

# Menukaart 2017 ESF Duurzame inzetbaarheid regio's en sectoren

Deze menukaart<sup>1</sup> geeft een idee van de mogelijkheden die de ESF-regeling Duurzame inzetbaarheid regio's en sectoren biedt. Er zijn drie thema's en een breed scala aan subsidiabele activiteiten.

**Thema A** Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, waaronder gelijke kansen en non-discriminatie, het voorkomen van werkstress en burn-out. [Meer informatie](#)

## **Gezonde leefstijl**

- › Het inrichten en maken van content voor een voorlichtingscampagne.
- › Centraal georganiseerde begeleiding bij afvallen of stoppen met roken.
- › Algemeen periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werkenden (APK's).
- › Financiële coaching voor voor werkenden die begeleiding nodig hebben bij hun financiële administratie.

## **Werkplezier en sociaal veilig werken**

- › Het organiseren van sectorale bijeenkomsten en advisering over het omgaan met werkstress en ongewenst gedrag.
- › Het breed aanbieden van trainingen voor werkenden en leidinggevendenden over het omgaan en voorkomen van agressie in de werksituatie.
- › Werkgevers begeleiden bij het inrichten van flexibel arbeidstijdenmanagement.

## **Gelijkheid op de werkvloer**

- › Het uitvoeren van een sectoraal of regionaal onderzoek naar ongelijkheid en discriminatie in de werksituatie.
- › Het uitvoeren van een voorlichtingscampagne over het belang van diversiteit binnen arbeidsorganisaties en het aanbieden van advisering bij het realiseren van diversiteit.

**Thema B** Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, betrokkenheid van werkenden en employability, waaronder een leercultuur en skills strategy. [Meer informatie](#)

## **Eerst de werknemer, dan de functie**

- › Advisering en begeleiding omtrent job carving en taakroulatie.

## **Zelfsturing en betrokkenheid**

- › Draagvlakvorming, voorbereiding en uitvoering van pilots met zelfsturende teams.
- › Centraal georganiseerde bedrijfsbezoeken ter agendering van het belang van werkgeluk en zingeving in het werk.
- › Een communicatiecampagne inclusief good practices en een handreiking over de implementatie van autonomie op de werkvloer.

<sup>1</sup> Deze menukaart is niet limitatief. Buiten de maatregelen op de menukaart staat het aanvragers vrij om voorstellen te doen voor andere maatregelen. Raadpleeg de subsidieregeling in de Staatscourant en de website van het Agentschap SZW voor meer informatie, formats en de voorwaarden. Aan deze menukaart kunnen geen rechten worden ontleend.

### **Werkend leren**

- › De analyse van mogelijkheden tot het inbedden van werkend leren in bedrijfsplannen en CAO.
- › Het organiseren van een netwerk aan leerambassadeurs.
- › Het aanbieden van communicatietrainingen voor managers over het implementeren van werkend leren en het creëren van een leercultuur.

### **Etiquette opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap**

- › De communicatie over good practices van goed werk- en opdrachtgeverschap en het investeren in zzp'ers.
- › Het formuleren en inbedden van een etiquette over goed opdrachtgeverschap.

**Thema C** Het stimuleren van arbeidsmobiliteit van werkenden, waaronder regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit.

[Meer informatie](#)

### **Intersectorale erkenning vaardigheden**

- › Het communiceren over de noodzaak tot erkenning van vaardigheden, waaronder vaardigheden die op de werkplek zijn opgedaan.
- › Het formuleren en uitvoeren van een sectoraal beleidsplan, dat bijvoorbeeld leidt tot de inzet van de skills manager die werkenden helpt inzicht te verkrijgen in hun vaardigheden en loopbaanmogelijkheden.

### **Aandacht voor individuele mobiliteit**

- › Communicatie over de loopbaanmogelijkheden van de toekomst en de mogelijkheden voor werkgevers en werkenden om daarop te anticiperen.
- › Het stimuleren van (inter)sectorale of regionale mobiliteit door meer organisaties en werkenden bekend te maken met de ruimte op de arbeidsmarkt.

# Toelichting en meer informatie

## Definitie Duurzame inzetbaarheid

Het gemotiveerd, gezond en productief houden van werkenden om hen in staat te stellen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd binnen of buiten de arbeidsorganisatie betaald werk te verrichten

**Thema A** Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, waaronder gelijke kansen en non-discriminatie, het voorkomen van werkstress en burn-out.

Met behulp van maatregelen ter bevordering van de gezondheid, vitaliteit en veiligheid van werkenden, kan uitval en ziekteverzuim worden teruggedrongen. Een goede fysieke en mentale gezondheid zijn belangrijke voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid en een goede werksfeer. Dit geldt uiteraard niet alleen voor werknemers, maar ook voor zelfstandigen. Dankzij het in kaart brengen van de persoonlijke situatie en gezondheidsrisico's, kan worden gezocht naar de juiste individuele aanpak.

### Gezonde leefstijl

Een gezonde leefstijl zorgt voor minder verzuim, een hogere productiviteit en inzetbaarheid. Werk- en opdrachtgevers kunnen werkenden stimuleren om te investeren in hun gezondheid, door bijvoorbeeld meer te gaan bewegen of te stoppen met roken. Ook financiële coaching is denkbaar omdat geldzorgen hun weerslag hebben op de gezondheid en het werkvermogen.

[Gezondheid en vitaliteit](#)  
[Fysieke belasting](#)  
[Financiële coaching](#)

### Werkplezier en sociaal veilig werken

Mensen kunnen hun ervaren werkstress verminderen door beter om te leren gaan met werkdruk. Dat leidt tot minder fysieke en mentale vermoeidheid. Door stress bespreekbaar te maken kunnen ook stressoren in de werksituatie worden geïdentificeerd. Investerings in de cultuur op de werkvloer, positief leiderschap, individuele weerbaarheid en het tegengaan van verbale en fysieke agressie kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan stressvermindering.

[Agressie op de werkvloer](#)  
[Werken aan morgen](#)  
Vitaliteit in de agrarische sector  
[Aanpak agressie](#) en  
[Plezier in uitvoering](#) in de sector Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang  
[Veilig en gezond werken](#)  
[Ongewenst gedrag](#)

### Gelijkheid op de werkvloer

Werkenden worden niet altijd gelijkwaardig behandeld. Ongelijkheid kan bewust en onbewust ontstaan. Door beter om te leren gaan met werkdruk kan de ervaren werkstress verminderen. Door in te zetten op gelijke kansen en wederzijds respect ontstaan prettigere arbeidsrelaties. Werk- en opdrachtgevers kunnen geholpen worden bij de bevordering van gelijke behandeling, zodat

[Verborgen vooroordelen](#)

werkenden de kans krijgen om zich optimaal te ontwikkelen.

**Thema B** Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, betrokkenheid van werkenden en employability, waaronder een leercultuur en skills strategy.

Meestal wordt een arbeidskracht bij een vacante functie of opdracht gezocht. Door juist het werk af te stemmen op de persoon, kunnen mensen optimaler worden ingezet. Ook kan meer variatie helpen om bij te leren of plezier te houden in het werk.

Het bieden van meer invloed op de inrichting van het werk kan een positieve weerslag hebben op de betrokkenheid van mensen bij hun werk.

Inzetbaar blijven vergt het onderhouden en uitbouwen van kennis en competenties: 'new skills for new jobs'. Het kabinet heeft het thema leven lang leren als speerpunt van beleid voor de komende jaren benoemd. Uit onderzoek blijkt dat scholingsdeelname voor lageropgeleiden geen vanzelfsprekendheid is en een gebrek aan motivatie een belangrijke oorzaak is. Vakmanschap en vaktrots zijn daarbij van belang om deze werkenden te bereiken.

Een andere belangrijke maatschappelijke ontwikkeling is de snel groeiende flexibele schil. Veel mensen hebben te maken met kortdurende arbeidscontracten, of gaan aan de slag als zelfstandige. Flexwerkers en zzp'ers kampen vaker met inkomensonzekerheid. Het is gezien de eigen verantwoordelijkheid van groot belang dat zelfstandigen zich bezighouden met hun duurzame inzetbaarheid. Opdrachtgevers kunnen bijdragen aan die ontwikkeling.

**Eerst de werknemer, dan de functie**

Van werk- en opdrachtgevers wordt verlangd dat zij inclusieve arbeidsorganisaties inrichten met een diversiteit aan mensen. Om mensen inzetbaar te houden kan het bijvoorbeeld helpen om de taakverdeling op die persoon af te stemmen of de inrichting van het werk op een andere wijze aan te passen. Mensen die eentonige of onvoldoende uitdagende werkzaamheden uitvoeren, kunnen ook baat hebben bij taakrotatie.

[Jobcarving](#)

**Zelfsturing en betrokkenheid**

Arbeidsorganisaties geven werkenden steeds vaker zeggenschap over de werkprocessen. Het delen van de verantwoordelijkheid kan bijdragen aan een grotere intrinsieke motivatie om samen te werken en verbeteringen door te voeren. Werkenden krijgen de ruimte om met hun talenten en interesses bij te dragen aan de hogere doelen van de organisatie.

[Zelfsturing](#)  
['Sociale innovatie' en 'nieuw organiseren'](#)

**Werkend leren**

Continu blijven leren vergroot de duurzame inzetbaarheid van werkenden en helpt organisaties gelijke pas te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hoe zien de sector en de arbeidsmarkt er in de toekomst uit en welke gevolgen heeft dat voor de benodigde vaardigheden? Ook mensen die laaggeschoold zijn of niet gebaat zijn bij

[Werkend leren](#)  
[Voorbeelden werkend leren](#)  
[Tips voor werkend leren](#)  
[Leren op de werkplek](#) in de sector Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening,

	<p>klassieke scholingsvormen, kunnen zich verder ontwikkelen op hun werkplek. Het leren op de werkplek levert een meerwaarde voor de employability van de werkende en voor de werk- of opdrachtgever.</p>	<p>Jeugdzorg en Kinderopvang</p>
<p><b>Etiquette opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap</b></p>	<p>Arbeid biedt mensen niet alleen financiële zekerheid, maar ook sociale contacten en een betekenisvolle bezigheid. Nu steeds meer mensen tot de flexibele schil behoren, ontstaan andersoortige arbeidsrelaties. Ook opdrachtgevers profiteren echter van een goede verhouding met en ontwikkeling van zzp'ers.</p>	<p><a href="#">Goed opdrachtgeverschap</a></p>

<p><b>Thema C</b> Het stimuleren van arbeidsmobiliteit van werkenden, waaronder regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit.</p>		
<p>Het kabinet is met de sociale partners van mening dat de regionale en (inter)sectorale arbeidsmobiliteit van werkenden moet worden bevorderd, waarbij aandacht is voor oudere werkenden en andere groepen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden en arbeidsbeperkten. Ten behoeve van de arbeidsparticipatie en -mobiliteit dient te worden geïnvesteerd in de regionale en intersectorale infrastructuur, ontwikkeling en erkenning van competenties en flexibele inzetbaarheid van werkenden. Arbeidsmobiliteit tussen sectoren en binnen regio's is van belang om tekorten aan arbeidskrachten op te vangen vanuit sectoren met een overschot. Door technologische vooruitgang verdwijnen beroepen, waar elders werk ontstaat.</p>		
<p><b>Intersectorale erkenning vaardigheden</b></p>	<p>Om de arbeidsmobiliteit te vergroten, is erkenning van vaardigheden een manier om meer deuren voor werkenden te openen. In sommige sectoren worden zeer vergelijkbare vaardigheden anders gewaardeerd of beschreven, wat tot onnodige barrières voor (inter)sectorale mobiliteit zorgt. Daarnaast leidt de snelle technologische ontwikkeling ertoe dat de nadruk verschuift naar een behoefte aan andere vaardigheden, zoals de omgang met geautomatiseerde processen en digitale systemen.</p>	<p><a href="#">Skillsmanager</a> in de Mobiliteitsbranche <a href="#">EVC trajecten</a> in de Meubelindustrie</p>
<p><b>Aandacht voor individuele mobiliteit</b></p>	<p>Voor boventallige arbeidskrachten of mensen die behoefte hebben aan een carrière switch is het niet altijd duidelijk welke mogelijkheden zij hebben op de arbeidsmarkt, hoe zij die vergroten en benutten. Er zijn al de nodige (inter)sectorale en regionale infrastructuur voor mobiliteit, waarvan gebruik kan worden gemaakt.</p>	<p><a href="#">Van werk naar werk</a> in de procesindustrie <a href="#">Transfercentra</a> in het Primair Onderwijs <a href="#">Innovatie in de Jeugdzorg</a> <a href="#">Loopbaancoaches</a> in de Mobiliteitsbranche</p>