast te laten stellen op welke vlakken werkzaamheden slimmer en handiger kunnen worden uitgevoerd. Niet alleen vanuit kostenoverweging, maar ook om de werkdruk te verlagen. Ook de inzetbaarheid van medewerkers is een vraagstuk binnen Pipelife. Vragen die hierbij spelen zijn: welke taken kunnen het beste door welke medewerkers (functie) worden uitgevoerd? Hoe kunnen de werkzaamheden het beste worden uitgevoerd? Is de informatievoorziening op orde en is de benodigde informatie voldoende duidelijk? Maar ook: is de werkdruk efficiënt ingericht? Om antwoord te krijgen op deze vragen wil Pipelife een project opstarten en externe deskundigheid inhuren.	15-3-2016	15-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF201409	DI	2015	Pipelife Nederland B.V.	Enkhuizen	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie van het werk	Akerboom Yacht Equipment (hierna AYE) is als modern metaalbedrijf actief in de sector jachtbouw. Als volle dochter van de Koninklijke de Vries groep richt AYE zich op de bouw van schroefassen en yacht equipment voor luxe jachten. De organisatie heeft 125 medewerkers in dienst. Productiefuncties omvatten verschillende disciplines in teams voor engineering, productie en bouw en onderhoud. Tekenaars, constructeurs, werkvoorbereiders en overige faciliterende werkzaamheden bestaan de kantoorwerkzaamheden. De verhouding tussen kantoorpersoneel/productiepersoneel is 53 en 72. Het algemeen opleidingsniveau van de medewerkers is MBO/HBO. Door de jaren heen heeft AYE veel veranderingen doorgemaakt waarbij er minder aandacht is geweest voor de gezondheidssituatie van werknemers. De markt waar AYE actief in is stelt enorm strenge eisen aan kwaliteit en levertijden. AYE kent een ziekteverzuim van 4,5%, wat op korte termijn productiviteitsverlies betekent, maar ook op langere termijn kan dit leiden tot voortijdig uitval uit het arbeidsproces. Een deel van de oorzaak kan worden gevonden in het fysieke karakter van het werk. Werkzaamheden in het productieproces zijn belastend door het werken met zware materialen, geluidshinder en het werken in onhandige posities. Fysieke klachten aan rug	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF20141	DI	2015	Scheepswerf - Machinefabriek Akerboom B.V.	LEIDEN	NL	n.v.t.	In zee met duurzaamheid	Brabant Alucast The Netherlands site Oss B.V. (hierna Brabant Alucast) is een absolute specialist op het gebied van het ontwikkelen en produceren van gegoten componenten van aluminium en magnesium bestemd voor de automotive en is AECQ'en van de grootste producenten van dit soort componenten in Europa. Brabant Alucast is een toeleverancier van de automotive die over een typische productieomgeving beschikt. Het organiseren en afstemmen van werk is binnen Brabant Alucast een continu aandachtspunt. Als toeleverancier is het noodzakelijk dat de productie zo optimaal mogelijk blijft verlopen. Het is derhalve van het grootste belang dat vakmanschap geborgd en ontwikkeld wordt en dat medewerkers optimaal en flexibel inzetbaar zijn, zodat het productieproces geen vertraging ondervindt en medewerkers zich binnen de organisatie op hun plek voelen. Door medewerkers op hun werkplek binnen de organisatie op te leiden, worden ze trots op hun vakmanschap en beleven ze plezier aan hun werk. Daardoor gaan ze collega's helpen, wordt de samenwerking bevordert en hun inzetbaarheid wordt groter. Brabant Alucast wil haar medewerkers op de volgende manier zo optimaal mogelijk en flexibel inzetbaar houden:	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000					
2015EUSF201410	DI	2015	Brabant Alucast The Netherlands site Oss B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Transitie organisatie en leercultuur werknemers	Door het onder de loep nemen van de organisatie van de afdeling. Er worden	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF201411	DI	2015	Meijers Assurantiën B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	Meijers Assurantiën B.V. is een familiebedrijf met 150 medewerkers. Wij adviseren en begeleiden zakelijke en particuliere relaties bij risicobeheer en employee benefits zoals inkomensbescherming en pensioen. Ook bemiddelen wij bij het tot stand brengen van passende verzekeringsopties. Zowel nationaal als internationaal zijn wij aanspreekpunt voor klanten in het midden- en grootzakelijk segment. Onze mentaliteit wordt gekenmerkt door betrokkenheid en ambitie. De medewerkers zijn hoogopgeleide professionals. Zij geven aan meer moeite te krijgen om bevlogen en gezond te blijven tot aan pensionering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Dit om te voorkomen dat ze ziek worden en verzuimen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader. De medewerkers geven in de werkvermogenscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vak kennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidsschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000					
2015EUSF201412	DI	2015	Stichting Sint Franciscus Vlieland Groep	Rotterdam	NL	n.v.t.	Flexibele breed inzetbare en vitale medewerkers	Duurzame inzetbaarheid is een van de speerpunten van de organisatie. De veranderingen in de zorg vragen om wendbare organisaties met flexibele breed inzetbare en vitale medewerkers. Werken in de zorg is veelal fysiek zwaar. Bovendien heeft een groot deel van haar zorgrelateerde medewerkers (ca. 31%) naast het dienstverband mateloze taken op zich genomen, wat naast de fysieke belasting leidt tot extra mentale draaglast. Het risico van fysiek of psychisch verzuim is daardoor ruimschoots aanwezig. Medewerkers zijn geneigd om van de werkgever te verwachten dat die met maatregelen en oplossingen komt om de vitaliteit, mobiliteit en de duurzame inzetbaarheid van het personeel te vergroten. Daar ligt de aanleiding tot dit traject. De vraag is hoe de medewerkers zodanig gerustgesteld en gefaciliteerd kunnen worden dat hij/zij zelf de verantwoordelijkheid neemt voor duurzame inzetbaarheid. Om duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie verder door te voeren wil aanvraag een organisatiecan duurzame inzetbaarheid laten uitvoeren.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF201413	DI	2015	Pliz Nederland	VIANEN	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek	Pliz Nederland heeft het welzijn van haar medewerkers hoog in het vaandel staan. Door goed te luisteren naar de behoefte van de medewerkers en hier op de juiste manier mee om te gaan is Pliz de afgelopen jaren gegroeid en deze groei zet zich nog wel even voort. Eind 2013 heeft Pliz voor het laatst een medewerkersonderzoek uitgevoerd, het is dus weer tijd om opnieuw te onderzoeken wat er leeft binnen de organisatie. Pliz heeft hierin de behoefte uitgesproken dat het onderzoek op een vernieuwende en efficiënte manier plaatsvindt. Hierbij is het belangrijk dat naast de perceptie ook de behoefte in kaart wordt gebracht en dat het onderzoek ruimte biedt aan de medewerkers voor eigen input voor de verbeterplannen. Voor dit onderzoek wordt gewerkt met een extern adviseur omdat het belangrijk is, dat de medewerkers ervan uit kunnen gaan dat de antwoorden anoniem verwerkt worden en dat de medewerkers niet persoonlijk aangesproken worden op zijn/haar antwoorden. De inzichten uit het onderzoek geven een duidelijk beeld van wat er speelt in de organisatie en op basis van deze inzichten kan, in samenspraak met de	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF201414	DI	2015	Tenback Afbouw B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar bij Tenback	In het voorjaar van 2015 heeft Tenback Afbouw B.V. diverse onderzoeken laten uitvoeren, waaruit is gebleken dat duurzame inzetbaarheid een hoge prioriteit dient te krijgen binnen de organisatie; er is er sprake van een hoge werkdruk, de werkleef laat te wensen over, er is behoefte aan duidelijkheid ten aanzien van taak-/rol verdeling en er is behoefte aan (persoonlijke) ontwikkelingsmogelijkheden. Door te gaan werken aan de subpijlers het bevorderen van leercultuur, het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, stimuleren van interne en externe mobiliteit en het stimuleren van een flexibele werkcultuur, wordt verwacht duurzame inzetbaarheid binnen Tenback Afbouw B.V. vorm te geven, te implementeren.	4-2-2016	4-2-2017	€ 7.700					
2015EUSF201414	DI	2015	Dokkumer Vlaggen Centrale BV	Dokkum	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	De Dokkumer Vlaggen Centrale (DVC) heeft te maken met een relatief oud personeelsbestand (totaal ong. 80 fte), zowel ouder qua leeftijd als ook qua langere dienstverbanden. Tegelijkertijd verandert de afzetmarkt en wordt de concurrentie groter. Deze veranderende markt noopt de DVC om anders te gaan werken. Ook de steeds verdergaande automatisering vraagt om personeel dat mee kan veranderen en flexibel inzetbaar is. In een eerder uitgevoerd project heeft DVC middels een integraal onderzoek een Talent Motivatie Analyse (TMA) laten uitvoeren waaruit het ontwikkelpotentieel in combinatie met de gezondheid van de medewerkers in kaart is gebracht. In dit project wil DVC met deze informatie vervolgstappen nemen. Er worden extern adviseurs ingehuurd om, met toestemming van de betreffende medewerkers, een selectie van de TMA-informatie te maken van die medewerkers die extra ondersteuning nodig hebben om duurzaam inzetbaar te blijven. De selectie gebeurt primair op punten als fysieke en mentale beperkingen, nog niet			€ 10.000					

2015EUSF201415	DI	2015			NL	n.v.t.		Stichting Kinderopvang Roerstreek heeft te kampen met frequent wijzigende financiering: een krimpende markt en teruglopende klantentallen en inkomsten. Deze ontwikkelingen zijn de organisatie en haar personeelsleden niet gewend: van oudsher zijn de zaken altijd goed gegaan en is de organisatie gestaag gegroeid. De nieuwe ontwikkelingen van de afgelopen jaren hebben geleid tot onrust onder het personeel en onrust in de organisatie. De loyaliteit staat ter sprake, de werkdruk neemt toe en het risico op werkloosheid is groot. In de oude situatie ben het nog goed gegaan, er werd weinig aandacht besteed aan het opzetten van een formeel personeelsbeleid en aansturingmodel, omdat hier geen directe noodzaak toe was. Uit een recent medewerkers tevredenheidsonderzoek is gebleken dat onze medewerkers behoefte hebben aan duidelijke kaders en personeelsbeleid alsook een duidelijke aansturing aan de werkvloer. Om hier opvolging aan te geven, is extern advies nodig. Advies gericht op het veranderen van onze organisatie en medewerkers om weer vooruit te kunnen.	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000	€ 8.588	€ 17.616				
2015EUSF201416	DI	2015	Stichting Kinderopvang Roerstreek	Posterholt	NL	n.v.t.	Professionaliseren van de personele organisatie	Let op: dit is een vervolg op het 1e project. Het 1e project bleek omvangrijker dan ingeschat, daarom wordt het verlengd.	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201417	DI	2015	Hutten BV	Tilburg	NL	n.v.t.	Focus op 2020 - part II	Hutten produceert sinds 1935 maatwerk project meubelen voor professionele toepassing. In Nederland zijn we marktleider, ons marktgebied is Europa. Van unieke eenmalige projecten tot het beheer van de inrichting van franchise-filiaal: in alle situaties worden de meubels compleet afgestemd op ruimte en huilstijl. Hutten heeft in principe 3 groepen afnemers: dealers, architecten en ketens. Van oorsprong zijn de dealers de afnemers van Hutten, echter staat die markt sinds de crisis enorm onder druk. Dit geldt ook voor de architecten die in een onder druk staande markt een steeds grotere keuze van leveranciers en producten hebben. De ketens zijn een relatief jonge markt voor Hutten, in deze markt zit groeipotentie. Echter vraagt deze markt een heel andere wijze van benadering en stelt het een ander eisenpakket aan de producten dan de gebruikelijke markten. Voordelen van deze markt is dat de producten in relatief grote series geproduceerd dienen te worden, wat een positief effect heeft op de marge. De druk uit de markt geeft een behoorlijke werkdruk op de medewerkers van Hutten. De lang bekende markten werken door de crisis op andere wijze dan vroeger. De markt van de ketens hebben weer een totaal andere manier van benadering, wat zijn weerslag heeft op de medewerkers aan de voorkant bij	€ 10.000	€ 16.000							
2015EUSF201417	DI	2015	Notaris Kantoor Kampschöer B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Kampschöer toekomstbestendig	Notaris Kantoor Kampschöer B.V. (hierna: Kampschöer) is een middelgroot notaris Kantoor met circa 10 medewerkers welke zich bezighoudt met (notariële) activiteiten op het gebied van Onroerend Goed, Familierecht en Ondernemersrecht. De afgelopen jaren heeft het kantoor, zoals vele notarissen, door de huizen crisis zware tijden gekend. Inmiddels lijkt de huizenmarkt weer aan te trekken, echter ziet men grote verschuivingen in de markt ontstaan. Notaris Kantoor Kampschöer gaat er vanuit dat de wettelijke bescherming van het notariaat binnen nu en een aantal jaar gaat verdwijnen. Dit betekent dat de markt vrij wordt gegeven en concurrentie ontstaat vanuit andere bedrijfsreken zoals juristenkantoren en accountantskantoren. Notaris Kantoor Kampschöer kiest ervoor om hier pro-actief op te reageren en zich voor te bereiden op de aankomende verschuivingen in de notariële markt. Om deze reden gaat Kampschöer zich focussen op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers om de organisatie toekomstbestendig te houden. Kampschöer heeft in 2015 een externe adviseur een aantal scans laten uitvoeren o.a. een cultuurscan en een globale toets van financiële kengetallen	3-3-2016	3-3-2017	€ 8.000	€ 16.000					
2015EUSF201418	DI	2015	CONO Kaasmakers	Middenbeemster	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit CONO	CONO Kaasmakers (CK) is een coöperatie. 475 veehouders leveren melk aan CK. CK staat voor duurzaamheid en dierenwelzijn. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn belangrijk. CK beschikt over 170 FTE, waarvan 125 FTE in de Kaasmakerij. De rest bestaat uit directie, HR, Finance, Marketing en Sales. Met project 2014EUSF2011094 is een projectprogramma HRM 2020 - 2025 gemaakt met de focus op 6 thema's: Structureren organisatie, Flexibilisering, Werving Selectie, Cultuur, Leiderschap, Leercultuur, ontwikkelen, opleiden en Duurzaam inzetbaar (langer doorwerken). Rekening houdend met de 6 CONO HR-thema's is op korte termijn actie nodig voor: (periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en flexibel werken, bevorderen van gezond en veilig werken in de nieuwe Kaasmakerijen Stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers. CK heeft een nieuwe Kaasmakerij en deze is in hoge mate geautomatiseerd i.t.t. tot de oude. Dat vergt veel van medewerkers, want het werk verandert van laaggeschoold naar MID- procesoperator niveau. Medewerkers moeten dus worden opgeleid. Hiervoor wordt een meerjaren opleidingsplan gemaakt voor de Kaasmakerij. Verder stelt de gemiddelde leeftijd van de medewerkers (circa 50 jaar) CK voor een uitdaging. Veel medewerkers werken al 30 jaar bij CK. Het is ook semi	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201419	DI	2015	Mare Bijzondere Zorg	Boxtel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Mare Bijzondere zorg	Het (beter) functioneren van de organisatie, bedrijfsprocessen en medewerkers van Mare Bijzondere zorg om de inzet, inzetmogelijkheden en betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Het uitgangspunt is duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	19-12-2015	19-12-2016	€ 7.000	€ 14.000					
2015EUSF20142	DI	2015	Rosario CZC B.V.	Oosterhout	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Rosario CZC B.V. is gespecialiseerd in de ontwikkeling, ontwerp en productie van Eco-vriendelijke scherm print-, palletiseren en inspectie apparatuur. In nauwe samenwerking met Curvink leveren zij de volledige fles inkjet printing lijn die de revolutie in het versieren van flessen waarborgt. Rosario wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethoden ontstaan. Hiermee kan Rosario beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Rosario vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Rosario een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201420	DI	2015	van de Ven retail bv	Mill	NL	n.v.t.	Verhogen interne tevredenheid en inzetbaarheid	Onderhavig project richt zich op het verhogen van de interne productiviteit, tevredenheid en inzetbaarheid, binnen van de Ven Retail (hierna: AH). AH is een familiebedrijf dat door de heer van de Ven is overgenomen van zijn vader. Een organisatie met 124 personeelsleden, waarvan de medewerkers met het grootste FTE gemiddeld 26 jaar in dienst zijn. Het klantenpakket, maar ook de medewerkers komen allemaal uit Mill en omgeving. Juist daarom is het van belang dat medewerkers tevreden zijn en dit ook uitstralen naar klanten door middel van bijvoorbeeld een hoge klantvriendelijkheid. Echter heeft AH de afgelopen jaren geconstateerd dat de tevredenheid en motivatie van haar medewerkers laag is. Tevens zijn medewerkers werkzaam op 1 afdeling. Door multi-inzetbaarheid te creëren, wordt er meer afwisseling in werkzaamheden geboden en kan de organisatie kosten dragend blijven. Binnen onderhavig project zal mevrouw C. Rovers van PDCU Personeelsdiensten in de eerste fase de betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers verbeteren. Dit door allereerst de organisatie scan te maken, waarbij gesprekken met zowel	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.169			
2015EUSF201421	DI	2015	Bytnet Groningen	Groningen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Bytnet GN	Bytnet Groningen B.V. is een datacenter in Groningen dat verschillende groeistapelingen heeft meegemaakt en in de nabije toekomst ook groei plannen heeft. Dit gaat met grilligheden in het inzetten van personeel. Duurzame inzetbaarheid van personeel heeft BN hoog in het vaandel staan. Zij wil graag een werkplek bieden waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en een basis bouwen voor hun arbeidstoekomst. Daarom vind BN het nodig om te investeren in een project DI. De thema's: Bedrijfs- of organisatie scan, Bevorderen gezond en veilig werken, Aanpassen organisatie van het werk. Harald Maas zal in een enquête de medewerkers uitvragen over de thema's. Aanvullend op de thema's zal de adviseur verdiepende gesprekken hebben met de medewerkers om een heldere conclusie te kunnen trekken op de onderzochte thema's. BN wil een organisatie scan om inzicht te krijgen waar de gebreken liggen ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van BN medewerkers in de processen. BN wil focussen op het bevorderen van gezond	10-12-2015	10-12-2016	€ 10.000	€ 19.800	€ 9.900				

2015EUSF201422	DI	2015			NL	n.v.t.		Mosa is voornemens een organisatie met betrekking tot duurzame inzetbaarheid te laten uitvoeren. De integrale Koenen en Co-beraad van duurzame inzetbaarheid, gaat uit van twee perspectieven: dat van de organisatie en dat van de medewerker. De ondernemingsdoelstellingen vormen het startpunt van de inventarisatie van de behoefte aan productiviteit, flexibiliteit en bemensing van de organisatie. Wat betekenen deze drie begrippen voor de onderneming in relatie tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers? Op welke onderdelen is bijsturing noodzakelijk en op welke wijze? Na deze analyse op hoofdlijnen, verplaatst de aandacht zich naar de medewerkers. Er vindt een inventarisatie plaats van wat medewerkers nodig hebben om gezond, gemotiveerd en competent aan de slag te blijven. Aandachtgebieden die hierbij de leidraad vormen, zijn de arbeidsverhoudingen, het gezondheidsbeleid, de arbeidsvoorwaarden, de	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF201423	DI	2015	Mosa Systems Holding B.V.		Maastricht	NL	n.v.t.	Fitte werknemers in een fitte organisatie	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201424	DI	2015	Hak4t Facilities B.V.		Dedemsvaart	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hak4t Groep	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201425	DI	2015	VanDinter Semo BV		Scheemda	NL	n.v.t.	Oogsten van een duurzame toekomst	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201426	DI	2015	DM-Interface B.V.		Almere	NL	n.v.t.	Alles wat je aandacht geeft groeit	10-2-2016	10-2-2017	€ 10.000	€ 14.300				
2015EUSF201427	DI	2015	Nederlands Dagblad B.V.		Barneveld	NL	n.v.t.	Flexibele breed inzetbare en vitale medewerkers	18-2-2016	18-2-2017	€ 7.150	€ 20.000				
2015EUSF201428	DI	2015	Meiling Meesterschilders		Ermeelo	NL	n.v.t.	Op weg naar ontwikkeling binnen Meiling Meesterschilders	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201428	DI	2015	Stichting Humanitas Onder Dak Twente		Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Humanitas			€ 10.000					

2015EUSF201429	DI	2015			NL	n.v.t.	Hoogendoorn Hout is een handelsbedrijf in hout en hout producten voor de zakelijke markt. Hoogendoorn Hout heeft een breed assortiment, eigen machinale productie en een afhaalcentrum waardoor we grote en kleine orders snel kunnen handelen/leveren. De ondernemers hebben het bedrijf geleidelijk overgenomen en door de crisisjaren gestuurd. Van enkele medewerkers is afscheid genomen. Maar het grootste deel van de medewerkers heeft zich in deze periode solidair opgesteld en met de ondernemers hard gewerkt om het bedrijf uit te bouwen naar een van de top houhandels in Nederland. Hoogendoorn Hout wil ook in 2016 met haar medewerkers blijven bouwen aan de ondernemende organisatie. Dit vraagt om het inzetten van een nieuwe strategische koers richting 2020. Onderdeel van deze koers is het al dan niet intensiveren van de samenwerking met een collega houthandel. Dit vraagt om een analyse en uitwerking van de strategie in het BedrijfsPrestatiePlan. Zowel directie, MT als sleutelmedewerkers worden uitgenodigd om mee te bouwen. Dit plan zorgt voor een vernieuwde lange termijn focus. En leidt bij elke betrokkene tot meer zelfkennis, het delen van ervaringen met elkaar, het van en met elkaar leren en het creëren van een beter draagvlak en	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF20143	DI	2015	Hoogendoorn Hout	Reeuwijk	NL	n.v.t.	Bouwen aan de ondernemende organisatie Hoogendoorn	Wijco is een jong en snelgroeiend bedrijf gespecialiseerd in installatietechniek. Wijco richt zich daarbij o.a. op projecten in de retailsector, maar ook op andere segmenten zoals utiliteit en industrie. De afgelopen jaren was er weinig aandacht voor HRM. Hierin wil het bedrijf verandering aanbrengen. Men ziet in dat te weinig aandacht voor de medewerkers leidt tot een lagere motivatie, mindere betrokkenheid, meer ziekteverzuim en uiteindelijk ook een lagere productiviteit. Daarbij komt dat door de groei van het bedrijf een andere aansturing is vereist. Het eigenaarschap bij het verrichten van werkzaamheden moet worden vergroot. In deze sector neemt de flexibilisering binnen organisaties toe. Medewerkers moeten zich snel aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden en kennis up to date houden om zodoende duurzaam inzetbaar te zijn. Tijdens het adviestraject zal begonnen worden met het in kaart brengen van werkzaamheden (taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden) en functievereisten. Hierover bestaat in de huidige situatie nog teveel onduidelijkheid waardoor medewerkers soms niet goed weten waar ze aan toe zijn. Er zal worden gekeken naar individuele competenties en de mate waarin	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000						
2015EUSF201430	DI	2015	Wijco Technics B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Wijco technics	Doel van dit project is medewerkers te stimuleren tot het delen van kennis en ervaring (m.n. op het vlak van marketing en communicatie). Intorno wenst te investeren in de kwaliteit van medewerkers om haar voorstellingen beter te kunnen positioneren en daarmee werkgelegenheid duurzaam te borgen. Het betreft hier primair een investering in medewerkers: nagenoeg het volledige werkkapitaal van Intorno als creatieve onderneming. Intorno hecht er belang aan dat de investering ook elders kan renderen, als mensen buiten de instelling verder carak te maken. Deze houding te aanzien van medewerkers zit in het DNA van Intorno, dat altijd een sterk maatschappelijk profiel heeft gehad en ook continu re-integreren voorziet van passende werkervaring. Medewerkers zijn zeker genegen om te leren en hebben daarbij zelf ook een belang (nl. de bovengenoemde duurzame inzetbaarheid). Door te focussen op een leercultuur hoort Intorno een continue kwaliteitsverbetering te bevorderen, die rendeert voor zowel de instelling als de medewerkers. De timing van dit project is niet toevallig: ten aanzien van een meerjarige project wordt gewacht op toestemming, hetgeen Intorno de ruimte zou geven	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000						
2015EUSF201431	DI	2015	Stichting Intorno Ensemble	Schiedam	NL	n.v.t.	LEREN DOOR HET DELEN VAN KENNIS EN ERVARING	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF II. Het project kent een onderzoeksfasen en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfasen wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfasen. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201432	DI	2015	fitfocus	yenlo	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000						
2015EUSF201433	DI	2015	Mise en Place Nederland B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Binden en Boelen bij Mise en Place	Mise en Place is een professioneel uitzendbureau gespecialiseerd in de hospitality branche en voortdurend in ontwikkeling. Zo ook de afdeling personeelszaken. De laatste jaren heeft de nadruk van de ontwikkeling van de personeel organisatie gelegen op digitalisering. Eind 2015 wordt een omvangrijk project met betrekking tot de implementatie van een nieuw IT systeem afgerond en ontstaat ruimte om op andere personele zaken te focussen. Samen het beste in elkaar naar boven halen? is onderdeel van de missie van Mise en Place. Om deze missie te concretiseren en faciliteren zijn wij voornemens ons ?binden en boelen beleid? te ontwikkelen. Hierbij wordt gedacht aan het opzetten van uniform en standaard functioneren en beoordelen beleid en het ontwikkelen van capaciteitsmanagement en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Daarnaast het ontwikkelen van een ?community gevoel? en het versterken van de band tussen werkgever en werknemer om medewerkers duurzaam aan onze organisatie te binden. Daarnaast kent onze organisatie een seizoenspartoon, hetgeen leidt tot	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000						
2015EUSF201433	DI	2015	IGO B.V.	Oosterhout	NL	n.v.t.	Omggaan met agressie via interventieteams	IGO is een SW-uitvoeringsbedrijf van zes gemeenten (Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam en Woerdrecht) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. IGO ontwerpt & begeleidt mensen succesvol naar regulier werk. Zij bieden een breed scala aan diensten en gaan duurzame relaties aan met haar partners en kenmerken zich door een actieve, betrokken, betrouwbare en professionele aanpak. Begeleiden van een bredere doelgroep naar werk, brengt helaas ook bredere problematiek met zich mee. SW-bedrijven dienen nog meer dan voorheen voorbereid te zijn op uitdagingen van agressie en conflictsituaties. Met de ondersteuning van Safety first wordt er een traject opgezet dat zich richt op coaching van professionals via workshops. Hierdoor kunnen zij beter omgaan met agressie en zijn daardoor breed en duurzaam inzetbaar voor het werken met en begeleiden van diverse doelgroepen. De begeleiding zal zich enerzijds richten op het veilig en gezond werken d.m.v. begeleiding en coaching. Anderzijds zal het inventariseren van protocollen d.m.v. een bedrijfsscan aan bod komen. Concreet richt het traject zich op de volgende zaken: 1. Coaching sessies m.b.t. agressiebeheersing voor leidinggevende, consultants en receptiemedewerkers. De coaching sessies zijn de start voor het traject om de werknemer/werkgever zich veiliger te laten voelen op de werkvloer. 2. Coaching sessies voor de leden van het interventieteam	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF201434	DI	2015	Trigon Beveiliging BV	Schiedam	NL	n.v.t.	Verankerung duurzame inzetbaarheid Trigon	De omgeving waarin Trigon opereert is aan verandering onderhevig. In toenemende mate wordt flexibiliteit van medewerkers gevraagd en verwacht. Zo veranderen de werktaken, de hoeveelheid werk en de beschikbare uren om het werk uit te voeren. Daarnaast heeft Trigon in toenemende mate te maken met een vergrijzend personeelsbestand, wat drukt op het ziekteverzuim. Gebleken uit uitvoering onderzoek, is dat deze flexibiliteit en vergrijping veel vraagt van de medewerkers en een grote mate van invloed heeft op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Zo staat niet alleen de gezondheid en energie onder druk, maar ook de motivatie en betrokkenheid, vakkennis en vaardigheden en de werk-privat balans. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen de bedrijfsvoering van Trigon. Hierbij zijn o.a. de volgende aspecten van groot belang: Medewerkers zijn in staat betekenis te geven aan het thema duurzame inzetbaarheid; Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op duurzame inzetbaarheid; Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Het project bestaat uit de volgende activiteiten: 1. Ondersteuning en advisering bij de betekenisgeving en besteding van het	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000						

2015EUSF201435	DI	2015			NL	n.v.t.	Banketbakkerij De Vlaam bestaat sinds 1952 en heeft 7 vestigingen in Gouda, Waddinxveen en Boskoop. Door de groei heeft het bedrijf inmiddels 41 medewerkers. Om expansie en kwaliteitsverbetering te realiseren is van deze medewerkers toewijding en servicegerichtheid nodig. Door aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid is de Vlaam ervan overtuigd dat de medewerkers de benodigde competenties kunnen ontwikkelen. Zowel het personeelsbestand als geheel als de individuele personeelsleden worden hierdoor duurzamer inzetbaar. De gekozen insteek is gedaan op basis van de managementrapportage behorende bij een eerder uitgevoerd onderzoek.	15-1-2016	15-1-2017	€ 12.160						
2015EUSF201436	DI	2015	Banketbakkerij De Vlaam	Gouda	NL	n.v.t.	APK voor Personeel Banketbakkerij De Vlaam BV	5-1-2016	5-1-2017	€ 6.080	€ 20.000					
2015EUSF201437	DI	2015	KWT Productie BV	Biddinghuizen	NL	n.v.t.	Implementeren van implementatieplan binnen KWT	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201438	DI	2015	Amis Services BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Bevlogen medewerkers AMIS	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201439	DI	2015	BCT BV	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	Implementeren van implementatieplan binnen BCT	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20144	DI	2015	Gemeente Utrecht	Utrecht	NL	n.v.t.	THOR is TOF Doe je mee	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 18.900					
2015EUSF201440	DI	2015	Bestuurskantoor PCOK	KATWIJK	NL	n.v.t.	Verdiepend onderzoek naar duurzame inzetbaarheid	13-1-2016	13-1-2017	€ 9.450	€ 14.000					
2015EUSF201441	DI	2015	Brokers Kunststoffen BV	Tubbergen	NL	n.v.t.	Brokers Kunststoffen verbetering duurzame inzetbaar	12-1-2016	12-1-2017	€ 7.000	€ 20.000					
2015EUSF201442	DI	2015	Erik Bessems Makelaardij o.g.	Maastricht	NL	n.v.t.	De lerende organisatie	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201442	DI	2015	Gemeenschappelijke Regeling Cocensus	Hoofddorp	NL	n.v.t.	Op weg naar Duurzaam Presteren	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201443	DI	2015			NL	n.v.t.		Miele dient future proof te zijn. Het continu aanpassen aan de veranderende wereld met behoud van de waarden van Miele. Middels essentieel#776/te bezuinigingen en heldere innovaties wil Miele haar medewerkers, klanten en financieel kapitaal vergroten. De transitie van een traditionele organisatie naar een moderne en flexibele organisatie is in volle gang. Er is duidelijk behoefte aan een goede groei voor de komende jaren, waarin continu verbeteren een belangrijke parameter is. Door middel van efficiënte processen, effectieve resultaten, daadkrachtig beleid en concrete interventies kan het beoogd rendement behaald worden. Hoge kwaliteits- en mentaliteitsnormen zijn daarin noodzakelijke succesfactoren. Door middel van het verzamelen van inzichten, behoeften en meningen van medewerkers en managers wordt de juiste informatie vergaard. Middels onderzoek dienen we exact te achterhalen wat er speelt bij de medewerkers. Er dienen goede gesprekken gevoerd te worden met managers met als doel om vanuit ieder zijn perspectief de juiste percepties te ontsluiten over de organisatie. Deze meetings hebben als doel om vier belangrijke vraagstukken te beantwoorden: 1. Waar komt men vandaan (historie en context)? 2. Waar staat men nu (huidige situatie en werkelijk gedrag)? 3. Waar wil men naartoe (doelstellingen en wettelijk gedrag)?	7-1-2016	7-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201444	DI	2015	Miele Nederland B.V.	Vianen	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid	Relevante voor Rien Heerens Openhaarden B.V.: de oprichter van Heerens Openhaarden nadert de pensioengerechtigde leeftijd. Een aantal medewerkers binnen het bedrijf heeft aangegeven het bedrijf graag in zijn huidige vorm voort te willen zetten. Ook de huidige eigenaar van het bedrijf wil graag meewerken aan een continuïteit van zijn organisatie door zijn eigen medewerkers. Sonell is gevraagd om te adviseren in de begeleiding van medewerkers naar ondernemerschap. Sonell biedt geen begeleiding in het financiële aspect van deze bedrijfsvername, maar richt zich volledig op de begeleiding van de toekomstige ondernemers. De doelstelling van het project is enerzijds het begeleiden van medewerkers in het traject naar ondernemerschap en anderzijds het vormgeven van instrumenten waarmee de uitvoerende medewerkers kunnen worden aangestuurd. Hierbij zal dus specifieke aandacht besteed worden aan de leiderschapskwaliteiten van de toekomstige ondernemers.	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201445	DI	2015	Heerens Openhaarden B.V.	Nistelrode	NL	n.v.t.	Overname door eigen medewerkers	Sonell helpt Heerens Openhaarden bij de begeleiding van haar medewerkers	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201446	DI	2015	VMB Beheer B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij VMB Beheer	VMB Beheer BV (VMB) ontwikkelt mechatronica en machinebesturingen voor verschillende markten. VMB wil de betrokkenheid van haar medewerkers verbeteren. Om dit te bewerkstelligen, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. VMB vindt hierbij de inspraak van de medewerker van essentieel belang. Medewerkers worden uitgedaagd om kritisch over hun eigen werkprocessen en competenties na te denken en aan te geven op wat voor wijze een efficiëncypag kan worden behaald. Dit project wordt uitgevoerd met ondersteuning van Advante (hierna: adviseur). De adviseur start met een analyse van de huidige organisatie, de processen en de competenties van de medewerkers. Middels diepte-interviews worden de functies van de medewerkers geformuleerd, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en denkt meer plezier uit zijn functie te kunnen halen. Het diepte-interview is daarom geen eenrichtingsverkeer. Tussentijds zullen bijeenkomsten. Onze branche is dynamisch en kenmerkt zich door vele en snelle veranderingen. De medewerkers geven aan nog onvoldoende hiermee om te kunnen gaan. Om dat wel te kunnen vragen ze om meer verantwoordelijkheid, meer eigenaarschap en betere samenwerking. Om dat te realiseren wordt er een ontwikkeltraject ingelast waarmee, en waardoor, medewerkers beter kunnen presteren voor zichzelf en hun omgeving, in harmonie kunnen samenwerken en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Het project Samenwerken-Standaard start met een organisatiecan waarin medewerkers hun mening geven over o.a. samenwerking, taken en bevoegdheden, deskundigheid, werkhouding, veiligheid, werkklimaat en organisatieontwikkeling. Medewerkers van diverse lagen bespreken met elkaar de uitkomst van de scan. Hoe verhoudt men zich tot elkaar en het werk zijn daarbij centrale thema's.	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201447	DI	2015	Volker Wessels Telecom Services SI B.V.	Houten	NL	n.v.t.	Samenwerken is standaard	Wij zijn VolkerWessels Telecom Services SI en maken deel uit van het hechte, interne netwerk van VolkerWessels. Onze specialisatie is correctief en preventief onderhoud van landelijke ondergrondse telecom-infrastructuren. Onze ambitie is om als bedrijf in economische en sociale zin bij te dragen aan een dynamische wereld waarbij samenwerken standaard is. Wij willen een bedrijf zijn waar elke medewerker zich thuis voelt, met passie en plezier werkt, en waarin verantwoordelijkheid wordt genomen voor vakmanschap en gedrag. Onze branche is dynamisch en kenmerkt zich door vele en snelle veranderingen. De medewerkers geven aan nog onvoldoende hiermee om te kunnen gaan. Om dat wel te kunnen vragen ze om meer verantwoordelijkheid, meer eigenaarschap en betere samenwerking. Om dat te realiseren wordt er een ontwikkeltraject ingelast waarmee, en waardoor, medewerkers beter kunnen presteren voor zichzelf en hun omgeving, in harmonie kunnen samenwerken en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Het project Samenwerken-Standaard start met een organisatiecan waarin medewerkers hun mening geven over o.a. samenwerking, taken en bevoegdheden, deskundigheid, werkhouding, veiligheid, werkklimaat en organisatieontwikkeling. Medewerkers van diverse lagen bespreken met elkaar de uitkomst van de scan. Hoe verhoudt men zich tot elkaar en het werk zijn daarbij centrale thema's.	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201448	DI	2015	Vetpak Veghel BV	Veghel	NL	n.v.t.	Vetpak Veghel BV wil meer uit haar mensen halen	Vetpak Veghel B.V. levert schaalbare en superstore op-packing diensten voor A-merken private label eigenaren in de FMCG industrie binnen de EMEA regio. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethode. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn. Momenteel voert advies- en opleidingsbureau You Improve een scan uit die dit allemaal inzichtelijk gaat maken. Er wordt een stappenplan opgesteld waarin A&A Beheer B.V. (hierna A&A Beheer) helpt organisaties bij de persoonlijke en professionele ontwikkeling van haar werknemers. A&A Beheer ziet tegenwoordig een variatie in opdrachten ontstaan, waardoor het steeds belangrijker wordt om te bepalen welke talenten werknemers hebben en of zij op de juiste plek binnen de organisatie zitten. Alleen zo kan voorkomen worden dat werknemers problemen gaan ondervinden. Vanwege bovengenoemde reden wil A&A Beheer het traject Borgen van talent op de werkvloer#8parten. Medewerkers die hun talenten optimaal weten te benutten, kunnen niet alleen klanten beter van dienst zijn, maar het creëert tevens rust in de organisatie. Een medewerker die zijn talenten goed tot uiting laat komen, voelt zich binnen de organisatie beter op zijn plek en heeft minder kans op het krijgen van een burn out of oververmoeidheidsklachten. Bij talenten horen ook dilemma's en knelpunten. A&A Beheer acht het daarom van belang dat haar medewerkers met elkaar communiceren over de dilemma's die zij hebben en de knelpunten die zij bij hun werkzaamheden tegenkomen. Door de ervaringen met elkaar te delen, kan men gezamenlijk naar oplossingen zoeken, waardoor de werknemer zich gehoord en prettiger voelt en daardoor gezonder en duurzamer inzetbaar blijft. Dit voorkomt uitval op de langere termijn. De externe adviseur wil invulling geven aan bovengenoemde aspecten door:	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000					
			A-A Beheer B.V.	HAARLEM			Talent borgen op de werkvloer				€ 10.000						

2015EUSF201455	DI	2015			NL	n.v.t.		Theek 5 maakt in 2016 nadrukkelijk de beweging om een actieve professionele partner te zijn in het lokale netwerk. De organisatie heeft in 2015 drie inhoudelijke programmalijnen geformuleerd die vragen om een verdiepingstag op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Een belangrijke nieuwe functie binnen de organisatie is de rol van de informatiemedewerker. Om de nieuwe programmalijnen succesvol te kunnen uitvoeren, wordt van de medewerkers een andere rol en een andere manier van werken gevraagd. Het is in deze noodzakelijk dat de informatiemedewerkers zich (verder) ontwikkelen om zo hun duurzame inzetbaarheid en hun werkplezier te vergroten. Het is van belang dat de informatiemedewerkers en hun leidinggevend gezamenlijk bespreken hoe de nieuwe rol en de nieuwe kerncompetenties in de praktijk worden opgepakt. Daarnaast wil het management de medewerkers stimuleren zelf de regie te voeren over hun persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor is inzicht nodig in de eigen rol, talenten en leerbehoeftes, maar ook in de vraag in hoeverre de eigen ontwikkelwensen passen binnen het toekomstbeeld van de organisatie. Binnen dit project worden onderstaande fasen doorlopen: Fase 1: In een tweetal sessies met een kernteam wordt besproken hoe de nieuwe rol van de informatiemedewerker in de praktijk kan worden opgepakt. Samen Deskundiger Zuid Nederland is een samenwerkingsverband tussen een aantal schoolbesturen dat heeft besloten de krachten te bundelen. De volgende stichting behoren tot dit samenwerkingsverband: Stichting Kerobei, Fortior, Akkoord, SPOLT, Meerderweert, Swalm en Roer, Eduquaat, Salto Eindhoven en Skopos schijndel. Penvoerder voor deze subsidieaanvraag is Kerobei. In het bestuursakkoord sector PO schetst de PO-Raad de contouren van het beleid dat ervoor moet zorgen dat leerlingen voldoende worden toegerust om zich te handhaven in de informatie- en netwerkmaatschappij van de toekomst. Zo stelt de PO-Raad dat het meer individuele leertrajecten mogelijk moet maken. Hiervan zouden zowel de cognitief zwakkere als de sterke leerlingen kunnen profiteren. Deze doelstelling vraagt van leerkrachten (nieuwe) vaardigheden om het onderwijsaanbod meer af te stemmen op de (didactische) groei van de individuele leerling. Deze verandering raakt niet alleen de manier waarop we met elkaar communiceren, maar ook de wijze waarop leerkrachten kunnen werken aan een zo hoog mogelijk leerrendement. Voor de coaching en begeleiding van dit traject heeft dit samenwerkingsverband ondersteuning gevraagd van adviesorganisatie O21 en APS IT Diensten. Het adviestraject behandelt de volgende thema's: Visie op onderwijs / Trends in het onderwijs. Welke vaardigheden dienen leraren te bezitten en wat ervaring leraren in de huidige manier van werken. Input wordt geleverd door leraren zelf. Educatieve contact / Inhoud en toepassing. Wat is de impact van digitale leermiddelen op de dagelijks manier van werken van leraren. Vaardigheden van leerlingen en competenties van leerkrachten.	5-1-2016	5-1-2017			€ 20.000				
2015EUSF201456	DI	2015	Stichting Theek 5	Oosterhout	NL	n.v.t.	De duurzame inzetbare informatiemedewerker		16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201457	DI	2015	Kerobei	Venlo	NL	n.v.t.	Samen deskundiger Zuid-Nederland		13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201458	DI	2015	Wolfard - Wessels Werktuigbouw BV	Hoogezand	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Wolfard en Wessels Werktuigbouw BV is een internationaal opererende onderneming gespecialiseerd in het samenbrengen van turn-key piping projecten ten behoeve van zeevaarthe schepen en megajachten. Wolfard en Wessels wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethode(n) ontstaan. Hiermee kan Wolfard en Wessels beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Wolfard en Wessels vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Wolfard en Wessels een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201459	DI	2015	Hermans Suikermals B.V.	Kessel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Hermans Suikermals BV	Hermans Suikermals BV is een bedrijf met specialisaties in de teelt, verwerking en handel van suikermaïs voor de versmarkt. Ze telen, verwerken en verhandelen gedurende het hele jaar, omdat ze de teelt van suikermaïs naar verschillende landen geplaatst hebben. Hermans Suikermals BV streeft naar een organisatie die op 1 oktober 2016 toekomstbestendig is, zodat de ondernemer meer afstand kan nemen van de operationele activiteiten waarbij zijn kennis niet meer noodzakelijk is. Dit betekent dat het personeel multi-inzetbaar wordt en er sprake is van periodieke taakwisselingen binnen de organisatie. Met de ondersteuning van Personato Professionals, ABC-HR en Nieuwenhof en Hulsen start de organisatie een traject waarbij er door middel van een bedrijfscan wordt gekeken naar de vraagstelling en de huidige situatie van Hermans Suikermals BV. De vraag stelling luidt als volgt: Woldoet de huidige organisatie aan de kwaliteitseisen en normen om de komende jaren de groei-strategie op basis van de misse en visie te realiseren? Op basis daarvan wordt een adviesplan opgesteld. In het adviesplan staat de stand van zaken en de ambities van de onderneming en in hoeverre die ambities waar te maken zijn, gezien de samenstelling en omstandigheden van de medewerkers. Er zal een	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20146	DI	2015	Installatiebedrijf Alblasserwaard BV	Wijngaarden	NL	n.v.t.	Betrokken bouwen aan een daadkrachtige organisatie	Installatiebedrijf Alblasserwaard (IBA) is een kleine organisatie met een groei ambitie. Dit willen we met elkaar waarmaken. Contouren van het Strategisch Plan zijn vastgelegd. We willen dit uitwerken in richtinggevende jaarplannen. De impact van de strategische koers met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van de IBA medewerkers staat hierbij centraal. Wat betekent onze koers voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe krijgen en houden we onze medewerkers betrokken, hoe zorgen we ervoor dat zij meer oog krijgen voor de kwaliteit van hun werk, welke ontwikkelmogelijkheden zijn er? We investeren in het vergroten van kennis en competenties om daadwerkelijk sturing te geven aan de beoogde groei prestaties en ontwikkeling. Kennis-, interview-, en coachingssessies ontwikkelen praktische vaardigheden die direct in eigen praktijk moeten worden ingezet. Thema's: (intern) ondernemerschap, leidinggeven, persoonlijke effectiviteit, HR gesprekken, feedback geven en ontvangen, effectief vergaderen, goede besluiten nemen en samen bouwen aan een betrokken en slagvaardig team. We moeten efficiënter en effectiever werken om afspraken met de klant goed na te komen. Dit is noodzakelijk, veel tijd en aandacht gaat uit naar de operatie. Meer focus is wenselijk op de strategische verander- en	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 19.950					
			Van Tongerlo Zorggroep B.V.	Hunsel	NL	n.v.t.	Realiseren leercultuur	Binnen Van Tongerlo Zorggroep is er behoefte aan een ontwikkeltraject gericht op het bevorderen van gezond en veilig werken en gericht op het bevorderen van een leercultuur voor werknemers. Kennis is bij de individuele medewerker aanwezig. Van Tongerlo Zorggroep realiseert zich dat kennis niet het antwoord is maar dat de manier waarop de medewerker omgaat met kennis meer centraal zou moeten staan in de organisatie. Juist het goed gebruiken van de kennis, situationeel aangepast op de vraag van de omstandigheden is cruciaal. Daarnaast wil Van Tongerlo Zorggroep niet alleen de beperking van de praktijk centraal zetten. Men wil de mogelijkheden voor een zinnvolle dagbesteding als het centrale uitgangspunt implementeren in het gedrag van de professionele hulpverlener. Van belang daarin is het ontwikkelen en toepassen van competenties en vaardigheden in samenspraak met collega's en de organisatieleden. Op deze manier wil men een werkwijze ontwikkelen die leidt tot wederzijds begrip, gezamenlijke betrokkenheid, enthousiasme en een cultuur waarbij gestroomlijnde processen ontstaan en concrete resultaten worden behaald. Dit vraagt om het inzetten van generieke competenties zoals flexibiliteit, creativiteit en inzicht in situaties. Stuk voor stuk essentiële vaardigheden om steeds opnieuw effectief gedrag te kunnen vertonen. Om tot een uitgebreide analyse te komen, worden de volgende instrumenten ingezet: Bloor de individuele medewerker is er een competentieprofiel uitgeschreven in vier niveaus van functioneren om zo een helder beeld te krijgen van de huidige			€ 9.974						

2015EUSF201460	DI	2015			NL	n.v.t.		Van Tiel Haarden BV (hierna: Van Tiel) bestaat inmiddels ruim 15 jaar en richt zich op de verkoop en installatie van haarden. De organisatie is uitgegroeid tot een organisatie met 8 personen in de functies: directie, verkoop, secretariss, debiteurenbeheer, werkvoorbereiding en montage. Meerdere malen is geconstateerd dat werknemers een hoge werkdruk ervaren, twee medewerkers hebben mede hierdoor ook een burn-out gehad. De doelstelling van dit project zal het herstructureren van de organisatie zijn, zodat mensen weer hun werkplezier terug krijgen en vertrouwen in de organisatie. Dit is zeer noodzakelijk om extra gezondheidsklachten te voorkomen. Om dit traject te starten is een externe adviseur ingehuurd, de heer M. van Dijk van PDCU. Hij zal starten met het voeren van een tevredenheidsonderzoek, door het voeren van persoonlijke gesprekken met alle werknemers. Middels het voeren van deze gesprekken zullen de pijnpunten van de organisatie goed naar voren komen. Daarbij zal de heer van Dijk diverse malen spreken met directie voor	27-1-2016	27-1-2017	€ 15.000						
2015EUSF201461	DI	2015	Van Tiel Haarden BV	Veghel	NL	n.v.t.	Verbeteren interne organisatie en tevredenheid	Machiefabriek Bex is een echt familiebedrijf, opgericht in 1984 als eenmanszaak en uitgegroeid tot een volwaardige machinefabriek. Inmiddels werkt machinefabriek Bex bv al jaren voor een groot aantal gerenommeerde nationale en internationale machinebouwers. Machinefabriek Bex wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Machinefabriek Bex beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Machinefabriek Bex vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Machinefabriek Bex een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden	14-1-2016	14-1-2017	€ 7.500	€ 20.000					
2015EUSF201462	DI	2015	Machiefabriek Bex B.V.	Heel	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Ravensbergen wil de komende tijd plannmatig verder werken aan de Duurzame inzetbaarheid van al haar medewerkers. In 2016 ligt daarbij de nadruk op gezond en veilig werken vanuit gedrag en cultuurHet doel is om te komen tot veilig werkgedrag op de werkvloer en een cultuur waarin veilig en gezond werken heel normaal is. Het doel van dit project is om in 2016 twee duidelijke stappen te maken: Samen met een extern adviseur zal Ravensbergen een plan samenstellen waarin een samenhangende en gedragen visie beschreven wordt op veiligheid, gezondheid en welzijn met een heldere agenda voor de toekomst. Dit plan zal worden opgesteld aan de hand van een bedrijfsscan rondom gezond en veilig werken. Dit is de nulmeting; waar staan we, wat gaat goed en wat kan ook beter? Vervolgens wordt begonnen met de implementatie van dit plan, met als titel Acceptplan werken vanuit gedrag en cultuurDe volgende uitgangspunten zijn in ieder geval van belang: 1. Urgentiebese en draagvlak op alle niveaus binnen de organisatie 2. Een multidisciplinair Arboteam en een facilitair 3. Effectieve interactieve communicatie op 4. Voldoende tempo 5. Continue verbetering	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201464	DI	2015	Ravensbergen Food B.V.	Sassenheim	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken bij Ravensbergen	BUKO Huisvesting Verhuur richt zich op het verhuren van semipermanente huisvesting en dagverhuur van containers en schafwagens. Wij kennen lange dienstverbanden en hiermee een steeds ouder wordende medewerkersbestand. Er is gaA' nvesteerd in de verbetering van de gespreksvoering in het kader van persoonlijke ontwikkeling en er is veel aandacht voor gezondheid en veiligheid. Hiernaast willen wij graag inzicht in de tevredenheid, betrokkenheid en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers onderzoeken en verbeteren. Wij wensen een onderzoek te houden onder alle medewerkers en dit vanuit verschillende perspectieven te gaan analyseren. Zo hopen we naast de individuele aandacht ook beleidsmatig en gericht op bepaalde doelgroepen en leefomstandigheden te kunnen investeren in de organisatieontwikkeling. De inzichten in motivatie, drijfveren, ambities, knelpunten en verbeterkansen geven ons handvaten om te komen tot goede prioriteiten. Onze overtuiging is het dat betrokken en tevreden medewerkers niet alleen bijdragen aan een goed bedrijfsresultaat maar dat dit ook leidt tot een	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201465	DI	2015	BUKO Verhuur	Beverwijk	NL	n.v.t.	Duurzame verbetering	Basic Pharma is een farmaceutisch bedrijf gespecialiseerd in de ontwikkeling, vervaardiging en verkoop van farmaceutische nicheproducten. Basic Pharma Holding verzorgt als moederorganisatie van de Basic Pharma Group de aansturing en ondersteuning van de verschillende dochterbedrijven. In het kader van verdere professionalisering van het bedrijf zijn wij voornemens de huidige personele organisatie kritisch te toetsen en ontwikkelen. Wij hebben behoefte aan inzicht in de verbeterpunten AEn hoe we onze medewerkers meer en beter kunnen begeleiden: leren, ontwikkelen en doorgroepen. Hierbij wordt onder andere gedacht aan het ontwikkelen van meer uniform en professioneel beleid op het gebied van functioneren en beoordelen, belonen, scholing en ontwikkeling, management- en leiderschapskwaliteiten, personeelshandboek, werving en selectie en arbeidsvoorwaarden. Dit alles zodat het leidinggevend en ondersteunend kader van de groep de medewerkers optimaal kan faciliteren. Hiertoe winnen wij advies in gericht op bovenstaande zaken en laten wij ons begeleiden bij de implementatie hiervan.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201466	DI	2015	Basic Pharma Holding BV	Gelken	NL	n.v.t.	Professionalisering personele organisatie	Het bedrijf Liebrechts voert al 80 jaar onderhoud uit aan vastgoed. Ooit begonnen als schildersbedrijf en glazenwasserij is het bedrijf eind vorige eeuw een speler geworden die zich bezighoudt met alle aspecten van onderhoud aan bouwkundige elementen van vastgoed. De werkzaamheden bestonden vaak uit het eenmalig en kortdurend onderhouden van gebouwen. Door ontwikkeling van de markt en klantenvraag is door het management een nieuwe richting gekozen waarbij het onderhoud van vastgoed gedurende meerdere jaren technisch en financieel zeker kan worden gesteld. Hierbij worden vaste relaties aangegaan met opdrachtgevers waar voorheen veel meer sprake was van eenmalige opdrachten. Het zekerstellen van het vastgoedonderhoud enerzijds en het aangaan van lange termijn relaties met opdrachtgevers anderzijds vraagt een andere attitude van de medewerkers van het bedrijf. De vraag is hoe wij iedereen binnen de organisatie mee kunnen krijgen in deze transitie. Het antwoord op deze vraag is essentieel voor de continuA' tet van het bedrijf en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 19.200					
2015EUSF201467	DI	2015	Liebrechts Resultaatgericht Vastgoedonderhoud B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzaam samenwerken met klanten en medewerkers	Om deze transitie in goede banen te leiden is aan Crijnen Bedrijfskundig Advies Provelu heeft naast een ontwikkelingsdeel veel consultants. Consultants zijn echter teveel op de weg waardoor ze niet meer fatsoenlijk salesactiviteiten kunnen doen. Binnen dit project wil men medewerkers meer met elkaar te laten samenwerken en daardoor meer binding met de werkvloer krijgen. Naast het kwaliteitsbewustzijn zullen ook de competenties van de medewerkers op alle niveaus beter moeten worden benut. Binnen het project is het van belang in beeld te krijgen wat de werknemer competenties zijn en hoe deze verbeterd kunnen worden met als doel duurzame inzetbaarheid van de deelnemende werknemers te verhogen. Door verantwoordelijkheden en bevoegdheden te gaan verschuiven zullen de rollen van de diverse werknemers gaan veranderen. Goede begeleiding van dit proces is cruciaal voor de blijvende inzetbaarheid van de medewerkers. Krijgt een medewerker een rol die niet bij hem past zal dit kunnen leiden tot uitval anders om is zeker ook het geval, zit een medewerker goed in zijn rol zal hij gemotiveerd zijn en veel werkplezier hebben. Het complete traject bestaat uit 4	27-11-2015	27-11-2016	€ 9.600	€ 20.000	€ 24.120				
2015EUSF201467	DI	2015	Provelu B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Herstructurering afdelingen				€ 10.000						

2015EUSF201468	DI	2015			NL	n.v.t.	Als gevolg van overheidsbeleid is er vanaf 2015 structureel minder geld voor professionele zorg. Door het scheiden van wonen en zorg verblijven steeds minder ouderen in een instelling en worden meer ouderen thuis verzorgd. Om in te spelen op deze veranderingen past Viente haar diensten aan. Dit heeft tot gevolg dat andere competenties en vaardigheden van medewerkers gevraagd wordt. Perspectief zal een organisatiescan uitvoeren met als doel in kaart te brengen hoe Viente en haar medewerkers ervoor staan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Gezien het verdwijnen van niveau 1 en 2 verzorgenden zal op korte termijn een plan gemaakt moeten worden. Veel mensen zullen zich willen beraden op mogelijkheden binnen, maar ook buiten de organisatie. Via deze scan -waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken- kunnen de belangrijkste aandachtspunten voor het bedrijf of de organisatie onderkend worden en advies gegeven worden over verbeteringen. Op basis van de resultaten brengt Perspectief advies uit over het bevorderen van in- en externe mobiliteit van de medewerkers die werkzaam zijn bij de verschillende locaties van Viente. Daarbij kan men denken aan zaken zoals de aanpassing en invulling van het	19-2-2016	19-2-2017	€ 24.320							
2015EUSF201469	DI	2015	Viente Service Bureau/Viente De Klinkenberg	Ede	NL	n.v.t.	Adviestraject gericht op int- en ext mobiliteit	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201470	DI	2015	Johma Salades BV	Losser	NL	n.v.t.	Verhoging duurzame inzetbaarheid bij Johma	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201471	DI	2015	Settels Savenije van Amelvoort recruitment - contracting of professionals B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Settels Savenije	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 19.800						
2015EUSF201472	DI	2015	Vicoma Beheer BV	Hoogvliet Rotterdam	NL	n.v.t.	Resultaatgericht werken en belonen Vicoma II	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.900	€ 20.000						
2015EUSF201473	DI	2015	Kloosbeheer B.V.	IJMUIDEN	NL	n.v.t.	Leiderschapsimpact op duurzame inzetbaarheid	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201474	DI	2015	Impijn Blokpoel	Son	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan ingenieursbureau Impijn-BI	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 19.935						
2015EUSF201475	DI	2015	Roelofsen Carrosseriebouw Raalte B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Mobiliseren motiveren en inspireren	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.967							

2015EUSF201474	DI	2015			NL	n.v.t.	Menno Sappé Reiningspecialisten is specialist in hoogwaardige reinigingstechnieken. Binnen het bedrijf zijn de afgelopen jaren veel stappen gezet op het gebied van sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid van personeel. Diverse maatregelen zijn uitgevoerd en ook beschikbaar binnen het bedrijf. Er is veel geïnvesteerd om te zorgen dat alle faciliteiten beschikbaar zijn voor de medewerkers. Meest recente activiteiten hebben zich wat dat betreft gericht op het uitvoeren van - eenpersoonlijk gezondheidsonderzoek - een voorlichtingscampagne om medewerkers bewust te maken van het feit dat de mogelijkheden er zijn en ze te stimuleren daadwerkelijk gebruik te maken van de aanwezige faciliteiten - herschikking en innovatie van processen gericht op continuïteit en meer efficiency - een hogere medewerker tevredenheid en verdere groei van de onderneming. De volgende stap is het creëren van bewustwording van eigen invloed en eigenaarschap over het eigen werk, houding en gedrag binnen en buiten de organisatie met als doel bevordering van gezond en veilig werken en de aanpassing van de organisatie van werk.	5-2-2016	5-2-2017		€ 20.000					
2015EUSF201476	DI	2015	Menno Sappé Reiningspecialisten BV	Joure	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 19.975					
2015EUSF201477	DI	2015	C.H. Dekker - Zn. expeditie B.V.	IJpendam	NL	n.v.t.	Samen naar de toekomst	24-2-2016	24-2-2017	€ 9.987	€ 20.000					
2015EUSF201478	DI	2015	Jos Dusseldorp Transportbedrijf BV	Lichtenvoorde	NL	n.v.t.	Jos Dusseldorp verbeterd	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF201479	DI	2015	EK Holding BV	Klarenbeek	NL	n.v.t.	Krepel - ESF	5-3-2016	5-3-2017	€ 7.500	€ 13.900					
2015EUSF20148	DI	2015	Betonmortelbedrijven Cementbouw BV	Heemstede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	6-2-2016	6-2-2017	€ 6.950	€ 20.000					
2015EUSF201480	DI	2015	Stichting Sint Josephscholen	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Basisschool Klein Heyend	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 17.400					
2015EUSF201481	DI	2015	Metaal plus bv	Oosterzee	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Metaalplus	27-11-2015	27-11-2016	€ 8.700	€ 20.000					
2015EUSF201482	DI	2015	Navia Kraamzorg BV	Deventer	NL	n.v.t.	Naar een flexibele leercultuur bij Navia	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201482	DI	2015	Bannerconnect BV	Sittard	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer			€ 10.000						

2015EUSF201483	DI	2015		NL	n.v.t.	Problemanalyse: Kilsdonk Cartonage (Hiema Kilsdonk) is een producent van verpakkingoplossingen. Meer dan honderd jaar geleden opgericht en uitgegroeid tot een bedrijf met 20 medewerkers. Door organische groei is Kilsdonk in een situatie terecht gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk staan. Er wordt geen aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling. De kennis en vaardigheden welke nodig zijn binnen de organisatie kunnen verder ontwikkeld worden zodat medewerkers effectiever hun rol vervullen en zodoende meer plezier in hun werk hebben. Door een gebrek aan aandacht bij de medewerkers zit staan in hun ontwikkeling en worden nauwelijks betrokken bij het organisatiebeleid. Dit beperkt de leercultuur van de medewerkers en de organisatie. Het aandacht schenken aan persoonlijke ontwikkeling is van belang om beter te functioneren binnen de organisatie en om het productieproces optimaal te laten verlopen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directe en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden vastgesteld en waarvoor de organisatie moet worden veranderd. CSU Personeel B.V. is een deskundige, proactieve en innovatieve partner in schoonmaak en gelleerde markten. CSU Personeel is scherp op het permanent verbeteren van haar dienstverlening. Ze richten zich op de tevredenheid, gezondheid en motivatie van werknemers. Het werkvermogenprogramma wordt gestart met kick-off sessies, inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. De tweede fase bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een werkvermogenscan en een aantal fysieke testen. Medewerkers vullen de werkvermogenscan (let van gevalideerde vragenlijsten) in. Daarnaast is het mogelijk om de medewerkers vervolgens uit te dagen om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. Vervolgens zal Enrgy op locatie de fysieke testen komen afnemen. De resultaten hiervan worden verwerkt en medewerkers krijgen inzicht in hun eigen resultaten, welke vergeleken worden met Benchmark gegevens en gezondheidsnormen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogensscan besproken. De knelpunten, risico's en adviezen worden vertaald in concrete doelstellingen ten aanzien van de inzetbaarheid van het personeel. De organisatie wordt ondersteund door CSU Personeel B.V. in de ontwikkeling van de inzetbaarheid van het personeel. De druk op werknemers binnen autochadeherstellbedrijven is de laatste jaren enorm toegenomen. Inocoating Europe heeft als leverancier van coatings aan met name schadeherstelbedrijven met dezelfde situatie te maken. De ontwikkeling van coatings, productie en het aanbrenge is een arbeidsintensief proces. Investeren in de ontwikkeling van werknemers om hen duurzaam inzetbaar te maken is volgens Inocoating Europe dan ook erg belangrijk. Gezonde en gelukkige medewerkers zijn gemotiveerder en dit leidt tot een betere werkomgeving en hoger productierendement. Er wordt een drietal activiteiten uitgevoerd. Allereerst wordt een bedrijfsplan uitgevoerd om de werknemers tevredenheid vast te stellen i.c.m. de ontwikkeldoelen (ambities) van het personeel. Daarnaast speelt gezondheid en veiligheid een erg belangrijke rol binnen het project. Werknemers die werken in de ontwikkeling en productie van coatings krijgen te maken met veel potentieel gevaarlijke situaties omdat zij werken met chemicaliën, stof, en machines. Om de	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000								
2015EUSF201484	DI	2015	Internationale Cartonagefabriek Kilsdonk Nijmegen	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Kilsdonk Cartonage	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201486	DI	2015	CSU Personeel B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma CSU Personeel	3-12-2015	3-12-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201488	DI	2015	Inocoating Europe B.V.	Landgraaf	NL	n.v.t.	Werk ondernemerschap 2015	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201489	DI	2015	Ingenieursbureau Wolter - Dros B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	Onderzoek naar de status van duurzame inzetbaarheid	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20149	DI	2015	B.V. Aannemingsbedrijf De Klerk	Breda	NL	n.v.t.	Veiligheid het echte leerwerk in de waterbouw	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
			Technomed Engineering B.V.	Maastricht-Airport			Binden en boeien bij Technomed			€ 10.000							

