



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



MENUKAART

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

Onderdeel Duurzame Inzetbaarheid

Versie juni 2024

Maatwerkregeling

Duurzame Inzetbaarheid

en Eerder Uittreden



MENUKAART



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

Onderdeel Duurzame Inzetbaarheid

De Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is een subsidieregeling van het Ministerie van SZW. De MDIEU biedt aan samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren financiële ondersteuning om activiteiten te ontwikkelen die een stevige impuls geven aan de duurzame inzetbaarheid (DI) van werkenden. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan wij: werkenden gemotiveerd, gezond en productief houden. De MDIEU biedt een subsidie voor activiteiten die structurele aandacht voor DI bevorderen en die de eigen regie van werkenden versterken. De subsidie kan ook gelden voor het verder ontwikkelen, intensiveren of monitoren van bestaande initiatieven.

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

Wanneer komt u in aanmerking voor subsidie?

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

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

Heeft u input of feedback?

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

Let op! Binnen de MDIEU zijn er twee subsidies: voor sectoren (MDIEU sectoren) en, sinds september 2023, ook voor individuele arbeidsorganisaties, zoals een bedrijf of een stichting (subsidie duurzame inzetbaarheid voor bedrijven). Deze menukaart is ontwikkeld voor MDIEU sectoren, maar de voorbeelden die in deze menukaart worden uitgelicht, kunnen ook voor bedrijven interessant zijn. U vindt meer informatie over de subsidie duurzame inzetbaarheid voor bedrijven op [de website van Uitvoering Van Beleid](#)



Hoe gebruikt u deze menukaart?



Deze menukaart richt zich alleen op het DI-deel van de regeling MDIEU en geeft u een idee van de DI-activiteiten die voor MDIEU-subsidie in aanmerking komen. Het doel hiervan is u te helpen bij het maken van een activiteitenplan – de basis voor een subsidieaanvraag. U krijgt eerst een totaaloverzicht van de DI in de MDIEU. Vervolgens vindt u per thema een beschrijving om dit concreter te maken. Daarna ziet u per DI-thema voorbeelden van subsidiabele activiteiten uit de praktijk van sectoren, O&O fondsen en bedrijven. Is een voorbeeld online beschikbaar, dan kunt u doorklikken naar de betreffende webpagina.

De voorbeelden van activiteiten zijn opgehaald uit een veelheid van sectoren, (belangen) organisaties, kennisinstellingen en leveranciers op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Het gaat hierbij in veel gevallen niet om activiteiten die met MDIEU-subsidie tot stand zijn gekomen. Deze menukaart is namelijk ontwikkeld voordat de MDIEU-subsidie beschikbaar was. De voorbeelden dienen als inspiratie bij het samenstellen van activiteitenplannen. Een vertaalslag naar de situatie en DI-knelpunten in uw sector of organisatie zal dus nodig zijn. Dat betekent dat deze voorbeeldactiviteiten niet per definitie in alle gevallen subsidiabel zijn.

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

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

B

Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

C

Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

D

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



Overzicht Duurzame Inzetbaarheid in de MDIEU



DI-thema's

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

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

Voorbeelden van subsidiabele activiteiten

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

Voorbeelden van niet-subsidiabele activiteiten

- activiteiten die plaatsvinden in het kader van een wettelijke verplichting, zoals de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E);
- regulier of formeel onderwijs, waaronder reguliere basisvaardigheden (digitale vaardigheden, rekenen en taal), de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en derde leerweg;
- kwalificerende scholing gericht op het behalen van een diploma of certificaat;
- Praktijk-, of werkleerplaatsen;
- EVC-trajecten;
- Van werk naar werk (VWNW) begeleiding na ontslag of bij reorganisatie;
- kosten van projectmanagement, administratie en voor het monitoren en evalueren van de voortgang van de DI-activiteiten (deze kosten maken deel uit van de forfaitaire toeslag voor overheadkosten).

Goed om te weten

Let op: Bestaande/lopende projecten of programma's die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid (bijvoorbeeld campagnes, voorlichtingsactiviteiten of onderzoek) kunnen ook in aanmerking komen voor subsidie als ze worden geïntensiveerd, bestendig of verrijkt. Het doel van intensivering, bestendiging of verrijking is het oplossen van DI-knelpunten uit de sectoranalyse. Het effect ervan dient een stevige impuls aan DI te geven.



Thema's

A

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

 [Lees meer over dit thema](#)


B

**Het goed
werkgeverschap en
opdrachtgeverschap
bevorderen**

 [Lees meer over dit thema](#)


C

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

 [Lees meer over dit thema](#)

D

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

 [Lees meer over dit thema](#)

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen



Preventieve aanpak gericht op het voorkomen van: voortijdig uitvallen van werknenden uit het arbeidsproces, verlies van vitaliteit en productiviteit of een arbeidsgerelateerde ziekte. Het bevorderen van een cultuur waar veilig gewerkt wordt en kan worden. Naast aandacht voor werkomstandigheden maakt ook het bevorderen van de bewustwording bij werknenden voor een gezonde leefstijl deel uit van dit onderwerp.

