



# Laatste kans voor ESF Subsidie Duurzame Inzetbaarheid?!

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is het belangrijkste instrument vanuit de overheid om werkgelegenheid en eerlijke arbeidskansen binnen de EU te stimuleren. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de ESF Duurzame inzetbaarheid (DI) subsidieregeling van 2014 tot 2020 ter beschikking gesteld aan organisaties die willen investeren in de duurzame inzetbaarheid van

hun medewerkers. Voorsnog wordt er niet gesproken over een verlenging van deze periode, wat maakt dat het aanvraagtijdstip van 8 april 2019 t/m 12 april 2019 mogelijk één van de laatste kansen is om subsidie aan te vragen. Kortom, zeer interessant voor alle organisaties die in 2019/2020 de focus willen leggen op het verhogen van DI en daarbij deels (de helft) aan investering willen uitsparen.

## **Wat houdt de subsidie in?**

Met behulp van ESF subsidie kunt u advies inwinnen bij een externe adviseur over de wijze waarop de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers kan worden verbeterd. De kosten van dit advies zijn subsidiabel. Hetzelfde geldt voor de begeleiding van een externe adviseur bij de implementatie van het advies.

## **De hoogte van de subsidie?**

De subsidie per project bedraagt maximaal 50% van de subsidiabele projectkosten. Per aanvrager bedraagt de maximale subsidie € 12.500,- bij een bedrag van € 25.000,- aan subsidiabele projectkosten. Om in aanmerking te komen voor subsidie dienen de subsidiabele projectkosten minimaal € 12.000,- (ex. btw) te bedragen.

## **Uw partner op het gebied**

### **van Duurzame inzetbaarheid**

paraDIGMA groep is uw businesspartner op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid vanuit een integrale benadering. Wij beschikken over specialisten op alle deelaspecten van Duurzame Inzetbaarheid. Denk hierbij aan bedrijfsartsen, register risico adviseurs Duurzame Inzetbaarheid (RADI), vitaliteitsconsultants, psychologen, HR Consultants en loopbaancoaches.

Samen met u maken wij werk van gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van uw medewerkers. Met als resultaat meer werkplezier en bevlogenheid, minder verzuim en een hogere duurzame arbeidsproductiviteit. Voor nu en voor later.

## Welke thema's komen in aanmerking?

Het bevorderen van gezond en veilig werken, waaronder een gezondere leefstijl en het terugdringen van werkstress en ongewenst gedrag in de werksfeer;

Het bevorderen van een leercultuur voor werkenden, waaronder het erkennen van de niet-bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden;

Het stimuleren van interne mobiliteit van werkenden, het anticiperen op individuele ambities en ontwikkelmogelijkheden en het begeleiden van werknemers naar ondernemerschap;

Het bevorderen van een flexibele werkcultuur, waaronder het invoeren van arbeidstijdenmanagement.



## Welke thema's komen in aanmerking?

### **Het bevorderen van gezond en veilig werken, waaronder een gezondere leefstijl en het terugdringen van werkstress en ongewenst gedrag in de werksfeer;**

We inventariseren welke risicofactoren in uw organisatie bestaan op het gebied van stress of verminderde inzetbaarheid. We maken daarbij gebruik van werkplekonderzoeken, ken- en stuurgetallen, bedrijfsdocumentatie, digitale onderzoeken en/of interviews. Met een concrete

probleemstelling, maken wij een advies op maat inclusief interventies die gezond en veilig werken bevorderen. Denk hierbij aan: een (aangescherpt) preventie/arbobeleid; voorlichting over en aanpassing van de arbeidsomstandigheden, Lifestyle en vitaliteit programma's en trainingen op het gebied van persoonlijk leiderschap of omgaan met stress. Op individueel niveau kunnen ook Psychische interventies of Coaching worden aanbevolen.

