



Whitepaper

Subsidiemogelijkheden voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Aan de slag met vitaliteit op de werkvloer

De Friesland

defriesland.nl

Samenvatting

Geld is voor veel bedrijven een struikelblok als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Toch hoeft werken aan vitaliteit niet veel geld te kosten. Er zijn namelijk verschillende manieren om uw initiatieven te financieren en betaalbaar te maken, zoals met subsidies van de overheid. In deze whitepaper leest u welke mogelijke financieringsbronnen er zijn en hoe u deze aan kan vragen.

Lokale subsidiemogelijkheden voor Noordelijke ondernemers

Regeling	Maximaal bedrag	Aanvraagtermijn
Voucherregeling mkb Fryslân	€ 2.500	N.t.b (2024)

Subsidies voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Regeling	Maximaal bedrag	Aanvraagtermijn*
SLIM-regeling aanvraagronde individuele MKB	€ 25.000	2 aanvraagtijdvakken: 1 t/m 28 maart en 2 t/m 30 september 2024
SLIM-regeling aanvraagronde voor samenwerkingverbanden (minimaal 2 mkb 'ers)	€ 500.000	3 juni t/m 31 juli 2024
SLIM-regeling aanvraagronde voor grootbedrijf (landbouw, horeca en recreatie)	€ 200.000	3 juni t/m 31 juli 2024

* Tenzij het beschikbare budget eerder uitgeput is.

Subsidiemogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid in de volle breedte

Regeling	Maximaal bedrag	Aanvraagtermijn*
Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) <i>Sectorale aanvragen (moet gedaan worden door samenwerkingsverband van sociale partners)</i>	Minimaal € 125.000 - geen maximum + € 5.000 voor bedrijfsanalyse	2 april t/m 27 september 2024
Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) <i>Aanvragen door individuele organisaties</i>	Minimaal € 75.000 - geen maximum + € 5.000 voor bedrijfsanalyse	2 t/m 26 april en 2 t/m 27 september 2024
Expeditieregeling	€ 4.000.000	27 mei t/m 21 juni 2024

Opleidings- en ontwikkelfondsen

Regeling	Maximaal bedrag	Aanvraagtermijn*
Vb. Kansen Verzilveren Voor Vakmanschap	€ 1.200	t/m 31 augustus 2024

*Tenzij het beschikbare budget eerder uitgeput is.

Inhoudsopgave

Inleiding: Wat is vitaliteit en wat is uw rol als werkgever?	5
Wat zijn duurzame inzetbaarheid en vitaliteit?	5
Wat is uw rol als werkgever?	6
Investeren in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid	6
Subsidiemogelijkheden 2024	7
Voucherregeling mkb Fryslân	7
Subsidies voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	8
Duurzame inzetbaarheid in de volle breedte	8
Opleidings- en Ontwikkelfondsen	10
Stappenplan	11
De Friesland werkt samen met u aan vitaliteit	11
Tendrapport	12
Sterk te Werk	12



Inleiding: Wat is vitaliteit en wat is uw rol als werkgever?

Vitale medewerkers zijn voor ieder bedrijf belangrijk. Vitale medewerkers zijn namelijk stressbestendiger, productiever en hebben meer plezier in hun werk. En wist u dat werkgevers die zich inzetten voor duurzame inzetbaarheid doorgaans succesvoller zijn in hun markt en beter in het vinden en binden van talent? Tegenwoordig zijn er genoeg mogelijkheden om samen met uw medewerkers te werken aan vitaliteit. Investeren in vitaliteit is heel waardevol, maar kan ook kostbaar zijn. Daarom zetten we in deze whitepaper de subsidiemogelijkheden voor u op een rij.

Wat zijn duurzame inzetbaarheid en vitaliteit?

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn brede begrippen. Vitaliteit heeft zowel betrekking op de fysieke als de geestelijke gezondheid van uw medewerkers. Deze domeinen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Fysieke problemen hebben hun weerslag op het geestelijk welbevinden en andersom. Een probleem staat dus zelden op zichzelf, maar als u aan de slag gaat met een aspect, is het effect vaak breder merkbaar. Duurzaamheid is al net zo'n paraplu-begrip:

“Duurzame inzetbaarheid is het gemotiveerd, gezond en productief houden van werkenden om hen in staat te stellen tot aan pensionering binnen of buiten de organisatie te blijven werken. Dit is een aangelegenheid die zowel de werkende als de werk- of opdrachtgever aangaat.”

