

Stappenplan voor HR-professionals

Kansen door MDIEU subsidie

MDIEU: een onmisbare kans voor organisaties
om duurzame inzetbaarheid te vergroten

Door HC Health



Alle onderdelen op een rij

07

Stappenplan:
Subsidieaanvraag

13

HelloYou: het meest complete
online well-being platform

24

Wij zijn HC Health

Alles over de MDIEU subsidie

04

MDIEU subsidie: een onmisbare kans voor organisaties

05

De belangrijkste onderwerpen op een rij

06

Stappenplan: Subsidieaanvraag

07

Stap 1: Maak een bedrijfsanalyse

08

Stap 2: Stel een activiteitenplan op

10

Stap 3: Registreer als subsidieaanvrager

19

Stap 4: Indienen van de subsidieaanvraag

20

Cruciale fasen na toekenning

21

Subsidie toegekend: wat nu?

22

Wij zijn HC Health

24

Voorwoord

De wereld van werk evolueert voortdurend, en met deze veranderingen komt de noodzaak voor bedrijven en medewerkers om zich aan te passen en te groeien.

Een sleutel tot deze aanpassing is duurzame inzetbaarheid - het vermogen van medewerkers om gezond, gemotiveerd en productief aan het werk te blijven gedurende hun gehele loopbaan. De MDIEU subsidie biedt een unieke kans voor organisaties om duurzame inzetbaarheid naar een hoger niveau te tillen.

Met het naderende einde van de aanvraagperiode en nog 200 miljoen budget beschikbaar, is het van essentieel belang om tijdig een subsidieaanvraag in te dienen. Dit document duikt dieper in wat de MDIEU subsidie inhoudt en hoe organisaties deze cruciale subsidie kunnen aanvragen en optimaal benutten.

Ik wens je veel inspiratie (en gezondheid)!



Sander de Casparis
Directeur HC Health



Deel A

Alles over de MDIEU subsidie

Ontdek wat jij als HR-professional moet weten
over de MDIEU subsidie

[Plan een adviesgesprek](#)

[Neem contact op](#)



MDIEU subsidie: een onmisbare kans voor organisaties

Deze MDIEU regeling, geïnitieerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is ontworpen om organisaties te ondersteunen in het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Door financiële ondersteuning te bieden, streeft de MDIEU subsidie ernaar om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers gezond, betrokken en productief blijven, tot aan hun pensioen. In dit stappenplan ontdek je wat deze subsidie voor jouw organisatie kan betekenen.

[Plan een adviesgesprek](#)[Neem contact op](#)

#Belangrijke informatie

De belangrijkste onderwerpen op een rij

Wat is de MDIEU subsidie precies?

De MDIEU subsidie vormt een onderdeel van het bredere overheidsbeleid gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid binnen de Nederlandse arbeidsmarkt. De regeling erkent dat de werkomgeving continu verandert en dat de beroepsbevolking vergrijst. Daarmee stijgt ook de gemiddelde pensioenleeftijd, waardoor het essentieel wordt dat medewerkers gedurende hun gehele loopbaan gezond en productief blijven.

Het doel van de MDIEU subsidie is tweeledig. Enerzijds ondersteunt het bedrijven bij het implementeren van [vitaliteitsstrategieën](#) en programma's die bijdragen aan de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van hun medewerkers. Anderzijds biedt het financiële steun voor initiatieven die gericht zijn op het mogelijk maken van eerder uittreden voor medewerkers in zware beroepen. Met deze twee focuspunten streeft de MDIEU subsidie naar een arbeidsmarkt waar iedereen, ongeacht leeftijd of beroep, de kans krijgt om op een gezonde en voldoening gevende manier te werken.

Wanneer kan de subsidie worden aangevraagd?

De volgende en laatste aanvraagtijdvakken lopen van **2 april tot 26 april 2024** en van **2 september tot 27 september 2024**. Gedurende elk van deze aanvraagperiodes is er 100 miljoen euro beschikbaar voor bedrijven om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De projectperiode mag uiterlijk tot 31 december 2025 lopen.