---

### **Het bevorderen van een leercultuur voor werkenden, waaronder het erkennen van de niet-bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden;**

Voor het stimuleren van ontwikkeling is veranderingsbereidheid noodzakelijk en daarmee inzicht in de eigen mogelijkheden, wensen en verantwoordelijkheden. Het is daarom goed om te onderzoeken of medewerkers zich bewust zijn van de eigen inzetbaarheid en toekomstige loopbaan door middel van een bewuste inzetbaarheidsmeter eventueel in combinatie

met interviews. Door de resultaten te vergelijken met de doorgroeimogelijkheden en gewenste mobiliteit, kan een advies op maat worden gegeven. Dit advies kan betrekking hebben op de inrichting van de organisatie en uw rol als werkgever, het scholingsaanbod en ontwikkeling van medewerkers en/of leidinggevend. Het vraagt immers ook andere vaardigheden van leidinggevend om leren te stimuleren. Een leiderschapstraining kan dan ook onderdeel uitmaken van het advies.

---

### **Het stimuleren van interne mobiliteit van werkenden, het anticiperen op individuele ambities en ontwikkelmogelijkheden en het begeleiden van werknemers naar ondernemerschap;**

Met een personeelsbestand zonder flexibiliteit wordt het een uitdaging om mee te groeien met ontwikkelingen en financieel gezond te blijven. Kortom, mobiliteit is tot op zekere hoogte wenselijk. Als werkgever en werknemer hier goede afspraken over maken, kunnen beide anticiperen op de toekomst. Graag maken wij voor u inzichtelijk waar de behoeftes van uw medewerkers en uw organisatie nu en in de toekomst samen (gaan) komen en welke stappen nodig zijn om structurele gewenste mobiliteit te realiseren. Een andere mogelijkheid is om Human Being

Management te introduceren, waarbij de mens en zijn of haar (verborgen) talenten centraal staan. Door middel van de Analytical Competence Tool (ACT-meting) wordt de natuurlijke kracht of potentie en het aangeleerde gedrag van medewerkers, teams en de organisatie inzichtelijk gemaakt. Deze meting is vanuit de wetenschappelijke theorie onderbouwd en vraagt slechts 12 minuten aan tijdsinvestering per medewerker. Naast talenten geeft het ook eventuele risico's op een mismatch tussen werknemer en functie weer en de ontbrekende vaardigheden of kenmerken binnen een team. Hierdoor kunnen keuzes voor ontwikkeling, mobiliteit of het ondernemerschap meer gefundeerd worden gemaakt. Ook kan de capaciteit en kwaliteitsbehoefte op strategisch niveau beter worden gepland.



### **Het bevorderen van een flexibele werkcultuur, waaronder het invoeren van arbeidstijdenmanagement.**

Het nieuwe werken breekt met oude gewoontes en principes. Van 9 tot 5 op kantoor zitten, is niet langer de standaard en er komt meer ruimte voor individuele wensen van medewerkers. Maar hoe zorg je nu als werkgever dat dit wordt gefaciliteerd en hoe houdt u grip op de kwaliteit van het werk?

Wij kunnen voor u onderzoeken wat de wensen zijn van de organisatie, waar de behoefte ligt van uw medewerkers en met welke kaders u wettelijk gezien of vanuit de CAO rekening heeft te houden. Vervolgens adviseren wij welke mogelijkheden het beste aansluit op uw organisatie en situatie. Hierbij valt te denken aan beleid voor thuiswerken/flexibele tijden, en het introduceren van flexibele roostersystemen.

### **Het project**

Het project kan bestaan uit één of meerdere van bovenstaande thema's. U krijgt een ervaren adviseur die praktisch advies geeft, het project coördineert en erop toeziet dat aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Wij hebben ruime ervaring in het succesvol begeleiden van ESF projecten voor diverse organisaties.

### **Aanvragen**

Graag doen wij voor u hetzelfde! Tegen een scherp tarief nemen wij het volledige subsidietraject van aanvraag tot einddeclaratie uit handen. Wilt u investeren in de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers? Neem gerust contact met ons op voor een vrijblijvende kennismaking via [esf@paradigma.nl](mailto:esf@paradigma.nl)

**Let op;** ivm de voorbereiding van de aanvraag is het mogelijk om tot 29 maart 2019 een projectplan op te stellen. Daarna is er geen garantie meer dat uw aanvraag nog in behandeling wordt genomen.

onderdeel van paraDIGMA groep: