



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Overzicht toegekende subsidies Expeditie-regeling 2024

December 2024

Met de Expeditie-regeling wil de overheid stimuleren dat bestaande kennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid (DI) en leven lang ontwikkelen (LLO) wordt (door)ontwikkeld, zodat het beter toepasbaar is voor andere sectoren, bedrijven en organisaties.

Aanvragen komen vanuit de praktijk en moeten gericht zijn op werkenden en/of op de organisatie van het werk. Projecten dragen bij aan het vergroten van algemeen beschikbare kennis over de werkzaamheid van experimenten, interventies, methodieken of werkwijzen op het gebied van DI of LLO. Het kan gaan om experimenten op de werkvloer gericht op de ontwikkeling van nieuwe praktijken of het breder toepasbaar maken van bestaande praktijk- of wetenschappelijke kennis. Een samenwerkingsverband bestaat altijd uit een onderzoeksinstelling en ten minste een partij uit de praktijk (werkgeversorganisatie, werknemersorganisatie, een O&O-fonds of een branchevereniging).

In 2024 is er voor de tweede keer een aanvraagtijdvak geopend, hiervoor was in totaal € 21,3 miljoen beschikbaar. Hieronder vindt u een overzicht van de projecten die deze aanvraagronde een subsidie toegekend hebben gekregen.

Op weg naar een skillsbased arbeidsmarkt

In dit project worden werkgevers (regio Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland) in de Zorg en Welzijn-sector gestimuleerd en ondersteund bij het werken vanuit een skills-benadering. Werkgevers krijgen door middel van skills-toepassingen inzicht in hoe zij skills van (toekomstige) zorg- en welzijnsprofessionals kunnen herkennen, erkennen, valideren, inzetten en (door)ontwikkelen. Deze skills worden vervolgens inzichtelijk gemaakt in een skills-paspoort. Het project verkent wat nodig is om tot acceptatie van een skills-paspoort voor deze sector te komen. Er is ruimte voor individuele en netwerkvraagstukken over het in de praktijk brengen van de skillsbased arbeidsmarkt. Ook krijgen werkgevers ondersteuning op maat vanuit het expeditieteam skills.

Looptijd: 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Werkgeversvereniging in Zorg en Welzijn**
- Stichting Driestroom
- Stichting IrisZorg
- Attent Zorg en Behandeling
- RIBW Nijmegen en Rieverenland
- Vilente
- Stichting de Waalboog
- Pluryn
- Coöperatie RegioPlus UA
- HAN University of Applied Sciences
- A en O fonds gemeenten

Zelfregie werkenden met chronische gezondheidsaandoeningen

In dit project wordt een generieke zelfmanagement rolinterventie ontwikkeld die werkenden met chronische gezondheidsaandoeningen helpt met het combineren van werk met gezondheid. Hiermee wordt deze groep ook geholpen met het zelfstandig bevorderen, op peil houden, en beschermen van de duurzame inzetbaarheid. Met actieve inbreng van werkenden met aanhoudende gezondheidsaandoeningen wordt de interventie ontwikkeld, geëvalueerd met wetenschappelijk onderzoek, en beschikbaar gemaakt en verspreid. Het is de hoop dat de interventie uitkomst zal bieden voor de 5,3 miljoen werkenden met aanhoudende gezondheidsaandoeningen in Nederland (en de 7 miljoen in 2030).

Looptijd: 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Mind Landelijk Platform Psychische Gezondheid**
- Amsterdam UMC
- Koplopers in de zorg
- Van Zorg naar inclusie
- Patiëntenfederatie Nederland
- Zorg van de zaak
- Universiteit Leiden
- NVAB

Duurzame inzetbaarheid in de uitzendbranche

Deze aanvraag richt zich op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten door het creëren van meer inzichten en kennisdeling onder stakeholders over duurzame loopbanen en duurzame inzetbaarheid in de uitzendbranche. Hiermee wordt getracht een positieve beweging te faciliteren en goede praktijken beter te verankeren in bestaand beleid. De betrokken partijen willen interventies voor duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen, effectief implementeren en verankeren binnen de sector. Dit wordt onderzocht binnen zes regionale pilots per jaar en via het opzetten en actieleren binnen een landelijke *Community of Practice*.

De hoofdvraag van het project is: Hoe kunnen we duurzame loopbanen creëren voor uitzendkrachten? Hierbij wordt onder meer gekeken naar:

- Hoe kunnen effectieve interventies voor duurzame inzetbaarheid op een goede manier worden geïmplementeerd?
- Wat zijn werkzame elementen en mechanismen voor effectieve implementatie en borging?
- Hoe kunnen we deze elementen verankeren?

Looptijd: 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Algemene Bond Uitzendondernemingen**
- NBBU
- Doorzaam
- Hogeschool Utrecht

Samen leren in de Technische Installatie Branche

De afgelopen jaren hebben de samenwerkende sociale partners, kennisinstellingen en Technische installatiebedrijven twee LLO-interventies voor vakmensen binnen het technisch mkb ontworpen, geëvalueerd en doorontwikkeld. Het gaat dan om:

1. Challenge-Based Learning Communities (CBLC)
2. Maatwerk ontwikkeltrajecten LLO via leercultuurcoaches.

Deze interventies zijn vanaf 2021 al ingezet bij ongeveer 100 mkb'ers en de resultaten tot nu toe zijn veelbelovend. Echter, de mogelijkheid ontbrak om beide interventies verder op te schalen, omdat de methodieken nog niet overdraagbaar genoeg zijn voor een grotere groep van bedrijven. Met dit project wordt gekomen tot overdraagbare kennis en methoden. De doelen zijn:

1. Onderzoeken van de effecten en impact van de twee LLO-interventies.
2. Interventies toegankelijk maken voor meer mkb'ers
3. Het professionaliseren van de vaardigheden van de leercultuurcoach en facilitator.
4. Realiseren van effectieve 'Sharing Communities' waarin meerdere bedrijven van elkaar leren.

Looptijd 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Stichting Wij Techniek**
- Techniek Nederland
- CNV
- Saxion hogeschool
- Hogeschool Arnhem en Nijmegen
- De Unie

HCPraatcafé – Duurzaam inzetbaar via werkvermogen

De infrasector kenmerkt zich door veel fysiek zwaar werk, veel buitenwerkzaamheden, nacht- en weekendwerk, hoge werkdruk en agressie. Dit leidt tot een relatief hoge en ook toenemende uitval en ziekteverzuim.

Ondanks de nodige inspanningen is er vooralsnog geen zicht op verbetering van duurzame inzetbaarheid en veilig, gezond en vitaal werken. Er is nog onvoldoende bewustwording of stimulans tot actie, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde. Om deze impasse te doorbreken, wil men met dit project kennis ontwikkelen, toepassen en uittesten door het experimenteren met en doorontwikkelen van zogenoemde HC (human capital) Praatcafés. Dit moet een significante bijdrage leveren aan het werkvermogen en de duurzame inzetbaarheid van werknemers en daarmee het sterk reduceren van het risico op uitval en vervroegd uittreden. Bij bewezen effectiviteit kan opgeschaald worden naar andere infrasectoren en ook naar andere Nederlandse sectoren en organisaties.

Looptijd 25 maanden

Deelnemende partijen

- **Vakvereniging HZC**
- Hogeschool Arnhem en Nijmegen

Veilig zijn, veilig voelen, veilig doen

Het behoud van duurzaam inzetbare, gezonde en productieve werknemers vereist dat bedrijven zich ook inzetten voor de sociale veiligheid in de directe werkomgeving. Het doel van dit project is dan ook een structurele aanpak te ontwikkelen om sociale veiligheid binnen de energiesectoren te bevorderen. En daarmee sociaal veilige werkomgevingen creëren waarin werknemers zich vrij kunnen uiten en zich beschermd voelen en waarin de eigen menselijkheid en integriteit door anderen niet worden bedreigd en ondermijnd, maar juist worden gerespecteerd en intact gelaten. Binnen het programma wordt wetenschappelijk onderzoek, praktijkgericht experimenteren en creatieve ontwikkeling gecombineerd. Dit stelt de deelnemende partijen in staat effectieve, context-specifieke interventies te bieden die duurzame gedragsverandering rondom sociale veiligheid in de energiesector bevordert.

