



Investeren in gezondheid

Alle financieringsbronnen op een rij

Verzekeringen, voorzieningen en subsidie-regelingen waarmee HR-managers een gezonde bedrijfscultuur kunnen creëren

April 2019

Voorwoord

Gezondheid vraagt om investeringen. Steeds meer bedrijven zetten interventies in om uitval te voorkomen en verzuim te beperken. De kosten die hiermee gemoeid zijn, kunnen flink oplopen.

Er zijn diverse financieringsbronnen die bedrijven tegemoet komen in de kosten. Niet alle bedrijven zijn daar nog van op de hoogte. Via zorgverzekeraars zijn er mogelijkheden om interventies geheel of gedeeltelijk vergoed te krijgen. Maar ook andere instanties bieden financiële mogelijkheden die u kunnen helpen een gezonde bedrijfscultuur te creëren.

Wanneer u serieus werk van gezondheid wilt maken, staat u er niet alleen voor. Er zijn namelijk meer partijen die er belang bij hebben dat uw medewerkers niet uitvallen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt regelmatig subsidie-regelingen beschikbaar en een instantie als het UWV biedt voorzieningen die bedrijven motiveren om bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Om bedrijven wegwijs te maken in het woud der mogelijkheden heb ik alle financieringsbronnen op een rij gezet. Per bron behandel ik:

- Het doel
- De voorwaarden en aandachtspunten
- De besparing of vergoeding
- De wijze van aanvragen
- Meer informatie

Nu alles overzichtelijk bij elkaar staat, weet u direct of uw initiatief, project of interventie mogelijk in aanmerking komt voor subsidie of een voorziening. Zo kunt u kosten besparen en wordt een gezonde bedrijfscultuur ook binnen uw bedrijf betaalbaar.

Ando Simonse
Financieel expert

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1. Verzekeraars	
1.1 De WGA-eigenrisicodragers verzekeraar kan interventies en re-integratie meefinancieren	4
1.2 Budget voor re-integratie van de WIA-aanvullingsverzekeraar	5
2. Zorgverzekeraars	
2.1 De collectieve zorgverzekering als financieringsbron voor arbeidsgerelateerde zorg	6
2.2 De interventieverzekering voor onvoorziene kosten van dure interventies	7
3. UWV	
3.1 Bijdrage in loon van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker	8
3.2 No-riskpolis vergoedt deel loondoorbetaling	9
3.3 Vergoeding van hulpmiddelen voor medewerkers	10
3.4 Vergoeding van aanpassingen in de werkomgeving van medewerkers	11
3.5 Vergoeding van vervoersmiddelen voor medewerkers	12
4. Pensioenverzekeraar	
4.1 De pensioenverzekeraar kan interventies en re-integratie meefinancieren	13
5. Subsidieregelingen	
5.1 ESF-subsidie voor duurzame inzetbaarheid	14
6. Wilt u meer weten?	15

1 Verzekeraars

1.1. De WGA-eigenrisicodragers verzekeraar kan interventies en re-integratie meefinancieren

Na twee jaar ziekte hebben verzuimende medewerkers mogelijk recht op een WGA-uitkering.

Doel

Verzekeraars en werkgevers willen zoveel mogelijk voorkomen of beperken dat een WGA-uitkering voor hun rekening komt.

WGA is onderdeel van de WIA

Als na 2 jaar een verzuimende medewerker volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een IVA-uitkering. Is zijn percentage arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80 procent, of tussen de 80 en 100 procent bij niet-duurzame arbeidsongeschiktheid, dan komt hij in aanmerking voor een WGA-uitkering. Medewerkers die na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard worden door het UWV, hebben geen recht op uitkering. Werkgever en werknemer moeten dan samen tot een oplossing komen.

Besparing of vergoeding

Een werkgever kan ervoor kiezen om WGA-eigenrisicodragers te zijn. Hij is dan zelf verantwoordelijk voor uitbetaling van de uitkering en de re-integratie van de (ex-) werknemer. De werkgever moet dit risico herverzekeren of een andere garantstelling hebben. Een WGA-uitkering komt maximaal tien jaar voor rekening van een werkgever. Werkgevers die er voor kiezen om eigenrisicodragers te zijn, kunnen hun verzekeraar vragen om bij te dragen in de kosten van interventies. Een verzekeraar heeft er financieel belang bij om de periode van WGA-uitkering zoveel mogelijk te beperken. Sinds 01-01-2017 maakt het niet meer uit of een werknemer na twee jaar loondoorbetaling in de WGA terecht komt (vanuit een dienstverband) of dat hij vanuit de Ziektewet (wegens ziek uit dienst) in de WGA terecht komt. De premies voor het zogenaamde WGA-flex en WGA-vast zijn vanaf die datum samengevoegd tot één gedifferentieerde WGA-premie.