Vaak denken mensen bij het begrip duurzame inzetbaarheid aan vitaliteit. Dat is niet zo gek, want vitaal zijn is een heel belangrijke voorwaarde voor het duurzaam inzetbaar blijven. Naast vitaliteit spelen echter ook andere thema's een rol. Denk bijvoorbeeld aan mentale weerbaarheid, werkplezier of het up-to-date houden van beroepskennis en -vaardigheden. Het zijn allemaal condities om uw medewerkers gezond en gekwalificeerd te houden voor het werk dat zij doen.



Wat is uw rol als werkgever?

Vitaliteit is een breed begrip met een gedeelde verantwoordelijkheid tussen u als werkgever en uw medewerker. Vaak is de vraag van werkgevers dan ook waar hun verantwoordelijkheid begint en ophoudt. Dit kunt u alleen in samenspraak met uw medewerkers bepalen. Waar initiatieven door de ene werknemer gewaardeerd worden, zal een ander ze zien als bemoeienis. Zeker als het gaat om de geestelijke gezondheid van werknemers of gevoelige kwesties zoals geldproblemen of verslaving, is voorzichtigheid geboden. In dergelijke situaties kunt u het beste een onafhankelijke professional inschakelen voor advies en begeleiding.

“43% van de medewerkers vindt leefstijl hun eigen zaak en niet die van de leidinggevende” (bron: trendrapport vitaliteit en werk, De Friesland, 2020).

Investeren in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Investeren in vitaliteit is heel waardevol, maar kan ook kostbaar zijn. Zeker in deze tijden, waarin veel bedrijven hun reserves hebben moeten aanspreken om hun bedrijf en medewerkers draaiende te houden.

Daarom zetten we in deze whitepaper de subsidiemogelijkheden voor u op een rij. De mogelijke financieringsbronnen hebben diverse doeleinden en kennen allemaal hun eigen voorwaarden. Voor de exacte voorwaarden en aanvraagprocedures verwijzen we u naar de websites. U kunt ook contact opnemen met AC Adviseurs om te kijken of uw bedrijf in aanmerking komt voor een van de beschreven subsidieregelingen.

Subsidiemogelijkheden 2024

Regelmatig stelt de (lokale) overheid subsidies beschikbaar die u als ondernemer kunt inzetten voor acties die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid.

Hieronder nemen we u mee in de subsidiemogelijkheden in 2024 voor Noordelijke ondernemers. Neem altijd contact op met de desbetreffende instantie voor de meest actuele informatie.

Voucherregeling mkb Fryslân

De provincie Friesland wil het lokale mkb ondersteunen bij diverse ondernemersthema's en doet dit door vouchers van maximaal € 2.500 te verstrekken. Met deze vouchers kunnen ondernemers extern advies inwinnen op verschillende gebieden en tot 50% van de advieskosten gesubsidieerd krijgen. Zo kunt u bijvoorbeeld een HR-beleidsplan laten opstellen, gericht op de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers.

De voucherregeling staat momenteel niet open en het is ook nog onbekend of deze regeling weer terugkomt. De aanvraag wordt gedaan bij het Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN) en verloopt via een digitaal subsidieloket en het is belangrijk dat u de offerte van de in te schakelen deskundige hebt klaarliggen. Deze dient bij de aanvraag gevoegd te worden.

Let op: de offerte mag nog niet voor akkoord getekend zijn. Er mag namelijk pas gestart worden met het project nadat de subsidieaanvraag is ingediend.

[Lees meer over de Voucherregeling mkb Fryslan ▶](#)



Subsidies voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Onder druk van de veranderende arbeidsmarkt zet de overheid sterk in op her- en bijscholing van werkenden en hiermee op een Leven Lang Ontwikkelen. Dit zodat beroeps-kennis en -vaardigheden actueel blijven en werkenden duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst.

Wilt u ervoor zorgen dat uw medewerkers zich een leven lang blijven ontwikkelen? Wellicht kun u dan een mooie bijdrage krijgen via de SLIM-regeling die aan te vragen is bij Uitvoering Van Beleid. Deze subsidieregeling is erop gericht een leercultuur binnen het mkb te vestigen.

[Lees meer over LLO-subsidies ▶](#)

Duurzame inzetbaarheid in de volle breedte

Gaan uw plannen op het gebied van duurzame inzetbaarheid verder dan LLO? Dan biedt de MDIEU-regeling wellicht mooie kansen. Deze subsidie kan aangevraagd worden door individuele arbeidsorganisaties, maar ook door samenwerkingsverbanden van sociale partners.

Zo biedt de MDIEU-regeling mooie kansen op sectoraal niveau. Samenwerkingsverbanden van sociale partners, eventueel aangevuld met bijvoorbeeld een brancheorganisatie en werkgevers, kunnen vanuit deze subsidieregeling namelijk tevens subsidie ontvangen om ervoor te zorgen dat een ieder binnen hun sector of branche gezond de verhoogde pensioenleeftijd kan halen. Of, wanneer dit echt niet mogelijk is, eerder kan uittreden.

De maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)

Met de MDIEU-subsidie stimuleert de Rijksoverheid u als werkgever om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Dit zodat zij fit, gelukkig en met de juiste kennis en vaardigheden hun pensioenleeftijd kunnen behalen. Als werkgever kunt u onder meer subsidie aanvragen voor het (laten) opstellen en uitvoeren van een vitaliteitprogramma, voor het inkopen van trainingen en loopbaanadviezen, maar bijvoorbeeld ook voor de inzet van burnout- of leefstijlcoaches. Er is van alles mogelijk, zolang de activiteiten maar bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Let wel: het gaat hierbij om omvangrijke projecten met minimale projectkosten van € 150.000 en een minimale subsidie van € 75.000.

U kunt deze subsidie voor sectorale aanvragen (moet gedaan worden door samenwerkingsverband van sociale partners) 2 april t/m 27 september, tenzij het budget eerder is uitgeput. Aanvragen door individuele arbeidsorganisaties kunnen 2 t/m 26 april en 2 t/m 27 september worden gedaan. Ga hiervoor naar het subsidieloket van Uitvoering Van Beleid. Bij de subsidieaanvraag dient u onder meer een analyse van uw arbeidsorganisatie te voegen, waarin knelpunten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid duidelijk worden. Voor het opstellen van deze analyse kunt u als onderdeel van het gehele project € 5.000 subsidie ontvangen. Ook dient u een activiteitenplan en een begroting aan te leveren.

[Lees meer over de MDIEU regeling ▶](#)

De expeditieregeling

Maar welke interventies, werkwijzen en methodieken helpen nu eigenlijk om de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers te vergroten? Om dit te onderzoeken en hiermee te experimenteren, kunnen samenwerkingsverbanden van onderzoeksinstellingen en sociale partners subsidie aanvragen binnen de Expeditieregeling. Dit met als doel om praktijkkennis en wetenschappelijke kennis breed toepasbaar te maken voor bedrijven, organisaties en sectoren en hiermee zoveel mogelijk werkenden te bereiken.

[Lees meer over de Expeditieregeling ▶](#)



Opleidings- en ontwikkelfondsen

Opleidings- en ontwikkelfondsen zetten zich in voor de ontwikkeling van (toekomstige) medewerkers binnen hun sector of branche. Zij doen dit bijvoorbeeld door cursussen aan te bieden, maar ook door financiering te verstrekken voor ontwikkeling in de brede zin van het woord. En in het verlengde hiervan voor duurzame inzetbaarheid.

Een mooi voorbeeld hiervan is de Noordelijke subsidieregeling Kansen Verzilveren Voor Vakmanschap die in het leven is geroepen door samenwerkende O&O-fondsen en sociale partners. Binnen deze regeling kunnen Noordelijke werkgevers in de Metaal, Techniek of Bouw tot eind dit jaar subsidie aanvragen voor scholing en begeleiding van (toekomstige) medewerkers.

[Lees meer over de Noordelijke subsidieregeling ▶](#)

Is uw organisatie aangesloten bij een O&O-fonds? Check dan snel of uw fonds ook budgetten beschikbaar stelt voor duurzame inzetbaarheid. Vaak kun u dit op de website van het fonds vinden of u kunt de vraag per mail of telefonisch stellen.