Voor wie is de MDIEU subsidie?

De MDIEU subsidie richt zich op een breed scala aan organisaties binnen de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit omvat niet alleen traditionele bedrijven, maar ook non-profitorganisaties, overheidsinstellingen, en zelfs sectorale samenwerkingsverbanden.

Wat is het beschikbare budget?

Aanvankelijk was er een aanzienlijk bedrag van 964 miljoen euro beschikbaar, maar er resteert nu nog 200 miljoen euro voor 2024. Dit totaalbudget benadrukt de ernst en het belang van de regeling nog maar eens. Het drempelbedrag voor de subsidieaanvraag is vastgesteld op 75.000 euro, inclusief een specifieke toewijzing van 5.000 euro voor het uitvoeren van een bedrijfsanalyse.

[Plan een adviesgesprek](#)[Neem contact op](#)

Deel B

Stappenplan: Subsidie- aanvraag

Hoe organisaties deze cruciale subsidie kunnen
aanvragen en optimaal kunnen benutten

[Plan een adviesgesprek](#)

[Neem contact op](#)



#Stap 1

Maak een bedrijfsanalyse

Een bedrijfsanalyse is een essentieel onderdeel van het subsidieaanvraagproces voor de MDIEU subsidie. Deze analyse biedt inzicht in de huidige status van jouw organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid en identificeert specifieke knelpunten en kansen. Het vormt de basis voor het ontwikkelen van een effectief activiteitenplan.

Het doel van de bedrijfsanalyse

Een bedrijfsanalyse voor de MDIEU subsidie is een grondige evaluatie van een organisatie met als voornaamste focuspunten de knelpunten rondom duurzame inzetbaarheid en, indien van toepassing, vraagstukken met betrekking tot eerder stoppen met werken. Het doel van een bedrijfsanalyse is niet alleen om problemen te identificeren, maar ook om concrete antwoorden te formuleren op de vraag hoe deze uitdagingen aangepakt kunnen worden.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

De bedrijfsanalyse omvat verschillende elementen:

1. **Overzicht van de organisatie:** Dit gedeelte biedt een algemeen beeld van de organisatie, inclusief de sector, SBI-code, en de aard van het werk.
2. **Ontwikkelingen binnen de sector:** Een analyse van de trends en toekomstige verwachtingen binnen jouw sector en hoe deze invloed hebben op de werkgelegenheid en werkomstandigheden.
3. **Omvang en samenstelling van het personeelsbestand:** Een gedetailleerd overzicht van het aantal medewerkers, hun leeftijdsverdeling, opleidingsniveaus en functiegroepen.
4. **Huidige situatie van duurzame inzetbaarheid:** Een evaluatie van de bestaande situatie van duurzame inzetbaarheid binnen jouw organisatie, inclusief de grootste knelpunten en zwaar werk.
5. **Betrokkenheid werknemersvertegenwoordiging:** Een beschrijving van het karakter van de werknemersvertegenwoordiging en hoe deze betrokken is bij de bedrijfsanalyse.

Op basis van de bedrijfsanalyse identificeer je specifieke problemen en uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en stel je mogelijke oplossingen voor. Het biedt een gefundeerd kader voor het activiteitenplan en verhoogt de kans op een succesvolle subsidieaanvraag.

Daarnaast is het noodzakelijk om een toekomstvisie te schetsen, waarin je beschrijft hoe jouw organisatie er over vijf jaar voor zou moeten staan wat betreft duurzame inzetbaarheid, met als doel medewerkers gezond naar hun pensioen te begeleiden. Ook de rol van investeringen is een onderdeel. Hierbij kijk je hoe financiële investeringen in duurzame inzetbaarheid kunnen bijdragen aan het oplossen van de eerder geïdentificeerde problemen.

Vergoeding voor bedrijfsanalyse

Besluit jij om een activiteitenplan op te stellen en daarvoor subsidie aan te vragen? Dan kom je in aanmerking voor een vergoeding van 5.000 euro voor de bedrijfsanalyse. Deze wordt achteraf toegerekend als ook subsidie wordt verleend voor het activiteitenplan. Het is een vast bedrag, dus het is niet nodig om aan te tonen hoeveel de uitvoering van de bedrijfsanalyse werkelijk heeft gekost.