Voorwaarden en aandachtspunten

- Een werkgever kan alleen eigenrisicodragers zijn voor de WGA-uitkeringen, niet voor IVA-uitkeringen.
- Als eigenrisicodragers is een werkgever verplicht om het WGA-risico te herverzekeren bij een private verzekeraar. Of hij moet een andere garantstelling hebben.

Hoe aan te vragen?

De werkgever moet zelf een verzoek indienen bij de WGA-verzekeraar.

Meer informatie

Lees meer over eigenrisicodragers voor de WGA.

1.2. Budget voor re-integratie van de WIA-aanvullingsverzekeraar

Na 2 jaar ziekte is de kans groot dat een medewerker de WIA instroomt. Om dit te voorkomen stellen WIA-aanvullingsverzekeraars vaak een re-integratiebudget beschikbaar. Werkgevers besparen daarmee niet alleen op de kosten van interventies, maar kunnen ook gebruikmaken van de expertise van de verzekeraar.

Doel

Doel van de werkgever is om de arbeidsongeschikte (ex-)werknemers een aanvulling op hun inkomen te bieden. Doel van de verzekeraar is om zijn schadelast te verlagen door re-integratie te stimuleren.

Achtergrond

Als werknemers 104 weken ziek zijn, kunnen zij – na keuring door het UWV – mogelijk een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen vanuit de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Een WIA-uitkering zorgt voor een, soms forse, terugval in inkomen. Om zo'n achteruitgang te beperken sluiten werkgevers een WIA-aanvullingsverzekering af voor hun werknemers. Afhankelijk van de soort WIA-uitkering en de dekking, kan de verzekeraar de uitkering tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van de medewerker moeten voldoen.

Besparing of vergoeding

WIA-aanvullingsverzekeraars hebben een financieel belang om instroom in de WIA te voorkomen of te beperken. Daarom hebben ze meestal een re-integratiebudget beschikbaar. Ook hebben ze afspraken met begeleiders gemaakt die na bijvoorbeeld 42 weken ziekte ingezet kunnen worden. Heeft u als werkgever een WIA-aanvullingsverzekering afgesloten, dan kunt u bij (dreigend) langdurig verzuim mogelijk een beroep doen op het budget, waarmee de re-integratieactiviteiten deels worden gefinancierd.

Voorwaarden en aandachtspunten

Er zijn diverse varianten WIA-aanvullingsverzekeringen mogelijk:

- WGA hiaat
- WGA hiaat plus
- IVA-excedent
- WIA-basis

Elke verzekering dekt een ander deel van de terugval in inkomen.

Hoe aan te vragen?

De werkgever moet zelf een verzoek indienen bij een WIA-aanvullingsverzekeraar.

Meer informatie

Lees meer over [wia-aanvullingsverzekeringen](#).

2 Zorgverzekeraars

2.1. De collectieve zorgverzekering als financieringsbron voor arbeidsgelateerde zorg

Zorgverzekeraars hebben net als werkgevers belang bij gezonde medewerkers. Vaak werken zij samen met werkgevers aan het verbeteren van de gezondheid van medewerkers om hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Zorgverzekeraars kunnen daarbij ook financieringsoplossingen bieden.

Doel

Een werkgever sluit een collectieve zorgverzekering voor zijn medewerkers en hun gezinsleden om verzekerd te zijn van goede zorg. Maar een collectieve zorgverzekering werkt ook voor een bedrijf. De dekkingen zijn vaak uitgebreider en in geval van interventies kan de zorgverzekering voor een tegemoetkoming in de kosten zorgen.