2015EUSF201490	DI	2015			NL	n.v.t.		De arbeidsorganisatie Fysiologic ECG Services (thema: Fysiologic) is een medisch dienstverlenend bedrijf dat zich bezig houdt met het analyseren en rapporteren van elektrocardiogrammen (ECG's). Een ECG is een grafische weergave van de elektrische activiteit van de hartspier. Het analyseren en rapporteren van ECG's gebeurt met behulp van speciaal ontwikkelde software. Binnen Fysiologic zijn op dit moment 11 medewerkers in vast dienstverband. Het personeelsbestand is stabiel (2 medewerkers zijn langer dan 35 jaar in dienst). Het opleidingsniveau van de medewerkers varieert tussen afronding Middelbare School (JWVO) tot en met HBO niveau. De leeftijdsopbouw is als volgt verdeeld: 20+ 2 medewerkers 30+ 4 medewerkers 40+ 2 medewerkers 50+ 2 medewerkers 60+ 1 medewerker Knoelpunten Fysiologic voert dagelijks werkzaamheden uit voor huisartsen, cardiologen en andere specialisten. Door de jaren heen heeft de nadruk gelegen op het uitvoeren van de werkzaamheden waarbij er minder aandacht is geweest voor de gezondheidssituatie van werknemers. Fysiologic heeft geen inzicht in de gezondheid van haar medewerkers en/of de risico's die er zijn op het gebied van gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Wel is bekend dat de werkzaamheden binnen Fysiologic voornamelijk zittend achter een monitor	13-2-2016	13-2-2017		€ 20.000				
2015EUSF201491	DI	2015	Fysiologic ECG Services BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Hart voor medewerkers	Kraker Trailers Axel BV produceert al meer dan 25 jaar schuifvertrallers. De (arbeids)intensieve productiewijze is recentelijk grotendeels geautomatiseerd, met een bedrijfsuitbreiding van de productie, om tegemoet te komen aan een groeiende marktverwachting en groeiende eisen en wensen van afnemers. Dit vereist een totale aanpassing in de organisatie van het werk en de inhoud daarvan. Het project betreft niet alleen onderzoek en advies maar ook het begeleiden van de implementatie van het advies op het terrein van Professioneel Werken van werknemers binnen de bedrijfsomgeving van Kraker Trailers. De directie beseft dat gedragenheid, individuele mogelijkheden en ook beperkingen van personeel zeer bepalend zijn voor het succes van deze veranderingen. De werkzaamheden van de externe adviseurs worden opgedeeld in een 4-tal fasen: 1. Beschrijven huidige situatie Een leercultuur introduceren die betrekking heeft op alle afdelingen in het bedrijf. Communicatie, toekomstgericht leiderschap en visie dienen ontwikkeld en g&M' implementeerd te worden. Betrekken van medewerkers bij de huidige snelle ontwikkelingen is noodzakelijk. De organisatie dient zich in snel tempo aan te passen aan de veranderingen van het werk. 2. Beschrijven gewenste situatie Leercultuur en organisatie aanpassen van de organisatie aan het werk. Door de snelle veranderingen op de diverse vakgebieden, technisch, organisatorisch, verkoopgericht dienen afdelingen op elkaar afgestemd te worden. Dit vraagt een duidelijke leercultuur en het ontwikkelen van de organisatorische en managementvaardigheden van de medewerkers doorheen de hele organisatie.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201493	DI	2015	Kraker Trailers Axel BV	Axel	NL	n.v.t.	Professioneel Werken bij Kraker Trailers Axel BV	Dynteq is een industrieel ontwerpbureau gericht op integrale productontwikkeling en vernieuwing met werktuigbouwkunde, industrieel ontwerp en mechatronica als specialismen. Dynteq fungeert als verlengstuk van de Research & Development-afdelingen van haar klanten, ook geeft Dynteq strategisch advies en werkt zij samen met haar klanten aan producten van de toekomst. De organisatie van Dynteq wordt gestuurd door de vraag van de klant, hierdoor is het zeer belangrijk dat de medewerkers hun eigen kwaliteiten ontdekken en blijven ontwikkelen zodat zij zich proactief kunnen inzetten bij de vraagstukken van de klant. Dit draagt bij aan een duurzame inzetbaarheid op de werkvloer. Resulting Group wil de ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van de medewerkers van Dynteq in beeld brengen en tevens de kennisuitwisseling tussen medewerkers bevorderen. Hierdoor wordt de betrokkenheid en productiviteit van de medewerkers vergroot en kunnen zij hun toegevoegde waarde aan de klanten blijven waarborgen. Wanneer medewerkers worden gestimuleerd in het ontwikkelen van hun kwaliteiten worden zij zekerder in hun eigen kunnen en hierdoor wordt de	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201494	DI	2015	Dynteq vof	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame inzet personeel Dynteq	Kaal Masten wil medewerkers meer verantwoordelijk en betrokken te maken voor hun eigen resultaten. Hiervoor wordt gekozen voor de Lean manufacturing methode. Het uitgangspunt bij lean processen is het verantwoordelijk maken van de medewerkers voor het voorkomen van verspilling en voor continu te verbeteren (leercultuur) Om dit te laten slagen dient draagvlak gecreëerd te worden. Dit vraagt een behoorlijke culturomslag en investering in medewerkers. Medewerkers zullen door Lean Manufacturing (anders organiseren van werk) proceseigenaar (verhoging van betrokkenheid) worden en verantwoordelijkheden krijgen om de processen effectiever en efficiënter te maken. Door het proces eigen te maken, zal men kwaliteiten ontwikkelen specifiek voor het proces. Medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk, hetgeen leidt tot een verhoogde duurzame inzetbaarheid. Het concept van Lean Manufacturing zal uiteindelijk	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201495	DI	2015	Kaal Masten B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Verantwoordelijke en betrokken medewerkers	Remotion B.V. specialiseert zich in het ontwikkelen van gepersonaliseerde en dynamische websites, mobiele websites en internet applicaties, met als doel om online marketing aan te laten sluiten op de hedendaagse standaard. De kracht van Remotion ligt in haar kwaliteit, kennisniveau en flexibiliteit. Wij richten ons op het creëren van innovatieve oplossingen die verder gaan dan elke andere website met een CMS. Remotion is voornamelijk actief binnen de MKB+ markt, deze markt staat echter al geruime tijd onder druk als gevolg van de economische crisis. Dit heeft Remotion eind 2014 doen beslissen haar organisatie om te vormen van projectorganisatie naar softwarebedrijf. Hierdoor neemt Remotion de rol aan van zakelijk dienstverlener, die haar diensten in abonnementsvorm aanbiedt. In het eerste jaar, is met behulp van een strategische adviseur de eerste stap gezet richting het omvormen van de organisatie. Afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan de her-oriëntatie van Remotion en wat dit betekend voor de onderliggende organisatie en de personeelsstructuur. De transitie is hiermee ingezet en het strategisch plan voor de aankomende periode	25-11-2015	25-9-2016	€ 10.000	€ 14.400				
2015EUSF201496	DI	2015	Remotion B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Morgen begint vandag	Hurks vastgoedontwikkeling s-Hertogenbosch (HVH) behoort tot de top van de Nederlandse bouw- en vastgoedmarkt. De 15 medewerkers zijn actief op gebied van Ontwikkeling en Advies, Bouw en Techniek. Ze ontwikkelen, bouwen en onderhouden ruimtes waar mensen comfortabel kunnen wonen, werken, winkelen en recreëren. Aanleiding van het project is dat HVH bij de uitvoering van de bouwwerkproces gaat werken met de principes van Lean Bouwen. Uit een recent uitgevoerd MTO is bovendien naar voren gekomen dat medewerkers van HVH in vergelijking met andere onderdelen van de Hurks groep relatief veel moeite hebben met de stijl van leiding geven binnen de organisatie. De lean methode gaat uit van eigen verantwoordelijkheid en meer eigenaarschap door medewerkers. Juist de stijl van leiding geven is hierop van invloed. De implementatie van lean bouwen betekent een ingrijpende verandering en leidt vaak tot gespannen arbeidsverhoudingen. Dat is ook bij HVH het geval. Door de bestaande ontevredenheid binnen de organisatie is er weinig draagkracht onder de medewerkers voor een aanpassing van de organisatie van het werk, mogelijk zelfs weerstand. - Betrokkenheid van medewerkers bij de organisatieverandering en het creëren van draagkracht; - Het beperken en voorkomen van stressbeleving waarmee verandertrajecten veelal gepaard gaan;	24-2-2016	24-2-2017	€ 7.200	€ 20.000				
2015EUSF201497	DI	2015	Hurks vastgoedontwikkeling s-hertogenbosch BV	s-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzame interactie bij Hurks vastgoed Den Bosch	Bastiaan Infra BV heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot een Hoofdaannemer in de GWW-sector. De directie is betrokken bij de branche en heeft geparticipeerd in het project 'De Sociale Innovatie Straat' vanuit het Kenniscentrum Bestrijding van de gevolgen van de klimaatverandering. In dat kader is een knoelpuntenanalyse uitgevoerd op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid van Personeel. De aanbevelingen uit het onderzoek zijn grotendeels in de praktijk gebracht. Hierbij heeft Bastiaan Infra veel aandacht besteed aan het structureren van de organisatie om als werkgever duurzame arbeidsplaatsen te creëren. Nu dit is gerealiseerd wil de directie de aandacht verleggen naar personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid van personeel.	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Bastiaan Infra B.V.	Heerenveen			Werk aan gezond en veilig werk				€ 10.000					

2015EUSF201499	DI	2015			NL	n.v.t.	Dieselbedrijf Hardinxveld (D.B.H.) B.V. (hierna: DBH) is al ruim 40 jaar actief op het gebied van reparatie en onderhoud van dieselmotoren in o.a. de scheepvaart, energiesector en industrie. In de markt is DBH ook wel bekend onder de handelsnaam DBH Diesel Engines. Binnen dit project wordt middels het bevorderen van een leercultuur voor medewerkers beoogd de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Op basis van individuele- en groeps gesprekken met het management en de medewerkers zal de extern adviseur een advies en plan van aanpak opstellen, gericht op het optimaal gebruik en inzicht van de competenties en leermogelijkheden van de medewerkers. De organisatie wil zoeken naar een invulling die, waar mogelijk, rekening houdt met de verschillende levensfasen, leefsituaties en andere behoeften van de medewerkers. De gesprekken zijn dus geen eenrichtingsverkeer. Juist de inbreng van de medewerkers is van groot belang. Vervolgens zal de extern adviseur verschillende workshops organiseren voor de medewerkers om aan de slag te kunnen gaan met de leerdoelen die uit de individuele- en groeps gesprekken zijn gekomen. Dit op basis van een	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000						
2015EUSF20150	DI	2015	Dieselbedrijf Hardinxveld (D.B.H.) B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij DBH	Zorggroep Maas en Waal is een zorgorganisatie. Met dit project wil de Zorggroep de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers verbeteren door het onderwerp fysieke belasting verder integreren in de bedrijfs- en werkprocessen. De risico's op het gebied van fysieke belasting zijn nog niet op alle locaties en diensten middelen een verdiepende inventarisatie in kaart gebracht. De actieve rol van de medewerkers op de werkvloer in dit project maakt het mogelijk om deze risico's (eerder) te signaleren en passende/preventieve maatregelen te nemen en deze te verankeren in de huidige bedrijfsprocessen. Deze doelstellingen willen we bereiken door: De aanwezigheid van bestaande risico's t.v. fysieke belasting te inventariseren en in kaart te brengen binnen de zorg, facilitair en de ondersteunende diensten. De instrumenten die speciaal ontwikkeld zijn voor de VVT branche worden hierbij gebruikt. Anderdelen van de methode van inventariseren waar mogelijk te implementeren in de bestaande bedrijfsprocessen zodat in de toekomst risico's o.b.v. managementinformatie (eerder) gesignaleerd worden. Activiteiten gericht op het verder versterken van de positie, kennis en	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000	€ 15.600				
2015EUSF201500	DI	2015	zorggroep Maas - Waal	Beneden-Leeuwen	NL	n.v.t.	Aanpak fysieke belasting begint bij ons zelf	Met behulp van het advies en het implementatieplan krijgen werknemers de gelegenheid verantwoordelijkheid te nemen voor en de regie te nemen over hun loopbaan. De afstemming tussen wensen over de inzet van medewerkers zelf en organisatiebehoefte loopt nu nog niet parallel, waarbij de volgende factoren een rol spelen: Organisatie: - Onveiligheid van het personeelsbestand. - De verwachte uitstroom binnen de regio van ouder personeel stagneert nu de pensioenleeftijd opschuift van 65 naar 67. Regionaal is er sprake van een krimp in leerlingenaantallen. Beschikbare kwaliteiten versus benodigde kwaliteiten. Hierbij gaat het om ontwikkelingen in het onderwijs waardoor medewerkers in hun ontwikkeling onvoldoende uitgerust zijn voor de toekomst. Individueel niveau: - Medewerkers ervaren mobiliteit als negatief; gedwongen overplaatsing wordt vaak ervaren als een diskwalificatie. - Medewerkers lopen vast door afname van hun bevoegdheid voor hun vak met dekkingsruimte tot gevolg. - Medewerkers geven te beperkt invulling aan professionalisering, die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid - Managers geven onvoldoende invulling aan leiderschapsontwikkeling, die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid Kenmerkend aan het project: - medewerkers hebben de mogelijkheid om zelf de regie te voeren over hun eigen loopbaan, zichzelf te profileren en een eigen e-Portfolio in/aan te vullen; - werknemers kunnen via diverse poorten hun actuele en toekomstige vraag en aanbod kenbaar maken, communiceren, op elkaar afstemmen en monitoren;	8-3-2016	8-3-2017	€ 7.800	€ 20.000				
2015EUSF201501	DI	2015	Onderwijsstichting Movare	Kerkrade	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid voor medewerkers Movare	Al meer dan 50 jaar vertrouwen klanten van Lensen op de adviezen en berekenen daardoor een beter resultaat. Lensen ondersteunt ondernemers op het gebied van: Administratie, Accountancy, Controlling, Fiscaal- juridische dienstverlening, Personeel, Coaches, Interne en financiële planning. Klanten bevinden zich in het midden- en kleinbedrijf, de non-profit en agrarische sector. Lensen is zeer proactief, en wijst klanten op verbeteringen en zorgen dat kansen benut worden. Lensen is koploper in het optimaliseren van processen die het resultaat verbeteren. Het motto is dan ook niet voor niets AANDACHT * RESULTAAT. Ook als werkgever wil Lensen zich graag onderscheiden. Lensen wil graag haar medewerkers vitaal en inzetbaar houden. Met de toegenomen werkdruk en het vooruitzicht dat oudere medewerkers langer zullen moeten blijven doorwerken, is het van groot belang preventief te kijken naar de balans belasting-belastbaarheid. Met 22 mensen in dienst is Lensen een middelgrote speler in het werkgebied. In dit traject wil Lensen zich als werkgever verder professionaliseren. De medewerkers spelen hierin een cruciale rol. Er zal daarom een traject worden opgesteld met een externe adviseur van Salary Bono. Er zal door Salary in het afgelopen jaar heeft Marktheem gA investeerd in het verzuimbeleid van haar organisatie. Om het verzuim minimaal stabiel te houden wil Marktheem in 2016 investeren in het gezondheidsbeleid vanuit het brede perspectief van duurzame inzetbaarheid. De ESF subsidie wordt aangegrepen om in 2015 aan alle medewerkers van Marktheem een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan te bieden. Het project omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Uitzetten en uitvoeren van de vragenlijstmethodiek Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MDI) in combinatie met een Health Check voor alle medewerkers. Dit geldt als nul meting. 2. Een terugkoppeling en bespreking van de groepsrapportage aan het interne projectteam. Hierin worden de adviezen toegelicht en wordt besproken wat vervolgstappen kunnen zijn. Op basis van de bespreking van de adviezen zal Marktheem vervolgcactiviteiten gaan invullen. Voorbeelden hiervan zijn: 1. Een visiesessie gericht op het bepalen van de visie van - en het beleid op duurzame inzetbaarheid voor de komende jaren. 2. Een aanvullend onderzoek voor medewerkers met een verminderd werkvermogen. Dit betreft een gesprek met de adviseur en is gericht op het formuleren van een advies dat bijdraagt aan het herstel van werkvermogen. 3. De inzetbaarheid van medewerkers met een beperking zal worden vastgesteld. Door te werken aan een geactualiseerde visie en ambitie wil Typhoon Roertechniek in co-productie met al haar medewerkers (werken naar een brede organisatie) waarin slim wordt samengewerkt en beter kennis wordt gedeeld. Door de inzetbaarheid van medewerkers (21 in getal) te optimaliseren en beter gebruik te maken van de diversiteit van haar workforce hoopt Typhoon mede tot een succesvol klantbedieningsconcept te komen. Het voorgestelde plan valt uiteen in drie fasen: inventarisatiefase, fase van visie- en strategieontwikkeling en implementatiefase. Fase 1: Inventarisatiefase Door middel van een inventarisatie worden de huidige processen en rollen binnen het bedrijf in kaart gebracht. Mogelijke bottenecks worden benoemd en langs een meetlat voor slim samenwerken (Bennisdeling) gelegd. In gesprekken en interactieve sessies worden de intrinsieke motivatie van directie, leidinggevenden en medewerkers naar boven gehaald. Deze wordt naast de ambitie van het bedrijf geplaatst. Deze confrontatie zal bepalen of hierin een bijdrage aan het Typhoon-team in een collaboratieve flow te brengen. Fase 2: Visie- en strategieontwikkeling In enkele interactieve creatie-sessies wordt de bestaande situatie tegenover de gewenste situatie geplaatst. Aan de hand van canvassen wordt de visie en de strategie bepaald. Door in dit proces de dialoog aan te gaan met alle	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201502	DI	2015	Maatschap Lensen	Horst	NL	n.v.t.	Aandacht keer Resultaat door DI Lensen		2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201503	DI	2015	Stichting Marktheem, centra voor zorg en dienstverlening	Doetinchem	NL	n.v.t.	Marktheem Vitaal		27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
			Typhoon Roertechniek BV	Raamsdonksveer	NL	n.v.t.	Sociaal Innovatieproject Typhoonova				€ 10.000					

2015EUSF201504	DI	2015			NL	n.v.t.	Woonslchting Vechthorst heeft huurhuizen in haar bezit in de gemeente Dalfsen en de gemeente Staphorst. Bij Woonslchting Vechthorst staat de zorg voor mensen die een kwetsbare positie innemen op de woningmarkt in de gemeenten Staphorst en Dalfsen centraal. Dit betreft met name mensen met een inkomen tot modaal, ouderen en starters. Voorts bijzondere aandachtsgroepen zoals moeilijk plaatsbare gezinnen, gehandicapten, overige zorgbehoevende vluchtelingen en dak- en thuislozen. Om de veerkracht van Woningstichting Vechthorst te kunnen waarborgen is het noodzakelijk om in te zoomen op de duurzame inzetbaarheid van de totale organisatie. Welke nieuwe condities heb je nodig om Woningstichting Vechthorst te organiseren in een complexe omgeving met complexe vraagstukken? Voor dit project wordt er gericht op een scan van de organisatie m.b.t. duurzame inzetbaarheid. Waar staan we, waar willen we naar toe en wat is daarvoor nodig? Met name de medewerkers zullen hier actief in betrokken worden. Het perspectief van de directe en dan van de medewerkers wordt gezamenlijk gebundeld om te komen tot een advies hoe de organisatie	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201505	DI	2015	Woonslchting Vechthorst	Nieuweuseen	NL	n.v.t.	Vechthorst op weg naar duurzaamheid	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 15.750					
2015EUSF201506	DI	2015	Stichting Welzijn gemeente Zuidhorn	Zuidhorn	NL	n.v.t.	Talentencarrousel	8-3-2016	8-3-2017	€ 7.874	€ 20.000					
2015EUSF201507	DI	2015	Rudico B.V.	Eerbeek	NL	n.v.t.	Groei naar betrokken en multi-inzetbare medewerker	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201508	DI	2015	ask-cs	Rotterdam	NL	n.v.t.	Energiez your body and brain	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 24.800					
2015EUSF201509	DI	2015	Christelijke Scholengemeenschap De Lage Waard	PAPENDRECHT	NL	n.v.t.	DI gericht op psychosociale arbeidsbelasting	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20151	DI	2015	Horitlux Schreder	Monster	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 19.800					
2015EUSF201510	DI	2015	Care Autoschade	Vianen	NL	n.v.t.	Gezonde en verantwoorde fysieke belastbaarheid	12-1-2016	12-1-2017	€ 9.900	€ 20.000					
2015EUSF201510	DI	2015	Coöperatieve Huisartsdienst Twente-Oost U.A.	Enschede	NL	n.v.t.	Samen boeken we succes			€ 10.000						

2015EUSF201511	DI	2015			NL	n.v.t.	Rendiz Horeca B.V. is onderdeel van Rendiz B.V. en exploiteert activiteiten van zeer diverse aard voor mensen met AEn zonder een beperking. Het unieke is dat mensen hier niet in aparte ruimten zitten, maar juist samen een activiteit doen, samen eten en soms elkaar handlen spandiensten verlenen. Zo wordt een continue gezocht naar nieuwe verrassende activiteiten voor jong en oud!	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000						
			Rendiz Horeca B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Rendiz Horeca			€ 10.000						
2015EUSF201512	DI	2015			NL	n.v.t.	Consmea B.V. is een toeleverancier voor alle activiteiten betreffende complexe lasconstructies, mechanische plaatbewerking, constructiewerk en verspanende bewerkingen in staal, aluminium en roestvaststaal.	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000						
			Consmea B.V.	Hattem	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to			€ 10.000						
2015EUSF201513	DI	2015			NL	n.v.t.	SEP Peeters is actief in de markt van arbeidsbemiddeling. Theo Peeters richtte het bedrijf in 1997 op. Inmiddels werken we vanuit vier vestigingen, verspreid over Nederland en Polen. SEP Peeters is gegroeid tot het bedrijf dat het nu is aan de hand van Theo Peeters. Door de aanhoudende groei ontstaat de noodzaak om de werkgroepen te wijzigen. SEP Peeters zoekt daarom voortdurend naar manieren om de organisatie aan te passen aan en in lijn te laten lopen met de ontwikkelingen.	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000						
			SEP Peeters Oriolo BV	Oriolo	NL	n.v.t.	Ontwikkeling personele organisatie			€ 10.000						
2015EUSF201514	DI	2015			NL	n.v.t.	Van Aerssen Technics B.V. (hierna: Van Aerssen) is al ruim 25 jaar specialist in het bewerken van extern aangeleverde producten. Van Aerssen is gespecialiseerd in draai- en freesbewerkingen.	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000						
			Van Aerssen Technics B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	VanAerssen2020			€ 10.000						
2015EUSF201515	DI	2015			NL	n.v.t.	Van Empel Inspecties en Advisering (VEIA) is een bedrijf dat inspecties uitvoert voor stookinstallaties. VEIA is marktleider op het gebied van deze inspecties. Bovendien hebben ze ook een adviserende rol binnen deze branche. Het bedrijf is aanzienlijk gegroeid in de afgelopen jaren. Daardoor zijn knelpunten ontstaan op een aantal vlakken. Dit zijn onder andere communicatie tussen management en de inspecteurs, de kwalificaties van het personeel, en inrichting van afdelingen. Het is belangrijk dat het management ontwikkeld wordt op gebied van leidinggeven aan medewerkers. Deze ontwikkeling maakt het mogelijk om de werksamen beter te laten presteren. Wanneer de begeleiding sterker wordt, kan het personeel van VEIA zich beter ontplooiën en zal de communicatie beter verlopen en zal het management een aantal vaardigheden moeten ontwikkelen. De verhoudingen tussen de operationele activiteiten en het management moeten daarvoor goed in kaart worden gebracht. Het is ook belangrijk om te kijken naar de kwalificaties van het eigen personeel. Moet het personeel bijschoold worden om de concurrentie voor	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000						
			Van Empel Inspecties en Advisering BV	Bergeijk	NL	n.v.t.	Van Empel Inspecties klaar voor de groeifase			€ 10.000						
2015EUSF201516	DI	2015			NL	n.v.t.	L&R gaat over van een centrale aansturing naar zelfstandig werkende basisteams van ondernemende professionals gegroepeerd in clusters. Dit vereist een andere manier van werken van de medewerkers: op diverse locaties, met diverse tools en diverse partners en in diverse settings. Dit sluit naadloos aan op eerdere projecten in de periode 2012 en 2013. L&R wil met dit project direct aandacht besteden aan het vergroten van de Duurzame Inzetbaarheid van de medewerkers. L&R wil: <ul style="list-style-type: none"> Medewerkers vanuit een gedragen beleid een veilige en gezonde werkomgeving bieden. Medewerkers bewuster maken van hun eigen mogelijkheden en hoe zij hun werk kunnen regisseren, vanuit eigen ondernemerschap! Medewerkers leren hoe handig en efficiënt de mogelijkheden van flexibel en mobiel werken te integreren in het eigen werk. Hoe ondanks het ontbreken van een vaste uitvalbasis effectief kan worden samengewerkt. Verbeteren van de werkomgeving leidt tot bedrijfsprocessen op een hoger niveau: gezond & efficiënt werken. Om dit te realiseren is verandering nodig. Verandering is meestal niet wat je doet beter doen maar vooral wat je doet anders doen (TDC methode). Verandering vraagt een samenhangende aanpak. Primaire doel is om de medewerkers van L&R gezond, competent, gemotiveerd en productief te laten werken van indiensttreding tot aan pensionering. Daartoe zal zakelijke behoeften met de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> Medewerkers leren hoe handig en efficiënt de mogelijkheden van flexibel en mobiel werken te integreren in het eigen werk. Hoe ondanks het ontbreken van een vaste uitvalbasis effectief kan worden samengewerkt. 	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000						
			Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming - Reclassering	Utrecht	NL	n.v.t.	Op weg DI met Flexibel en Mobiel werken			€ 10.000						
2015EUSF201517	DI	2015			NL	n.v.t.	Ons bedrijf teelt vollegrondsgroenten en akkerbouwgewassen op grotere schaal. Vanaf 2016 gaan ook diverse soorten groenten onder glas geteeld worden op ons nieuwe glastuinbouwbedrijf in kassengebied Siberië. Het grootste gedeelte van de geproduceerde groenten wordt op het bedrijf zelf verpakt. <p>Ons bedrijf bevindt zich in een voortdurend dynamische markt waarop wij als organisatie moeten blijven inspingeren. Dit heeft ultiem ook gevolgen voor onze medewerkers en de manier waarop wij hun ondersteunen in hun werkzaamheden.</p> <p>In 2015 hebben wij besloten om meer aandacht te gaan schenken een HRM gerelateerde onderwerpen, waarbij onder andere nieuwe functies, functieprofielen en competenties worden uitgewerkt. Voor 2016 zullen wij dit vertalen naar onze medewerkers om hun maximaal te faciliteren. We gaan daartoe met een extern adviseur aan de slag om een aantal zaken aandacht te geven. Wij zijn onder andere van plan een gericht opleidingsplan voor leidinggevenden op te stellen. Een effectief stelstel van functionerings- en beoordelingsgesprekken vormt eveneens een ambitie die wij willen realiseren. Om beter in te kunnen spelen op de veranderende omstandigheden, ontwikkelen wij beleid, instrumenten en hulpmiddelen gericht op het flexibel</p>	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000						
			Van Dijk Groenteproducties B.V.	America	NL	n.v.t.	Professionaliseren personele organisatie			€ 10.000						

2015EUSF201518	DI	2015			NL	n.v.t.		SPiE Van de Meerakker is actief in de markt van de panelenbouw in het OEM-segment. Zij leveren als toeleverancier complete schakelkasten aan, welke door de opdrachtgever of intern worden ontwikkeld. Vervolgens start de voorbereiding, inkoop en productie van de schakelkast. Na het testen van de kast wordt de kast uitgeleverd aan de opdrachtgever. Tijdens het vorige tijdvak heeft SPiE van de Meerakker succesvol gebruik gemaakt van de ESF actie DI. De organisatie is zeer tevreden met het behaalde resultaat tot op heden, maar door de projectomvang is niet alles aan bod gekomen. Komend jaar wil de organisatie verder aan de slag met de leercultuur, flexibele werkcultuur en het aanpassen van de organisatie van werk. Zoals in voorgaande projectomschrijving aangegeven is de noodzaak aanwezig om de BME te markeren (doorlooptijd) van besturingskasten te verkorten en de slagkracht van de organisatie te vergroten. De eerste stap is gezet, de medewerkers ervaren de noodzaak voor verandering, de richting is bepaald en de eerste veranderingen zijn naar tevredenheid doorgevoerd. De noodzakelijke verbeterpunten zijn in kaart gebracht en de focus ligt met name op de aanpak. Er wordt doorgegaan met het doorvoeren van de	17-2-2016	17-2-2017	€ 20.000								
2015EUSF201519	DI	2015	SPiE Nederland B.V.	Weert	NL	n.v.t.	Panelenbouw V2	Het traject bestaat uit drie stappen: 1. Het verdiepend onderzoek naar duurzame inzetbaarheid (DI) is een verzameling van methoden om de gezondheid van werkende mensen te bewaken en te bevorderen. Met dit onderzoek wordt de gezondheid, de conditie en de (psychosociale) belastbaarheid van de medewerker in kaart gebracht. Hierdoor treedt bewustwording opdat de medewerker gaat of blijft werken aan de verbetering van zijn of haar gezondheid en DI. Het traject bestaat uit een PMO. Naast fysieke testen (BMI, visus, cholesterol, etc.) wordt een vragenlijst ingevuld en vindt terugkoppeling plaats door de adviseur. Juist voor het mentale aspect is specifiek veel aandacht omdat de psychosociale belasting voor docenten groot is, indien daar aandacht tot is worden vervolgdacties uitgezet. Het onderzoek kwert een inventarisatie op vd kansen om de DI van medewerkers te verbeteren. 2. Vervolgens wordt aandacht besteed aan het inbedden van de het thema DI binnen het personeelsbeleid. Een ervaren deskundige doet onderzoek naar de huidige cultuur binnen PCPO en gaat daarbij ook na welke aspecten de DI van medewerkers belemmeren of juist bevorderen. Hij doet aanbevelingen en	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 24.300							
2015EUSF20152	DI	2015	Stg Prot Chr PO te Capelle aan den IJssel en Krimpen aan den IJssel	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Traject duurzame inzetbaarheid	Hebo Kozijnen is van oudsher producent van houten kozijnen in alle voorkomende verschijningen. Denk aan raamkozijnen, deuren en kozijnen, maar ook hetschulpunen. Ook heeft Hebo een kunststof lijn. Sinds een aantal jaren is de productie van kunststof producten enorm toegenomen, mede vanuit de vraag naar onderhoudsarme producten. Vanwege de enorme stijging in vraag naar kunststof producten moet een significante wijziging in het productieproces plaats gaan vinden, om de vraag efficiënter aan te kunnen. Daarom wil Hebo een advies vragen op het gebied van aanpassing van de organisatie van werkzaamheden in de kunststof productie. Doelstelling daarbij is te komen tot een LEAN productieproces waarbij het onderhanden werk tot minimaal mogelijke proporties wordt terug gebracht en haalfabrikaten juist in time worden toegeleverd op de productieplek. Om dit proces optimaal te laten verlopen is goede aansturing vanuit het werkvoorbereidingsproces nodig. Geen enkel kozijn binnen het productieproces is hetzelfde. Zo kunnen simpele enkele draaikopkozijntjes worden afgewisseld met een 4-delig draaikopkozijn met 4 ramen en een reliëfbaar eckoven. De grote verscheidenheid in tijd die een kozijn nodig heeft	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201520	DI	2015	Hebo Kozijnen BV	Hengevelde	NL	n.v.t.	Aanpassen organisatie werkzaamheden kunststof prod	Aeon Technology Europe BV is een hardware leverancier en vind zijn oorsprong in Taiwan. Aeon Technology is een dochter onderneming van Asus Computer Incorporation. Het Europese Hoofdkantoor is gevestigd in Nederland. Aeon Technology heeft verschillende nationaliteiten in dienst en het is van groot belang om onder de medewerkers meer bewustwording te creëren op het gebied van diversiteit. In het onderlinge werken van de verschillende teams maar ook in de complete organisatie is er ruimte voor verbetering. We zouden graag meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid insake gedrag creëren, bewustwording proces in gang zetten en de stress en werkdruk reduceren. Diversiteit in discussies gaat vaak over beleidsmatige zaken als beleid, procedures, wetgeving en meer. Maar diversiteit gaat ook over de waardering van elk individu voor zijn of haar uniekeheid en gelijkheid t.o.v. anderen. Om de menselijkheid in samenwerking naar voren te laten komen en multifunctionele teams optimaal te laten werken is waardering voor de verscheidenheid van verschillende achtergronden, stijlen, waarden en gedragingen van grote	23-3-2016	23-3-2017	€ 10.000	€ 15.000							
2015EUSF201521	DI	2015	Aeon Technology	Son en Breugel	NL	n.v.t.	Cultural Awareness	Problemanalyse: Favorite Gifts BV is een no-nonsense groothandel van promotionele artikelen. Ongericht in 2001 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met meerdere vestigingen door heel Europa. Door snelle groei is Favorite Gifts BV in een situatie terecht gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk staan. Het familiebedrijf streeft ernaar dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. Favorite Gifts BV wil graag meer ruimte geven voor de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers om zodoende de productiviteit en betrokkenheid van medewerkers te stimuleren en de inzetbaarheid te verlenen. De organisatie wil graag extra aandacht schenken aan het coachen van haar medewerkers, en op deze wijze de beoogde doelstellingen behalen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies.	6-2-2016	6-2-2017	€ 7.500	€ 20.000							
2015EUSF201522	DI	2015	Favorite Gifts B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Favorite Gifts BV	Geha B.V. behoort tot Europa's grootste toeleveranciers op het gebied van heattransfer. We ontwikkelen, produceren en leveren onderdelen voor de koeling van industriële processen. Geha wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Geha beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Geha vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Geha een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201523	DI	2015	Geha B.V.	Nieuw Amsterdam	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Stichting Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR) vormt het schoolbestuur van basisscholen in het Amsterdamse stadsdeel West. Naast een goede begeleiding van het ziekteverzuim heeft AWBR vooral de ambitie om de duurzame inzetbaarheid en het werkvermogen van haar medewerkers te stimuleren. Het werkvermogenprogramma wordt gestart met kick-off sessies, inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. Fase 2 bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een werkvermogenscan, fysieke testen en medewerkers worden uitgedaagd om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. Daarnaast worden de effecten van specifieke arbeidsgebonden risico's onderzocht, met als doel deze risico's vroegtijdig te signaleren en gezondheids schade te voorkomen. Vervolgens zal Erings op lokale de fysieke testen komen afnemen. De resultaten hiervan bespreken met de medewerkers en vergeleken met de Benchmark gegevens en gezondheidsnormen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogenscan besproken. De knelpunten, risico's en adviezen worden vertaald in concrete doelstellingen ten aanzien van het verbeteren van het werkvermogen. Op individueel niveau	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000							
			Stichting voor PO Amsterdam West Binnen de Ring	Amsterdam			Werkvermogenprogramma AWBR				€ 10.000								

2015EUSF201524	DI	2015			NL	n.v.t.		Vanuit een bezuinigingsopdracht en de daaropvolgende fusie en verhuizing zijn het regeer tijden bij Woonkracht10. Horewel er hard wordt gewerkt aan het terugbrengen van veiligheid en vertrouwen bij de medewerkers zijn de doelstellingen nog niet bereikt. In 2016 is een nieuw medewerkersonderzoek gepland om te bepalen waar de organisatie momenteel staat. Vanuit de inzichten die het onderzoek oplevert kan Woonkracht10 bepalen of het op juiste koers ligt om alle verbeteringen door te voeren en of de prioritering nog in lijn is met de huidige stand van zaken. Belangrijke thema's binnen het onderzoek zijn: - Mobiliteit: hoe gaan we om met medewerkers die niet meer op hun plek zitten, maar onvoldoende employable zijn om buiten de organisatie aan het werk te gaan? - Effectiviteit: zorgen de organisatieveranderingen en automatiseringstrajecten er voor dat ik mijn werk effectief kan uitvoeren of zijn er nog belangrijke knelpunten? - Vertrouwen: heeft iedereen voldoende vertrouwen in eigen kunnen, in	13-1-2016	13-1-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.410			
2015EUSF201525	DI	2015	Woonkracht10	Zwijndrecht	NL	n.v.t.	Organisatie Motivatie Onderzoek	Werkin werkdarm richt zich sinds 1977 op scheepselektro en de daaraan gerelateerde ontwikkelingen. Werkin Werkdarm streeft voortdurend naar vernieuwing van haar organisatie, specifiek op HR-gebied. Werkin Werkdarm ziet haar personeel namelijk als meest belangrijke succesfactor, gezond zijn en blijven staat dan ook hoog in het vaandel. Bij deze visie past een voortdurende optimalisatie door gezamenlijke inspanningen van management en medewerkers. Veel processen binnen Werkin Werkdarm zijn echter verouderd, waardoor het personeel veel onnodig werk moet uitvoeren en verantwoordelijkheden niet toe te schrijven zijn aan functies. Zo is niet duidelijk beschreven wie welke verantwoording draagt bij bijvoorbeeld informatieoverdracht. Dit resulteert op dit moment in vertraging binnen projecten en daarmee in onrust en een verhoogd werkstress niveau. Werkin Werkdarm vindt het zeer belangrijk dat de medewerkers gezond zijn en blijven en de ruimte krijgen om zichzelf te ontwikkelen. Op dit moment wordt deze beoogde situatie niet behaald, om deze reden schakelt Werkin Werkdarm een externe adviseur in.	8-12-2015	8-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201526	DI	2015	Werkin Werkdarm B.V.	WERKENDAM	NL	n.v.t.	Werkin Werkdarm duurzame inzetbaarheid personeel	*Duurzaamheid heeft volop de aandacht bij M&Killer Autoschade. In 2014 en 2015 zijn in alle facetten van de bedrijfsvoering duurzame verbeteringen doorgevoerd wat heeft geresulteerd in certificering door Erkend Duurzaam en Duurzaam Repareren. Met het behalen van deze certificaten heeft M&Killer Autoschade aangevoeld dat MVO serieuze onderdeel uitmaakt van het bedrijfsbeleid. De werkplaatsen van de verschillende vestigingen zijn mens- en milieuvriendelijk ingericht en alle voorzieningen die nodig zijn om vakwerk te leveren zijn aanwezig. Wij zijn ons bewust dat de combinatie van goed management en vakkundig personeel de sleutel vormen van ons succes. In de afgelopen jaren is er veel tijd en geld geïnvesteerd in vakgerichte opleidingen en trainingen voor het personeel. Mede hierdoor is er een sterk "wijgevoel" ontstaan. Dit gevoel is één van de pijlers van een optimaal arbeidsklimaat. Het motto luidt dan ook: Wij doen het samen, zo simpel is het!! Om het arbeidsklimaat verder te verbeteren willen we binnen dit project aan de slag met het optimaliseren van huidige werkprocessen door het verbeteren van de wijze waarop we het werk nu georganiseerd hebben. De externe	22-3-2016	22-3-2017	€ 10.000	€ 20.000			14-3-2016 Afwijzing	
2015EUSF201527	DI	2015	Möller Autoschade Berkel B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Möller Autoschade Berkel BV	Bij Projectmontage is sprake van verhoogde druk op de werkvloer zowel in de voorbereiding als de uitvoerende afdelingen. De oorzaak ligt in het feit dat men steeds meer gevraagd wordt voor specialistische werkzaamheden die niet standaard zijn en waarvoor in een aantal gevallen zelfs een eigen ontwikkeltraject wordt opgestart. De markt is aan het veranderen en men is van mening dat in deze dynamische markt de organisatie niet meer up to date is en niet iedereen meer op de juiste plek zit en/of voldoet aan de gewenste profielcriteria. De belastingen die daardoor momenteel ontstaan binnen diverse organisatieonderdelen maken de onderneming kwetsbaar. In dat kader zal een organisatieplan worden uitgevoerd met de bedoeling de huidige situatie in kaart te brengen en deze te koppelen aan een gewenste situatie voor de nabije toekomst. Daarbij zal ook worden gekeken naar gewenste functies en competenties, daar dit een uitgangspunt is voor een goede conditie van de bedrijfshuishouding. Door het opsporen van de oorzaken denkt men een advies neer te kunnen leggen om tot verbeteringen te komen in de organisatie. Specifieke punten waar aandacht aan zal worden besteed zijn onder andere: inzetbaarheid medewerkers, permanente educatie, activeren van intern ondernemerschap, het beheer van werktijden, balans arbeid en werk.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201528	DI	2015	Projectmontage B.V.	Leek	NL	n.v.t.	De blik vooruit	Indomo is toeleverancier van de zorg en krijgt in toenemende mate te maken met onlinebestellingen. Aansluiting op interne koopsystemen als Incontro en Tbox, die binnen de zorg steeds meer als voorwaarde worden gesteld, hebben tot gevolg dat de interne werkwijze bij Indomo moet wijzigen. Deze wijziging is van invloed op de manier van werken van onze mensen. Binnen dit project worden medewerkers (intern door de adviseur en extern middels bijv. bijdraging en omscholing) ondersteund zodat de betrokkenheid en productiviteit wordt vergroot binnen de vernieuwde werkwijze.	27-1-2016	27-1-2017	€ 9.450	€ 18.900				
2015EUSF201529	DI	2015	Indomo BV	Hengelo	NL	n.v.t.	Meeveranderen met E-commerce	Manders Totaal ontwikkelt zich naar een allround vastgoed onderhoudsbedrijf. Door deze ontwikkeling in te zetten verwachten wij de continuïteit van ons bedrijf beter te kunnen borgen. Ons bedrijf biedt een totaaloplossing voor de klant (advies, planning en beheer) met de integrale oplossing gecombineerd met gedegen vakmanschap, flexibiliteit, verregaande klantgerichtheid en kostenbewustzijn die opdrachtgevers doet kiezen voor ons bedrijf. Op dit moment is goed werk leveren niet goed genoeg. Er wordt meer van onze medewerkers verwacht. Om deze ambitie kracht bij te zetten, hebben we ook medewerkers nodig die hier invulling aan kunnen geven. De basis is goed en wij hebben zeer goede, wetwillende krachten in dienst die loyaal zijn aan ons bedrijf maar de toekomst vergt echter een andere aanpak, een andere manier van werken, maar ook een andere manier van denken. Wij willen medewerkers nu en in de toekomst in kunnen zetten, dat is voor ons duurzame inzetbaarheid. Om dat te bewerkstelligen starten we het project onder de naam: Manders Totaal Medewerkers 2015! Dit project valt grofweg uiteen in een drietal onderdelen. Allereerst vindt er	21-1-2016	21-1-2017	€ 9.450	€ 18.900				
2015EUSF20153	DI	2015	Manders Totaal Schilderwerken bv	Helmond	NL	n.v.t.	Manders Totaal Medewerkers 2015	Facet Accountants heeft Esico Cremer en SRA gevraagd om Facet Accountants te ondersteunen bij het realiseren van haar visie Facet Accountants 2020. Kerngedachte hierin is: Ondernemers beter laten ondernemen, door actief oplossingen aan te dragen die voor de klant van waarde zijn. Dit wil Facet Accountants bereiken door vertrouwensrelaties op te bouwen en te verstevigen, cross-sell te stimuleren en nieuwe klanten te winnen. Dit is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers, iedereen draagt op zijn of haar niveau bij aan het succes van Facet Accountants. Om dit te realiseren werkt Facet Accountants samen met de externe adviseur binnen dit project aan het aanpassen van de organisatie van het werk. Facet wil medewerkers meer betrekken bij de organisatie, door meer hen meer verantwoordelijkheid te geven. Hiervoor wil Facet een managementlaag schrappen, een de medewerkers middelen een coach aan te sturen.	20-1-2016	20-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF201530	DI	2015	FACET Accountants en Adviseurs	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Samen klantgericht werken	HAVI Travel is een internationale touringcarorganisatie met vestigingen in Rijsen (Duitsland), Loenen (Vlaanderen), Kolko te Polen en Beijing te China. HAVI organiseert diverse soorten busreizen en is partner van veel organisaties voor bijzonder touringcar vervoer. HAVI Travel telt ongeveer 170 medewerkers. Kenmerkend voor het personeelsbestand van HAVI Travel is dat een relatief groot aantal buschauffeurs kampt met rugklachten. Dit vormt een actuele bedreiging voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Hiertoe wordt dit project gestart. Naast de specifieke aandacht voor de doelgroep buschauffeurs richt het project zich ook op de duurzame inzetbaarheid van alle andere medewerkers in dienst van HAVI Travel. Het project heeft als doel te komen tot een advies met implementatieplan dat ingaat op de manier waarop HAVI Travel de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers structureel kan verbeteren. Het project kent de volgende doelstellingen: 1. Structureel verbeteren van de gezondheid / vitaliteit van de werknemers; 2. Verhogen van de arbeidsmotivatie van de werknemers; 3. Risico - kwaliteit- en veiligheidsmanagement op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers versieren; 4. Eigen regie stimuleren bij het uitvoeren van duurzaam personeelsbeleid. In het project worden de volgende activiteiten uitgevoerd: 1. Uitvoering onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid medewerkers aan de hand van vragenlijsten die o.a. ingaan op belastbaarheid, gezondheid, werkomgeving en fysieke- en emotionele situatie; 2. Analyse resultaten onderzoek met specifieke focus op verzuim. Na analyse wordt advies gegeven ten aanzien van een eventueel vervolgtraject voor individuele medewerkers; 3. Terugkoppeling resultaten aan leidinggevenden;	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			HAVI Reizen BV	Rijsen	NL	n.v.t.	Eigen regie voor een duurzaam personeelsbeleid				€ 10.000					

2015EUSF201531	DI	2015			NL	n.v.t.		Bij DN worden nieuwe digitale producten bedacht en ontwikkeld voor bijzondere merken, bedrijven en startups. Voorbeelden hiervan zijn responsive websites, mobiele applicaties en nieuwe verkoopkanalen. Wij combineren strategisch merken uit de reclamewereld met de agile en resultaatgerichte vorm van productontwikkeling uit de startupwereld. De medewerkers willen begrijpen hoe de digitale technologie werkt, het zich eigen maken en er dan mee aan de slag gaan. Nieuwe technologie wordt met beide handen aangegrepen en als iets verouderd dreigt te worden, nemen ze er gelijk afscheid van. Door het hoge tempo van veranderingen is het belangrijk dat de medewerkers hiermee om kunnen gaan. Het gaat erom dat zij weerbaar zijn en in staat om zich gelijk aan te passen. Echter het karakter van de digitale specialisten waar wij mee te maken hebben zorgt ervoor dat ontevredenheid niet snel geuit wordt. Om een basis te creëren waarbij continu gesprekken plaatsvinden om eventuele negatieve aspecten (op tijd) te achterhalen en hiermee aan de slag te gaan ofwel duurzame inzetbaarheid te scheppen, wil DN een HR-cyclus ontwerpen. Met structuur in de gesprekkencyclus van Blannen- functioneren & beoordelen	7-1-2016	7-1-2017	€ 19.998						
2015EUSF201532	DI	2015	Digital Natives B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	DI in de in hoog tempo veranderende wereld van DN	men is gespecialiseerd in waarde-optimalisatie van vastgoedportefeuilles, ongeacht de (praktische) aard of (strategische) complexiteit van het vraagstuk. Gezien de omzetdoelstelling is het noodzakelijk geweest om de organisatie te verdelen in een strategisch, tactisch en operationeel managementniveau. In de totstandkoming hiervan is een managementteam gevormd dat op essentiële bedrijfsdelen de organisatie van de juiste informatie voorziet. Hiermee kunnen gefundeerde beslissingen worden genomen. Door deze nieuwe indeling is binnen de gehele organisatie (4 MT en 8 uitvoerend personeel) een heel ander systeem (groepsdynamiek) in werking getreden. Dit is niet alleen een kwestie van wennen. Het betekent een structurele andere manier van werken, waarin ieder zijn rollen, taken en bevoegdheden heeft. Het betekent een andere manier van leiden, (aan)sturen, samenwerken, informeren, motiveren en belonen, waarin communicatie de grote gemene deler is. De werkzaamheden zullen bestaan uit het voorstellen, uitwerken en invoeren van maatregelen ter verbetering van processen, zowel intern als extern (op locatie bij klanten). - verhogen van zelfsturendheid van teams, gebaseerd op het Plan-Do Check-Act. principe; - verhogen van standaardisatie-graad door uitwerken en vastleggen van werkstructuur in samenwerking met de individu en in teamvorm; - verbeteren van inzetbaarheid personeel door invoeren van roostervarianten	27-11-2015	27-11-2016	€ 9.998	€ 20.000					
2015EUSF201533	DI	2015	Advies- En Ingenieursbureau Vastestate B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Effectieve en efficiënte samenwerking	QNOC Services B.V. is een IT dienstverlener uit Amsterdam en biedt als eerste in Europa een 24/7 bemand / eyes-on-the-screen Network Operations Center (NOC) as a Service. Dit betekent dat de online diensten van de klant continu worden bewaakt en dat eerstelijns vragen en storingen afgehandeld en opgelost worden. QNOC is opgericht in 2015 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met 10 medewerkers. Door snelle groei is QNOC Services B.V. niet in staat geweest om haar organisatie aan te passen naar een goede structuur. Taken en processen lopen op dit moment te veel via de directeur, welke onvoldoende gedelegeerd worden. Hierdoor wordt de organisatie te veel afhankelijk van haar directeur. Medewerkers worden onvoldoende betrokken bij de organisatie waardoor zij minder initiatief en zelfredzaamheid tonen. Hierdoor wordt de leercultuur van de medewerkers en de organisatie beperkt. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directe en medewerkers wordt de conditie	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201534	DI	2015	QNOC Services B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij QNOC Services	De medewerkers zijn hoogopgeleide professionals. Zij geven aan meer moeite te krijgen om bevestigd te worden en gezond te blijven tot aan pensionering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Dit om te voorkomen dat ze ziek worden en verzuimen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader. De medewerkers geven in de werkvermogenscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vakkenis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of zij deze zelf beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief scoort krijgt hij/ zij een advies om hier mee aan de slag te gaan. Naast het individuele verbeterplan, wordt er een managementrapportage opgesteld die de basis vormt voor een structureel plan van aanpak op organisatieniveau en waarmee de verschillende interventies kunnen worden gericht. Medewerkers gaan aan de slag met behalen van hun doelstellingen	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201535	DI	2015	ENRGY Health in Business bv	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	GS Metaal is een innovatief metaalbewerkingsbedrijf in Vriezenveen. Zij zijn gespecialiseerd in lasersnijden, kanten en lassen. Daarnaast behoren machinebouw, ponsnibbelen, boren, draaien, slijpen, frezen en walsen tot hun takenpakket. GS Metaal wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterende werkprocessen en (nieuw) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan GS Metaal beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. GS Metaal vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt GS Metaal een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201536	DI	2015	GS Metaal B.V.	Vriezenveen	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Kraamzorg Rotterdam (hierna te noemen: KZR) is een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte onderneming die vooruit kijkt naar de toekomst van de gezondheidszorg, die eigen organisatie en niet op de laatste plaats haar medewerkers. Thema's als leiderschap, cultuur & organisatie, mobiliteit, scholing & ontwikkeling zijn opgepakt, al dan niet met hulp van externe partijen. Een thema waar KZR nu mee aan de slag wilt, is het thema vitaliteit. Vitaliteit is de balans tussen fysieke en mentale gezondheid. Een balans die vaak onder druk staat bij teams die grotendeels zorg aan huis leveren. De teams worden belast door het voortdurend wisselen van werklocaties waarbij zij zo goed mogelijk willen voldoen aan de wensen en behoeften van wisselende klanten. Eind vorig jaar is een organisatie brede werkgroep bijeengekomen die met elkaar in gesprek is gegaan over vitaliteit binnen KZR. KZR wil de vitaliteit binnen haar teams verbeteren waardoor ziekteverzuim wordt teruggedrongen en werknemers duurzamer inzetbaar worden. Met behulp van de externe adviseur van Vitalies wil KZR de vitaliteit binnen haar teams verbeteren door binnen elk team 'ambassadeurs' aan te wijzen en op te leiden. Deze ambassadeurs nemen de regie op zich om binnen hun team de vitaliteit te verbeteren door tijdig problemen te signaleren en om te zetten naar concrete	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201537	DI	2015	Kraamzorg Rotterdam	Rotterdam	NL	n.v.t.	Project Vitaliteit	Dit project zal zich richten op het stimuleren van betrokkenheid en daarmee motivatie van het personeel. Binnen ZUNGO Pest Control B.V. (hierna: ZUNGO) is de heer Dave van Keijsteren sinds 2014 directeur. De directeur heeft met zijn voorganger geconstateerd dat werknemers al jaren minder betrokken zijn bij de organisatie en niet voldoende productief zijn. In de afgelopen jaren is er weinig aandacht besteedt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De doelstelling van Dave is een organisatie te creëren waarin werknemers geprikkeld en gemotiveerd werken aan gezamenlijk gestelde en haalbare doelstellingen. Om dit traject te starten zal begonnen worden met een organisatiescan. Hiermee kan in kaart gebracht worden hoe de organisatie er nu voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze scan wordt gebruikt als 0-meting, maar tevens ook om de verbeterpunten zichtbaar te maken die ook in het traject aangepakt zullen worden. Een belangrijk onderdeel van het stimuleren van betrokkenheid en motivatie is het in dialoog	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 15.000	€ 7.482	€ 14.964			
2015EUSF201538	DI	2015	ZUNGO Pest Control B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Verhogen interne betrokkenheid en motivatie				€ 7.500						

2015EUSF201538	DI	2015		NL	n.v.t.		Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltests, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	15-1-2016	15-1-2017		€ 20.000								
			sportcentrum helden bv	panningen		Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te				€ 10.000								
2015EUSF201539	DI	2015		NL	n.v.t.		IJsseldal Wonen verhuurt ruim 3.000 woningen in de gemeenten Voorst en Lochem. In totaal zijn er ruim 35 medewerkers in dienst van IJsseldal Wonen. SmartR wil op tactisch niveau een SmartScan uitvoeren om te achterhalen wat de huidige situatie bij IJsseldal Wonen is. De SmartScan is een bedrijfs- en organisatiescan op het gebied van de werknemers en hun ambitie en conditie. De uitkomsten van deze scan worden afgezet tegen de visie op de bedrijfsvoering en het HRM beleid en leveren een gestructureerd en koersbepalend implementatieprogramma op. Daarbij wil IJsseldal Wonen het Nieuwe werken implementeren waarbij de werknemers aanspreekbaar op hun resultaatverantwoordelijkheid moeten zijn en waar er meer ruimte is voor zelfsturing. Op dit moment is er een erg gesloten houding, mede door een fusie en reorganisatie. Medewerkers zijn moeilijk aanspreekbaar op hun functioneren, zowel vanuit de leidinggevende als onderling. Er is een grote loyaliteit naar elkaar, maar er heerst ook onbegrip en argwaan ten aanzien van visie en management. Dit negatieve sentiment zorgt voor weerstand en risicosoos gedrag. Door het in dialoog met medewerkers aanpassen van de SBRCURnet heeft waarde aan de gezondheid van haar medewerkers en wil vanuit het perspectief goed werkverschaffen fitcheck inclusief vervolgtraject met coaching bieden. Het programma SBRCURnet inzetbaar bestaat uit: a. Intake inclusief fysieke fitcheck metingen Het gezondheidsonderzoek brengt het individuele werkvermogen (WAI) en inzetbaarheid in beeld. De deelnemer ontvangt direct handvatten ter verbetering in het adviesgesprek. SBRCURnet ontvangt een overzicht op groepsniveau. b. Persoonlijke coaching Deelnemers aan het gezondheidsonderzoek kiezen een coach binnen een bepaald themagebied. Bijvoorbeeld oppen met roken of energiecoaching. De coach helpt bij het opstellen van een streefdoel en actieplan op het eigen niveau. c. Themassessies Gedurende het programma worden enkele themassessies ingezet, het thema of de thema worden afgestemd met de organisatie op basis van actualiteit en onderzoeksresultaat.	5-1-2016	5-1-2017		€ 20.000								
			Stichting IJsseldal Wonen	Twello	NL	n.v.t.	Competent productief en een gemotiveerd IJsseldal				€ 10.000								
2015EUSF20154	DI	2015		NL	n.v.t.		SBRCURnet heeft waarde aan de gezondheid van haar medewerkers en wil vanuit het perspectief goed werkverschaffen fitcheck inclusief vervolgtraject met coaching bieden. Het programma SBRCURnet inzetbaar bestaat uit: a. Intake inclusief fysieke fitcheck metingen Het gezondheidsonderzoek brengt het individuele werkvermogen (WAI) en inzetbaarheid in beeld. De deelnemer ontvangt direct handvatten ter verbetering in het adviesgesprek. SBRCURnet ontvangt een overzicht op groepsniveau. b. Persoonlijke coaching Deelnemers aan het gezondheidsonderzoek kiezen een coach binnen een bepaald themagebied. Bijvoorbeeld oppen met roken of energiecoaching. De coach helpt bij het opstellen van een streefdoel en actieplan op het eigen niveau. c. Themassessies Gedurende het programma worden enkele themassessies ingezet, het thema of de thema worden afgestemd met de organisatie op basis van actualiteit en onderzoeksresultaat.	14-1-2016	14-1-2017		€ 8.000	€ 16.000							
			SBRCURnet	Delft	NL	n.v.t.	SBRCURnet inzetbaar				€ 8.000								
2015EUSF201540	DI	2015		NL	n.v.t.		Jongbloed BV vindt zijn oorsprong in 1862 en is als drukkerij gespecialiseerd in het produceren van bijbels en het drukken van dundrukpapier. In de bijbelmarkt staat het bedrijf hoog aangeschreven. De hoge productiviteit en de special editions zijn wereldwijd bekend. Jongbloed voert het gehele drukproces uit in eigen beheer. Binnen Jongbloed heerst op dit moment de cultuur dat in probleemsituaties de leidinggevende deze problemen moeten oplossen. De richting van het middenkader is op dit moment volledig gericht op de operationele lading door het middenkader. Hierdoor is de situatie ontstaan dat medewerkers geen tot onvoldoende eigen verantwoordelijkheid nemen en met name in probleemsituaties direct een beroep doen op hun leidinggevende. Leidinggevenden lossen deze problemen zelf op waardoor het productiepersoneel niet zelf leert te anticiperen op probleemsituaties. Om medewerkers minder afhankelijk te maken wil Jongbloed inzetten op de bevordering van de leercultuur en op het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verlagen van de betrokkenheid en productiviteit waarmee de zelfredzaamheid van de productiemedewerkers wordt bevordert. Daarnaast wil Jongbloed zorgen voor een verhoging van de verantwoordelijkheid en betrokkenheid onder de	30-1-2016	30-1-2017		€ 20.000								
			Jongbloed B.V.	Heerenveen	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Jongbloed BV				€ 10.000								
2015EUSF201541	DI	2015		NL	n.v.t.		ZINkraamzorg wil investeren in duurzame inzetbaarheid, zodat haar medewerkers nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. Het bevorderen van gezond en veilig werken is het thema waarop advies en activiteiten gericht zijn. Medewerkers in de kraamzorg verrichten fysiek en mentaal belastend werk, dit geldt zowel voor jonge, gezonde medewerkers als voor de oudere medewerkers. De belasting van de inhoud van het werk vermindert niet bij het toenemen van de leeftijd. Dit betekent dat het belangrijk is dat medewerkers de meest ergonomische werktechnieken toepassen en dat ze hun fysieke en mentale grenzen leren aangeven. Zo kunnen de medewerkers zelf tijdig maatregelen treffen om in balans te blijven. De inhoud van de advisering richt zich op drie aandachtsgebieden. 1. ergonomisch gezond werken 2. omgaan met werkdruk 3. belastbaarheid van de medewerkers, zowel binnen als buiten het werk: Stappenplan: - Selectie van medewerkers die verzuimen, of dreigen te gaan verzuimen, door fysieke of mentale klachten. Te selecteren door de zeven managers Zorg. - Indelen van de geselecteerde medewerkers in verschillende, op hun klachten gerichte workshops - Aanbieden van de Workshops: o Workshop Gezond Werken / Fysieke belasting! o Training on the job / Individuele ergonomische training in Gezond Werken o Workshop Mindfulness! o Training Mindfulness (zes bijeenkomsten)	29-1-2016	29-1-2017		€ 15.000								
			ZINkraamzorg B.V.	Woerden	NL	n.v.t.	Dit heeft ZIN voor mij				€ 7.500								
2015EUSF201543	DI	2015		NL	n.v.t.		Regiobibliotheek ZOUI laat zien de actieve professionele partner te zijn in het lokale netwerk. Zij heeft de wens een open multifunctionele ontmoetingsplaats te zijn met lokale informatiepunten waar regelmatig uiteenlopende activiteiten worden georganiseerd. Daarnaast wil zij educatiepartner zijn op het gebied van leesbevordering en mediawijdsheid voor zowel individuen als het onderwijs. Om deze transitie tot een brede bibliotheek verder te ontwikkelen, is behoefte aan een verdiepingsslag op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Van belang daarbij is dat medewerkers en management samen optrekken en met elkaar verken en definiëren wat dit ideale beeld is en wat dit vervolgens betekent voor de rol en competenties van de bibliotheekmedewerkers en leidinggevend. Naast het gedragen inzicht dat nodig is over het nieuwe profiel van de moderne bibliothecaris wil het management graag de medewerkers stimuleren om zelf de regie te voeren over hun persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor is inzicht nodig in de eigen rol, talenten en leerbehoefte, maar ook in de vraag in hoeverre de eigen ontwikkelwensen passen in het toekomstbeeld van de organisatie. Binnen dit project worden onderstaande fasen doorlopen: Fase 1. In een tweetal sessies met een kernteam wordt het nieuwe functieprofiel uitgedrukt en de bijbehorende taken uitgediept. Fase 2. Medewerkers denken vervolgens actief na over hun eigen rol en de	5-1-2016	5-1-2017		€ 20.000								
			St. Regiobibliotheek Z-O-U-T	Maarn		de duurzaam inzetbare medewerker					€ 10.000								

2015EUSF201544	DI	2015			NL	n.v.t.	Stichting educatief centrum is opgericht om voor de scholen van Stichting Archipel kinderopvang te organiseren voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Kinderopvang is zÅ veel meer dan het opvangen van kinderen alleen; het is een plek waar kinderen van en met elkaar kunnen spelen, ontdekken en (op)groeien. Een tweede thuis waar kinderen worden gestimuleerd hun talenten verder te ontdekken. Door kinderopvang te integreren met onderwijs ontstaat er een boeiende, uitdagende en afwisselende plek waar kinderen tot volle bloei kunnen komen. Stichting educatief centrum organiseert kinderopvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Onze opvang is altijd gekoppeld aan een openbare basisschool van stichting Archipel. Samen met deze medewerkers van de school, kinderen en ouders organiseren wij een boeiende dag voor kinderen. De pedagogisch medewerkers van stichting educatief centrum en de leerkrachten van de school vormen samen ÅGAÏn team. Dit wordt georganiseerd vanuit twee niet-verbonden instellingen met eigen wetgevingen, regels en CAO's. De organisatie van het primaire proces: de ontwikkeling van kinderen gebeurt, nog te vaak vanuit die twee organisaties. Hierdoor krijgen ouders en kinderen toch nog het gevoel met twee organisaties te maken te hebben. De beoogde rust, eenheid en eenvoud van ÅGAÏn organisatie voor alle kinderdiensten komt nog niet goed tot uiting.	28-1-2016	28-1-2017		€ 20.000						
2015EUSF201545	DI	2015	Stichting Educatief Centrum	Zijphen	NL	n.v.t.	Op weg naar een geïntegreerde organisatie	2-3-2016	2-3-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201546	DI	2015	Van der Wiel Infra - Milieu B.V.	DRACHTEN	NL	n.v.t.	Vooruit met duurzame inzetbaarheid	10-3-2016	10-3-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201547	DI	2015	Attent zorg en behandeling	De Steeg	NL	n.v.t.	Sterk in je werk	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201548	DI	2015	Assurantie- en Adviesburo van Kuringe Beek en Donk BV	Beek en Donk	NL	n.v.t.	Succes verzekerd	8-1-2016	8-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201549	DI	2015	Kaashandel Remijn B.V.	Kerkdriel	NL	n.v.t.	Betrokkenheid en waardering vergroten	15-12-2015	15-12-2016		€ 10.000	€ 26.400					
2015EUSF20155	DI	2015	Gemeente Geldrop-Mierlo	Geldrop	NL	n.v.t.	Implementatie Zaakgericht Werken	5-2-2016	5-2-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20155	DI	2015	Klapwijk Parkmanagement BV	Hengelo Ov	NL	n.v.t.	Talenten benutten				€ 10.000						