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

- **Voorkomen dat werkomstandigheden een risico voor de gezondheid vormen door het aanpakken van zware werkomstandigheden.** Zoals bijvoorbeeld: het werken in de nacht; extreme onregelmatigheid, permanente beschikbaarheid, werken met gevaarlijke stoffen of blootstelling aan andere omgevingsrisico's en fysieke belastende werkzaamheden.
- **Alertheid, aandacht en interventies voor factoren in het werk die stress kunnen veroorzaken.** Bijvoorbeeld: hoge werkdruk, emotioneel belastend werk (bijvoorbeeld; werk met lastige klanten), arbeidsconflicten, seksuele intimidatie, pesten- agressie en geweld en disbalans in privé/werk.
- Uw activiteiten zijn gericht op **behoud van de gezondheid en het werkplezier** door factoren die de inzetbaarheid van werknenden van alle leeftijden kunnen schaden, vroegtijdig te signaleren en aan te pakken.
- Het **stimuleren en bevorderen van de bewustwording van werknenden** om te werken aan hun eigen veiligheid, vitaliteit, werk- en privé-balans, veerkracht, gezonde leefstijl en werkplezier. Daarnaast hen ook de mogelijkheid bieden om de benodigde invloed hiervoor te hebben op hun werksituatie.

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Ontwikkelen en toepassen van instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)</p>	<p>Stimuleren van gedragsverandering bij organisaties in de sector ter preventie van ziekten. Ontwikkelen van beoordelingsmethodes en een sector specifieke aanpak om duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Voorbeeld: De veiligheidsladder is een beoordelingsmethode om het veiligheidsbewustzijn continu te verbeteren.</p>	<p>Vitaliteitsprogramma ontwikkelen en opzetten met o.a. health-checks, stressregulering, voedings- en beweegadvies. Voorbeeld 1: Een meerjaren vitaliteitsprogramma dat zich focust op bewustwording, cultuur en gedrag. Voorbeeld 2: Programma weer op gewicht. Chauffeurs werken aan een gezond beweeg- en voedingspatroon.</p>
	<p>Ontwikkelen en inrichten van een preventief programma om gezondheidsklachten, zoals burn-out en voortijdige uitval te voorkomen. Voorbeeld 1: De werkdrukwegwijzer ontwikkeld door TNO. De wegwijzer leidt in vijf stappen naar een passende aanpak van werkdruk. Voorbeeld 2: Toolkit voor het tegengaan van werkdruk en agressie.</p>	<p>Opstellen van een arbocatalogus met oplossingen om arbeidsrisico's te voorkomen of te beperken. Voorbeeld 1: Arbocatalogi voor 8 belangrijkste risico's bij Waterschappen. Voorbeeld 2: Tips en richtlijnen voor de veiligheid op de werkplek.</p>
	<p>Een onderbouwing voor organisaties in de sector om aan de slag te gaan met DI eventueel met begeleiding van DI-adviseurs. Voorbeeld 1: Een kosten-baten-indicator om een indruk te krijgen hoe een organisatie rendement kan behalen door gericht te investeren in DI. Voorbeeld 2: De bedrijfsscan DI brengt in kaart waar kansen liggen.</p>	<p>Werkenden de mogelijkheid bieden om risico's in het werk te ontdekken. Voorbeeld 1: Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA). Bam Infra Nederland. Het uitvoeren van een korte risicobeoordeling door medewerkers vlak voor de start van de werkzaamheden Voorbeeld 2: De TilThermometer voor de zorg om de fysieke belasting en zorgzwaarte in kaart te brengen.</p>
	<p>Handvatten voor arbeidsorganisaties om te starten met DI. Voorbeeld 1: Een manier om een visie op DI te ontwikkelen, doelstellingen te formuleren en DI op de werkvloer te introduceren. Voorbeeld 2: Een aanpak om DI stevig op de agenda te zetten.</p>	<p>Inzet van een burnout-, leefstijl-, beweeg- en/of budgetcoach. <i>Let op: Schuldhulpverlening is een wettelijke taak van gemeenten, dus niet-subsidiabel.</i> Voorbeeld: Een financieel fit programma, als hulpmiddel om geldzorgen bespreekbaar te maken.</p>



A



Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties</p>	<p>Aanpak gericht op het terugdringen van risico's voor de gezondheid bij nachtarbeid en onregelmatige diensten. Voorbeeld: FNV rapport 'Licht op de Nacht'.</p>	<p>Inzet van ergocoaches op de werkvloer ter verbetering van fysieke-belasting en belastbaarheid en mental coaches bij de aanpak van werkdruk. Voorbeeld 1: Uitvoerend Technisch Administratief werkenden in de bouw kunnen begeleiding krijgen. Voorbeeld 2: Een 'mental' coachprogramma.</p>
	<p>De wegwijzer seksuele intimidatie op het werk leidt in drie stappen naar een passende aanpak van seksuele intimidatie.</p> <p>Klik hier voor de wegwijzer</p>	<p>Een preventief programma om uitval door chronische pijn aan houding- en bewegingsapparaat of door burn-out te voorkomen. Voorbeeld 1: Begeleiden van arbeidsgeschikte werkenden met actuele fysieke en/of mentale gezondheidsklachten. Voorbeeld 2: In dialoog over fysieke of psychische arbeidsbelasting of omgaan met agressie op de werkvloer.</p>
	<p>Individuele Duurzame Inzetbaarheid Analyses (DIA) onderzoeken. Voorbeeld 1: DIA-scan gecombineerd met een persoonlijk adviesgesprek. Voorbeeld 2: Een APK duurzame inzetbaarheid.</p>	<p>Advies over DI-vraagstukken voor bedrijven zonder een eigen HR-functie. Voorbeeld 1: Op maat advies en begeleiding bij DI-vraagstukken in een bedrijf. Voorbeeld 2: Regie op veilig werken in de Transport en Logistiek.</p>
	<p>Het initiëren van innovaties met betrekking tot het gebruik van hulpmiddelen bij zwaar werk. Voorbeeld 1: Evaluatie van gebruik hulpmiddelen in de timmerindustrie. Voorbeeld 2: Van zwaar naar duurzaam werk in de logistiek.</p>	<p>Maatwerkprogramma om werkdruk en ongewenst gedrag, zoals agressie, seksuele intimidatie en seksueel geweld tegen te gaan. Voorbeeld 1: Gesprekskaart 'Goed voor Elkaar' over werkdruk. Voorbeeld 2: Aanpak van agressie aan de apothekersbalie.</p>






Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen</p>	<p>Programma's of methoden die positieve gedragsverandering beogen als het gaat om gezond, veilig en vitaal werken. Voorbeeld: Met EAST kaartspel mensen stimuleren om hun eigen gedrag onder de loep te nemen en de motivatie te vinden om daar verandering in aan te brengen, Het geeft handvatten om ideeën op te doen om gedrag (1) eenvoudig, (2) aantrekkelijk, (3) sociaal en (4) tijdig te maken.</p>	<p>Ontwikkelen en inrichten van pilots voor het anders organiseren van werk om werkstress aan te pakken en het werk efficiënter te organiseren. Voorbeeld: Met pilots activeren tot organisatievormen, die helpen uitval en verzuim te voorkomen.</p>
 <p>Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit</p>	<p>Aanpak sociale veiligheid voor een veilige werk- en leeromgeving. Voorbeeld 1: Sociale veiligheid binnen het onderwijs. Voorbeeld 2: Werksfeer. Deze tool helpt leidinggevenden een goede werksfeer te behouden en ongewenst gedrag aan te pakken.</p>	<p>Voorlichting over effecten van zware werkomstandigheden voor de gezondheid en voorlichting over de aanpak. Voorbeeld 1: Richtlijn over de gevolgen van nachtwerk. Voorbeeld 2: Thema pagina over nachtwerk.</p>
	<p>Campagne veilig werken voor (doelgroepen) werkenden, bijvoorbeeld ouderen, magazijnmeesters, storingsmonteurs, chauffeurs en arbeidsmigranten. Voorbeeld 1: Jouw veiligheid is mijn veiligheid BAM Infra Nederland. Voorbeeld 2: Inzet van bouwspraak op de werkvloer.</p>	<p>Bewustwordingscampagne preventiezorg, verslaving en zelfhulpmogelijkheden. Voorbeeld 1: Een op de individu gericht preventiezorg pakket. Voorbeeld 2: Zelfhulp bij verslaving.</p>
	<p>Werkenden voorlichten over wat DI in de praktijk betekent. Voorbeeld 1: RIVM heeft met sectoren een interventieplatform ontwikkeld met best practices voor veiligheid. Voorbeeld 2: Videocampagne in de schoonmaak: Wat is duurzame inzetbaarheid?</p>	<p>Wilt u meer weten over goede werkomstandigheden? Op het Arboportaal vindt u meer informatie.</p> <p>Klik hier voor een bezoek</p>



A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Een kortdurende training van of workshops voor groepen</p>	<p>Workshops in arbeidsveiligheid, ergonomie, werken met gevaarlijke stoffen, gezonde leefstijl en stoppen met verslavende gewoontes. Voorbeeld 1: In-company training Houtcirkel omgaan met veiligheids- en gezondheidsrisico's. Voorbeeld 2: Free learning modules voor medewerkers in de zorg met betrekking tot arbeidsomstandigheden, fysieke belasting, agressie etc.</p>	<p>Workshops bewustwording van het verband tussen iemands leefstijl, werkplezier, fysieke belasting, stress en gedrag, en iemands duurzame inzetbaarheid. Voorbeeld: Workshops voor groepen werknemers binnen de transportbranche, die zich richten op leefstijl, mentaal en fysiek. Leefstijl: Leef ik gezond? Mentaal: Van werkstress naar werkplezier. Fysiek: Vitaal leven en werken zonder fysieke klachten.</p>
		<p>Trainingen voor het versterken van de weerbaarheid, sociale vaardigheid, conflicthantering en assertiviteit. Voorbeeld 1: Leren omgaan met agressie in de winkel. Voorbeeld 2: Training door Professional Organizers.</p>
	<p>Herkennen van ongezonde situaties op de werkvloer en het voeren van een gesprek daarover. Voorbeeld 1: Toolboxmeetings. Lukt discussie uit en zet tot nadenken over veilig handelen tijdens het werk. Voorbeeld 2: Webinar arbeidsomstandigheden.</p>	<p>Training gespreksvaardigheid bij moeilijke (conflictueuze) situaties. Voorbeeld 1: Ongewenst gedrag van collega's/leiding tegengaan. Voorbeeld 2: Training omgaan met 'oranje gedrag' van cliënten.</p>
 <p>Het uitvoeren van monitoring en evaluatie van een bestaande of nieuwe DI-activiteit of DI-vraagstuk</p>	<p>Wist u dat een Risico Inventarisatie en Evaluatie verplicht is voor alle werkgevers?</p> <p>Meer weten? Klik dan hier</p>	<p>Gestructureerd informatie verzamelen om de behoefte aan en/of het effect van een nieuwe of bestaande DI- activiteit of DI vraagstuk te meten. Voorbeeld 1: Een Duurzame Inzetbaarheidsscan (DIA) met behulp van een bedrijfsscan. Voorbeeld 2: Inzet van een Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX).</p>



Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen



Solide arbeidsvoorwaarden en een goede werkcontext bieden aan alle werknenden, dus ook voor werknenden zonder een vaste arbeidsrelatie in een sector of organisatie. Een flexibele werkcultuur realiseren, waarbij het werk meer is afgestemd op de levens- en loopbaanfasen van werknenden. Een goede werk- privébalans of een goede balans tussen arbeid en zorg bevorderen. En de regelmogelijkheden van werknenden rondom hun roosters en arbeidstijden vergroten.