Besparing of vergoeding

Zorgkosten die vanuit de collectieve zorgverzekering gefinancierd kunnen worden en die relevant zijn bij het voorkomen of verkorten van verzuim zijn onder andere:

- Preventieprogramma's (alcohol, roken, depressie en obesitas) mits medisch geïndiceerd;
- Diëtetiek, voedingsadvies;
- Fysiotherapie (behalve bedrijfsfysio);
- Gezondheids cursussen;
- Geestelijke Gezondheidszorg;
- Multidisciplinaire Eerstelijns Revalidatie (MER);
- Preventief onderzoek (naar hart- en vaatandoeningen);
- Buitenlandvaccinatie;
- Buitenlandzorg;
- Oncologisch nazorgprogramma en inloophuizen (onder GGZ);
- Mantelzorgvervangende en mantelzorgcursussen;
- Gecombineerde leefstijlinterventie.

Samenwerken met de zorgverzekeraar

Op het gebied van preventie kunnen bedrijven samenwerken met zorgverzekeraars. Bedrijven die veel doen aan het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid en investeren in gezondheid, vinden in de zorgverzekeraar vaak een partner die daar ook toe geneigd is en afspraken wil maken.

Voorwaarden en aandachtspunten

Medewerkers dienen toestemming te geven of zij hun zorgverzekering willen inzetten voor financiering van arbeidsgelateerde zorg.

Hoe aan te vragen?

U kunt de interventie-expert van uw zorgverzekeraar vragen u te adviseren welke interventies wel en welke niet (gedeeltelijk) via de collectiviteit worden vergoed.

Meer informatie

Lees meer over **collectieve zorgverzekeringen**.

2.2. De interventieverzekering voor onvoorziene kosten van interventies

Heeft een medewerker gezondheidsklachten, waardoor hij dreigt uit te vallen? En de behandeling wordt niet gedekt door zijn zorgverzekering, dan kan een interventieverzekering uitkomst bieden.

Doel

Een interventieverzekering beperkt het risico voor de werkgever van vaak onvoorziene kosten voor specifieke, soms dure interventies, die niet onder de zorgverzekering van de medewerker vallen. Werkgevers die er voor kiezen om geen interventieverzekering af te sluiten, dragen wel het risico van deze bedrijfskosten.

Besparing of vergoeding

Optimale afstemming op de collectieve zorgverzekering en een lager tarief voor medewerkers die via het collectief zijn verzekerd. Directe toegang tot de juiste arbeidsgerelateerde zorg, gericht op een snel herstel en preventie, dus ook voor mensen die nog niet verzuimen.

Voorbeelden van vergoedingen vanuit een interventieverzekering

- Bedrijfsfysiotherapie
- Bedrijfspsychologische zorg
- Traumaopvang en verwerking voor de eerste directe opvang
- Werkplekonderzoek voor werknemers met een aantoonbare lichamelijke beperking, aandoening, ziekte en/of belemmering
- Preventieve onderzoeken
- Gezondheids cursussen en lifestyleprogramma's BRAVO
- Diëtetiek
- Vervoer woon-werkverkeer

Voorwaarden en aandachtspunten

Een interventieverzekering kan vaak worden afgesloten voor alle medewerkers van het bedrijf. En is daardoor ook inzetbaar voor medewerkers die niet aan een collectiviteit deelnemen.

Hoe aan te vragen?

U kunt een interventieverzekering aanvragen bij uw zorgverzekeraar.

Meer informatie

Lees meer over de **CZ Interventieverzekering**.

3 UWV

3.1 Bijdrage in loon van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker

Neemt u als werkgever een gedeeltelijk arbeidsongeschikt persoon in dienst, dan zijn er omstandigheden waarin het UWV het loon aanvult. De aanvullende uitkering heet loonsuppletie.

Doel

Het UWV wil gedeeltelijk arbeidsongeschikte mensen aanmoedigen om weer te gaan werken, ook al is dat tegen een lager loon.

Achtergrond

Als iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en weer aan het werk gaat, dan kan hij minder gaan verdienen dan hij volgens het UWV nog zou kunnen verdienen. In dat geval kunnen mensen een aanvullende uitkering krijgen die het lagere loon gedeeltelijk compenseert.

Besparing of vergoeding

Wanneer een werkgever een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker in dienst neemt, wordt het salaris door het UWV mogelijk deels aangevuld.

Voorwaarden en aandachtspunten

Nieuwe werknemers komen in aanmerking voor loonsuppletie als ze een baan voor tenminste zes maanden hebben gevonden. Ze moeten minder verdienen dan wat ze volgens het UWV zouden kunnen verdienen en:

- ze krijgen een WAO- of WAZ-uitkering
- of ze krijgen een Wajong-uitkering die vóór 1 januari 2010 is aangevraagd;
- of ze zijn jonger dan 18 jaar en hebben een ziekte of handicap;
- of ze ontvangen na een herbeoordeling nog een gedeeltelijke WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering.