2015EUSF201550	DI	2015	Prowise R-D B.V.	Budel	NL	n.v.t.	Professionaliseren van de personele organisatie	Prowise R&D ontwikkelt digitale onderwijsoplossingen. Het bedrijf is gestart in 2009 en sindsdien sterk gegroeid. Door deze groei zijn nieuwe dynamieken in de organisatie en het werkveld ontstaan. Waarvoorheen in een kleinere setting allerlei zaken vanzelfsprekend waren, behoeven deze in de huidige onderneming meer professionalisering, uniformering en standaardisatie. De medewerkers en ook de organisatie zelf hebben behoefte aan o.a. eenduidig personeelreglement, arbeidstijdenbeleid, uniform trainingsbeleid, het bevorderen van de leercultuur, uniform beloningsbeleid, standaard inwerkprogramma, competentienmanagement, binden en boeien etc.	20-1-2016	20-1-2017	€ 20.000								
2015EUSF201551	DI	2015			NL	n.v.t.		SDR Elektrotechniek wil talenten in de organisatie signaleren en helpen om verder te groeien naar leidinggevenden. Met deze doelstelling schakelt SDR een externe adviseur in die de organisatie begeleidt bij zowel het bevorderen van de leercultuur als bij mogelijk maken dat young potentials beter gestimuleerd en gefaciliteerd worden om binnen de organisatie door te groeien naar leidinggevende functies. Op deze wijze heeft SDR als doel dat interne mobiliteit van talentvolle medewerkers wordt vergroot.	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201552	DI	2015	Staal Dekker en Ronday Elektrotechniek B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid young management	Over enkele jaren wil SDR hebben bereikt dat er aantal medewerkers doorgestroomd zijn naar leidinggevende, zodat zij de komende jaren de directe leiding geven aan mensen op de werkvloer. Zij hebben als AD&C van de kern taken om ervoor te zorgen dat de mensen onder hen duurzaam inzetbaar blijven in de toekomst. Tegelijkertijd zorgt deze stap voor een duurzame inzetbaarheid van deze jonge high potentials managementfuncties.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 19.800							
2015EUSF201553	DI	2015	Emtes Uitzendbureau b.v.	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Emtes	Emtes is een arbeidsbemiddelaar tussen industrie en technische opdrachtgevers. Ze werven, selecteren en plaatsen technisch specialisten voor diverse opdrachtgevers. De drie kernwoorden waar Emtes voor staat zijn: professioneel, nuchter en betrouwbaar.	14-1-2016	14-1-2017	€ 9.900	€ 20.000							
2015EUSF201554	DI	2015	Hekbouw B.V.	Ossendrecht	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Bij Emtes zijn de arbeidsomstandigheden voor de meeste medewerkers zwaar te noemen. Er wordt veelal fysieke arbeid geleverd onder niet altijd ideale omstandigheden. Om te voorkomen dat medewerkers langdurig onvoldoende wegens ziekte dient onderzoek te worden welke maatregelen de organisatie moet nemen om dit te voorkomen. Daarnaast is het van belang dat we de medewerkers gezond en gemotiveerd houden om ook het product en de processen continu te kunnen blijven verbeteren. Dit vraagt om een behoorlijke cultuurslag. Medewerkers moeten verantwoordelijk gemaakt worden voor de houdbaarheid van hun eigen (deel)taken. Als specialist weten werknemers vaak zelf heel goed welke (arbeids-)omstandigheden kennis en expertise nodig is om ook in de toekomst goed en gemotiveerd te kunnen blijven presteren. Door deze verantwoordelijkheid meer bij hen zelf te leggen worden medewerkers beter betrokken bij hun eigen werk en de organisatie maar hierdoor zal ook de motivatie bij de medewerkers stijgen is de verwachting. Medewerkers zullen merken dat de organisatie zich hierin ondersteunend en faciliterend zal opstellen waardoor medewerkers ook vertrouwen in het project krijgen.	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201555	DI	2015	Nebim Used Trucks B.V.	Weert	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid samen slimmer	Hekbouw BV, opgericht in 1989 te Ossendrecht heeft, vanaf de start van het bedrijf tot op heden, een aanzienlijke groei doorgemaakt. Aanvankelijk werkzaam vanuit een vrij kleine werkplaats groeide het bedrijf snel uit tot AD&C van de meest toonaangevende hekkwerbedrijven in Zuid-Nederland. Hekbouw B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterende werkprocessen en (nieuwe) werksituaties ontstaan. Hiermee kan Hekbouw beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Hekbouw vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functies en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Hekbouw een externe adviseur in.	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201556	DI	2015	Croon Elektrotechniek BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Onderzoek DI en bevordering eigen regie	De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de Nebim Used is een relatief jonge organisatie die zicht volledig richt op de in- en verkoop van vrachtauto's en vrachtauto onderdelen. Deze laatste worden tevens verkregen uit demontage van vrachtauto's die niet meer rendabel ingericht kunnen worden.	12-3-2016	12-3-2017	€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201557	DI	2015	Hedico BV	Reusel	NL	n.v.t.	Hedico klaar voor de volgende stap	De vraag naar gebruikte vrachtauto's en onderdelen is op de wereldmarkt groot. Reden waarom Nebim Used continu groeit. De pioniersfase is voorbij en het is tijd om de organisatie te professionaliseren. Enerzijds om verdere groei mogelijk te maken, anderzijds om de huidige sterke positie te waarborgen. Dat biedt continuïteit voor zowel medewerkers als Nebim Trucks. Het is nodig om de organisatie en processen rondom leren, veiligheid en gezondheid te definiëren. Te meer omdat de demontage van voertuigen risicovol kan zijn. De thema's leercultuur, gezondheid en veiligheid moeten de positie in de markt borgen en vergroten. De werknemers van Used Trucks moeten betrokken worden bij dit veranderingsproces. Om ze nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar te houden, is het belangrijk om de genoemde thema's te realiseren. Allereerst wordt er door de adviseur een bedrijfs- en organisatiescan gerealiseerd, om vast te stellen hoe processen zijn georganiseerd, wat de belangrijkste risico's zijn, welke cultuur er heerst. Vervolgens wordt er door Binnen een continue veranderende omgeving binnen techniek, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebeweegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: #1607; Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; #1607; Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; #1607; Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete	€ 10.000	€ 20.000									

2015EUSF201557	DI	2015			NL	n.v.t.	Vetipak External B.V. levert schaalbare en superieure co-packings diensten voor A-marken private label eigenaren in de FMCG industrie binnen de EMEA regio. Het bedrijf ontzorgt haar klanten door het oplossen van verpakkingsvraagstukken op locatie. Ze hebben de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethoden. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn.	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201558	DI	2015	Vetipak External BV	Oss	NL	n.v.t.	Vetipak External wil meer uit haar mensen halen	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201556	DI	2015	Conveyor Components	Spang-Capelle	NL	n.v.t.	QRM Conveyor	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201561	DI	2015	Active Constructions B.V.	Bunnik	NL	n.v.t.	Stroomlijnen van de organisatie en de bedrijfsproc	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201562	DI	2015	Composiet Productie Asten BV	Asten	NL	n.v.t.	Natuursteen Productie Asten klaar voor de toekomst	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201563	DI	2015	Ingenieurs Bureau Jac. van der Veen B.V.	Rijswijk ZH	NL	n.v.t.	VanderVeen wil eigen personeel duurzamer verbeteren	13-2-2016	13-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201564	DI	2015	C-D Foods (Netherlands) B.V.	Umuiden	NL	n.v.t.	Vitale medewerkers in een vitaal bedrijf	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201565	DI	2015	Koninklijke Mosa B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	Fitte werknemers in een fitte organisatie	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Interdos Pharma BV	Geleen	NL	n.v.t.	Professionalisering personele organisatie			€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201566	DI	2015			NL	n.v.t.	Rotodyne Ventilatoren B.V. (hierna: Rotodyne) ontwerpt en produceert centrifugale en axiale ventilatoren voor uiteenlopende toepassingen. De markt vraagt om steeds complexere ventilatoren die aan elkaar strengere eisen moeten voldoen op het gebied van veiligheid, techniek, kwaliteit en milieu. Deze veranderende vraag stelt andere eisen aan het directe personeel en interne werkprocessen. Op basis van de reeds aanwezige informatie over het directe personeel verwachten wij dat niet alle medewerkers in staat zijn om aan de veranderende vraag te voldoen. Naast kwantitatieve groei van het personeelbestand (van 42 FTE in 2015 naar 50 FTE in 2020) zal er met name kwalitatieve groei moeten plaatsvinden. Dat wil zeggen dat de competenties, vaardigheden, kennis en inzetbaarheid van de medewerkers in kaart moeten worden gebracht en waar nodig ontwikkeld zodat de medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven binnen de organisatie.	18-12-2015	18-12-2016		€ 20.000						
			Rotodyne Ventilatoren B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Rotodyne klaar voor de toekomst			€ 10.000							
2015EUSF201567	DI	2015			NL	n.v.t.	Dit project richt zich op het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het vergroten van de betrokkenheid van de medewerkers van Loodgietersbedrijf Kees van Dooren B.V. (hierna: Kees van Dooren). Kees van Dooren is een allround loodgietersbedrijf, bestaat al ruim 40 jaar en werkt zowel voor bedrijven als particulieren. Er liggen verscheidene drijfveren ten grondslag aan dit project.	9-3-2016	9-3-2017		€ 20.000						
			Loodgietersbedrijf Kees van Dooren B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Vergroten betrokkenheid			€ 10.000							
2015EUSF201568	DI	2015			NL	n.v.t.	Loovink Technocast Handmouldings B.V. (hierna: Loovink) is leverancier van handgevormde gelijzen producten. Loovink heeft de afgelopen jaren een enorme groei meegemaakt. Hierdoor hebben medewerkers meer taken en werkzaamheden op zich genomen en hebben samen een eigen cultuur gecreëerd. Om de huidige bedrijfs situatie in kaart te brengen is een bedrijfsaanpak uitgevoerd. Hieruit is ondermeer gebleken dat langzaam maar zeker het vandaag niet afkomt, dan komt het morgen wel. Het is ontstaan en medewerkers zich over het algemeen te weinig betrokken voelen bij het bedrijf.	13-2-2016	13-2-2017		€ 20.000						
			Loovink Technocast Handmouldings B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Fit voor de toekomst			€ 10.000							
2015EUSF201569	DI	2015			NL	n.v.t.	Het project bestaat uit twee afzonderlijke activiteiten die elkaar zullen versterken. Er zal een onderzoek worden uitgevoerd op het gebied van de leer- en verbetercultuur in de organisatie; de conclusies die hieruit volgen zullen worden geconcretiseerd in acties welke zullen worden geïmplementeerd. Daarnaast zal een onderzoek worden gedaan naar en advies gegeven worden over de inrichting van de werkgroepen teneinde te komen tot aanbevelingen waarmee de organisatie en de werkprocessen kunnen worden aangepast zodanig dat de inzetbaarheid van medewerkers wordt bevorderd dit gaat tevens gepaard met verbeteradviezen en implementatie m.b.t. de onderlinge communicatie en samenwerking.	5-3-2016	5-3-2017		€ 20.000						
			DVC Machinevision BV	Breda	NL	n.v.t.	Duurzaam Inzetbaar			€ 10.000							
2015EUSF20157	DI	2015			NL	n.v.t.	Brakel Aluminium B.V. (hierna: Brakel) ontwikkelt en produceert rook- en warmteafvoersystemen voor een comfortabel, veilig en duurzaam binnenklimaat.	15-12-2015	15-12-2016		€ 20.000						
			Brakel Aluminium B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Brakel IPT			€ 10.000							
2015EUSF201570	DI	2015			NL	n.v.t.	CTS IT Softwareontwikkeling B.V. (hierna: CTS IT) bestaat al ruim 25 jaar en is gericht op en softwareontwikkeling om de ondernemer te helpen haar rendement te vergroten. De letters CTS staan voor Change To Success wat ook gericht is op de interne bedrijfsvoering.	9-1-2016	9-1-2017		€ 20.000						
			CTS IT Softwareontwikkeling B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Softwareontwikkeling twee punt nul			€ 10.000							
2015EUSF201572	DI	2015			NL	n.v.t.	Stichting Wel kom bevordert en ondersteunt sociale, culturele en maatschappelijke ontwikkelingen met als doel het creëren van een leefbare en vitale omgeving. De economische en politieke ontwikkelingen vragen om een nieuwe benadering van de markt en een andere invulling van de zorg en financiering hiervan. Deze veranderende omgeving stelt andere eisen aan de medewerkers.	17-12-2015	17-12-2016		€ 20.000						
			Stichting Wel kom Holding	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam de toekomst tegemoet St Wel Kom Holding			€ 10.000							
2015EUSF201573	DI	2015			NL	n.v.t.	Hoe kunnen we meer uit onze mensen halen? Lightronics heeft zich de laatste jaren vooral gefocust op het realiseren van meer omzet en het verhogen van de marges. Dit heeft Lightronics met succes gedaan echter is het HR beleid hierin niet mee gegroeid. Gevolg is dat er onvoldoende inzicht is in hoe de verschillende afdelingen en individuen functioneren. Tevens heeft men geen goed beeld over hoe tevreden de medewerkers van Lightronics zijn in de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden. Ook heeft men geen goed beeld van de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. Om de toekomst met tevreden, gezonde en gemotiveerde medewerkers tegemoet te gaan is er dringend behoefte aan een inventarisatie/analyse van het huidige	25-11-2015	25-11-2016		€ 20.000						
			Lightronics BV	Waalwijk	NL	n.v.t.	Gezond werken en bevorderen scholing			€ 10.000							

2015EUSF201574	DI	2015			NL	n.v.t.		KWF kankerbestrijding weet als geen ander hoe belangrijk het is om een gezonde leefstijl te hanteren. Nu KWF de eerste stappen heeft gezet op het gebied van duurzame inzetbaarheid wil men de vervolgstappen nemen om het te verankeren binnen KWF. Zo is er al een vitaliteitsprogramma ontwikkeld. Een volgend onderzoek moet in kaart brengen wat de huidige situatie is van de duurzame inzetbaarheid. Deze begeleiding is onderdeel van het project. In het medisch onderzoek wordt de lichamelijke gezondheid en belastbaarheid in kaart gebracht. Onderdelen zijn het meten van gewicht, vetpercentage, bloeddruk, longfunctie en gezichts- en gehoorscherpheid. Met een spanningstest (flextest) wordt de conditie bepaald. De verzamelde gegevens uit het onderzoek en de vragenlijst leiden tot een gesprek waarbij advies gegeven wordt over de aandachtspunten en wat een medewerker belangrijk vindt. De verpleegkundige kan ter plekke tips en aanwijzingen geven om mee aan de slag te gaan. Ook is er de mogelijkheid om direct via het vitaliteitsprogramma aan eventuele doelen te gaan werken. Hiertoe wil men	23-2-2016	23-2-2017		€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF201575	DI	2015	KWF Kankerbestrijding	Amsterdam	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken bij KWF	Inleiding Het primaire doel van GGD Gelderland-Zuid (GGZ) is het realiseren van publieke gezondheidszorg. De GGZ werkt als verlengde arm van 16 gemeenten samen met burgers, welzijn-, sport- en zorgorganisaties en veiligheidspartners. De GGZ heeft in 2015 kennisgemaakt met Lean management. De verbeterfilosofie is positief ontvangen en ervaren. De organisatie wil deze methode als onderdeel van de meerjarenstrategie 2016-2017 breder gaan inzetten om de betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers van de gehele organisatie te vergroten. De GGZ schakelt voor dit project een extern adviseur in die samen met medewerkers en management een aanpak ontwikkelt en implementeert, gebaseerd op Lean management. De focus in dit project ligt op het verbeteren van de organisatie van het werk. Dit in lijn met de kernkwaliteiten van de organisatie: kwaliteit- en ondernemingsgerichtheid en omgevingsbewustzijn. Probleemstelling Er is binnen de GGZ een analyse uitgevoerd waaruit een aantal knelpunten naar voren is gekomen. Door de maatregelen die in het project worden ontworpen en geïmplementeerd, zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten (leren) bedenken. Voorbeelden van knelpunten waar medewerkers gezamenlijk mee aan de slag gaan in dit project zijn: - Niet duidelijk is welke informatie op welke plaats/in welke digitale map moet worden geregistreerd; - Diensten zijn op een aanbodgerichte wijze ingericht, deze sluiten niet aan op	10-3-2016	10-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF201576	DI	2015	GGD Gelderland-Zuid	Nijmegen	NL	n.v.t.	Vergroten betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid	Wij zijn VolkerWessels Telecom Network Solutions en maken deel uit van het hccbc, interne netwerk van VolkerWessels. Overal waar mensen samenkomen, maken wij mobiele- en indoor communicatie mogelijk door het bouwen en onderhouden van mobiele communicatienetwerken. Onze ambitie is om als bedrijf in economische en sociale zin bij te dragen aan een dynamische wereld waarbij samenwerken standaard is. Wij willen een bedrijf zijn waar elke medewerker zich thuis voelt, met passie en plezier werkt, en waarin verantwoordelijkheid wordt genomen voor vakmanschap en gedrag. Onze branche is dynamisch en kenmerkt zich door vele en snelle veranderingen. De medewerkers geven aan nog onvoldoende hiermee om te kunnen gaan. Om dat wel te kunnen vragen ze om meer verantwoordelijkheid, meer eigenaarschap en betere samenwerking. Om dat te realiseren wordt er een ontwikkeltraject ingeslagen waarmee, en waardoor, medewerkers beter kunnen presteren voor zichzelf en hun omgeving, in harmonie kunnen samenwerken en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Dit project start met een organisatiescan waarin medewerkers hun mening geven over o.a. samenwerking, taken en bevoegdheden, deskundigheid, werkhouding, veiligheid, werklmaat en organisatieontwikkeling.	12-1-2016	12-1-2017		€ 10.000	€ 19.200				
2015EUSF201578	DI	2015	Volker Wessels Telecom Network Solutions B.V.	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Samenwerken is standaard VW TNS	Medewerkers van diverse afdelingen worden met elkaar de uitkomst van de omschrijving: onze doelstelling is dat we eind 2016 een vitale organisatie zijn. Onze doelstelling is dat de helft van het rokende personeel eind 2016 gestopt is met roken, dat het verzuim percentage met 1% gedaald is en dat het personeel gelukkig is. We willen vitaliteit onderdeel uit laten maken van de bedrijfscultuur en daarbij rekening houden met de wensen van ons personeel. Aan het einde van 2015 streven we naar een gezond BMI voor 90% van het personeel, wekelijkse trainingsmomenten vanuit het bedrijf, iedere 3 maanden een health check, gratis fitness om de hoek en interne trainingen en workshops door specialisten op het gebied van voeding, beweging, mentaal, emotioneel en misschien zelfs spiritueel. We schakelen Beweegprofs in om trainingen en workshops te geven in combinatie met 1-op-1 consultancy. Ze zijn een ervaren partij die bij een aantal grote bedrijven naam voor zichzelf gemaakt hebben. We vertrouwen er dan	25-2-2016	25-2-2017		€ 9.600	€ 19.350				
2015EUSF201579	DI	2015	Pactecho	Nieuwegein	NL	n.v.t.	Pactecho vitaal en gezond	Het komende jaar wil Van Uden's Aannemingsbedrijf Zeeland b.v. (nader te noemen: BCU) zich richten op het verbeteren van de interne organisatie en betrokkenheid. BCU is een bouwbedrijf dat zich onder andere richt op het realiseren van agrarische bedrijfspanden. De afgelopen jaren heeft de crisis binnen de bouw een grote invloed gehad op de betrokkenheid van haar medewerkers. Diverse medewerkers zijn ontslagen en daarnaast zijn diverse functies steeds breder geworden. BCU realiseert zich dat de interne organisatie aandacht behoeft en dat er gekeken dient te worden naar het welzijn van de medewerkers. Gedurende dit traject zal actief ingezet worden op het aanpassen van de organisatie van het werk. Een duidelijke missie en visie zal ingezet worden met daarbij behorende bedrijfsdoelstellingen en later afdelingsdoelstellingen die passen binnen de bedrijfsdoelstellingen. Door het inzetten van afdelingsdoelstellingen en medewerkers hiervan eigenaar te maken, zal interne betrokkenheid toenemen. Gekeken zal worden naar	12-1-2016	12-1-2017		€ 9.674	€ 18.000				
2015EUSF201581	DI	2015	Van Uden's Aannemingsbedrijf Zeeland b.v.	Zeeland	NL	n.v.t.	Verbeteren interne organisatie en betrokkenheid	Als boventalige medewerker aan het vast zijn om het ontbreken van bij een ander bedrijf aan de slag te gaan. De doelstelling van dit project is dan ook om te onderzoeken wat belangrijke aandachtspunten zijn om mensen die boventalig worden snel aan nieuwe, uitdagende werk te helpen. Voor ons is het van belang dat deze medewerkers zelf de regie in eigen hand houden en gaan onderzoeken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt liggen. In onze visie is de aandacht voor de medewerker serieus en professioneel: gemotiveerd blijven voor werk en passende mogelijkheden vinden. Maar op welke manier kunnen we er precies voor zorgen dat deze medewerkers niet zonder werk en inkomen komen te zitten? Om dit te onderzoeken dient een advies uitgebracht te worden door een adviseur die zicht heeft op de ontwikkelingen op de huidige arbeidsmarkt en die de wensen, kwaliteiten en interesses van de medewerker in kaart weet te brengen. Het is belangrijk dat wij erachter komen op welke manier we kunnen onderzoeken waar de medewerker goed in is. Waar wordt iemand blij van en hoe ziet iemands droombaan eruit? Daarnaast is het voor het realiseren van de doelstelling van belang dat de loopbaanadviseur ons een goed beeld kan schetsen van welke opleidingen en competenties nodig zijn voor welke functies en dat wij erachter komen op welke manier trainingen, opleidingen en hulpsollicitaties kunnen worden	21-1-2016	21-1-2017		€ 9.000	€ 20.000				
2015EUSF201581	DI	2015	TVLD B.V.	Badhoevedorp	NL	n.v.t.	Begeleiding van werk naar werk van boventaligen	Hecon wil als goed werkgever en ondernemer verzuim zoveel mogelijk voorkomen en de medewerkers gedurende hun volledige loopbaan een prettige, sociale en verantwoorde werkomgeving (in de breedste zin des woords) bieden. Daarnaast moet worden gewerkt aan continuïteit en winst om het voortbestaan van een gezonde onderneming te kunnen garanderen. Hecon is in dit opzicht altijd innovatief bezig. Zo is was het bedrijf K&A&B van de klopers bij de implementatie van de Lean-planning en het invoeren van een standaard ontwikkelmethode voor nieuwe projecten (het zogenaamde 5D-stappenplan). Dit onderzoek moet speerpunten en inzichten opleveren van de aspecten waarin geïnteresseerd moet worden om de inzetbaarheid van de medewerkers nu en in de toekomst te garanderen en waar mogelijk de arbeidsparticipatie en productiviteit te verhogen. Belangrijke vraagpunten daarbij zijn gericht op: - Verminderen van de invloed van de weersomstandigheden op de planning en inzetbaarheid van de medewerkers. - Verbeteren van de multifunctionele inzetbaarheid van de medewerkers. - Verminderen van de belasting van de medewerkers. - Verbeteren van het sociale welzijn en veiligheidsbewustzijn op de	29-1-2016	29-1-2017		€ 10.000	€ 17.670				
2015EUSF201581	DI	2015	Hecon Bouwgroep B.V.	Avenhorn	NL	n.v.t.	Organisatiescan duurzame inzetbaarheid Hecon					€ 8.834					

2015EUSF201582	DI	2015	Chantal Lefeber Makelaardij B.V.	Usselo	NL	n.v.t.	Chantal Lefeber wenst een bedrijfsplan en interviews met iedere medewerker afzonderlijk. Dit om te komen tot een interne diagnose en inventarisatie van kwaliteiten en beperkingen intern. Een diagnose geeft uitgebreide informatie over het huidige functioneren van mensen binnen de organisatie. Tevens geeft het informatie over de mate van vitaliteit van de organisatie. Op deze manier vormt de diagnose een stevige basis voor concrete en heldere actieplannen en stappen volgens welke route de gewenste resultaten te bereiken zijn. We willen middels de bedrijfsplan en de interviews laten onderzoeken, wat de oorzaak is, dat medewerkers in de prestatieverwachting achterblijven en hun verantwoordelijkheid niet voldoende op pakken. Wagen die bij in de organisatie leven zijn: Zij het niet oppakken van hun verantwoordelijkheid in de interactie met de directeur eigenaar? Zijn teamleden voldoende competent en is er wellicht iets mis met de motivatie? Er is een situatie ontstaan waarbij de eigenaar van de organisatie, naar diens mening, te veel de problemen oplost en de kar trekt. Hiertoe is het noodzakelijk een leercultuur te bevorderen en zelfstandigheid in werken te verstevigen teneinde doorgroei in het huidige personeelsbestand te verzekeren. De werkzaamheden gemoed met het project zullen zijn: - Het uitvoeren van een organisatiescan teneinde een blauwdruk te maken voor de benodigde aanpassingen van de personele organisatie. - Het beschrijven van een implementatieadvies met concrete acties hoe het	12-1-2016	12-1-2017	€ 20.000	€ 8.550	€ 17.100				
2015EUSF201583	DI	2015	SKO InformatiseringsTechnologie B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Taakgerichte en persoonlijke ontwikkeling Het (her) inrichten van de organisatie, bedrijfs (IT) processen en medewerkers van SKO-IT om de inzet, inzetmogelijkheden en betrokkenheid van medewerkers te borgen en vergroten. Het uitgangspunt is de inzetbaarheid medewerkers en bedrijfscontinuïteit van de organisatie op langer termijn.	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201584	DI	2015	Westfalen Medical B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Westfalen Medical Om als organisatie op een gezonde manier te groeien en medewerkers in de toekomst nog steeds met plezier en op een effectieve wijze hun werk te laten	19-3-2016	19-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201585	DI	2015	stichting Prisma	Panningen	NL	n.v.t.	Bedrijfs- en organisatiescan Prisma TEJO Vleesproducten BV is een bedrijf wat is gespecialiseerd in het produceren van vleesproducten en het verhandelen van vleesproducten. TEJO Vleesproducten heeft 1 productiebedrijf. Bij TEJO worden verschillende soorten vlees verwerkt tot onder andere worsten en andere vleesproducten. Tevens worden vleesproducten ingekocht omgepakt verkocht. Het grootste deel van de omzet wordt gegenereerd in de export. Ondanks dat met minder dan 30 medewerkers wordt gewerkt, groeit TEJO Vleesproducten sterk en heeft men problemen met het structureren van alle werkzaamheden en processen op de werkvloer wat leidt tot irritaties en verminderde motivatie. Daarnaast wordt er steeds meer gevraagd van medewerkers in de voedingsindustrie: - Processen zullen verder automatiseren; - Flexibele inzetbaarheid medewerkers nodig; - Steeds hoger kennisniveau gevraagd. O.a. continu verbeteren, hygiëne- en werkprocessen. Om deze redenen wil TEJO Vleesproducten het kennisniveau van zijn medewerkers op een hoger niveau brengen. TEJO Vleesproducten wil dit bereiken d.m.v. het analyseren van de huidige status om vervolgens een	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201586	DI	2015	TEJO Groothandel in Vleesproducten B.V.	Capelle a/d IJssel	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij TEJO Vleesprod Aanleiding FPC heeft naast een kringmarkt (oa door tabakswet, crisis en online games) ook te maken met vergrijping. Waardoor het verplicht langer doorwerken een extra impact heeft. Het aandeel 55-65 jarigen is de afgelopen 3 jaar bijna verdubbeld tot 13% en zal waarschijnlijk meer dan verdubbelen in de komende 3 jaar. FPC is bezig met een cultuuromslag: een meer klantgerichte benadering, wat een ander appel doet op de medewerkers. Een deel van het personeel zal waarschijnlijk niet kunnen meebewegen. Doelstelling Dat personeelsleden op een veilige, prettige en gezonde manier hun werk kunnen blijven doen. Elk personeelslid dient inzetbaar te blijven. Tevens is reductie van verzuim naar gemiddeld niveau een doelstelling. Doelgroep Gehele personeelspopulatie. Opdracht Analyseer welke factoren bij FPC een bepalende rol spelen bij het wel of niet duurzaam inzetbaar zijn. Vervolgens onderzoek welke interventies en maatregelen op het terrein van inzetbaarheid al voorhanden of mogelijk zijn binnen FPC. Onderzoek welke vraagstukken daadwerkelijk leven bij het personeel, de leidinggevenden, de HR en directie. Stel plan van aanpak op hoe oplossingen te creëren en te implementeren. Begeleid de uitvoering zodanig	20-2-2016	20-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201587	DI	2015	Fair Play Centers BV	Kerkrade	NL	n.v.t.	Change the Game Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF di. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsplan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te meten.	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201588	DI	2015	MTB Maastricht	Maastricht	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in De MTR in Maastricht is een WSW instelling. Deze organisatie is onderworpen	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201594	DI	2015			NL	n.v.t.	Smart Photonics is gevestigd in Eindhoven. Het team bestaat nu uit een aantal fysici, chemici en experts uit de elektronica. Het bedrijf ontwikkelt en produceert fotonische componenten (o.a. chips) voor anderen. Het bedrijf maakt geen eigen producten, maar biedt kennis, ervaring en productiefaciliteiten aan om de producten van anderen te produceren. Zo werken ze bijvoorbeeld aan een toepassing van fotonica die trace gas analyseert. Daarmee kun je hele lage concentraties gas in je adem waarnemen, om te kijken of je een bepaald ziekte hebt. Smart Photonics wil graag de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen. Allereerst wordt de huidige leercultuur en de organisatie van het werk geïdentificeerd, geanalyseerd en vervolgens een medewerker specifiek advies opgesteld. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om aan te geven wat zij ervaren in hun werk (positief/negatief). Hierop wordt concreet gewerkt aan een stapje begeleiding om aandachtspunten van medewerkers op te pakken. Denk hierbij aan het nemen van eigen initiatief/verantwoordelijkheid, tonen van leiderschap met een duidelijke manier om zaken ook goed over te brengen, anders organiseren van het	20-2-2016	20-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201595	DI	2015	SMART Photonics B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Smart Photonics	8-3-2016	8-3-2017	€ 18.050						
2015EUSF201596	DI	2015	Stichting Omroep Muziek	Hilversum	NL	n.v.t.	Scan Duurzame Inzetbaarheid	26-1-2016	26-1-2017	€ 9.024						
2015EUSF201597	DI	2015	Nagzaam Accountants - Fiscalisten Veghel B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Welkom in de wereld van Nagzaam	9-2-2016	9-2-2017	€ 19.980						
2015EUSF201598	DI	2015	Klaverkaas BV	Winkel	NL	n.v.t.	Aantrekkelijke werkomgeving in onze kaasfabriek	10-12-2015	10-12-2016	€ 9.990						
2015EUSF201599	DI	2015	Motel Haarlem Zuid B.V.	Haarlem	NL	n.v.t.	Meer competenties voor onze medewerkers	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF201600	DI	2015	t.Stulpke B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Samen gastvrij	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF201600	DI	2015	Coffee@Work	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Coffee@Work	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000						
			lonbond Netherlands B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Betrokken en klantgericht			€ 10.000						

2015EUSF201601	DI	2015			NL	n.v.t.	Na een periode van overnames en herstructureringen heeft Keuren en Kalibreren BV meer de ruimte om verder te bouwen aan de organisatie en haar marktaandeel. De bedoeling is om de product groepen, werkprocessen en interne aansturing te moderniseren en efficiënter te maken met oog op duurzame inzetbaarheid. Keuren en Kalibreren BV wil als organisatie de ontwikkeling doormaken van een productgerichte organisatie naar een marktgerichte organisatie. Dit heeft verstrekte gevolgen voor de medewerkers en hun werkwijze. De organisatie wil inspelen op de bedrijfsdoelen van de klant, deze moeten leidend worden. Men wil dit organiseren door de zienswijze en het welzijn van de medewerkers te vergroten. Immers welzijn is welvaart voor de organisatie. Om deze cultuursomslag te realiseren zijn er een aantal uitdagingen benoemd voor de organisatie en haar personeelsleden in dit traject: - Werksaamheden aanpassen aan verwachte nieuwe markteisen - Daarmee de werksaamheden aanpassen aan de verwachtingen en mogelijkheden personeel - Meer registratie van de handelingen tijdens het keuren en kalibreren (zonder extra stressfactor)	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201602	DI	2015	Keuren en Kalibreren B.V.	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Meer flexibiliteit en meer duurzaamheid	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201603	DI	2015	Veiligheidstechniek Nederland B.V.	Oss	NL	n.v.t.	Leren samenwerken - leren communiceren			€ 10.000						
2015EUSF201604	DI	2015	Portena Logistiek B.V.	Heereveen	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Portena	30-1-2016	30-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201605	DI	2015	Rendiz B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Rendiz	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201606	DI	2015	Isala	Zwolle	NL	n.v.t.	Borging Duurzame Inzetbaarheid	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF201606	DI	2015	IHC Merwede Employment B.V.	Sliedrecht	NL	n.v.t.	Leiderschapsimpact op duurzame inzetbaarheid	5-12-2015	5-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201608	DI	2015			NL	n.v.t.	SuitUp is aan het uitbreiden en is van plan dit komend jaar door te zetten. Met weinig HR kennis en vaardigheden is het essentieel dat er dit advies van buiten ontvangt. Alleen op deze manier is het mogelijk om zorgvuldig te groeien. Op elk facet van duurzame inzetbaarheid heeft SuitUp te winnen. Zo is het ontzettend belangrijk dat iedereen intern flexibel is, omdat de markt daarom vraagt. Daarnaast dient iedereen in de organisatie kwaliteiten op veel diverse vlakken te bezitten. Hierdoor is job rotator ook mogelijk en loop je minder risico als bedrijf. Een focus op mobiliteit is dus cruciaal voor SuitUp. Bovendien dient SuitUp kennis te vergaren op het gebied van een duurzaam personeelsmanagement beleid. Vraagstukken als: Hoe haal je het maximale rendement uit medewerkers? Hoe voorkom ik faalkosten? Waar liggen risico's en valkuilen op personeelsgebied? Hoe ga ik om met ziekteverzuim? etc. etc. Kwaliteit van medewerkers is van groot belang als je toonaangevend wilt zijn, dus SuitUp dient ook een interventiebeleid uit te rollen. Wie volgt welke	13-1-2016	13-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF201609	DI	2015	Suit Up	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Duurzame groei	25-11-2015	25-11-2016	€ 10.000	€ 17.800	€ 0	€ 17.800				
2015EUSF20161	DI	2015	Raambekleding Nederland B.V.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Duurzaam raamwerk	13-2-2016	13-2-2017	€ 8.900	€ 20.000						
2015EUSF201610	DI	2015	Diefac Stansvormen B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201611	DI	2015	bannink packaging bv	Coevorden	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Bannink	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 19.950						
2015EUSF201613	DI	2015	CITAVERDE College	Roermond	NL	n.v.t.	CITAVERDE als Gezonde Werkgever	23-2-2016	23-2-2017	€ 9.974	€ 20.000						
2015EUSF201614	DI	2015	Viverra BV	Holtten	NL	n.v.t.	Verhogen duurzame inzetbaarheid bij Viverra	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201614	DI	2015	Verhey Vlees BV	Nuth	NL	n.v.t.	Aanpassen personele organisatie			€ 10.000							

2015EUSF201615	DI	2015		NL	n.v.t.	ICS is een organisatie in de schoonmaakbranche waar ruim 2.400 medewerkers werken. Het werk brengt een aantal risico's met zich mee: zo is de fysieke belasting hoog en de aandacht voor een gezonde leefstijl en vitaliteit bij de medewerkers niet altijd voldoende. Daarbij werken medewerkers op externe locaties; dit heeft bijvoorbeeld invloed op de betrokkenheid bij het bedrijf, het verantwoordelijkheidsgevoel waar het gaat om het bewaken van de eigen gezondheid en kan ook risico's met zich meebrengen in de vorm van werkdruk. ICS ervaart door al deze risico's in de duurzame inzetbaarheid dat medewerkers problemen krijgen en uitvallen in werk of dat dit op de loer ligt wanneer er niets aan veranderd wordt. Om die reden wil ICS aan de slag met duurzame inzetbaarheid van medewerkers waarbij in eerste instantie de focus wordt gelegd op het versterken van de gezondheid en vitaliteit. ICS richt zich hierbij op het scheppen van bewustwording bij medewerkers voor gezondheid en vitaliteit, het in beeld brengen van hoe het nu gesteld is met de gezondheid en vitaliteit en welke medewerkers verhoogde risico's lopen, en vervolgens het nemen van de benodigde maatregelen om ultiem te voorkomen (persoonlijk of op organisatieniveau) en/of waar nodig aan de slag met mobiliteit.	4-12-2015	4-12-2016	€ 20.000					
			International Cleaning Service Nederland B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Aan de slag met vitaliteit van onze medewerkers			€ 10.000				
2015EUSF201616	DI	2015		NL	n.v.t.	Het project wordt gestart met het formeren van een projectgroep. Hierin nemen verschillende functies deel: HR, communicatie, directie, leidinggevend(e) en schoonmaakmedewerkers. De projectgroep gaat onder begeleiding van de externe adviseur een stappenplan maken waarin de	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
			A. van Helden Relatiegeschenken B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Van Helden			€ 10.000				
2015EUSF201617	DI	2015		NL	n.v.t.	ICS is een organisatie in de schoonmaakbranche waar ruim 2.400 medewerkers werken. Het werk brengt een aantal risico's met zich mee: zo is de fysieke belasting hoog en de aandacht voor een gezonde leefstijl en vitaliteit bij de medewerkers niet altijd voldoende. Daarbij werken medewerkers op externe locaties; dit heeft bijvoorbeeld invloed op de betrokkenheid bij het bedrijf, het verantwoordelijkheidsgevoel waar het gaat om het bewaken van de eigen gezondheid en kan ook risico's met zich meebrengen in de vorm van werkdruk. ICS ervaart door al deze risico's in de duurzame inzetbaarheid dat medewerkers problemen krijgen en uitvallen in werk of dat dit op de loer ligt wanneer er niets aan veranderd wordt. Om die reden wil ICS aan de slag met duurzame inzetbaarheid van medewerkers waarbij in eerste instantie de focus wordt gelegd op het versterken van de gezondheid en vitaliteit. ICS richt zich hierbij op het scheppen van bewustwording bij medewerkers voor gezondheid en vitaliteit, het in beeld brengen van hoe het nu gesteld is met de gezondheid en vitaliteit en welke medewerkers verhoogde risico's lopen, en vervolgens het nemen van de benodigde maatregelen om ultiem te voorkomen (persoonlijk of op organisatieniveau) en/of waar nodig aan de slag met mobiliteit.	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000					
			ERA Contour B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Onderzoek DI en eigen regie			€ 10.000				
2015EUSF201618	DI	2015		NL	n.v.t.	Het project wordt gestart met het formeren van een projectgroep. Hierin nemen verschillende functies deel: HR, communicatie, directie, leidinggevend(e) en schoonmaakmedewerkers. De projectgroep gaat onder begeleiding van de externe adviseur een stappenplan maken waarin de	19-1-2016	19-1-2017	€ 20.000					
			Maas en Kleiberg Subsidiadvies Rotterdam B.V.	Barendrecht	NL	n.v.t.	Duurzaam groeien naar 2018			€ 10.000				
2015EUSF201619	DI	2015		NL	n.v.t.	Het project wordt gestart met het formeren van een projectgroep. Hierin nemen verschillende functies deel: HR, communicatie, directie, leidinggevend(e) en schoonmaakmedewerkers. De projectgroep gaat onder begeleiding van de externe adviseur een stappenplan maken waarin de	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000					
			LBA Civiel BV	Groenlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers LBA Civiel			€ 10.000				
2015EUSF20162	DI	2015		NL	n.v.t.	Het project wordt gestart met het formeren van een projectgroep. Hierin nemen verschillende functies deel: HR, communicatie, directie, leidinggevend(e) en schoonmaakmedewerkers. De projectgroep gaat onder begeleiding van de externe adviseur een stappenplan maken waarin de	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
			Energie Service Friesland	Sneek	NL	n.v.t.	E-S-F investeert in duurzame inzetbaarheid			€ 10.000				

2015EUSF201620	DI	2015		NL	n.v.t.	De arbeidsorganisatie Hurks bouw Almere (hierna HBA) is een arbeidsorganisatie werkzaam in woning- en utiliteitsbouw voor publieke en private opdrachtgevers. HBA heeft zo'n 30 medewerkers in dienst. De verhouding tussen kantoor- en bouw personeel is 26 UTA/7 Bouw. Knoelpunten Dit project is een vervolg op een lopend project. Dat is primair gericht op het analyseren en verminderen van spanningen in de arbeidsorganisatie als gevolg van het verleggen van verantwoordelijkheden met de aandacht voor maximale klantwaarde. Onderzoek in het lopende project bracht aanvullende knoelpunten aan het licht. HBA is een doorstart van het in 2012 failliet gegane bouwbedrijf Moes. Deze doorstart ging gepaard met een sanering en verandering van bedrijfscultuur. De arbeidsorganisatie en -verhoudingen moesten sterk veranderen. Hierdoor hebben achterblijvende medewerkers een zeer hechte groep gevormd, met een gesloten cultuur. Knoelpunten worden versterkt door het aantrekken van de markt. Het management verwacht een verdubbeling van het personeelsbestand. Dit leidt tot verdere spanningen. Huidige medewerkers voelen zich al overvloedig, de groei	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000								
2015EUSF201621	DI	2015	Hurks bouw Almere bv	Almere	NL	n.v.t.	Bouwen aan duurzaamheid	Froster Fresh Frozen Food richt zich op de volledige ontgonging van aanbieders op de Foodservice- en Retailmarkt. Vanuit een centraal magazijn en eigen inkoop en distributiekanalen wordt de klant bediend. Uitdagingen voor de organisatie liggen in het verleggen van de recente ontwikkelingen en personeelsmutaties. Door samenvoeging van 2 bedrijven zijn onlangs arbeidsplaatsen gesaneerd, arbeidsvoorwaarden gelijkgesteld en is een nieuw beleid opgezet. Echter een aantal aandachtsgebieden welke richting, sturing en invulling aan de organisatie bieden zijn nog niet ingericht. Voor komend jaar staan op het programma: (1) professionalisering van het veiligheidsbeleid (2) het bevorderen van de medezeggenschap, (3) coaching en ontwikkelen van het management team en de operationele leidinggevenden en (4) coaching en ontwikkelen van de administratie.	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201622	DI	2015	Froster BV Pré Pain B.V.	Waalwijk Oldenzaal	NL	n.v.t.	Verbeterplan Froster BV 2016 Continu Verbeteren	Pré Pain is voortvarend Lean manufacturing te gaan introduceren. Het uitgangspunt bij lean is het voorkomen van verspilling door medewerkers. Door de medewerkers verantwoordelijk te maken voor het verbeteren van processen, zullen ze effectiever en efficiënter te werk gaan. Om dit te laten slagen dient draagvlak gecreëerd te worden. Dit vraagt om een cultuurslag en investering in medewerkers. Medewerkers zullen door Lean Manufacturing procesgeen worden en verantwoordelijkheden krijgen om de processen effectiever en efficiënter te maken. Door het proces eigen te maken, zal men kwaliteiten ontwikkelen specifiek voor het proces. De medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit minder stress ervaren, meer plezier hebben en competentier zijn voor het werk, dit leidt tot verhoogde duurzame inzetbaarheid. Hiermee dient in samenwerking met de medewerkers analyse gemaakt te worden van de huidige competenties van de medewerkers, borging hiervan en de behoefte aan nieuwe competenties. Tevens zal er werkloze begeleidingen, interventies en zelfevaluatie op individuele niveau plaatsvinden. De rollen van de productie, de lijnmanagers en teamleiders zullen aangevuld worden met nieuwe taken. Dit zal de genoemde medewerkers meer gevoel voor verantwoordelijkheid geven en daardoor zal de betrokkenheid binnen het bedrijf toenemen.	30-3-2016	30-3-2017	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201624	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzaam en ondernemend bouwen aan een vitale orga	De visioen en instrumenten die men wil aan inzetten zijn: o Sonneveld Group B.V. leverancier van broodverbetermiddelen, brood- en banketmixen en lossingsmiddelen. Sinds 2010 een zelfstandig onderdeel van Orkla Food Ingredients (OFI). OFI gelooft in de lokale kracht van bedrijven. We onderscheiden ons door voortdurende innovatie, constante kwaliteit en service. We kennen onze kracht en uitdagingen. o We willen medewerkers langer gezond en fit houden. De AOW leeftijdschuif op, de leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand vraagt ons te anticiperen. We willen een vitaliteitsbeleid ontwikkelen en implementeren, in lijn met onze strategie en kernwaarden. Het 'vitaal denken en doen' tussen ieders oren krijgen. Iedereen binnen Sonneveld Group op een positieve wijze meer bewust maken dat de organisatie daarin faciliteert en dat de medewerker ook zelf verantwoordelijk is (en ernaar handelt) om vitaal te blijven. We willen hierbij aansluiten op de organisatie strategie en de behoeften van onze medewerkers. o Als HR afdeling begeleiden we diverse interne verander- en verbeter projecten. We (Alq. Dir. / HR / Marketing en Communicatie) pakken dit op een ambitieuze en enthousiaste wijze op. Echter we merken dat we de 'kapschok'	26-1-2016	26-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201625	DI	2015	Sonneveld Group B.V.	PAPENDRECHT	NL	n.v.t.	Duurzaam en ondernemend bouwen aan een vitale orga	Creative ICT wil als organisatie verder professionaliseren. Hierbij is zij zich bewust van het grootste kapitaal: haar medewerkers. Door meer samenwerken en inzet van de medewerkers moet er een professionele, marktgerichte, innovatie en lerende organisatie worden gecreëerd. Waarbij uiteindelijk gewerkt wordt vanuit een omgekeerde piramide organisatie waarin de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie zijn neergelegd om op die manier proactieve en zelfsturende medewerkers die in een team werken te creëren. Teneinde bovenstaande te realiseren wordt er een (organisatie) veranderingsstraject ingezet. Op basis van een ommeting wordt de huidige situatie in kaart gebracht en tevens wordt de visie & strategie (opnieuw) gedefinieerd. Dit wordt afgezet tegen de gewenste situatie waardoor de kloof zichtbaar wordt. Op basis van deze kloof wordt een plan van aanpak & implementatieplan vastgesteld welke zaken dienen te veranderen (veranderingsproces). In de transitie situatie wordt nadrukkelijk gekken naar	9-12-2015	9-12-2016	€ 13.200	€ 6.600	€ 13.200				
2015EUSF201626	DI	2015	Creative ICT	Oldenzaal	NL	n.v.t.	Personeel als kapitaal	De oprichters van Mylaps BV hebben 32 jaar geleden geautomatiseerde sport timing uitgevonden. Met als drijvende kracht de passie voor sport & fitness voor technologie. Tot 1982 werd alles handmatig geklokt met een stopwatch. Mylaps ontwikkelt producten en diensten voor het meten, publiceren en analyseren van trainings- en wedstrijd resultaten. De basis van de activiteiten lag in de race en hardloperwereld. Het productassortiment bestaat uit een brede range van timing systemen. De time systemen registreren, identificeren individuele racers en atleten, stellen start- finish- en tussentijden vast, verzamelen prestatiegegevens, berekenen en publiceren resultaten. Mylaps werkt zowel voor professionele sporters als voor amateurs, voor kleine en grote events. Mylaps wil graag de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder bevorderen. In 2014 is er een eerste ESF DI aanvraag ingediend. Gezien het succes is besloten om voor een nieuwe groep medewerkers een tweede aanvraag ESF DI in te dienen in 2015 voor activiteiten die in 2016 plaats gaan vinden. Allereerst wordt de huidige leercultuur en de organisatie van het werk geanalyseerd, geanalyseerd en vervolgens een medewerker specifiek	26-1-2016	26-1-2017	€ 6.600	€ 20.000					
2015EUSF201627	DI	2015	Mylaps Smit Kwekerijen BV	Haarlem Sappemeer	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid 2 Mylaps PMO Gezondheid en Vitaliteit	Doel is ons bedrijf op het vlak van duurzame inzetbaarheid gezond, vitaal en productief te houden. Dit d.m.v. een preventief medisch onderzoek voor al onze 105 medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers gezond en vitaal zijn. Stichting Wel kom bevordert en ondersteunt sociale, culturele en maatschappelijke ontwikkelingen met als doel het creëren van een leefbare en vitale omgeving. De economische en politieke ontwikkelingen vragen om een nieuwe benadering van de markt en een andere invulling van de zorg en financiering hiervan. Deze veranderende omgeving stelt andere eisen aan de medewerkers. Er zal de komende jaren een kwalitatieve groei moeten plaatsvinden. De vraag is of de huidige medewerkers hier voldoende voor zijn geëquipeerd. Stichting Wel kom Venlo/Beesel heeft reeds een aantal gedaan door informatie en activiteiten over duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen en losse initiatieven te initiëren om hieraan te werken. Men wil nu samenhang gaan creëren voor medewerkers en leidinggevenden. De stichting schakelt daarom een adviseur in om in dialog met de medewerkers een programma aan instrumenten te ontwikkelen en een implementatieadvies op te stellen. Hierbij wordt een gefaseerde aanpak gebruikt: Fase 1: ontwerp inzetbaarheidsprogramma. De projectgroep stelt een programma op waarin medewerkers en leidinggevenden worden gefaciliteerd om vanuit hun eigen verantwoordelijkheid te werken aan inzetbaarheid. Het ontwerpen van het programma gebeurt met groepsessies, waarin het programma wordt afgestemd op de ambities van de stichting m.b.t. de huidige inzetbaarheidsvraagstukken en de ontwikkelingen waar de organisatie mee te maken heeft. Fase 2: toetsen programma op de werkvloer. Het programma wordt in het	2-4-2016	2-4-2017	€ 9.350	€ 18.700					
2015EUSF201628	DI	2015			NL	n.v.t.	Duurzaam de toekomst tegemoet St Welkom Venlo/Bees	Stichting Wel kom bevordert en ondersteunt sociale, culturele en maatschappelijke ontwikkelingen met als doel het creëren van een leefbare en vitale omgeving. De economische en politieke ontwikkelingen vragen om een nieuwe benadering van de markt en een andere invulling van de zorg en financiering hiervan. Deze veranderende omgeving stelt andere eisen aan de medewerkers. Er zal de komende jaren een kwalitatieve groei moeten plaatsvinden. De vraag is of de huidige medewerkers hier voldoende voor zijn geëquipeerd. Stichting Wel kom Venlo/Beesel heeft reeds een aantal gedaan door informatie en activiteiten over duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen en losse initiatieven te initiëren om hieraan te werken. Men wil nu samenhang gaan creëren voor medewerkers en leidinggevenden. De stichting schakelt daarom een adviseur in om in dialog met de medewerkers een programma aan instrumenten te ontwikkelen en een implementatieadvies op te stellen. Hierbij wordt een gefaseerde aanpak gebruikt: Fase 1: ontwerp inzetbaarheidsprogramma. De projectgroep stelt een programma op waarin medewerkers en leidinggevenden worden gefaciliteerd om vanuit hun eigen verantwoordelijkheid te werken aan inzetbaarheid. Het ontwerpen van het programma gebeurt met groepsessies, waarin het programma wordt afgestemd op de ambities van de stichting m.b.t. de huidige inzetbaarheidsvraagstukken en de ontwikkelingen waar de organisatie mee te maken heeft. Fase 2: toetsen programma op de werkvloer. Het programma wordt in het	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000						
			Stichting Wel kom ? Venlo/Beesel	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam de toekomst tegemoet St Welkom Venlo/Bees	Fase 2: toetsen programma op de werkvloer. Het programma wordt in het			€ 10.000						

2015EUSF201629	DI	2015		NL	n.v.t.		Het MGLC levert geneskundige logistieke ondersteuning voor de krijgsmacht. Het MGLC wil werk gaan maken van Duurzame Inzetbaarheid van haar medewerkers. Daarmee sluit het MGLC aan op het programma Buurzaam Inzetbaar@bijvoorbeeld door aandacht te geven aan een gezonde en daardoor duurzame leefstijl: goede voeding, voldoende slaap, beweging en sport en werken aan de eigen mentale kracht. Juist op dit aanpassingsvermogen wordt een beroep gedaan binnen Gezond aan de Slag bij het MGLC. Hiertoe realiseert het MGLC een integrale aanpak van vitaliteit en duurzame arbeidsinzet. Het MGLC wordt bij de volgende activiteiten ondersteund door een adviseur van Beweging Werk: 1. Een sessie met een groep van ca. 20 personen (staf, leidinggevenden, medewerkers en OR). In de sessie wordt de visie op vitaliteit bepaald en wordt gewerkt aan het creëren van een breed draagvlak. Daarmee bouwt MGLC aan een algemeen referentiekader rondom vitaliteit. 2. Een meting met de Monitor Duurzame Inzetbaarheid. Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen, opstellen van een organisatieadvies. 3. Een aanvullend onderzoek voor medewerkers met een verminderd werkvermogen.	5-3-2016	5-3-2017	€ 15.700						
2015EUSF20163	DI	2015	Gezondheidszorg defensie	Utrecht	NL	n.v.t.	Gezond aan de Slag bij het MGLC	16-2-2016	16-2-2017	€ 7.850	€ 12.650					
2015EUSF201630	DI	2015	Van Peperzeel B.V.	Lelystad	NL	n.v.t.	Traject Duurzame Inzetbaarheid	25-2-2016	25-2-2017	€ 6.324	€ 20.000					
2015EUSF201631	DI	2015	Tate - Lyle Netherlands B.V.	Koog aan de Zaan	NL	n.v.t.	Fit Duurzaam en Vitaal Tate en Lyle	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 12.000					
2015EUSF201632	DI	2015	Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en Omgeving	Rotterdam	NL	n.v.t.	Op weg naar een Breed Inzetbare ADP kolom	12-1-2016	12-1-2017	€ 6.000	€ 20.000					
2015EUSF201633	DI	2015	Stichting Flore	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Stichting Flore	11-2-2016	11-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201634	DI	2015	Synchroon B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Onderzoek DI en bevordering eigen regie	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201634	DI	2015	Van Schijndel Metaal BV	Dongen	NL	n.v.t.	Nummer een word je niet alleen	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201635	DI	2015			NL	n.v.t.	Hoofdfunctie van BAM Infra Asset Management BV (BAM IAM) is het optimaliseren van infrastructuur zoals (vrijen, bruggen, sluisen en bedrijfstreinen) middels integraal, multidisciplinair beheer en onderhoud. BAM IAM wil gaan werken op basis van lean methodieken. Doel daarvan is maximale waarde voor de klant creëren tegen minimale verspilling. Verspilling moet in het verband van dit project nadrukkelijk worden uitgelegd als verspilling van werkrmog. De medewerkers moeten maximaal duurzaam inzetbaar blijven. Om de transitie te kunnen maken naar een continue lerende organisatie zijn aanzienlijke veranderingen nodig. CRAFT ondersteunt BAM IAM daarbij. Afgelopen jaar heeft BAM IAM in samenwerking met CRAFT activiteiten opgestart omtrent duurzame inzetbaarheid. Deze activiteiten richten zich met name op het uitvoeren van een analyse en het implementeren van een kleine pilot onder een beperkt deel van de medewerkers. Doel van dit project is om de succesvolle resultaten van de pilot in de gehele organisatie uit te rollen. Uit de uitgevoerde analyse is gebleken dat er veranderingen noodzakelijk zijn op onderstaande gebieden: Planing van werk en projecten door toepassing van collectieve planningsmethoden en Scrum technieken gericht op het verbeteren van de werkbalans en het voorkomen van piekbelasting. Brede inzetbaarheid van werknemers in een veilige en productiviteit bevorderende omgeving. Door het herinrichten van werkplekken, magazijnen,	24-3-2016	24-3-2017	€ 20.000							
			Bam Infra Asset Management B.V.	GOUDA			Bouwen aan duurzame inzetbaarheid asset managers			€ 10.000							
2015EUSF201636	DI	2015			NL	n.v.t.	Relevantie voor H32: H32 heeft het afgelopen jaar hard gewerkt aan het realiseren van een nieuwe formule. Hierdoor kunnen zij blijven voldoen aan de veranderende klantvraag. Deze nieuwe formule vraagt ook een andere houding en werkwijze van de medewerkers. Een aantal redenen heeft H32 doen besluiten HRM ondersteuning te vragen bij Sonelli. 1. Verandering van de organisatie vraagt om aanpassing van de organisatiestructuur en de werkwijze: hierbij staat motivering en begeleiding van medewerkers in de nieuwe formule van H32 voorop. 2. Een tussenlag creëren met teamleiders: medewerkers kunnen hierdoor beter worden begeleid in hun werkzaamheden en hebben een duidelijk aanspreekpunt. 3. H32 zal op termijn worden overgenomen door de zoon van de eigenaar: om de continuïteit van het bedrijf te waarborgen, dient de zoon begeleiding te krijgen naar het ondernemerschap. Doelstelling van het project is de organisatie zo in te richten dat de medewerkers A&A worden met de nieuwe formule en gemotiveerd zijn om dit zowel naar binnen, aan andere collega's als naar buiten, aan klanten, over te brengen.	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000							
			H32 B.V.	Oss			Motiverende leercultuur binnen een nieuwe formule			€ 10.000							
2015EUSF201637	DI	2015			NL	n.v.t.	Dr. Falk Pharma is sinds 2010 gefundeerd aan het bouwen aan een professionele organisatie in Nederland en België. De organisatie is stabiel en heeft de drive om zich continu te versterken door steeds slimmer te organiseren en zich te profileren. Naar aanleiding van het medewerkersonderzoek in 2013 heeft Dr. Falk Pharma enkele specifieke interventies uitgevoerd waarbij (de perceptie) van de secundaire arbeidsvoorwaarden, de ontwikkelingsmogelijkheden, de kernwaarden en de communicatie verbeterd zijn. Daarnaast is er niemand vertrokken en is de organisatie gegroeid naar 1776. Het imago van Dr. Falk Pharma wordt zowel intern als extern steeds sterker en men wil deze kracht behouden. In 2017 zullen er wijzigingen in het MT plaatsvinden. Des te belangrijker voor de bedrijfscontinuïteit is een herijking van de stand van zaken en een gefundeerd en duurzaam (personeels)beleid. Vanuit dat perspectief is het doel van 2017: medewerkers ontwikkelen en behouden.	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000							
			Dr. Falk Pharma Benelux BV	Breda			Duurzame groei			€ 10.000							
2015EUSF201638	DI	2015			NL	n.v.t.	Het project beoogt de leercultuur en het stimuleren van kenniswisseling te optimaliseren om daarmee een gezond en effectief leerklimaat te bewerkstelligen. Social Media tools worden hierbij ingezet. Hierdoor zullen medewerkers betrokken worden in de online communicatie van het bedrijf en kunnen zij publiceren via social media. Door hen te faciliteren door Young talents op locatie te plaatsen i.c.m. de innovatieve software van Apostle helpen we hen door een ontwikkeltraject en is er een snelle leercurve. Het ontbreken van kennis is dan geen issue meer. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geadviseerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhouden op het gebied van social media en waar de ontwikkelbehoefte ligt bij de medewerkers. Wat zijn de leermogelijkheden van de medewerkers en op welke manier kan dit ingebed worden. Er wordt een duidelijk advies gegeven over de aanpak zodat medewerkers zelf aan de slag kunnen. Voorafgaand aan het project plannen we een kick-off en presenteren we het	3-3-2016	3-3-2017	€ 20.000							
			Vivent	's-Hertogenbosch			Learning by social media			€ 10.000							
2015EUSF201639	DI	2015			NL	n.v.t.	United Care Products B.V. is een bedrijf actief in de ontwikkeling en productie van hulpmiddelen in de zorgsector. De afgelopen jaar is het bedrijf in vogelvlucht gekomen door een nieuwe directie. Het bedrijf is verhuisd naar een grotere locatie, heldere strategie verwoord en actief aan het werk gegaan met de ontwikkeling van nieuwe producten. De nieuwe locatie is redelijk in lijn met lean gedachte ingericht. Hierbij is wordt de productie als het ware vormgegeven in het magazijn waarbij de mensen de grijpvoorzien en andere materialen in de buurt hebben. Omdat het bedrijf heldere ambities heeft m.b.t. groei maar tevens in een concurrerende markt actief is wil zij actief de mensen ontwikkelen om deze instaat te stellen mee te groeien met het bedrijf. United Care wil actief aan de slag en mensen aan het werk hebben die in hun kracht staan en een actieve houding hebben t.a.v. het ontwikkelen. Dit implementatie traject zal zich hierbij focussen op de ontwikkeling van de mensen in de productie om samen met hun de processen van het bedrijf	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000							
			United Care Products B.V.	Groningen			Aanpassen organisatie van het werk United Care			€ 10.000							
2015EUSF20164	DI	2015			NL	n.v.t.	Elegat Dak en Gevel is gespecialiseerd in het realiseren van complexe en grotere industriële dak- en gevelrenovaties. Met een kleine vaste bezetting worden projecten ingekocht, gepland en gerealiseerd. Elegat werkt met een vast en klein team en daarnaast een redelijke vaste flexibele schijf van leveranciers en monteurs. De afgelopen jaren is de druk op de werkgroepen sterk toegenomen, mede door het sterke seizoenpatroon in het bedrijf. In toenemende mate concentreert de omzet zich in een periode van 6 maanden. Dit leidt tot een hoge werkdruk en een toenemende complexiteit in het managen van de organisatie. Medewerkers ervaren een hoge mate van werkstress. Hierdoor is ook voor medewerkers steeds onduidelijker wat van hun verwacht wordt. Al met al voldoende aanleiding om de aanpak te versterken en een nieuwe werkgroep te realiseren waarin duidelijk is wat van wie verwacht wordt. Hiervoor wordt organisatieadvies ingewonnen gericht op de wijze van organiseren van het werk en de verbetermogelijkheden op dit vlak in de vorm van een organisatiecan. Wij verwachten dat hierbij ook functies, profelen,	15-1-2016	15-1-2017	€ 20.000							
			Elegat Dak en Gevel B.V.	Venlo			Herinrichting ter vermindering werkdruk			€ 10.000							
2015EUSF201640	DI	2015			NL	n.v.t.	Probleemanalyse: PP Personeelsdiensten is een bemiddelaar in werk. Een uitzendbureau en werving & selectiebureau krijgen de enorme hoeveelheid extra service die ze hun klanten bieden. Opggericht in 2005 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met 7 stafmedewerkers en een veelvoud aan uitzendkrachten (Fase B en Fase C, dus in vaste dienst bij PP Personeelsdiensten). Door flinke groei en een wijziging aan veranderingen in het arbeidsrecht is PP Personeelsdiensten in een situatie terecht gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk staan. Inmiddels is het bedrijf groter dan alleen eigenaar Peter Paul en is het de wens van zowel de eigenaar als de medewerkers dat iedereen het onderscheidend vermogen van het bedrijf kan uitdragen. Bij een gebrek hieraan, komen zowel de vooruitgang van de organisatie als de ontwikkeling en inzetbaarheid van het individu onder druk te staan. Samen met de medewerkers van PP een leercultuur binnen de organisatie creëren die bijdraagt aan een verhoogde productiviteit en meer betrokkenheid van zowel de medewerkers als de vaste kern uitzendkrachten (Fase B en C). De eigenaar komt hier zelf onvoldoende aan toe.	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000							
			PP Personeelsdiensten B.V.	Nijmegen			Werken vanuit de kern bij PP Personeel			€ 10.000							