Onder goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap verstaan we:



- Een actieve aanpak voor het bevorderen van een **organisatiecultuur gericht op duurzame inzetbaarheid van alle werknenden**.
- Maatregelen nemen om DI-knelpunten bij **een specifieke groep werknenden** binnen de sector tegen te gaan. Uit de sectoranalyse blijkt dat deze groep moeite heeft om het werk vol te houden, vanwege die knelpunten.
- Onder **goed opdrachtgeverschap** verstaan we: ook de duurzame inzetbaarheid van de externe inhuur van tijdelijke krachten versterken en werken aan duurzame arbeidsrelaties.
- Bij een **flexibele werkcultuur** gaat het om het bevorderen van een goede werk-privébalans, een goede balans tussen arbeid en zorg en arbeidstijden-management.
- Ook **leeftijdsebewust personeelsbeleid** (voor zover niet geregeld in de CAO) en het bevorderen van de **regelmogelijkheden van werknenden in hun** baan kunt u zien als onderdelen van een flexibele werkcultuur.



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Ontwikkelen en toepassen van instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)</p>	<p>Programma's om goed werkgeverschap in de sector te bevorderen. Voorbeeld 1: Opzet van een meerjarenprogramma om individueel initiatief voor fit & vitaal werken te stimuleren. Voorbeeld 2: Programma werken aan goed werkgeverschap.</p>	<p>Een praatplaat als visueel hulpmiddel bij gespreksvoering over goed werkgever- en opdrachtgeverschap. Voorbeeld 1: Koerskaart Duurzaam in Flex voor een gesprek tussen een uitzendorganisatie en het inlenende bedrijf. Voorbeeld 2: Praatplaat inclusief werkgeverschap.</p>
	<p>Programma met themabijeenkomsten om zelfroosteren te stimuleren en te verbeteren. Voorbeeld 1: In dit voorbeeld wordt op sectoraal niveau diverse initiatieven genomen om meer bedrijven op Schiphol kennis en ervaring op te laten doen met zelfroosteren. Voorbeeld 2: Project gezond roosteren met de roosterboog.</p>	<p>Initiatieven in arbeidstijdmanagement en pilots in taakroulatie om eenzijdige taakbelasting te voorkomen. Voorbeeld 1: Inzet van arbeidstijdmanagement-experts. Voorbeeld 2: Stappenplan flexibel roosteren in kartonnage- en flexibele verpakkingen.</p>
 <p>Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties</p>	<p>Een wegwijzer voor een werkgever om aan de slag te gaan met DI voor een team, individuele- of specifieke groep werkenden. Voorbeeld 1: Kennis en Kracht voor de inzetbaarheid van de oudere werknemer. Voorbeeld 2: Wegwijzer Duurzame Inzetbaarheid voor de Levensmiddelenindustrie.</p>	<p>Methodiek voor implementatie DI in bedrijven en ondersteuning bij specifieke DI-vraagstukken. Voorbeeld 1: Strategie voor de aanpak van DI. Voorbeeld 2: Quickscan DI voor bedrijven.</p>
	<p>Maatregelen voor het inzetbaar houden van groepen werkenden, zoals starters, dertigers en ouderen. Voorbeeld 1: De levensfase scan (zorg). Voorbeeld 2: Pilot maak werk van mantelzorg in de metaalsector.</p>	<p>Het stimuleren van een aanpak DI-cultuur. Voorbeeld 1: Aanpak van organisatieklimaat. Voorbeeld 2: Leidinggeven aan DI in het team.</p>