Voor mensen met een WIA-uitkering is het niet mogelijk om loonsuppletie te krijgen. Als de werknemer een WAO- of WAZ-uitkering heeft dan kan hij maximaal 4 jaar loonsuppletie krijgen. De loonsuppletie is in het eerste jaar maximaal 20% van het loon dat de werknemer volgens het UWV kan verdienen. Ieder jaar krijgt hij een beetje minder: het tweede jaar krijgt hij 75% van de loonsuppletie, het derde jaar 50% en in het laatste jaar 25%.

Hoe aan te vragen?

De nieuwe werknemer moet de loonsuppletie zelf aanvragen; de werkgever kan dit niet doen. De werkgever kan de werknemer wel op deze regeling wijzen. De aanvraag dient te worden gedaan binnen 2 maanden na aanvang dienstverband.

Meer informatie

Lees meer over het **aanvragen van inkomens-/loonsuppletie**.

3.2. No-riskpolis vergoedt deel loondoorbetaling

Werkgevers die medewerkers met een handicap, langdurige ziekte of na een langere periode van werkloosheid in dienst nemen, kunnen mogelijk een beroep doen op de no-risk polis. Dankzij deze clausule draait het UWV op voor (een groot deel van) de loondoorbetalingskosten als de medewerker onverhoopt weer ziek wordt. De no-risk polis verlaagt het risico voor bedrijven om mensen met een handicap, langdurige ziekte of na een langere periode van werkloosheid in dienst te nemen.

Doel

Met de no-riskpolis wil de overheid meer werkzoekenden aan het werk krijgen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

Besparing of vergoeding

De no-riskpolis dekt deels de loondoorbetaling die de werkgever kwijt is als de medewerker onverhoopt weer ziek wordt of uitvalt. De no-riskpolis geldt maximaal 5 jaar en kan in bijzondere gevallen met nog eens 5 jaar worden verlengd. In sommige gevallen zelfs onbeperkt. Bijvoorbeeld in geval van een Wajong-uitkering of WSW-indicatie. De werkgever houdt wel de verplichting tot re-integratie.

Voorwaarden en aandachtspunten

- De werkgever moet weten welke medewerkers recht hebben op een no-riskpolis. Een adequate administratie is essentieel.
- Werkgevers mogen pas na twee maanden vragen of de medewerker recht heeft op een no-riskpolis. De medewerker moet daarop antwoorden.
- Binnen 6 weken nadat de medewerker zich ziek heeft gemeld, moet de werkgever dit melden bij het UWV via het werkgeversportaal.

Voorwaarden voor no-riskpolis

De no-riskpolis geldt voor uw werknemer in de volgende situaties:

- Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering van UWV.
- Zijn aanvraag voor een WIA-uitkering is afgewezen. In de afwijzingsbrief staat dan dat een nieuwe werkgever gebruik kan maken van de no-riskpolis.
- Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering van UWV.
- Hij heeft een WSW-indicatie van UWV, maar werkt niet bij een sociale werkvoorziening.
- Hij is voor 8 juli 1954 geboren, heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering gekregen en is vanuit de WW bij u in dienst gekomen.
- Hij is opgenomen in het doelgroepregister en is op of na 1 januari 2015 bij u in dienst gekomen.
- Hij heeft of had een ziekte of handicap die hem belemmert of belemmerde tijdens zijn opleiding. Hij heeft dan wel een no-riskverklaring van UWV nodig. Voor deze no-riskverklaring moet aan een aantal specifieke voorwaarden worden voldaan.
- Als hij van zijn gemeente een IOAW-, IOAZ-, Anw-uitkering of bijstandsuitkering (Participatiewet) ontvangt. Er is dan wel een verklaring van UWV nodig. De gemeente vraagt deze verklaring aan bij UWV.

Advies

Vanwege de complexiteit van de regeling is het raadzaam deze goed te bestuderen en eventueel advies in te winnen bij het UWV.

Meer informatie

Lees meer over **looncompensatie bij ziekte**.

3.3. Vergoeding van hulpmiddelen voor medewerkers

Medewerkers die hulpmiddelen nodig hebben om hun werk te kunnen doen, komen mogelijk in aanmerking voor vergoeding van het UWV. Het gaat dan om meeneembare hulpmiddelen die meestal niet bij een bedrijf voorhanden zijn.

Doel

Werk voor iedereen toegankelijk maken.

Meeneembare hulpmiddelen

Sommige werknemers hebben voorzieningen op hun (toekomstige) werkplek nodig om hun werk te kunnen uitvoeren. Bijvoorbeeld een brailleleesregel, orthopedische werkschoenen, rolstoelen, driewielfietsen, scootmobielen, vierwielige werkstoelen met rem en computervoorzieningen. Het UWV noemt deze voorzieningen 'meeneembare hulpmiddelen'.

Besparing of vergoeding

Het bespaart werkgevers geld als het UWV een hulpmiddel financiert voor hun medewerker.

Voorwaarden en aandachtspunten

Een werknemer komt voor een vergoeding in aanmerking als:

- hij een Burgerservicenummer (BSN) heeft;
- het UWV heeft vastgesteld dat hij een structurele functionele beperking heeft die hem belemmert bij zijn werk of bij het volgen van onderwijs;
- de voorziening waarvoor hij vergoeding aanvraagt, bedoeld is om zijn werk goed te kunnen doen of onderwijs te kunnen volgen;
- het UWV vergoedt de goedkoopste voorziening die voor de werknemer geschikt is.
- het UWV werkt vaak met vaste leveranciers en bestelt veel hulpmiddelen meestal zelf. De werknemer krijgt geen vergoeding als hij het hulpmiddel al heeft gekocht.
- de werknemer moet eerst een aanvraag indienen voordat hij of het UWV het benodigde hulpmiddel aanschaft. In een enkel geval is het noodzakelijk dat de werknemer een uitkering van het UWV krijgt om in aanmerking te komen voor een vergoeding.

Hoe aan te vragen?

De werknemer moet de vergoeding zelf aanvragen, de werkgever kan dit niet doen.

Meer informatie

Lees meer over **meeneembare hulpmiddelen**.

3.4. Vergoeding van aanpassingen in de werkomgeving van medewerkers

Het UWV vergoedt zogeheten niet-meeneembare voorzieningen. Dit zijn aanpassingen aan de werkplek of in het bedrijf, die nodig zijn voor de re-integratie van een zieke medewerker of een medewerkers met een handicap.

Doel

Re-integratie en blijvende inzetbaarheid van medewerkers bevorderen.

Besparing of vergoeding

Hoewel werkgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van hun werknemers, kan het UWV een helpende hand bieden. Onder meer door de extra kosten voor niet-meeneembare voorzieningen te vergoeden, zoals een aangepast toilet, een traplift of een aangepaste werkplek.

Voorwaarden en aandachtspunten

- De werkgever kan de vergoeding alleen aanvragen als het dienstverband (nog) minimaal 6 maanden duurt.
- De kosten moeten betrekking hebben op:
 - een noodzakelijke aanpassing van de werkplek;
 - de aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen;
 - de noodzakelijke aanpassing en inrichting van het bedrijf.

Hoe aan te vragen?

Dien uw aanvraag digitaal in bij het UWV.

Meer informatie

Lees meer over de vergoeding voor voorzieningen op de site van het UWV.

3.5. Vergoeding van vervoersmiddelen voor medewerkers

Doel

- Mensen stimuleren om zoveel aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Duurzame inzetbaarheid vergroten.

Vervoer

Het UWV maakt het mogelijk voor gehandicapte of langdurig zieke werknemers naar het werk te reizen, bijvoorbeeld met:

- een bruikleenauto;
- een vergoeding voor aanpassingen aan fiets of auto;
- een vergoeding voor het gebruik van de eigen auto;
- een vergoeding voor taxivervoer.

Besparing of vergoeding

De vergoeding bespaart werkgevers reiskosten en verhoogt de inzetbaarheid van werknemers die langdurig ziek zijn of een handicap hebben.

Voorwaarden en aandachtspunten

- Ook als de werknemer geen uitkering van het UWV ontvangt, kan hij voor de vergoeding in aanmerking komen.
- Wanneer de werknemer een rolstoel of scootmobiel nodig heeft om naar het werk te komen, dan kan hij in aanmerking komen voor de vergoeding van meeneembare hulpmiddelen.

Hoe aan te vragen?

De werknemer moet de vergoeding voor vervoer zelf aanvragen. De werkgever kan dit niet doen. **Digitaal aanvragen** kan bij het UWV.

Meer informatie

Lees meer over **vergoedingen voor vervoer**.

4 Pensioenverzekeraar

4.1. De pensioenverzekeraar kan interventies en re-integratie meefinancieren

Pensioenverzekeraars of pensioenfondsen betalen soms mee aan re-integratieactiviteiten. Hoewel het nog niet veel gebeurt, komt er steeds meer aandacht voor.

Met een aanvraag kunnen werkgevers op de kosten van re-integratie besparen.

Doel

Het voorkomen van premievrije pensioenopbouw door re-integratie en duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Besparing of vergoeding

Ouderdomspensioen kent meestal een premievrije opbouw bij volledige arbeidsongeschiktheid. De pensioeninstantie moet haar deelnemer dus vanaf de pensioenleeftijd een uitkering verstrekken, waar niet de volledige premie voor is betaald. Ook ten aanzien van het nabestaandenpensioenen hebben pensioeninstanties er belang bij om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Daarom zien steeds meer pensioenverzekeraars en –fondsen het financieel belang van meefinancieren bij de inzet van interventies, re-integratie en bedrijfszorg.

Voorwaarden en aandachtspunten

- Medefinanciering door pensioenverzekeraars of -fondsen komt momenteel nog weinig voor.
- De komende jaren zijn nieuwe initiatieven te verwachten.
- De opschuivende pensioenleeftijd speelt een rol van betekenis.

Hoe aan te vragen?

Werkgevers moeten zelf een verzoek indienen bij hun pensioenverzekeraar of pensioenfonds. Aangezien lang niet alle pensioeninstanties zich met duurzame inzetbaarheid bezighouden, is het raadzaam om eerst informatie in te winnen.

5 Subsidieregelingen

5.1 ESF-subsidie voor Duurzame Inzetbaarheid

Regelmatig worden er subsidies beschikbaar gesteld, die bedrijven bijvoorbeeld kunnen gebruiken om hun mensen langer en productief aan het werk te houden en in te zetten op leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Uitvoering Van Beleid, onderdeel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voert (Europese) subsidieregelingen en andere complexe opdrachten uit voor opdrachtgevers en aanvragers op het gebied van sociaal economisch beleid. Via het subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid kunt u subsidies of tegemoetkomingen aanvragen en beheren.

U kunt zich nu al registreren als subsidieaanvrager Duurzame Inzetbaarheid voor bedrijven. Uw registratie verloopt via het subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid. Hier maakt u een account aan op naam van uw organisatie. Vervolgens kunt u zich registreren als aanvrager voor de regeling Duurzame Inzetbaarheid voor bedrijven. U krijgt dan automatisch elk jaar bericht wanneer het tijdvak voor Duurzame Inzetbaarheid bedrijven/instellingen weer open gaat. Wanneer het tijdvak wordt geopend staat het aanvraagformulier dan direct voor u klaar.

Op de website van Uitvoering Van Beleid kunt u aan de hand van enkele **voorbeelden van projecten**, waarvoor in het verleden subsidies zijn toegekend, inspiratie opdoen. Ook kunt u op die website zien voor welke subsidieregelingen u een aanvraag in kunt dienen.

Meer informatie

Lees meer op de site van **Uitvoering Van Beleid**.

6 Wilt u meer weten?

Wanneer u meer details wilt weten over de financiering van interventies, kunt u vrijblijvend met ons sparren. Die investering is voor onze rekening. Zo komt gezondheid ook voor uw organisatie binnen handbereik te liggen.

Ando Simonse

Ando is productmanager bij CZ. Hij is financieel expert en zoekt altijd naar oplossingen. Zelfs een speld in de hooiberg weet hij te vinden.



Bel de CZ Bedrijvendesk 088 555 71 00 en vraag naar Ando Simonse of mail hem rechtstreeks via ando.simonse@cz.nl.

Voor al uw vragen over preventie, gezondheidsmanagement, zorg, verzuim, en re-integratie kunt u terecht bij de CZ Bedrijvendesk. Maar ook met vragen over wet- en regelgeving, of over vergoedingen en financieringen. Daarnaast vindt u veel informatie voor bedrijven op www.cz.nl/zakelijk.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

CZ Bedrijvendesk
Ringbaan West 236
5038 KE Tilburg

Postbus 90152
5000 LD Tilburg

E-mail: bedrijvendesk@CZ.nl
Telefoon: 088 555 71 00



Zorg die verder gaat