Stappenplan

1. Inzicht in knelpunten

Wilt u aan de slag met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid? Dan is het zaak om inzicht te krijgen in gezondheidsrisico's. Om effectief bezig te gaan, moet u namelijk weten waar de knelpunten liggen binnen uw organisatie. Lees ook: **van losse foto's naar film**.

Hoe doet u dat?

Kijk naar data zoals verzuimcijfers, medewerkerstevredenheidonderzoek, bedrijfsresultaten en natuurlijk signalen van uw medewerkers.

2. Ga in gesprek met uw medewerkers

Stem met uw medewerker(s) over hun wensen en behoeftes. Welke problemen signaleren zij en komt dit overeen met uw beeld? Waar willen zij bij ondersteund worden en hoe?

Hoe doet u dat?

U kunt een open gesprek aangaan met uw medewerkers, maar bijvoorbeeld ook een (anonieme) enquête rondsturen of een ouderwetse ideeënbus neerzetten.

Lees ook: **Vitaliteitsbeleid opzetten? De grootste investering is een goed gesprek**.

3. Verken mogelijkheden

Afhankelijk van budget, behoeften en knelpunten kunt u een integraal vitaliteitsbeleid opzetten, of juist een specifiek issue aanpakken. Vergelijk de aanbieders en verken de subsidiemogelijkheden.

Hoe doet u dat?

U kunt zelf op onderzoek uitgaan of een gespecialiseerd bureau inschakelen dat u ontzorgt. Er zijn vitaliteitsconsultants die u kunnen ondersteunen en consultancy bureaus die u kunnen helpen met het subsidietraject.

4. Stel doelen, doe een nulmeting en meet het effect

U wilt natuurlijk wel de vruchten plukken van uw inspanningen. Doe daarom vooraf een 0-meting, stel duidelijke doelen en meet het effect.

Hoe doet u dat?

Stel vooraf duidelijke doelen die u met uw interventie wilt behalen. Dit kunnen kwantitatieve doelen zijn (minder verzuim, betere bedrijfsresultaten), maar ook kwalitatieve (een betere sfeer en samenwerking). Vraag medewerkers achteraf om feedback om kwalitatieve resultaten inzichtelijk te maken.

De Friesland werkt samen met u aan vitaliteit

Voorkomen is beter dan genezen. Daarom zet De Friesland vol in op het versterken van vitaliteit. Dit doen we onder andere vanuit onze regionale binding en vanuit de 'mienskip' gedachte, samen met onze partners. Collectiviteiten zijn daarbij essentieel. Door de kracht van de mienskip te benutten kunnen we specifieke zorgafspraken maken en preventief werken. Dit leidt tot gezondere, gelukkigere en productievere klanten en medewerkers. En dat voorkomt uiteindelijk zorgkosten.

Het vitaal en duurzaam inzetbaar houden van uw personeel begint met inzicht. In de vitaliteit van uw medewerkers, in de gezondheidsrisico's binnen uw organisatie en in de mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Voor een eerste inzicht biedt De Friesland het trendrapport "Vitaliteit en werk", met onder andere interessante onderzoeksresultaten van een landelijk onderzoek naar vitaliteit en werk.

[Download het Trendrapport 2020 ▶](#)

Sterk te Werk

Met Sterk te Werk helpen we u om gericht aan de slag te gaan met vitaliteit in uw organisatie. Het aanbod bestaat uit vitaliteitsdiensten en programma's voor werkgevers en werknemers met een collectieve verzekering bij De Friesland. Het aanbod varieert van specifieke tools en diensten op het gebied van fysieke, mentale en leefstijl issues, tot langere trajecten en uitgebreide vitaliteitsprogramma's.

Wilt u meer weten over Sterk te Werk en de vitaliteitsdiensten die we werkgevers en werknemers bieden?

[Bekijk het volledige Sterk te Werk aanbod op onze website ▶](#)

AC Adviseurs

Anco Buning en Marianne Schutter

Abe Lenstra boulevard 52-4,

Postbus 8

8440 AA HEERENVEEN

www.acadviseurs.nl - tel. +31 6 196 77 430

De subsidies in dit whitepaper zijn beschreven door
AC Adviseurs, op verzoek van De Friesland.
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.



De Friesland