Looptijd: 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Stichting O&O fonds Grondstoffen Energie en Omgeving**
- O&O fonds Netwerkbedrijven
- O&O Productie en Leveringsbedrijven
- Rotterdam School of Management Erasmus University
- Open Universiteit
- WENB

WorkWithSkills

Voor het realiseren van de Nederlandse ambities op het gebied van duurzame energie zijn de komende jaren veel technici nodig, terwijl er sprake is van schaarste aan technisch personeel. Om het aantal technici te vergroten moet er ingezet worden op het vergroten van de instroom in de techniek, het verkleinen van de uitstroom en op leven lang ontwikkelen. De traditionele manier van werven op basis van diploma's en werkervaring levert onvoldoende geschikt personeel op. De skills-benadering kan een deeloplossing zijn voor dit probleem. Door skills en werkvoorkeuren te hanteren als selectiemiddel, kunnen kandidaten worden geselecteerd op basis van ontwikkelpotentie in plaats van het verleden. Hier komen zij-instromers in beeld.

Dit project richt zich op het begeleiden van werkgevers door de skills-transitie naar een skillsbased arbeidsmarkt. Het project beoogt de implementatie van een skillsbased benadering voor arbeidsbemiddeling.

Looptijd: 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Stichting Opleiding- en Ontwikkelfonds Netwerkbedrijven**
- Werkgeversvereniging WENB
- Tilburg University
- Erasmus Universiteit Rotterdam
- Stichting Arbeidsmatchplatform Energietransitie

Duurzame inzetbaarheid groeit mee met de zzp

Dit project heeft als doel de duurzame inzetbaarheid (DI) en het leven lang ontwikkelen (LLO) onder zzp'ers in de creatieve en culturele sector te bevorderen. Het project richt zich op het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van experimenten in bedrijven en organisaties en het breder toepasbaar maken van praktijk- en wetenschappelijke kennis. Het project zal zich concentreren op drie interventiepijlers:

- Netwerk van netwerken: Het bouwen van een infrastructuur die samenwerking tussen onderwijsinstellingen, sectoren en professionals bevordert.
- Ontwikkelen van een leercultuur: Het vergroten van de leercultuur binnen de creatieve en culturele sector door terugkerende activiteiten en leerinterventies.
- Interactiemodel: Het ontwikkelen van relevant en toegankelijk LLO-aanbod in samenwerking met de community.

Looptijd: 48 maanden

Deelnemende partijen

- **Kunstenbond**
- Universiteit Utrecht
- Stichting Hogeschool Utrecht
- ROC Midden Nederland
- Hogeschool voor de Kunsten Utrecht
- Nimeto Utrecht

De Nieuwe Arbeidsmarkt in de Waterwegregio

Dit project wil een regionale circulaire arbeidsmarkt realiseren, waar geen talent verspild wordt en werkgevers samenwerken vanuit een skillsgerichte HR-aanpak. Zo kunnen mensen en hun talenten voor de regio behouden worden en kunnen zij zich verder ontwikkelen terwijl ook hun duurzame inzetbaarheid wordt verhoogd. Een belangrijk aansluitend doel is dat werkgevers en medewerkers optimaal kunnen aansluiten bij de transities en marktontwikkelingen. Veilige en effectieve transfers van mensen, waar nodig en mogelijk ook over sectoren heen, die door de deelnemende werkgevers worden gefaciliteerd op basis van de aanwezige en benodigde skills en wensen en ambities van mensen. De methodiek kan na succesvolle implementatie ook toegepast worden in andere regio's.

Looptijd: 30 maanden

Deelnemende partijen

- **Stichting De Riverboard**
- Panteia

Dit rapport is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

© Ministerie van SZW | December 2024