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen	<p>Adviestraject om te bepalen welke stappen genomen kunnen worden om de organisatie van het werk te verbeteren.</p> <p>Voorbeeld 1: Traject toekomstig werkgeverschap.</p> <p>Voorbeeld 2: 0 en 1 meting 'sterk aan het stuur'.</p>	<p>Een online platform dat werkgevers ondersteunt bij de aanpak van duurzame inzetbaarheid van specifieke groepen werkenden.</p> <p>Voorbeeld 1: Een platform voor een specifiek DI-thema of vraagstuk.</p> <p>Voorbeeld 2: Informatiepunt over rouw op de werkvloer.</p>
	<p>Een app of serious game ter ondersteuning van DI-activiteit en gezond en veilig werken voor werkgevers en/of werkenden in de sector.</p> <p>Voorbeeld 1: Een app als hulp voor gezond en veilig werken in de schoonmaak.</p> <p>Voorbeeld 2: Roosterproblemen in het ziekenhuis oplossen met behulp van een serious game.</p>	<p>Opzetten van een infrastructuur rondom innovatie en technologie met de focus op samenbrengen van onderwijs, bedrijfsleven en overheid.</p> <p>Voorbeeld 1: Slimme samenwerking tot stand brengen met inzet van transitimanagers.</p> <p>Voorbeeld 2: Techniekpact.</p>
 Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit	<p>Campagnes gericht op het verbeteren van de werksituatie van flexwerkers, bijvoorbeeld vervoer, huisvesting, gelijke behandeling, arbeidstijdenmanagement en ontwikkelmogelijkheden.</p> <p>Handreiking voor werken met mensen met een arbeidsbeperking.</p> <p>Voorbeeld 1: Handreiking voor de procestechniek.</p> <p>Voorbeeld 2: Code goed opdrachtgeverschap in de schoonmaak.</p>	<p>Werkenden en leidinggevenden actief voorlichten om meer regie te nemen, bijvoorbeeld op de eigen werk-privé balans en vitaliteit.</p> <p>Voorbeeld 1: Tips over aanbrengen structuur om productiever te zijn bij thuiswerken.</p> <p>Voorbeeld 2: Roadmap op weg naar hybride werken.</p>
	<p>Activerende campagne goed werkgeverschap.</p> <p>Voorbeeld 1: Samen werken aan duurzame inzetbaarheid.</p> <p>Voorbeeld 2: Een award voor het Vitaalste bedrijf uitreiken.</p>	<p>Congres, symposium, praktijk- en/of themadagen met als doel: goed werkgeverschap promoten.</p> <p>Voorbeeld 1: Specifieke HR themadagen sterk werkgeversmerk.</p> <p>Voorbeeld 2: Regiobijeenkomsten DI in de Infra.</p>





Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Een kortdurende training van of workshops voor groepen</p>	<p>Trainingen voor leidinggevendenden in het voeren van het ‘goede gesprek’, bijvoorbeeld over werk-privé balans en werkklimaat. Voorbeeld 1: Workshop: het goede gesprek. Voorbeeld 2: Ontwikkelprogramma aan de praat.</p>	<p>Kennissessie en/of workshop voor een specifieke DI- doelgroep of onderwerp. Voorbeeld 1: Bijeenkomsten gericht op DI van uitzendkrachten. Voorbeeld 2: Werkinstructies als basis voor veilig werken.</p>
	<p>Versterken en ontwikkelen van de DI-cultuur door coachend leiderschap. Voorbeeld 1: E-mailexpeditie voor leidinggevendenden. Voorbeeld 2: Programma werken aan goed werkgeverschap.</p>	<p>Meer weten over verantwoord opdrachtgeverschap?</p> <p>Bekijk dan eens dit magazine</p>
 <p>Uitvoeren van monitoring en evaluatie van een bestaande of nieuwe DI-activiteit of DI-vraagstuk</p>	<p>Onderzoeken van de werknemerstevredenheid. Voorbeeld: De binden en boeien scan, kasgroeit geeft werkgevers inzicht in de werknemerstevredenheid over hun werkgeverschap. Er worden vragen gesteld over de volgende thema’s: opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, uitdagend werk, sociale steun, betrokkenheid en autonomie en werkplezier.</p>	<p>Inventariseren van risico’s bij een doelgroep werkenden. Wat is belastend en hoe werken de preventieve instrumenten en activiteiten? Voorbeeld: Het inhoudelijk monitoren en evalueren van een DI-activiteit bij werkenden met specifieke problematiek zoals laaggeletterdheid, veel opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten en schulden.</p>
	<p>Monitoring en evaluatie van een DI-vraagstuk. Voorbeeld: Scoren op goed werkgeverschap met een scan en tips.</p>	<p>Het inzetten, monitoren en evalueren van pilots, waarbij arbeidsintensief en zwaar werk (deels) vervangen wordt door robotisering en/of automatisering oplossingen.</p>





Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren



Talentontwikkeling van werkenden faciliteren (naast het regulier- of formeel onderwijs). Vaardigheden op de werkplek versterken, verbreden of verdiepen, bijvoorbeeld via taakrotatie, functieverbreding en werkplekleren. Werkenden begeleiden en inspireren bij arbeidsmobiliteit.

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





Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Ontwikkelen en toepassen van instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)	<p>Het bevorderen van cross-sectorale (tussen verschillende sectoren) arbeidsmobiliteit van werkenden.</p> <p>Voorbeeld 1: In Van Bank naar Bouw wordt bekeken wat er nodig is voor banken, kandidaten en bouwbedrijven om een overstap van het bank- en verzekeringswezen naar de bouw- en infrasector te maken.</p> <p>Voorbeeld 2: Opzet en implementatie van een transferpunt.</p>	<p>Inzet van leerambassadeurs, waarmee werkenden de persoonlijke ontwikkeling en vragen over leren kunnen bespreken.</p> <p>Voorbeeld: Leerambassadeurs helpen collega's om een stap verder te zetten als het gaat om opleiding en ontwikkeling.</p>
	<p>Loopbaanbegeleiding gericht op talentontwikkeling, en onderzoek naar de ambities en mogelijkheden in de arbeidsmarkt.</p> <p>Voorbeeld 1: Coaches gespecialiseerd in de mobiliteitsbranche geven advies over persoonlijke (loopbaan)ontwikkeling.</p> <p>Voorbeeld 2: Een loopbaanplatform, die werkenden in de (online) detailhandel helpt bij vragen over de loopbaan.</p>	<p>Digitale platforms voor het plaatsen van vacatures en klussen in (inter) sectoraal-of werkgevers verband.</p> <p>Voorbeeld: Pilot van collegiale in-en uitleen tussen bureaus.</p>
	<p>Het ontwikkelen en inzichtelijk maken van loopbaanpaden, benodigde competenties, leerlijnen en scholingsprogramma's in de sector.</p> <p>Voorbeeld 1: Een Functie Niveau Matrix.</p> <p>Voorbeeld 2: Mogelijke loopbaanstappen in één oogopslag.</p>	<p>Opzet van een expertisecentrum of huisacademie voor de bijscholing van vakkrachten.</p> <p>Voorbeeld 1: Vind je weg in je vak in de Elektrotechnische Detailhandel.</p> <p>Voorbeeld 2: Expertisecentrum om het ontwikkelen van specialistische vakkennis te stimuleren.</p>
	<p>Met een traject of programma een doelgroep werkenden stimuleren om zichzelf te ontwikkelen en hen begeleiden, zodat mobiliteit kansrijker wordt. <i>Let op: de (om)scholing zelf is niet subsidiabel.</i></p> <p>Voorbeeld: Traject alles in 1 voor uitzendkrachten voor wie een coach van toegevoegde waarde is en van wie de functie niet toekomstbestendig is.</p>	<p>Programma's ontwikkelen voor onboarding, stageplaatsen, trainee-ships, buddy systeem, leermeester en mentorschap.</p> <p>Voorbeeld: De leermeester in beeld.</p>





Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren




Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties</p>	<p>Het creëren van een lerende en innoverende cultuur. Voorbeeld 1: Deze wegwijzer is ontwikkeld om organisaties handvatten te geven voor het structureel en toekomstgericht vormgeven van een lerende en innovatieve organisatie. Voorbeeld 2: Het skillspaspoort in de luchtvaartsector.</p>	<p>De vaardigheden van werkenden aanpassen aan de ontwikkelingen. Voorbeeld 1: Het helpen van werkenden met hun 21st-century-skills. Voorbeeld 2: Een Toolbox Talentontwikkelen samenstellen met praktische handvatten voor leren en ontwikkelen.</p>
	<p>Programma's voor werkenden gericht op het leren van en met elkaar om technologische ontwikkelingen aan te kunnen. Voorbeeld 1: De werksituatie vormt het vertrekpunt. Het leren is erop gericht om van en met elkaar te leren. Voorbeeld 2: Werken aan een ontwikkelcultuur bij technologische ontwikkelingen.</p>	<p>Laagdrempelig aanbod van leerstof volgens nieuwe leermethoden voor werkenden. Voorbeeld: Gedurende een jaar krijgen werkenden in de techniek op mbo-niveau wekelijks een studieopgave die in 20 minuten te maken is. Deze wordt daarna ook in 20 minuten besproken. Hierdoor blijft leren behapbaar en weinig belastend.</p>
 <p>Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen</p>	<p>Het faciliteren van de transparantie en uniformering van vaardigheden. Voorbeeld: Waardevolle vaardigheden en talenten worden vastgelegd in een digitaal skills paspoort. Het doel is om een betere activering en een match op de arbeidsmarkt tot stand te brengen.</p>	<p>Leerervaringsplaatsen, interne snuffelstages, jobcrafting en functieruilmogelijkheden. Voorbeeld: De Mooi Werk Tool bevordert jobcrafting, waardoor functies beter aansluiten bij de ontwikkeling en talenten van werkenden.</p>
	<p>Opzetten en inrichten van online platforms voor e-learning, en voor het stimuleren van een ontwikkelcultuur. Voorbeeld 1: Een werkstation (online platform) met aanbod voor leren en ontwikkelen. Voorbeeld 2: Een online platform met testen, tools, leeradvies en e-learnings.</p>	<p>Het ontwikkelen van applicaties (apps) en leervolgsystemen voor DI-interventies. Voorbeeld: Ter vervanging van het jaarlijks cyclusgesprek wordt het 'goede gesprek' gevoerd. Deze app stimuleert de leidinggevende en werknemer.</p>





Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit	<p>Voorlichting over mogelijke loopbaanstappen tussen sectoren. Voorbeeld 1: Een netwerktafel match to work waarin aangesloten organisaties bij elkaar komen en mensen aan tafel zitten die actief zijn op het gebied van mobiliteit en inzetbaarheid. Voorbeeld 2: Mobiliteitstafel schoonmakend Nederland.</p>	<p>Opzetten en inrichten van een online kennisbank over werkplekleren of ontwikkeling van vakmanschap. Voorbeeld 1: Werkplekleren in de techniek. Voorbeeld 2: Een kennisbank met e-learnings of instructiefilms.</p>
	<p>Voorlichtingsactiviteiten om werkenden aantoonbaar te betrekken bij een leven lang ontwikkelen waarbij best practices als showcase fungeren. Voorbeeld 1: Campagne ‘fris in je werk’ Voorbeeld 2: Promotiefilm over het benutten van een persoonlijk opleidingsbudget.</p>	
	<p>Een campagne om werkenden in de sector te informeren over toekomstige ontwikkelingen in relatie tot het werk. Voorbeeld: Klaar voor het werk van morgen in de Logistiek.</p>	<p>Handreiking hoe de werkgever voorwaarden kan scheppen om een leven lang ontwikkelen te bevorderen. Voorbeeld: Handreiking voor ondernemers in het MKB.</p>
	<p>Ontwikkelen van een aansprekende werkvorm om de dialoog tussen werkgever en werknemer over toekomstige ontwikkelingen aan te gaan. Voorbeeld 1: Theatervoorstelling medewerker van de toekomst. Voorbeeld 2: Campagne: zorgprofessional van de toekomst.</p>	<p>Een leernetwerk waarbinnen professionals in de sector elkaar kunnen ontmoeten en kunnen leren van elkaar. Voorbeeld 1: Een community voor marine professionals met de LISA app. Voorbeeld 2: Een infographic, waarin de opzet van een leernetwerk in kaart gebracht is.</p>





Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Een kortdurende training van of workshops voor groepen</p>	<p>Kennisoverdracht tussen ervaren en minder ervaren werkenden stimuleren, bijvoorbeeld mentorschap en opleiden in de praktijk. Voorbeeld 1: Leermeesterscholing in de Bouw & Infra. Voorbeeld 2: Bijeenkomsten voor praktijkopleiders in de meubel- en interieurbouw.</p>	<p>Trainingen voor leidinggevenden in gespreksvoering over leren en ontwikkelen, competentie- en talentontwikkeling. Voorbeeld 1: De leidinggevende als coach. Voorbeeld 2: Het leren inzetten van het platform oZone voor kennisdelen en leren in de techniek.</p>
	<p>Teamtrainingen rondom talentontwikkeling en zich verbonden voelen met het werk. Voorbeeld 1: Mbo-teamleden gaan met elkaar in dialoog. Voorbeeld 2: De Samen Beter Meter voor inzage in de kracht van de onderlinge samenwerking.</p>	<p>Informeel leren door middel van learning-on-the job. Workshops op de werkplek aanbieden aan werkenden, bijvoorbeeld onder leiding van een technisch specialist een (nieuwe) machine, technische innovatie, softwaresysteem of instrument leren- bedienen of toepassen.</p>
 <p>Het uitvoeren van monitoring en evaluatie van een bestaande of nieuwe DI-activiteit of DI-vraagstuk.</p>	<p>Plan voor effectieve monitoring en evaluatie van DI-activiteiten voor taakrotatie, leren op de werkplek en mobiliteit.</p>	<p>Een methode voor het ontwikkelen van monitoring en feedback, om een verbetercultuur te creëren en vakmanschap te vergroten. Voorbeeld: Samen werken aan het creëren van een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om onderwijsverbeteringen door te voeren.</p>
	<p>Meer informatie over een Leven Lang Ontwikkelen?</p> <p>Klik dan hier</p>	<p>Het monitoren en evalueren van bestaande of nieuwe DI-activiteiten, die worden ingezet om de leercultuur te bevorderen.</p>



D

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





De kennis bij werkenden over loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden en de arbeidsmarkt versterken. Inzicht in de eigen financiële mogelijkheden vergroten om keuzes, zoals eerdere overgang van werkend naar het gepensioneerde leven beter in beeld te brengen.

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

D

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



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Ontwikkelen en toepassen van instrumenten, methoden of werkwijzen (inclusief het uitvoeren van onderzoek hiervoor)	Instrumenten om werkenden uit te nodigen verder te kijken dan het eigen team en de eigen werkplek. Voorbeeld: Een loopbaanontwikkelpplatform met instrumenten, testen en opdrachten voor werkenden.	Een rekentool financiën voor werkenden, die helpt bij een financieel bewuste toekomstplanning. Voorbeeld 1: Inzet van een online financiële coach. Voorbeeld 2: Financiële loopbaanplanner Helder Overzicht & Inzicht. Hiermee krijgen medewerkers, die pensioen opbouwen bij ABP inzicht.
	Het inregelen van een skills paspoort (overzicht van vaardigheden en talenten) of een e-portfolio. Voorbeeld 1: Het Digitaal Skills Paspoort van Vollandis geeft een werkgever beter inzicht in de match tussen het functieprofiel en het werknemersprofiel. Voorbeeld 2: Een ePortfolio laat zien wie je bent, wat je kunt en wat je wilt.	Het bieden van advies aan werkenden bij eerder uittreden, deelname aan een ontzie-regeling of acceptatie van een regeling vervroegd uittreden (RVU) over de effecten daarvan op inkomen en pensioen. Voorbeeld: Een financieel adviesgesprek.
 Activiteiten op maat voor individuele arbeidsorganisaties	Een praatplaat als hulpmiddel voor de gespreksvoering tussen werkende en werkgever om DI en eigen regie hierop te bevorderen. Voorbeeld 1: Koerskaart op het Arboportaal. Voorbeeld 2: Praatkaart met 5 stappen voor een goed loopbaangesprek.	Meer weten over de MDIEU? <div data-bbox="1979 1121 2202 1211" style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 5px; text-align: center; border-radius: 5px;"> Klik dan hier </div>
	Stimuleren van de eigen regie bij DI, het benutten van kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling. Voorbeeld 1: Inzet van een gecertificeerd loopbaanadviseur. Voorbeeld 2: Werkenden met een DI budget vullen een vragenlijst in. Daarna kiezen zij uit een DI aanbod, dat n.a.v. de uitkomsten wordt geadviseerd.	Het faciliteren van ontwikkel gesprekken en ontmoeting voor werkenden. Voorbeeld 1: Talentontwikkeling en coaching om te kunnen groeien in het werk. Voorbeeld 2: Een loopbaancafé met praktische handvatten voor het vergroten van de eigen regie.