Betrek werknemersvertegenwoordiging

Om de bedrijfsanalyse volledig en nauwkeurig uit te voeren, is het een vereiste om de werknemersvertegenwoordiging te betrekken bij dit proces. Het gaat tenslotte om hen. Des te belangrijker dus om inzicht te krijgen in hun werkervaringen en waar zij tegenaanlopen.

Hulp nodig bij het uitvoeren van de bedrijfsanalyse?

Waarom uitzoeken hoe het precies werkt, als HC Health dat al voor je heeft gedaan? Precies. Laat ons je helpen bij het indienen van jouw subsidieaanvraag en vergroot hiermee jouw kans op subsidie, terwijl je volledig ontzorgd wordt. [Neem contact op](#) en wij helpen je verder.

[Neem contact op](#)



Download het format

Gebruik het interactieve format voor de bedrijfsanalyse. [Download het format hier](#).



#Stap 2

Stel een activiteitenplan op

Een activiteitenplan is een projectplan om de duurzame inzetbaarheid van jouw organisatie te verbeteren. In het activiteitenplan beschrijf je de activiteiten die een oplossing bieden voor de knelpunten die in de bedrijfsanalyse naar voren zijn gekomen.

1. **Gezond, veilig en vitaal werken:** Dit thema richt zich op het bevorderen van gezondheid, veiligheid en vitaliteit op de werkvloer. Het omvat activiteiten gericht op preventie van ziektes, verbetering van werkomstandigheden, en bevordering van een gezonde leefstijl.
2. **Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap:** Dit thema focust op het versterken van de relatie tussen werkgevers en medewerkers, met nadruk op eerlijke arbeidsvoorwaarden, goede communicatie en het creëren van een positieve werkomgeving.
3. **Een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit:** Dit thema benadrukt het belang van levenslang leren en de mobiliteit van medewerkers binnen en tussen organisaties. Het omvat initiatieven gericht op het up-to-date houden van vaardigheden en kennis.

4. **Bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan:** Dit thema moedigt medewerkers aan om proactief hun carrière te sturen, met focus op zelfinzicht en persoonlijke ontwikkeling.

Betrek werknemersvertegenwoordiging

Het is belangrijk dat je jouw medewerkers betreft bij het proces rondom duurzame inzetbaarheid. Daarom is het verplicht om de werknemersvertegenwoordiging te betrekken bij het opstellen van jouw activiteitenplan. Dit kan een vakbond zijn, de OR of bijvoorbeeld de personeelsvertegenwoordiging. Uit het activiteitenplan moet blijken hoe de betrokkenheid is georganiseerd.

Ontdek het well-being platform HelloYou

[Ga naar pagina 13](#) en ontdek HelloYou: het meest complete online well-being platform voor vitale medewerkers. →

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Thema 1: Gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

Dit thema is gericht op het voorkomen van vroegtijdige uitval van medewerkers, het behoud van vitaliteit en productiviteit, en het voorkomen van arbeidsgelateerde ziekten. Het gaat niet alleen om het creëren van veilige werkomstandigheden, maar ook om het bevorderen van een cultuur waarin veilig werken niet alleen een doel is, maar een integraal onderdeel van de organisatie-identiteit.

De bevordering van gezond, veilig en vitaal werken omvat diverse aspecten:

- **Stressmanagement op de werkplek:** Bewustwording, gerichte aandacht en interventies voor werkgerelateerde factoren die stress kunnen veroorzaken, waaronder hoge werkdruk, emotioneel belastend werk en een disbalans tussen werk en privé.

- **Behoud van gezondheid en werkplezier:** Implementatie van activiteiten die gericht zijn op het behoud van de gezondheid en het werkplezier door tijdig signaleren en aanpakken van factoren die de inzetbaarheid van werkenden van alle leeftijden kunnen beïnvloeden.
- **Voorkomen van risico's voor de gezondheid:** Identificatie en aanpak van zware werkomstandigheden, zoals blootstelling aan omgevingsrisico's en fysiek belastende werkzaamheden.
- **Bewustwording en eigen verantwoordelijkheid:** Actieve stimulering en bevordering van bewustwording bij werkenden om proactief te werken aan hun eigen veiligheid, vitaliteit, werk- en privé-balans, veerkracht, gezonde leefstijl en werkplezier.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Thema 1: Voorbeelden van activiteiten

Vitaliteitsprogramma ontwikkelen

Een [meerjarig vitaliteitsbeleid](#) ontwikkelen, met een specifieke focus op bewustwording, cultuur en gedragsverandering. Dit omvat modules voor stressregulering, voedingsadvies en beweegadvies. Een [online well-being platform](#) is daarin een belangrijke bouwsteen van jouw vitaliteitsbeleid. Het is een plek voor inspiratie, kennis en gezondheid, waar medewerkers kunnen werken aan hun vitaliteit.

Preventie van gezondheidsklachten en uitval

Implementatie van preventieve programma's met als doel het voorkomen van uitval door chronische pijn aan het bewegingsapparaat met [bedrijfsfysiotherapie](#) en burn-out. Deze programma's omvatten begeleiding voor werkenden met actuele fysieke en/of mentale gezondheidsklachten.

Daarnaast specifiek aandacht besteden aan het ontwikkelen van preventieve maatregelen, zoals [mentale coaching](#), om werkdruk tegen te gaan en gezondheidsklachten zoals burn-out en voortijdige uitval te voorkomen.

Inzet van coaches

Diverse coaches ter ondersteuning van medewerkers. Coachingsprogramma's dragen bij aan het bevorderen van zowel de fysieke als mentale gezondheid. Denk hierbij aan leefstijlcoaches, die zich richten op duurzame gewoontecreatie, beweegcoaches die medewerkers motiveren en stimuleren

meer te bewegen met [beweegaanbod](#), [werkplekadvies](#) op de werkvloer om fysieke belastbaarheid te verbeteren, of [mentale coaches](#) die werkdrukaanpakken, mentaal welzijn bevorderen en stress en burn-out gerelateerde klachten verminderen.

Opstellen van een arbo kennisbank

Een arbo kennisbank met praktische oplossingen om arbeidsrisico's te voorkomen of te beperken. Inclusief integratie van werkplekadvies en richtlijnen ter bevordering van de veiligheid en ergonomie op de werkplek.

Uiteenlopende workshops

Organisatie van [vitaliteitsworkshops](#) op diverse gebieden zoals arbeidsveiligheid, ergonomie, gezonde leefstijl en het stoppen met verslavende gewoontes.

Handvatten voor duurzame inzetbaarheid

Ontwikkeling van praktische handvatten voor arbeidsorganisaties om te starten met duurzame inzetbaarheid. Introductie van een gestructureerde aanpak voor het formuleren van visie, doelstellingen en implementatie van duurzame inzetbaarheid op de werkvloer, als onderdeel van een [strategisch vitaliteitsbeleid](#).

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

#Ontdek HelloYou

HelloYou: het meest complete online well-being platform

HelloYou is hét well-being platform voor vitale medewerkers. De online modules van HelloYou bieden medewerkers handvatten om zowel zelfstandig als onder professionele begeleiding aan de slag te gaan met hun vitaliteit.