2015EUSF201641	DI	2015			NL	n.v.t.		VBH is een wereldwijd actieve handelsonderneming met een marktgericht assortiment hang- en sluitwerk, toegangcontrole systemen, ventilatietechniek, deurpanelen en montagemiddelen voor de fabricage en montage van gevelelementen. Tot 2008 was het voldoende om over technische knowhow te beschikken om zowel klanten als omzet te genereren. Daarna kwam de bouwcrisis en werd van technisch adviseurs verlangd dat zij zich ontwikkelden tot (technisch)commercieel adviseurs. In de periode daarna heeft VBH fors geïnvesteerd in een commercieel trainingsprogramma om medewerkers voldoende bagage mee te geven voor hun nieuwe rol. Ook werden zij steeds meer betrokken bij de strategie, bedrijfs- en afdelingsdoelstellingen. Omdat is gebleken dat technische knowhow aangevuld met commerciële trainingen niet voldoende is om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden, wil VBH verder gaan in het ontwikkelen van haar medewerkers. Daarom is het bedrijf THX Advies ingehuurd om een bedrijfsscan te verrichten, waaruit de volgende resultaten kwamen: - Er is geen duidelijke visie en/of beleid om duurzame inzetbaarheid te bevorderen - Duurzame inzetbaarheid is (nog) geen thema waar structureel aandacht aan wordt besteed en/of wat onderdeel uitmaakt van de afdelingsplannen - Zowel de leidinggevenden als de medewerkers zijn zich onvoldoende bewust	9-1-2016	9-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF201643	DI	2015	VBH Nederland BV	Oosterhout	NL	n.v.t.	VBH verandert, verander jij mee	Projectomschrijving Bij Mercedes Benz Financial services is besloten om in 2016 meer aandacht te gaan besteden aan de vitaliteit van medewerkers. Aan de adviseur is gevraagd om een breed vitaliteitsprogramma te implementeren waarbij aandacht is voor de themabebewegen, voeding en mentale weerbaarheid. De adviseur zal samen met medewerkers van Mercedes een implementatieplan maken voor een vitaliteitsprogramma en de implementatie gedurende 12 maanden begeleiden. Doelstellingen: - Afname van stress gerelateerde klachten - Verhoging van werkplezier - Verhoging algehele vitaliteitsniveau van medewerkers Activiteiten: - Vitaliteitsscan, met begin en eindmeting - Implementatieplan vitaliteitsprogramma - Trainingen & workshops rondom vitaliteit Dit project is relevant omdat medewerkers van Mercedes in een sterk veranderende omgeving voldoende weerbaar moeten zijn voor veranderingen. Een belangrijke voorwaarde voor weerbaarheid zijn medewerkers die een optimale fysieke en mentale conditie hebben. Door aandacht te besteden aan vitaliteit worden medewerkers zich bewust van het belang van een gezonde	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF201644	DI	2015	Mercedes-Benz Financial Services	Utrecht	NL	n.v.t.	ZBI ENERGY	Het eerste jaar Morpak stond in het teken van het verbeteren van de DI van medewerkers met betrekking tot het: - verbeteren van de communicatie; - bevorderen van veilig werken; - expliciteren van functie- en taakprofielen; - expliciteren van de functie en beoordelingscyclus. De primaire doelgroep van de 1e tranche waren medewerkers van de afdeling Productie Binnendienst. In deze afdeling zaten belangrijke knelpunten met betrekking tot werkstress, communicatie en veilig werken die met het project zijn opgelost. Met de 2e tranche wil Morpak onder begeleiding van Drive behaalde resultaten verder verfijnen en krachtig verankeren in de (cultuur van de) organisatie. Concreet nieuwe accenten zijn instroombegeleiding, deskundigheidsbevordering en het verder delegeren van bevoegdheden. Daarnaast wil het bedrijf de 2e tranche inzetten ten behoeve van actuele DI-knelpunten op de afdeling Productie, Buitendienst en de afdeling Kantoor. In de afdeling Productie Buitendienst is er sprake van specifieke uitdagingen op het gebied van werkdruk, veiligheid en communicatie. De productie is standaard op wisselende locaties en daardoor slechts deels onder controle van Morpak. Van medewerkers wordt verwacht dat ze op basis van eigen inzicht en	2-3-2016	2-3-2017	€ 10.000				
2015EUSF201645	DI	2015	Morpak B.V.	Ospel	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Morpak 2	MEE Plus is een zelfstandig dienstverlener voor mensen met een beperking. In het sociale domein, waar MEE actief is, worden wijkteams gevormd waarin gemeenten samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk cliëntondersteuning bieden. In deze complexere wordende omgeving ontwikkelt MEE zich steeds meer als een projectorganisatie waar eigenaarschap steeds lager in de organisatie komt te liggen (hiervoor voert MEE momenteel een ESF DI project uit gerelateerd aan zelfsturend werken). Medewerkers werken steeds vaker buiten de deur in teams samengesteld uit meerdere organisaties en zelfs met operationele aansturing vanuit de gemeente of collega organisatie. In deze nieuwe flexibele werkcultuur wordt van medewerkers gevraagd dat zij zich met meer ondernemerschap profileren en, uitgaand van hun eigen ambities en competenties, kansen in de markt omzetten in diensten die zij samen met anderen projectmatig aanbieden. Medewerkers dienen hun werk zodanig te organiseren dat de juiste krachten	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF201646	DI	2015	Stichting MEE Plus Ondersteuning en Beheer	Hendrik Ido Ambacht	NL	n.v.t.	MEE Plus Ondersteuning en Beheer - Duurzame Inzetb	Metalcenter Driessen B.V. is al meer dan 20 jaar een toeleverancier voor alle activiteiten betreffende complexe lasconstructies, mechanische plaatbewerking, constructiewerk en aluminium en roestvaststaal. Metalcenter Driessen wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeën ontstaan. Hiermee kan Metalcenter Driessen beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Metalcenter Driessen vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Metalcenter Driessen een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF201647	DI	2015	Metalcenter Driessen BV	Weert	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	In het Ondernemingsplan van Vesta is de volgende uitdrukking opgenomen: Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal en daar willen we in investeren! Daarbij houdt Vesta rekening met de turbulente omgeving waarbinnen Vesta opereert door reorganisatie en krimp. Just in deze turbulente tijden wil Vesta extra inspanningen leveren om mentale en lichamelijke gezondheidsschade te vermijden en de medewerkers de kans te bieden zich binnen of buiten Vesta verder te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen. Vesta wil gericht een positieve bijdrage leveren aan de mentale veerkracht en de lichamelijke conditie van de medewerkers. Daarbij staat maatwerk voor alle medewerkers en leidinggevenden centraal. In het voorjaar van 2015 is een start gemaakt met het plan 'Welig en gezond werken' binnen Vesta. Daarvoor is een inventarisatie gemaakt van het thema duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie. Op basis van deze bedrijfsscan is vervolgens een verbeterplan geschreven met als titel 'Man verzuimbeheersing naar duurzame inzetbaarheid'. Dit plan staat uitgewerkt wat de visie van Vesta omtrent DI is en is een actieplan uitgewerkt van welke interventies dienen te worden gedaan om te zorgen dat medewerkers, binnen de dynamische context waarin Vesta zich bevindt, duurzaam inzetbaar zijn. Aan	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF201648	DI	2015	Vestia	Rotterdam	NL	n.v.t.	Van verzuimbeheersing naar duurzame inzetbaarheid	De druk op werknemers binnen schadeherstelbedrijven is de laatste jaren enorm toegenomen. Door de lagere marges wordt van werknemers verwacht dat zij zeer efficiënt werken om voldoende rendement te behalen. Omdat het een arbeidsintensief proces is, zijn de werknemers het belangrijkste kapitaal van de onderneming. Investeren in de ontwikkeling van werknemers om hen duurzaam inzetbaar te maken is dan ook erg belangrijk. Gezonde en gelukkige medewerkers zijn gemotiveerd en dit leidt tot een betere werkomgeving en hoger productierendement. Met dit project investeert ABS Beckers & Mulder in de ontwikkeling van haar werknemers met als doel deze werknemers duurzaam inzetbaar te maken. Er wordt een drietal activiteiten uitgevoerd. Allereerst wordt een bedrijfsscan uitgevoerd om de werknemersveerkracht vast te stellen i.c.m. de ontwikkeldoelen (ambities) van het personeel. Daarnaast speelt gezondheid en veiligheid een erg belangrijke rol binnen het project. Werknemers binnen autoschadeherstelbedrijven krijgen te maken met	4-12-2015	4-12-2016	€ 20.000				
			ABS Beckers - Mulder	Landgraaf			Werken aan de toekomst 2015				€ 10.000				

2015EUSF201649	DI	2015			NL	n.v.t.		Nolet Distillery B.V. (hierna: Nolet) produceert Ketel One Vodka, KETEL1 Jenever en Nolet Gin voor de binnenlandse en internationale markt. Sinds 1691 verzorgt de familie Nolet vanuit de distilleerderij in Schiedam de productie, distributie, verkoop en marketing van haar premium gedistilleerde merken. De medewerkers spelen een belangrijke rol in het primaire proces, zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten ook het beste hoe het anders/beter kan. Daar in het primaire proces veranderingen gaan plaatsvinden, wil Nolet de medewerkers verder ontwikkelen waardoor hun betrokkenheid verhoogt en hun werkwijzen verbeteren. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de veranderingen in de processen en organisatie zelf zal hebben. Om de medewerkers duurzamer inzetbaar te maken middels het verbeteren van hun werkwijzen en het verhogen van hun betrokkenheid, is het advies- en opleidingsbureau You Improve ingeschakeld. Naar wat zij nu al hebben geïmplementeerd binnen Nolet, zal onder meer advisering en ondersteuning	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000										
2015EUSF20165	DI	2015	Nolet Distillery B.V.	Schiedam	NL	n.v.t.	Meer uit onze medewerkers halen	De medewerkers van de Gemeente Dalfsen zijn te onderscheiden in twee groepen. EÀDn groep zit veel achter het bureau en de andere groep is veel aan het werk met machines en materialen (buitendienst). Bij deze groepen medewerkers zijn verschillende risico's aanwezig voor uitval en inzetbaarheid. Zo kan de lantoor groep, bijvoorbeeld door een verkeerde zithouding, verschillende lichamelijke ongemakken ervaren. De groep buitendienst medewerkers doet veel fysieke arbeid wat een risico is voor bijvoorbeeld rugproblemen en andere fysieke ongemakken. Mogelijke uitval en verminderde inzetbaarheid als gevolg van deze factoren wil de gemeente zoveel mogelijk voorkomen. Om medewerkers gezond en vitaal te houden, initieert zij daarom diverse initiatieven. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld gebruik maken van een landelijk sportprogramma. Nu wil de gemeente graag inzicht in de huidige stand van zaken. Hiertoe wil de gemeente een gezondheidsonderzoek aanbieden aan beide functiegroepen. Het doel hiervan is om te meten hoe medewerkers ervoor staan op fysiek en mentaal vlak.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201650	DI	2015	Gemeente Dalfsen	Dalfsen	NL	n.v.t.	Dalfsen Vitaal	Zorgt onder andere voor een kleinschalige zorgaanbieder in Waarland. Zij biedt zorg en begeleiding aan kinderen en volwassenen met een speciale zorgvraag. Zorgt onder andere voor een warme, veilige woon- en werkstage omgeving, logeeropvang/dagopvang aan. Het Groene Erf wil rechtsgelijkheidsvoorwaarden tussen medewerkers onderling door de cao gehandicaptenzorg volledig te integreren in de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit is voor hen de aanleiding tot het uitvoeren van de bedrijfs- en organisatiecan door How2CreateCare. Hierbij wordt in kaart gebracht welke verantwoordelijkheden, bevoegdheden en daarbij passende beloning elke individuele werknemer heeft. Vervolgens wordt er ingezet op het bevorderen van een leercultuur voor werknemers en het aanpassen van de organisatie van werk. Het bevorderen van de leercultuur moet werknemers in staat stellen zich te blijven ontwikkelen en hierdoor duurzaam inzetbaar te blijven. De werknemers moeten in staat zijn diverse rollen te vervullen. Daarnaast ontwerpt How2CreateCare een model waarin	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201651	DI	2015	Zorgt onder andere voor Het Groene Erf	Waarland	NL	n.v.t.	Het Groene Erf naar een duurzaam personeelsbeleid	In 2015 heeft Bibliotheek Katwijk een impuls gegeven aan vernieuwing, onder meer door het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Er is een aantal werksessies geweest met alle frontoffice-medewerkers waarin verschillende aspecten rondom proactiviteit, duurzame inzetbaarheid en het nieuwe werken zijn verkend. Een werkgroep heeft zich gebogen over de proactieve dienstverlening en een aantal werkprocessen in de frontoffice en heeft hierover een adviesrapport opgeleverd. In 2016 wil Bibliotheek Katwijk middels een implementatetraject een vervolg en verdieping geven aan bovengenoemd traject. Zij wil de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers in het vernieuwingsproces van de bibliotheek versterken. We noemen dit 'het persoonlijk leiderschap'. Bij dit traject worden ook mensen uit de backoffice en de interne dienst betrokken. Binnen het nieuwe traject wordt een focus gelegd op de motivatie en het persoonlijk leiderschap van de medewerkers. Als werkwijze wordt er gebruik gemaakt van een plenaire bijeenkomst en drie werkgroepssessies, waarin opdrachten rondom deelaspecten worden verkend en uitgewerkt. Positiviteit is een belangrijk uitgangspunt in de werkwijze. Met name voor de wat oudere	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 12.000									
2015EUSF201653	DI	2015	Bibliotheek Katwijk	Katwijk ZH	NL	n.v.t.	Motivatie en persoonlijk leiderschap	Het Sprookjesbos heeft als doel de personeel inzet strategisch aan te pakken. Door actief met competenties aan de slag te gaan en door (verbeterde) leermethoden te implementeren wil Sprookjesbos inzetten op het Team van de Toekomst. Alles wat je aandacht geeft, groeit! Uitgangspunten hierbij zijn het behouden van huidige medewerkers en aantrekken van (aanstormend) talent. Er wordt geanalyseerd welke interventies er zijn en welke nodig zijn om talenten en kennis te ontwikkelen en behouden. Er wordt voorziet in verbeterde interne communicatie, met bijvoorbeeld de implementatie van	19-1-2016	19-1-2017	€ 6.000	€ 20.000									
2015EUSF201654	DI	2015	Doeps Sprookjesbos	Valkenburg aan de G	NL	n.v.t.	Team van de Toekomst	Dialogo aangaan met werknemers over inzetbaarheid op basis van competenties en het toepassen van arbeidsvoorwaardenregelingen voor de eigen levensfase. Hiervoor wordt een nieuwe methode voor	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201655	DI	2015	Rietlanden Terminals BV	Amsterdam	NL	n.v.t.	Samen in gesprek over duurzame inzetbaarheid	Probleemanalyse: HMF Nederland is een dochteronderneming van Van Hooft Groep, welke bestaat uit drie metaalbedrijven met elk een eigen specialiteit. HMF Nederland is specialist op het gebied van constructief en esthetisch plaatwerk. Door overname van het familiebedrijf Van Hooft Groep is HMF Nederland in een situatie terecht gekomen waarin de directrice een te centrale rol heeft gekregen. De huidige manier van leiding geven sluit niet meer aan bij de context waarin het bedrijf zich nu bevindt. Op dit moment worden de medewerkers te weinig betrokken bij de interne organisatie. Hierdoor zijn zij minder zelfredzaam en tonen weinig initiatief. De directrice wil graag op een andere manier sturing geven aan de organisatie. Het richten op mensgericht ondernemerschap, creativiteit en innovatie zijn aspecten welke meer aandacht verdienen. Op deze manier blijven de medewerkers betrokken en dragen zij bij aan het creëren en ontwikkelen van mooie producten. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000									
2015EUSF201656	DI	2015	HMF Nederland B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij HMF Nederland BV	Peter Appel Transport BV is de afgelopen jaren sterk gegroeid en zit momenteel in een reorganisatieproces. De transportsector wordt gekenmerkt door fluctuaties in werkvolume en onregelmatige en onvoorspelbare arbeidsvraag. Peter Appel Transport wil zich verder professionaliseren tot een flexibel bedrijf met een flexibele werkcultuur waarin de voorspelbaarheid en regelmaat van arbeidstijden voor chauffeurs zo goed mogelijk geborgd kunnen worden via roostervorming en arbeidstijdenmanagement. Daarnaast wenst Peter Appel Transport een ATV-regeling voor verlofdagen en gespaarde tijd-voor-tijd dagen te implementeren die optimaal rekening houdt met de capaciteitsplanning en flexibiliteit van het bedrijf en tegelijkertijd zorgt voor regelmaat en voorspelbaarheid van arbeidstijden en werknemers flexibiliteit biedt om verlofdagen op te nemen ten behoeve van de werk-privébalans. Als professionele en flexibele organisatie dankt Peter Appel Transport de duurzame inzetbaarheid van haar personeel te bevorderen en tegelijkertijd	10-12-2015	10-12-2016	€ 10.000	€ 20.000									
			Peter Appel	Middenmeer			Optimaliseren van flexibiliteit en voorspelbaarhei				€ 10.000										

2015EUSF201657	DI	2015			NL	n.v.t.		Met het project 'KWC gezond?' wil het Koningin Wilhelmina College (KWC) haar medewerkers bewust maken van het belang van een gezonde leefstijl. Medewerkers gaan gedurende een periode van 12 maanden aan de slag met vitaliteit. Doelstellingen: ? Inzicht verkrijgen in het actuele vitaliteitsniveau van medewerkers ? Behoeften en wensen rondom vitaliteit samen met medewerkers naar boven halen ? Medewerkers bewust maken over het belang van een gezonde leefstijl Activiteiten die leiden tot dit resultaat: ? Vitaliteitscan, met begin en eindmeting ? Panelsessie vitaliteit ? Trainingen & workshops rondom vitaliteit Dit project is relevant omdat docenten en ondersteunend personeel in een sterk veranderende omgeving voldoende weerbaar moeten zijn voor veranderingen. Een belangrijke voorwaarde voor weerbaarheid zijn medewerkers die een optimale fysieke en mentale conditie hebben. Bovendien hebben wij als school een voorbeeldfunctie, niet alleen binnen het maatschappelijk domein maar ook naar onze leerlingen en ouders. Gezond	23-2-2016	23-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF201658	DI	2015	Koningin Wilhelmina College	Culemborg	NL	n.v.t.	KWC Gezond	Metalis metaalbewerking is een gerenommeerde partner op het gebied van ontwikkeling en productie. Door de platte organisatie en de korte lijnen wordt er door de werknemers snel en adequaat ingespeeld op de wensen van de klant. De heer Helder en de heer Tadema hebben besloten de metaalafdeling van de sociale werkvoorziening zelfstandig voort te zetten. De medewerkers vanuit de sociale werkvoorziening en de dynamiek van het vrije bedrijf brengt Metalis tot een compleet commercieel, sociaal en verantwoord ondernemend bedrijf. Om de veerkracht van Metalis te kunnen waarborgen is het noodzakelijk om in te zoomen op de duurzame inzetbaarheid van de totale organisatie. Welke nieuwe condities heb je nodig om Metalis te organiseren in een complexe omgeving met complexe vraagstukken. Vooral omdat het bedrijf in een transitieperiode zit door het overnemen van de sociale werkplaats. Voor dit project wordt er een scan gedaan van de organisatie m.b.t. duurzame inzetbaarheid. Waar staan we, waar willen we naar toe en wat is daarvoor nodig. Met name de medewerkers zullen hier actief in betrokken worden. Het	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201659	DI	2015	Metalis Holding en Onroerend Goed BV	Kootsterlille	NL	n.v.t.	Metalis Holding hernieuwt visie oppersoneelsbeleid	perspectief van de directie en dan van de medewerkers zal gezamenlijk	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201660	DI	2015	VerzuimWeg BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	Zicht op Duurzame Inzetbaarheid	VerzuimWeg richt zich op het verbeteren van inzetbaarheid. VerzuimWeg neemt barrières weg en biedt simpele en betaalbare oplossingen voor verzuim, arbeid en re-integratie. De oplossingen en diensten van VerzuimWeg richten zich op de duurzame inzetbaarheidsproblematiek van hun klantenkring. De directie is zich ervan bewust dat de aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van het eigen personeel verbeterd kan worden. Dit is de reden dat de directie graag inzicht krijgt in de mogelijkheden om zelf	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201661	DI	2015	Top Fresh B.V.	Emmelboord	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Top Fresh	Het in 2004 opgerichte Top Fresh is teler en leverancier van ready-to-eat (imperator)wortelen. Top Fresh B.V. heeft in 2014 de ESF-subsidie succesvol aangevraagd. Dit ESF-traject stond in het teken van de onderstaande thema's: 1. Het maken van een bedrijfs- of organisatieplan; 3. Het bevorderen van gezond en veilig werken; 4. Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers; 5. Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit Het project is succesvol uitgevoerd, zie hiervoor ook de einddeclaratie met projectnummer: PRJ.E.991286. Echter dient er in 2015 wederom een ESF-traject te worden gestart: twee productie locaties worden samengevoegd tot een grote productielocatie. Door de samenvoeging ontstaan er dubbele functies en veranderen taken van het management en werknemers. Momenteel heerst er veel onduidelijkheid over de inrichting en structuur van de nieuwe productie locatie, resulterend in werkdruk en daarmee een verlaagde gezondheid. De verwachting is ook dat er miscommunicatie tussen werknemers ontstaat met als gevolg klantklachten wanneer de samenvoeging niet juist vormgegeven wordt.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201660	DI	2015	Flexspecialisten Holding BV	Oss	NL	n.v.t.	Wij geloven in optimaal en gezond werkvermogen	Flexspecialisten heeft een flinke groei doorgemaakt. In 3 jaar tijd is Flexspecialisten verdubbeld in zowel omzet (van 13 miljoen in 2012 naar 27 miljoen in 2015) als uitzenduren (600.000 uitzenduren in 2012 naar 1,4 miljoen in 2015). Inmiddels zijn de grenzen van beheersbaarheid bereikt. Het werk bevat veel handmatige en tijdrovende werkzaamheden. Aangezien we als uitzendorganisatie gebonden zijn aan wet- en regelgeving, cao's en afspraken met klanten en flexkrachten, dienen we vele structurele controles uit te voeren. Er worden onnoemelijk veel Excel lijsten bijgehouden, daar ons huidige softwarepakket niet mee is gegroeit met onze organisatie en niet meer in onze behoeftes kan voorzien. Er is te weinig overzicht. Medewerkers zijn veel tijd kwijt met het controleren en corrigeren van activiteiten. Medewerkers ervaren daardoor een erg hoge werkdruk en werkdruk. Uit het medewerkersvredensonderzoek van 2011 blijkt dan ook dat 52,9% een grote werkdruk in zijn/haar functie ervaart. Het is noodzakelijk om de	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201661	DI	2015	Watermolen van Opwetten	Nuenen	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Watermolen van Opwetten	De Watermolen van Opwetten is een horeca gelegenheid waar zowel bedrijven als particulieren terecht kunnen voor de nodige versnapering, feesten en partijen. De organisatie is sinds kort van 3 eigenaren naar 1 eigenaar overgegaan. Aangezien er in het verleden veel onenigheid was onder de eigenaren is er nooit een duidelijke koers gevaren. Dit heeft tot veel problemen gezorgd in de organisatie. Dit heeft ook negatieve gevolgen gehad ten aanzien van de betrokkenheid en productiviteit van medewerkers. De huidige eigenaar, die dit jaar is aangesteld als directrice, wil daar verandering in brengen door het komende jaar een gedegen organisatie op te zetten met competente en duurzaam inzetbare medewerkers. Hierbij wil de organisatie een aantrekkelijk werkgever zijn met een duidelijke visie, beleid en daarvan afgeleide kernwaarden en competenties. Om daar te komen wordt de directie en management ondersteund om zich te ontwikkelen tot competente directie en managementleden die een duidelijk beleid hebben van de organisatie. Nadat de richting bepaald is zal dit vervolgens ook vertaald worden in duidelijke	27-1-2016	27-1-2017	€ 6.874	€ 13.750						
2015EUSF201663	DI	2015	Ten Heggeler Machinefabriek B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Ten Heggeler Machinefabriek B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethoedieken ontstaan. Hiermee kan Ten Heggeler beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Ten Heggeler vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Ten Heggeler een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201664	DI	2015	IBN Holding B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Learning by social media	Het project beoogt de leercultuur en het stimuleren van kennisuitwisseling te optimaliseren. Door social media in te zetten met medewerkers zal de leercultuur worden verhoogd. Kennis zal op deze wijze zowel intern als extern en vice versa worden uitgewisseld en gestimuleerd. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geadviseerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhouden op het gebied van social media en waar de ontwikkelbehoefte ligt bij de medewerkers. Voorafgaand aan het project plannen we een kick-off en presenteren we het plan van aanpak. Tijdens de kick-off ontstaat er draagvlak en start het project. Tijdens het project worden de werknemers gestimuleerd om social media en digitaal communiceren te leren kennen en optimaal te kunnen benutten, zeker als onderling leertool betreffende de activiteiten van het bedrijf zelf. Waardoor werknemers meer betrokken worden bij het bedrijf. Aan het eind van het project zal er een overzicht plaatsvinden d.m.v. een eindrapportage. Daarnaast wordt een eindadvies gegeven. Door te investeren	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF201665	DI	2015			NL	n.v.t.		Onderhavig project zal zich richten op de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen Belas Asbestverwijdering Uden B.V. (Hierna: Belas). Belas is opgericht in 1992 en is gespecialiseerd in het verwijderen van asbest bij zowel buiten als binnenwerken. In 2015 is er een uitgebreide organisatiescan en medewerkestevevredenheidsonderzoek gehouden. De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek waren dat medewerkers veel stress ervaren m.b.t. de vele wet- en regelgeving, personeel voelt zich onvoldoende betrokken en al laatste het gemis van interne structuur en duidelijkheid over verwachtingen en taken. Het bieden van structuur is gedeeltelijk opgepakt d.m.v. de invoering van taakomschrijvingen en functioneringsmodellen en functioneringsgesprekken. Verder is de organisatie actief aan de slag gegaan met leiding geven op een coachende manier. Werknemers betrekken in besluiten en proberen een actievere rol te creëren bij personeel in vergaderingen. Echter zijn er nog grote slagen te maken op dit gebied.	27-1-2016	27-1-2017	€ 18.000									
2015EUSF201667	DI	2015	Belas Asbestverwijdering Uden BV	Uden	NL	n.v.t.	Optimalisatie organisatie en betrokkenheid	De organisatie van Helmond is volop in ontwikkeling. Dat is noodzakelijk omdat de wereld om de gemeente heen in een steeds sneller tempo verandert. Daarnaast acht de gemeentelijke overheid steeds meer als eerste overheid (zoals afgesproken tussen Rijk en VNG). Wil de gemeente Helmond de inwoners en bedrijven van de stad goed blijven bedienen dan vraagt dat een blijvende aanpassing. Steeds opnieuw stelt de Gemeente Helmond zich de vraag: Hoe moeten wij ons organiseren om goed antwoord te geven op de ontwikkelingen die niet morgen, maar reeds vandaag een feit zijn? Dat vraagt om een continu proces van door-ontwikkelen, als het ware meer vloeibaar dan vast omlijnd. Oude traditionele organisatieconcepten zullen niet volstaan. Deze veranderingen vragen om het doorbreken van oude cultuurpatronen en meer sturing op gedrag, houding en vaardigheden naar de toekomst toe. Verschillende ontwikkelingstrajecten worden hiervoor in gang gezet. Een van deze trajecten heeft betrekking op het in dialoog en in co-creatie met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het	27-2-2016	27-2-2017	€ 9.000	€ 20.000								
2015EUSF201669	DI	2015	Gemeente Helmond	Helmond	NL	n.v.t.	Samenwerken vanuit eigen kracht om het verschil te	Schenk Holding B.V. is een onderneming met vele jaren ervaring in productie en levering van container transport middelen. Vanaf de start in 1970 heeft Schenk zich ontwikkeld tot een betrouwbare partner in middelen voor transport en inzameling. Schenk Holding B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Schenk beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Schenk vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Schenk een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF20167	DI	2015	Schenk Holding B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de te	VolkerWessels Bouwmatierel (VWBM) wil dat medewerkers gezond kunnen blijven werken tot aan hun pensioen, en daarom zijn er gezondheids bevorderende maatregelen nodig. In 2014 is er een start gemaakt met dit project. VWBM was voornemens om daarbij de helft van de leidinggevendsten een Employability Potentieel Methode af te nemen, vitaliteitsscans bij een deel van het personeel en aan de hand hiervan een plan van aanpak zou worden opgesteld voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Echter, n.a.v. de eerste EPMB en vitaliteitgesprekken, bleek dat het niveau zo ver onder maat was dat dat aanvrager verlangd van haar werknemers, dat besloten is, de bedrijfsscan uit te breiden naar alle leidinggevendsten en hen eerst op een hoger niveau te krijgen. De implementatie van het bevorderen van gezond en veilig werken en het bevorderen van de leercultuur is derhalve verschoven naar komend jaar en is doelsstelling van dit project. Het te volgen traject is tweeledig. (1) VWBM heeft hiervoor extern adviesbureau Time-Out ingeschakeld om hen hierbij te begeleiden. In dit project worden sessies georganiseerd om	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201670	DI	2015	VolkerWessels Bouwmatierel B.V.	Rijsen	NL	n.v.t.	DI VolkerWessels Bouwmatierel	Gloedcommunicatie is een groeiend bedrijf, dat binnen afzienbare tijd verwacht te groeien van 25 naar 35 medewerkers. Om deze groei op efficiënte en goede wijze vorm te geven, is het belangrijk om de medewerkers efficiënt in te zetten en ze gezond en gemotiveerd te houden. Hiervoor wil het bedrijf haar medewerkers helpen bij het optimaal benutten en ontwikkelen van hun talenten. Deze wens wordt ook uitgedragen door de medewerkers. Bovendien blijkt in de praktijk dat routinematige, maar noodzakelijk werkzaamheden in het gedrag komen vanwege de grote verscheidenheid aan afwisselende werkzaamheden in de dynamische werkomgeving en heftische markt waarbinnen het bedrijf zich begeeft. Hierbij is sprake van veel concurrentie en bestaan vele stressfactoren die de prestaties en gezondheid van de medewerkers nadelig kunnen beïnvloeden. Gløedcommunicatie heeft Organizational Coaching gevraagd om te adviseren en te begeleiden bij het opzetten van een gedegen leercultuur, waarbij tevens de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in kaart wordt gebracht en advies wordt gegeven omtrent preventie van werkstress.	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 16.000								
2015EUSF201671	DI	2015	gløedcommunicatie B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Gezond presteren en groeien	Hollandia Steigerverhuur B.V. (verder te noemen: Hollandia) is al meer dan 12 jaar actief in de wereld van steigermontage, demontage en -verhuur. Het personeelsbestand van Hollandia is opgebouwd uit enthousiaste, hardwerkende en vakgerichte medewerkers. Veel medewerkers zijn in de loop van tijd doorgeroeid binnen de organisatie. Hierdoor is de afgelopen jaren de hiërarchische structuur binnen de organisatie en de onderlinge gezagsverhouding tussen de collega's veranderd. Dit leidt tot communicatieproblemen en onderlinge irritaties tussen de collega's. Bovendien beschikken de medewerkers die zijn doorgeroeid doorgaans niet over de competenties die hun functies vereisen, zoals communicatieve en leidinggevende vaardigheden; hun functie is als het ware competentie overslijpend geworden. Alle factoren bij elkaar opgevoerd zorgt dit voor een verminderde arbeidsproductiviteit. Hollandia heeft derhalve besloten om J&M Meertens van More Advies Training & Opleiding (verder te noemen: BUKO Infrassupport) is een specialist op het gebied van (tijdelijke) verkeersmaatregelen, zoals wegafzettingen en omleidingen. Dit specialisme vertaalt zich in verkeersdeskundigen, maar ook in zeer ervaren en bekwaam uitvoerende medewerkers. Er is een mix van vergrijpende medewerkers maar ook van jonge mensen. Op zich zijn er van tijd tot nieuwe mogelijkheden voor medewerkers, maar die kunnen intern niet altijd opgevuld worden. Management en medewerkers zien dat dan als een gemiste kans. In het voortraject is de aansluiting om daarna toe te werken dan niet naar wens geweest. De ontbrekende schakel van een gerichte manier van gespreksvoering, maar ook de ontdekking van eigen mogelijkheden en initiatieven om te werken aan de eigen loopbaan heft dan niet plaatsgevonden. Van uit het streven naar meer mobiliteit, dat medewerkers kans krijgen zich te ontwikkelen en daardoor beter en langer, duurzamer inzetbaar zijn voor de organisatie, zoekt BUKO Infrassupport naar een methode waarmee medewerkers zelf het initiatief kunnen nemen en ook zelf	4-2-2016	4-2-2017	€ 8.000	€ 20.000								
2015EUSF201672	DI	2015	Hollandia Steigerverhuur BV	Druuten	NL	n.v.t.	Verhogen arbeidsproductiviteit Hollandia Steigerve	BUKO Infrassupport is een specialist op het gebied van (tijdelijke) verkeersmaatregelen, zoals wegafzettingen en omleidingen. Dit specialisme vertaalt zich in verkeersdeskundigen, maar ook in zeer ervaren en bekwaam uitvoerende medewerkers. Er is een mix van vergrijpende medewerkers maar ook van jonge mensen. Op zich zijn er van tijd tot nieuwe mogelijkheden voor medewerkers, maar die kunnen intern niet altijd opgevuld worden. Management en medewerkers zien dat dan als een gemiste kans. In het voortraject is de aansluiting om daarna toe te werken dan niet naar wens geweest. De ontbrekende schakel van een gerichte manier van gespreksvoering, maar ook de ontdekking van eigen mogelijkheden en initiatieven om te werken aan de eigen loopbaan heft dan niet plaatsgevonden. Van uit het streven naar meer mobiliteit, dat medewerkers kans krijgen zich te ontwikkelen en daardoor beter en langer, duurzamer inzetbaar zijn voor de organisatie, zoekt BUKO Infrassupport naar een methode waarmee medewerkers zelf het initiatief kunnen nemen en ook zelf	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000								
2015EUSF201673	DI	2015	Buko Infrassupport B.V.	Rhoon	NL	n.v.t.	Balans in werken en prive	Onze mensen zijn de sleutel tot succes. Medewerkers die goed in hun vel zitten, voldoening vinden in hun werk, bereid zijn om zich verder te ontwikkelen, maken uiteindelijk het verschil. Bevolgen m.w.s. die bereid zijn om iedere dag hun verantwoordelijkheid te nemen om met elkaar de schouders er onder te zetten. Tot voor 5 jr gingen medewerkers v&A hun 60e met pensioen. Nu zal iedereen tot (min.) 67 moeten doorwerken. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen werkend zijn pensioen haart? Wat is daarbij de verantwoordelijkheid van de werkgever en wat mag/moet je daarbij van de individuele m.w.s. verwachten? Het project beoogt het belang van werken aan DI binnen de organisatie zichtbaar te maken en medewerkers te activeren om eigen regie te pakken en proactief aan eigen inzetbaarheid te werken. Naast dit aspect van DI zijn we ons er van bewust dat het werk dat bij Voorbij wordt uitgevoerd veiligheidsrisico met zich meebrengt. Deze zijn vaak in de categorie kleine kans - groot gevolg! Ons doel is om ervoor zorgen dat iedereen iedere dag weer heel naar huis	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000								
			Voorbij Funderingstechniek	Amsterdam	NL	n.v.t.	Maak de toekomst - dat doen we samen				€ 10.000									

2015EUSF201674	DI	2015			NL	n.v.t.		Relevante voor D&G: D&G Glasvezeltechniek B.V. is in de afgelopen jaren doorgroeit van een klein montagebedrijf tot een bedrijf dat glasvezelprojecten verzorgt door heel Nederland. Door deze groei hebben de leidinggevende functies een andere invulling nodig is. Momenteel heerst er onduidelijkheid en onvrede bij hen over hun rol binnen de organisatie. Tevens is de ervaring dat deze medewerkers niet op één lijn zitten en hierdoor minder gemotiveerd zijn. De nieuwe invulling van deze functies vereisen een andere attitude van hen een hogere betrokkenheid bij de aansturing en het uitdragen van de visie van onze organisatie aan de medewerkers op uitvoerend niveau. Het ontbreken van een eenheid belemmert hun persoonlijke ontwikkeling en tevens de doorgroei mogelijkheden van onze mensen. Het hoofddoel van het project is het creëren van een eenheid tussen de leidinggevers. Daarnaast is het van belang dat er een betere werkverdeling komt tussen enerzijds de leidinggevers en anderzijds de ondersteuning (het bedrijfsbureau) en dat de samenwerking en communicatie tussen de medewerkers in zijn geheel verbeterd.	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000					
			D-G Glasvezeltechniek B.V.	Rosmalen	NL	n.v.t.	Gemotiveerd en competent aan het werk				€ 10.000					
2015EUSF201675	DI	2015			NL	n.v.t.		Probleemanalyse: Oost NV is een ontwikkelingsmaatschappij ter stimulering van de economie van Oost-Nederland. Opgericht in 1975 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met 60 medewerkers. Medewerkers werken vooral extern op projecten bij de klant. Dit maakt het lastig om de ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerkers te monitoren. Hoe gaat het met hen? Hoe ontwikkelen ze zich? Niet alleen inhoudelijk in hun functie (kennis & vaardigheden), maar vooral qua competenties (gedrag & houding). Oost NV heeft de wens om met al haar medewerkers een ODC-meting af te nemen om zodoende de ontwikkeling en inzetbaarheid van haar medewerkers in kaart te brengen. Met behulp van de ODC-meting worden de natuurlijke krachten, onbenutte talenten en kwetsbare krachten van de werknemers van Oost NV in kaart gebracht. Dit is nodig voor de werknemers om meer in hun kracht te gaan werken en onbenut potentieel te ontwikkelen. Dit is ook nodig voor het MT om inzicht te krijgen in de inzetbaarheid van haar medewerkers. Rollen van individuen en teams worden verhelderd. Medewerkers en teams worden productiever, effectiever en gezonder en de bevlogenheid en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers neemt toe. De OR ondersteunt dit initiatief ten zeerste en wil graag meer ruimte & aandacht voor de individuele ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerkers aan Oost NV.	6-2-2016	6-2-2017	€ 20.000					
			Ontwikkelingsmaatschappij Oost Nederland N.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Oost NV				€ 10.000					
2015EUSF201676	DI	2015			NL	n.v.t.		Soweco heeft een geringe verouderende populatie waarbij de inzetbaarheid in toenemende mate onder druk komt te staan. De directie van Soweco is daarom op zoek naar maatregelen die medewerkers kunnen stimuleren om in samenspraak met Soweco als werkgever de eigen duurzame inzetbaarheid te vergroten. De focus hierbij zal liggen op het vergroten van de leestuur en op maatregelen gericht op het aanpassen van de organisatie van het werk. Respectieel is als extern deskundige gevraagd hierin ondersteuning te bieden.	28-1-2016	28-1-2017	€ 20.000					
			Soweco NV	Almelo	NL	n.v.t.	Maatregelen ter bevordering duurzame inzetbaarheid				€ 10.000					
2015EUSF201677	DI	2015			NL	n.v.t.		Ote Pharma Sol B.V. hecht veel belang aan een optimale inzetbaarheid van haar medewerkers. Om dit te kunnen realiseren zijn de afgelopen jaren al een aantal (reflecties in gang gezet. Inzicht in de omgang met verzuim en inzetbaarheid door manager en werknemers is onvoldoende aanwezig. Hiertoe wordt na een korte analyse van de problematiek een plan van aanpak opgesteld om de knelpunten op te lossen met behulp van kennis van managers en werknemers op de werkvloer. Beleidsvorming zal een bijdrage leveren aan een duurzaam resultaat, met minimalisering van verzuim en een optimale inzetbaarheid als doel. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een adviseur van HRS. Het probleem bij Ote Pharma Sol B.V. is, dat er onvoldoende inzicht is in de huidige inzicht en werkwijze ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid bij managers en werknemers. Voor het bedrijf is het van belang om hier meer zicht op te krijgen om op die wijze ziekteverzuim te beperken in inzetbaarheid duurzaam te optimaliseren. Resultaat: op 01-10-2017 is een protocol en beleidsplan beschikbaar dat in de	5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000					
			Ote Pharma Sol B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Gezond en Veilig werken				€ 10.000					
2015EUSF201679	DI	2015			NL	n.v.t.		Paranton is een vooraanstaand onderzoeksbureau uit Deventer. Wij zijn garantisch en leveren een optimale service voor onze klanten, hetgeen impliceert dat wij flexibel moeten zijn. Ontwikkelingen in de maatschappij zijn van invloed op onze bedrijfsvoering. Denk bijvoorbeeld aan: - burger- en overheidsparticipatie, partnership; - besuiningslagen en de noodzaak om medewerkers flexibeler in te zetten; - verschuiving in dienstverlening (selfservice en digitalisering). Onze rol verschuift van kader stellen, registreren en controleren naar faciliteren en verbinden. De factor Mens wordt cruciaal. Daarom zijn we in 2015 gestart met het voeren van gesprekken over duurzaam inzetbare medewerkers. Deze gesprekken hebben positief bijgedragen aan bewustwording en urgentiebesef. Directie en leidinggevers hebben echter nog onvoldoende aansluiting bij de veranderingen die op hen afkomen. Onduidelijk is wat de veranderingen inhouden en de gevolgen hiervan zijn. Dit geldt ook voor de medewerkers; zij ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor hun productiviteit laag is. Om deze problemen aan te pakken hebben wij behoefte aan een helder advies met een implementatieplan, dat tot stand komt in nauwe samenwerking en dialoog met onze medewerkers.	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000					
			Paranton	Deventer	NL	n.v.t.	Op weg naar Duurzaam Presteren				€ 10.000					
2015EUSF20168	DI	2015			NL	n.v.t.		Voor het kunnen zetten van stappen naar de volgende fase voor de organisatie VL Consultants B.V. (hierna VL) is opgericht in 2007 en houdt zich bezig met interim projectmanagement, management en consultancy. De focus van deze dienstverlening ligt op het gebied van ERP-applicaties en het inzetten van ICT als hulpmiddel om bedrijfsprocessen op een juiste manier te ondersteunen. De totale organisatie bestaat momenteel uit 16 medewerkers, welke zo veel als mogelijk bij klanten gestationeerd zijn. Momenteel doen klanten dan ook zaken met de persoon, en minder met de organisatie. VL heeft als doel om te groeien naar een organisatie met 50 medewerkers, waarbij men wordt ingehuurd vanwege de expertise van VL zelf. Omdat de medewerkers echter niet werken op een locatie van VL bestaat het risico dat de betrokkenheid van de medewerkers in het gedrang komt. Daarom ziet VL het als haar verantwoordelijkheid om medewerkers te betrekken bij de organisatie en zo de medewerker beter tot zijn recht te laten komen. Het kunnen aanpassen en mee ontwikkelen is immers noodzakelijk voor de continuïteit van het bedrijf en de duurzame inzetbaarheid van de	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000					
			VL Consultants B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Betrokken consultants				€ 10.000					
2015EUSF201682	DI	2015			NL	n.v.t.		Eén van de aandachtspunten voor het ontwikkelen van een sterke organisatie is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dat gaat namelijk niet alleen om de vitaliteit van de mensen in de organisatie, maar juist ook om hun werkvermogen, om professionaliteit en parallel daaraan om intern ondernemerschap. Om het onderwerp duurzame inzetbaarheid uit te werken stellen we een aanpak voor die bestaat uit de volgende onderdelen: Ad.1 Deskresearch: verzamelen van harde gegevens en een inventarisatie van wat Brink Industrial B.V. allemaal al heeft gedaan. Ad.2 Interviews over duurzame inzetbaarheid met het management team. Ad.3 Analyse en voorlopige conclusies. Dat begint algemeen met de positionering van het bedrijf en hoe het staat op het vlak van innovatie en duurzaamheid. Voorts willen we precies achterhalen wat het bedrijf reeds doet op HR-gebied en welke instrumenten daarvoor worden gebruikt. Wat doet Lune/Brink Industrial B.V. aan intern ondernemerschap, opleiding/training, gezondheid, fit zijn en het borgen van werkvermogen?	10-2-2016	10-2-2017	€ 20.000					
			Brink Industrial B.V.	HOOGEVEEN	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid naar een dynamische organi				€ 10.000					

2015EUSF201683	DI	2015			NL	n.v.t.		Crest is producent van machines die het productieproces automatiseren voor het verwerken van dunne film, door middel van lamineerproces. Kennis van hoog nauwkeurige positionering en snijden is daarbij een basis. De daarbij behorende dynamiek vraagt een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers en heeft haar impact op ons productieproces. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Voor bestaande machines en toepassingen dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. Dit alles leidt tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als op de werkvloer. De vak kennis van Crest is voor een belangrijk deel te vinden bij de vakmensen op de werkvloer. Behoud van deze kennis en onze medewerkers is van groot belang voor onze organisatie. Het doel van dit project is om de aansluiting met de toekomstige marktvraag te verzekeren en eigen productiviteit en orderdoorstroom te verbeteren. Dit middels het aanpakken van het verkorten van de doorlooptijden van projecten en verspillingen in zowel de voorbereiding als op de vloer. Vanuit de overtuiging dat er veel kennis op de vloer bij de vakmensen aanwezig is, wil Crest deze optimaal benutten. Het is de bedoeling dat in teams de	27-11-2015	27-11-2016		€ 20.000					
2015EUSF201684	DI	2015	Crest Dutch Machinery B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Crest Continue beter	ISG Machinefabriek wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeën ontstaan. Hiermee kan ISG Machinefabriek beter inspelen op veranderende marktverzoeken en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. ISG Machinefabriek vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt ISG Machinefabriek een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers geïdentificeerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele relaties van de functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker optimaal	14-1-2016	14-1-2017		€ 10.000					
2015EUSF201685	DI	2015	ISG Machinefabriek B.V.	Aalten	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Spring Kinderopvang heeft het afgelopen jaar vele veranderingen doorgemaakt, mede als gevolg van de turbulentie in de kinderopvang. Nu de organisatie weer in rustiger vaarwater komt, is het van belang in te zetten op de verdere ontwikkeling van de organisatie en het duurzaam verbinden van de medewerkers aan de organisatie. Afgelopen jaar is gebleken dat de medewerkers veel kennis, goede ideeën, competenties en verbeterpunten voor de organisatie hebben, maar dat dit niet gemakkelijk bij de juiste beslissingbevoegdheid binnen de organisatie landt, waardoor veel van deze ideeën en verbeterpunten nooit tot ontwikkeling komen. Spring is derhalve op zoek naar een methodiek om deze ideeën en verbeterpunten te verzamelen, prioriteren en implementeren, zodat de kennis en het probleem oplossend vermogen van de medewerkers in de organisatie zo veel mogelijk wordt benut. Dit komt de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede, maar de organisatie uiteraard ook: een win-win dus!	13-1-2016	13-1-2017		€ 10.000					
2015EUSF201686	DI	2015	Stichting Spring Peuterspeelzalen	Bomeer	NL	n.v.t.	Samen ontwikkelen	Spring Peuterspeelzalen heeft de afgelopen periode veel onrust gekend door wijzigingen in de financieringsstructuur vanuit de gemeenten, waardoor de	15-1-2016	15-1-2017		€ 10.000					
2015EUSF201687	DI	2015	Verstappen Verpakkingen BV	Horst	NL	n.v.t.	Professionalisering HR	Verstappen Verpakkingen is ontwikkelaar en producent van verpakkingsmaterialen in de AGF. De organisatie groeit gestaag. Er is veel vraag vanuit de markt en de organisatie ontplooit meer activiteiten resulterend in een gestage groei in omzet. Echter deze groei behoeft ook aandacht voor de medewerkers. Het is van groot belang voortdurend te zoeken naar manieren om de personele organisatie aan te passen aan en in lijn te laten lopen met de ontwikkelingen. Dit vergt veel van de medewerkers. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn het in de hand houden van de werkdruk die de medewerkers ervaren en het ontwikkelen van competenties van de medewerkers. Voor 2016 heeft Verstappen Verpakkingen tot doel om de personele organisatie met name in de aansturing verder te versterken. Met het managementteam wordt gewerkt aan nieuwe aansturing en manieren om personeel te leiden. Voortdurende aandacht voor HR-instrumenten vormt hier	12-2-2016	12-2-2017		€ 10.000					
2015EUSF201688	DI	2015	Dusseldorp ISM Transport B.V.	Lichtvoorde	NL	n.v.t.	Dusseldorp verbeterd implementatie	In het vorige traject zijn de medewerkers van Dusseldorp met ondersteuning van Masters in Lean, voorheen Denpi, bezig geweest met de ontwikkeling van de betrokkenheid van de medewerkers, er is een A3 strategie planning gemaakt met daarin de beschrijving van de wat, hoe en waarom vraag, er zijn concrete doelstellingen geformuleerd, de aan te pakken onderwerpen zijn in kaart gebracht en hieruit zijn actiepunten en verbeterprojecten benoemd. Actiepunten zijn er worden direct opgepakt. In de volgende fase willen we concrete verbeterprojecten gaan oppakken. Op te waken voor sub optimalisatie gaan we dit doen door de gehele waarde stroom, primaire processen, in kaart te brengen, hierin brengen we de materiaal en informatiestroom, visueel, in beeld, gaan we echte data verzamelen en de verspillingen uit de processen elimineren. We gaan de verbeterprojecten aanpakken middels de PDCA methode: Plan, Do, Check, Act. We gaan KPI's inrichten en visueel management introduceren. Door Variable Factor programming toe te passen gaan we tijd en capaciteit beter uit	14-1-2016	14-1-2017		€ 10.000					
2015EUSF201689	DI	2015	Life Style Vitae Leefstijlclub	Weert	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF di. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruikt gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000					
2015EUSF201689	DI	2015	Assurantie- en Adviesburo Veghel VOF	Veghel	NL	n.v.t.	Verzekerd van succes	Assurantie- en Adviesburo Veghel VOF (thema: AAV) heeft als belangrijkste werkzaamheden het (on)baankrijg) bemiddelen en afsluiten van hypotheek, financieringen, levens- / lijfrenteverzekeringen, spaar- en betaalproducten, personal benefits, employee benefits, schadeverzekeringen, makelaardij en financiële planning. De hypotheek en verzekeringmarkt is de laatste jaren fors veranderd. Het beloningsmodel is transparanter geworden, producten worden steeds meer online en via social media aangeboden en gepresenteerd, technologische vooruitgang van systemen en consumenten en bedrijven worden steeds kritischer. Veel concurrenten hebben het door voornoemde ontwikkelingen zeer lastig in deze (verdrings-)markt. De veranderende marktomstandigheden vergt aanpassingsvermogen bij werknemers van AAV. Ook processen en werkwijze zullen een herindeling behoeven en medewerkers zullen actief mee moeten denken met de organisatie (strategie). Kortom een hele cultuurverandering. In het eerste tijdvak van de ESF DI is de organisatie van AAV in beeld gebracht	2-2-2016	2-2-2017		€ 10.000					

2015EUSF20169	DI	2015			NL	n.v.t.	- Doelstelling project Als accountantsorganisatie bevindt onze organisatie zich in een werkomgeving die sterk verandert. De werkzaamheden die nu nog een groot deel van ons werk vormen, zullen in de toekomst sterk geautomatiseerd worden. Ook maatschappelijke invloeden en andere omgevingsfactoren hebben een grote invloed op onze werkomgeving. Administraties voeren, aangiften opstellen, jaarrekeningen samenstellen, het worden commodities. De verandering is een gegeven, de doelstelling van dit project is om onze medewerkers mee te laten reizen met de verandering. Onze medewerkers moeten nu, maar zeker ook in de nieuwe toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. We moeten ons gaan onderscheiden als adviseurs. We moeten ons gaan onderscheiden in diensten die we aanbieden, hoe we ze aanbieden, de manier waarop we klanten benaderen en de service aan onze klanten. In de toekomst kiezen klanten meer en meer voor ons om wie we zijn, om wat we voor hen kunnen betekenen. Deze omschakeling vraagt wat van onze medewerkers. In dit project wordt stilgestaan bij de vaardigheden die onze medewerkers nodig hebben om de adviseur van de toekomst te kunnen zijn.	27-11-2015	27-11-2016	€ 20.000					
			Wilfox VCS B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Op reis naar een lerende organisatie			€ 10.000					
2015EUSF201690	DI	2015			NL	n.v.t.	Schlepers installatietechniek is een jong installatiebureau met een specialisme in de regeling van energiesystemen. Op dit moment maakt het bedrijf een sterke groei door. Een juiste verhouding tussen jong en oud personeel is van belang waarbij het oude personeel op een juiste duurzame wijze ingezet moet gaan worden om het einde van de arbeidsperiode te kunnen halen. De montagewerkzaamheden zijn van dien aard dat veel aandacht besteed moet worden aan de fysieke omstandigheden en de mogelijkheden van herstel na inspanning. Hierop inspeland is Schlepers installatietechniek voornemens om met het project Eigen Regie voor een duurzaam personeelsbeleid de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers op structurele wijze te vergroten. Het project richt zich op het duurzaam reduceren van het verzuim binnen de organisatie, de beschikbaarheid van werknemers te vergroten, de inzetbaarheid te verhogen, de arbeidsveiligheid te verbeteren en het risico op uitval te verlagen. Doel van het project is het komen tot een concreet advies met implementatieplan dat ingaat op de manier waarop Schlepers installatietechniek de duurzame inzetbaarheid van haar personeel structureel kan verbeteren. Binnen het project worden de volgende concrete activiteiten uitgevoerd: 1. Uitvoering onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid werknemers: aan de hand van vragenlijsten die o.a. ingaan op beschikbaarheid, gezondheid, werkomgeving en fysieke- en emotionele situatie;	28-1-2016	28-1-2017	€ 20.000					
			Schlepers Installatietechniek	Soor	NL	n.v.t.	Eigen regie voor een duurzaam personeelsbeleid			€ 10.000					
2015EUSF201691	DI	2015			NL	n.v.t.	Het integrale kindcentrum (IKC) Doetinchem Noord wordt in 2017 realliteit. In dit centrum komen onderwijs, kinderopvang en buurtwerk samen in één gebouw. De voorbereidingen zijn nu al in volle gang. Samen aanwezig zijn in één gebouw is immers geen garantie tot samenwerken. Zeker niet als het ontwerpen van een boeiende kinderdag voor kinderen uit onze wijk met zo veel aspecten (inhoudelijk, juridisch en organisatorisch) te maken heeft. Onze doelgroep verdient het om breed uitgedaagd te worden. We begeleiden veel kinderen met taalachterstand (o.a. vluchtelingen) en onze kinderen komen veelal uit een wat lagere sociaal-economische klasse. We willen hen een stevige basis geven door goed onderwijs aan te bieden, maar ook door hen meer van de wereld te laten zien in naschoolse activiteiten. De organisatie transformeert hierna van een traditionele school naar een toekomstgerichte organisatie voor verschillende diensten voor 0-13 jarigen. In het interdisciplinaire team, waarin pedagogisch medewerkers, interne begeleiders, gedragspecialisten en leerkrachten nauw samenwerken is een lerende cultuur, waarbij de deuren van de lokalen op gaan en leren van elkaar orde van de dag is, is van het allergrrootste belang.	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000					
			Stichting IJsselgraaf	Hummelo	NL	n.v.t.	Boeiende kinderdagen in Doetinchem Noord			€ 10.000					
2015EUSF201692	DI	2015			NL	n.v.t.	Door het veranderende overheidsbeleid op het gebied van de hogere pensioenuitkering en het verleggen van financiële risico's rond duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt het voor Siemens steeds meer noodzakelijk hiervoor een actueel en structureel agedbeleid te definiëren. Hiervoor is het eerst noodzakelijk de huidige inzetbaarheid en vitaliteit van de eigen medewerkers goed te inventariseren en meer inzicht te krijgen over de potentiële toekomstige inzet van haar medewerkers. Doel is om de 2361 medewerkers van Siemens meer inzicht te geven in hun eigen inzetbaarheid. Siemens wil als werkgever meer inzicht krijgen in de knelpunten en risico's op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor wordt met inzet van een extern adviseur een onafhankelijk en geborgd onderzoeksinstrument in de vorm van het Vitaliteitsportaal gebruikt.	26-1-2016	26-1-2017	€ 20.000					
			Siemens Nederland N.V.	Den Haag	NL	n.v.t.	Naar een duurzame vitaliteit bij Siemens			€ 10.000					
2015EUSF201693	DI	2015			NL	n.v.t.	DSM NL BV vraagt subsidie aan voor een project gericht op het ondersteunen van medewerkers bij het ontwikkelen van een leefsij die de kans op duurzame inzetbaarheid verhoogt. Het project combineert individuele begeleiding van medewerkers met een verhoogd risicoprofiel met teamactiviteiten, met name gericht op meer bewegen en gezond(er) eten. Het project duurt minimaal een half jaar, bestaat uit een combinatie van workshops, individuele coaching en monitoring van effecten. Deelnemers stellen individuele doelen op basis van een eerder uitgevoerd assessment. Daarnaast worden door het team een aantal teamdoelen gesteld en worden regelmatig challenges aangeboden. Het combineren van individuele begeleiding waar nodig/ wenselijk en teamactiviteiten biedt de mogelijkheid om te werken aan persoonlijke relevante doelen en geeft het commitment en de support die belangrijk kunnen zijn bij het verwezenlijken van deze doelen. Belangrijk is dat het deelnemende team een ambassadeursrol kan vervullen binnen het bedrijf. Bij gebrek succes van dit project, kunnen de deelnemers ingezet worden om ook andere medewerkers/ teams te enthousiasmeren. Het project wordt uitgevoerd door Future Health. Future Health ondersteunt DSM bij de selectie van deelnemers, verzorgt de individuele	8-3-2016	8-3-2017	€ 20.000					
			DSM Nederland BV	Sittard	NL	n.v.t.	Verbeteren vitaliteit - keep on moving - DNL Fit			€ 10.000					
2015EUSF201694	DI	2015			NL	n.v.t.	AGEL adviseurs is een multidisciplinair adviesbureau. Ruimtelijke ontwikkeling is een complex samenspel van partijen, vakdisciplines, regels en procedures. Hierbij is optimale samenwerking tussen de disciplines en adviseurs een must om opdrachtgevers optimaal te kunnen adviseren. Samen met een team van circa 60 medewerkers, en omringd door een professionele staf, streeft AGEL adviseurs naar een organisatie met een duidelijke en transparante structuur met een innovatieve en klantgerichte aanpak. Het personeelsbestand van AGEL adviseurs is in 10 jaar tijd sterk toegenomen. Met de groei van de organisatie is project duidelijkheid niet altijd meer vanzelfsprekend. Hiermee komt de voltooiing in het werk en het resultaat van de projecten onder druk te staan. Binnen de lopende ESF aanvraag is onderzoek gedaan en advies uitgebracht op twee punten, te weten: 1) voldoet de huidige inrichting van de organisatie dan wel beschikken de medewerkers over de juiste competenties of is opleiding en begeleiding nodig, moet er een aanpassing komen van de interne werkwijze of het organisatie model; 2)	4-3-2016	4-3-2017	€ 20.000					
			Agel Adviseurs BV	Oosterhout	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid AGEL Adviseurs 2016			€ 10.000					
2015EUSF201695	DI	2015			NL	n.v.t.	Basic Pharma Group is een farmaceutisch bedrijf gespecialiseerd in de ontwikkeling, vervaardiging en verkoop van farmaceutische nicheproducten. Bij Basic Pharma Manufacturing vind de productie plaats door onze gespecialiseerde medewerkers. Onze medewerkers zijn van grote waarde voor ons bedrijf, daarom willen wij hen de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een gezondheidsonderzoek. Alle medewerkers wordt de mogelijkheid aangeboden om een digitale vragenlijst in te vullen welke gericht is op de fysieke, psycho-sociale, werkbeleving en leefstijl van de individuele medewerker. Op hun eigen e-mailadres ontvangen medewerkers na het invullen een terugkoppeling. In een persoonlijk gesprek van 1 à 2 uur worden de uitkomsten besproken met de medewerkers die zich in de Bvarenzone bevinden en wordt dieper ingegaan op de problematiek en een advies uitgebracht gericht op duurzame inzetbaarheid. Voor individuele medewerkers waarbij uitgebreidere duurzaamheidszorg noodzakelijk is kan deze worden ingezet, hierbij wordt aandacht besteed aan de werkomstandigheden. Daarnaast wordt beleid gericht op duurzame inzetbaarheid en veilig werken	27-1-2016	27-1-2017	€ 20.000					
			Basic Pharma Manufacturing BV	Geleen	NL	n.v.t.	Gezond werken bij Basic Pharma Manufacturing			€ 10.000					

2015EUSF201696	DI	2015		NL	n.v.t.	Drukkerij De Bink B.V. (Handelsnaam: De Bink) is een familiebedrijf dat in 1882 is opgericht door Cornelis de Bink te Leiden. De van oorsprong traditionele drukkerij is uitgegroeid tot een totaal aanbieder voor online en offline communicatiemiddelen oplossingen. Onder invloed van marktontwikkelingen moeten De Bink medewerkers steeds meer inspelen op de pieken en dalen in het aanbod van opdrachten, op de behoeftes van de klant en op nieuwe ontwikkelingen. Opdrachten kennen een steeds kortere doorlooptijd, van enkele weken vroeger tot enkele dagen/uren nu. Processen moeten goed op elkaar zijn afgestemd. Om dit probleem aan te pakken is een eerste ESF traject duurzame inzetbaarheid gestart in januari 2015. In dit ESF traject zijn de volgende resultaten bereikt: Er is een team samengesteld van management-leden en operationele medewerkers welke is getraind in design denken en het herkennen van limiterende en positieve denktijlen/ cultuurwaarden. In een eerste scan zijn faalkosten en procesverspilling- gebieden in kaart gebracht met de Design-denken methode en eerste stappen gezet om oorzaken aan te pakken. De resultaten van de cultuur assessment zijn vertaald	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF201699	DI	2015	Drukkerij De Bink BV	Leiden	NL	n.v.t.	Cultuur transformatie bij Drukkerij De Bink	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20170	DI	2015	Van Mourik - De Bie Notarissen B.V.	Schaik	NL	n.v.t.	Eenheid binnen en tussen de teams	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201700	DI	2015	Felix Accountants - Belastingadviseurs	IJsselmuiden	NL	n.v.t.	Leren om duurzaam te verbeteren	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201700	DI	2015	De Klerk Werktuigbouw en Staalconstructie B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Veiligheid het echte leerwerk in de staalbouw	27-2-2016	27-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201702	DI	2015	Innofi3D BV	Emmen	NL	n.v.t.	Op naar de toekomst met de medewerkers	18-3-2016	18-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201703	DI	2015	Stichting De Hoven	Onderdendam	NL	n.v.t.	Vitaal bij de Twaalf Hoven	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Libra Service Automatisering	Bladel			Libra Systeembeheer 2_0			€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201705	DI	2015			NL	n.v.t.		De Albert Verhoeven Groep bestaat uit de onderdelen Schildersbedrijf Albert Verhoeven, Verhoeven Development en Niland Schildersbedrijf. De Albert Verhoeven Groep levert diensten op het gebied van afwerkingsbescherming, restauratie, renovatie en opwaardering van vastgoed. Kenmerkend voor het personeelsbestand van de Albert Verhoeven Groep is een relatief groot aantal 57 plusers. Vanwege de verlaging van de arbeidsinzet is de verwachting dat zonder extra inspanningen een deel van hen niet in staat is om tot aan pensionering werkzaam te blijven. Dit vormt een bedreiging voor de duurzame inzetbaarheid. Hiertoe wordt het project gestart. Naast de specifieke aandacht voor de doelgroep 57 plusers richt het project zich ook op de andere medewerkers. Het project heeft als doel te komen tot een advies met implementatieplan dat ingaat op welke wijze de Albert Verhoeven Groep de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers kan verbeteren. Het project kent de volgende doelstellingen: 1. Structureel verbeteren van de gezondheid / vitaliteit van de werknemers 2. Verhogen van de arbeidsmotivatie van de werknemers 3. Risico - , kwaliteit- en veiligheidsmanagement op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers versterken 4. Eigen regie stimuleren bij het uitvoeren van duurzaam personeelsbeleid In het project worden de volgende activiteiten uitgevoerd: 1. Uitvoering onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid medewerkers aan de hand van vragenlijsten die o.a. ingaan op belastbaarheid, gezondheid en werkomgeving 2. Analyse resultaten onderzoek met specifieke focus op verzuim. Na analyse	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201706	DI	2015	Schildersbedrijf Albert Verhoeven	Arnhem	NL	n.v.t.	Eigen regie voor een duurzaam personeelsbeleid	Sortimo Nederland ontwikkelt, produceert en verkoopt op maat gemaakte bedrijfsvoeringssystemen. Het bedrijf is onderdeel van Sortimo International gevestigd in Duitsland. Innovatie is de kracht en motor, waarmee Sortimo zich als markt- en technologisch leider een vaste plek heeft verworven in de branche. Sortimo Nederland is gevestigd in Bergambacht (hoofdkantoor) met nevenvestigingen in Bergambacht, Zwag, Groningen en Eindhoven. Sortimo Nederland heeft inmiddels 29 werknemers en wil verder groeien. Dit vraagt om een vakgedreven, betrokken en ondernemende werkhouding. Door met een deel van de medewerkers aan de slag te gaan op het gebied van duurzame inzetbaarheid wil Sortimo Nederland deze werkhouding bij het bestaande personeel realiseren en een gedegen basis leggen voor de toekomst.	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 14.820					
2015EUSF201707	DI	2015	Sortimo Nederland BV	Bergambacht	NL	n.v.t.	APK voor Personeel Sortimo	De PIB Holland Groep is sinds 1973 werkzaam als onafhankelijk totaalleverancier van metaalbouwsystemen. Zij werken volgens een integrale methode en bieden een breed scala aan profielen, panelen en systeemoplossingen voor de bouw van metalen daken en gevels. P.I.B. Holland B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werksituaties ontstaan. Hiermee kan P.I.B. beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. P.I.B. vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functiesprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie dienen te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt P.I.B. een externe adviseur in.	14-1-2016	14-1-2017	€ 7.410	€ 20.000					
2015EUSF201707	DI	2015	P.I.B. Holland BV	Nijkerk	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de begeleiding van familieonderneming van overdracht van de eigendomsstructuur van senior naar junior en naar een van de medewerkers.	26-1-2016	26-1-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF201709	DI	2015	Heutink Groep B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Heutink - ESF	1 Pluspunt heeft een turbulente tijd achter de rug door verandering in de organisatie. De omzet is stabiel gebleven maar tijd en energie is in 2014/2015 gaan zitten in herstructureren van het bedrijf en het uitvoeren van zorg aan de klanten. 1 Pluspunt heeft behoefte aan professionalisering van de organisatie. Daarbij is het essentieel om een goede en veilige basis te creëren voor het huidige en toekomstige personeel inclusief stagiaires. Een professionalisering van het bedrijf is mede noodzakelijk in de concurrerende	12-12-2015	12-12-2016	€ 6.650	€ 13.300					
2015EUSF20171	DI	2015	1 Pluspunt	Creil	NL	n.v.t.	Professionalisering organisatie 1 Pluspunt	Begin 2015 is Euroma Vitaal van start gegaan. Hierbij is de focus gelegd op de implementatie van een leeromgeving voor medewerkers als op het gezond en veilig werken. De focus hierbij is gericht op het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Euroma werste kwaliteit, gezondheid en mobiliteit een prominente plek te geven binnen de organisatie door het stimuleren van een leercultuur. De focus is binnen dit programma vooral gelegd op de productiemedewerkers. Zij leken het meest behoefte te hebben aan informatie over gezondheid en duurzame inzetbaarheid. In 2016 wil Euroma ook het kantoorpersoneel een bredere gelegenheid geven. Een combinatie van communicatie, coachgesprekken en directe tools maken hun bewust en geven handvaten om actief aan de slag te gaan. Euroma Vitaal 2016 bestaat uit de volgende onderdelen: - Project- en communicatiesupport - Persoonlijke coaching - Support vanuit een leeromgeving - Implementatieverslag met adviesplan	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201710	DI	2015	Koninklijke Euroma B.V.	Wapenveld	NL	n.v.t.	Euroma Vitaal	De medewerkers van Schutte Bouwbedrijf BV gaan in samenwerking met een Masters in Lean adviseur de organisatie van het werk aanpassen. Masters in Lean gaat dit als extern adviseur bewerkstelligen door de betrokkenheid van de medewerkers als basis te ontwikkelen. Via de A3 strategie planningsmethode en de 5S methode gaat Masters in Lean met de medewerkers de organisatie van het werk analyseren en verbeterpunten aangeven. Verbeterpunten worden voor zover mogelijk meteen doorgevoerd in de organisatie van het werk om tot directe	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201711	DI	2015	Schutte Bouwbedrijf BV	Zwolle	NL	n.v.t.	Schutte verbeter	De arbeidsorganisatie Kijlstra is in Nederland marktleider voor het ontwikkelen, produceren en leveren van complete rioleringsystemen van beton en bestratingsproducten. Een uitgebreid programma van (pas)buizen, infiltratiebuizen, putten, veerosterbakken, keerblokken, duikers etc. is beschikbaar in alle gewenste soorten en maten waarbij transport de enige beperkende factor is. De organisatie is gevestigd in Drachten en heeft zo'n 130 medewerkers in dienst in verschillende functies. Knelpunten Marktomstandigheden maakten het noodzakelijk om in 2015 de organisatie te veranderen, waarbij de nadruk lag op de productie. Deze verandering, die in de toekomst zal doorzetten, heeft belangrijke gevolgen (gehad) voor de medewerkers. Competenties van medewerkers sluiten niet voldoende aan op de huidige en toekomstige functie-inhoud. Verantwoordelijkheden ten aanzien van planning, en de kwaliteit van het productieproces en de productkwaliteit zijn en worden verlegd waardoor arbeidsverhoudingen verschuiven en de teamaansluiting anders is geworden. Deze nieuwe uitdagingen in het werk worden als belastend ervaren door de medewerkers en beperken de werkregie.	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201712	DI	2015	Kijlstra BV	Drachten	NL	n.v.t.	Keien in beton maken	Vetpak B.V. levert schaalbare en superieure co-packings diensten voor A-merken private label eigenaren in de FMCG industrie binnen de EMEA regio. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethode. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn. Momenteel voert Excellence een scan uit die dit allemaal inzichtelijk gaat maken. Er wordt een stappenplan opgesteld waarin de resultaten van de scan	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201712	DI	2015	Vetpak BV	Oss	NL	n.v.t.	Vetpak BV wil meer uit haar mensen halen -vervol				€ 10.000						

2015EUSF201713	DI	2015			NL	n.v.t.		Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF II. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatiediepvies. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; Het project wordt afgesloten met een eindevaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zodoende de verbetering te meten.	12-1-2016		12-1-2017		€ 20.000								
2015EUSF201714	DI	2015	Mondriaan	Heerlen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Industrial Ceramic Linings B.V. (ICL B.V.) ontwikkelt, produceert en controleert hittebestendige pakkingen, afschichten en isolatiematerialen. Hiertoe heeft ICL B.V. intern een eigen productiehal en naast atelier waarin waar door circa 25 medewerkers dagelijks verschillende producten geproduceerd worden. Ook zijn er nog circa 12 medewerkers in dienst binnen het management en administratieve functies. Een deel van het werk in de productiehal is fysiek belastend doordat het voornamelijk staand plaatsvindt en veel tilwerkzaamheden bevat. Tevens speelt de veiligheid van medewerkers in deze omgeving, waar onder andere met licht-ontvlambare stoffen wordt gewerkt, een belangrijke rol. Anderzijds brengen de medewerkers in het naast atelier, de administratie en het management hun tijd grotendeels zittend door. Hierdoor ontstaan zorgen over de ergonomie, daarnaast zou het management graag langdurig zitten tijdens werkzaamheden willen voorkomen.	28-11-2015		28-11-2016		€ 10.000	€ 15.000							
2015EUSF201715	DI	2015	Industrial Ceramic Linings B.V.	Rotterdam	NL	n.v.t.	Preventie vitaliteit en lifecoaching	Doelstelling van het project is dan ook om enerzijds een overzicht te krijgen GOED stelt zich als arbo-dienst ten doel om bedrijven en instellingen te begeleiden naar een optimale vorm van eigen regie rond inzetbaarheidsvraagstukken. Gebieden is dat bij onze medewerkers naast het geven van externe begeleiding, ook behoefte is aan begeleiding met betrekking tot loopbaanontwikkeling, arbeidsvreugde, duurzame inzetbaarheid, gezondheid en samenwerken. Middels het project het GOEDE voorbeeld geven wordt eerst de mening van de medewerkers gemeten. Vraagstukken zoals verbondenheid met de organisatie, werkplezier, persoonlijke groei en gezonde leefstijl maken deel uit van deze scan. De uitkomsten van deze scan bieden de handvaten met doelstellingen voor het vervolgtraject waar de medewerkers aan deelnemen. De kennis en ervaring is teveel geconcentreerd per medewerker. Doordat kennis en ervaring niet expliciet wordt gedeeld binnen de organisatie, maakt dat in de eerste plaats de organisatie kwetsbaar en in de tweede plaats groeien daardoor andere medewerkers niet mee in de ontwikkeling. Doel van het project is het individueel- en teambewustzijn te vergroten met betrekking tot vakmanschap en weerbaar zijn en daarmee ook de behoefte te laten ontstaan naar (team)interventies. De organisatie wil zich inspannen om te bewerkstelligen dat de medewerkers gemotiveerd blijven om zich te blijven ontwikkelen, gezond te blijven en mentale pensionering te voorkomen: - inzetbaarheid wordt geoptimaliseerd vanuit meer verbinding onderling en	29-1-2016		29-1-2017		€ 7.500	€ 17.000							
2015EUSF201716	DI	2015	GOED B.V.	Capelle aan den IJssel	NL	n.v.t.	Het GOEDE voorbeeld geven	GL Precision in Eindhoven heeft zich in de bijna 50 jaar van haar bestaan ontwikkeld tot een gerenommeerde toeleverancier van hoog nauwkeurige firmamechanische onderdelen en samengestelde modules. Het bedrijf beschikt over veel competenties en bewerkings technologieën. De afgelopen jaren heeft de organisatie een flinke groei doorgemaakt. In 2015 is echter de groei gestagneerd en ondervindt GL Precision veel concurrentie in de markt. Dit vraagt een flexibeler opstelling van de vaste medewerkers om de fluctuatie in werkaanbod te kunnen volgen. Het probleem wat boven komt drijven is als volgt: een groot aantal medewerkers heeft een langdurig dienstverband. Men is gewend altijd werkzaam te zijn op de Eigen werkplekken rouleren komt nagenoeg niet voor. Daarnaast is veel kennis van het werk opgeslagen in het eigen menselijk geheugen of in privé archiefjes. Men is niet erg geneigd om die kennis te delen. Op deze wijze maakt men zich zeer belangrijk voor het eigen slag werk. De cultuur is vooral beschermen van eigen werkplek en kennis. Daar heeft een ander niets mee te maken. GL Precision wil deze cultuur graag doorbreken. Met behulp van een	2-2-2016		2-2-2017		€ 8.500	€ 20.000							
2015EUSF201717	DI	2015	GL-Precision BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij GL Precision	Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: - Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; - Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; - Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete	13-2-2016		13-2-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201718	DI	2015	Koormans Bouw BV	Enschede	NL	n.v.t.	Onderzoek DI en bevordering eigen regie	Het (her) richten van de organisatie, bedrijfsprocessen en medewerkers van Twepa om de inzet, inzetmogelijkheden en betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Het uitgangspunt is duurzame inzetbaarheid van medewerkers.	20-1-2016		20-1-2017		€ 10.000	€ 20.000							
2015EUSF201719	DI	2015	Twepa	Enschede	NL	n.v.t.	Twepa duurzame organisatie	De bibliotheken zoeken naar nieuwe bestaansgronden en nieuwe mogelijkheden om ambities die zij hebben te realiseren. Bibliotheek De Kempen heeft als kernfunctie benoemd dat zij participatie mogelijk wil maken door mensen te ondersteunen en stimuleren rond leren, lezen en informeren. Zij wil evolueren tot een programmerende organisatie rondom deze thema's en in dat kader verbinding zoeken met bedrijven en instellingen in de regio. Om dit te realiseren is het noodzakelijk dat alle medewerkers die kansen leren zien en daarop leren acteren. Zij vormen immers de antenne voor de lokale en regionale ontwikkelingen en zijn de spil in de noodzakelijke verbindingen die moeten worden gelegd. Doelstellingen: 1. Een proces in gang zetten om de competentie 'Ondernemerschap' in alle geledingen te ontwikkelen. 2. Duidelijkheid verschaffen over de persoonlijke haalbaarheid van deze ambitie. 3. Het proces borgen in de organisatie, zodat het zelfstandig en binnen organisatiestructuren kan worden voortgezet. Een veranderproces kent verschillende fasen waar rekening mee wordt gehouden. Buro voor Professionalisering hanteert daarbij de volgende indeling: o Benoemen en definiëren van het onderwerp. Wat wordt verwacht, wat is ondernemerschap, hoe ziet er dat praktisch uit? Binnen welke grenzen kan men aan de slag etc. o Doelstellingen formuleren en communiceren. Doelstellingen moeten concreet en meetbaar zijn.	11-12-2015		11-12-2016		€ 10.000	€ 18.000							
			Bibliotheek De Kempen	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Verbetering cultuur Bibliotheek De Kempen						€ 9.000								

2015EUSF20172	DI	2015			NL	n.v.t.		Buurtplein B.V. is verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken in het sociale domein in Doetinchem. De organisatie bestaat uit ruim 100 medewerkers, hiervan is het grootste deel actief als buurtcoach. Door de overgang naar de nieuwe organisatievorm wordt er meer van medewerkers verwacht en gevraagd. De inzetbaarheid en het werkvermogen van de medewerkers van Buurtplein B.V wordt daarom door middel van healthchecks in beeld gebracht. Het werkvermogen wordt geschaald op de workability index (WAI) en daarnaast worden vitaliteit en leefstijl gescoord. De fysieke gezondheid wordt inzichtelijk gemaakt door middel van metingen van belangrijke indicatoren, waaronder, maar niet beperkt tot, cholesterol, glucose, bloeddruk en uithoudingsvermogen. De checks worden ondersteund met persoonlijk advies. Dit zorgt voor een toenemende bewustwording, brengt eventuele knelpunten aan het licht en biedt mogelijkheden voor gerichte actie. Het aanbieden van een healthcheck vergroot de betrokkenheid en geeft de	24-2-2016	24-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201720	DI	2015	Buurtplein B.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Healthchecks Buurtplein	Probleemanalyse: Ahrend Nederland B.V. (voorheen Ahrend Inrichten B.V.) streeft ernaar dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. Het structureel aanbieden van het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid is onderdeel van dit actieve personeelsbeleid. Het geeft Ahrend een goed inzicht in de mogelijke risico's ten aanzien van het (langdurig) uitval van medewerkers. Het periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid wordt aangeboden aan alle medewerkers. Medewerkers krijgen een digitale vragenlijst aangeboden gericht op: -Gezondheid in relatie tot werk (visus, gehoor, ervaren lichamelijke/mentale belasting, ervaren werkdruk/werkstress en herstelvermogen evt verdieping op stress en burn-out) -Werkvermogen (Work ability index) -Leefstijl (BRAVO aspecten)	29-1-2016	29-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201722	DI	2015	Ahrend Nederland B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Balans werkdruk werkdruk bij Ahrend	Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van	10-12-2015	10-12-2016	€ 10.000	€ 19.800					
2015EUSF201723	DI	2015	Elada Projects B.V.	Spijkenisse	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Elada Projects BV	Elada Projects B.V. EP is een bedrijf dat in korte tijd een aardige groei heeft doorgemaakt. Dit heeft invloed gehad op het personeelsbestand. EP acht het noodzakelijk om een investering te doen in de duurzame inzetbaarheid. Daarom wil EP het project opstarten; EP wil de adviseur een organisatie scan laten uitvoeren om inzicht te krijgen waar de kansen liggen ten aanzien van de inzetbaarheid van medewerkers. De adviseur gaat een enquête uitvoeren bij EP, de resultaten analyseren, aanvullende gesprekken voeren met de directie, het management en de medewerkers op de werkvloer. Een van de doelen is om te bekijken of er verantwoordelijkheden, bevoegdheden of taken vanuit het management gedelegeerd kunnen worden naar andere werknemers, dit om de ontwikkeling van de werknemers van EP verder te stimuleren. EP Projects wil tevens het veilige en gezond werken bevorderen in haar organisatie. Er wordt veel gewerkt in hoog technische omgevingen, maar ook veel zwaar werk verricht, waardoor dit extra nodig is, tevens wil EP onderzoek	5-1-2016	5-1-2017	€ 9.900	€ 19.800	€ 9.882	€ 19.765			
2015EUSF201724	DI	2015	Ahorn Bouwsystemen BV	Zurphen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Ahorn Bouwsystemen	Ahorn Bouwsystemen B.V. is een modern en groeiend bedrijf dat slimme bouwoplossingen bedenkt, ontwerpt, produceert en plaatst voor haar klanten. Ahorn Bouwsystemen levert onder andere pre-fab garages welke voor nieuwbouwprojecten worden ontworpen, gefabriceerd en geplaatst. De kernwaarden waar Ahorn voor staat zijn: professioneel, degelijk en betrouwbaar. Bij Ahorn Bouwsystemen zijn de arbeidsomstandigheden voor de meeste medewerkers zwaar te noemen. Er wordt veelal fysieke arbeid geleverd onder niet altijd ideale omstandigheden. Om te voorkomen dat medewerkers (langdurig) uitvalen wegens ziekte dient onderzocht te worden welke maatregelen de organisatie moet nemen om dit te voorkomen. Daarnaast is het van belang dat we de medewerkers gezond en gemotiveerd houden om ook het product en de processen continu te kunnen blijven verbeteren. Dit vraagt om een behoorlijke cultuurslag. Medewerkers moeten verantwoordelijk gemaakt worden voor hun eigen (deel)taken binnen de organisatie. Door deze verantwoordelijkheid bij hen te leggen worden medewerkers beter betrokken bij het werk en de organisatie maar hierdoor zal ook de motivatie bij de medewerkers stijgen is de verwachting. Medewerkers zullen merken dat de organisatie zich hierin ondersteunend en faciliterend zal opstellen waardoor medewerkers ook vertrouwen in het project krijgen. Bovenstaande wordt bereikt door op regelmatig en terugkerend onderzoek te verrichten naar behoeftes, drijfveren en competenties bij medewerkers.	15-1-2016	15-1-2017	€ 9.900	€ 20.000					
2015EUSF201726	DI	2015	Sanidrome Bouter	Wijngaarden	NL	n.v.t.	Betrokken bouwen aan een daadkrachtige organisatie	Sanidrome Bouter is een kleine organisatie met een groot ambitie. Er komt veel op ons af, waardoor er een flinke werkdruk kan ontstaan. Contouren van het Strategisch Plan zijn vastgelegd. Recente ontwikkelingen willen we hierin meenemen en uitwerken in een richtinggevend JaarPlan om hier op te kunnen sturen. De impact van de strategische koers m.b.t. de duurzame inzetbaarheid van onze showroom medewerkers staat centraal. Wat betekent onze koers voor de samenstelling van ons personeelsbestand, hoe krijgen en houden we onze medewerkers betrokken, hoe zorgen we ervoor dat de werkdruk niet ten koste gaat van de kwaliteit van ons werk, welke ontwikkelingsmogelijkheden zijn er? We investeren in het vergroten van kennis en competenties om daadwerkelijk sturing te geven aan de beoogde groei prestaties en ontwikkeling. Kennis-, intervisie- en coachingssessies ontwikkelen praktische vaardigheden die direct in eigen praktijk moeten worden ingezet. Thema's (interne) ondernemerschaps, leidinggeven, persoonlijke effectiviteit, HR gesprekken, feedback geven en ontvangen, effectief vergaderen, goede besluiten nemen en samen bouwen aan een betrokken en slagvaardig team. We moeten efficiënter en effectiever werken om afspraken met de klant goed na te komen. Droomdoel: meer realisatie! Meer focus is wenselijk op de strategische verander- en verbeterprojecten. Kernprocessen worden	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201727	DI	2015	Helotech VOF	Nijmegen	NL	n.v.t.	Helotech 2020	Helotech V.O.F. (hierna: Helotech) produceert al ruim 10 jaar fijnplaatwerk voor een uiteenlopende klantenkring. Haar producten, veelal enkelstuks, prototypes of kleinseries vinden hun weg in verschillende branches zoals de automobiel-industrie, de bouw, de petrochemie, machinefabrieken, installatiebedrijven en industriële en artistieke ontwerpers. Helotech opereert in een markt waar producenten van hoogwaardige producten bijzondere eisen stellen aan kwaliteit, kennis en ondersteuning. De benadering van deze markt is dan ook gebaseerd op intensieve samenwerking met de klant. Helotech merkt echter dat de markt steeds veeleisender wordt en dat de interne organisatie en haar personeel hierin achter blijven. Om deze reden start Helotech samen met een externe adviseur een verbetertraject om in dialoog met haar medewerkers de organisatie van het werk aan te passen om de betrokkenheid en productiviteit te verhogen. Om de duurzame inzetbaarheid onder de medewerkers te vergroten, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de medewerkers. Helotech vindt inspraak van de	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 12.800					
2015EUSF201727	DI	2015	Van Dam Bodegraven B.V.	Bodegraven	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar door productieoptimalisatie	Van Dam Bodegraven heeft een traject ingezet op het gebied van productieoptimalisatie door het aanpassen van de organisatie van het werk samen met haar medewerkers en het verhogen van de productiviteit. Daarnaast wordt een vervolg gegeven aan een nieuwe manier van (samen)werken, waarin de talenten van de medewerkers optimaal benut kunnen worden. Doel van het project is het verbeteren van de kwaliteit, effectiviteit en continuïteit van de productieorganisatie en deze te borgen om zo tot een optimalisatie van de productiviteit te komen. De volgende onderwerpen worden behandeld: - World Class Manufacturing/Total Productive Maintenance - WCM stuurgroep sessies, waarin aandacht is voor implementatieadvies bij lopende projecten, Borgen Continuous Improvement activiteiten en het samen met de medewerkers ontwikkelen van een Continuous Improvement cultuur - Implementeren van een ontwikkelcyclus (beleid, instrumenten, borging) - Coaching van leidinggevenden (alle hoofden van dienst onder directe verantwoordelijkheid van de Operations Manager) - Zelfsturende teams en verbetersteams (SGA, Small Group Activity) - 5S Werkplek efficiency (Scheiden, schikken, schoonmaken, structuur, standhouden). Methodiek door en voor de werkvloer - Veiligheid - Kwaliteit op het gebied van proceskennis, productieproces en controle - Kwantiteit (continu verbeteren) - Communicatie optimalisatie tussen operationeel team en kantoorpersoneel	12-1-2016	12-1-2017	€ 6.400						

2015EUSF201728	DI	2015			NL	n.v.t.	CSG Het Noord is een scholengemeenschap voor VMBO-HAVO-VWO, met haar hoofdvestiging in Almelo. In 2013 is een medewerkerleefbaarheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten gaven onder andere aan dat de docenten werkdruk beleven. De resultaten van het onderzoek zijn gedeeld met medewerkers, maar de rapportages zijn niet of nauwelijks gevolgd door een actieplan om de belangrijkste knelpunten aan te pakken. In 2014 is er onderzoek gedaan naar de inzetbaarheid van oudere docenten en medewerkers. Dat onderzoek heeft geleid tot de conclusie dat het belangrijk wordt gevonden om in de toekomst gericht te kijken naar een de mogelijkheden van blijvende inzetbaarheid gedurende de verschillende levensfasen, met name bij de docenten LO (Lichamelijke Opvoeding). Voorts is medio 2015 de R&E afgerond, waarbij wederom duidelijk is geworden dat docenten en medewerkers werkdruk ervaren. Niet duidelijk is geworden welke categorieën medewerkers het specifiek betreft; welke verschillen er precies per vestiging optreden, en wat daarvan de oorzaken zijn. Er worden diverse opmerkingen gemaakt over een verstoord werk-privé-balans. Bij dit alles wordt door docenten en medewerkers de verantwoordelijkheid	2-2-2016	2-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF201729	DI	2015	Stichting P.C.O.A.	Almelo	NL	n.v.t.	Druk druk druk	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF20173	DI	2015	van der Wiel Transport	DRACHTEN	NL	n.v.t.	Duurzaam op weg	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 12.500				
2015EUSF201730	DI	2015	Hanaro Europe BV	Deurne	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Hanaro Europe BV	16-1-2016	16-1-2017	€ 6.250	€ 20.000				
2015EUSF201731	DI	2015	Wonen Zuid	Ermelo	NL	n.v.t.	Op weg naar gezond en energiek aan het werk	1-3-2016	1-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201732	DI	2015	Natuursteen Productie Asten BV	Asten	NL	n.v.t.	Natuursteen Productie Asten klaar voor de toekomst	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201733	DI	2015	Bisbee Onderwijs BV	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Duurzaam werken via Bisbee in het Onderwijs	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			R-Vent Netherlands	Berkel en Rodenrijs	NL	n.v.t.	Implementeren van implementatieplan binnen R-Vent			€ 10.000					

2015EUSF201734	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Onlangs is besloten om de Belgische vestiging van de Roos Groep samen te laten gaan met de Nederlandse vestiging. Deze verandering i.c.m. veranderende eisen (werkstijlen) maken het noodzakelijk dat er een deugdelijke inventarisatie gemaakt wordt van urgente knelpunten welke zullen leiden tot concrete handvatten om daarmee de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zoveel mogelijk te borgen.</p> <p>Een van de onderwerpen is het verbeteren van de onderlinge samenwerking binnen de Roos Groep. Dit moet leiden tot een eenduidige werkwijze met betrekking tot de wijze van aansturing en uitvoering van het werk. Tevens is het aspect veilig werken een urgent onderwerp.</p> <p>Van belang is dat er een zo hoog mogelijke mate van veranderbereidheid ontstaat. Door de zich veranderende omstandigheden is een hoge mate van betrokkenheid en leergierigheid van belang voor de Roos Groep, op korte en lange termijn.</p> <p>Roos meent de beoogde verbeteringen te behalen door creatie van een leercultuur voor alle medewerkers, waarbij zij leren van fouten. Tevens is arbeidslijnenmanagement van belang omdat er nu te veel (onnodig) uren gemaakt worden. Eenduidigheid en consistent handelen wat betreft aansturing en planning moet tot substantiële verbeteringen leiden.</p> <p>Door trainingen en bijeenkomsten wordt bepaald wat er nodig is om deze</p>	4-2-2016	4-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201735	DI	2015	Aannemings- en Handelsbedrijf P.E. Roos B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij samensmelting Roos	<p>Inleiding De Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) is een daadkrachtige, betrouwbare en alerte organisatie voor brandweertoevoegingen, geneeskundige hulpverlening en voorbereiding en coördinatie op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing.</p> <p>De VRGZ wil een project uitvoeren waarin de verbeterfilosofie Lean centraal staat. Daarmee geeft zij medewerkers een nieuwe, leerzame impuls waardoor continue verbetering van de organisatie van werk onderdeel wordt van het dagelijks handelen. Betrokkenheid wordt hiermee verhoogd en effectiviteit van de organisatie verhoogd. Ter ondersteuning bij ontwikkeling en implementatie schakelt de VRGZ een extern adviseur in.</p> <p>Probleemstelling Dmv de maatregelen (ontwerp en implementatie via project) zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten (leren) in hun eigen organisatie van werk bedenken. De systematiek die zij leren toepassen komt ten goede aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de continuïteit van de organisatie. Zie onderdeel 4 van de aanvraag voor de aanpak (set aan maatregelen) die wordt ontworpen en geïmplementeerd.</p> <p>Voorbeelden van verbeterkansen om mee aan de slag te gaan: - Veel informatie wordt handmatig meerdere keren ingevoerd - Onduidelijkheid over taken/verantwoordelijkheden waardoor fouten optreden - Afspraken en acties liggen op het niveau van afdelingsniveau op basis van proces - Op diverse plaatsen in het proces is sprake van onnodige/bubbel activiteiten of onnodige vertraging</p>	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201736	DI	2015	Veiligheidsregio Gelderland-Zuid	Nijmegen	NL	n.v.t.	Vergroten betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid	<p>Al vier generaties lang beheerst De Ridder Forceertechniek (vervolg DRF) het proces van het spaanloos koud vervormen van plaatmateriaal door forceertechniek. Pijndruk speelt in de markt van geforceerde producten altijd een rol. Daarom is DRF na de automatisering de afgelopen jaren op zoek geweest naar diversificatie van de producten en markten.</p> <p>Aangezien DRF frequent de vraag kreeg of ze ook licht constructiewerk konden doen is gezocht naar een samenwerkingspartner die dat kon invullen. Sinds begin 2015 is een belang genomen in Zestad v.o.f. een bedrijf dat naast metaal constructiewerk, ook poedercoat en een strategisch interessante klant heeft genaamd Vepa Bins.</p> <p>Ook is anderhalf jaar geleden gestart met een eigen merk genaamd Happy NME. Daarin worden diverse samengestelde design producten vervaardigd op ambachtelijke wijze, waarmee DRF rechtstreeks de markt op wil. Niet alleen verkoop, maar ook in de verhuur (voor aankleding van evenementen) worden prullenbakken, terraskachels, sfeerlampen, oliebranders, haarden en BBQ's in de markt gezet.</p>	11-12-2015	11-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201737	DI	2015	De Ridder Forceertechniek BV	Haarlem	NL	n.v.t.	Synergie	<p>Deze nieuwe initiatieven blijken veel te vragen van de mensen in de medewerkers van OGD ICT diensten zijn hoogopgeleide professionals. Zij geven aan meer moeite te krijgen om bevlogen en gezond te blijven tot aan pensionering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Dit om te voorkomen dat ze ziek worden en verzuimen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader.</p> <p>De medewerkers geven in de werkvermogenscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vakken & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of zij deze zelf beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief scoort krijgt hij/ zij een advies om hier mee aan de slag te gaan.</p> <p>Naast het individuele verbeterplan, wordt er een managementrapportage opgesteld die de basis vormt voor een structureel plan van aanpak op organisatieniveau en waarmee de verschillende interventies kunnen worden ingericht. Medewerkers gaan aan de slag met halen van hun doelstellingen door gebruik te maken van deze workshops, door zelf aan de slag te gaan of</p>	23-1-2016	23-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201739	DI	2015	Operator Groep Delft B.V.	Delft	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma OGD ICT diensten	<p>Dit project richt zich op het verhogen van de betrokkenheid van de werknemers van Recruit a Student Personeelsdiensten. Recruit a Student Personeelsdiensten is een studenten uitzendbureau dat zich richt op alle vormen van uitzendwerk behalve de verzekeringsbranche. Het bedrijf is groeiende en om deze groei het hoofd te kunnen bieden, is het van belang dat ook de werknemers meegroeien met de veranderende omstandigheden. Zowel de directie als het personeel zal betrokken worden in dit traject. Bepaalde taken van de directie dienen te worden gedelegeerd aan het personeel en deze extra verantwoordelijkheid zal bijdragen aan de persoonlijke groei van werknemers. Daarnaast zal de communicatie binnen het bedrijf onder de loep worden genomen met als doel het onderling begrip tussen directie en personeel en de samenwerking tussen de personeelsleden te vergroten, alsmede het initiatief van werknemers aan te wakkeren. Recruit a Student Personeelsdiensten heeft ervaren bovenstaande zaken niet zelfstandig</p>	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20174	DI	2015	Recruit a Student Personeelsdiensten B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid	<p>J. van Walraven B.V. (hierna: Walraven) is een productielocatie met producten zoals bevestigings-, brandwerende en sanitairsystemen. Deze producten worden gebruikt door installatiebedrijven wereldwijd. We hebben de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethode. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn.</p>	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF20174	DI	2015	J. van Walraven B.V.	Mijdrecht	NL	n.v.t.	Meer uit onze ervaren medewerkers halen	<p>J. van Walraven B.V. (hierna: Walraven) is een productielocatie met producten zoals bevestigings-, brandwerende en sanitairsystemen. Deze producten worden gebruikt door installatiebedrijven wereldwijd. We hebben de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethode. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn.</p>	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					

2015EUSF201748	DI	2015		NL	n.v.t.	Van Doorn Bakkerijen wil de komende jaren planmatig vol inzetten op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op deze manier wil Van Doorn Bakkerijen een gezonde leefstijl bij medewerkers bevorderen in een arbeidsveilige werkomgeving. Van Doorn Bakkerijen wil daarom in 2016 actief a.d.h.v. een implementatieadvies traject de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeteren. Hierin staan concrete maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van medewerker te verbeteren. Ook zullen er diverse maatregelen geïmplementeerd worden. De focus voor komend jaar zal vooral liggen bij het verbeteren van een cultuur waarin aandacht voor duurzame inzetbaarheid normaal is en het verleggen van de vitaliteit van de medewerkers. Van Doorn wil de volgende uitgangspunten hanteren: - Het creëren van meer bewustzijn en meer betrokkenheid bij de medewerkers, MT en middenkader rondom het thema duurzame inzetbaarheid. - Verhogen van het eigenaarschap van de medewerkers, MT en middenkader: ze zijn gemotiveerd om zelf meer initiatief te nemen met betrekking tot hun eigen vitaliteit en die van hun collega's.	27-2-2016	27-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF201749	DI	2015	Van Doorn Bakkerijen BV	Twello	NL	n.v.t.	Gezonde medewerkers in een gezond bedrijf	- Basisregels versterken en implementeren om zo te bereiken dat iedereen Becono Betonverharding BV is specialist op het gebied van betonwegen, terreinverhardingen, vloeren/funderingen en gefigureerd beton. In 2012 is er een knelpuntenanalyse verricht waarbij sociale innovatie in de breedste zin van het woord als uitgangspunt is gehanteerd. De aanbevelingen uit het onderzoek in 2012 zijn door Becono grotendeels in de praktijk gebracht. De focus heeft daarbij gelegen op verbetering van processen als basis voor sociale innovatie. De directie is zich bewust van het feit dat in aanbestedingen steeds vaker de vraag wordt gesteld op welke wijze het bedrijf invulling geeft aan de sociale aspecten van het werkgeverschap. Het ontbrekt echter nog aan inzicht in de kansen en mogelijkheden op het gebied van duurzame inzetbaarheid van personeel. Een organisatieplan gericht op de thema's verband houdend met Duurzame Inzetbaarheid van personeel zal dit inzicht verschaffen.	19-1-2016	19-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF20175	DI	2015	Becono Betonverharding BV	Heerenveen	NL	n.v.t.	Organisatieplan duurzame inzetbaarheid	Stichting Kindante (verder Kindante genoemd), leren leren, leren leven, gevestigd te Sittard, vormt het bestuur van 37 basisscholen, 3 scholen voor specialiaal basisonderwijs en 2 scholen voor specialiaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, die deel uit maken van een regionaal expertisecentrum (REC). Onder Kindante vallen circa 9.500 leerlingen en bijna 900 personeelsleden. Kindante heeft zich voorgenomen om alle niveau's anders te gaan denken en werken. Daarin staat leiderschap, eigenaarschap en het werken op basis van verantwoordelijkheden centraal. De thema's die van belang zijn voor het anders denken en werken zijn verwerkt in een strategische agenda. Het traject ziet er als volgt uit: - Uitwerking strategische agenda (2015) - Voorbereiding implementatie strategische agenda (2016 H1) - Implementatie strategische agenda (2016-2017) Het anders denken en werken dient ook tot uitdrukking te komen in de wijze waarop de strategische agenda wordt uitgewerkt en gerealiseerd. Om dit proces in goede banen te leiden wordt samengewerkt met organisatie adviesbureau Agree Management B.V. De volgende doelen staan hierbij centraal: - Ontwikkelen leiderschap en eigenaarschap; - Werken op basis van verantwoordelijkheden; - Realisatie strategische agenda.	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201750	DI	2015	Stg. Kindante	Sittard	NL	n.v.t.	Organisatie coaching 2 Stichting Kindante	De begeleiding van Agree Management bestaat uit de volgende activiteiten: - Coaching sleutelfiguren gericht op ontwikkeling persoonlijk leiderschap; met	5-3-2016	5-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF201750	DI	2015	ArboButler B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	De medewerkers zijn hoogopgeleide professionals. Zij geven aan meer moeite te krijgen om bevolgen en gezond te blijven tot aan pensionering en hebben behoefte aan tools om duurzaam inzetbaar te blijven met een hoog werkvermogen. Dit om te voorkomen dat ze ziek worden en vervuilen. Het huis van werkvermogen wordt gebruikt als referentiekader. De medewerkers geven in de werkvermogenscan de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefstijl, vaardigheden & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidsschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of zij deze zelf beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief scoort krijgt hij/zij een advies om hier mee aan de slag te gaan. Naast het individuele verbeterplan, wordt er een managementrapportage opgesteld die de basis vormt voor een structureel plan van aanpak op organisatielevel en waarmee de verschillende interventies kunnen worden ingericht. Medewerkers gaan aan de slag met halen van hun doelstellingen	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201751	DI	2015	Presikhaaf Schoolemeubelen B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Presikhaaf	Presikhaaf Schoolemeubelen B.V. is een dochteronderneming van Koninklijke Ahrend N.V. Ahrend is opgericht in 1896 en is expert op het gebied van de professionele werkomgeving, kantoormeubilair en -inrichting. Binnen de werkmatschappijen van Ahrend speelt de volgende problematiek: De veranderende markt heeft geleid tot een hogere werklast binnen Ahrend. De medewerkers kunnen hierdoor een hogere werklast ervaren, wat resulteert in een verminderde vitaliteit op de werkvloer. Om de medewerkers weerbaarder te maken en beter om te gaan met de hogere werklast zullen werkprocessen aangepast dienen te worden. Hierdoor kunnen zij zich wendbaar, betrokken en flexibel opstellen. Hierdoor zal het plezier in het werk terugkeren, wat resulteert in betere resultaten op de werkvloer. Samen met de medewerkers wil Ahrend een leercultuur binnen de organisatie creëren die bijdraagt aan een verhoogde productiviteit en meer betrokkenheid van de medewerkers. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak:	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201752	DI	2015	Cobb Europe BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	Stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid	Project ter bevordering van de leercultuur voor alle leden van het managementteam en teamleiders in Nederland (18 personen). Het doel is: activeren en stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid, stellen van doelen, het vergroten van kennis op leidinggeven en het inrichten van een gestructureerde communicatiestructuur. Met ons programma wordt een duurzame oplossing geboden waarin het managementteam en teamleiders het werkklimaat en de werkstructuur verbeteren. Zo zijn zij beter in staat om op een constructieve wijze medewerkers en de organisatie verder door te ontwikkelen ten behoeve van de verdere groei van de organisatie.	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201753	DI	2015	De Administratie Valkenswaard BV	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Administrateur 20 DI	In 2015 is De Administratie Valkenswaard (DAV) gestart met een verandertraject omdat de markt voor administratiekantoren enorm in beweging is. Een nieuwe strategie is ontwikkeld en nieuw social platform (Acuity) is geïmplementeerd om makkelijker en directer te communiceren met de klant en met collega's. Samen met gehele team wordt in 2016 een verbeterproject gestart gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers structureel te verbeteren. Het verbeterproject is gericht op: - Aanpassen organisatie van het werk: met het team samen verbeteringen aanbrengen om het ondernemend vermogen en zelfsturing van het team te bevorderen. Welke verbeteringen zijn nodig om de wensen en eisen van de klant van de toekomst in te willigen? Op welke wijze kan het online platform ingezet worden om de communicatie intern en extern (met de klanten/relaties) te verbeteren? Het leggen van verbanden is daarin het sleutelwoord. En wat is nodig om het team zelf in de lead te krijgen? - Bevorderen de leercultuur voor medewerkers: Het team wordt gestimuleerd na te denken over eigen talenten en ambitie. Welke rol wil je	16-3-2016	16-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF201762	DI	2015		NL	n.v.t.		Sandee Hoveniers maakt onderdeel uit van de Sandee Groep en is met 31 medewerkers een belangrijke schakel in het geheel. De BV Hoveniers doet aan ontwerp, aanleg en onderhoud van tuinen, recreatieve- en bedrijfssterren. Het bedrijf is hard gegroeid en heeft in 2014 een nieuw kantoor betrokken en in 2015 de leidinggevende structuur aangepast en de bemensing afgestemd. Het personeel is hier actief bij aangehaakt en deelt de visie van het leidinggevende team. De verwachtingen voor de komende jaren worden beter, maar er is een duidelijke verandering te zien in het klantportfolio van de toekomst. Sandee profileert zich als een hovenier die grote projecten aanpak en dat is te zien in de zogenaamde leadtijds zoals die nu voorligt. Dit stelt eisen aan het projectmanagement van Sandee en dus aan de competenties van de voormannen en de projectverantwoordelijken in het kantoor. Verder is de verkoopafdeling onderbemand en er is gebreken dat het lastig is goede mensen aan te trekken. De verkoopafdeling staat op het punt zich opnieuw uit te vinden, omdat verschillende collega's op verschillende klantsegmenten moeten gaan werken om de groei ook in het verkoopproces te borgen.	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF201763	DI	2015	Sandee Hoveniers BV	Kamperveld	NL	n.v.t.	Iedereen in bloei	10-3-2016	10-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201764	DI	2015	Centraal Boekhuis B.V.	Culemborg	NL	n.v.t.	Samen boeken we succes	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201765	DI	2015	Conservator Scheeps- en Industrieel Onderhoud BV	Barendrecht	NL	n.v.t.	Samen invulling geven aan duurzaamheid	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 18.000				
2015EUSF201766	DI	2015	Visiol Nederland B.V.	Tilburg	NL	n.v.t.	Visiol Nederland duurzame inzetbaarheid	27-1-2016	27-1-2017	€ 9.000	€ 20.000				
2015EUSF201767	DI	2015	PMB Marsaki bv	Goes	NL	n.v.t.	Stretchen naar de toekomst Van DNA naar succes	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 19.980				
2015EUSF201768	DI	2015	Natuurbegraven Nederland	Den Bosch	NL	n.v.t.	Teamdynamiek - Jouw plek en rol in het team	10-3-2016	10-3-2017	€ 9.990	€ 15.372				
2015EUSF201769	DI	2015	Dynobend BV	Haaksbergen	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken			€ 7.686					

2015EUSF20177	DI	2015		NL	n.v.t.		Let op: dit is een vervolg op het 1e project. Het 1e project bleek omvangrijker dan ingeschat, daarom wordt het verlengd. Bakon produceert machines voor de verspuut-, doseer- en snijfunctie binnen het ambachtelijke en de industriële bakkerijproces. Door een sterk fluctuerende en toenemende vraag uit de markt is een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie vereist. De gemaakte levertijden worden steeds korter en er moet steeds efficiënter gewerkt worden om op te kunnen tegen de concurrentie. Als antwoord op de druk op de marges en om minder gevoelig te zijn voor de marktvolatiliteit zijn al ingrijpende stappen gezet. Productinnovatie, modularisatie en het uitbesteden van de productie zijn genomen maatregelen ter behoud en uitbouw van de marktpositie; noodzakelijke maatregelen, waarvan de laatste momenteel veel werkdruk opleveren en veel vraag van het aanpassingsvermogen van het personeel en het management. Bakon wil daarom nu, naast in kennis te investeren, ook investeren in het leervermogen van haar personeel en zo zich als lerende organisatie aan te kunnen blijven passen aan de marktvraag. Medewerkers zijn namelijk de enige overgebleven onderscheidende factor en voor Bakon niet alleen nu van grote waarde, maar het is ook in de toekomst van levensbelang om hen zo lang mogelijk van waarde te laten blijven.	6-1-2016	6-1-2017		€ 20.000						
			Bakon Bakkerijmachines Holland BV	Goes	NL	n.v.t.	Bakon the cutting edge - part 2				€ 10.000						
2015EUSF201770	DI	2015		NL	n.v.t.		Het voor de gehele organisatie verbeteren van de samenwerking, betrokkenheid en organisatie van het werk. Hierbij wordt specifieke aandacht gelijkt aan het creëren van een lerende organisatie en het borgen van een werkcultuur. In het ESF traject 2014-2015 is reeds een aanzet gedaan om bij Co van der Horst de samenwerking, betrokkenheid en werkprocessen te verbeteren. In dit traject is er voor gekozen om de nadruk te leggen op het proces rondom het ESF traject heeft bijgedragen aan een cultuuromslag naar een organisatie waarin medewerkers multidisciplinair werken, zelf knelpunten aandragen, bespreken en oppakken. Het werkplezier en de betrokkenheid zijn hiermee verhoogd en de werkdruk op bepaalde afdelingen is aanzienlijk minder geworden. In dit vervolg is het de bedoeling om ook op de andere afdelingen (o.a. meubels en ondersteunende diensten) de verbeteringen integraal door te voeren en alle medewerkers te stimuleren om structureel aan de slag te gaan met het verbeteren van de inzetbaarheid. Hierbij zal een werkwijze worden gekozen die is toegespitst op de wensen en input van de medewerkers van deze afdelingen. De scope wordt hiermee verbreed en de resultaten worden nog duurzamer. De adviseur zal zich onder meer richten op: - Het verbeteren van de samenwerking en de betrokkenheid van medewerkers. - Het verbeteren van de organisatie van het werk. - Het verbeteren van de werkcultuur. - Het verbeteren van de werkdruk op bepaalde afdelingen. - Het verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers. - Het verbeteren van de werkdruk op bepaalde afdelingen. - Het verbeteren van de werkdruk op bepaalde afdelingen.	30-1-2016	30-1-2017		€ 16.000						
			Co van der Horst B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Co 3.0				€ 8.000						
2015EUSF201771	DI	2015	Quality of Life Development BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Gezonde en duurzame groei		24-3-2016	24-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201772	DI	2015	Gunnebo Doetinchem BV	Doetinchem	NL	n.v.t.	Ontwikkelgesprekken en Leercultuur Gunnebo		2-2-2016	2-2-2017	€ 20.000	€ 20.000	€ 0			€ 20.000	
2015EUSF201773	DI	2015			NL	n.v.t.			28-1-2016	28-1-2017		€ 17.000					
			CNC Grondstoffen B.V.	Milbeek	NL	n.v.t.	Met beleid naar duurzame inzetbaarheid				€ 8.500						
2015EUSF201774	DI	2015			NL	n.v.t.			14-1-2016	14-1-2017		€ 20.000					
			Irmato Group B.V.	Stramproy	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to				€ 10.000						
2015EUSF201775	DI	2015			NL	n.v.t.			5-1-2016	5-1-2017	€ 20.000	€ 0			€ 22.200		
			Unique Nederland Beheer B.V.	Almere	NL	n.v.t.	Van Ultzendbureau naar HR Partner				€ 10.000						
2015EUSF201776	DI	2015			NL	n.v.t.			14-1-2016	14-1-2017		€ 20.000					
			Elpa Agro B.V.	America	NL	n.v.t.	Professionaliseren personele organisatie				€ 10.000						

2015EUSF201777	DI	2015			NL	n.v.t.		Vanuit onze visie en missie hechten wij veel waarde aan ons menselijke kapitaal. De inzet, loyaliteit en vakmanschap van onze medewerkers is belangrijk voor ons succes en onze continuïteit. Duurzame inzetbaarheid is een thema waar we in de processindustrie druk doende zijn. Stagnerende aanwas van nieuw arbeidspotentieel en vitaliteit van het huidige personeel maakt dat de nadruk ligt op duurzame inzetbaarheid. Aanleiding van het project is gelegen in de behoefte van werkgever om inzicht te verkrijgen in het werkvermogen en (duurzame) inzetbaarheid van zijn medewerkers. Daarnaast bestaat er een behoefte om vanuit de veiligheid en gezondheid inzicht te verkrijgen in de arbeidsomstandigheden.	27-11-2015	27-11-2016		€ 17.575										
2015EUSF201778	DI	2015	H-R Benelux BV	Nuth	NL	n.v.t.	Balance Check Duurzaam Inzetbaarheid	Dit project is al in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF dl. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	14-1-2016	14-1-2017	€ 8.787	€ 20.000										
2015EUSF201779	DI	2015	La Vita Sana BV	Venlo-Bierick	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer	Het project wordt afgesloten met een evaluatie waarbij er nogmaals gebruik wordt gemaakt van de vragenlijsten om zo te zien de verbetering te meten. Mondiaal van der Velde Events (VrVede) heeft 22 medewerkers en 3 oproepkrachten. VrVede bedient de lokale en de internationale markt. Van om de hoek naar de andere kant van de wereld. Het afgelopen jaar heeft VrVede samen met adviseurs gewerkt om de medewerkers duurzamer en breder inzetbaar te maken in de organisatie. Na het maken van de scan bleek echter dat de bedrijfsvoering zelf het verduurzamen van de organisatie in de weg zat. Er was sprake van ellandvorming tussen de diverse accountmanagers waarbij het bedrijfsbureau maar moest zien hoe met klanten gemaakte afspraken in te passen in de dagelijkse werkzaamheden en verhuysplanning. Daarom is dat eerst aangepakt. Vervolgens zijn de volgende vier onderwerpen, in de vorm van minicworkshops met medewerkers, aangepakt: duurzame inzetbaarheid, gezond en veilig werken, leercultuur en flexibele werkcultuur. Aan de hand van deze workshops zijn samen met de medewerkers plannen gemaakt op deze onderwerpen. In de nieuwe aanvraag worden plannen concreetiseerd in acties en activiteiten, die in het bedrijf gaan worden ingevoerd. Overigens blijken nog niet alle medewerkers voldoende doordrongen te zijn, dat naast de werkgever, ook zij	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF20178	DI	2015	Van der Velde 't Veenjtje BV	Den Haag	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit	Demko Metaalconstructies BV (thema DM) is een sterk groeiend bedrijf dat zich richt op ontwerp, engineering en bouw van metalen maatwerkconstructies. In de toekomst verwacht de organisatie haar productiefaciliteiten verder uit te breiden. Eindproducten van DM worden veelal in grotere constructies toegepast. De kern van de organisatie bestaat uit 15 personen in functies op kantoor (administratie/ondersteuning) en in de uitvoering, en 2-5 flexkrachten. Dit project is een vervolg op een lopend traject voor duurzame inzetbaarheid. Uit het onderzoek zijn nieuwe aandachtspunten gekomen die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Een van deze aandachtspunten is het vasthouden van medewerkers. De aard van het product en het maatwerk karakter maakt het een veeleisende werkomgeving. Zowel de mentale als fysieke werkdruk binnen DM is hoog (korte doorlooptijden, hoge eisen, innovatie, hoge competentie-eisen). Als gevolg hiervan kunnen/willen veel medewerkers niet aan de eisen voldoen waardoor zij vroegtijdig afhaken. Momenteel heeft de organisatie onvoldoende inzicht in de subjectieve werkbeleving van haar medewerkers. Aanvullend zijn er merkbare conflicten ten aanzien van de inhoud van werkzaamheden, taken & verantwoordelijkheden. Medewerkers vervullen binnen 1 functie meerdere taken. Duurzame Inzetbaarheid (DI) staat op de agenda bij Marel Meat, met name het thema Gezondheid/ Vitaliteit dat hier onderdeel van uitmaakt. In 2015 hebben er PMO's plaatsgevonden. Voor 2016 zullen mede met de uitkomsten van de PMO de richting, de aanpak en de interventiekeuzes bepaald worden voor een gezondheidsprogramma. Hiertoe zal een projectgroep ingericht worden, waarin diverse stakeholders vertegenwoordigd zullen zijn. Samen zullen zij het programma Samen Gezond gaan vormgeven. Onderwerpen die zijn mee zullen nemen in het ontwerp van het programma: aansluiting op missie/ visie en cultuur, doelstellingen & resultaten, communicatie, interventiekeuze en borging. Tevens zal er afstemming zijn met de zusterorganisaties van Marel die ieder ook hun eigen Samen Gezond	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201780	DI	2015	Demko Metaalconstructies BV	Herwijnen	NL	n.v.t.	Maatwerk in duurzame inzetbaarheid	Het is voor ons van belang om de medewerkers gezond en vitaal te krijgen en te houden. Een bijbehorend doel, wat erg fijn is aan gezamenlijk sporten, is dat het mensen bij elkaar brengt. We dragen daartoe een steentje bij aan een hechte organisatiecultuur. Ons verzuim is laag (minder dan 0,5%) en daar zijn we trots op. We willen daarnaast ook derde partijen betrekken in ons programma, zo zijn familie/vrienden en overige medewerkers altijd welkom op de trainingen. Activiteiten om onze doelen te realiseren: - Wekelijks fruit op de werkvloer - Wekelijks meerdere keren training van een vitaliteitscoach - Persoonlijke begeleiding van vitaliteitscoach op aanvraag - Opstellen van persoonlijke hardloopschema's en voedingschema's - Werkplekanalyse - Toewerken naar 4 sportieve evenementen per jaar (Bijvoorbeeld Mudmasters, Singelloop Utrecht, Adventurerun, Have marathon Utrecht) - Vitaliteitscheck (vragenlijst) om vitaliteit in kaart te brengen (mentaal, fysieke, emotioneel) + persoonlijke opvolging - Informatie betreffende vitaliteit wordt wekelijks verspreid - Workshops & trainingen (gezond koken, positief denken, mentale weerbaarheid)	23-2-2016	23-2-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201781	DI	2015	Marel Meat Processing BV	Oss	NL	n.v.t.	MM Samen Gezond	Het is voor ons van belang om de medewerkers gezond en vitaal te krijgen en te houden. Een bijbehorend doel, wat erg fijn is aan gezamenlijk sporten, is dat het mensen bij elkaar brengt. We dragen daartoe een steentje bij aan een hechte organisatiecultuur. Ons verzuim is laag (minder dan 0,5%) en daar zijn we trots op. We willen daarnaast ook derde partijen betrekken in ons programma, zo zijn familie/vrienden en overige medewerkers altijd welkom op de trainingen. Activiteiten om onze doelen te realiseren: - Wekelijks fruit op de werkvloer - Wekelijks meerdere keren training van een vitaliteitscoach - Persoonlijke begeleiding van vitaliteitscoach op aanvraag - Opstellen van persoonlijke hardloopschema's en voedingschema's - Werkplekanalyse - Toewerken naar 4 sportieve evenementen per jaar (Bijvoorbeeld Mudmasters, Singelloop Utrecht, Adventurerun, Have marathon Utrecht) - Vitaliteitscheck (vragenlijst) om vitaliteit in kaart te brengen (mentaal, fysieke, emotioneel) + persoonlijke opvolging - Informatie betreffende vitaliteit wordt wekelijks verspreid - Workshops & trainingen (gezond koken, positief denken, mentale weerbaarheid)	3-3-2016	3-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201782	DI	2015	Solid Professionals Groep BV	Utrecht	NL	n.v.t.	Solid Professionals Vitaal en Fit	Kornelink is een aannemersbedrijf met ruim 70 medewerkers. Het bedrijf wil een omslag maken van een hiërarchisch geleid bedrijf naar een meer horizontale organisatie. Dit gaat gepaard met een toenemende aandacht voor HRM. Zo heeft het bedrijf onlangs een HR manager aangeworven die zich onder andere zal richten op competentieprofielen en opleidingen van personeel. Daarnaast start Kornelink een traject met adviseur Wilbo Haverkate van De Hele Dijkant gericht op het bevorderen van leiderschap en eigen ondernemerschap bij medewerkers. Uitvoerende medewerkers op de bouw zullen meer het stuur zelf in handen krijgen en zich minder laten leiden door uitvoerders of projectleiders. Tot nu toe was er weinig ruimte voor eigen initiatief op de werkvloer. Veel druk ligt op de schouders bij uitvoerders en projectleiders, vaak vanuit een traditionele, dicterende manier van werken. Medewerkers worden ad hoc ingezet voor werkzaamheden zonder zicht op de grote lijnen van het project. Dit demotiveert en zorgt voor stress bij deze medewerkers. Tijdens het adviestraject zijn betrokkenheid, samenwerking met collega's maar ook met andere partijen op de bouw (over de eigen schutting kijken), open	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000										
			Kornelink's Algemeen Bouwbedrijf B.V.	Rietmolen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid medewerkers Kornelink					€ 10.000										

2015EUSF201783	DI	2015	Euregio Steencentrale Hengelo B.V.	Hengelo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Euregio Steen	Euregio Steencentrale Hengelo B.V. is een toonaangevende leverancier van gevelstenen en gevelsystemen. Deze producten worden geleverd aan zowel de projectmarkt als de particuliere sector. Momenteel bevindt dit familiebedrijf zich in een transitieperiode. Het bedrijf gaat over van de oprichter van het bedrijf naar de volgende generatie. Dit gaat gepaard met de nodige veranderingen qua organisatie en aansturing van het bedrijf en de medewerkers. Momenteel wordt er een basis gelegd voor de bedrijfsvoering in de komende jaren. Hierbij is er een beleidsplan opgesteld. Een belangrijk onderdeel daarbij is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit is van vitaal belang voor Euregio Steencentrale Hengelo B.V. De nieuwe generatie wil meer aandacht besteden aan personeelbeleid, temeer er de afgelopen periode enkele nieuwe medewerkers zijn aangetrokken en het personeelsbestand de komende jaren verder zal groeien, mogelijk zelfs zal verdubbelen. Het is daarbij van essentieel belang dat de huidige medewerkers worden meegenomen in dit proces. Alle redenen om nu een stevig fundament op het gebied van HRM neer te zetten. Hierbij wordt externe ondersteuning geboden door Albert Frankenhuis van Professional Business Coach. Belangrijke aandachtspunten in dit project zijn: - Onderzoek naar drijfveren, waarden, motivatie en ambities van de medewerkers; - Vastleggen van functieomschrijvingen (taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en functievereisten); - In kaart brengen van competenties van individuele medewerkers; - Matchen van competenties (kennis, inzicht, gedrag, vaardigheden) en	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000							
2015EUSF201784	DI	2015	Guldie Schilders - afwerkingbedrijf B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Van schilder naar vakman	Guldie Schilders is een bedrijf als het gaat om schilders. De jarenlange ervaring en de naam die zij hierdoor gecreëerd hebben willen ze graag voortzetten. Om deze snel groeiende markt bij te blijven wil Guldie zich duidelijk onderscheiden. Hiervoor heeft Guldie Schilders een strategietraject doorlopen waarbinnen speerpunten en kernwaarden zijn bepaald. Een van de speerpunten is dat Guldie wil bestaan uit een team van echte vak schilders, zodat zij dAO specialist zijn in schilderen en vastgoedonderhoud. Om de nieuwe strategie te verankeren bij alle medewerkers, zijn recentelijk verantwoordelijkheden en meesnelijke vermogens gedefinieerd (jobprofielen), hierna wordt op basis van een zogenaamde vlootschouw (gapanalyse) per medewerker een persoonlijk leerpad samengesteld. Op basis van deze leerpaden ondersteunen de adviseurs van AcademySuite Guldie Schilders bij het ontwikkelen en oprichten van hun eigen unieke Guldie Academy. Tot slot bestaat het adviestraject uit het adviseren/implementeren van een inwerkprogramma. De academy heeft als doel om een leerklimaat te bevorderen dat ten goede komt aan zowel de werknemer als het bedrijf. Dat medewerkers op de juiste plek in de organisatie zitten en zij daarnaast hun	31-3-2016	31-3-2017	€ 10.000 € 10.000	€ 20.000					16-9-2016	Afwijzing
2015EUSF201785	DI	2015	Meubelverhuur Hapaco BV	Maarssen	NL	n.v.t.	Hapaco wil haar medewerkers duurzamer inzetten	Verhuurbedrijf Hapaco BV (Hapaco) staat voor 40 jaar verhuur van beurs-, congres- en eventmeubilair in heel Europa, kennis van zaken en snelle service. Onze vernieuwde huisstijl benadrukt onze kernwaarden: persoonlijk betrokken, onderscheidend, professioneel en van toegevoegde waarde. We hebben de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al onze stakeholders. De rol van onze medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhoging van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethode. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en	19-2-2016	19-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF201786	DI	2015	Vobra Diervoeders Loosbroek B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Trots op Vobra	Vobra Diervoeders Loosbroek B.V. (hierna: Vobra) ontwikkelt en produceert hoogwaardige geëxtrudeerde of geperste huisdiervoeding voor honden en katten. Het bedrijf is opgericht in 1932 als familiebedrijf en inmiddels uitgegroeid tot een producent van eigen merken en Private Label klanten. De website vermeldt dan ook niet voor niets de slogan 'Proef de warmte van de Vobra familie'. Onder andere door dit familiale karakter kent Vobra weinig verloop in haar personeel. De gemiddelde leeftijd binnen Vobra is zo'n 43 jaar en bij het productiepersoneel ligt dit zelfs rond de 45-47 jaar. Deze niet meer al te jonge medewerkers worden gaand op tijd zwaar werk te verrichten dat ook nog eens in ploegdienstverband plaatsvindt. Vobra merkt dat dit zijn weerstand heeft op de medewerkers. Er is een hoog ziekteverzuim binnen de afdeling productie (zo'n 8% gemiddeld) waarvan Vobra vermoedt dat dit deels arbeid gerelateerd is. Het wegvalpen van zieke medewerkers zorgt er automatisch voor dat de andere medewerkers dit werk moeten overnemen. Hierdoor	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 15.000						
2015EUSF201787	DI	2015	ROC Leeuwenborgh	Maastricht	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid 2 ROC Leeuwenborgh	ROC Leeuwenborgh is een Regionaal Opleidings Centrum (ROC) voor middelbaar beroepsopleiding, beroepsopleiding, om-, bi- of nascholingsonderwijs en bedrijfsopleiding met ca. 900 (648 fte) medewerkers in dienst. Leeuwenborgh biedt veel verschillende opleidingen aan, op allerlei niveaus en voor verschillende doelgroepen. De opleidingen worden gegeven op onze locaties in Maastricht en in Sittard of in de praktijk bij leerwerkbedrijven of bij bedrijven die kiezen voor een bedrijfsopleiding. ROC Leeuwenborgh hecht veel waarde aan Duurzame Inzetbaarheid van haar medewerkers. De volgende ontwikkelingen zijn aanleiding geweest voor de uitvoering van dit begeleidingstraject duurzame inzetbaarheid: - Transitie naar een high performing team; - Transitie van afdeling personeels- en salarisadministratie (PSA) naar de rol van Business Partner; - Verhoging productiviteit obv happy people / de gelukkige werknemer. Leeuwenborgh wordt ondersteund door organisatieadviesbureau Credo Consultancy. De volgende stap wordt in dit traject uitgevoerd: D. Doen en Leren: werken conform de bedrijfsdoelstellingen. Leren met elkaar. Leren van elkaar. Interactie en communicatie stimuleren vanuit interviews, buddyship, crossteams, challengings sessions, succes en falen delen en leren. Dit sluit aan op eerdere/lopende trajecten te weten: A. Meten (diagnose (reeds voltooid))	14-1-2016	14-1-2017	€ 7.500	€ 20.000						
2015EUSF201788	DI	2015	Marel Townsend Further Processing BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	FP Samen Gezond	Duurzame Inzetbaarheid (DI) staat op de agenda bij Marel Stork Further Processing (MFP), met name het thema Gezondheids/ Vitaliteit dat hier onderdeel van uitmaakt. In 2015 hebben er PMO's plaatsgevonden. Voor 2016 zal mede met de uitkomsten van de PMO de richting, de aanpak en de interventiekeuzes bepaald worden voor een gezondheidsprogramma. Hiertoe zal een projectgroep ingericht worden, waarin diverse stakeholders vertegenwoordigd zullen zijn. Samen zullen zij het programma Samen Gezond gaan vormgeven. Onderwerpen die zijn mee zullen nemen in het ontwerp: aansluiting op missie/ visie en cultuur, doelstellingen & resultaten, communicatie, interventiekeuze en borging. Tevens zal er afstemming zijn met de zusterorganisaties van Marel die ieder ook hun eigen Samen Gezond	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201789	DI	2015	Kornelis Caps - Closures BV	Steenwijk	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbare Caps and Closures BV	Arbeidsorganisatie Kornelis Caps & Closures BV (hierna: Kornelis) ontwikkelt en produceert technologisch hoogstaande toepassingen om verpakkingen af te sluiten. De oplossingen worden zowel gestandaardiseerd als op maat gemaakt. Het bedrijf heeft de afgelopen jaren door innovatie en modernisering een groei kunnen doormaken. De organisatie telt op dit moment 70 medewerkers (productie veelal man/kantoor veelal vrouw). De organisatie-opbouw is redelijk traditioneel; management, middenlaag, indigaveenden op de vloer en productiepersoneel. De leeftijdsopbouw is redelijk verdeeld met het overgrote deel zit in de categorie 35-55. Knoelpunten De groei, innovatie en modernisering van het bedrijf vraagt om nieuwe werkmethode, samenwerkingsvormen en arbeidsverhoudingen. Die wijken af van de aanwezige kennis en vaardigheden van de medewerkers. Er is een kloof ontstaan tussen de bestaande en gewenste situatie. Een tweede knoepunt is de huidige directive leiderschapsstijl en de top-down benadering van het management. Communicatie tussen management en medewerkers is summier en verloopt indirect. Afgezien van de foutkans die hiervan het gevolg is, beperkt het de betrokkenheid van de medewerkers. Het evenwicht tussen het geven en nemen van verantwoordelijkheden is zoek. Dit leidt tot stress en	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 19.955						
											€ 9.977							

2015EUSF20179	DI	2015			NL	n.v.t.		H&D Precision wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethoden ontstaan. Hiermee kan H&D Precision beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. H&D Precision vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt H&D Precision een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele relaties van de functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker optimaal	13-1-2016	13-1-2017		€ 20.000										
2015EUSF201790	DI	2015	H-D Precision B.V.	Asten	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Er wordt in teamverband door de externe adviseur begeleiding geboden. Deze begeleiding is gericht op reflecteren op gewenste vaardigheden en gedrag van medewerkers. Zodat de medewerker, cliënt en mantelzorger samen een afweging maken over de invulling van de zorg. Hiervoor zijn medewerkers zich bewust van de nieuwe visie van de organisatie, deze visie kunnen toepassen en het juiste gedrag laten zien. Medewerkers krijgen begeleiding en ondersteuning om zich in de volgende vaardigheden te ontwikkelen : sensitiviteit, respect voor autonomie, praten en uitleggen, grenzen stellen, ontwikkeling stimuleren, interacties bevorderen.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201791	DI	2015	De Pieter Raat Stichting	Heerhugowaard	NL	n.v.t.	De basis versterken van en met medewerkers	Santrade stelt zich tot doel om trotse en gemotiveerde medewerkers voor zich te hebben werken. In 2016 wil de organisatie een extra stap zetten waar het gaat om de veiligheidscultuur binnen Santrade. Men wil medewerkers bewuster maken van veiligheids- en gezondheidsaspecten van het werk en medewerkers trainen en ondersteunen op het gebied van veilig en ergonomisch werken. Door de inzet van een coach gaat men met de medewerkers aan de slag om gezamenlijk ambitieuze doelen te stellen en te kijken hoe de processen nu werken en hoe dit beter zou kunnen. Dit betekent dat medewerkers meer van de systemen binnen Santrade moeten leren en hier ook op een andere manier naar moeten leren kijken. Lean Consultancy Group gaat Santrade ook helpen om de betrokkenheid van medewerker te verhogen door het houden van kick-off meetings waar de medewerkers actief aan deel kunnen/mogen nemen zodat medewerkers en organisatie direct aan de slag kunnen gaan met voorgestelde verbeteringen. Hierbij is het van belang dat in de organisatie een open cultuur wordt gecreëerd waar luisteren en openstaan voor de standpunten van anderen voorop staat.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201792	DI	2015	Santrade Ltd.	Schiedam	NL	n.v.t.	Santrade veilig en gezond	Fe- zal tijd en middelen vrijmaken zodat medewerkers samen met de Media Markt Ede opereert in een steeds dynamischere omgeving waarin concurrentie (van bijvoorbeeld alternatieve internetwinkels) steeds groter en klantwensen steeds ruimer worden. Van medewerkers van Media Markt wordt steeds meer deskundigheid verwacht, maar ook steeds meer service, flexibiliteit, snelheid, e.d. Dit betekent dat de medewerkers over een ruimer arsenaal aan competenties dienen te beschikken op een hoger niveau om hun taak goed te kunnen blijven uitvoeren. De ervaring leert dat wat oudere werkmensen er langer over doen om effectief om te gaan met een veranderende omgeving. Tegelijkertijd wordt de werkdruk als vrij hoog ervaren zeker op drukke winkeltijden. Medewerkers moeten ook leren omgaan met die druk zodat zij geen klachten ondervinden of zelfs ziek thuis komen te zitten. Verder is het verloop nog hoog waardoor kennis en ervaring onvoldoende aanwezig blijft en de betreffende medewerker niet doorgroeit en zich niet gaat verbinden met het bedrijf.	17-3-2016	17-3-2017	€ 10.000	€ 20.000										
2015EUSF201793	DI	2015	Media Markt Ede	Ede	NL	n.v.t.	Medewerkers Media Markt Ede duurzamer inzetbaar	Om toegerust te zijn op de gegroeide eisen en mee te kunnen bewegen met de Fusite gaat 2 trajecten starten Gezond en veilig werken Men gaat een project te starten gericht op veilig en doelmatig werken. Nieuwe medewerkers van Fusite worden bij indiensttreding voorgelicht over de veiligheidsregels. De huidige informatievoorziening wordt echter als te algemeen ervaren. Om gezond en veilig werken te bevorderen hebben de medewerkers behoefte aan specifieke voorlichting en instructie, d.w.z. voorlichting en instructie die specifiek betrekking heeft op de verschillende productierelateerde activiteiten binnen het bedrijf. Daartoe zullen de risico's van werken in kaart worden gebracht om zo de veiligheid te kunnen borgen in de processen. Dit doet men met behulp van gestandaardiseerde RIBE analyses. Het gaat hierbij om een aanvulling op de wettelijke RIBE. Dit project heeft betrekking op de specifieke risico's van de verschillende productiesecties. Deze worden specifiek voor de op de productiesecties werkzame personen in kaart gebracht en vertaald naar veiligheidsinstructies. Medewerkers zijn zodoende op de hoogte van de gevaren binnen de verschillende subafdelingen en worden bekend met de voorschriften om deze risico's uit te sluiten of te beperken. De analyse geeft aanleiding tot verbeterpunten op het gebied van veiligheid die samen met het creëren van meer overzicht en inzicht moeten leiden tot een veiligere werkomgeving waar door middel van gestandaardiseerde procedures de kans op ongelukken moet worden verkleind.	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 22.700										
2015EUSF201794	DI	2015	Fusite B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Gezond en veilig werken NTM	Bleko Chemie B.V. (Bleko) produceert en vult chemische vloeistoffen af. Het gaat om tientallen producten binnen de categorieën: oplosmiddelen, huishoudelijke schoonmaakmiddelen, autovloeistoffen en reinigingsmiddelen. Het bedrijf bestaat ruim 80 jaar en levert haar producten in zeer diverse verpakkingen. Het management stelde onlangs vast dat het zelfsturend vermogen van de organisatie op een hoger peil gebracht moet worden om ook in de toekomst een gezonde bedrijfsvoering te kunnen garanderen. Onder andere de volgende blokkades/beperkingen in houding en gedrag van de medewerkers zijn door het management geïdentificeerd: - proactiviteit, zelfdenkend vermogen bij niet strikte orders, zelf zien welk werk gebeuren moet; - betrokkenheid: het gevoel van verbinding met de organisatie als geheel; - de leer-/ontwikkelattitude in het algemeen; - het verantwoordelijkheidsgevoel voor de werkzaamheden; - het voorkomen van faalkosten en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen fouten; - de samenhang zien tussen het eigen handelen en de collectiviteit; - flexibiliteit en zelf-oplossend vermogen bij afwijkende werkzaamheden en	20-1-2016	20-1-2017	€ 10.000	€ 17.000										
2015EUSF201795	DI	2015	Bleko Chemie	Enschede	NL	n.v.t.	Vergeten zelfsturend vermogen bij Bleko	Perfect Coat is gespecialiseerd in het lakken, bedrukken/liseren en assembleren van kunststof onderdelen. Onze productie kenmerkt zich door perfecte kwaliteit, service en kennis. Klanten zijn Europese afnemers uit alle branches waar een hoogwaardige oppervlakte afwerking gevraagd wordt. Het bedrijf heeft de ambitie om de best mogelijke partner te zijn voor al haar stakeholders. De rol van de medewerkers hierbij is van cruciaal belang. Zij hebben immers het meeste verstand van de dagelijkse gang van zaken en weten het beste hoe het anders/beter kan. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt en dan met name in het verhogen van hun betrokkenheid, kennis en kunde en het veranderen van hun werkmethoden. De medewerkers zullen hier duurzamer inzetbaar door worden, wat weer een positieve uitwerking op de organisatie zelf zal hebben. Duidelijk dient te worden op welke wijze de medewerkers duurzamer inzetbaar kunnen worden. Hiervoor dient inzichtelijk gemaakt te worden wat de medewerkers nodig hebben om meer betrokken te worden, hun niveau te verhogen en zich meer bewust te worden van hun werkwijzen. Daarnaast welke kennis en kunde ze nodig hebben om zichzelf te kunnen verbeteren en zodoende een meerwaarde voor het bedrijf te zijn.	4-3-2016	4-3-2017	€ 8.500	€ 20.000										
			Perfect Coat B.V.	Beringe			Perfect Coat wil haar personeel duurzamer verbeteren					€ 10.000										

2015EUSF201796	DI	2015			NL	n.v.t.	Elke organisatie heeft zijn eigen kenmerken welke de organisatie uniek maken. In 2012 is er een nieuwe missie en visie opgesteld. Missie: Het aanbieden van arbeidsflexibiliteit waarbij continuïteit en plezier voor onze werknemers en relaties maximaal wordt nagestreefd. Aldus waarbij de bedrijfszekerheid van de onderneming nimmer in gevaar komt. Visie: Wij zijn een organisatie met focus! Vanuit een oplossingsgerichte werkwijze en met oog voor de dynamiek van de markt nemen wij de verantwoordelijkheid voor het behalen van het beste resultaat. Om dit te bereiken willen wij graag een "open" cultuur creëren waarbij "ownership" en betrokkenheid bij de bedrijfsuitdaging en de doelstellingen maximaal is. Dit betekent dat de medewerkers ondernemend zijn en veel vrijheid krijgen om goede ideeën uit te voeren en zichzelf verder te ontplooiën. Met deze cultuuromslag willen wij een cultuur creëren gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is vooral gericht op het leveren van een bijdrage aan het gezond en gemotiveerd.	12-2-2016	12-2-2017	€ 19.000				
2015EUSF201797	DI	2015	Aditech Service Support B.V.	Gorinchem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	12-2-2016	12-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF201798	DI	2015	BUKO Transport B.V.	Beverwijk	NL	n.v.t.	Een nieuwe weg	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000				
2015EUSF201798	DI	2015	Tilburgs metaal	Valkenswaard	NL	n.v.t.	Smart Industry bij Tilburgs Metaal BV	30-1-2016	30-1-2017	€ 10.000				
2015EUSF201799	DI	2015	SPGPrints B.V.	Boxmeer	NL	n.v.t.	Onderzoek Inzetbaarheid SPGPrints	19-1-2016	19-1-2017	€ 20.000				
2015EUSF20180	DI	2015	ThyssenKrupp Materials Nederland B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Vervolg naar een integrale aanpak van DI	4-12-2015	4-12-2016	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF201800	DI	2015	Mirilon schoenmaak- en glazenwassersbedrijf	Dronten	NL	n.v.t.	Medewerkertevredenheid onderzoek Mirilon	25-3-2016	25-3-2017	€ 7.000	€ 14.000			
2015EUSF201801	DI	2015	PCBO Tysjerksteradiel	Eastermar	NL	n.v.t.	Door beweging bevordering duurzame inzetbaarheid	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000			
2015EUSF201802	DI	2015	Stichting Wel kom - Roermond	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzaam de toekomst tegemoet St Welkom Roermond	16-12-2015	16-12-2016	€ 10.000	€ 20.000			

2015EUSF201803	DI	2015		NL	n.v.t.		Van Hengstum Apparatenbouw BV te Soest is voortgekomen uit een smedijverleden dat terug gaat tot 1756. In de achterliggende jaren heeft Van Hengstum zich verder gespecialiseerd in toelivering en apparatenbouw. Apparatenbouw van Hengstum B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkbodidieken ontstaan. Hiermee kan Apparatenbouw van Hengstum B.V. beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Apparatenbouw van Hengstum B.V. vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Apparatenbouw van Hengstum B.V. een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201804	DI	2015	Apparatenbouw van Hengstum B.V.	Soest	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201805	DI	2015	Refresco Benelux B.V.	Maarheeze	NL	n.v.t.	Be Living with Refresco	28-1-2016	28-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201806	DI	2015	Roelofs Wegenbouw B.V.	Den Ham	NL	n.v.t.	Verbeteren Personeelsbeleid	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201807	DI	2015	BMI Thegon	Baak	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201808	DI	2015	Stork IMM B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij Stork IMM	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201809	DI	2015	Koenen Bouw	Emmen	NL	n.v.t.	Vitale medewerkers Koenen Bouw	4-2-2016	4-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201810	DI	2015	H2 Construct BV	Druuten	NL	n.v.t.	Vellig werken in de bouw	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201811	DI	2015	Bosch en Berg Letselschadespecialisten BV Chem Partners BV	Almelo Rozenburg	NL	n.v.t.	Effectief Leiderschap en persoonlijke ontwikkeling Chem Partners BV ESF 2015	30-3-2016	30-3-2017	€ 10.000 € 10.000	€ 20.000 € 20.000					

2015EUSF201813	DI	2015			NL	n.v.t.		Onderhavig project richt zich op het verbeteren van de interne betrokkenheid en motivatie van Lommers Installatiebedrijf (nader te noemen: Lommers). Lommers is een specialist op het gebied van verwarming en warmwaterapparatuur. De organisatie telt momenteel 24 medewerkers in de functies: uitvoering, planning, montage, werkvoorbereiding en administratief. Lommers bestaat sinds 1978 en heeft zowel werknemers die langdurig in dienst zijn als medewerkers die korter in dienst zijn. Lommers realiseert zich dat de interne organisatie aandacht behoeft en dat er gekeken dient te worden naar het welzijn van haar medewerkers. De motivatie en betrokkenheid lijkt niet altijd optimaal en daarnaast ervaart directie dat werkwijzen niet optimaal zijn, waardoor bureaucratische rompslomp of faalkosten ontstaan. Middels dit project wil werkgever de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in kaart brengen. Dit zal gebeuren via een organisatiecan, waarbij afhankelijk van de stand van zaken en condities van de medewerkers een plan van aanpak gerealiseerd kan worden. De organisatiecan zal geschied door middel van	13-1-2016	13-1-2017			€ 20.000					
2015EUSF201814	DI	2015	Lommers Installatiebedrijf	Vught	NL	n.v.t.	Een betrokken en georganiseerde organisatie	YoungCapital wil medewerkers verantwoordelijker maken voor, en meer betrekken maken bij, productontwikkeling en veranderingen binnen de organisatie. Hiervoor wordt gekozen voor de Lean Startup methode. In kleine projectteams worden medewerkers bedenker en eigenaar van nieuwe business modellen die ze direct in de praktijk toepassen. YoungCapital heeft afgelopen jaar een onderzoek laten uitvoeren naar haar propositie en medewerkers. Hieruit kwam dat de onderscheidende factor van YoungCapital voornamelijk ligt bij de gedrevenheid van de medewerkers. Een kritisch probleem is de laatste jaren dat het verloop van medewerkers hoog is, waardoor de betrokkenheid van medewerkers naar voren komt. Om de betrokkenheid van medewerkers te bevorderen wil YoungCapital een project starten waarbij de medewerkers verantwoordelijk worden gemaakt voor (nieuwe) business proposities met de Lean Startup methode. Dit vraagt een behoorlijke cultuuromslag en investering in medewerkers. Medewerkers zullen door Lean Startup methode proceseigenaar worden en verantwoordelijkheden krijgen om nieuwe producten en processen te ontwikkelen. Medewerkers zullen door de verhoogde betrokkenheid en productiviteit meer en langer betrokken zijn, meer plezier hebben en	7-1-2016	7-1-2017			€ 10.000					
2015EUSF201815	DI	2015	YoungCapital Staff B.V.	Hoofddorp	NL	n.v.t.	NAT 4	CAOP is het kennis en dienstencentrum op het gebied van arbeidsverhoudingen in het publieke domein. De omgeving waarbinnen het CAOP werkt is sterk in beweging. Om daarin bijhoudend van toegevoegde waarde te zijn is van belang dat de CAOP-professionals duurzaam inzetbaar zijn en hun werkhoud, werkplezier en competenties kunnen laten mee-adenemen met ontwikkelingen en vragen uit de omgeving. Het programma Vakmanschapsontwikkeling CAOP-professionals voorziet in een collectief kader en gereedschappen voor de adaptieve ontwikkeling van vakmanschap om duurzaam inzetbaar te blijven. CAOP begint niet bij nul. Er zijn initiatieven binnen de organisatie die de vakmanschapsontwikkeling van CAOP-professionals faciliteren. Met dit programma creëren we een collectief kader voor die initiatieven, voorzien ze van een eenvoudig werkend perspectief, moedigen individuele leervormen en -initiatieven aan, faciliteren de ontwikkeling van onderop. CAOP zorgt voor verankering. Huidige en reguliere activiteiten krijgen door slim te combineren en vooral door collectieve ontwikkeling op het kader extra betekenis en effectiviteit. Denk aan gesprekscycli, intervisiegroepen, reflectie- en evaluatiemomenten, etc. Het collectieve kader gaat onder andere over adviesvaardigheden, professionele vaardigheden en flexibel inspelen op de omgeving van het CAOP. De CAOP-professionals waarop het programma zich richt, zijn: - Adviseurs en projectleiders van de afdeling Advies en Projecten - Adviseurs en projectleiders van de afdeling Fondsen en Bestuur; - Vakmanschapsontwikkelers.	19-2-2016	19-2-2017			€ 10.000					
2015EUSF201816	DI	2015	Centrum Arbeidsverhoudingen	Den Haag	NL	n.v.t.	Vakmanschapsontwikkeling CAOP-professionals	Het project heeft tot doel de kennis en dienstencentrum op het gebied van arbeidsverhoudingen in het publieke domein. De omgeving waarbinnen het CAOP werkt is sterk in beweging. Om daarin bijhoudend van toegevoegde waarde te zijn is van belang dat de CAOP-professionals duurzaam inzetbaar zijn en hun werkhoud, werkplezier en competenties kunnen laten mee-adenemen met ontwikkelingen en vragen uit de omgeving. Het programma Vakmanschapsontwikkeling CAOP-professionals voorziet in een collectief kader en gereedschappen voor de adaptieve ontwikkeling van vakmanschap om duurzaam inzetbaar te blijven. CAOP begint niet bij nul. Er zijn initiatieven binnen de organisatie die de vakmanschapsontwikkeling van CAOP-professionals faciliteren. Met dit programma creëren we een collectief kader voor die initiatieven, voorzien ze van een eenvoudig werkend perspectief, moedigen individuele leervormen en -initiatieven aan, faciliteren de ontwikkeling van onderop. CAOP zorgt voor verankering. Huidige en reguliere activiteiten krijgen door slim te combineren en vooral door collectieve ontwikkeling op het kader extra betekenis en effectiviteit. Denk aan gesprekscycli, intervisiegroepen, reflectie- en evaluatiemomenten, etc. Het collectieve kader gaat onder andere over adviesvaardigheden, professionele vaardigheden en flexibel inspelen op de omgeving van het CAOP. De CAOP-professionals waarop het programma zich richt, zijn: - Adviseurs en projectleiders van de afdeling Advies en Projecten - Adviseurs en projectleiders van de afdeling Fondsen en Bestuur; - Vakmanschapsontwikkelers.	19-12-2015	19-12-2016			€ 10.000					
2015EUSF201817	DI	2015	Van der Wal Sloopwerken	Heerenvveen	NL	n.v.t.	Organisatiecan Duurzame Inzetbaarheid	1. Het afgelopen jaar hebben we onderzoek gedaan naar MVO en beleid hierop ontwikkeld. Klaar voor implementatie. Ook is gestart met het creëren van draagvlak voor het Teesing TalentManagementProgramma. In 2016 willen we m.b.v. ESF subsidie 2 projecten uitwerken: 1. TalentManagementProgramma i.c.m. een strategische heroriëntatie. 2. Arbeidstijden management. Beide projecten dragen bij aan het verder ontwikkelen van een duurzaam en gezond leer- en werkklimaat. 2. Project 1: Teesing heeft in 2013 een Strategisch Plan ontwikkeld. Inmiddels zijn er diverse ontwikkelingen die aandacht vragen. Als directie moeten we ons Strategisch Plan opnieuw vormgeven voor de komende jaren (2017-2021). Daarbij betrekken we onze medewerkers. Vooruitlopend op de heroriëntatie spelen de denkrichtingen 'lean management' en 'customer intimacy' een belangrijke rol. Dit heeft o.a. impact op onze organisatiestructuur, ons management en onze medewerkers. Middels het TalentManagementProgramma wordt onderzocht welke kennis, kunde en randvoorwaarden nodig zijn om hier met elkaar invulling aan te kunnen geven. 3. Project 2: 'Arbeidstijden management'. De organisatie wordt geconfronteerd	15-1-2016	15-1-2017			€ 19.080					
2015EUSF201818	DI	2015	Teesing b.v.	Rijswijk	NL	n.v.t.	Duurzaam en ondernemend bouwen aan een flexibele o	Het project Energize your body and Brain boot aan bij de thema's bedrijfs- of organisatiecan, te weten het inzicht krijgen in de pijnpunten rondom vitaliteit, en gezond en veilig werken, te weten het bieden van laagdrempelige handvatten die medewerkers in staat stellen om te gaan met een veranderende arbeidsmarkt. De doelstellingen van dit project waren als volgt: - Organisatiecan: het opstellen van een diagnose of advies, inclusief implementatieplan; - Gezond en veilig werken: het in de praktijk uittesten en implementeren van voorgenoemd implementatieplan. Om deze doelstelling te bereiken hebben twee adviseurs van Sense Health B.V. de werknemers en het management van Luna B.V. geïnterviewd en op de werkvloer geobserveerd, en vervolgens gedurende drie maanden begeleid met het implementatieplan.	16-2-2016	16-2-2017			€ 9.540					
2015EUSF20182	DI	2015	Luna BV	Rotterdam	NL	n.v.t.	Energize your body and brain	Het doel van dit project is om medewerkers van SKOEM in staat te stellen om de eigen professionele ontwikkeling vorm te geven, expertise te laten delen met anderen en hierover verantwoording af te leggen. Iedere medewerker van SKOEM dient vaardig te zijn in het voeren van een professioneel gesprek met de leidinggevende hierover. Dit bevordert een duurzame inzetbaarheid. Binnen SKOEM wordt sterk ingezet op netwerken als onderdeel van professionele ontwikkeling bij alle medewerkers. Nieuwsgierig zijn, onderzoeken en sociaal leren zijn aspecten, die daarbij kenmerkend zijn. SKOEM streeft na, dat al het onderwispersoneel met glans voldoet aan de landelijk gestelde eisen voor iedere beroepsgroep en deze actueel houdt. Met de vernieuwing van de gesprekscycli bij SKOEM krijgt professionalisering een nieuwe impuls. Medewerkers zijn regisseur van hun eigen ontwikkeling en gaan daarover actief in gesprek met hun leidinggevende. Het professionele gesprek is cruciaal. Medewerkers van SKOEM zijn daarbij zelf (meer) verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling. Uiteindelijk dient de professionele ontwikkeling van iedere medewerker van SKOEM het kwaliteitsniveau van het onderwijs naar een hoger plan te brengen	19-2-2016	19-2-2017			€ 10.000					
2015EUSF201820	DI	2015	Stichting Katholiek Onderwijs Echt-Maaszbracht e.o.	Echt	NL	n.v.t.	Mijn professionele ontwikkeling en duurzame inzet	Sinds 2014 wordt met ondersteuning van Veiligheid@work binnen Wasco het Health & Safety beleid verder opgesteld; het verder opstellen van de (in conceptvorm) aanwezige procedures en aanvullende nog op te stellen procedures. Het belangrijkste voor dit project is de verdere implementatie van deze procedures binnen de organisatie (voortzetting en instructie) in 2015 en 2016. Het opstellen van een nieuw jaarplan Health & Safety met de Arbo-commissie, workshops Health & Safety verzorgen voor de leidinggevenden, het ontwikkelen van toolboxes en (in samenwerking met de leidinggevenden) het trainen van de medewerkers. Tevens biedt Veiligheid@work ondersteuning en begeleiding aan de Arbo-commissie om het plan van aanpak Health & Safety verder uit te werken (en uit te voeren) en de rol van de Arbo-commissie binnen de organisatie verder te verankeren en te borgen. Veiligheid@work zorgt voor een pro-actieve aanpak die er o.a. voor zorgt dat Health & Safety wordt gezien als (praktisch) instrument om de inzetbaarheid van de	5-1-2016	5-1-2017			€ 10.000					
			Wasco Holding B.V.	Twello			Health and Safety Wasco					€ 10.000						

2015EUSF201830	DI	2015	Berden Mode Venray	Venray	NL	n.v.t.	Zelfsturende teams	Door een adviestraject wordt geleerd hoe Berden Mode Venray kan komen tot een succesvolle functionerende zelfsturende team. Met behulp van dit adviestraject denken wij goed in staat te worden deze organisatorische verandering door te voeren en de directie en medewerkers te ondersteunen.	5-1-2016	5-1-2017	€ 12.292					
2015EUSF201831	DI	2015	Stichting Openbaar Onderwijs Primair Diemen	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	Stichting OOP adviseert en ondersteunt schoolbesturen, samenwerkingsverbanden en gemeenten. Vanuit de adviesunit zijn ze op veel plaatsen in het land intensief betrokken bij de totstandkoming en inrichting van passend onderwijs, de transitie jeugdzorg en de ontwikkeling van brede scholen en integrale kindcentra. Gestart wordt met kick-off sessies, inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. De tweede fase bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een werkvermogenscan en een aantal fysieke testen. Medewerkers vullen de werkvermogenscan (set van gevalideerde vragenlijsten) in. Daarnaast is het mogelijk om de medewerkers vervolgens uit te dagen om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. Vervolgens zal Engry op locatie de fysieke testen komen afnemen. De resultaten hiervan worden verwerkt en medewerkers krijgen inzicht in hun eigen resultaten, welke vergeleken worden met Benchmark gegevens en gezondheidsnormen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogenscan	12-1-2016	12-1-2017	€ 6.146	€ 20.000				
2015EUSF201832	DI	2015	Marvu Machine- en Apparatenbouw BV	Sint Oedenrode	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Marvu vervolg	Marvu machine- en apparatenbouw is een bedrijf van 35 medewerkers. Marvu ontwerpt, produceert, assembleert en installeert transportsystemen en speciaal machines voor de voedingsverwerkende industrie. Marvu heeft in 2015 de basis gelegd voor een toekomstige organisatie door de organisatie van het werk aan te passen/maatregelen te implementeren om medewerkers actief te betrekken bij de organisatie van het werk. In 2016 zal de aandacht meer op verdere ontwikkeling van het personeel en het Management Team (MT) komen te liggen. Op basis van de missie, visie en doelstellingen van het bedrijf en de afgeleide kernwaarden, worden KPI's en competenties ontwikkeld en geïmplementeerd t.b.v. adequate aansturing, goed functioneren, eerlijk beoordelen en duurzame en persoonlijke ontwikkeling. Daarbij worden medewerkers gedurende dit traject gecoacht om op een andere manier te werken, wordt vakmanschap en ontwikkeling op de werkvloer gestimuleerd en wordt het MT gecoacht om te sturen en planmatig structurele verbeteringen uit te voeren. Enerzijds wordt op deze manier de persoonlijke ontwikkeling en	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201833	DI	2015	Bremam Drachten B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid	Bremam wil op professionele wijze invulling geven aan het thema Duurzame Inzetbaarheid binnen de onderneming. Dit begint met het verwerven van inzicht in de vitaliteit van medewerkers. Hiervoor zal extern vitaliteitsbureau Pim Muller een PMO-traject gaan uitvoeren bij Bremam. Daarop aansluitend zal STEP gericht aan de slag gaan met de bewustwording en preventieve gedragsverandering om uitval door fysieke overbelasting te voorkomen. De resultaten van het PMO zijn richtinggevend bij het plannen van daaropvolgende interventies, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele werknemer zelf. De resultaten van het PMO en de ingevulde vragenlijst worden direct besproken met een adviseur van Pim Muller. De volgende opzet wordt aangehouden: 1. Uitzetten van een vragenlijst om daarmee inzicht te verwerven in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers 2. Het voorbereiden en uitvoeren van een PMO. Dit behelst o.a. enkele testen en een intake / outtake gesprek met een adviseur 3. Zorgen voor bewustwording en structureel bewustzijn omtrent vitaliteit zodat de inzetbaarheid van werknemers wordt bewaakt en verbeterd. STEP voert een onderzoek uit naar de specifieke fysieke belasting waar de medewerkers van Bremam dagelijks mee te maken hebben. Hiervoor wordt	1-3-2016	1-3-2017	€ 17.400		10-2-2016	Ingetrokken na verlening		
2015EUSF201835	DI	2015	Reclamebureau TSM BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Samen werken aan samenwerken bij DplusM	Probleemanalyse: Vorig jaar heeft DplusM met succes een ESF-aanvraag ingediend. Met een volgende aanvraag wil men een verdieping aanbrenge. Ten aanzien van kritische thema's wordt nog onduidelijkheid. Er is gebrek aan zingeving en er wordt onvoldoende gecommuniceerd. Medewerkers ervaren een gebrek aan vertrouwen en autonomie en toonden beperkt initiatief en zelfredzaamheid. Doelstelling: Het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van advies op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Aanpak: Nu komt het aan op verankering van de ingeslagen weg. Het veranderen van de oude situatie brengt veel geroes, maar ook onzekerheden. Groepsdynamiek is meer dan de som der delen. Een team effectief laten samenwerken is meer dan de juiste aanpak. Het bestaansrecht van de groep moet worden gedefinieerd. Wat gaan we samen doen? Maar ook: wie is nu de baas? Meestal wordt er na herijking (eerste projectperiode, ESF 2015) een autoriteitsconflict zichtbaar. Omdat de verantwoordelijkheden en taken per individu opnieuw zijn vastgesteld moet het team zicht krijgen op wie gaat wat doen? Waarom? Waarom zijn deze fase komen conflictuerende	16-2-2016	16-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF201836	DI	2015	Meco Equipment Engineers BV	Drunen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Meco	Meco Equipment Engineers B.V. wil een stap maken in projectmanagement en projectbeheersing waarbij social skills noodzakelijk zijn voor succes. Meco kiest voor een in company projectmanagement development programma toegespitst op de Mecopraktijk. Meco wordt hierbij ondersteund door adviesbureau Holland Innovatie. Het ontwikkelprogramma is specifiek ontworpen voor technische projectmanagers en vakmensen met coördinerende taken. Het geeft de deelnemers alle bagage om in de groeiende complexiteit van projecten en met toenemende eisen in samenwerking met opdrachtgevers en leveranciers, effectief te (blijven) handelen. Het programma wordt uitgebreid met een self-assessment en intakegesprek. Dit, om de deelnemers individuele aandacht te geven bij het scherp formuleren van hun persoonlijke leerdoelen, in aansluiting op hun persoonlijk ontwikkelplan. Er wordt veel aandacht besteed aan de voorbeelden uit de praktijk om bij de deelnemers de omslag te bewerkstelligen van een reactief coördinerende houding naar een immer proactief op resultaat sturende mindset. Er is ruimte voor intervisie tussen de deelnemers op basis van de eigen praktijkervaringen.	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 16.170				
2015EUSF201837	DI	2015	Ahrend Productiebedrijf Zwamenburg bv	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Ahrend Productiebedrijf	Probleemanalyse: Ahrend Productiebedrijf Zwamenburg BV is een dochteronderneming van Koninklijke Ahrend NV. Ahrend is opgericht in 1896 en is expert op het gebied van de professionele werkomgeving, kantoormeubilair en -inrichting. Binnen de werkmilieus van Ahrend speelt de volgende problematiek: De markt is in beweging en Ahrend kent een uitdaging t.a.v. de vitaliteit op de werkvloer. Om de medewerkers wendbaarder te maken en beter om te gaan met de hogere werklast zullen werkprocessen aangepast worden. Hierdoor kunnen zij zich wendbaar, betrokken en flexibel opstellen. Hierdoor zal het plezier in het werk terugkeren, wat resulteert in betere resultaten op de werkvloer. Samen met de medewerkers wil Ahrend een leercultuur binnen de organisatie creëren die bijdraagt aan een verhoogde productiviteit en meer betrokkenheid van de medewerkers. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies. Aanpak: Adhv interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden	6-2-2016	6-2-2017	€ 8.084	€ 20.000				
2015EUSF201838	DI	2015	Van Ee Staalpecialisten BV	Barneveld	NL	n.v.t.	Van Ee Academy	Van Ee Staalpecialisten is h&dt adres voor constructies, trappen en balustrades en specials van staal. Kwaliteit, service en een goede relatie met opdrachtgevers staan voor hen voorop. Dit gegeven onderstreept het belang om de inzetbaarheid van het huidige personeel te blijven borgen. Aanpak: Van de speerpunten is dat Van Ee Staalpecialisten zich wil gaan onderscheiden in hun sector, zodat zij de specialist worden in dit vakgebied. Om de strategie te verankeren bij alle medewerkers, zullen verantwoordelijkheden en meeslechte vermogens worden gedefinieerd (jobprofielen), waarna op basis van een zogenaamde vlootshou (gapanalyse) per medewerker een persoonlijk leerpad wordt geadviseerd. Op basis van deze leerpaden ondersteunen de adviseurs van AcademySuite Van Ee Staalpecialisten bij het ontwikkelen en oprichten van een eigen unieke Van Ee Academy/academie. Tot slot bestaat het adviestraject uit het gaderen/implémenteren van een leerprogramma. De academy heeft als doel om een leerklimaat te bevorderen dat ten goede komt aan zowel de werknemer als het bedrijf. Dat	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF201839	DI	2015			NL	n.v.t.		Metals metaalbewerking is een gerenomeerde partner op het gebied van ontwikkeling en productie. Door de platte organisatie en de korte lijnen wordt er door de werknemers snel en adequaat ingespeeld op de wensen van de klant. De heer Helder en de heer Tadema hebben besloten de metaalafdeling van de sociale werkvoorziening zelfstandig voort te zetten. De medewerkers vanuit de sociale werkvoorziening en de dynamiek van het vrije bedrijf brengt Metals tot een compleet commercieel, sociaal en verantwoord ondernemend bedrijf. Door het uitvoeren van onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers probeert Rontwikkeling instrumenten aan te reiken voor het uitvoeren van periodiek onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid. Rontwikkeling werkt met een ontwikkelingscyclus. De ontwikkelingscyclus brengt de mogelijkheden van de medewerkers in kaart en is ontwikkelingsgericht, toekomstgericht en resultaatgericht. De ontwikkelingscyclus geeft informatie op individueel niveau, zodat een medewerker zijn of haar eigen score en	11-2-2016	11-2-2017	€ 20.000												
2015EUSF20184	DI	2015	Metals Hooogeven BV	Drachten	NL	n.v.t.	Metals Hooogeven zet in op ontwikkeling	Inepro B.V. (hierna: Inepro) is in 1957 opgericht - is een innovatieve, toonaangevende leverancier en producent van betalingsoplossingen en beheersystemen. Inepro maakt een sterke groei door. Om een hoge betrokkenheid onder de werknemer te bewerkstelligen, is het van belang dat de werkprocessen optimaal aansluiten bij de behoeften en competenties van de werknemers. Inepro vindt inspraak van de werknemer op het matchen van de werkprocessen en de functieprofielen van essentieel belang. Werknemers worden uitgedaagd om kritisch over hun eigen werkprocessen en competenties na te denken en aan te geven op wat voor wijze een efficiencycylag kan worden behaald. Om dit project uit te voeren, huurt Inepro een extern adviseur in. De adviseur zal starten met een bedrijfsplan van de organisatie, de bedrijfsprocessen en de competenties van de werknemers binnen de huidige organisatie. Dit vormt het startpunt van het project. Middels de bedrijfsplan worden de functies van de medewerkers in beeld gebracht, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, competenties, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van desbetreffende medewerkers. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en hoe de medewerker denkt	4-3-2016	4-3-2017	€ 20.000												
2015EUSF201840	DI	2015	Inepro B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Inepro Duurzaam inzetbaar	Siegers Techniek B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Siegers Techniek B.V. beter inspelen op veranderende marktvragen en tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Siegers Techniek B.V. vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Siegers Techniek B.V. een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsplan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele relaties van de functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker optimaal	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201841	DI	2015	Siegers Techniek B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Relevant voor Snijders Advocaten: een drietal medewerkers heeft aangegeven in Snijders Advocaten te willen participeren. Ook Snijders Advocaten wil graag goede medewerkers permanent binden aan haar organisatie. Sonell is gevraagd Snijders te adviseren en te begeleiden in de transitie van medewerker naar ondernemerschap. In dit traject worden de directie en de betreffende medewerkers intensief begeleid, waarbij bijzondere aandacht besteed wordt aan de wensen en doelen van de toekomstige ondernemers. Op dit moment is er nog onzekerheid over de wijze waarop de participatie vormgegeven moet worden, omdat de medewerkers een verschillende functie vervullen. Sonell zal hierdoor ook adviseren in de wijze waarop de participatie van verschillende medewerkers vormgegeven moet worden vanuit hun huidige functie. De doelstelling van het project is enerzijds het begeleiden van medewerkers naar ondernemerschap en anderzijds het vormgeven van een participatieplan, waardoor medewerkers weten aan welke voorwaarden zij moeten voldoen om in de toekomst te kunnen participeren.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201842	DI	2015	Snijders Advocaten B.V.	's-Hertogenbosch	NL	n.v.t.	Optimale begeleiding naar ondernemerschap	Symbol is gespecialiseerd in business improvement en kwaliteitsmanagement en heeft in de afgelopen 7 jaar een forse groei doorgemaakt. Symbol heeft in de afgelopen jaren circa 35 medewerkers aangetrokken. Er is in de afgelopen jaren vooral veel aandacht besteed aan de producten, dienstverlening naar klanten en interne processen. Het element Personeel en organisatiebeleid echter minder aandacht gekregen. Een aantal maanden geleden is op initiatief van de directie een kort intern onderzoek uitgevoerd, waaruit bleek dat medewerkers behoefte hebben aan meer structuur en aandacht voor P&O. Dit heeft o.a. betrekking op persoonlijke ontwikkeling, interne communicatie, aansturing van de organisatie, effectief samenwerken, flexibele beloning en verlagen van werkdruk en werkplezier. Symbol wil middels dit project maatregelen ontwerpen en implementeren die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbetert. Symbol schakelt hiervoor een extern adviseur in die ondersteunt bij het inventariseren van de behoefte en samen met de medewerkers instrumenten ontwikkelt en implementeert om duurzame inzetbaarheid te verbeteren. In de aanpak zullen medewerkers actief betrokken worden bij het bepalen van de doelstelling en de uitvoering daarvan. De extern adviseur ontwikkelt deze aanpak (zie	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201843	DI	2015	Symbol BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzaam samenwerken	Een aantal jaren geleden is de oprichter en oud directeur teruggetreden uit de vennootschap. Hierdoor heeft er een herstructurering in de organisatie plaatsgevonden. De leiding heeft tijdens de herstructurering niet de volledige aandacht kunnen schenken aan de interne bedrijfsprocessen en hun medewerkers. Door de herstructurering is er veel onrust en onduidelijkheden ontstaan over de taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers en wat zij van de organisatie mogen verwachten. Deze ontwikkelingen leiden tot een lagere motivatie van medewerkers wat hun belemmert in de persoonlijke ontwikkeling en groeimogelijkheden. De bovenstaande redenen hebben Korsten van Dieperbeek doen besluiten om HRM ondersteuning te vragen bij Sonell. Sonell gaat ondersteuning bieden bij de volgende werkzaamheden: 1. Samen met de medewerkers en de leiding wordt er duidelijkheid gecreëerd wat de taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers zijn; het werkplezier van de medewerker dient voorop te staan; 2. Ontwikkelen van nieuwe functies: meer delegeren van taken aan medewerkers; 3. Het opzetten van een HR-cyclus ten behoeve van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken; 4. Onderzoek naar de persoonlijke competenties en ambities van de medewerkers.	9-1-2016	9-1-2017	€ 10.000	€ 20.000											
2015EUSF201844	DI	2015	Korsten Van Dieperbeek Groep B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Samen aan het werk bij Korsten van Dieperbeek	De stichting Zaan Primair is het bevoegd gezag van vele scholen voor openbaar primair onderwijs in de gemeente Zaanstad. Dagelijks werken zo'n 750 personeelsleden met hart en ziel aan kwaliteitsonderwijs voor ruim 6.900 leerlingen. Ontmoet 7 ontdek 7 ontdek zijn begrippen die de doelstellingen van Zaan Primair voor haar leerlingen en personeel treffend weergeven. Onderwijsgroep Zaan Primair wil onderzoeken waar arbeidsrisico's voor haar medewerkers liggen en wil de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers verder verbeteren. De uit te voeren inventarisaties en evaluaties middels de werkvormgevers worden gebruikt als basis voor het opstellen van een plan van aanpak met aanzet tot implementatie. De medewerkers geven in de werkvormgevers de waarde elementen van duurzame inzetbaarheid aan: gezondheid & leefrij, vakmans & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans. Daarnaast worden de effecten van de specifieke arbeidsgebonden risico's van hem/haar onderzocht, om deze vroegtijdig te signaleren en gezondheidsschade te voorkomen. Dit geeft tevens een inschatting van het werkvermogen zoals hij of zij deze zelf beleeft. Na het beantwoorden van de vragen krijgt de medewerker direct inzicht in zijn persoonlijke situatie. Indien een waarde element negatief	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 12.000											
2015EUSF201844	DI	2015	Stichting Zaan Primair	Zaandam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Zaan Primair					€ 6.000											

2015EUSF201845	DI	2015		NL	n.v.t.		Afgelopen jaren heeft Fysiotherapiepraktijk Bas Wolbert B.V. een sterke groei doorgemaakt waarvoor nieuwe vestigingen zijn geopend. De focus van de organisatie voor de komende jaren ligt bij het behalen van de Plus certificering van zorgverzekeraars. Deze certificering heeft als doel het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening. Dit betekent dat de klantvraag door de jaren heen veranderd is, wat een andere werkwijze en attitude van de medewerkers vereist. Deze redenen hebben de organisatie doen besluiten om HRM ondersteuning te vragen bij Sonell. Sonell gaat de fysiotherapiepraktijk begeleiden bij het implementeren van een HR-structuur. Hierbij zal allereerst een kader geschetst worden wat van de medewerkers verwacht wordt. Samen met de medewerkers en de leiding wordt helderheid gecreëerd in welke taken en verantwoordelijkheden er benodigd zijn om aan de kwaliteit van de dienstverlening te voldoen. Vervolgens wordt samen met de medewerkers doormiddel van functionerings- en beoordelingsgesprekken onderzocht welke rol het beste bij hun persoonlijke ambities en competenties past. Tot slot zetten we vooral in op het verbeteren van de onderlinge communicatie en samenwerking tussen de verschillende vestigingen.	8-1-2016	8-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201846	DI	2015	Fysiotherapiepraktijk Bas Wolbert B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Gezond en gemotiveerd werken als fysiotherapeut	Dit project richt zich op het verhogen van de betrokkenheid van de werknemers van Recruit a Student Services. Recruit a Student Services is een studenten uitzendbureau dat zich richt op de verzekeringbranche. Het bedrijf is groeiende en om deze groei het hoofd te kunnen bieden, is het van belang dat ook de werknemers meegroeien met de veranderende omstandigheden. Zowel de directie als het personeel zal betrokken worden in dit traject. Bepaalde taken van de directie dienen te worden gedelegeerd aan het personeel en deze extra verantwoordelijkheid zal bijdragen aan de persoonlijke groei van werknemers. Daarnaast zal de communicatie binnen het bedrijf onder de loep worden genomen met als doel het onderling begrip tussen directie en personeel en de samenwerking tussen de personeelsleden te vergroten, alsmede het initiatief van werknemers aan te wakkeren. Recruit a Student Services heeft ervaren bovenstaande zaken niet zelfstandig op te kunnen zetten en er is vraag naar expertise van buitenaf. Binnen dit project zal	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201847	DI	2015	Recruit a Student Services B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Verhogen betrokkenheid	Holiday Ice is een innovatieve, flexibele en vernieuwende producent van consumptie ijs. Door de flexibiliteit en innoverend vermogen van de organisatie is het in staat snel in te spelen op de zeer dynamische vraag uit de markt. Deze flexibiliteit vraagt veel van de medewerkers van Holiday Ice. Vooral in relatie tot taakpakket en permanent willen blijven. Om deze inzetbaarheid van de medewerkers zo helder mogelijk in kaart te brengen en te koppelen aan de toekomstig vereiste inzetbaarheid die vanuit de markt wordt gevraagd, kan de kloof worden bepaald tussen de huidige en de toekomstige inzetbaarheid van de individuele medewerker. Om dit te bewerkstelligen heeft Holiday Ice een extern adviseur ingehuurd die middels een maatwerk aanpak een onderzoek verricht onder alle medewerkers waarbij middels interviews de huidige inzetbaarheid en competenties in kaart worden gebracht en vergeleken met de toekomstige vereisten uit de markt. Deze toekomstige vereisten uit de markt worden in kaart gebracht door	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF20185	DI	2015	Holiday Ice B.V.	Sint Nicolaasga	NL	n.v.t.	Ontwikkeling organisatie Holiday Ice 2015-2016	In het onderzoek naar de inzetbaarheid van medewerkers is het van belang om te kijken naar de inzetbaarheid van medewerkers. Dit kan op verschillende manieren worden gedaan. Het kan bijvoorbeeld gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van kennis, vaardigheden en houding. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van gezondheid en welzijn. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van motivatie en engagement. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van samenwerking en teamspirit. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van creativiteit en innovatie. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van flexibiliteit en aanpakbaarheid. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van communicatie en samenwerking. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van leiderschap en management. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van innovatie en creativiteit. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van samenwerking en teamspirit. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van creativiteit en innovatie. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van flexibiliteit en aanpakbaarheid. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van communicatie en samenwerking. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van leiderschap en management. Het kan ook gaan om de inzetbaarheid van medewerkers op het gebied van innovatie en creativiteit.	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 15.250				
2015EUSF201850	DI	2015	Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Apeldoorn en Omgeving	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid SKVOAO	Leidingsgevenden nodig is en waarmee het werk beter blijft aansluiten op ieders Sencio B.V. (thema Sencio) ontwikkelt en produceert omhuisels voor sensoren. Deze omhuisels beschermen sensoren tegen invloeden van buitenaf zodat sensoren in zware omstandigheden kunnen blijven werken voor het registreren van licht, druk, temperatuur en/of geluid. Sencio maakt deze producten vooral voor de automobiel industrie. Sencio bestaat uit een R&D-afdeling, productie, support en in- en verkoopafdeling. Hiermee bedient Sencio grote toeleveranciers van BMW en Volkswagen. Door prijsdruk en onderscheidend vermogen van haar producten moeten de medewerkers van Sencio steeds efficiënter en innovatiever werken voor toekomstige product- en markt combinaties. Dit zorgt voor een verhoogde werkdruk, onduidelijkheden in prioriteiten, werkstress en onderlinge irritaties. Sencio heeft hier met behulp van een extern adviseur een onderzoek naar uitgevoerd waarbij de doelstelling was om in dialoog met de medewerkers een advies naar het management te formuleren om tot een adequate en structurele oplossing te komen. Dit advies wordt met dit project verder onderzocht en geïmplementeerd. Primair wordt	9-2-2016	9-2-2017	€ 7.624	€ 20.000				
2015EUSF201851	DI	2015	Sencio	Nijmegen	NL	n.v.t.	Sencio 2 1	Het project heeft tot doel de medewerkers van Concorp te ondersteunen bij het optimaliseren van hun eigen fysieke en mentale gezondheid waardoor zij hun toegevoegde waarde als werknemer verhogen, zowel op dit moment als voor de toekomst. Met gezonde en vitale medewerkers kan Concorp haar bedrijfsvoering optimaliseren en kwalitatief hoogwaardige producten blijven maken. Het project start met het maken van een bedrijfsplan door de adviseur van Eureka. Daarna wordt door Eureka, samen met de medewerkers en de leidinggevenden een actieplan opgesteld, dat is gericht op twee belangrijke inzetbaarheidspeilers: 1. fysieke gezondheid; 2. mentale wendbaarheid / sociaal evenwicht. Voor elke peiler geldt een tweetal vragen die centraal zullen staan bij de implementatie van het plan door Concorp en Eureka:	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 19.950				
2015EUSF201852	DI	2015	Concorp IJmsum bv	IJmsum	NL	n.v.t.	Hoeveel CC heb jij	Blue engineering BV biedt een omgeving en netwerk van specialisten die op een duurzame en nieuwe manier willen innoveren en oplossingen daadwerkelijk naar de markt willen brengen. Vaak ontbreken bij de ontwikkeling en het naar de markt brengen van een nieuwe innovatie één of enkele competenties waardoor trajecten onnodig lang duren of uiteindelijk stoppen. De Blauwe Economie is een eco-systeem die zich door de natuurkunde en de natuur laat leiden. Zij doet dit vanaf grondstoffenselectie tot de ontwikkeling van producten en productieprocessen. Van daaruit wordt een generatieve en regeneratieve kringloop van innovaties in gang gezet. Met als resultaat duurzame product-, productie- en totaal systemen. Blue Engineering wil de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder bevorderen. In 2014 is er een eerste ESF DI aanvraag ingediend. Gezien het succes is besloten om voor andere medewerkers in 2015 een aanvraag in te dienen voor activiteiten die in 2016 plaats gaan vinden. Allereerst wordt de huidige leercultuur en de organisatie van het werk geëvalueerd, geanalyseerd en vervolgens een medewerker specifiek advies opgesteld. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om aan te geven wat	16-1-2016	16-1-2017	€ 9.974	€ 20.000				
2015EUSF201853	DI	2015	Blue Engineering B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid 2 Blue Engineering BV	Vervolgens wordt begonnen met de implementatie van dit plan, met als titel actieplan werken vanuit gedrag en cultuur. De volgende uitgangspunten zijn in ieder geval van belang: 1. Urgentebesef en draagvlak op alle niveaus binnen de organisatie 2. Een multidisciplinair Arboteam en een facilitair 3. Effectieve interactieve communicatie op 4. Voldoende tempo 5. Continue verbetering 6. Nieuwe creativiteit en impulsen.	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
			Visser Stroopwafels B.V.	Vlijmen	NL	n.v.t.	Veilig en gezond werken bij Daelmans Banket				€ 10.000					

2015EUSF201854	DI	2015			NL	n.v.t.		De kern van het vitaliteitsprogramma is gericht op het versterken van de vitaliteit en het persoonlijk leiderschap (de miste van zelfsturing) van de medewerker, de professional binnen het primair onderwijs. Onder persoonlijk leiderschap verstaan we dat de professional regie neemt over zijn: 1. vitaliteit 2. persoonlijke energienmanagement 3. verloop van zijn loopbaan 4. plezier in het werk 5. inzet van zijn talenten 6. balans werk/privée en weet wat ervoor nodig is om dit te managen. Het vitaliteitsprogramma is erop gericht om mogelijkheden aan te bieden voor de onderwijsprofessional om zich verder te ontwikkelen in zijn vitaliteit en zijn persoonlijk leiderschap. Het vitaliteitsprogramma heeft een uitdagend karakter. Medewerkers worden niet gestuurd door hun leidinggevende, maar doordat de leidinggevende zelf verteld over wat het programma met hem doet, wat de intentie hiervan is worden medewerkers hiertoe uitgenodigd. Daar begint persoonlijk leiderschap mee, de medewerker neemt zelf initiatief nemen in zijn persoonlijke ontwikkeling en de leidinggevende biedt het aan. Het versterken van het persoonlijk leiderschap leidt tot het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de organisatie. Parallel hieraan worden de leidinggevendes versterkt in hun rol en krijgen toelichting hoe leiding te geven aan duurzame inzetbaarheid.	12-3-2016	12-3-2017		€ 20.000					
2015EUSF201856	DI	2015	OG Buitengewoon Advies - Begeleiding	Venlo	NL	n.v.t.	Wendbaar en vitaal	De volgende evaluatie-indicatoren zijn op voorhand bepaald: 1. Heeft het traject een positieve meerswaarde gehad?	15-3-2016	15-3-2017	€ 10.000	€ 16.600					
2015EUSF201858	DI	2015	Dokterzorg Friesland Holding	Heerenveen	NL	n.v.t.	PMO Dokterzorg Friesland	Dokterzorg Friesland ondersteunt en ontzorgt huisartsen in Friesland, zodat zij onbelemmerd en professioneel hun vak kunnen uitoefenen. Dokterzorg Friesland bestaat uit de volgende bedrijfsdelen: - Dokterzorg Friesland Holding - Dokterzorg Friesland: Ondersteuning van huisartsen bij het verlenen van professionele spoedeisende huisartsenzorg tijdens de avonden, nachten, weekenden en op feestdagen. Dokterzorg heeft 140 medewerkers, waaronder 3 managers en 1 teamleider. - Doktersdiensten Friesland: Ondersteunende diensten aan huisartsen op het gebied van deskundigheidsbevordering, ketenzorg, praktijkvoering en praktijkovername. Bij Doktersdiensten zijn 1 directeur en 3 managers werkzaam. Dokterzorg Friesland is een sterk groeiende organisatie waarbinnen in de afgelopen periode het verzuim is gestegen. In 2011 is voor het laatste een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uitgevoerd. In 2016 wil Dokterzorg opnieuw een PMO uitvoeren dat tevens inzicht zal geven in de tevredenheid van medewerkers. Dokterzorg verwacht dat medewerkers met deze inzichten meer aandacht zullen hebben voor vitaliteit en inzetbaarheid en dat het PMO een preventieve werking zal hebben op verzuim. De ESF subsidie wordt aangegrepen om hier uitvoering aan te geven. Het PMO project omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werk wordt ingezet: 1. Het zetten van uitvoerbaar, doelmiddelbaar, meetbaar, duurzaam.	4-3-2016	4-3-2017	€ 8.300	€ 12.475					
2015EUSF201859	DI	2015	KCI-Publishing BV	Zutphen	NL	n.v.t.	DI plan KCI Publishing	Het maken van een verbeterplan m.b.t. het garanderen van de duurzame inzetbaarheid van de leidinggevendes in deze veranderende organisatie en de implementatie ervan.	10-3-2016	10-3-2017	€ 6.237	€ 20.000					
2015EUSF201860	DI	2015	Frumarco BV	Beesel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Frumarco	Frumarco BV is producent van fruitstroop. De concurrentie is groot en daarvoor zullen we altijd innovatief en efficiënt moeten opereren. We hebben een ervaren groep medewerkers waarvan er 8 personen ouder dan 50 jaar zijn. Dat is een relatief grote groep indien je totaal personeelsbestand 27 medewerkers zijn. We willen met dit project bereiken dat deze oudere werknemers fysiek en mentaal fit tot hun 67ste bij Frumarco met alle plezier en gemak kunnen blijven werken. De laatste jaren hebben we gemerkt dat oudere werknemers de 67 niet halen vanwege allerlei gezondheidsproblemen. We willen nu preventief werken en onze werknemers in een optimale gezondheid houden. We hebben twee programma's opgesteld: 1. Cognitief trainen De algemene verwerkingsnelheid en capaciteit van de hersenen wordt verhoogd met behulp van een individueel trainingsprogramma. Hierdoor is men stressbestendiger en men kan ondanks de hogere leeftijd goed blijven functioneren. 2. Preventief gezondheidsprogramma: FeelYoung2 Bij afgelepen anderhalve eeuw mag de levensverwachting dan wel met bijna 8 jaar zijn toegenomen, het moment waarop verouderingsverschijnselen en chronische ziekten zich manifesteren schuift echter niet mee, in tegendeel. Met de Nieuwe Bibliotheek Almere wil waarde blijven leveren aan individuele bezoekers en leden en aan de lokale samenleving. Om aan te sluiten bij de behoeften van (toekomstige) burgers en om haar maatschappelijke taak goed te kunnen vervullen, moet er een nieuwe balans ontstaan tussen de fysieke en de digitale dienstverlening. Om dit te realiseren, is een intern ontwikkeltraject nodig om medewerkers hierop voor te bereiden. De digitale transitie kan immers alleen gerealiseerd worden door een effectieve inzet van haar medewerkers: het belangrijkste bedrijfskapitaal. Om de inzetbaarheid van haar medewerkers duurzaam te vergroten en om te zorgen voor gemotiveerd en deskundig personeel, wil de Nieuwe Bibliotheek Almere haar medewerkers instrumenten aanreken waarmee ze kunnen inspelen op die veranderingen. De Nieuwe Bibliotheek Almere start hiertoe een implementatetraject op. Stap voor stap wordt een traject afgelegd waarbij medewerkers zich ontwikkelen en waarbij aangesloten wordt bij de actuele situatie in de organisatie. Hierbij worden de volgende fasen organisatiebreed doorlopen: Samen met het management worden kennis en kwaliteiten in kaart gebracht. Competenties die nodig zijn voor community-based werken staan centraal; In een tweetal werkconferenties met het management wordt gekeken welke methodes voor kennisdelen en samenwerkend leren het beste passen bij de Relevante voor Van Mensvoort Veghel BV: Van Mensvoort is een grondverzet bedrijf wat de laatste jaren een moeilijke markt is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. De huidige eigenaar is bezig met het overdragen van zijn organisatie naar een nieuwe ondernemer. Wisseling van directie geeft onrust in de organisatie. Hij ervaart dat medewerkers te veel als eilandjes binnen de organisatie functioneren. Er is verloop geweest in diverse functies waardoor nieuwe medewerkers nog niet volledig en goed zijn ingewerkt. Momenteel wordt vooral op adhoc basis de organisatie aangestuurd. Dat heeft niet het beoogde resultaat op de medewerkers en leidt er toe dat er onvoldoende plezier door de medewerkers ervaren wordt. Er is behoefte aan een professionalisering van de organisatie. Doelstelling van het project is enerzijds een duidelijkere en eerlijkere werkverdeling realiseren over alle medewerkers en anderzijds een betere samenwerking tussen de medewerkers. Activiteiten: Soneil helpt Van Mensvoort bij het behalen van deze	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 16.000					
2015EUSF201861	DI	2015	De nieuwe bibliotheek	Almere	NL	n.v.t.	Community-based werken en leren		9-1-2016	9-1-2017	€ 8.000	€ 20.000					
2015EUSF201862	DI	2015	van Mensvoort Veghel B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Betrokkenheid en waardering vergroten		16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201863	DI	2015	Dumocom B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Lean management en veiligheid	Onderzoek en implementatie van Efficiency verbetering en verhoging veiligheid van de productiemiddelen. Analyse van betere werkmethode en ontwerpen van productieverbeteringen. Participatie van werknemers in projectgroepen die hiervoor worden geinstalleerd. Opzet en uitvoering van intern	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF201864	DI	2015	Projektontwikkeling en Bouwbedrijf Heutink Urk B.V.	Genemuiden	NL	n.v.t.	Heutink Urk - ESF	Begeleiding van familieovername van overdracht van de eigendomsstructuur van senior naar junior en naar een van de medewerkers.	27-1-2016	27-1-2017	€ 7.500						

2015EUSF201863	DI	2015	Tuincentrum Leurs B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid 2 Leurs	Tuincentrum Leurs is A&O van Nederlands grootste en meest complete tuincentra met 150 medewerkers. Tuincentrum Leurs investeert al jaar en dag in haar personeel. Diverse trajecten zijn reeds doorlopen en ook Duurzame Inzetbaarheid is een pijler waar het bedrijf zeer veel aandacht aan besteedt. De directie van Leurs streeft naar vitale medewerkers, die in balans zijn, zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen vitaliteit en voor hun eigen gezondheid, regie nemen en voeren en daarvoor het beste van zichzelf kunnen geven aan klanten. Daarnaast wil Tuincentrum Leurs een aantrekkelijk werkgever zijn die medewerkers kan boeien en binden met werk dat aansluit bij de wensen en mogelijkheden van medewerkers. In 2014 is een aanvraag ingediend binnen ESF-DI. Gezien het succes zal in 2015 voor een nieuwe groep medewerkers een 2e aanvraag worden ingediend voor activiteiten in 2016 om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen. Drive-The Care Company zorgt wederom voor de coaching en begeleiding. Dit project richt zich op een aantal thema's van de subsidieregeling. Hieronder een korte uitwerking van de aandachtspunten: - Ontwikkeling en perspectief (investeren alle medewerkers in ontwikkeling, focus leidinggevenden op ontwikkeling? biedt organisatie loopbaanperspectief trajecten?) - Intentie om langer door te werken; - Competentie- vitaliteit, verzuimmanagement - Coaching communicatievaardigheden (assertiviteit, luisteren, conflictmanagement, feedback geven en ontvangen) - Stressmanagement - Verantwoordelijkheid nemen en geven bij zowel leiding als medewerker; - Feedback geven en nemen; SAMEN in plaats van alleen / eilandgedrag / wij/jullie gedrag.	11-3-2016	11-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF201866	DI	2015	Tuincentrum Leurs B.V.	Venlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid 2 Leurs	Stal Roelofsen Raalte B.V. (verder: Roelofsen) is gebouwd in 2009 en de accommodatie dient als thuisbasis voor de zusjes Dominique en Fabienne Roelofsen. Hier trainen zij hun paarden en leiden hen op voor de toekomst. Samen met hun team zorgen zij ervoor dat de paarden de optimale training en verzorging krijgen. Gezonde medewerkers hebben plezier in het werk. Ze presteren beter, zijn minder vaak ziek en bereiken vitaal hun pensioen. Pro-Bewegen begeleidt organisaties naar een gezonde organisatie met duurzaam inzetbare medewerkers. Mobiliseren, motiveren en inspireren staan hierbij centraal. Als werkgever heb je veel invloed op de vitaliteit van werknemers. Bij Pro-Bewegen gelooft men dat vitaliteit een onderdeel van de bedrijfscultuur moet zijn. Door een vitale bedrijfscultuur heeft een organisatie veel voordelen. Denk hierbij aan werknemersveerbaarheid, betere secundaire arbeidsvoorwaarden, hogere productiviteit, een lager ziekteverzuim etc. Pro-Bewegen gelooft niet in ad-hoc en losse inzet van bijvoorbeeld korting op een	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 19.500						
2015EUSF201867	DI	2015	Stal Roelofsen Raalte B.V.	Raalte	NL	n.v.t.	Mobiliseren motiveren inspireren	Steinhauer is gespecialiseerd in verlichting en heeft een grote collectie verlichting en aanverwante artikelen die ook via internet beschikbaar is. Dit vereist een efficiënte goed georganiseerde logistiek om zo aan alle vraag te kunnen voldoen. Steinhauer is een traject gestart om de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers verder te verbeteren. Daartoe wordt een implementatiedialectraject opgezet, waarbij in dialoog met de werknemers de organisatie van het werk aangepast zal worden. Dit wordt als volgt uitgewerkt. De gehele logistiek van Steinhauer zal geanalyseerd worden om van daar uit in samenspraak met de medewerkers verbeteringen in de organisatie van het werk door te voeren. De aanpak bestaat uit een analysefase, een verbeteringsfase en een borgingsfase. Aan bod komen: - Orderflow (Sales & Operations Planning en Logistiek) - De mogelijkheden van papierloos werken, met als doel besparing te realiseren en waarbij ieder geval het milieu minder belast gaat worden. - Efficiëntie en besparingen implementeren Beoogd resultaat is om de bureaucratie rompslomp te verminderen en om	28-11-2015	28-11-2016	€ 9.750	€ 16.000						
2015EUSF201868	DI	2015	H.J. Steinhauer BV	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Stroomlijning logistieke organisatie	Maas en Kleiberg Subsidieadvies Nijmegen B.V. is een recentelijk opgericht bedrijf. In het bedrijf zijn werknemers actief, die niet eerder werkzaam waren in de regio Oost-Nederland. Eerder waren zij werkzaam in het westen van Nederland. In de praktijk blijkt dat deze regio significant anders is dan regio's waar de werknemers eerder actief waren. Het verschil zit met name in het type bedrijven, de huidige bedrijfsomgeving sluit niet direct aan bij de werkwijze die gangbaar is in de regio Nijmegen. In de regio Nijmegen is de persoonlijke relatie met de klant van groter belang en zijn communicatieve vaardigheden en het 7band opbouwen? belangrijke onderdelen van het werk. Dit resulteert in stress bij medewerkers, omdat men niet direct resultaat ziet van de tijd en energie die in klantrelaties worden gestoken. Recent is 1 van de medewerkers uitgewerkt vanwege het negatief ervaren van deze werkdruk. De directie streeft ernaar om het bedrijf zo in te richten dat huidige werknemers over competenties beschikken die aansluiting vinden bij de regio en de gestelde doelstellingen voor de komende 5 jaar. Het project richt zich op	27-11-2015	27-11-2016	€ 8.000	€ 20.000						
2015EUSF201869	DI	2015	Maas en Kleiberg Subsidieadvies Nijmegen B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	ESF aanvraag Maas en Kleiberg Nijmegen	De gezondheidszorg is in verandering, zo ook binnen het Wilhelmina Ziekenhuis te Assen. Steeds vaker wordt van de medewerkers een flexibele opstelling gevraagd, waarbij ze adequaat moeten inspelen op de veranderende omgeving. Juist nu veel organisaties voor de uitdaging staan hetzelfde of meer te doen met minder mensen, zijn gezondheid, betrokkenheid en productiviteit belangrijke voorwaarden voor duurzaam inzetbare medewerkers. Zelfsturing van de medewerkers, waarbij van hen wordt gevraagd steeds beter de eigen mogelijkheden te benutten is een belangrijk aandachtspunt. Bewustwording van de gezondheidsrisico's A&O hoe ze zelf een positieve bijdrage kunnen leveren aan het eigen werkplezier, zullen op de langere termijn in belangrijke mate bijdragen aan een Duurzame Inzetbaarheid. Dit doen we door: 1. Inventarisatie van problematiek Tijdens een aantal rondgangen over de afdelingen zullen de knelpunten op het gebied van fysieke belasting en veiligheid geïdentificeerd worden 2. Met de bevindingen van de rondgangen wordt een plan opgesteld op welke	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20187	DI	2015	Wilhelmina Ziekenhuis Assen	Assen	NL	n.v.t.	Gezond werken met meer betrokkenheid	Dutch TecSource is actief in de ontwikkeling en productie van installaties voor de voedingsmiddelen industrie. De focus is met name toelevering van technieken aan de aardappelen- groente en champignon verwerkende industrie. Dutch TecSource wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan Dutch TecSource beter inspelen op veranderende marktvragen en trends tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Dutch TecSource vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Dutch TecSource een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	13-1-2016	13-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201871	DI	2015	Dutch TecSource B.V.	Beusichem	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Dusseldorp wil als vervolg op het branche-project in 2013 en 2014 waar zij aan mee heeft gedaan een volgende stap zetten in het versterken van de veiligheidscultuur en het veiligheidsgedrag. De brancheaanpak 2 jaar geleden heeft geleid tot een sterk toegenomen bewustzijn over de risico's die het werk met zich mee brengt, vooral op niveau van de werkvloer. Nu is het tijd om door te pakken richting het bewerkstelligen van een (nog sterkere) gedragsverandering. Thema's waarop we focussen zijn aanwezigheids- en bekwaamheidsaanpak. Uit interne analyses en analyses op brancheniveau blijkt dat dit binnen Dusseldorp en de branche A&O van de grootste risico's zijn. Focus bij de aanpak zal liggen op het versterken van de wederzijdse rol van het middenmanagement en uitvoerend personeel in voorbeeldgedrag en effectieve sturing op gedrag, op de dialoog tussen middenmanagement en de uitvoerende medewerkers over gewenst gedrag ter voorkoming van ernstig letsel en op het treffen van een aantal technische maatregelen ter	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201874	DI	2015	Dusseldorp BU Inzameling en Recycling BV	Lichtvoorde	NL	n.v.t.	Maak je hart voor veiligheid	Helvoet (Tilburg) vindt het van belang om te onderzoeken waar we nu staan t.o.v. Duurzame inzetbaarheid en wat wij kunnen ondernemen om de inzetbaarheid te verbeteren.	1-4-2016	1-4-2017	€ 10.000	€ 20.000			11-2-2016	Ingetrokken voor verlen		

2015EUSF201875	DI	2015			NL	n.v.t.		Sinds 1991 is Van der Sande Makelaars als zelfstandig makelaarskantoor actief in het gebied West-Brabant. In de loop der jaren is de organisatie uitgegroeid van een woningmakelaardij naar een multidisciplinair makelaarskantoor en een drietal hypotheekshops. In de diverse disciplines (woningmakelaardij, bedrijfsinvesting, nieuwbouw en financiële dienstverlening) zijn specialisten actief, welke op hun vakgebied veel ervaring hebben. Van der Sande zit als organisatie enorm in de lift terwijl de wereld om haar heen aan het veranderen is. Duurzaam groeien is dus essentieel in deze tijden. De organisatie bestaat uit veel experts en het wordt de hoogste tijd dat deze experts nog beter gefaciliteert en getraint worden middels een duurzaam (personeels)beleid. Door het ontwerpen van een gedegen hr strategie met professionele middelen en coaching kan de organisatie de volgende stappen maken in haar professionaliseren. Het is daarom van groot belang dat medewerkers deze ontwikkeling duurzaam ingaan. Je moet je altijd blijven ontwikkelen, anders haalt de markt je in. De manier waarop werknemers en	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000						
2015EUSF201876	DI	2015	Van der Sande Groep BV	Breda	NL	n.v.t.	Duurzaam professionaliseren	De Gezondheidsdienst voor dieren (GD) wil middels dit project haar laboratorummedewerkers in staat stellen continue verbetering van werkprocessen onderdeel te laten worden van het dagelijks handelen. Hierdoor wordt de betrokkenheid van medewerkers verhoogd en de effectiviteit van de organisatie vergroot. De directe schakel een extern adviseur in die ondersteunt bij het ontwikkelen en implementeren van een aanpak die medewerkers actief betreft bij het continu verbeteren van de organisatie van werk. De extern adviseur ontwikkelt in samenspraak met de medewerkers van de GD deze aanpak (gebaseerd op de principes van Lean) waarna deze wordt geïmplementeerd met behulp van projecten die medewerkers gezamenlijk zelf uit gaan voeren. Er zijn binnen het lab van de GD enkele knelpunten waargenomen. Door middel bovengenoemde aanpak zullen medewerkers gezamenlijk in de praktijk oplossingen voor deze knelpunten (lenen) bedenken. De systematiek die zij leren toepassen komt ten goede aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de continuïteit van de organisatie. Zie onderdeel 4 van de aanvraag voor de aanpak die wordt ontworpen en geïmplementeerd. Voorbeelden van knelpunten in de organisatie van werk waar medewerkers gezamenlijk mee aan de slag gaan zijn: - Onduidelijkheden over taken en verantwoordelijkheden waardoor fouten optreden	25-2-2016	25-2-2017	€ 14.000						
2015EUSF201877	DI	2015	Gezondheidsdienst voor Dieren BV	Deventer	NL	n.v.t.	Verbeteren duurzame inzetbaarheid medewerkers GD	De verschillende inzichten in het proces is vooral van belang om de huidige Supply Chain Networks B.V. (SCN), is een organisatie welke zich toeliet op het leveren van een volledig spectrum aan diensten op het gebied van mensen en personeel. Hiertoe levert zij diensten op het gebied van uitzenden, trainen en opleiden, werving en selectie, detacheren en payrolling. Als gevolg van de groei van de organisatie is het de wens van de directie van SCN om de betrokkenheid van haar werknemers te verhogen en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te verbeteren. Dit dient bij te dragen aan het op peil houden van bedrijfsresultaten, maar ook wil SCN dat haar medewerkers in staat worden gesteld hun werk beter, gezonder, gemotiveerder en effectiever uit te voeren. Doelstelling van het project is dan ook om de Open Book Management filosofie te implementeren binnen SCN. Op basis van Open-Book Management principes worden organisatorische doelstellingen verbonden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële voor- en nadelen van de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het grotere geheel. Om dit te bereiken zal het project zich er op richten op: 1) Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door Schrijver Stalnrictningen BV is specialist in het richten van stalen. In 2011 heeft Schrijver een nieuwe eigenaar en management (Martin Westerbeek) gekregen. De arbeidsorganisatie is plat en bestaat uit 15 medewerkers. De ontwikkelingen in de rundveehouderij gaan snel en biedt tal van nieuwe mogelijkheden maar ook bedreigingen. De visie achter dit project is dat als de energie van alle medewerkers en management maar ook van klanten en leveranciers naar een gezamenlijk brandpunt van aandacht kan worden gebracht dat dan een grote stap in nieuwe richtingen en veranderingen kan worden gezet. Dit roddraakt een andere wijze van samenwerking en organisatie van werk. Binnen maar ook buiten met externe (werk)relaties. Een andere manier van werken die als dynamisch en energie gevende beweging wordt ervaren voor zowel de groei van de organisatie als ontplooiing van talenten van de medewerkers. Inspirerend samenwerken. Martin Westerbeek wil de stap naar inspirerend samenwerken uitdrukkelijk op gelijkwaardige voet met de medewerkers gaan zetten. Gebaseerd vanuit de gedachte dat ieder mens onderdeel van succes wil zijn. Niet door te veranderen maar door gezamenlijk en als team zich te ontwikkelen en elkaar positief te stimuleren en uitdagen daarbij. Dit vergt een veranderproces waarbij ook een externe deskundige zal worden ingeschakeld. O.b.v. een analyse van het speelveld (omgeving, organisatie, team en drijfveren) en mogelijke knelpunten zal deze een advies met concrete maatregelen aanrekenen en de implementatie en evaluatie daarvan begeleiden. Maatregelen, gebaseerd op een combinatie van voorbeelden uit bedrijfsleven, de sport en informatie uit de wetenschap. Terug te brengen tot een mix van eenvoudige beelden, belevingen en informatie. Met deze in de praktijk bewezen projectbeleving kan binnen een korte termijn al inspirerende	5-12-2015	5-12-2016	€ 7.000						
2015EUSF201878	DI	2015	Supply Chain Networks B.V.	Bleiswijk	NL	n.v.t.	Implementatie Open-Book Management	Doelstelling van het project is dan ook om de Open Book Management filosofie te implementeren binnen SCN. Op basis van Open-Book Management principes worden organisatorische doelstellingen verbonden aan de competenties van de medewerkers. Daarbij wordt inzicht gegeven in financiële voor- en nadelen van de organisatie, waardoor medewerkers beter zullen begrijpen wat hun eigen invloed is op het grotere geheel. Om dit te bereiken zal het project zich er op richten op: 1) Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, om initiatief en permanente innovatie in het werk te stimuleren. Door Schrijver Stalnrictningen BV is specialist in het richten van stalen. In 2011 heeft Schrijver een nieuwe eigenaar en management (Martin Westerbeek) gekregen. De arbeidsorganisatie is plat en bestaat uit 15 medewerkers. De ontwikkelingen in de rundveehouderij gaan snel en biedt tal van nieuwe mogelijkheden maar ook bedreigingen. De visie achter dit project is dat als de energie van alle medewerkers en management maar ook van klanten en leveranciers naar een gezamenlijk brandpunt van aandacht kan worden gebracht dat dan een grote stap in nieuwe richtingen en veranderingen kan worden gezet. Dit roddraakt een andere wijze van samenwerking en organisatie van werk. Binnen maar ook buiten met externe (werk)relaties. Een andere manier van werken die als dynamisch en energie gevende beweging wordt ervaren voor zowel de groei van de organisatie als ontplooiing van talenten van de medewerkers. Inspirerend samenwerken. Martin Westerbeek wil de stap naar inspirerend samenwerken uitdrukkelijk op gelijkwaardige voet met de medewerkers gaan zetten. Gebaseerd vanuit de gedachte dat ieder mens onderdeel van succes wil zijn. Niet door te veranderen maar door gezamenlijk en als team zich te ontwikkelen en elkaar positief te stimuleren en uitdagen daarbij. Dit vergt een veranderproces waarbij ook een externe deskundige zal worden ingeschakeld. O.b.v. een analyse van het speelveld (omgeving, organisatie, team en drijfveren) en mogelijke knelpunten zal deze een advies met concrete maatregelen aanrekenen en de implementatie en evaluatie daarvan begeleiden. Maatregelen, gebaseerd op een combinatie van voorbeelden uit bedrijfsleven, de sport en informatie uit de wetenschap. Terug te brengen tot een mix van eenvoudige beelden, belevingen en informatie. Met deze in de praktijk bewezen projectbeleving kan binnen een korte termijn al inspirerende	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000						
2015EUSF201879	DI	2015	Schrijver Stalnrictningen BV	Broekland	NL	n.v.t.	Inspirerend samenwerken	MP Zakelijke Dienstverlening B.V. neemt maatschappelijk verantwoord ondernemen serieus. Zij werken reeds met de doelgroep arbeidsgehandicapten, maar met de Participatiewet in aantocht willen zij de samenwerking met hen intensiveren. De motivatie om samen met deze doelgroep de uitvoering van het werk te realiseren is groot, maar MP Zakelijke Dienstverlening merkt ook dat dit aanpassingen vraagt in de wijze van leidinggeven aan en samenwerking in teams. Om hier een aanpak voor te bepalen en deze te implementeren is gekozen voor de inzet van een adviseur. De adviseur verricht de volgende activiteiten: A- Vaststellen van de doelstelling, en subdoelen, van het project. A- Analyse van de huidige organisatie, indeling van de teams en aanwezige wederchapstijlen. A- Het verkrijgen van de informatie vindt plaats door het houden van interviews met medewerkers en directie, inlezen in procesbeschrijvingen en prognoses voor de komende jaren van de markt. A- Adviseren van de directie en het management team om te komen tot SMART doelstellingen en een implementatieplan met betrekking tot de verschillende personeelsinstrumenten. A- Evaluatie om effect van nieuwe werkwijze te meten en bij te sturen door middel van de Deming Circle (PDCA). Doelgroep van het project: totaal personeelsbestand (Management team, indirect personeel en direct personeel)	18-2-2016	18-2-2017	€ 10.000						
2015EUSF20188	DI	2015	MP zakelijke dienstverlening B.V.	Ermelo	NL	n.v.t.	Sociaal ondernemerschap bij MP Zakelijke Dienstver	Zuyderland Zorgcentra vraagt subsidie aan voor het laten uitvoeren van het eerste Preventief Medisch Onderzoek (PMO) onder werknemers ouder dan 55 jaar. Zuyderland Zorgcentra wil graag in het bijzonder de 55+ ers onder haar medewerkers vitaal houden. Met de toegenomen zorgwaarde en het vooruitzicht dat deze oudere medewerkers langer zullen moeten blijven doorwerken, is het van groot belang preventief te kijken naar de balans belasting-belastbaarheid bij deze groep. Als eerste stap in dit proces wil Zuyderland Zorgcentra de medewerkers van 55 jaar en ouder een preventief medisch onderzoek aanbieden. Dit PMO is gericht op het uitvoeren van een grondige analyse naar de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Met het inzetten van een PMO wil Zuyderland Zorgcentra de gezondheidsrisico's die de arbeid met zich brengt zoveel mogelijk voorkomen en beperken. Daarnaast wil Zuyderland Zorgcentra het functioneren en de inzetbaarheid van deze werknemers bewaken en verbeteren. Binnen Zuyderland Zorgcentra heeft er niet eerder een PMO plaatsgevonden.	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000						
			Zuyderland Zorgcentra BV	Sittard	NL	n.v.t.	Eerste Preventief Medisch Onderzoek binnen Zuyderl				€ 10.000						

2015EUSF201880	DI	2015	Bax Metaal bv	Bergeijk	NL	n.v.t.	Goed kan altijd beter-II	Bax Metaal B.V. is een toeleverancier binnen de plaatwerkende industrie en vervaardigt hoogwaardige producten van (vooral) roestvrij staal voor een breed aanbod aan klanten. Bax Metaal B.V. is gespecialiseerd in enkelstuks en kleine series met als doel het ontzorgen van klanten op de pijlers Engineering, Laserparts, Samenstelling en Finishing. De veranderende vraag vanuit de markt dwingt de organisatie van Bax Metaal om hier continu op te ageren. Het feit dat klanten beslissingen zo lang mogelijk uitstellen en het risico gedeeltelijk bij toeleveranciers neerleggen, zorgt ervoor dat gevraagde doorlooptijden steeds korter worden. Dit heeft een behoorlijke impact op de organisatie en het productieproces. Om mee te kunnen met de concurrentie zal Bax Metaal een slag moeten maken op het gebied van doorlooptijdverkorting en interne flexibiliteit. Door deze marktomstandigheden, wordt de werkdruk op medewerkers binnen de organisatie steeds groter, wat helaas in het verleden tot uitval van een bepaalde medewerker heeft geleid. Om dit in de toekomst te voorkomen, wil Bax Metaal proactief aan de slag met het verlagen van de werkdruk bij medewerkers. De werknemers beschikken over de benodigde kennis en het vakmanschap op de vloer, waarmee de organisatie zich onderscheidt ten opzichte van de concurrentie. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat	17-3-2016	17-3-2017	€ 20.000					
2015EUSF201881	DI	2015	VRBB	Maastricht	NL	n.v.t.	Duurzame en veilige inzet van Verkeersregelaar	VRBB is een verkeersregelaarsbureau met 15 vaste medewerkers en 50 flexkrachten in dienst. VRBB levert voor grote bouw, verkeer & wegenbouw projecten en evenementen haar diensten. De organisatie heeft de laatste jaren een ontwikkeling doorgemaakt in haar professionalisering van de organisatie en voldoet aan alle noodzakelijke kwaliteitsborgingsystemen van rijkswege, waaronder een VCA certificering. VRBB is aangesloten bij de landelijke verkeersregelaarskoepel. De organisatie verricht haar diensten steeds meer vanuit een landelijk kader, waarbij de strategie, mede door de vele wijzigingen in het overheidslandschap, nog meer vanuit een concurrerend perspectief in gezet moet worden. VRBB wil haar medewerkers duurzaam, veilig en vitaal inzetten, daarbij investeren en onderzoeken hoe zij dit in combinatie met de externe bedreigingen en omstandigheden het best kan blijven doen. De organisatie heeft behoefte aan een omslag om zo efficiënt en kwalitatief haar dienstverlening voort te zetten. Momenteel beïnvloeden een aantal (externe) factoren de werkomstandigheden binnen VRBB: de hevige concurrentie, aantrekkende arbeidsmarkt, wet werk en zekerheid, participatie inzake betrokkenheid en het plannen in het werk worden door de problematiek negatief beïnvloed. Men heeft toekomstdoelstellingen geformuleerd. Voor de realisatie heeft men twee externe adviseurs aangetrokken welke een adviestraject gaan uitvoeren ten behoeve van het aanpassen van de organisatie van het werk. De knelpunten waar Polak mee te maken heeft gekregen betreffen: Een afnemende betrokkenheid van personeel door toenemende schaalgroottes. Medewerkers zijn te weinig betrokken bij het verbeteren van de organisatie van hun werk. Bestaande werkmethoden voldoen (deels) niet meer, waaronder de orderstroom, interne logistiek en productieplanning. Groeiende volumes waarbij medewerkers steeds meer moeite krijgen met het juist organiseren van hun werkzaamheden. Men wil de organisatie van werk voor de lange termijn verbeteren door medewerkers een nieuw en lezende impuls te geven waardoor continue verbetering van werkprocessen onderdeel wordt van het dagelijks handelen.	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 13.915				
2015EUSF201882	DI	2015	I.S. Polak Koninklijke Specerijenmaalders B.V.	Steenwijk	NL	n.v.t.	Stimuleren betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid	Bevordering duurzame inzetbaarheid van medewerkers	18-2-2016	18-2-2017	€ 6.957	€ 20.000				
2015EUSF201883	DI	2015	Catering Evenementen Venlo B.V.	Neer	NL	n.v.t.	Catering Evenementen Venlo BV	Bevordering duurzame inzetbaarheid van medewerkers	19-2-2016	19-2-2017	€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.000		
2015EUSF201884	DI	2015	Brijlant Optiek Boxmeer B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit je kracht bij Brijlant Optiek	In dit traject hebben de directeur van Brijlant Optiek en zijn vijf sleutelfiguren inzicht gekregen in de rollen die zij kunnen vervullen vanuit hun natuurlijke kracht en ontwikkelbaar talent, om op termijn het familiebedrijf over te nemen. De domeinen zijn verhelderd en de mensen zijn zich aan het ontwikkelen om toe te groeien naar de best passende rol binnen het best passende domein in de organisatie. In dialoog met de directeur en de vijf sleutelfiguren is hiermee een optimale basisstructuur gecreëerd waarin ontwikkelbehoeften, leermogelijkheden en inzicht in ieders talenten snijvlak zijn. Dit heeft een onderlinge vertrouwensbasis en structuur gecreëerd die de directeur in staat stelt om verantwoordelijkheden en bevoegdheden echt te (gaan) delegeren. Ook heeft dit de leercultuur, het vertrouwen, het gevoel van autonomie en de interne en externe mobiliteit van de medewerkers bevordert. Tevens hebben de zeven bedrijfsleiders van de verschillende filialen met behulp van de ODC-meting en diepgaande ontwikkelgesprekken inzicht gekregen in hun natuurlijke krachten, hun onbenutte talenten en in hun kwetsbare krachten. Deze laatste kunnen zij beter overdragen aan collega's die daar efficiënter in zijn en die er wel energie van krijgen.	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201885	DI	2015	RoPro Productie BV	Hapert	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij RoPro	RoPro Productie BV is een thuiswerkcentrale waar technisch werk in vakkundige handen wordt uitgevoerd. Het bedrijf voegt waarde toe door vakkundig werk te verrichten voor andere organisaties die deze vaardigheden niet bezitten in hun core business. Er staan 4 productiemedewerkers op de loonlijst die worden aangestuurd door AG&O manager. Bovendien heeft RoPro 6 tot 12 thuiswerkers tot haar beschikking. Deze thuiswerkers zijn flexibele krachten in de zin dat ze op basis van beschikbaarheid de productiecapaciteit van RoPro kunnen vergroten. De flexibele krachten hebben dan ook geen verplichtingen naar RoPro met betrekking tot opdrachten verplicht aannemen. Binnen RoPro heerst het probleem dat de productiviteit onvoldoende is. Hierdoor komt op termijn de continuïteit in het gedrag. Een mogelijke oorzaak is dat de capaciteiten van het personeel onvoldoende worden ingezet. Dit kan o.a. ontstaan door een mismatch tussen organisatiestructuur en beschikbare medewerkers. Om een effectieve structuur binnen RoPro te creëren en de medewerkers duurzaam inzetbaar	16-2-2016	16-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201886	DI	2015	Zijn BV	Arnhem	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid	ZIJM B.V. wil de komende jaren invulling geven aan het versterken van duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Naast het krijgen van inzicht in de huidige situatie door middel van een soort 0-meting, wil men medewerkers ook handvatten en interventies bieden om zelf verder met hun inzetbaarheid aan de slag te gaan. ZIJM heeft eerder gezondheidsevenementen georganiseerd die goed zijn ontvangen door de medewerkers. ZIJM wil hierop een vervolg dat ervoor zorgt dat duurzame inzetbaarheid en vitaliteit onder de aandacht blijft van medewerkers en leidinggevenden. Het project zal in een aantal fasen worden uitgevoerd, namelijk: - Fase 1: voorbereiding en creëren draagvlak - Fase 2: meten van gezondheid en inzetbaarheid op dit moment - Fase 3: gedragsverandering op individueel niveau - Fase 4: evaluatie en rapportage Projectorganisatie, planning en communicatie Namens Arbo Unie is Martin Box (Strategisch A&O adviseur) de projectleider. Namens ZIJM B.V. is Patrick Bluisken, onafhankelijk adviseur, verantwoordelijk voor de realisatie van de projectfasen. DS Metaal B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan DS Metaal B.V. beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. DS Metaal B.V. vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt DS Metaal B.V. een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele relaties van de functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker optimaal	1-4-2016	1-4-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201887	DI	2015	DS Metaal B.V.	Maastricht	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Ontwikkelen van medewerkers om meer verantwoordelijkheid te nemen, samen te werken en pro actief te handelen. Themas waar het project zich op richt: - Bevorderen leercultuur voor werknemers - Aanpassen organisatie van het werk - Bevorderen flexibele werkcultuur	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201888	DI	2015	Wits Diensten B.V.	Drachten-Aezev	NL	n.v.t.	Wits Duurzame Toekomst	Ontwikkelen van medewerkers om meer verantwoordelijkheid te nemen, samen te werken en pro actief te handelen. Themas waar het project zich op richt: - Bevorderen leercultuur voor werknemers - Aanpassen organisatie van het werk - Bevorderen flexibele werkcultuur	24-2-2016	24-2-2017	€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF201889	DI	2015			NL	n.v.t.		Servo wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeën ontstaan. Hiermee kan Servo beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Servo vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Servo een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele	14-1-2016	14-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201889	DI	2015	Servo Berkel Prior Projects B.V.	Katwijk	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	TMC verenigt mensen met passie voor technologie en fascinatie voor technologische doorbraken. Onze specialisten worden werknemers genoemd. Het is de ambitie van TMC om aan het succes van klanten bij te dragen als kennispartner. Door roulatie in werk is de leercurve van de werknemer optimaal. Het project start met een bedrijfsplan waarbij wordt onderzocht wat ontwikkelingen zijn binnen de organisatie gericht op zelfbewustzijn en zelfregie. Om te verklaren dat heden en toekomst geen gevolg zijn van omstandigheden, maar stuurbaar worden gemaakt. Er wordt onderzocht wat bewustzijn is, hoe dit wordt geïnterpreteerd en geïmplementeerd. Vervolgens worden gegevens vanuit het verleden vergeleken met huidige gegevens van alle werknemers. Voor afsluiting van dit project vindt er een laatste meetpunt plaats om te onderbouwen of dit project de gewenste resultaten heeft gegenereerd en wordt een benchmark neergezet hoe de werknemer 3.0 eruit moet zien. Alereerst wordt de	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201890	DI	2015	TMC Mechanical B.V.	Eindhoven	NL	n.v.t.	Werknemerschap 3 voor TMC Mechanical	Dudok Wonen is een private maatschappelijke organisatie op het gebied van wonen. Wij helpen jaarlijks honderden mensen in Gooi aan een huur- of koopwoning. In totaal huisvesten wij ruim 7.000 huishoudens in het Gooi. Daarnaast onderhouden en renoveren wij meer dan 7.000 woningen, garages, zorgcentra, scholen en kantoren. Medewerkers hebben het afgelopen jaar aan een PMO deelgenomen en hierin is, uit de enquête, naar voren gekomen dat ze te weinig steun/ondersteuning krijgen van de leidinggevenden. (dit geldt zowel op professioneel als persoonlijk vlak) en ze ervaren weinig samenwerking onderling en steun aan elkaar. Be at your best: een leiderschapsconcept waarmee medewerkers leren de beste leider (op ieder niveau) te zijn die je kunt zijn. Het programma is gericht op medewerkers die nog beter willen worden of die vastgelopen zijn en een duwtje in de rug nodig hebben. Stap 1: Organisatie leiderschap Doel van deze stap is om de gemeenschappelijke visie aan te scherpen en te vertalen naar acties voor het optimaliseren van de bedrijfscultuur op basis van vertrouwen. Dit vormt de basis om gezamenlijk de koers te bepalen hoe de belangrijke vervolgstap ingevuld moet gaan worden: het verbeteren van het vertrouwen binnen en met de teams om tot duurzame verbinding te komen. Stap 2: Team leiderschap Binnen deze stap wordt aan de hand van de doelen en acties uit stap 1 met de	6-1-2016	6-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201891	DI	2015	Dudok Wonen	Hilversum	NL	n.v.t.	Be at your best	Bij Careander vinden zorg en begeleiding plaats binnen de drie-eenheid van cliënt, diens sociaal netwerk of familie en de professionele begeleiders. Het vergroten van de eigen regie van deze betrokkenen, is een belangrijk doel van Careander. Zelfsturing is daartoe een middel. Met zelfsturing wordt de regie gelegd bij de direct betrokkenen. Bevoegdheden worden laag in de organisatie en bij de teams gelegd. Dit is goed voor de zorg. Meer mogelijkheden tot het uitoefenen van invloed werkt vaak ook motiverend: het maakt voor velen het werk leuker en interessanter. Ook de ontwikkeling in de samenleving richting participatiemaatschappij vraagt om teams die dichtbij in de buurt in kunnen spelen op cliëntvragen. Het vraagt om lokale verankering van teams en om verschuiving van bevoegdheden naar de teams. Zelfsturing biedt efficiencyvoordelen. Niet in Careander niet te doen om daarmee besparingen te realiseren hoewel dagbesteding te maken heeft met bezuinigingen en ook in de toekomst bezuinigingen onontkoombaar lijken. Met de vrijkomende middelen streeft Careander vooral naar een verschuiving van in te zetten middelen en medewerkers van overhead naar uitvoerende teams. leader (staaf ADO) lijnteam bewandeld bij de uitwerking van zelfsturing zijn eigen	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201892	DI	2015	Careander	Harderwijk	NL	n.v.t.	Zelfsturing binnen Careander	Subvention opereert sinds jaar en dag als excellent subsidieadvies bedrijf. De uitdaging in deze tak van sport is om de juiste mensen op de juiste plek te hebben en zodoende uitval van medewerkers te minimaliseren. Tevens zorgt dit er voor dat de werknemers gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken op oudere leeftijd. Kernprobleem n.b.t. duurzame inzetbaarheid: a.) focus management en medewerkers is gericht op de korte termijn; b.) er is onvoldoende bewustzijn en / of kennis van de problematiek; c.) de problematiek die wordt ervaren wordt geïndividualiseerd, wat de effectiviteit van zowel management als medewerkers verminderd; d.) onvoldoende ervaren van urgentie; e.) onvoldoende zicht, competenties en instrumenten om beleid op dit gebied in te richten en uit te voeren. Daarom richt dit project zich op de volgende gebieden: creëren van een leercultuur, vergroten van de interne mobiliteit en voorafgaan hieraan zal er een organisatieplan worden gemaakt waarbij de mogelijkheden van de medewerkers in kaart worden	25-2-2016	25-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201893	DI	2015	Subvention B.V.	Zwolle	NL	n.v.t.	De weg naar duurzaam inzetbaar personeel bij Sub	in het kader van de participatiemaatschappij wordt er een organisatieplan gemaakt waarbij de mogelijkheden van de medewerkers in kaart worden dit project wordt een participatiemaatschappij met werknemers en werknemersvertegenwoordigers van Saint-Gobain door een externe adviseur begeleid om te komen tot concrete voorstellen op het gebied van duurzaam inzetbaarheidsbeleid- en (collectieve) arbeidsvoorwaarden. De onderzoeksvragen die daaraan ten grondslag liggen zijn: 1. Wat zijn de huidige en toekomstige knelpunten en behoeften op het terrein van duurzame inzetbaarheid? 2. Welke aanpak en instrumenten (bestaand en nieuw) kunnen een succesvolle bijdrage leveren aan de duurzame ontwikkeling van werknemers? Om deze vragen te kunnen beantwoorden voert de externe adviseur de volgende activiteiten uit: 1. Verkenning Begroting kosten: €2000,- 2. Werksessie met bedrijfsplan Begroting kosten: €1600,- 3. Tussensapportage Begroting kosten: €200,- 4. Nulmeting werknemers Begroting kosten: €700,- 5. Advies aanpak en instrumenten Begroting kosten: €1600,- 6. Eindsessie en einddocument Begroting kosten: €2000,- Dit project is relevant voor Saint-Gobain omdat het bedrijf te maken heeft met een vergrijzend personeelsbestand met veel medewerkers werkzaam in	19-12-2015	19-12-2016	€ 10.000	€ 18.100					
2015EUSF201894	DI	2015	Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.	Etten-Leur	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Saint-Gobain	Het project beoogt de leercultuur en het stimuleren van kenniswisseling te optimaliseren. Door social media in te zetten met medewerkers zal de leercultuur worden verhoogd. Kennis zal op deze wijze zowel intern als extern en vice versa worden uitgewisseld en gestimuleerd. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geadviseerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhouden op het gebied van social media en waar de ontwikkelbehoefte ligt bij de medewerkers. Voorafgaand aan het project plannen we een kick-off en presenteren we het plan van aanpak. Tijdens de kick-off ontstaat er draagvlak en start het project. Tijdens het project worden de werknemers gestimuleerd om social media en digitaal communiceren te leren kennen en optimaal te kunnen benutten, zeker als onderling leertool betreffende de activiteiten van het bedrijf zelf. Waardoor werknemers meer betrokken worden bij het bedrijf. Aan het eind van het project zal er een overdracht plaatsvinden d.m.v. een eindrapportage. Daarnaast wordt een eindadvies gegeven. Door te investeren	8-3-2016	8-3-2017	€ 9.050	€ 20.000					
			Bvance Matching Technologies BV	Steyl			Learning by social media				€ 10.000						

2015EUSF201895	DI	2015			NL	n.v.t.		Hurks geveltechniek ontwerpt, engineer, produceert en monteert stalen aluminium ramen, deuren en vleeggevels. Het bedrijf is actief voor eigen klanten en in projecten van de Hurks groep. Hurks geveltechniek laat zich karakteriseren als een bedrijf met een stabiel resultaat, met voldoende aandacht voor mens en proces. De laatste jaren is veel in het proces geïnteresseerd maar minder in de factor mens. Deze aanpak is gericht op enerzijds verbetering van de duurzame inzetbaarheid van de factor mens op zowel leidinggevend als uitvoerend niveau en anderzijds het doorvoeren van verbeteringen in productie en op kantoor vanuit het onlangs in kaart van het onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid gehouden PMO en het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Acties en inspanningen dienen uitgesplitst te worden met de door de Raad van Bestuur (Hurks Groep) gemaakte keuzes.	13-1-2016	13-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF201896	DI	2015	Hurks geveltechniek BV	Veldhoven	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling Hurks	De doelstelling van dit project is zodanig anders naar instrumenten te kijken, in te richten en te organiseren, dat het een belangrijke schakel vormt bij het veranderen van de cultuur (bij zowel medewerkers als leidinggevenden en management) om proactief en preventief te gaan handelen om een duurzame inzetbaarheid te bereiken. Ieder vanuit een heldere en geaccepteerde verantwoordelijkheid. Een vitale organisatie heeft energie en verandervermogen. Met een integrale aanpak werkt u aan leiderschapstijlen en het werkvermogen of arbeidsproductiviteit van uw medewerkers. Met als eindresultaat een gezonde en energieke organisatie wat bijdraagt aan goed werkgeverschap, een vitaal imago, een verhoogde medewerkerbetrokkenheid, een hogere arbeidsproductiviteit en betere organisatieresultaten.	5-1-2016	5-1-2017	€ 19.999					
2015EUSF201897	DI	2015	Gemeente Ede	Ede	NL	n.v.t.	naar eigen regie en duurzame inzetbaarheid	OCOM gebruikt het huis van werkvermogen als referentiekader om te werken aan een hoog werkvermogen en duurzaam inzetbare medewerkers. Een hoog werkvermogen resulteert in bevoegdheid en een goede gezondheid van medewerkers. Het werkvermogenprogramma wordt gestart met kick-off sessies, inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. De tweede fase bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een werkvermogenscan en een aantal fysieke testen. Medewerkers vullen de werkvermogenscan (set van gevalideerde vragenlijsten) in. Daarnaast is het mogelijk om de medewerkers vervolgens uit te dagen om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. Vervolgens zal Engry op locatie de fysieke testen komen afnemen. De resultaten hiervan worden verwerkt en medewerkers krijgen inzicht in hun eigen resultaten, welke vergeleken worden met Benchmark gegevens en gezondheidsnormen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogenscans besproken. De knelpunten, risico's en adviezen worden vertaald in concrete doelstellingen ten aanzien van het verbeteren van het werkvermogen. Op individueel niveau	12-1-2016	12-1-2017	€ 9.999	€ 12.000				
2015EUSF201898	DI	2015	Ocom Global Services B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma	Relevante voor Heerikens: de afgelopen jaren heeft Heerikens Groente en Fruit B.V. Hierna Heerikens, een sterke groei doorgemaakt, niet alleen in omzet, maar ook in de omvang van het productieproces. Een aantal redenen heeft Heerikens doen besluiten HRM ondersteuning te vragen bij Soneli. 1. Groei van de organisatie vraagt om professionalisering van de HR-structuur: de medewerker moet de mogelijkheid krijgen om mee te groeien met de organisatie. 2. Een tussenlaag creëren met afdelingshoofden: medewerkers kunnen hierdoor beter worden begeleid in hun werkzaamheden en hebben een duidelijk aanspreekpunt. 3. Duidelijkheid creëren in de taken en verantwoordelijkheden van medewerkers. Doelstelling van het project is het creëren van duidelijkheid omtrent de taken en verantwoordelijkheden van verschillende medewerkers en het implementeren van een HR-structuur, waardoor werkzaamheden gestructureerd kunnen worden uitgevoerd, medewerkers de kans krijgen om te groeien in de organisatie en daarbij hun competenties optimaal kunnen ontwikkelen.	8-1-2016	8-1-2017	€ 6.000	€ 20.000				
2015EUSF201899	DI	2015	Heerikens Groente en Fruit B.V.	Nistelrode	NL	n.v.t.	Meegroeiën met de organisatie	De doelstelling van het project is beweging te creëren in een vaste groep medewerkers die door hun gemiddelde leeftijd (45+) en fysieke arbeid risico loopt op langdurig verzuim in de toekomst. Met als resultaat minder verzuim en meer mogelijkheden op werk buiten Beter Bed. Het project bestaat uit het enthousiasmeren en het informeren over mogelijkheden van werk en opleiding buiten Beter Bed en inzoomen op de risico's van langdurig fysiek zwaar werk verrichten. Met individuele intakes om een duidelijk individueel beeld te vormen wat er speelt en hoe medewerkers er instaan. Medewerkers worden gecategoriseerd. Vanuit daar wordt op individueel niveau coaching gesprekken gevoerd en een vervolg traject op maat uit gezet. Het aanbod voor het Ontwikkeltraject naar een Vitale toekomst zal gelden voor alle medewerkers en is op basis van vrijwilligheid. Om alle medewerkers goed te informeren zijn de groepsessies (kick-off) en de intakes een verplicht onderdeel. Hierdoor wordt elke individu werkelijk bereikt en op individueel niveau de belangrijke weer gegeven. Door de intakes krijgt de organisatie inzicht in de huidige stand van zaken m.b.t. de opleidingen en	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201899	DI	2015	Beter Bed Holding NV	Uden	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid Vitaliteit door Mobiliteit	Binnen ASML worden de product ontwikkel organisaties steeds groter. De laatste ASML producten worden met 1000+ mensen ontwikkeld. Deze grote aantallen aan engineering effort heeft ervoor gezorgd dat het aantal niveaus van besluitvorming is gegroeid. Binnen dit project wordt middels het bevorderen van een leerscultuur voor werknemers beoogd de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Dit start met een voorbereidingsdag tussen de medewerkers en de adviseur. Op basis van een assessment zal de adviseur een advies opstellen, gericht op het optimaal gebruik en inzicht in de competenties van de werknemers. Hierbij zal speciale aandacht uitgaan naar de arbeidsproductiviteit, leiderschap en de arbeidsparticipatie, aangezien deze factoren noodzakelijk zijn voor een optimale leerscultuur en de inzetbaarheid van de medewerkers. Vervolgens zal de externe adviseur verschillende workshops organiseren met rollenspellen voor de medewerkers om aan de slag te kunnen met de leerdoelen die uit de individuele assessments zijn afgeleid. Binnen dit project wordt de kennis, competenties en verbeterpunten voor de organisatie hebben, maar dat dit niet gemakkelijk bij de juiste beslissingbevoegde binnen de organisatie landt, waardoor veel van deze ideeën en verbeterpunten nooit tot ontwikkeling komen. Spring is derhalve op zoek naar een methodiek om deze ideeën en verbeterpunten te verzamelen, prioriteren en implementeren, zodat de kennis en het probleem oplossend vermogen van de medewerkers in de organisatie zo veel mogelijk wordt benut. Dit komt de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede, maar de organisatie ultiem ook: een win-win dus!	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF20190	DI	2015	ASML Netherlands BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid bij ASML	Binnen Spring Venray is sprake van een grote behoefte op dit gebied doordat voor de medewerkers van Spring Venray sprake is van een sterke verandering	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201900	DI	2015	Spring Venray BV	Boxmeer	NL	n.v.t.	Samen ontwikkelen	Willens Vastgoedonderhoud is een familiebedrijf met 70 medewerkers. De onderneming is gespecialiseerd in alle onderhoudsdiensten op vastgoedgebied en streeft ernaar werkbare te optimaliseren door functionaliteit en kwaliteit van het vastgoed en de installaties continue te verbeteren. Willens VGO kent een platte organisatie en een open bedrijfscultuur. Het bedrijf heeft de afgelopen jaren een groei van 30 naar 70 medewerkers doorgemaakt. Door een veranderde markt in combinatie met deze groei van de onderneming wordt van de medewerkers van Willens VGO een andere wijze van werken en samenwerken gevraagd, professioneler en klantgericht. Door aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid, met name de thematiek leerscultuur, mobiliteit, bevorderen van veilig en gezond werken en organisatie van het werk wil Willens de onderneming en de werknemers klaar maken voor de toekomst. De inzet en werkhouding van de sluiten op dit moment niet voldoende aan bij de wensen en verwachtingen voor de toekomst van Willens VGO.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 12.730				
			Willens Vastgoedonderhoud	Rotterdam	NL	n.v.t.	APK voor Personeel Willens VGO BV				€ 6.364					

2015EUSF201901	DI	2015			NL	n.v.t.		De Jongh Liften (hierna DJL) bestaat sinds 1919 en is ontwikkelaar en producent van goedere- en personen-/goedere-liften voor de bouw en industrie en magazijnliften voor opslag- en distribuifaciliteiten. DJL is hard getroffen door de crisis. Als gevolg zijn functies samengevoegd (lees: hebben de medewerkers meer verantwoordelijkheden op zich genomen) en is het personeelsbestand uitgedund. Daarnaast gaat de algemeen directeur begin 2016 met pensioen. Omdat de markt weer aan begint te trekken is het noodzakelijk om de arbeidsprocessen te herschikken en de medewerkers optimaal verbonden te laten voelen met de organisatie. De projectaanpak ziet er als volgt uit: De adviseur start met een analyse van de organisatie, bedrijfsprocessen en competenties van de werknemers binnen de huidige organisatie. Dit vormt het startpunt van het project. Middels diepte-interviews wordt gezamenlijk met de werknemers nagedacht over de invulling van toekomstige functies, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van desbetreffende functies. Minstens zo belangrijk is of de medewerker tevreden is binnen de functie en hoe de medewerker denkt meer	6-2-2016	6-2-2017		€ 20.000						
2015EUSF201902	DI	2015	De Jong's Liften B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Als 1 uit de crisis	Buttonboss Group is 39 jaar actief op de Europese promotionele markt en levert primair aan de relatiegerichte tussenthandel in Europa. Wij zijn specialist in buttons, caps en borduren. Het bedrijf is de afgelopen jaren snel gegroeid naar 57 mensen in vaste dienst en 35 via gemeentelijke regeling. Voorheen had de controller P&O in zijn portefeuille, maar was er geen sprake van HRM-beleid. Zo ontbraken functionerings- of beoordelingsgesprekken en is er geen budget voor opleidingen. In de huidige situatie is er binnen het bedrijf sprake van teveel Middle of the road. Buttonboss streeft naar een verhoging van de professionaliteit van haar medewerkers. Buttonboss wil een cultuur creëren waarin medewerkers worden gestimuleerd zichzelf te ontwikkelen en hun prestatiecurve leren te verhogen. Buttonboss wil daarom het HRM-beleid verder vorm geven, waarbij er ook een medewerker in deze functie zal gaan groeien. Om dit HRM beleid verder op te tuigen zal Buttonboss gebruik maken van de diensten van Lourens Havenaar van ProBC. Specifiek te verrichten werkzaamheden zijn: - Het aanbrengen van structuur in de HRM-cyclus van beoordeling, beloning, opleiding en ontwikkeling. - Opzetten van gesprekscyclus met medewerkers (doelstellingsgesprek, voortgangsgesprek en eindgesprek) en begeleiding van HRM-functionaris en leidinggevenden bij gespreksvoering in de praktijk. - Het opzetten van functieprofielen (functiehuis) met taken.	12-1-2016	12-1-2017		€ 10.000	€ 20.000	€ 0	€ 20.000			
2015EUSF201903	DI	2015	Buttonboss B.V.	Eenschede	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Buttonboss	BUKO Bouwsystemen ontwikkelt systemen (bouwelementen) waardoor semi-permanente gebouwen modulair ge- en verplaatst kunnen worden. BBV wil met de medewerker in gesprek komen over zijn/haar inzetbaarheid. Er is op dit moment geen regulier systeem, gespreksformulier of follow-up hiervoor en daarmee komt het vrijwel alleen bij incidenten tot een gesprek. Er ontstaat het besef dat door op gerichte wijze te spreken over zaken als: betrokkenheid, ontwikkeling, functie-aanpassingen, toekomstverwachtingen, gezondheid, e.d., de belemmeringen en mogelijkheden beter zichtbaar worden. Dat zal op termijn leiden tot een gerichtere en meer gedragen wijze van inzetbaarheid en daarmee de duurzaamheid van het functioneren vergroten. Voor medewerkers is het belangrijk te weten wat van ze verwacht kan worden. Dat gaat over de uitoefening van taken, de benodigde kennis en competenties. Dat zal uitmonden in een functieomschrijving. Dat vereist afstemming. Aan de ene kant bij management in het gebruik van dezelfde begrippen en uitleg (competenties). Aan de andere kant zullen de verwachtingen ook met medewerkers afgestemd moeten worden om te bepalen of dit de	12-2-2016	12-2-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201904	DI	2015	BUKO Bouwsystemen	Vuren	NL	n.v.t.	Duurzame ontwikkelingscyclus	In de organisatie Mous Pompenbouw Balk BV (hierna: Mous) is ontwikkelaar, producent en leverancier van innovatieve oplossingen voor integraal procesmanagement in de watersector. Mous is een technisch bedrijf met expertise op het gebied van telemetrie, elektrotechniek, werktuigbouwkunde. Mous heeft 42 medewerkers (83% man, 17% vrouw), zowel op de werkvloer (monteurs, tekenteknik, programmeurs, administratief), als middenmanagement (coördinatoren) en strategisch niveau (de directieleden). Knoelpunten Na een faillissement in 2012 zit het bedrijf in de lift. Na een eerste fase, waarin de focus op financiële gezondmaking en het behoud van werk en werkgelegenheid, is behoefte aan verbetering van arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid. Mous is een traditioneel familiebedrijf met een enigszins hiërarchische en afwachtende bedrijfscultuur waarin op een ad hoc manier wordt gewerkt adhv vraag uit de markt. Werknemers en management zijn niet goed op elkaar ingespeeld. Medewerkers hebben geen inzicht in de werkomgeving, het einddoel en zijn gericht op de eigen (interne) taken. Dit is van invloed op de betrokkenheid bij de klant, het eindproduct en de organisatiedoelen. De klantvraag is verschoven van enkelvoudige opdrachten (maken en leveren producten) naar een full service concept waarbij constant, flexibel en adequaat op wensen moet worden ingespeeld. De benodigde flexibiliteit om tijdsdruk leidt tot knelpunten tav duurzame inzetbaarheid op mentaal vlak (flexibiliteit, dynamische omgeving, tijdsdruk).	11-12-2015	11-12-2016		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201905	DI	2015	Mous Pompenbouw Balk BV	Balk	NL	n.v.t.	Nat op verandering	Dieker Las en Metaalbedrijf B.V. is in 1975 reeds opgericht als lasbedrijf. In de loop van de tijd is Dieker van lasbedrijf uitgegroeid naar een totaal leverancier van halffabricaten en complete metaalproducten, van enkele stuks tot grotere series. Dieker wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werksprocessen en (nieuwe) werkmethodieken ontstaan. Hiermee kan Dieker beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Dieker vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Dieker een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de	14-1-2016	14-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201906	DI	2015	Dieker Metaalbedrijf B.V.	Terborg	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Onze firma werkt al enkele decennia op de Hoogovens, later Corus, en nu Tata Steel. Wij maken de fabrieken schoon op industrieel gebied. Middels dit project, willen wij het veiligheidsbewustzijn van onze leidinggevenden op de werkvloer verhogen. dit willen we niet in "de schoolbanken" doen, maar direct op de werkvloer. Hier vindt direct een koppeling met de praktijk plaats, en interactie met onze klant. (stakeholders) ook Tata is gebaat bij een verhoogd veiligheidsbewustzijn, en zo kunnen verzuimongevallen/ incidenten voorkomen worden. Safety awareness zal tevens gaan over procesveiligheid, en het herkennen van onveilige situaties in de installaties van onze klant.	26-11-2015	26-11-2016		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 26.000			
2015EUSF201907	DI	2015	Van Alphen	Heemskerk	NL	n.v.t.	Verhogen veiligheidsbewustzijn op de werkvloer	Wij zijn VolkerWessels Telecom Infratechniek en maken deel uit van het hechte, interne netwerk van VolkerWessels. Onze specialisatie is het ontwerpen, bouwen, beheren en onderhouden van vele soorten internet-netwerken, zowel koper als glas, nieuwbouw of reconstructie. Onze ambitie is om als bedrijf in economische en sociale zin bij te dragen aan een dynamische wereld waarbij samenwerken standaard is. Wij willen een bedrijf zijn waar elke medewerker zich thuis voelt, met passie en plezier werkt, en waarin verantwoordelijkheid wordt genomen voor vakmanschap en gedrag. Onze branche is dynamisch en kenmerkt zich door vele en snelle veranderingen. De medewerkers geven aan nog onvoldoende hiermee om te kunnen gaan. Om dat wel te kunnen vragen ze om meer verantwoordelijkheid, meer eigenaarschap en betere samenwerking. Om dat te realiseren wordt er een ontwikkeltraject ingeslagen waarmee, en waardoor, medewerkers beter kunnen presteren voor zichzelf en hun omgeving, in harmonie kunnen samenwerken en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Dit project start met een organisatiescan waarin medewerkers hun mening geven over o.a. samenwerking, taken en bevoegdheden, deskundigheid, werkhouding, veiligheid, werkklimaat en organisatieontwikkeling. Medewerkers van diverse lagen bespreken met elkaar de uitkomst van de	26-1-2016	26-1-2017		€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201908	DI	2015	VolkerWessels Telecom Infratechniek B.V.	Amersfoort	NL	n.v.t.	Samenwerken is standaard VW Telecom Infratechniek	Medewerkers van diverse lagen bespreken met elkaar de uitkomst van de				€ 10.000						

2015EUSF201908	DI	2015			NL	n.v.t.	In dit project gaat Rollocate B.V. een verbetercultuur implementeren in de organisatie om het continue verbeterproces bij de medewerkers te stimuleren en naar een hoger niveau te tillen. Hierbij wordt onder andere aandacht besteed aan de Mens Waarde Stroom. De Mens Waarde Stroom levert excellente en daarmee tevreden medewerkers en is gericht op de ontwikkeling van zowel de vakinhoudelijke, als verbeter- kennis en vaardigheden. Vaardigheden die ervoor zorgen dat leiders zich bezig kunnen houden met het definiëren van problemen, doelstellingen en randvoorwaarden en medewerkers met de oplossingen om deze doelstellingen te realiseren. Hierdoor worden de kwaliteiten van iedere medewerker binnen de organisatie optimaal benut en kunnen zij zich continu ontwikkelen. Aan de hand van K&A&O of meerdere pilots zullen diverse Lean methodieken en tools in de organisatie geïmplementeerd worden. Op basis hiervan verkrijgt men een concreet overzicht van de specifieke behoeften van de medewerkers en de benodigde omstandigheden om een continue leercultuur te realiseren. Vervolgens kan	9-2-2016	9-2-2017	€ 20.000					
2015EUSF201909	DI	2015	Rollocate B.V.	Staphorst	NL	n.v.t.	Continue verbetercultuur	23-2-2016	23-2-2017	€ 19.875					
2015EUSF201910	DI	2015	Locon Benelux	Zwolle	NL	n.v.t.	Locon Duurzaam naar 2020	6-2-2016	6-2-2017	€ 9.937					
2015EUSF201911	DI	2015	Nima Speciaalwerk BV	Nijmegen	NL	n.v.t.	Samen werken aan samenwerken bij Quanza	9-12-2015	9-12-2016	€ 20.000					
2015EUSF201912	DI	2015	Meubelspuitlerij Van der Wolf	Nieuw Vennepe	NL	n.v.t.	Van der Wolf klaar voor de toekomst	20-1-2016	20-1-2017	€ 20.000					
2015EUSF201913	DI	2015	Van Hofen Installatietechniek B.V.	Hardinxveld-Giesserdijk	NL	n.v.t.	Duurzaam voortbouwen aan groei en ontwikkeling VHI	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000					
2015EUSF201914	DI	2015	Profish Food B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Profish Food	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000					
2015EUSF201915	DI	2015	JP van Eesteren	Gouda	NL	n.v.t.	Onderzoek naar de status van duurzame inzetbaarheid	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000					

2015EUSF201914	DI	2015		NL	n.v.t.	De Variabele is een start-up die medio 2015 is opgericht. Vanwege het jonge bestaan van de organisatie is start-up een passend woord. Echter vanuit de kennis en ervaring die wordt ingbracht door de deelnemende organisaties in De Variabele, is het veel meer dan een start-up. De Variabele is namelijk een organisatie die is ontstaan uit 4 middelgrote vastgoedonderhoudsbedrijven in de regio Nijmegen-Arnhem-Doetinchem die, als gevolg van de economische-crisis (structurele hervormingen door hebben gemaakt en nog steeds doormaken om toekomstbestendig te zijn en blijven. Belangrijke hervormingen hebben een impact op: <ul style="list-style-type: none"> De arbeidsrelaties van werknemers (o.a. verandering of beëindiging hiervan) door; Het veranderen van het (vakinhoudelijk) werkgebied van de organisatie en daarmee; Consequenties voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers die projecten uitvoeren. Voor de begroevorming rondom vastgoedonderhoud: <ul style="list-style-type: none"> Het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden aan vastgoed op het gebied van de volgende disciplines: <ul style="list-style-type: none"> o Gevel o Daken o Installaties o Interieur In het kader van toekomstbestendigheid is De Variabele opgericht. Hoe De Variabele aan een duurzame toekomst kan werken. De Variabele kan zich door de bundeling van krachten van de 4 bedrijven gaan	3-2-2016	3-2-2017	€ 20.000							
2015EUSF201916	DI	2015	De Variabele Groot Onderhoud BV	Elst	NL	n.v.t.	Toekomst geven aan denkkracht en werkracht	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 19.200					
2015EUSF201917	DI	2015	Matt Nielen Constructies B.V.	Boxmeer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers Matt Nielen Con	14-1-2016	14-1-2017	€ 9.600	€ 20.000					
2015EUSF201918	DI	2015	Frewo Metaal Almelo B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	18-12-2015	18-12-2016	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201919	DI	2015	Stichting Palet	LEEUWARDEN	NL	n.v.t.	Staat jouw team als een huis	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201920	DI	2015	Jordaans horeca bedrijven BV	Oss	NL	n.v.t.	Learning by social media	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201921	DI	2015	Envida	maastricht	NL	n.v.t.	Envida Duurzaam Inzetbaar	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 19.800					
2015EUSF201922	DI	2015	Thielco Staalindustrie BV	Echt	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Thielco Staalindustrie BV	27-11-2015	27-11-2016	€ 9.900	€ 19.800					

2015EUSF201921	DI	2015			NL	n.v.t.		Neft Industrial is de industriële toeleverancier van seriegroepen in wit smeetsbaar geïsoleerd. Voor het productiepersoneel van Neft Industrial geldt dat door de onregelmatige werktijden er op lange termijn een sterk verstoord work-life-balance ontstaat. We weten uit onderzoek dat het werken in ploegdienst negatieve gevolgen heeft op de gezondheid. Daarnaast is het een feit dat het merendeel van de werknemers bij Neft Industrial valt onder de noemer 'zouder werknemers', waardoor de inzetbaarheid van deze groep onder druk komt te staan. Neft Industrial wil met het Duurzaam Inzetbaarheids Centrum een aanpak ontwikkelen waardoor de medewerkers zich bewust worden dat vroegtijdig starten met de juiste interventies op het gebied van slapen, voeding en bewegen een positieve invloed kan hebben op hun inzetbaarheid. De noodzaak is groot omdat in de cao van Neft Industrial afspraken zijn gemaakt dat werknemers boven de 55 niet meer verplicht nachtdiensten hoeven te draaien. Echter, aangezien het merendeel van de	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF201922	DI	2015	Neft Industrial	Deventer	NL	n.v.t.	Duurzaam HR-Beleid Neft Industrial	NSPIRE is een bedrijf in beweging door een groeiende en een veranderende markt. Het personeel dient hierbij dermate ontwikkeld te worden dat zij en de organisatie snel en adequaat met gelijke tred ontwikkelen en versterken en daarmee de mens als ook de organisatie duurzaam inzetbaar wordt. De centrale vraag is: Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de leercultuur verbetert en hoe kan deze een positieve en versnellende invloed hebben op duurzame inzetbaarheid van de mensen met behulp van de inzet van structurele interventie. Activiteiten van de adviseur: - vooronderzoek situatie bedrijf/Interviews met opdrachtgever m.b.t. leercultuur - projectplan opstellen - probleemanalyse maken - opstellen bedrijfsplan - uitvoeren screening/interviews met doelgroep - opstellen van een maatwerk advies - implementatie van het advies - evaluatiemeting - opstellen projectrapportage Het traject zal zich in eerste instantie actief richten op en het ondersteunen van mensen binnen de doelgroepen, architecten, projectleiders en consultants. Zowel bij de start als later bij het afronden van het traject zal uitvoerig overleg volgen met het management om de vorderingen te bespreken en	3-2-2016	3-2-2017	€ 10.000	€ 15.000					
2015EUSF201923	DI	2015	Nspyre B.V.	Utrecht	NL	n.v.t.	Versterking leercultuur dmv structurele interventie	Winteb B.V. (hierna: Winteb) is een vooruitstrevende non-ferro getuig dat in 1952 is opgericht door A. van der Velde. Het is uitgegroeid tot \$ werelds grootste producent van zeewaterbestendig aluminium Air Pipe heads en is een zeer bekende speler in de maritieme markt wereldwijd. Winteb B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Winteb beter inspelen op veranderende marktsituaties en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Winteb vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Winteb een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsplan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprofielen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden	14-1-2016	14-1-2017	€ 7.500	€ 20.000					
2015EUSF201924	DI	2015	Winteb B.V.	Winschoten	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	Het project beoogt de leercultuur en het stimuleren van kennisuitwisseling te optimaliseren. Door social media in te zetten met medewerkers zal de leerconsumptie verhogen. Kennis zal op deze wijze zowel intern als extern en vice versa worden uitgewisseld en gestimuleerd. Men leert van zowel collega's als externen. Medewerkers worden geadviseerd en gestimuleerd meer online relevant bereik te genereren en die in te zetten ten voordele van de organisatie. De betrokkenheid van de medewerkers levert meer enthousiasme en daardoor draagvlak. Van belang is dat de organisatie inzicht krijgt in wat de werkzaamheden precies inhoudt en op het gebied van social media en waar de ontwikkelbehoefte ligt bij de medewerkers. Voorafgaand aan het project plannen we een kick-off en presenteren we het plan van aanpak. Tijdens de kick-off ontstaat er draagvlak en start het project. Tijdens het project worden de werknemers gestimuleerd om social media en digitaal communiceren te leren kennen en optimaal te kunnen benutten, zeker als onderling leertool betreffende de activiteiten van het bedrijf zelf. Waardoor werknemers meer betrokken worden bij het bedrijf. Aan het eind van het project zal er een overdracht plaatsvinden d.m.v. een eindrapportage. Daarnaast wordt een eindadvies gegeven. Door te investeren	26-2-2016	26-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201926	DI	2015	Desque Eindhoven BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Learning by social media	Probleemanalyse: Stichting Kentalis Zorg is dAO specialist op het gebied van diagnostiek, zorg en onderwijs voor mensen met een beperking in horen en communiceren. Opgericht in 1790 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met 4800 medewerkers. Door hoge werkdruk is het verzuim de afgelopen jaren stelselmatig toegenomen. Stichting Kentalis Zorg is in een situatie terecht gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk is komen te staan. Dit is op de lange termijn een gevaar voor de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Hoe ga je het gesprek aan met een medewerker in een organisatie waar geen cultuur van feedback geven en nemen heerst? In de regio Zuid-West is een pilot gestart met zelfsturende teams. De intentie is om de mensen zKdF door het gebruik van een verzuim coördinator verantwoordelijk te laten zijn voor verzuim en de afhandeling hieromtrent. Dit proces verloopt moeizaam en komt zowel de organisatie als het herstel van individu niet ten goede. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies.	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201927	DI	2015	Stichting Kentalis Zorg	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Kentalis	Blue Legal is een advocaten- & advieskantoor die de klant echt verder wil helpen. De markt voor zakelijke dienstverlening in het algemeen en die van juridische dienstverlening in het bijzonder sterk is veranderd. In 2014 is gestart met een verandertraject om een antwoord te formuleren op die veranderende markt. Een nieuwe strategie en business model is ontwikkeld, de activiteiten zijn verbreed zodat de hoogwaardige, gespecialiseerde kennis ook op een andere manier aan de markt aan te kunnen bieden. De basis voor de toekomst is dus gelegd. De veranderingen zijn zeer positief ontvangen door klanten hoog gewaardeerd. De veranderingen in kennis-exploitatie stelt ook andere eisen aan de medewerkers. Er dient nog meer klantgericht i.p.v. probleemgericht te worden gewerkt, er wordt veel meer kennisdeling verlangd en er is meer intensieve samenwerking noodzakelijk. Dat vraagt een hoge mate van zelfstuurbaarheid van de medewerkers en een andere leiderschapsstijl-strategie van de 2 vennoten. Blue Legal is voornemens om in 2016 met gehele team een verbeterproject te starten gericht om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers structureel te verbeteren. Het verbeterproject is gericht op:	11-3-2016	11-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201928	DI	2015	Blue Legal	Breda	NL	n.v.t.	Blue Lawyer 3-0	Van Eijk is een dochteronderneming van Van Hoof Groep, welke bestaat uit drie metaalbedrijven met elk een eigen specialiteit. Van Eijk is gespecialiseerd in het vervaardigen van hoogwaardige aandrijfcomponenten. Door overname van het familiebedrijf Van Hoof Groep is van Eijk in een situatie terecht gekomen waarin de directie een te centrale rol heeft gekregen. De huidige manier van leiding geven sluit niet meer aan bij de context waarin het bedrijf zich nu bevindt. Op dit moment worden de medewerkers te weinig betrokken bij de interne organisatie. Hierdoor zijn zij minder zelfredzaam en tonen weinig initiatief. De directie wil graag op een andere manier sturing geven aan de organisatie. Het richten op menegericht ondernemerschap, creativiteit en innovatie zijn aspecten welke meer aandacht verdienen. Op deze manier blijven de medewerkers betrokken en dragen zij bij aan het creëren en ontwikkelen van mooie producten. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies.	6-2-2016	6-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201929	DI	2015	Van Eijk Transmissie B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij Van Eijk	Aanpak: Aan de hand van interviews met directie en medewerkers wordt de conditie van de huidige organisatie in kaart gebracht. De organisatie doelen worden	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Aventus	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Op weg naar een prettige werkdruk	Aventus wil dat er een gezonde werkdruk wordt beleefd door de medewerkers en de zorg hiervoor blijvend is geborgd in de lijn en het gevoerde beleid. Met als doel dat de medewerkers enthousiast, competent en duurzaam inzetbaar zijn in hun werk.			€ 10.000						

2015EUSF201939	DI	2015			NL	n.v.t.		<p>Afgelopen jaren is het personeelsbestand van Maas-Jacobs Bouwbedrijf toegenomen met 40% tot 125 FTE. De uitbreiding heeft plaatsgevonden binnen alle afdelingen. Reden hiervoor zijn goed inspelen op marktkansen, eigen productontwikkelingen en toenemende samenwerking.</p> <p>Aangezien veel projecten in teamverband worden uitgevoerd is het cruciaal dat er onderlinge integratie plaatsvindt (vooral tussen schoolverlaters en ervaren vakkrachten) en dat iedereen zijn plek binnen het familiebedrijf en haar bedrijfscultuur op het gebied van veiligheid, betrokkenheid en klantgerichtheid.</p> <p>Hierbij is de ondersteuning en mentaliteit van het personeel cruciaal. Door mee te denken met de dienstverlening en veiliger te werken dragen zij bij aan het behoud (en de uitbreiding) van duurzame arbeidsplaatsen.</p> <p>De aanvrager gaat met behulp van een externe adviseur een plan van aanpak implementeren waarin betrokkenheid en veiligheid worden verbeterd.</p> <p>Ondanks de sterke groei is het cruciaal de onderlinge sfeer en sociale betrokkenheid niet uit het oog te verliezen. Middels dit project wordt geborgd om bestaande en nieuwe medewerkers voor het bedrijf te behouden.</p> <p>Naar aanleiding van het lopende project zijn de 1e stappen gezet richting duurzame inzetbaarheid binnen Maas-Jacobs Bouwbedrijf. Door de enorme personele groei concluderen de PMO en het management dat er onderling nog</p>	21-1-2016	21-1-2017	€ 20.000						
2015EUSF20194	DI	2015	Maas-Jacobs Bouwbedrijf B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij expanderend bouwbedrijf	<p>Opstarten van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). De inhoud van het onderzoek is gebaseerd op de gezondheid risico's. Bij Servatius komen in ieder geval de volgende werkzaamheden of omstandigheden naar voren waarvan het gezondheidseffect moet worden onderzocht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Beeldschermwerk ? Psychosociale arbeidsbelasting <p>In overleg met de bedrijfsarts is, afhankelijk van de gezondheid risico's in onze organisatie en onze bedrijfsdoelstellingen, de inhoud van het PMO samengegesteld.</p>	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 17.700					
2015EUSF201940	DI	2015	Woningstichting Servatius	Maastricht	NL	n.v.t.	Preventief Medisch Onderzoek	<p>Smit Elektra is een middelgroot elektrotechnisch bedrijf te Volendam. Met meer dan 50 jaar ervaring en 90 medewerkers biedt Smit Elektra verraagde specialisatie binnen een breed dienstpakket. Smit Elektra stelt zich ten doel bijv. te innoveren en te verbeteren op het gebied van (elektro) techniek en organisatie. Het project omtrent duurzame inzetbaarheid beoogt een bijdrage te leveren aan het gezond en gemotiveerd houden van de medewerkers. De medewerkers van Smit Elektra voeren hun werkzaamheden al jarenlang volgens een bepaald stramien uit. De algemeen directeur merkt dat de desbetreffende werkmethode leidt tot hogere faalkosten en demotivatie onder de medewerkers. Daarom is er besloten het externe adviesbureau Tuman advies in te schakelen, om een project rondom duurzame inzetbaarheid op te zetten. Hierbij wordt er in samenwerking met de medewerkers gekeken naar het verminderen van de faalkosten en het verbeteren van de motivatie. Dit vertaalt zich uiteindelijk in meer werkplezier bij de medewerkers en een verhoging van de productiviteit. Er wordt een bedrijfskundig advies en</p>	2-3-2016	2-3-2017	€ 8.850	€ 20.000					
2015EUSF201941	DI	2015	Kees Smit en Zonen Elektra B.V.	Volendam	NL	n.v.t.	Werknemersbetrokkenheid binnen Smit Elektra	<p>Snoek Hoveniers Grou BV richt zich op de het ontwerpen, inrichten en onderhouden van buitenruimten en gebieden en is hierin zeer succesvol. In 2011/2012 is een knelpuntenanalyse uitgevoerd op het gebied van Sociale innovatie waaruit verschillende aandachtsgebieden naar voren zijn gekomen. Sindsdien heeft de aandacht binnen de organisatie zich gericht op het verbeteren van de bedrijfsvoering. Uiteraard heeft het scheppen van duidelijk in verantwoordelijkheden en bevoegdheden een positief effect op het welbevinden van de medewerker. Nu dit is gerealiseerd wil de directie de aandacht verleggen naar het bevorderen van gezond en veilig werken. Het project zal zich richten op het vorm geven van een preventief gezondheidsbeleid waarin de werkplezier en monitoring van gezond gedrag.</p>	5-1-2016	5-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201942	DI	2015	Snoek Hoveniers Grou BV	Heerenvveen	NL	n.v.t.	Preventief gezondheidsbeleid	<p>Webasto is een familiebedrijf, opgericht in 1901, specialist op het gebied van open daken voor de automotive (marktlieder in cabrio-daken) en jachtbouw alsmede verwarmings- en airconditioningsystemen voor mobiele toepassingen. De organisatie wordt door de jaren heen gekenmerkt door een enorme en gestage groei. Uit de resultaten van een eerder uitgevoerd PMO is gebleken dat door deze groei zowel de werkdruk als de stress op de werkvloer is toegenomen. Een gezonde leefstijl en voldoende fit zijn zorgt ervoor dat werknemers langer kunnen doorwerken en minder ziek zijn. Momenteel ligt hier bij de organisatie niet de focus en merkt men ook dat de betrokkenheid van de medewerkers lager is dan verwacht, waardoor werkprocessen inefficiënt verlopen. Middels dit project wil Webasto de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers verhogen. Om dit te realiseren wil men met ondersteuning van een extern adviseur haar medewerkers opnieuw enthousiasmeren voor het werk en stimuleren een gezonde levensstijl aan te nemen.</p>	4-12-2015	4-12-2016	€ 20.000	€ 20.000					
2015EUSF201943	DI	2015	Webasto Thermo - Comfort Benelux B.V.	Kampen	NL	n.v.t.	Gezond en duurzaam aan de slag bij Webasto	<p>LBA Geodesie B.V. wil een gedragsverandering van medewerkers binnen de eigen organisatie te bewerkstelligen. Het bedrijf kent een organisatiecultuur waarbij er sprake is van traditioneel leiderschap. Vanuit een hiërarchisch perspectief worden werkzaamheden top-down gedirecteerd. Dit heeft ertoe geleid dat medewerkers zelf weinig leiderschap tonen. Het zelf nadenken is hen binnen de organisatie onvoldoende geleerd. Hierdoor vertoont men vaak onzeker gedrag. Om de beoogde groei van het bedrijf te realiseren moet hierin verandering komen.</p> <p>Het gaat daarbij om het ontwikkelen van meer eigen initiatief, een pro-actieve en meer ondernemende houding, waarbij men open staat om van elkaar te leren.</p> <p>Enerzijds door de stijl van leidinggeven te veranderen, anderzijds door een attitudeverandering bij het personeel te bewerkstelligen. O.i.v. adviseur L. Havenaar van ProBC zal hieraan worden gewerkt. Naast individuele sessies voor leidinggevend, neemt het traject met de medewerkers een centrale plaats in. Activiteiten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Individuele intake medewerkers: waar zitten de persoonlijke ontwikkelaspecten en individuele doelstellingen qua gedrag / houding (nulmeting); Organiseren van intervisie bijeenkomsten waarbij mensen bewust worden 	22-1-2016	22-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201946	DI	2015	LBA Geodesie B.V.	Groenlo	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid medewerkers LBA Geodesie	<p>Deko Steenzagerij is vlop in beweging en groen gestage. Dit brengt de nodige uitdagingen met zich mee in het organiseren van het werk. Na een bedrijfsscan op de draag en cultuur rond het thema gezond en veilig werken is gebleken dat een nieuwe vorm van dialoog wenselijk is tussen medewerkers enerzijds en de medewerkers en leidinggevend anderzijds om veilig werkgedrag te verbeteren. Door de groei van het aantal medewerkers (van 40 naar 60) is een grotere afstand ontstaan tussen leiding en werkvloer. Om deze afstand te overbruggen zijn andere omgangsvormen en is ander (veiligheids)leiderschap nodig.</p> <p>In deze dynamische context gaat Deko Steenzagerij extra aandacht organiseren voor gezond en veilig werken en tegelijkertijd de betrokkenheid van de medewerkers en het eigenaarschap vergroten.</p> <p>Deko Steenzagerij wil in 2016 van start gaan met een project gezond en veilig werken vanuit gedrag en cultuur. Het doel is om te komen tot veilig werkgedrag op de werkvloer en een cultuur waarin veilig en gezond werken heel normaal is. Dit gaat in twee stappen: ten eerste wordt i.s.m. met de extern adviseur een overzichtelijk actieplan samengesteld mede gebaseerd op de bedrijfsscan op de draag en cultuur. De inbreng en betrokkenheid van (een deel van de) leidinggevend en medewerkers is hierbij leidend. In dit Actieplan worden de speerpunten en daarmee samenhangende thema's voor 2016 (en evt. 2017) vastgesteld.</p> <p>Vervolgens gaat Deko Steenzagerij aan de slag met de implementatie van dit Actieplan. Daarbij zullen in ieder geval de volgende uitgangspunten gelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Het ontwikkelen van een gezonde en veilige werkomstandigheden. 	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201947	DI	2015	Deko Steenzagerij BV	Elst	NL	n.v.t.	Aan de slag met gezond en veilig werken	<p>Binnen De zorggroep is een ontwikkeling gaande van meer zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid. Dit betekent ook herijken Ri&E. Ri&E is een visie geformuleerd over de toekomstige risico-inventarisatie en evaluatie: zowel medewerkers als management gaan de Ri&E als hulpmiddel gebruiken om te komen tot gezonde en veilige werkomstandigheden, waarbij zo optimaal en met plezier wordt gewerkt. Dit is uitgewerkt in een plan op hoofdlijnen om te komen tot een doorlopende dynamische Ri&E. Het eigenaarschap hiervan ligt in de teams. Zij gaan actief met focus thema's aan de gang, daarin ondersteunt door instrumentarium en advies. Belangrijke beleidsthema's op het gebied van werkomstandigheden en duurzame inzetbaarheid zijn centraal beoogd.</p> <p>Het doel van dit project is om te komen tot implementatie van deze nieuwe werkwijze rondom de risico-inventarisatie en evaluatie voor de gehele Zorggroep.</p> <p>Belangrijk hierbij is dat de Ri&E door teams gezien gaat worden als een actieve inventarisatie en evaluatie filosofie. We werken vanuit een teamgedachte, we doen het samen en hebben elkaar nodig om vanuit een gezonde organisatie</p>	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			De Zorggroep	Venlo			Een Teamexpeditie				€ 10.000						

2015EUSF201948	DI	2015			NL	n.v.t.		Problemanalyse: Giving Europe BV is een no-nonsense groothandel van promotionele artikelen. Opgericht in 2001 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met meerdere vestigingen door heel Europa. Door snelle groei is Giving Europe BV in een situatie terecht gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk staan. Het familiebedrijf streeft ernaar dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. Giving Europe BV wil graag meer ruimte geven voor de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers om zodoende de productiviteit en betrokkenheid van medewerkers te stimuleren en de inzetbaarheid te verlenen. De organisatie wil graag extra aandacht schenken aan het coachen van haar medewerkers en op deze wijze de beoogde doelstellingen behalen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies.	6-2-2016	6-2-2017		€ 20.000									
			Giving Europe B.V.	Nijmegen			Werken vanuit de kern bij Giving Europe				€ 10.000										
2015EUSF201949	DI	2015			NL	n.v.t.		TMS Moerdijk is een technisch dienstverlener binnen de metaalbewerkingbranche, gevestigd te Moerdijk. Binnen de metaalbewerkingbranche is er sprake van sterke groei, zo ook binnen TMS Moerdijk. Daarnaast ondervindt TMS Moerdijk de gevolgen van een sterke groei. De complexiteit van de organisatie neemt toe wat nieuwe eisen stelt aan de taken en verantwoordelijkheden van het personeel. Hierdoor neemt de werkstress toe, wat resulteert in een negatieve werksfeer. Dit is nadelig voor de bedrijfsvoering van TMS Moerdijk. Om deze reden wil TMS Moerdijk dat haar personeel gezond en gemotiveerd is en blijft. TMS Moerdijk tracht op deze twee zaken in te spelen door middel van een nieuw op te zetten duurzaam gezondheidsprogramma voor medewerkers, waarmee fysieke- en mentale problemen worden voorkomen en verminderd. Aan de hand van een nieuw gezondheidsbeleid, op basis van periodieke gezondheidschecks, dienen de medewerkers periodiek op fysiek- en mentaal vlak te worden geassesseerd en ondersteund. Het nieuwe gezondheidsbeleid heeft als doel de werkdruk te verminderen en de werksfeer te verhogen.	27-1-2016	27-1-2017		€ 19.500									
			TMS Moerdijk B.V.	Klundert			Duurzaam gezondheidsprogramma TMS Moerdijk				€ 9.750										
2015EUSF20195	DI	2015			NL	n.v.t.		Betrokken, gemotiveerde, vitale en vakkundige medewerkers maken het verschil in onze markt. Het ontwikkelen van medewerkers is daarmee een basisvoorwaarde voor succes. Aandacht voor medewerkers, zowel professioneel als persoonlijk, creëert bindingen met ons en zal leiden tot een hogere tevredenheid en betrokkenheid. Elke betrokken medewerker is een ambassadeur, wat leidt tot productiviteit en klanttevredenheid. Gezond en veilig werken staat voorop! Deze visie heeft Visschedijk gebracht tot het ontwikkelen van vitaalbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Onder de noemer 'Het Visschedijk Duurzaam Vitaal Programma' heeft Visschedijk begin dit jaar een start gemaakt met het uitvoeren van een quick scan onder 160 medewerkers waarin ondermeer gekeken is naar de persoonlijke werkomgeving, de werkhouding, werksfeer, persoonlijke problematiek en de relatie met het bedrijf. Uit het adviesrapport is gebleken dat met name de werkhouding (basshouding, bukken en materiaalgebruik) verdere aandacht	17-12-2015	17-12-2016		€ 20.000									
			Visschedijk Schoonmaak	Hengelo			Visschedijk Duurzaam Vitaal Programma deel II				€ 10.000										
2015EUSF201952	DI	2015			NL	n.v.t.		Holland Gasspring B.V. (thema: Gasspring) produceert al vele jaren gasveren die men in tal van toepassingen, in zeer uiteenlopende branches, overal ter wereld terugvindt. Gasspring wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Gasspring beter inspelen op veranderende marktverlagen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Gasspring vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren, en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Gasspring een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld	14-1-2016	14-1-2017		€ 20.000									
			Holland Gasspring Nederland B.V.	Almelo			In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to				€ 10.000										
2015EUSF201953	DI	2015			NL	n.v.t.		Wij werken gericht aan een gezonde financiële positie met verdere omzetgroei. Doelstelling is werken aan een toekomstbestendige organisatie met duurzame inzetbare medewerkers. Wij willen een programma ontwikkelen en implementeren dat medewerkers gaat faciliteren om optimaal aan hun inzetbaarheid te werken. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan wij medewerkers die vitaal (mentaal en fysiek) zijn, vakkundig zijn en gemotiveerd en betrokken zijn. Zo zijn zij in staat om optimaal productief te zijn. Aanleiding: de aard van de werkzaamheden vraagt naast vakkundigheid om fysieke en mentale vitaliteit. Wij hebben te maken met een sterk veranderende arbeidsmarkt. Aandacht voor behoud en instroom van vakkundig en gemotiveerd personeel is bijzonder belangrijk. Externe factoren als krapte op de arbeidsmarkt, verhoging van afnemersreken, sterke concurrentie, een veranderende houding en bijbehorend jakkert van eisen van (potentiële) werknemers maken het moeilijker om goed gekwalificeerd personeel te vinden en behouden. Ook de nieuwe generatie medewerkers	11-12-2015	11-12-2016		€ 14.400									
			Aannemersbedrijf P. van Leeuwen BV	Meerkerk			Gezond en met plezier werken				€ 7.200										
2015EUSF201954	DI	2015			NL	n.v.t.		Hoofdoelstelling: bevorderen van gezond, competent, gemotiveerd en productief werken van de medewerkers, zodat zij duurzaam inzetbaar zijn. Subdoelen: bevorderen van de eigen regie van de medewerkers, bevorderen van de leercultuur en het in de hand houden van de werkdruk. De relevantie van dit project: willen wij onze positie ook voor de langere termijn behouden, dan is het noodzakelijk dat de medewerkers zich verder ontwikkelen omdat de competenties waaraan zij moeten voldoen veranderen. Wij nemen de volgende maatregelen: - Samenwerking: benoemen als een kritische succesfactor Stap 1: voorbereiding. Bijeenkomst met MT. Opstellen doelen programma, bedrijfsbrede competenties in kaart brengen en vormen klankbordgroep. Stap 2: Onderzoek & Analyse. Startbijeenkomst met alle medewerkers. Doel: groei in bewustwording van de relevantie van duurzame inzetbaarheid voor een ieder individueel en voor gehele organisatie. Bespreken doelen programma en competenties. Uitvoeren + analyseren uitkomsten scan Duurzame Inzetbaarheid Index (DIX) van TNO en de Teamscan Gezonde Werkratie. Eventueel inzetten verdiepende scans betreffende leren en ontwikkelen en psychosociale werksituatie.	11-12-2015	11-12-2016		€ 16.000									
			Data Display Nederland B.V.	ALBLASSERDAM			Klaar voor de toekomst				€ 8.000										
2015EUSF201955	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Meebewegen en anticiperen op verandering vergt vitaliteit en flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: - Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; - Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; - Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete	27-1-2016	27-1-2017		€ 20.000									
			Mobilis BV	Apeldoorn			Onderzoek DI en bevordering eigen regie				€ 10.000										

2015EUSF201956	DI	2015			NL	n.v.t.		Naast een goede begeleiding van het ziekteverzuim is er de ambitie om de duurzame inzetbaarheid en het werkvermogen van medewerkers te stimuleren, en daarmee juist verzuim te voorkomen. Nespresso gebruikt het huis van werkvermogen als referentiekader om te werken aan een hoog werkvermogen en duurzaam inzetbare medewerkers. Een hoog werkvermogen resulteert in betrokkenheid en een goede gezondheid van medewerkers met als direct resultaat betere prestaties binnen het werk, duurzame inzetbaar en een duurzaam laag ziekteverzuim. Het werkvermogenprogramma wordt gestart met kick-off sessies, inspiratie sessies en thematische bijeenkomsten, om nog beter inzicht te krijgen in de problematiek en het programma optimaal af te stemmen op de behoefte van de medewerkers. De tweede fase bestaat uit het analyseren van verschillende factoren die het werkvermogen bepalen. Deze bestaat uit een beleids-inventarisatie en een werkvermogenscan. Medewerkers vullen de werkvermogensscan (set van gevalideerde vragenlijsten) in. Daarnaast is het mogelijk om de medewerkers vervolgens uit te dagen om zelf aan de slag te gaan met het verbeteren van het individuele werkvermogen. In fase 3 worden de uitkomsten van werkvermogensscan besproken. De knelpunten, risico's en adviezen worden vertaald in concrete doelstellingen ten	12-1-2016	12-1-2017		€ 14.200					
2015EUSF201957	DI	2015	Nespresso Nederland B.V.	Amsterdam	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma Nespresso Nederland	Leen Menken Food Logistics heeft zich de afgelopen jaren razendsnel ontwikkeld. Van normale geconditioneerde bulkopslag naar fijnmazige logistieke processen in de foodservice sector. Hierdoor is een dynamische, maar tevens complexe logistieke werkelijkheid ontstaan die een aantal uitdagingen met zich meebrengt. De organisatie is groter geworden, waarbij tevens gebruik wordt gemaakt van een grote flexibele schil. Er ontstaat hierdoor o.a. een spanningsveld betreffende de arbeidsvoorwaardelijke aspecten tussen vaste werknemers en flexwerkers, maar ook in termen van aansturing, structurering, veiligheid, beoordeling en bedrijfscultuur. In de voorgaande periode heeft er een professionaliseringsslag plaatsgevonden waarbij een kernwaarden- en Medewerkestevredenheidsonderzoek heeft plaatsgevonden. Vanuit deze resultaten kan proactief gestuurd worden op de tevredenheid van werknemers. Tevens is er indicatief onderzoek gedaan naar het gebruik van relevante kritische prestatie-indicatoren (KPI's) en is door de organisatie een opzet gemaakt voor het invoeren van competentie management. Verder is de organisatie ook bezig met het opzetten van een ondernemingsraad (OR) waarbij men op een professionele manier de werkgevers- en werknemersbelangen wil verenigen.	9-1-2016	9-1-2017	€ 7.100	€ 20.000					
2015EUSF201958	DI	2015	Leen Menken Foodservice Logistics B.V.	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Leen Menken-ervolg	KLS / Van den Berg is een ervaren, dynamische onderneming die zich volledig heeft gespecialiseerd op alle facetten van Bedrijfshuisverlening. Zij beschikken over een eigen opleidingscentrum BHW in Eindhoven en hebben goede samenwerkingsafspraken met door het hele land gestuurd opleidingscentra. Ook beschikken zij over mobiele units waarmee de BHW'ningen op locatie verzorgd kunnen worden. Momenteel staat een juridische herstructurering voor de deur. Dit is een goed moment om met de organisatie (medewerkers, cultuur, structuur etc.) een nieuwe start te maken. Het is dan nodig om naast alle facetten van het ondernemerschap ook inzicht te krijgen in de motivaties, drijfveren en ambities van de medewerkers en met elkaar nadrukkelijk de gewenste kernwaarden en kernkwaliteiten herbenoemen. Vervolgens kan geïntegreerd worden in duurzame zorg en welbevinden van het personeel en dit verder inbedden in de bedrijfsvoering van de organisatie. Inzage in motivatie en drijfveren van de medewerkers zal ook leiden tot gezondere en duurzame werkwijzen.	15-1-2016	15-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201959	DI	2015	KLS / Van den Berg	EINDHOVEN	NL	n.v.t.	Een nieuwe start	Assurantie- en Adviesbureau Lennisheuveel VOF (hierna: LH) heeft als belangrijkste werkzaamheden het (onafhankelijk) bemiddelen en afsluiten van hypotheek, financiering, levens- / lijfrenteverzekeringen, spaar- en betaalproducten, personal benefits, employee benefits, schadeverzekeringen, makelaardij en financiële planning. De hypotheek en verzekeringsmarkt is de laatste jaren fors veranderd. Het beloningsmodel is transparanter geworden, producten worden steeds meer online en via social media aangeboden en gepresenteerd, technologische vooruitgang van systemen en consumenten en bedrijven worden steeds kritischer. Veel concurrenten hebben het door voorgenoemde ontwikkelingen zeer lastig in deze (verdrings-)markt. De veranderende marktomstandigheden vergt aanpassingsvermogen bij medewerkers van LH. Ook processen en werkwijze zullen een herindeling behoeven en medewerkers zullen actief mee moeten denken met de organisatie (strategie), kortom een hele cultuurverandering. In het eerste tijdvak van de ESF Di is de organisatie van LH in beeld gebracht middels een organisatiecan. Op basis hiervan is er een rapportage opgesteld	2-2-2016	2-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201960	DI	2015	Assurantie- en Adviesbureau Lennisheuveel VOF	Boxtel	NL	n.v.t.	Sterk in verzekeren	Leap is als Innovatieadviesbureau gespecialiseerd in het veroveren van financiering voor innovatieprojecten voor de technologische maakindustrie. De onderneming is opgericht in 2007 vanuit de visie dat de grote concurrenten hun klanten beperkt aandacht geven en de onvolwassen markt van subsidiezoekers toe was aan een professionele en ambitieuze organisatie. Dit heeft ertoe geleid dat de eenmanszaak Leap binnen 7 jaar is uitgegroeid tot een B.V. met 22 personeelsleden en drie vestigingen. De originele ambitie (het zijn van een professionele, bewaarde en proactieve speler binnen het subsidielandschap) heeft derhalve haar vruchten afgeworpen. Het beoogde traject bestaat concreet uit een assessment om te bepalen waar mogelijke verbeterpunten liggen om de betrokkenheid en eigen inbreng van de medewerker te stimuleren. Hierbij wordt een op maat aangeboden begeleidingstraject ontwikkeld om de verschillende functiegroepen bewust te maken van hun potentieel en belangrijke positie binnen de organisatie. Dit moet leiden tot een eigen invulling van de functie en een gezamenlijke visie voor toekomstige groei.	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201961	DI	2015	Leap B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Leap 2-0	Door het uitvoeren van bovenstaande adviestaken en het opstellen van een Heilbron NV is financiële dienstverleners en risicomanager op het gebied van pensioenen, hypotheek en verzekeringen. Op basis van een persoonlijke benadering wil Heilbron NV haar klanten op financieel vlak ontzorgen. Hierbij speelt maatwerk een belangrijke rol. De meerwaarde van de organisatie is daarom niet alleen een hoogwaardig product, maar juist ook het advies, de begeleiding, service en betrokkenheid van de medewerkers. Bij Heilbron NV staat de klant centraal. In de huidige markt en met de intensieve concurrentie die de organisatie tegenkomt, is het noodzakelijk om te bouwen aan een krachtige en duurzame organisatie voor de toekomst. Mensen maken de organisatie. Zij bepalen het succes en het onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrerende organisaties. De inzet van menselijke kwaliteiten voegt waarde aan de organisatie toe, de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is daarom van groot belang. Heilbron NV heeft medewerkers nodig die competent, gezond en gemotiveerd en productief aan het werk zijn. Het zijn goed opgeleide en steeds meer breed inzetbare medewerkers die kunnen manoeuvreren met hun kwaliteiten en flexibel zijn. Medewerkers verwachten van hun kant ook steeds meer inbreng	4-3-2016	4-3-2017	€ 10.000	€ 19.600	€ 9.800	€ 19.600			
2015EUSF201961	DI	2015	Heilbron N.V.	Doetinchem	NL	n.v.t.	Project DI Heilbron NV	Zorggroep Groningen is zorgaanbieder in de provincie Groningen die zich onderscheidt in complexe zorg met specialisaties in onder meer Parkinson, COPD en CVA (hersenvloedingen en herseninfarcten). Daarnaast is ZGG AD&O van de grootste aanbieders van geriatrische revalidatiezorg in Noord-Nederland. ZGG doet met haar ca. 1300 medewerkers. Om de medewerkers tot hun pensioen getoed en met plezier te kunnen laten werken, wil ZGG de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI) inzetten. De MoDI is erop gericht om zowel tot persoonlijke ondersteuning van de medewerkers te komen, als de organisatie van informatie te voorzien om beleid gericht op tevredenheid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid in te kunnen vullen. Het project bij ZGG omvat de volgende elementen, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Uitvoeren van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI). Dit bestaat uit: gezamenlijk bepalen van de projectopzet, opstellen communicatieplan, uitzetten van codes aan alle medewerkers, reminder na 2 weken, verzamelen onderzoeksgegevens, verwerken onderzoeksgegevens in een groepsrapportage met daarin te onderscheiden subgroepen, opstellen van een organisatieadvies. 2. Terugkoppeling van de groepsresultaten van de MoDI aan het projectmanagement van ZGG. Hierin worden adviezen toegelicht en vervolgvactiteiten vastgesteld. Op basis van de adviezen wordt bepaald wat de vervolgvactiteiten zullen zijn. Dit kan bestaan uit bijv.	8-3-2016	8-3-2017	€ 9.800	€ 20.000	€ 10.000				

2015EUSF201963	DI	2015			NL	n.v.t.		Binnen een continu veranderende omgeving binnen bouw & infra, wordt zowel van organisaties als van medewerkers veel gevraagd. Medebewegen en anticiperen op verandering vereist flexibiliteit van medewerkers en organisaties. Tevens moeten medewerkers langer doorwerken. Dit vraagt om extra aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid en een structurele implementatie binnen organisaties. Hierbij zijn o.a. de volgende punten van belang: 1. Medewerkers en organisatie weten waar zij staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid; 2. Medewerkers worden gestimuleerd om eigen regie te nemen op inzetbaarheid; 3. Ondersteuning vanuit de organisatie is zichtbaar en laagdrempelig. Inhealth biedt ondersteuning bij structurele implementatie van het thema duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen organisaties. Bij deze hebben wij een projectvoorstel geformuleerd bestaande uit de volgende onderdelen: 1. Onderzoek naar de fase van gedragsverandering en inzetbaarheid van de medewerkers van de organisatie; 2. Inzet van een online inzetbaarheidstest met aansluitend persoonlijk profiel, om o.a. bewustzijn van eigen inzetbaarheid te creëren onder medewerkers; 3. Eigen regie van medewerkers wordt gestimuleerd door concrete voorbeelden in kaart te brengen en deze voor te schalen naar moeizame werksituaties. Bij SRF is er veel sprake van verhoogde druk op de werkvloer zowel in de voorbereiding als de uitvoerende afdelingen. Dit komt o.a. door diverse specialistische werkzaamheden uit die niet altijd standaard zijn en in veel gevallen zelfs ontwikkeld moeten worden. Men verkoopt geen Bechtel; men vraagt zich of dit opweegt tegen de wens om iedere klant tevreden te houden. Deze risicofactor legt nogal wat druk op zowel de vennoten als de werknemers, en van verkoop tot aan de oplevering. Daarnaast verandert de markt sterk en wil ADA On van de vennoten gefaseerd uitsteden. Men is verder van mening dat in deze dynamische organisatie niet iedereen op de juiste plek zit en/of voldoet aan de gewenste profielschets. De belastingen die daardoor momenteel ontstaan binnen diverse organisatieonderdelen maken de onderneming kwetsbaar. In dat kader zal een organisatieonderzoek worden uitgevoerd met de bedoeling in kaart te brengen in welke organisatievorm SRF beter kan functioneren en gereed gemaakt kan worden voor de toekomst. Hierbij zal ook gekeken worden naar de gewenste functies en competenties, daar dit een dit een uitgangspunt is voor een goede compositie van de bedrijfsruimte. Door het opspreken van de oorzaken van eventuele gebreken denkt men een advies	13-2-2016	13-2-2017	€ 20.000				
2015EUSF201964	DI	2015	MOB B.V.	Bergambacht	NL	n.v.t.	Onderzoek DI en bevordering eigen regie	15-12-2015	15-12-2016	€ 10.000	€ 19.766				
2015EUSF201965	DI	2015	Scheepsrepartie Friesland B.V.	Harlingen	NL	n.v.t.	Iedere windkracht	12-1-2016	12-1-2017	€ 9.882	€ 20.000				
2015EUSF201966	DI	2015	I-SEC Nederland BV	Schiphol	NL	n.v.t.	Werkvermogenprogramma I-SEC	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 16.500	4-3-2016		Ingetrokken na verlening	
2015EUSF201967	DI	2015	Quanter Global B.V.	Waalre	NL	n.v.t.	Gezond en effectief werken	27-11-2015	27-11-2016	€ 8.250	€ 20.000				
2015EUSF201968	DI	2015	HeatTeQ Refractories Services BV	Alkmaar	NL	n.v.t.	Veiligheidstoelichtouders	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201969	DI	2015	Horizon Begeleiding	Assen	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Horizon begeleiding BV	17-12-2015	17-12-2016	€ 10.000	€ 20.000				
2015EUSF201970	DI	2015	GDF SUEZ E-P Nederland B.V.	Drunen	NL	n.v.t.	Voedingsprogramma 2016			€ 10.000	€ 20.000				

2015EUSF201971	DI	2015			NL	n.v.t.		Inventflow BV is specialist in het leveren en onderhouden van een breed scala aan procescomponenten en pompen voor zeer diverse toepassingsgebieden. Het bedrijf heeft meer dan 25 werknemers. Het bedrijf is de afgelopen jaren zeer snel gegroeid, in een tevens groeiende markt waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Dit heeft een wissel getrokken op de organisatie en de medewerkers die daarin functioneren bij het meegroeien met deze ontwikkelingen. Werkzaamheden en taken, voortgekomen uit de snelle bedrijfs- en marktgroei, werden niet altijd opgepakt door medewerkers die daar de meest aangewezen persoon voor zijn en niet altijd met de juiste tools. Inventflow wil de gehele organisatie klaar maken voor een nieuwe manier van organiseren en werken, die specifiek geschikt voor het optimaal bedienen van afnemers in de nieuwe situatie en waarbij de medewerkers centraal staan. Hiertoe is een uitgebreide organisatiescan nodig om nauwkeurig te bepalen wat er specifiek aan maatregelen noodzakelijk is om alle medewerkers van Inventflow BV duurzaam en gezond in te zetten binnen de nieuwe bedrijfsvoering. Bovendien wenst het bedrijf in nauw overleg met de medewerkers een leercultuur vast te leggen voor het realiseren en implementeren van leermogelijkheden. Latent maar wel aanwezig potentieel bij medewerkers	27-11-2015	27-11-2016		€ 20.000					
2015EUSF201972	DI	2015	Inventflow B.V.	Almelo	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaar werken bij Inventflow BV	Binnen Tweeweg IT wil men de dienstverlening op een hoger niveau krijgen. Men constateert dat er met name binnen de soft skills niet goed wordt geacteerd. Het is moeilijk voor de mensen om zich te verplaatsen in anderen, zowel klant als intern, waardoor de communicatie (of terugkoppeling) beneden peil is. Er wordt niet echt geluisterd naar de wensen en eisen van de ander, omdat er onder andere niet voldoende wordt doorgevraagd. Daarnaast lukt het niet goed om de verwachtingen van klanten te managen en dit is afloop van werkzaamheden bij de klant te toetsen. Dit leidt regelmatig tot onnodige escalaties en onnodige werkstress tussen de medewerkers. TweewegIT bevindt zich momenteel in een fase waarin er meer gevraagd wordt van de medewerkers dan in het verleden het geval was. De klanten zijn inmiddels groter geworden en voor TweewegIT is het tijd voor de volgende stap wil het aan deze nieuwe standaard kunnen voldoen. Egging Training & Advies verzorgt het traject. De belangrijkste instrumenten binnen het traject zijn: 1. De medewerkers in de bestanden. Ze ervaren het verschil tussen proactief en reactief. Deelnemers worden uitgenodigd om elkaar feedback te geven op onderlinge verboddingen.	21-1-2016	21-1-2017	€ 10.000	€ 15.000	€ 7.500	€ 15.000			
2015EUSF201973	DI	2015	Tweeweg IT B.V.	Dieren	NL	n.v.t.	Naar de top	Kennis is de kracht van Rijkers Procestechnologie B.V. Systeemkeuzes, procesberekeningen en het ontwikkelen van een werkend concept: alles wat te maken heeft met procestechniek is voor ons vertrouwd terrein. Onze procestechnologen leggen zich al vele jaren toe op het mengen van vloeistoffen en (minder goed oplosbare) poeders, bijvoorbeeld tot suspensies en dispersies zoals lijm, kalkmelk, verf, vloeibaar schuurmiddel en compounds. Een snel veranderende vraag uit de steeds professioneler wordende markt en de voortschrijdende technische mogelijkheden eisen een hoog aanpassingsvermogen van de organisatie en onze medewerkers. De gevraagde doorlooptijden vanuit de markt worden steeds korter, vanwege het feit dat klanten steeds later hun opdrachten plaatsen. Tevens dient er voortdurend efficiënter gewerkt te worden om mee te kunnen met de concurrentie. De (te) hoge doorlooptijden van projecten binnen Rijkers Procestechnologie B.V. leiden tot hoge werkdruk bij de medewerkers, zowel op kantoor als bij de monteurs. De kennis binnen Rijkers Procestechnologie B.V. zit voornamelijk bij de vakmensen op de afdeling werkvoorbereiding en bij de monteurs. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het aantal jongeren dat instroomt beperkt zal zijn. Daardoor is het behoud van deze medewerkers van groot belang voor de organisatie.	5-2-2016	5-2-2017	€ 7.500	€ 20.000					
2015EUSF201974	DI	2015	Rijkers Procestechnologie B.V.	Uden	NL	n.v.t.	Als je bij Rijkers werkt zit je goed-2	Om de medewerkers te behouden en te ontwikkelen is het behoud van kennis van groot belang voor de organisatie. MTB is een maatschappelijke onderneming die in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpt om zo regulier mogelijk werk te vinden en te houden. Het optimaliseren van duurzame inzetbaarheid is dan ook een kernactiviteit die gericht is op de huidige WSW-populatie, maar in toenemende mate ook het reguliere personeel in staat moet stellen om zorg te kunnen blijven dragen voor haar doelgroepen. Als gevolg van de invoering van de Participatiewet stopt namelijk de instroom van nieuwe WSW-ers en dreigt er een afbouw scenario te ontstaan waarbij werk verloren gaat voor de reguliere MTB-professionals. MTB heeft bij gevolg een nieuwe strategische koers ontwikkeld en gekozen om haar maatschappelijke verantwoordelijkheid verder uit te breiden. Gemeenten en zorgorganisaties uit het verzorgingsgebied van MTB hebben recent een opdracht geformuleerd voor MTB: het optimaal organiseren van arbeidsmatige dagbesteding voor een doelgroep die door de vastgestelde beperkingen mogelijk een nA'g grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Deze taak dient vanaf 2016 te worden voorbereid en ingeregeld. Om de begeleiding en ontwikkeling van de nieuwe doelgroep adequaat en professioneel vorm en inhoud te kunnen geven, wil MTB onderzoeken hoe dit optimaal kan worden ingeregeld. In het kader van duurzame inzetbaarheid.	12-1-2016	12-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201975	DI	2015	MTB Holding BV	MAASTRICHT	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid bij de organisatie van arbe	Dit project is in 2014 bij een aantal bedrijven ingezet in het kader van ESF II. Het project kent een onderzoeksfase en een implementatiefase. Tijdens de onderzoeksfase wordt gebruik gemaakt van door TNO gevalideerde vragenlijsten, gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel alsmede vragenlijsten gericht op leefstijl en gezondheid. In combinatie met leefstijltesten, die worden afgenomen door een erkend gewichtsconsulent, vormt dit geheel de nulmeting van de huidige duurzame inzetbaarheid. Deze nulmeting alsmede de bedrijfsscan, vormt de basis van de onderzoeksfase. Aan de hand van de uitkomsten wordt een rapportage opgesteld met een opsomming van prioriteiten en bijbehorende implementatieadviezen. In overleg met de adviseur wordt vervolgens voor een aantal instrumenten gekozen die moeten leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid. De nadruk zal hierbij liggen op: - bevorderen van gezondheid en leefstijl; - periodiek onderzoek naar duurzame inzetbaarheid; - bevorderen van een leercultuur.	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201976	DI	2015	Top Balance Heerlen	Heerlen	NL	n.v.t.	Intrinsiek Vitaal op de werkvloer - een project in	Driessen Logistics B.V. bestaat ruim 80 jaar en levert logistieke oplossingen voor bedrijven. Denk hierbij aan opslag en voorraadbeheer, maar eveneens aan expeditie, transport en verschepingen. De laatste jaren vindt er als gevolg van de veranderende markt een verschuiving plaats van diensten als opslag en voorraadbeheer naar meer complexe en complete logistieke oplossingen. Hierbij ligt de nadruk op het mengen en roeren van vloeibare en vaste stoffen. Om mee te kunnen gaan in de veranderende markt en de werkwijzen beter te laten aansluiten op de behoeften van de klanten is begin 2015 een start gemaakt met een veranderingstraject binnen de organisatie. De laatste jaren heeft de focus vooral oosten gelegen op het binnenhalen van nieuwe klanten, na het wegvallen van een grote opdracht. Nu is de interne organisatie aan de beurt. Intern is een herstructurering doorgevoerd, die onder andere geresulteerd heeft in het aanstellen van een MT. Het MT zal moeten groeien in haar nieuwe rol en moeten leren om vanuit ieders individuele specialisme toch te zorgen voor een gezamenlijke aansturing van de diverse afdelingen. Inmiddels zijn bij alle leidinggevenden en medewerkers assessments Binnen dit project wordt de Marine Harvest Academie opgezet. Hierbij worden medewerkers gestimuleerd om voortdurend te leren zodat zij met meer plezier, veiligheid en een hogere productiviteit kunnen werken. Leerprocessen in een lerende organisatie gaan voor een deel uit van de zelfsturing van de werknemers. Een leidinggevende vervult daarbij een faciliterende en inspirerende rol als leercoach. Zelfsturend leren kan in het begin moeilijk zijn. Wanneer mensen niet gevraagd zijn zichzelf te sturen, moet dit worden aangeleerd. Om leerprocessen structureel te verbeteren, moet juist de medewerker als vertrekpunt worden genomen. Zij weten niet alleen beter waarin ze zich willen ontwikkelen, maar zien ook wat er goed of slecht gaat in hun werk. WABC ondersteunt Marine Harvest met een pragmatische aanpak vanaf de werkvloer om vooral ook de productiemedewerkers te betrekken. WABC zal eerst onderzoeken welke kennis nodig is, welke kennis aanwezig is en welke kennis dus ontbreekt. Zo worden de ontwikkelbehoefte en leermogelijkheden in beeld gebracht. Vervolgens wordt er een implementatieplan op maat	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000					
2015EUSF201977	DI	2015	Driessen Logistics BV	Deurne	NL	n.v.t.	Organisatieverbeterplan Driessen Logistics-ervolg	Binnen dit project wordt de Marine Harvest Academie opgezet. Hierbij worden medewerkers gestimuleerd om voortdurend te leren zodat zij met meer plezier, veiligheid en een hogere productiviteit kunnen werken. Leerprocessen in een lerende organisatie gaan voor een deel uit van de zelfsturing van de werknemers. Een leidinggevende vervult daarbij een faciliterende en inspirerende rol als leercoach. Zelfsturend leren kan in het begin moeilijk zijn. Wanneer mensen niet gevraagd zijn zichzelf te sturen, moet dit worden aangeleerd. Om leerprocessen structureel te verbeteren, moet juist de medewerker als vertrekpunt worden genomen. Zij weten niet alleen beter waarin ze zich willen ontwikkelen, maar zien ook wat er goed of slecht gaat in hun werk. WABC ondersteunt Marine Harvest met een pragmatische aanpak vanaf de werkvloer om vooral ook de productiemedewerkers te betrekken. WABC zal eerst onderzoeken welke kennis nodig is, welke kennis aanwezig is en welke kennis dus ontbreekt. Zo worden de ontwikkelbehoefte en leermogelijkheden in beeld gebracht. Vervolgens wordt er een implementatieplan op maat	20-2-2016	20-2-2017	€ 10.000	€ 20.000					
			Marine Harvest Sterk B.V.	Lemma	NL	n.v.t.	De Marine Harvest Academie				€ 10.000						

2015EUSF201978	DI	2015			NL	n.v.t.		MEE Plus is een zelfstandig dienstverlener voor mensen met een beperking. In het sociale domein, waar MEE actief is, worden wijkeits gebieden waarin gemeenten samenwerken met verschillende organisaties die gezamenlijk cliëntondersteuning bieden. In deze complexere wordende omgeving ontwikkelt MEE zich steeds meer als een projectorganisatie waar eigenaarschap steeds lager in de organisatie komt te liggen (hiervoor voert MEE momenteel een SF D project uit gerelateerd aan zelfsturend werken). Medewerkers werken steeds vaker buiten de deur in teams samengesteld uit meerdere organisaties en zelfs met operationele aansturing vanuit de gemeente of collega organisatie. In deze nieuwe flexibele werkcultuur wordt van medewerkers gevraagd dat zij zich met meer ondernemerschap profileren en, uitgaand van hun eigen ambities en competenties, kansen in de markt omzetten in diensten die zij samen met anderen projectmatig aanbieden. Medewerkers dienen hun werk zodanig te organiseren dat de juiste krachten worden ingezet.	10-3-2016	10-3-2017	€ 20.000							
2015EUSF201979	DI	2015	Stichting MEE Plus	Henrik-Ido-Ambacht	NL	n.v.t.	MEE Plus - Duurzame Inzetbaar	Tubantium Group (hierna RGB) een expert in financiële en verzekeringstechnische vraagstukken, is de afgelopen jaren snel uitgegroeid. Voorheen was de organisatie overvloedig met het (zakelijk) assurantiebedrijf als kernactiviteit. Hier zijn de afgelopen jaren nieuwe activiteiten aan toegevoegd, gefocust op particuliere dienstverlening en assistentie bij verzuim. Door de snelle groei en het ontstaan van verschillende takken binnen de organisatie, kan het bestuur niet meer op alle vlakken aanwezig zijn en ontbreekt er overzicht en structuur. Hierdoor vraagt het bestuur zich een aantal dingen af: - Kan de huidige organisatiestructuur duurzamer worden ingedeeld - Is het voor de lange termijn beter om de verschillende takken op te delen - Zitten de juiste medewerkers (met de juiste competenties) op de juiste positie - Hoe kan de medewerker meer bewust worden van haar (toekomstige) verantwoordelijkheid binnen het bedrijf TG heeft Brellant B.V. (hierna Brellant) gevraagd om de bovenstaande vragen te onderzoeken. TG heeft besloten om dit traject in te gaan met haar medewerkers om te kijken hoe de competenties beter binnen de bestaande dan wel een aangepaste organisatiestructuur pas. Het beoogde doel is om een	28-11-2015	28-11-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20198	DI	2015	Assist Verzuim BV	Rijsen	NL	n.v.t.	Ondernemend Werken	Met dit project wordt Monuta ondersteuning geboden in het ontwikkelen en uitvoeren van een pilottraject om de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te realiseren. Dit vereist van medewerkers een specifieke attitude en toekomstgerichtheid. Vanuit een aantal onderwerpen (Leven, Waarden, Financieel, Werk, Competenties, Arbeidsmarktaardigheden, Persoonlijkheidsontwikkeling en Vitaliteit) worden medewerkers gestimuleerd om deze uit te werken. Dit heeft als doel toekomstgericht bewustzijn en gedrag te ontwikkelen, waarin regelgeving, ondernemerschap, verantwoordelijkheid en eigenaarschap de boventoon voeren. Met het project in deze pilot geven we antwoord op de vragen: - Wanneer is iemand duurzaam inzetbaar? - Wat vereist dit van de medewerkers en van de organisatie? - Hoe faciliteer je deze ontwikkeling en attitude? En bieden deelnemers daarnaast tevens praktische tools om direct aan de slag te gaan en op die manier te werken aan hun duurzame inzetbaarheid binnen Monuta. Zij doen dit met een tijdens de pilot ontwikkelde web-based tool waarin de genoemde 8 onderwerpen systematisch en geïntegreerd door hen uitgewerkt worden. De tool helpt de deelnemers om gefundeerde keuzes omtrent hun inzetbaarheid te kunnen maken. Bovendien worden alle overwegingen en beslissingen vastgelegd in de tool zodat deze informatie te allen tijde beschikbaar is. Het project wordt gekenmerkt doordat de medewerkers: - zich bewust worden van de keuzes die zij hebben - zich bewust worden van de implicaties van die keuzes - zich bewust worden van de implicaties van eventueel niet kiezen - zicht en vaardigheden verworven waarmee de regisseurrol (nodig om	27-11-2015	27-11-2016	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201980	DI	2015	Monuta	Apeldoorn	NL	n.v.t.	Regie over Duurzame Inzetbaarheid bij Monuta	Projectontwikkeling (2048 postules) Bosman levert medische hulpmiddelen in opdracht van zorgverzekeraars op het gebied van stoma-, diabetes-, continëntie-, en wondzorg aan patiënten in de thuisituatie of zorginstellingen. Bij Bosman werken teams van gespecialiseerd verpleegkundigen en ervaren medewerkers. Zij hebben uitgebreide productkennis en zicht op de nieuwste innovaties en ontwikkelingen behorende bij de diverse ziektebeelden. Dit gebeurt grotendeels vanuit het hoofdkantoor in Eindhoven, waar ruim 187 medewerkers werkzaam zijn. Bosman heeft in het afgelopen jaar meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De opleiding tot Register Adviseur Integraal Gezondheidsmanagement (RAIGM) van de HR adviseur heeft hier zeker aan bijgedragen. Om nu ook concreet handen en voeten te geven aan het gezondheidsbeleid, tenzij de duurzame inzetbaarheid te onderhouden of te bevorderen, wil Bosman een start maken met de volgende activiteiten, waarbij de adviseur van Beweging Werkt wordt ingezet: 1. Visiesessie, gericht op het bepalen van de visie van- en het beleid op duurzame inzetbaarheid voor de komende jaren. 2. Uitzetten en uitvoeren van de wagenlijstmethode Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MeDI) in combinatie met een Health Check voor alle medewerkers. Dit betreft het Preventief Onderzoek dat geldt als nulmeting.	5-3-2016	5-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201981	DI	2015	Bosman Medische Hulpmiddelen BV	Eindhoven	NL	n.v.t.	Vitaal aan de slag bij Bosman	Aanpassen van de organisatie van het werk, organisatie is familiebedrijf, recent is de dagelijkse leiding overgedragen aan de zoon van de eigenaar. Er zijn uitgebreide plannen om het bedrijf sterk te laten groeien op diverse markten in zowel binnen als buitenland. Advies en implementatie van zaken is nodig om de groei te kunnen waarborgen door middel van heldere communicatie, functietoelichtingen, verwachtingsmanagement (gespraken, beoordelingscyclus, POP etc), aanpassen arbeidsvoorwaarden in samenspraak met de medewerkers. Organisatie dient alle zaken zelf te ontwikkelen.	7-1-2016	7-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201982	DI	2015	Koppen Speelgoed VOF	Geldrop	NL	n.v.t.	Koppen 2 punt 0	Mensen die voorheen werkzaam waren in de sociale werkvoorziening, met een afstand tot de arbeidsmarkt, worden als gevolg van de Participatiewet steeds meer gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Het zijn de leidinggevenden van Baansteede die deze werknemersvaardigheden bij moeten brengen o.a. door effectieve verzuimgesprekken te voeren, te denken in mogelijkheden en aangepast werk. Bovendien, om iemand te kunnen detacheren naar een reguliere werkgever, is het van belang voorwaarden te bepalen. Daarvoor zet Baansteede een assessment instrument in, dat nu gemaakt. Medewerkers met een hoge begeleidingsbehoefte en een hoog ziekteverzuim (relatie tussen uitkomst assessment en aantoonbaar gedrag) worden getraind op de ontwikkeling van werknemersvaardigheden om de kans bestaat op plek op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten. Het afnemen van deze assessment en het begeleiden van deze mensen gebeurt door een jobcoach. Het project richt zich op het vergroten van de vaardigheden van de leidinggevenden en job coaches en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de cliënten. De werkwijze is als volgt: In stap 1 wordt een analyse gemaakt van de huidige situatie. Er wordt vastgesteld wie de hoogste ontwikkelbehoefte heeft. Vervolgens voert de	8-3-2016	8-3-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201983	DI	2015	Baansteede	Purmerend	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid vergroten	De Landelijke Associatie voor Gerechtsdeurwaarders (LAVG) ziet mogelijkheden om de inzetbaarheid van haar medewerkers te verbeteren en zou hierbij graag met name het thema vitaliteit op de kaart zetten. Om hiervan advies te krijgen en een goed afgeronde uitvoering te bewerkstelligen wordt een externe adviseur met kennis op dit gebied ingeschakeld. De adviseur zal met zowel directe als medewerkers van LAVG aan de slag gaan op het thema vitaliteit. Door een organisatiecan uit te voeren wordt de huidige status van vitaliteit als thema binnen de organisatie in kaart gebracht. Vervolgens begeleidt de adviseur verschillende concrete aanpassingen binnen de organisatie die vitaliteit als thema zullen stimuleren.	16-1-2016	16-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201985	DI	2015	Landelijke Associatie Van Gerechtsdeurwaarders B.V.	Groningen	NL	n.v.t.	Vitaliteit kan-Vitaliteitsontwikkeling als resultaat	Van Hoppe Bouwmaterialen B.V. te Eersel handelt in bouwmaterialen, verhuurt bouwmachines en adviseert aanvullend op gebied van constructie en ontwerp van onroerende zaken. Het bedrijf telt 19 medewerkers welke met name werkzaam zijn in de verkoop (shop/showroom), magazijn en de werkplaats. Onlangs is er in kaart van onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid een medewerkestervervalsingsonderzoek (MTO) uitgevoerd. De enorm hoge respons (82%) is zeer positief te noemen. Deze aanvraag is gericht op de belangrijkste actiepunten die daaruit naar voor zijn gekomen. Dit betreffen verbeterpunten voor wat betreft de factor mens zoals de intern gehanteerde leiderschapslijnen en de aandacht daarvoor, de onderlinge samenwerking, werkplezier en werkplezier. Maar ook het vergroten van de duurzame inzetbaarheid middels het verbeteren van de werkplekken op kantoor en het verhogen van de veiligheid in het magazijn en de showroom zijn belangrijke verbeterpunten. Door deze zaken aan te pakken zal het werkklimaat verder worden verbeterd en worden medewerkers duurzamer	27-1-2016	27-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
			Bouwcenter van Hoppe	Eersel	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling				€ 10.000							

2015EUSF201987	DI	2015			NL	n.v.t.	Doelstellingen: Het maken van een duurzaamheidsplan met als hoofddoel te komen tot een volledige duurzame inzet van personeel, middelen en grondstoffen. Om het doel te bereiken wordt na een nulmeting een risico analyse uitgevoerd gericht op gezond en veilig werken. Zowel de mentale- als fysieke belasting moet worden geanalyseerd. Tevens een analyse van de in te zetten middelen en duurzame grondstoffen met als doel de betrokkenheid van het personeel te verhogen. Het nevensdoel is te onderzoeken in hoeverre door in nauwe samenwerking met de medewerkers en collega bedrijven, flexibilisering van de organisatie kan bijdragen tot grotere betrokkenheid van de medewerkers (evenwicht werk/privé) en of hiermee samenhangend op organisatieniveau een verbetering in productiviteit bereikt kan worden. (Om) Scholing en opleiding en doorstroming van medewerkers is een noodzakelijk onderdeel van het leer	4-2-2016	4-2-2017		€ 20.000						
2015EUSF201988	DI	2015	MH Techniek BV	Oldenzaal	NL	n.v.t.	MH Techniek wil door DI haar medewerkers hechten	14-1-2016	14-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201989	DI	2015	Smederij Oldenhove BV	Vorden	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF20199	DI	2015	Gevelbeheer Nederland B.V.	Meppel	NL	n.v.t.	Continue verbetercultuur	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201990	DI	2015	Hato B.V.	Sittard	NL	n.v.t.	Duurzaam inzetbaarheid medewerkers	9-2-2016	9-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201991	DI	2015	techtwo webdevelopment B.V.	Breda	NL	n.v.t.	Duurzaam personeelsbeleid - Kernwaarden	12-2-2016	12-2-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201992	DI	2015	Telermat	Breda	NL	n.v.t.	Bevorderen leercultuur Telermat	8-1-2016	8-1-2017	€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201992	DI	2015	Leenders Architecten B.V.	Veghel	NL	n.v.t.	Samen meer werk genereren			€ 10.000	€ 20.000						

2015EUSF201993	DI	2015			NL	n.v.t.		Willems Machinebouw B.V. wil haar bedrijfsprocessen en de rol en functie van haar medewerkers laten analyseren en vernieuwen, zodat er structureel verbeterde werkprocessen en (nieuwe) werkmethodeken ontstaan. Hiermee kan Willems Machinebouw B.V. beter inspelen op veranderende marktvragen en tevens tegemoet komen aan de wensen en eisen van haar klanten. Willems Machinebouw B.V. vindt het van essentieel belang dat de mensen in de organisatie kritisch hun eigen functieprofiel en competenties analyseren en aangeven hoe zij hun eigen arbeidsproductiviteit en die van de organisatie denken te verbeteren. Om dit project uit te voeren, huurt Willems Machinebouw B.V. een externe adviseur in. De adviseur zal starten met een uitvoeren van een uitgebreide bedrijfsscan vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid waarbij de bedrijfsprocessen en de functieprofielen binnen de huidige organisatie worden geanalyseerd. Middels diepte-interviews zullen de functies van de medewerkers uitgekristalliseerd worden, zodat de adviseur een helder beeld krijgt van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, en functionele	14-1-2016	14-1-2017		€ 20.000							
2015EUSF201994	DI	2015	Willems Machinebouw	Bladel	NL	n.v.t.	In dialoog over bedrijfsprocessen samen naar de to	In het project Be klant centraalBraait het om het transformeren van Vizyr naar een Lean en Mean organisatie. Van een van oudsher ambtelijke organisatie waar opdrachten worden toebedeeld, zal Vizyr moeten worden omgevormd naar een slagvaardige commerciële instelling die moet tenderen met concurrerende commerciële toetreders. Meer dan ooit is het van belang dat de medewerkers van Vizyr commercieel denken en handelen. Concreet betekent dit commerciële kansen herkennen en benutten dan wel doorgeven. Medewerkers moeten weten wat klantgerichtheid is, en hoe men daarnaar handelt. Inzicht in het eigen gedrag en tevens het herkennen van het gedrag van de klant is belangrijk en het zo goed mogelijk bedienen van de klant is cruciaal. De vraag van de klant wordt als uitgangspunt genomen voor de doorontwikkeling van de organisatie. Sturing in de organisatie zal zich niet alleen richten op de vraag van de klant, maar ook op het creëren van ruimte en groei voor de ontwikkeling van de medewerker. Dit vanuit de overtuiging dat een organisatie gemaakt wordt door haar medewerkers. De transformatie van een van oudsher ambtelijke naar een meer	16-3-2016	16-3-2017		€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201995	DI	2015	Stichting Vizyr	Heerlen	NL	n.v.t.	De klant centraal	Probleemanalyse: FL BV is een no-nonsense groothandel van promotionele artikelen. Ongericht in 2001 en inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met meerdere vestigingen door heel Europa. Door snelle groei is FL BV in een situatie terecht gekomen waar de motivatie, betrokkenheid, productiviteit en de gezondheid van de medewerkers onder druk staan. Het familiebedrijf streeft ernaar dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is. Om dit te kunnen realiseren wordt een actief personeelsbeleid gehanteerd, waarin het bevorderen van gezondheid en welzijn van medewerkers centraal staat. FL BV wil graag meer ruimte geven voor de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers om zoddende de productiviteit en betrokkenheid van medewerkers te staven en de inzetbaarheid te verlenen. De organisatie wil graag extra aandacht schenken aan het coachen van haar medewerkers en op deze wijze de beoogde doelstellingen behalen. Doelstelling: Het verkrijgen van een advies met een implementatieplan op het terrein van duurzame inzetbaarheid en het verkrijgen van begeleiding voor de implementatie van dit advies.	13-2-2016	13-2-2017		€ 10.000	€ 20.000	€ 10.000	€ 20.400				
2015EUSF201996	DI	2015	FL B.V.	Nijmegen	NL	n.v.t.	Werken vanuit de kern bij FL BV	Het Groene Hart Ziekenhuis (GHZ) in Gouda is een modern, flexibel, algovaardig en ondernemend algemeen ziekenhuis van en voor inwoners uit Midden-Holland. Het GHZ biedt goed bereikbare en kwalitatief hoogwaardige medisch-specialistische zorg op drie locaties: Locatie Gouda, Locatie Zuidplaspas en Locatie Schoonhoven. Het GHZ beschikt over zo'n 620 erkende bedden en er werken ruim 165 medisch specialisten, ruim 2.000 medewerkers en 130 vrijwilligers. Het GHZ is zich er terdege van bewust dat patiënten niet voor hun plezier naar het ziekenhuis komen. Het primaire doel is om beter te worden en de zorgprofessionals zetten zich hier dagelijks met hart en ziel voor in. Om patiënten ook buiten de medische handelingen om met de juiste zorg en waardering te helpen, is de gastvrijheid binnen het GHZ evenzeer van belang. Het vermoeden bestaat dat er meer uit de medewerkers zelf te halen valt op het gebied van gastvrijheid en dan met name in het verhogen van hun gastvrijheid. Hierdoor zullen zij ook meer betrokken raken bij hun werkzaamheden en patiënten en zullen hun capaciteiten en competenties verbeteren. De medewerkers worden hier beter van en duurzamer inzetbaar	5-1-2016	5-1-2017		€ 10.000	€ 37.500						
2015EUSF201997	DI	2015	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	NL	n.v.t.	Gastrijere medewerkers bij Groene Hart Ziekenhuis	Micronit is opgericht in 1999, met een initiale focus op miniaturisatie van apparaten met behulp van micro. Na een paar jaar heeft Micronit zich gericht op microfluidics voor life sciences toepassingen. Door de jaren heen is Micronit getransformeerd van een leverancier van onderdelen naar een productontwikkelingsbedrijf en productiepartner. Vanaf 1999 kent Micronit een hoge groei van zakelijke uitbreidingen. Momenteel is Micronit een multidisciplinair bedrijf met een team van 50 toegewijde, hooptgeleide en ambitieuze mensen die klanten bedienen in meer dan 40 landen wereldwijd. Ze hebben een eigen geavanceerde productie clean-room faciliteit om alle klanten wereldwijd te kunnen bedienen. Micronit heeft zijn rol als fabrikant van onderdelen ontwikkeld naar een rol van total solution provider. Micronit wil verder groeien en hiervoor een volgende stap maken op het gebied van Duurzame inzetbaarheid van het personeel. Allereerst wordt de huidige cultuur en de organisatie van het werk goed inventariseerd, geanalyseerd en vervolgens een medewerker specifiek advies opgesteld. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om aan te geven wat zij ervaren in hun werk (positief/negatief). Hierop wordt concreet gewerkt aan een stapje	26-1-2016	26-1-2017		€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201998	DI	2015	Micronit Microfluidics BV	Enschede	NL	n.v.t.	Duurzame Inzetbaarheid Micronit	SVG Euro movers (SVG) heeft 22 medewerkers en 3 oproepkrachten. De medewerkers worden ingezet op hun eigen specialisme. In de sector worden de kosten steeds hoger, anderzijds staat de omzet onder druk: voor particulieren telt alleen de laagste prijs. Particuliere verhuisklussen worden onder kostprijs aangeboden. De medewerkers moeten het in minder tijd doen of krijgen minder compensatie. De particuliere klussen zijn nodig om zakelijke opdrachten te verkrijgen. Verder verwacht SVG dat de omzet in de hele sector zal blijven dalen door Het Nieuwe Werken en door afname kantoor(meubelen)bezetting. SVG wil het aanbod van haar diensten uit te breiden (met allerhande klusdiensten rond de verhuizing (demonteren/monteren/installeren/opslaan inboedels). Daarvoor moet ook de arbeidsorganisatie worden aangepast. SVG zal zichzelf opnieuw moeten uitvinden in een nieuw businessmodel van allround facilitair ontzorgder. Medewerkers moeten flexibeler en breder inzetbaar worden om alle werkzaamheden te kunnen verrichten. In project 2014EUSF201722 is een eerste aanzet gegeven aan de transformatie voor deze problematiek. Door omstandigheden hebben SVG en de adviseurs daar echter minder tijd aan kunnen besteden.	7-1-2016	7-1-2017		€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF201999	DI	2015	Scholte Verhuus Groep	Zoetermeer	NL	n.v.t.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit	RVS Finish is de partner voor het keramisch, Fine Finish en glasparestralen van RVS producten. Het betreft alle activiteiten op het gebied van oppervlaktebehandeling, nabehandeling en reiniging van RVS en andere non-ferro metalen. Klanten kunnen bij RVS Finish terecht voor alle bewerkingen op het gebied van RVS: polijsten, trommelen, korrelslijpen en borstelen. Maar ook voor bessen, passiveren, ultrasoon reinigen en cleanroom vergakken. De veranderende vraag vanuit de markt dwingt de organisatie van RVS Finish om hier continu op te ageren. Het feit dat klanten beslissingen zo lang mogelijk uitstellen en het risico gedeeltelijk bij toeleveranciers neerleggen, zorgt ervoor dat gevraagde doorlooptijden steeds korter worden. Dit heeft een behoorlijke impact op de organisatie en het productieproces. Om mee te kunnen met de concurrentie zal RVS Finish een slag moeten maken op het gebied van doorlooptijdverkorting en interne flexibiliteit. Door deze marktomstandigheden, wordt de werkdruk op medewerkers binnen de organisatie steeds groter. RVS Finish wil proactief aan de slag met het verlagen van de werkdruk bij medewerkers. De werknemers beschikken over de benodigde kennis en het vakmanschap op de vloer, waarmee de organisatie zich onderscheidt ten opzichte van de concurrentie. Het ziet er naar uit dat het aantal vakmensen de komende jaren behoorlijk terug zal lopen en dat het	16-1-2016	16-1-2017		€ 10.000	€ 20.000						
2015EUSF2012808	DI	2015	RVS Finish bv SURFdiensten	Bergelijk Utrecht	NL	n.v.t.	Perfectie door vakmanschap-II Duurzame inzetbaarheid	Het vergroten van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.			€ 6.900	€ 13.800					17-12-2015 Afwijking		