D

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



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 Opzetten van een infrastructuur om duurzame inzetbaarheid structureel te bevorderen	Platforms die werkenden helpen om de regie te nemen over de eigen ontwikkeling met talentenscans, testen en trainingen. Voorbeeld 1: Interactieve online tool gebaseerd op vijf DI pijlers. Voorbeeld 2: Stilstaan bij je werk, leven en toekomst met een inzetbaarheidscheck.	Een portal of app met instructiefilmpjes en e-learnings, die ingaan op onveilige situaties, ongewenst gedrag en gebruik van hulpmiddelen. Voorbeeld 1: Een app en video's gezond en veilig werken stimuleren. Voorbeeld 2: Hoe werk je gezond en veilig?
	Onderzoek naar, opzetten van en inrichting van een al dan niet extern onder te brengen tijdspaarfonds. Voorbeeld 1: Tijdsparen VVT Zorg om minder te werken of eerder te stoppen met werken. Voorbeeld 2: Tijdspaarfonds Bouw & Infra.	Een loopbaanwinkel, website of mobiliteitscentrum voor werkenden. Voorbeeld: Een plek om online aan de loopbaan te werken.
 Een communicatie- of voorlichtingsactiviteit	Het thema eerder uittreden bij werkenden in zware beroepen met voorlichting onder de aandacht brengen van werkgevers en werknemers. Voorbeeld: Digitale bijeenkomst zwaarwerkregeling en pensioenakkoord	Een bewustwordingscampagne, die werkenden aanzet tot het maken van eigen keuzes in verschillende levensfasen. Voorbeeld 1: Voorlichting over het inzetten van een Levensfasebudget. Voorbeeld 2: Voorlichting over doorwerken na het pensioen.
	Voorlichting gericht op de noodzaak van DI, waardoor werkenden zich bewuster worden van de regie die zij hebben op hun loopbaan. Voorbeeld 1: Campagne geef je toekomst energie. Voorbeeld 2: Webinar persoonlijk leiderschap in de sport.	Een videoreeks of webinar als inspiratiebron voor werkenden om de eigen regie op DI op te pakken. Voorbeeld 1: Pak je kansen TV. Voorbeeld 2: Webinar zo heb ik mijn DI uren ingezet.



D

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



Activiteiten:	Voorbeelden van activiteiten:	
 <p>Een kortdurende training van of workshops voor groepen</p>	<p>Een training voor vertegenwoordigers vanuit werkgevers, die inzicht geeft in en de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen bij eerder uittreden.</p>	<p>Een workshop voor loopbaanontwikkeling. Voorbeeld 1: Een loopbaanvierdaagse. Voorbeeld 2: Een koerskaartsessie.</p>
	<p>Workshops voor HR-professionals en leidinggevendenden over het verbeteren van de eigen regie van werkenden. Voorbeeld 1: De Werkgeversvereniging Waterbedrijven organiseert diverse workshops voor haar leden Voorbeeld 2: Teamtraining voor een positieve impuls bij veel thuiswerken.</p>	<p>Workshops op maat voor medewerkers: financiële toekomst planning en versterken van eigen regie. Voorbeeld 1: Budgetcursus zorg voor jezelf, zorg voor je toekomst. Voorbeeld 2: Training voor het zoeken naar balans tussen werk en privé.</p>
	<p>Trainingen voor houding en gedrag in persoonlijk leiderschap. Voorbeeld 1: Persoonlijk leiderschap in de sportwereld. Voorbeeld 2: Scoren in je vak. Wat is de beste manier om verder te komen in je vakgebied?</p>	<p>Training voor het ontdekken van onderscheidende kwaliteiten en personal branding voor een succesvolle arbeidsmarktbenadering. Voorbeeld 1: Een 'career boost' met als uitkomst een compleet loopbaanplan. Voorbeeld 2: Workshop personal branding.</p>
 <p>Het uitvoeren van monitoring en evaluatie van een bestaande of nieuwe DI-activiteit of DI-vraagstuk.</p>	<p>Via monitoring het effect van een DI-interventie meten. Voorbeeld 1: Onderzoek naar leeftijd gerelateerde regelingen door SoFoKles (Sociaal Fonds Kennissector). Voorbeeld 2: De WerkVermogensMonitor meet hoe de werkende ervoor staat m.b.t. zijn loopbaan.</p>	<p>Monitoring en evaluatie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De effectiviteit van een interventie, bijvoorbeeld het gebruik van bestaande ontzietmaatregelen, zoals het generatiepact. - Behoeftetepeiling naar een carrière wending (bijvoorbeeld switch of demotie) en welke richtlijnen of regels daarbij passend zijn.

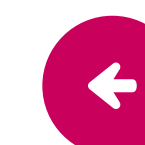


Mogelijke aanbieders van DI-activiteiten



Aan onderstaande aanbieders kunt u denken bij de ontwikkeling en uitvoering van duurzame inzetbaarheids-activiteiten. U kunt natuurlijk ook terecht bij uw werkgeversorganisatie of een vakbond. Deze lijst is niet uitputtend. Heeft u aanvullingen? Dan horen wij dat graag! U kunt ons mailen op: beleidsteammdieu@minszw.nl.

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



Mogelijke DI-specialisten



Hieronder vindt u een overzicht van specialisten die u kunnen helpen bij het vormgeven van duurzame inzetbaarheidsactiviteiten. U kunt natuurlijk ook terecht bij uw werkgeversorganisatie of vakbond.

Deze lijst is niet uitputtend. Heeft u aanvullingen? Dan horen wij dat graag! U kunt ons mailen op:

beleidsteammdieu@minszw.nl.

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