Van het realiseren van een ergonomische werkplek tot het optimaliseren van de energiebalans. Met 8 praktische modules laat HelloYou medewerkers zo vitaal en productief mogelijk werken. Een online well-being platform is een belangrijke bouwsteen voor een gezonde organisatie en bevordert de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Alle modules op een rij

hellofysio

Snel en gemakkelijk een toename in fysieke vitaliteit

Ontdek meer 

hellofit

Toename in productiviteit door workouts & energizers

Ontdek meer 

hellohabit[®]

Gezonde gewoontes voor een duurzame effect

Ontdek meer 

helloenergy

Presteren vanuit een optimale energiebalans

Ontdek meer 

hellolive

Inspireren met unieke en exclusieve webinars

Ontdek meer 

hellowerkplek

Alles voor een ergonomische (thuis)werkplek

Ontdek meer 

hellojourney

Medewerkers expert over hun eigen gezondheid

Ontdek meer 

hellonutrition

Gezonder met een verbeterd voedingspatroon

Ontdek meer 

Thema 2: Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

Het doel is om solide arbeidsvoorwaarden en een gunstige werkcontext te bieden aan alle werkenden, inclusief die zonder een vaste arbeidsrelatie in een organisatie. Hierbij streven we naar een flexibele werkcultuur, waarin het werk beter wordt afgestemd op de levens- en loopbaanfasen van werkenden. Belangrijke aspecten zijn het bevorderen van een goede werk-privébalans, het creëren van een evenwicht tussen arbeid en (mantel)zorg, en het vergroten van de regelmogelijkheden rondom roosters en arbeidstijden.

Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap omvatten:

- **Cultuur van duurzame inzetbaarheid actief bevorderen:** Proactieve inspanningen om een organisatiecultuur te stimuleren waar duurzame inzetbaarheid centraal staat voor alle medewerkers.
- **Flexibele werkcultuur voor werk-privébalans:** Actieve inzet voor het bevorderen van een goede werk-privébalans, het realiseren van evenwicht tussen arbeid en zorg, en het effectief managen van arbeidstijden binnen een flexibele werkcultuur.
- **Gerichte maatregelen voor duurzame inzetbaarheid:** Specifieke acties ondernemen om knelpunten in duurzame inzetbaarheid aan te pakken bij bepaalde groepen.
- **Duurzame arbeidsrelaties bij externe inhuur:** Streven naar versterking van duurzame inzetbaarheid bij externe tijdelijke krachten en actieve promotie van duurzame arbeidsrelaties als onderdeel van goed opdrachtgeverschap.
- **Leeftijdsebewust personeelsbeleid en regelmogelijkheden:** Integreren van leeftijdsebewust personeelsbeleid en het aanmoedigen van regelmogelijkheden voor medewerkers in hun baan als integrale aspecten van een flexibele werkcultuur.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Thema 2: Voorbeelden van activiteiten

Methodiek voor de implementatie van duurzame inzetbaarheid

Ontwikkeling van een [strategisch vitaliteitsbeleid](#) voor duurzame inzetbaarheid, wat inhoudt dat er een methodiek wordt gecreëerd voor de implementatie ervan in de organisatie, met bijbehorende ondersteuning voor specifieke vraagstukken. Hierbij hoort ook de vervaardiging van een praktische wegwijzer voor werkgevers, ontworpen om hen te begeleiden bij de implementatie van duurzame inzetbaarheid op team en individueel niveau. Deze wegwijzer richt zich op diverse thema's en vraagstukken binnen deze context.

Leiderschapsworkshops

Om leiderschapsvaardigheden te trainen, bijvoorbeeld over het over het voeren van constructieve gesprekken, zoals over de werk-privé balans, het werkklimaat, of andere relevante onderwerpen kunnen de juiste leiderschapsworkshops, zoals [vitaal leiderschap](#) van pas komen.

Workshops voor medewerkers

Medewerkers actief voorlichten over het nemen van regie en het op zich nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen werk-privé balans en vitaliteit. Denk hierbij aan praktische tips, bijvoorbeeld over het aanbrengen van structuur in hun dagelijkse routine en het verhogen van productiviteit bij het (thuis)werken, door middel van [vitaliteitsworkshops](#).

Het handhaven van de inzetbaarheid van medewerkers

Implementatie van maatregelen om diverse groepen medewerkers, zoals starters, dertigers, zwangere vrouwen en ouderen, inzetbaar te houden. Dit omvat ook de organisatie van webinars en/of [workshops](#) voor specifieke doelgroepen binnen duurzame inzetbaarheid.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Thema 3: Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

Dit thema belicht het belang van voortdurende educatie en de mobiliteit van medewerkers binnen en tussen organisaties. Het omvat verschillende initiatieven die gericht zijn op het actueel houden van vaardigheden en kennis. Denk hierbij aan het faciliteren van talentontwikkeling en het versterken, verbreden of verdiepen van specifieke vaardigheden.

Ontwikkelen en arbeidsmobiliteit stimuleren omvatten:

- **Talenbenutting:** Stimuleren van een leven lang ontwikkelen door ervoor te zorgen dat werk beter afgestemd wordt op de persoon, waarbij talenten optimaal benut worden en het onderhouden en uitbreiden van kennis en competenties centraal staan.
- **Competentieontwikkeling:** Het vergroten van bewustzijn van vaardigheden en de (verdere) ontwikkeling ervan, onder andere via competentiescans en talentontwikkeling.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

- **Faciliteren van werkafwisseling:** Het bevorderen van afwisseling in werkzaamheden, bijvoorbeeld door taakrotatie en functieverbreding binnen organisaties, om werkenden in staat te stellen beter door te stromen.
- **Werkplekleren en inzetbaarheid:** Stimuleren van leren op de werkplek als middel om de inzetbaarheid van werkenden te vergroten. Onder andere met begeleide vormen van werkplekleren.
- **Een blik op de toekomst:** Aandacht voor de effecten van toekomstige technologische en automatiseringsontwikkelingen op benodigde kennis, loopbaan en kwaliteit van het werk, onder andere door het uitvoeren van een organisatiescan.

Voorbeeld: E-learning

Inrichten van een [online platform](#), zoals een leerportaal met online leerprogramma's gericht op leren en ontwikkelen. Ook het opzetten van een online platform met testen, tools, leeradvies en e-learningen om een ontwikkelcultuur te stimuleren.

Thema 4: Bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan

Dit thema is gericht op het versterken van de kennis van werkenden over loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden. Het beoogt het vergroten van het inzicht in de financiële mogelijkheden, waardoor medewerkers beter geïnformeerde keuzes kunnen maken, zoals een vroegere overgang van een actieve loopbaan naar het gepensioneerde leven. Met de nadruk op zelfinzicht en persoonlijke ontwikkeling worden medewerkers aangemoedigd om actief hun carrière vorm te geven.

Bewustwording en eigen regie omvat:

- **Stimuleren van eigen regie:** Medewerkers die zelf de regie nemen, ervaren voordelen zoals het tijdig verlaten van 'slijtende beroepen' en het betreden van een andere functie. Deze flexibiliteit bevordert niet alleen de duurzame inzetbaarheid, maar vergroot ook de inzetbaarheid doordat mobiliteit de kennis en ervaring van de medewerker verbreedt.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

- **Inzicht in financiële toekomstplannen:** Het financiële bewustzijn van werkenden versterken, met specifieke aandacht voor (toekomstige) financiële planning. Dit initiatief streeft ernaar om werkenden een inzicht te geven in de effecten van beslissingen over bijvoorbeeld eerder uittreden, waardoor zij weloverwogen keuzes kunnen maken met betrekking tot hun inkomen en pensioen.
- **Loopbaanscans en ontwikkeladviezen:** Door middel van loopbaanscans en ontwikkeladviezen worden medewerkers in staat gesteld hun vaardigheden en ambities beter af te stemmen op de arbeidsmarktbehoeften.
- **Arbeidskansmarktkansen:** Het aanbieden van instrumenten aan werkenden om hun inzicht in arbeidsmarktkansen te vergroten.

Eerder stoppen met werken

In het kader van duurzame inzetbaarheid biedt de MDIEU subsidie een mogelijkheid voor werkgevers om oudere medewerkers met zwaar werk eerder te laten stoppen met werken via de Regeling voor Vervroegd Uittreden (RVU). Deze tijdelijke subsidie komt in aanmerking als er minimaal 25% van de totale projectkosten wordt geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid.

Voorwaarden voor subsidie

Belangrijke voorwaarden voor het verkrijgen van subsidie zijn onder meer een bedrijfsanalyse waarin wordt aangetoond dat er sprake is van zwaar werk en het aangeven van welke medewerkers in aanmerking komen. Medewerkers kunnen maximaal 3 jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen, en alleen de maandelijkse betalingen in de laatste drie jaren komen in aanmerking voor subsidie.

Goed om te weten

Het stoppen met werken moet op vrijwillige basis gebeuren en de arbeidsovereenkomst wordt volledig beëindigd. De maandelijkse betalingen aan gestopte medewerkers worden gesubsidieerd tot een maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag. Deze subsidie geldt alleen voor het bedrag aan maandelijkse betalingen aan de ex-medewerker en andere kosten, zoals administratie- en beheerkosten, komen niet in aanmerking voor subsidie.

Meer informatie over het eerder stoppen met werken is te vinden in de [handreiking Uitvoering RVU's](#).



#Stap 3

Registreer als subsidieaanvrager

Het proces van registreren als subsidieaanvrager voor de MDIEU subsidie begint met het aanmaken van een account op het Subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid. Dit portaal dient als het primaire platform voor alle communicatie en transacties met betrekking tot de subsidieaanvraag.

Aanmaken van een account

- Stap 1: Bezoek het [Subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid](#).
- Stap 2: Kies de optie voor nieuwe gebruikers om een account aan te maken.
- Stap 3: Vul de vereiste organisatie- en contactgegevens in.
- Stap 4: Verstuur de registratie en wacht op bevestiging via e-mail.

Na het succesvol aanmaken van een account, krijgen aanvragers toegang tot het subsidieaanvraagformulier en aanvullende informatie over het aanvraagproces.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Stap 4

Indienen van de subsidieaanvraag

Het indienen van de subsidieaanvraag voor de MDIEU subsidie is een cruciale stap die nauwkeurigheid en aandacht voor detail vereist.

Zo dien je jouw aanvraag in

- Stap 1: Log in op jouw account in het [Subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid](#).
- Stap 2: Navigeer naar het subsidieaanvraagformulier en vul alle benodigde gegevens in.
- Stap 3: Voeg de vereiste documenten toe als bijlagen.
- Stap 4: Controleer de volledigheid en nauwkeurigheid van de aanvraag.
- Stap 5: Dien de subsidieaanvraag in en wacht op bevestiging van ontvangst.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Vereiste documenten

- **Bedrijfsanalyse:** Een gedetailleerd rapport van de uitgevoerde bedrijfsanalyse.
- **Activiteitenplan:** Een omvattend plan dat de geplande activiteiten voor duurzame inzetbaarheid beschrijft.
- **Begroting:** Een gedetailleerde begroting van de verwachte kosten en investeringen.
- **Autorisatie ondertekenaar:** Documentatie die de bevoegdheid van de ondertekenaar van de aanvraag bevestigt.
- **Kopie bankafschrift:** Voor de betalingsgegevens van de subsidie.

Met het naderende einde van de aanvraagperiode en de beperkte resterende budgetten is het van essentieel belang om tijdig een subsidieaanvraag in te dienen. De volgende en laatste aanvraagtijdvakken lopen van 2 april tot 26 april 2024 en van 2 september tot 27 september 2024.

Deel C

Cruciale fasen na toekenning

Deze stappen zijn essentieel voor een
succesvolle projectperiode.

[Plan een adviesgesprek](#)

[Neem contact op](#)



#Na het aanvraagproces

Subsidie toegekend: wat nu?

Gefeliciteerd! Je MDIEU subsidie is toegekend en dat betekent dat je van start kunt gaan met het uitvoeren van jouw plannen. Tegelijkertijd is het van belang om direct aandacht te besteden aan de administratieve vereisten. Een solide start van de projectadministratie voorkomt onnodig verlies van subsidie na afloop van het project. In deze blog nemen we je mee door de cruciale fasen na toekenning.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Startdatum project

Je bepaalt zelf wanneer je het project start. De startdatum moet wel liggen tussen het moment waarop de subsidieaanvraag is ingediend en 3 maanden na de datum van de beschikking tot subsidieverlening. Alle projecten moeten uiterlijk op 31 december 2025 zijn afgerond. Er is geen minimale projectduur.

Projectadministratie

De projectadministratie is een essentieel onderdeel van de MDIEU subsidie voor duurzame inzetbaarheid. Het biedt gedetailleerd inzicht in de subsidiabele kosten en hun relatie tot de uitgevoerde activiteiten binnen het project. Het doel van de projectadministratie is niet alleen het registreren van financiële gegevens, maar ook het aantonen van de rechtmatigheid van de gedeclareerde kosten aan de hand van brondocumenten.

De projectadministratie bestaat uit vier onderdelen:

1. Financiële administratie
2. Activiteiten administratie
3. RVU-administratie (regelingen voor vervroegd stoppen met werken)
4. KvK-lijst

In de [verkorte handleiding projectadministratie](#) vind je een helder overzicht van de eisen waaraan de projectadministratie moet voldoen. Deze handleiding geeft inzicht in de verschillende onderdelen van de administratie en de benodigde informatie die daarbij verzameld moet worden.

Na een jaar: voortgangsverslag en voorgangsgesprek

Een jaar na de startdatum is het tijd om een voortgangsverslag op te stellen. Gebruik hiervoor het aangewezen format. Zorg ervoor dat de accountant het verslag en de projectadministratie controleert binnen acht weken. Het benodigde protocol voor de accountant kun je [hier](#) vinden.

Wanneer je deze documenten hebt geüpload in het subsidieportaal, zal een medewerker van UVB een gesprek met je plannen om de voortgang te bespreken. Tijdens dit gesprek kijk je terug op het eerste jaar van het project en bespreek je wat er nog gaat komen.

Na afronding van het project: aanvraag tot subsidievaststelling

Na de einddatum van het project heb je 22 weken om de digitale aanvraag voor subsidievaststelling in te dienen. Voor deze aanvraag dien je eerst een voortgangsverslag en een financieel verslag in te dienen, waarvoor specifieke formats beschikbaar zijn. Beide verslagen en de projectadministratie moeten worden gecontroleerd door een accountant, die hierover verslag uitbrengt. Het benodigde protocol voor de accountant kun je [hier](#) vinden.

Hulp nodig?

Waarom uitzoeken hoe het precies werkt, als HC Health dat al voor je heeft gedaan? Precies. Laat ons je helpen bij het indienen van jouw subsidieaanvraag en vergroot hiermee jouw kans op subsidie, terwijl je volledig ontzorgd wordt. [Neem contact op](#) en wij helpen je verder. Zo werken we samen aan een nog vitaler werkend Nederland.

[Neem contact op](#)

Home > Maak kennis met HC Health

Wij zijn HC Health

Met onze klanten geloven wij dat vitale medewerkers de wereld in beweging brengen.

Het is dan ook onze missie om voor 2028 één miljoen medewerkers naar een hoger gezondheidsniveau te brengen.

Full service partner voor vitaliteit

Complexe vraagstukken op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn voor HC Health dagelijkse kost. We zijn benieuwd naar de uitdagingen van jouw organisatie en komen graag met je in contact.

[Plan een adviesgesprek](#)

[Neem contact op](#)



Sluit je aan bij de vitaliteitsmanagers van de meest vooruitstrevende organisaties van Nederland

247.632 medewerkers maken gebruik van ons well-being-platform, vitaliteitscoaching, fysiotherapie en meer. Zo maken we impact op productiviteit, verzuim en duurzame inzetbaarheid.



Gerelateerde diensten

Met meer dan 25 jaar ervaring beschikt HC Health over een ruim assortiment aan diensten als het gaat om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Snel van start



Stoelmassage

Voor meer ontspanning & energie



Vitaliteitsworkshops

Voor duurzame gedragsverandering



Een goed begin



Strategisch vitaliteitsbeleid

Beleid afgestemd op jouw organisatie



Preventief medisch onderzoek

Gezondheid in één oogopslag

