

Mentale vitaliteit van werkenden

Vervolgprogrammering COVID-19



Programmatekst
Mentale vitaliteit van werkenden

Vervolgprogrammering COVID-19

Goedgekeurd door de ministeries van SZW en VWS op 9 mei 2022



Inhoud

Samenvatting	3
1. Inleiding	3
1.1 Achtergrond	3
1.2 Positionering van het deelprogramma binnen ZonMw	3
1.3 Positionering ten opzichte van andere subsidieregelingen	3
1.4 Totstandkoming	4
2. Doelstelling	4
2.1 Missie deelprogramma Mentale vitaliteit van werkenden	4
2.2 Afbakening en definiëring	4
2.3 Beoogde kennis voor de praktijk	6
2.4 Doelgroepen	6
3. De beoogde subsidieoproep	6
3.1 Programmalijnen	6
Programmalijn 1: geaccrediteerde professionals en procesevaluatie	6
Programmalijn 2: innovatieve interventies met evaluatie	7
Flexibiliteit, prioriteiten, randvoorwaarden en criteria	7
3.2. Wie mag welke subsidie aanvragen	7
3.3. Procedurele aspecten	8
4. Management en organisatie	8
4.1 Afstemming met SZW, VWS en sociale partners	8
4.2 Programmacommissie Mentale vitaliteit van werkenden	8
4.3 Beoordelen en monitoren	9
4.4 Communicatie en impact vergroten	9
5. Planning en begroting	9
5.1 Globale planning (voorlopig)	9
5.2 Begroting	10

Bijlagen

Bijlage A Opdrachtbrief voor programmavoorstel Mentale vitaliteit van werkenden	11
Bijlage B Goedkeuringsbrief programmavoorstel Mentale vitaliteit van werkenden	15
Bijlage C Overzicht van andere subsidie- en verbeterprogramma's op het terrein van mentale gezondheid en vitaliteit van werkenden	18
Bijlage D Actie-onderzoek	19
Literatuurlijst	20

Samenvatting

Op verzoek van de ministeries van SZW en VWS heeft ZonMw een subsidieprogramma op het gebied van mentale vitaliteit van werkenden opgesteld.

Dit subsidieprogramma is ingegeven door de grote impact die de coronacrisis op het mentaal welbevinden van werkenden heeft.

Het programma kent twee programmalijnen:

1. Het bevorderen van de mentale vitaliteit van werkenden door middel van het aanbieden van begeleiding en tools door een geselecteerd aantal gekwalificeerde professionals.
2. Het verbeteren van de mentale vitaliteit van werkenden door het inzetten en evalueren van innovatieve interventies op het niveau van arbeidsorganisaties.

Hiervoor is binnen het programma in het totaal € 3,55 miljoen beschikbaar.

Op 31 mei 2022 worden twee subsidieoproepen uitgezet, een voor lijn 1 door middel van vouchers en een voor lijn 2 door middel van een open ronde voor projectaanvragen.

Het programma loopt tot december 2023.

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

De ministeries van SZW en VWS hebben ZonMw gevraagd op korte termijn een subsidieprogramma op te zetten op het gebied van mentale vitaliteit van werkenden (bijlage A).

In de opdrachtbrief staat beschreven dat de urgentie voor dit subsidieprogramma voortkomt uit de grote impact die de coronacrisis op het mentaal welbevinden van werkenden heeft. Werkenden ervaren toegenomen druk en verschillende groepen hebben een verhoogd risico op mentale klachten. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden COVID-19 gaven werknemers aan dat ze gemiddeld genomen een goede gezondheid hadden en tevreden waren met het leven. Wel had een aanzienlijk deel van de werknemers burn-outklachten (19% van de locatiewerkers en 17% van de thuiswerkers) (Oude Hengel et al., 2022).

Het feit dat de coronacrisis een langdurig probleem lijkt te worden, benadrukt des te meer het belang van mentale vitaliteit van werkenden.

1.2 Positionering van het deelprogramma binnen ZonMw

Het subsidieprogramma Mentale vitaliteit van werkenden wordt een deelprogramma onder het COVID-19 vervolprogramma, dat ZonMw in opdracht van het ministerie van VWS uitvoert.

Het COVID-19 vervolprogramma van ZonMw heeft vanaf 2021 verschillende onderzoeks- en praktijkprojecten gefinancierd. De afspraken tussen het ministerie van VWS en ZonMw voor deze vervolprogrammering staan beschreven in een basistekst ([COVID-19 vervolprogramma](#)).

Het deelprogramma Mentale vitaliteit van werkenden heeft daarnaast een nauwe relatie met verschillende subsidieprogramma's binnen ZonMw. Bijvoorbeeld met de clusters Preventie (waaronder programma's gericht op werk & gezondheid), Gezondheidsbescherming en Geestelijke gezondheid.

ZonMw werkt in het kader van het COVID-19 Programma samen met internationale initiatieven die worden ondersteund door [VODAN](#), WHO en [GLOPID-R](#).

1.3 Positionering ten opzichte van andere subsidieregelingen

Naast het beoogde deelprogramma Mentale vitaliteit van werkenden is er vanuit de overheid en vooral de ministeries van SZW en VWS een aantal andere subsidie- en verbeterprogramma's op het terrein van mentale gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid uitgezet (tabel in bijlage C).

Ten opzichte van deze programma's onderscheidt het beoogde programma zich op een aantal vlakken:

- Ingegeven door de coronacrisis
- Specifiek gericht op het versterken van de mentale vitaliteit van werkenden, dus niet op de behandeling van psychische aandoeningen, zoals een depressie of een burn-out
- Niet alleen gericht op werkenden in arbeidsorganisaties, maar ook op zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten
- Subsidie bij lijn 1 is kortdurend en laagdrempelig aan te vragen
- Subsidie bij lijn 2 is gericht op het verder brengen van innovatieve interventies op organisatieniveau die ten goede komen aan werkenden. Met innovatief wordt bedoeld dat het om activiteiten gaat in aanvulling op bestaand HR-beleid

1.4 Totstandkoming

Het programma is in afstemming met de ministeries van SZW en VWS tot stand gekomen. Ook hebben enkele Opleidings- en Ontwikkelfondsen (O&O fondsen) en Arbeidsmarkt en Opleidingsfondsen (A&O fondsen) en de voorzitter van de commissie Mentale vitaliteit van werkenden input geleverd.

Eind maart 2022 heeft het bestuur van ZonMw het programma ter goedkeuring aangeboden aan de ministeries van SZW en VWS. Op 9 mei 2022 verleenden de ministeries goedkeuring aan het programma (bijlage B).

2. Doelstelling

2.1 Missie deelprogramma Mentale vitaliteit van werkenden

Missie en doelstellingen zijn gebaseerd op de opdrachtbrief en overleg met de ministeries van SZW en VWS, enkele A&O-fondsen en de voorzitter van de commissie Mentale vitaliteit van werkenden.

De missie van het deelprogramma Mentale vitaliteit van werkenden is:

Het bevorderen van de mentale vitaliteit van werkenden.

Hierbij wordt beoogd om:

- 1) werkenden die hun mentale vitaliteit willen versterken te ondersteunen;
- 2) mentaal vitaal thuiswerken te ondersteunen en stimuleren;
- 3) te voorkomen dat werkenden in de toekomst mentale klachten ontwikkelen; hierbij wordt de coronacrisis gezien als langdurig maatschappelijk probleem. Geleerde lessen in het bevorderen van mentale vitaliteit van werkenden tijdens de coronatijd tot nu toe kunnen van pas komen in de aanpak de komende jaren/ in de toekomst.

Kerndoelstelling van het voorliggende programma: De mentale vitaliteit van werkenden blijvend versterken door (1) het aanbieden van begeleiding en tools en (2) de toepassing van innovatieve interventies in arbeidsorganisaties.

Om de kerndoelstelling te realiseren is de uitvoering van het deelprogramma gericht op twee programmadoelen:

- 1 Het bevorderen van de mentale vitaliteit van werkenden door middel van het aanbieden van begeleiding en tools door een geselecteerd aantal gekwalificeerde professionals.
2. Het verbeteren van de mentale vitaliteit van werkenden door het inzetten en evalueren van innovatieve interventies op het niveau van arbeidsorganisaties

2.2 Afbakening en definiëring

Dit subsidieprogramma is gericht op het versterken van de mentale vitaliteit van werkenden in arbeidsorganisaties en zzp'ers, door middel van (1) interventies die door een geselecteerd aantal gekwalificeerde professionals op het terrein van mentale belasting en belastbaarheid in relatie tot werk worden aangeboden aan werkenden en (2) innovatieve interventies.

Werkenden

Onder werkenden worden niet alleen werknemers verstaan met een vast contract, maar ook werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers. In 2020 waren er 1,7 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (CBS, 2022). Oproep- en invalkrachten zijn de grootste groep flexwerknemers, 509 duizend in 2020 (30 procent van alle werknemers met een flexibele arbeidsrelatie). Omvangrijke groepen onder de flexwerkers zijn verder:

- tijdelijke werknemers met uitzicht op een vaste aanstelling (349 duizend);
- uitzendkrachten (211 duizend);
- tijdelijke werknemers zonder vaste uren (211 duizend).

Deze laatste drie groepen vormen bij elkaar opgeteld 45 procent van alle werknemers met een flexibel contract.

Naast werknemers met een flexibele arbeidsrelatie waren er 1,1 miljoen zzp'ers in 2020.

Arbeidsorganisatie

Arbeidsorganisaties zijn de organisaties waar de primaire doelgroep (werkenden) werkzaam is. Dat kunnen private of publieke organisaties zijn, ongeacht hun grootte.

Mentale vitaliteit

In dit subsidieprogramma staat het begrip **mentale vitaliteit** centraal. Er is vooralsnog geen breed gedragen definitie voor dit begrip. Gehanteerde termen in de praktijk zijn onder andere mentale kracht, mentaal welbevinden (Trimbos 2021), veerkracht (Scheffer et al., 2018) en mentale gezondheid (WHO, 2018) van werkenden. Deze uiteenlopende begrippen hebben deels overlappende definities en raken alle aan de mentale kant van het begrip vitaliteit (Schaufeli & Bakker, 2007).

Het programma is specifiek opgezet om werkenden mentaal te ondersteunen met preventieve interventies. Het gaat hierbij zowel om werkenden die (nog) geen mentale klachten ervaren als werkenden die wel mentale klachten hebben, echter zonder langdurig ziekteverzuim.

Mentale vitaliteit raakt aan een aantal bredere begrippen. Zo vormt veerkracht samen met zelfvertrouwen en assertiviteit de basis onder weerbaarheid (NCJ, 2022). Mentale vitaliteit zelf is nauw verbonden met duurzame inzetbaarheid. Onderliggende factoren bij duurzame inzetbaarheid zijn vitaliteit, werkvermogen en employability (SER, 2009). Interventies gericht op het bredere begrippen van weerbaarheid en duurzame inzetbaarheid vallen buiten de kaders van dit subsidieprogramma. Dit geldt eveneens voor interventies gericht op werkenden die langdurig verzuimen als gevolg van psychische problemen. Ook de behandeling van psychische stoornissen zoals gedefinieerd in de DSM-5 valt buiten het kader van dit subsidieprogramma.

Wij omschrijven mentale vitaliteit als geestelijk je sterk en fit voelen, beschikken over veel energie, grote veerkracht en veel doorzettingsvermogen.

'Geaccrediteerde professionals' - programmalijn 1

Omdat het aanbod aan interventies gericht op mentale vitaliteit groot is, waarbij de bewijsvoering veelal op zijn best goed beschreven of goed onderbouwd is (Movisie, 2021; RIVM, 2022), wordt de insteek gekozen waarbij de kwalificatie van de aanbieders leidend is. Het gaat hierbij om het hebben van een accreditering via bepaalde organisaties. We denken aan: De Beroepsvereniging Leefstijl Coaches Nederland, geaccrediteerde opleiding; De Nederlandse Orde van Beroeps Coaches, geaccrediteerde opleiding; De Algemene Beroepsvereniging voor Counseling geaccrediteerde opleiding; gezondheidszorgpsycholoog of psychotherapeut met BIG-registratie; Een registratie bij het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) als arbeid & organisatiepsycholoog of arbeid & gezondheidspsycholoog; In het bezit zijn van een keurmerk van Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents (NOLOC); Lid zijn bij Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL); Lid zijn bij Algemene Beroepsvereniging voor Counseling. Mocht een subsidieaanvrager een professional met een andere, vergelijkbare accreditering willen inhuren, dan dient daar specifiek toestemming voor te worden gevraagd.

In de verdere tekst wordt verder gesproken over 'geaccrediteerde professionals'.

Innovatieve interventies voor programmalijn 2

In programmalijn 2 passen arbeidsorganisaties innovatieve interventies toe om organisatiebeleid gericht op mentale vitaliteit vorm te geven en te borgen voor de toekomst.

Met de term innovatieve interventie wordt in dit programma bedoeld: alle nieuwe activiteiten (naast al bestaande activiteiten) die ingezet kunnen worden om op het niveau van een arbeidsorganisatie (zie onderstaand kader) - en dus het organisatiebeleid - de mentale vitaliteit van de werknemers te versterken en blijvend aandacht te geven. Met nieuw wordt bedoeld dat het om activiteiten en beleid gaat in aanvulling op bestaand HR-beleid.

Van Vuuren (2012) wijst erop dat meestal alleen gedacht wordt aan het bevorderen van vitaliteit door de inzet van maatregelen op individueel niveau. Dit terwijl volgens haar ook een ander aangrijpingspunt mogelijk is: die van het team, afdeling, functiegroep of de gehele organisatie. Denk aan de inzet van instrumenten, samenwerkingsafspraken, hulpmiddelen en trainingen. Voorbeelden hiervan zijn werkprivé maatregelen om een betere afstemming tussen werk en privé mogelijk te maken of trainingen in dialoogvoering tussen leidinggevenden en werkenden. Ook kan worden gedacht aan veranderingen in de primaire processen of het HR-beleid, het uitvoeren van nieuwe werkwijzers of richtlijnen ten bate van de mentale vitaliteit van werkenden. Of het invoeren van nieuwe organisatievormen die meer ruimte geven voor kennis, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef bij werknemers. Dit kan bijvoorbeeld door herontwerp van functies en bevordering van samenwerking in en tussen teams. Dit kan de mate waarin werknemers autonomie, competentie en sociale verbondenheid ervaren bevorderen en daarmee hun beleving van mentale vitaliteit vergroten. Het kan uiteraard een combinatiepakket van dergelijke activiteiten betreffen, maar dient de teams, afdelingen, functiegroepen of de gehele organisatie te betreffen

Het gaat uitdrukkelijk om interventies op organisatieniveau die ten goede komen aan de mentale vitaliteit van werknemers. Een voorbeeld van een aanvraag die in programmalijn 2 niet gehonoreerd kan worden is een voorstel om te onderzoeken wat de meerwaarde is van het inhuren van een coach die individuele werknemers begeleidt. Dit voorstel is onvoldoende innovatief, past meer bij regulier HR-beleid en betreft in principe geen blijvende activiteit op organisatieniveau.

2.3 Beoogde kennis voor de praktijk

Voor de financiering van projecten binnen dit deelprogramma is de belangrijkste voorwaarde dat de interventies ten goede komen aan de mentale vitaliteit van (thuis) werkenden en direct bruikbare kennis opleveren.

Met het ZonMw-programma verwachten we de volgende kennis op te leveren:

- a. Inzicht in hoeverre werkenden gebruik hebben gemaakt van de subsidieregeling en wat hun kenmerken zijn.
- b. Inzicht in de ervaringen van de werkenden en of zij vinden dat hun mentale vitaliteit is versterkt door deel te nemen aan de subsidieregeling
- c. Inzicht in de ervaringen van de deelnemende, gekwalificeerde professionals.
- d. Inzicht in de ervaringen van de arbeidsorganisaties met de innovatieve interventies en wat deze op organisatieniveau hebben opgeleverd

Punten a en b zijn van belang voor zowel de werkenden, de aanbieders, werkgevers en de ministeries van SZW en VWS. Punt c en d zijn vooral van belang voor de ontwikkelaars, arbeidsorganisaties en aanbieders van trajecten en interventies, maar komt op termijn ook ten goede aan werkenden.

2.4 Doelgroepen

De resultaten van dit programma komen primair ten goede aan werkenden. Dit kunnen zowel werkenden zijn die vast of tijdelijk in dienst zijn van een werkgever, als ZZP'ers of als uitzendkracht of oproepkracht. Dat kan rechtstreeks door hen de gelegenheid te geven gebruik te maken van begeleiding en tools van geaccrediteerde professionals, maar ook indirect door trainingen die aangevraagd kunnen worden voor leidinggevend (denk aan een training "leidinggeven op afstand, met het accent op het herkennen van mentale problemen).

De resultaten kunnen indirect ten goede komen aan arbeidsorganisaties, omdat ze te maken hebben met mentaal vitalere werknemers. Of – ingeval gebruikmakend van programmalijn 2 – omdat arbeidsorganisaties op basis van hun ervaring met een innovatieve interventie stappen zetten richting nieuw beleid en nieuwe activiteiten in hun organisatie willen toepassen. Daarom vormen arbeidsorganisaties ook een doelgroep in dit programma.

3. De beoogde subsidieoproep

3.1 Programmalijnen

Programmalijn 1: geaccrediteerde professionals en procesevaluatie

Programmalijn 1 bestaat uit een voucherregeling voor de inzet van geaccrediteerde professionals en een overkoepelende procesevaluatie.

De kennisvoucherregeling is een laagdrempelige regeling die bedoeld is om als aanvrager kennis in te huren, bijvoorbeeld in de vorm van een adviseur. De honorering van de kennisvouchers kan conform een intern protocol van ZonMw plaatsvinden door het programmateam (zie ook 3.3 procedurele aspecten).

In de oproep – gericht op de belangenbehartigende partijen - geeft ZonMw voorwaarden aan waar de geaccrediteerde professionals aan moeten voldoen.

De aangeboden trajecten kunnen gericht zijn op thuiswerkenden, waaronder ook interventies voor het leidinggeven op afstand, of meer algemeen gericht op de mentale vitaliteit van werkenden. Gedacht kan worden aan trajecten zoals individuele of groep coaching, E-coaching, het volgen van trainingen, een intervisietraject. Een extern onderzoeksbureau zal worden ingezet om een procesevaluatie uit te voeren van de trajecten binnen deze lijn.

Daarnaast zet ZonMw een extern onderzoeksbureau in om een procesevaluatie uit te voeren bij alle verstrekte vouchers, naar zaken als het aantal en een aantal kenmerken van medewerkers die gebruik maken van de inzet van een professional (leeftijd, man/vrouw, opleiding, grootte van de organisatie, sector), gekozen interventie, tevredenheid over de interventie, werkzame elementen, leerpunten en eventuele gewenste verbeteringen. In de oproeptekst wordt vermeld welke gegevens door de aanvragers van een voucher moeten worden geregistreerd en op welke momenten. Want vanaf de

start van de activiteiten moeten de gevraagde data worden geregistreerd door of namens de subsidieaanvrager.

Programmaliijn 2: innovatieve interventies met evaluatie

Bij programmaliijn 2 zal een open subsidieronde worden georganiseerd, waarin uitgewerkte subsidieaanvragen worden ingediend voor de toepassing van innovatieve interventies. Hierbij wordt de uitvoering geëvalueerd, bijvoorbeeld met actieonderzoek (bijlage D). In plaats van actieonderzoek is er ook de mogelijkheid om een *feasibility* studie uit te voeren naar een innovatieve interventie. Hierbij wordt een interventie die al onderzocht is in een niet-werk gebonden context in de werkcontext gebracht.

De gekozen innovatieve interventies dienen reeds goed beschreven of onderbouwd te zijn (Movisie, 2021), conform het advies van de Gezondheidsraad (2022). Het ontwikkelen van geheel nieuwe interventies komt dus niet in aanmerking voor subsidie: daarvoor is de doorlooptijd van het subsidieprogramma te kort.

De beschrijving en de wijze waarop de interventies worden ingezet in de praktijk dient eenduidig te zijn: het moet duidelijk zijn wat de doelgroep(en) is/zijn en welke activiteiten met welk doel voor hen door wie op welke manier worden ingezet.

Tevens dient te worden aangegeven hoe onderzocht en gemonitord wordt hoe de toepassing van de interventies in de betreffende arbeidsorganisaties verloopt en bij draagt aan het doel.

Tenslotte dient te worden aangegeven hoe de borging/inbedding van de interventie in de organisatie wordt verzorgd. Een deel van het budget dient hieraan te worden besteed.

Bij lijn 2 is het aan de aanvragers om te bepalen of de procesevaluatie separaat van het actieonderzoek of de feasibility studie plaatsvindt of dat deze er mee verweven is. Met deze procesevaluatie gaan de aanvragers na of de aanpak en geformuleerde activiteiten op de juiste wijze en naar tevredenheid zijn uitgevoerd. Onderzocht wordt wat goed ging bij de uitvoering, maar ook wat tegenviel of niet gelukt is. Indien gaandeweg het project de activiteiten of samenwerkingsafspraken zijn veranderd wordt dit navolgbaar gemaakt. Daarnaast kunnen aanvragers hiermee te weten komen waarom bepaalde activiteiten achterblijven bij de verwachtingen. Om voldoende gegevens over het proces te kunnen verzamelen, is het van belang dat de procesevaluatie bij het begin van de uitvoering van start gaat. In de subsidieoproep wordt hier nader op in gegaan.

ZonMw kan zo nodig een faciliterende en ondersteunende rol spelen bij het organiseren en laten uitvoeren van het actieonderzoek binnen het subsidieproject.

Flexibiliteit, prioriteiten, randvoorwaarden en criteria

In de basistekst voor de COVID-19 vervoloprogrammering ([COVID-19 vervoloprogramma](#)) staat beschreven hoe bovenstaande instrumenten worden uitgevoerd.

Vanwege de voortdurende ontwikkelingen wordt in dit deelprogramma flexibiliteit ingebouwd voor verdere invulling en experimenten binnen de met VWS afgestemde kaders.

De subsidieoproep vermeldt daarnaast prioriteiten en randvoorwaarden en ook de criteria voor relevantie en kwaliteit waaraan een subsidieaanvraag moet voldoen. Er zijn algemene relevantiecriteria die altijd gelden en programma specifieke relevantiecriteria. Algemene criteria betreffen diversiteit, ICT, onderwijs, participatie, data en toepassing (<https://www.zonmw.nl/nl/subsidies/relevantiecriteria/>). De programma-specifieke criteria worden gebaseerd op dit programma en vermeld in de subsidieoproep.

Met SZW en VWS wordt vooraf een toetsingskader opgesteld zodat projecten passen binnen geldende wet- en regelgeving. Dit kader wordt opgenomen in de subsidieoproep.

3.2. Wie mag welke subsidie aanvragen

De beoogd subsidie-aanvragers bij lijn 1 zijn partijen die namens hun achterban van werknemers en/of werkgevers optreden. Het betreft dus belangenbehartigende partijen zoals brancheorganisaties, O&O fondsen, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en zzp-organisaties.

Bij lijn 2 zijn de beoogd subsidie-aanvragers primair brancheorganisaties, werkgevers, sociale partners, arbodienstverleners, verzekeraars, zorgorganisaties en onderzoeksinstellingen. Hierbij is het voor werkgevers en arbodienstverleners eenvoudiger om als mede-aanvrager dan als hoofdaanvrager een aanvraag in te dienen geteeld op staatssteunregels. In het geval deze partijen als hoofdaanvrager optreden, is er een extra drempel, omdat zij dan ook eerder verstrekte overheidssubsidies dienen te melden. Dit kan er ook toe leiden dat het beoordelingsproces langer duurt. En dat het om redenen van reeds verleende staatssteun afgeraden wordt een aanvraag in te dienen.

3.3. Procedurele aspecten

ZonMw honoreert bij lijn 1 (begeleiding en tools door een geselecteerd aantal gekwalificeerde professionals) de aanvragen op basis van het principe “wie het eerst komt, het eerst maalt”, voor zover het budget het toelaat. Tevoren worden alle potentiële aanvragende belangenbehartigende partijen geïnformeerd over de subsidieoproep.

De professionals die de werkenden een traject aanbieden kunnen als onderaannemer op de begroting van de belangenbehartigende organisaties worden opgevoerd. Per werkende is een budget beschikbaar van maximaal € 1000,- inclusief BTW. Daarnaast kan de hoofdaanvrager een uitvoerend budget aanvragen voor het werven, organiseren, administreren en uitzetten van de individuele trajecten. Daarvoor kunnen ze ook een gespecialiseerde partij inschakelen, die als onderaannemer op hun begroting wordt opgenomen. Voor een voucher kan maximaal € 50.000,- worden aangevraagd, met een maximaal beschikbaar budget van € 1.725.000,00. Maximaal 10% van het aangevraagde budget is geormerkt als uitvoerend budget.

In de subsidieoproep staat dat een aanvrager gelijktijdig meerdere aanvragen mag indienen op verschillende onderwerpen (bijvoorbeeld thuiswerken, werkend in het algemeen). Indien de programmacommissie bepaalt dat er redenen zijn waardoor dit niet gewenst is, wordt dit duidelijk in de subsidieoproep vermeld.

Per aanvraag in lijn 2 (innovatieve interventies) kan, bij voldoende kwaliteit en relevantie aan subsidie maximaal € 175.000,- worden toegekend, met een maximaal beschikbaar budget van € 1.744.500,-.

Bij lijn 2 bewaakt ZonMw dat er voldoende variatie is in de thema's die opgepakt worden door de subsidieaanvragers/consortia, de verdeling van interventies gericht op werkenden in het algemeen en thuiswerkenden, alsmede voldoende spreiding over regio's en sectoren.

In alle gevallen is de tekst van de subsidieoproep voor de indieners leidend.

[De ZonMw-subsidievoorwaarden zijn van toepassing](#)

Voor de overige procedurele aspecten van het deelprogramma wordt verwezen naar de basistekst voor de vervolfinanciering van het [COVID-19 vervolgprogramma](#).

In deze basistekst zijn voorwaarden gedefinieerd met betrekking tot staatssteun, maatschappelijk verantwoord licentiëren, communicatie, Open Science en FAIR data. In aanvulling op de aanwijzingen m.b.t. Open Science en FAIR data, moeten de projectleiders metadata maken over hun databestanden (en eventueel andere bronnen, zoals biomaterialen) volgens [de aanpak](#) voor 'metadata-for-machines' die is ontwikkeld in het ZonMw COVID-19-programma. De metadata worden zichtbaar en doorzoekbaar op de [COVID-19 Data Portal](#) van Health-RI.

4. Management en organisatie

4.1 Afstemming met SZW, VWS en sociale partners

Een goedlopend deelprogramma Mentale vitaliteit van werkenden vergt betrokkenheid van alle relevante partijen.

Voor een optimaal resultaat zal afstemming en samenwerking met stakeholders vanuit beleid en Stichting van de Arbeid worden gezocht. Gedurende het programma wordt gekeken of er nog andere stakeholders betrokken moeten worden.

4.2 Programmacommissie Mentale vitaliteit van werkenden

Voor de uitvoering van het ZonMw-programma stelt het bestuur van ZonMw een onafhankelijke programmacommissie in. De leden hebben gezamenlijk kennis en expertise op het vlak van: gezondheid, ziekte en werk, sociale zekerheid, arbeidsmarkt, werknemersregelingen, duurzame inzetbaarheid en personeelsbeleid, onderzoeksmethodologie, beleid, implementatie en ervaringsdeskundigheid. Om synergie te bewerkstelligen met aanpalende ZonMw-programma's zal een deel van de commissieleden komen uit bestaande commissies (zoals Verbetering kwaliteit poortwachtersproces).

De leden functioneren op persoonlijke titel. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met de [Code omgang met persoonlijke belangen](#) van ZonMw en NWO.

Het ministerie van SZW en VWS worden als waarnemer uitgenodigd voor de commissievergaderingen, maar hebben geen stemrecht.

De programmacommissie wordt inhoudelijk ondersteund vanuit het ZonMw cluster Preventie, organisatorische ondersteuning vindt plaats vanuit het ZonMw Covid-19 team.

De verdere concretisering van de subsidieoproep(en) vindt in overleg met de programmacommissie plaats: de programmacommissie adviseert ZonMw over de nadere uitwerking en de inhoud van de subsidieoproep, de beoordeling van de subsidieaanvragen en de monitoring van de projectvoortgang.

4.3 Beoordelen en monitoren

Bij programmalijn 1 (begeleiding en tools door een geselecteerd aantal gekwalificeerde professionals) controleren medewerkers van ZonMw of bij de aanvraag voor een voucher aan alle criteria is voldaan. De programmacommissie dient expliciet met deze werkwijze in te stemmen.

Bij programmalijn 2 (innovatieve interventies) ligt de taak van de programmacommissie bij selectie van de meest veelbelovende aanvragen vooral op het vlak van het beoordelen van aanvragen op relevantie en kwaliteit. De programmacommissie adviseert hierover het bestuur. Daarbij stimuleert zij verbetering van de kwaliteit van aanvragen door indieners in hun honoreringsbrief suggesties mee te geven voor de uitvoering. De directie van ZonMw besluit tot de subsidietoekenningen. Bij de projectmonitoring heeft de commissie een ondersteunende rol van het ZonMw-bureau (= programmateam).

Omdat het subsidieprogramma onder het COVID-19-programma valt, is er een aantal specifieke eisen voor de voortgangs- en eindrapportage. Elk kwartaal dient een korte voortgangsrapportage te worden gegeven, halverwege het project een uitgebreidere voortgangsrapportage en aan het eind van het project een eindrapportage.

4.4 Communicatie en impact vergroten

In dit deelprogramma is specifiek aandacht voor de doorgeleiding van informatie uit de evaluatie van lijn 1 naar beleid en praktijk. Daarnaast zullen inzichten uit lijn 2 met betrekking tot veelbelovende, innovatieve interventies worden gedeeld met beleid, onderzoek en praktijk.

ZonMw houdt de mogelijkheid open om in 2023 eventueel veelbelovende, innovatieve interventies de gelegenheid te geven de interventie een extra stap dichterbij implementatie te brengen. Ook is er ruimte voor een afrondend evenement (mogelijk in 2024) waarin de ervaringen en inzichten uit het programma met een breed publiek worden gedeeld, bijvoorbeeld in de vorm van een 'praktijkvoorbeelden parade'.

De projecten in dit vervolprogramma moeten waar mogelijk leiden tot een duurzame impact, waarbij de resultaten dus ook bruikbaar zijn na de pandemie.

5. Planning en begroting

5.1 Globale planning (voorlopig)

	Programmalijn 1	Programmalijn 2
2022		
Begin mei	Oproepteksten voorleggen aan SZW en VWS	
Half mei	Commissievergadering over oproepteksten	
Mei	Programma bespreken met Stichting van de Arbeid	
Eind mei	Subsidieoproepen open	
Juni-december	Aanvragen voor voucherregeling op bureauniveau beoordelen	
Half augustus	Start eerste projecten	Deadline subsidieaanvragen
Begin september		Beoordelingsvergadering met commissie inclusief wederhoor
27 september	ZonMw-conferentie Werk, inkomen en gezondheid	
Eind september		Beslissing
December		Uiterlijke start projecten
2023		
31 december		Uiterlijke afronding projecten
	Einde programma	

5.2 Begroting

De ministeries van SZW en VWS hebben aangegeven dat er een totaalbudget van € 4 miljoen is voor het uitvoeren van met programma Mentale vitaliteit van werkenden, € 3 miljoen voor 2022 en € 1 miljoen voor 2023. Verdere randvoorwaarden zijn dat € 1 miljoen van dit budget ten goede komt aan thuiswerkenden. Ook is de vraag om het budget 50/50 te verdelen over de twee programmalijnen, al is hier ruimte voor flexibiliteit.

Verder is € 50.000 geormerkt voor communicatie en implementatie. Het gaat hier om extra activiteiten, boven op de gebruikelijke ZonMw communicatieactiviteiten die onderdeel zijn van de standaard uitvoeringskosten (zie 4.4 communicatie en impact vergroten).

Er wordt vanuit gegaan dat thuiswerkenden zowel bij de voucherregeling in lijn 1 als bij de innovatieve interventies in lijn 2 baat kunnen hebben.

De liquiditeitsprognose en de bevoorschotting vanuit SZW en VWS voor de uitvoering van het programma zijn bijgevoegd.

1. Verplichtingen	2022	2023	2024	Totaal
Programma				
Lijn 1: werkenden algemeen	680.000	170.000	-	850.000
Lijn 1: thuis/hybride werkenden	700.000	175.000	-	875.000
Lijn 1: procesevaluatie	50.000	10.500	-	60.500
Lijn 2: Interventies	1.395.600	348.900	-	1.744.500
Communicatie en Implementatieplan	10.000	30.000	10.000	50.000
				-
Algemene kosten				
Commissiekosten (reiskosten en vacatiegelden)	6.000	4.000	4.000	14.000
Algemene kosten	2.000	3.000	3.000	8.000
Programmakosten ZonMw	179.611	159.779	38.429	377.819
Totale Verplichtingen	3.023.211	901.179	55.429	3.979.819

Toelichting

Aantal vouchers/subsidieaanvragen:

€ 50.000 max per aanvraag voor vouchers (maximaal € 1.000,- per traject voor een werkende)

Indien € 5.000,- maximaal voor de organisatie en uitvoering van de voucher wordt gereserveerd, resteert er € 45.000 per voucher voor individuele trajecten. Dus voor 45 werkenden bij een maximum van € 1.000,- per traject. Tenzij een deel van het budget voor groepsinterventies of e-learning trajecten wordt ingezet. Dan is minder budget per werkende nodig. Dat is aan de aanvrager: zoveel mogelijk werkenden een aanbod doen, of de keuze bij de werkenden leggen (die waarschijnlijk voor het maximum gaan).

Programmalijn 1:

34 aanvragen à 45 vouchers à € 1.000,- Dus in totaal voor minimaal 1552 individuele werknemers

Programmalijn 2:

€ 175.000 max per innovatieve interventie: maximaal 9-10 aanvragen

Bijlagen

Bijlage A Opdrachtbrief voor programmavoorstel Mentale vitaliteit van werkenden

**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Het bestuur van ZonMw
Postbus 93245
2509AE Den Haag
2509AEPostbus 93245

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
mw. K.A. Breeveld
T 06-50002794
kbreeveld@minszw.nl
Rob Prins
T 06-11614064
rprins@minszw.nl

Onze referentie
2022-0000041516

Datum 11 februari 2022
Betreft Opdracht programmavoorstel subsidieregeling sociaal
en mentaal welzijn

Geacht bestuur,

De coronacrisis heeft grote impact op het mentaal welbevinden van werkenden. Werkenden ervaren toegenomen druk en verschillende groepen hebben een verhoogd risico op mentale klachten. Het kabinet heeft in februari 2021 via het steunpakket sociaal en mentaal welzijn en leefstijl middelen uitgetrokken om de mentale gezondheid van werkenden tijdens de coronacrisis te ondersteunen.¹ Daarnaast is door het kabinet budget gereserveerd² voor het ondersteunen van de groep mensen die als gevolg van de coronacrisis volledig heeft thuisgewerkt of dat nu weer doet, met bijvoorbeeld eenzaamheid en gebrek aan mentale vitaliteit als gevolg. Het lijkt inmiddels duidelijk dat het coronavirus langdurig onder ons blijft. Aandacht voor de effecten van het coronavirus op de mentale vitaliteit van werkenden blijft komende jaren daarom onverminderd van belang.

Het ministerie van SZW stelt samen met het ministerie van VWS in totaal 4 miljoen euro beschikbaar voor een subsidieprogramma op het gebied van mentale vitaliteit van werkenden in verband met corona. Hiervan is 2 miljoen afkomstig uit het steunpakket sociaal en mentaal welzijn en bestemd voor het ondersteunen van de mentale vitaliteit van werkenden; 1 miljoen euro is afkomstig uit het steunpakket Vitaal Thuiswerken en is specifiek bestemd voor het ondersteunen van thuiswerkenden³. Voorwaarde voor inzet van de 3 miljoen euro uit de steunpakketten is dat deze in verband met het doel om ondersteuning te bieden tijdens de coronacrisis uiterlijk in 2022 tot besteding moet leiden. Om het mogelijk te maken om ook projecten met een wat langere looptijd te financieren stellen het ministerie van SZW en VWS in totaal 1 miljoen euro ter beschikking voor de doorloop en afronding van subsidieprojecten in 2023.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/02/12/kamerbrief-over-steunpakket-sociaal-en-mentaal-welzijn-en-leefstijl>

² In opvolging van de motie Smulders/Weyenberg over Vitaal Thuiswerken

³ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2021/11/15/kamerbrief-voortgang-psychosociale-arbeidsbelasting>

Ik wil u vragen om hiervoor een subsidieprogramma uit te werken. Het doel van dit subsidieprogramma is driedelig, namelijk:

- 1) het ondersteunen van werkenden die het als gevolg van de coronacrisis mentaal zwaar hebben;
 - 2) het ondersteunen en stimuleren van de vitaliteit van thuiswerkers;
 - 3) voorkomen dat werkenden in de toekomst mentale klachten ontwikkelen; er is structurele aandacht nodig voor mentale gezondheid en vitaliteit op de werkplek.
- Ook leert de ervaring van de afgelopen twee jaar ons dat de coronacrisis moet worden beschouwd als een langdurig maatschappelijk probleem. Geleerde lessen in het bevorderen van mentale vitaliteit van werkenden kunnen van pas komen in de aanpak op de werkvloer de komende jaren en in de toekomst.

Datum

11 februari 2022

Onze referentie

2022-0000041516

Gelet op het belang om in 2022 via projecten te komen tot ondersteuning van werkenden is een snelle start van het programma van belang. Het verzoek is of u hiermee rekening wilt houden in de opzet van het subsidieprogramma. Wat dat betreft stellen we het op prijs dat dit programma onderdeel kan worden van het Covid-programma bij ZonMw.

In verband met de gewenste snelheid hebben wij een overzichtelijk subsidieprogramma voor ogen. Dit betekent bijvoorbeeld dat we verwachten dat bij de bovenstaande doelen 1. en 2. de nadruk komt te liggen op het in de praktijk toepassen van bestaande interventies. Bij invulling van bovenstaand doel 3. is ruimte voor ontwikkeling of toepassing van nieuwe interventies op het gebied van mentale vitaliteit/ vitaal (thuis)werken. Hierbij gaat de voorkeur uit naar projecten die gericht zijn op interventies op organisatieniveau. Dit aangezien er al veel interventies bestaan die zich specifiek richten op het individu. Als indicatie voor de verdeling van het subsidiebudget willen we meegeven dat 50% van de beschikbare middelen is bedoeld voor het bieden van ondersteuning aan werkenden (doel 1. en 2.) en 50% voor innovatieve initiatieven (doel 3.). We kunnen ons echter goed voorstellen dat de feitelijke verdeling in het subsidieprogramma ook zal afhangen van het aantal en soort ingediende subsidieaanvragen.

Beoogd subsidie-aanvragers voor middelen ter ondersteuning zijn o&o-fondsen en bij voorkeur ook brancheorganisaties, al dan niet in een samenwerkingsverband met bijvoorbeeld sociale partners, zorgorganisaties, arbodienstverleners of kennisorganisaties. We beogen hierbij simpele aanvraagvoorwaarden, waarbij partijen aan de hand van een menukaart kunnen kiezen uit subsidiabele activiteiten. Graag zien we dat van de uitgevoerde subsidieprojecten achteraf inzichtelijk wordt gemaakt welke lessen geleerd kunnen worden rond de toegepaste interventies.

Als subsidie-aanvragers voor middelen bedoeld voor innovatie komen wat ons betreft verschillende organisaties in aanmerking, van branche-organisaties, werkgevers of sociale partners tot organisaties zoals arbodienstverleners, zorgorganisaties en onderzoeksinstellingen. Voorwaarde is wel dat de projecten duidelijk werkenden ten goede komen en dat de interventies vooraf aantoonbaar kansrijk zijn.

Ook dient via onderzoek inzichtelijk te worden gemaakt welke lessen er kunnen worden geleerd over de toegepaste interventie in het bevorderen van de mentale vitaliteit. Verzoek is om de omvang van dit onderzoek beperkt in omvang te laten zijn in verhouding tot de totale omvang van de subsidieprojecten. De wens is om de focus in de projecten te houden op de interventie en de toepassing daarvan in de praktijk. Ook willen we voorkomen dat een dergelijke voorwaarde een extra drempel opwerpt voor mogelijke aanvragers van subsidie. We willen u daarom vragen om aanvragers zoveel mogelijk te faciliteren en ondersteunen bij het organiseren en laten uitvoeren van het onderzoek van hun subsidieproject.

Graag ontvangen wij uiterlijk eind maart 2022 uw beknopte programmavoorstel voorzien van de een uitwerking op hoofdlijnen van de subsidieoproep voor beide thema's, inclusief de verdere planning. Tevens ontvangen we graag een begroting en liquiditeitsprognose, met daarbij een specificatie van de programmakosten en de uitvoeringskosten. Hierbij willen we u vragen om in uw uitwerking te kijken naar aspecten als haalbaarheid (i.v.m. gewenste planning) en staatssteun.

Datum
11 februari 2022
Onze referentie
2022-0000041516

Ik verzoek u een concept subsidieoproep en bijbehorende begroting en planning op te stellen in afstemming met mw. K.A. Breeveld, dhr. R. Prins en mw. L.E.N. Beeldman. Graag willen we u vragen om bij de uitwerking van de subsidieoproep, alsook bij de subsidieverlening, af te stemmen met sociale partners.

Ik vertrouw erop u hierbij voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,



Stan Kaatee
directeur-generaal Werk

**Bijlage B Goedkeuringsbrief programmavoorstel Mentale vitaliteit van
werkenden**



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

2022/10231/zonmw

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

ZonMw
t.a.v. dhr Pols en mw Timmerhuis,
Postbus 93245
2509AE Den Haag



INGEKOMEN
12 MEI 2022
Behandelen: P
Fotokopie: <i>bedrukt/MT/FTC</i>

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
mw. K.A. Breeveld
T 06-50002794
kbreeveld@minszw.nl
hr. R.M. Prins
T 06-11614064
rprins@minszw.nl

Onze referentie
2022-0000100299

Datum 9 mei 2022
Betreft Goedkeuring programmavoorstel mentale vitaliteit van
werkenden

Geachte heer Pols en mevrouw Timmerhuis,

Naar aanleiding van uw programmavoorstel d.d. 30 maart 2022 voor de ontwikkeling van het programma "Mentale vitaliteit van werkenden", verleen ik u – onder verwijzing naar de goedkeuring van de Minister van VWS op grond van artikel 3, derde lid, van de Wet op de Organisatie ZorgOnderzoekNederland – hierbij mijn goedkeuring.

Ik wil u danken voor het programmavoorstel. De missie van het programma is het bevorderen van de mentale vitaliteit van werkenden:

1. Door middel van het aanbieden van begeleiding en tools door een geselecteerd aantal gekwalificeerde professionals.
2. Door het inzetten en evalueren van innovatieve interventies op het niveau van arbeidsorganisaties.

Ik ben blij om te vernemen dat u bij het maken van het programmavoorstel een uitgebreide veldraadpleging hebt gedaan met de belangrijkste stakeholders en professionals die actief zijn rondom het thema mentale vitaliteit van werkenden. Daarnaast onderschrijf ik het belang dat u de sociale partners zult betrekken in het proces.

Het programma loopt in 2022 en 2023, de financiële afwikkeling vindt plaats in 2023. Daarnaast biedt u de optie voor een afrondend evenement in 2024 waarin de ervaringen en inzichten uit het programma met een breed publiek worden gedeeld, daarom is er ook een beperkt bedrag begroot voor 2024. Het is een programma op hoofdlijnen en zal vallen onder het covid-19 programma van ZonMw. Zoals u aangeeft, vindt de vertaling hiervan naar een concreet subsidieprogramma en diens randvoorwaarden plaats in overleg met de programmacommissie en in afstemming met de ministeries van SZW en VWS. Ik volg de voortgang via de jaarplannen en jaarverslagen, die met mijn medewerkers worden besproken. Aanpassingen van het programma legt u steeds voor en behoeven mijn instemming.

Financiën

Ik stem in met de aangeboden begroting. Ik ben akkoord met uw voorstel om dit programma financieel via VWS te laten verlopen, zodat dit programma onderdeel uitmaakt van de reguliere P&C cyclus van ZonMw conform de Werkafspraken VWS, NWO en ZonMw. U heeft VWS hiertoe een formeel verzoek gestuurd parallel aan de formele aanbidding aan SZW. VWS is akkoord met uw verzoek, dus ik zal de bedragen volgens hierna opgenomen overzicht via VWS aan u beschikbaar stellen.

Datum

9 mei 2022

Onze referentie

2022-0000100299

1. Verplichtingen	2022	2023	2024	Totaal
Programma				
Lijn 1: werkenden algemeen	680.000	170.000	-	850.000
Lijn 1: thuis/hybride werkenden	700.000	175.000	-	875.000
Lijn 1: procesevaluatie	50.000	10.500	-	60.500
Lijn 2: interventies	1.395.600	348.900	-	1.744.500
Communicatie en Implementatieplan	10.000	30.000	10.000	50.000
Algemene kosten				
Commissiekosten (reiskosten en vacatiegelden)	6.000	4.000	4.000	14.000
Algemene kosten	2.000	3.000	3.000	8.000
Programmakosten ZonMw	179.611	159.779	38.429	377.819
Totale Verplichtingen	3.023.211	901.179	55.429	3.979.819

Ik verzoek u in de eerstvolgende (voortgangs)rapportage dit programma zowel inhoudelijk als financieel op te nemen.

Ik wens u veel succes bij de uitvoering van dit programma en zie uit naar een prettige samenwerking.

Met vriendelijke groet,



Stan Kaatee
Directeur-generaal Werk

Bijlage C Overzicht van andere subsidie- en verbeterprogramma's op het terrein van mentale gezondheid en vitaliteit van werkenden

Programma/Campagne/ Regeling	Opdrachtgever	Uitvoerder	Aanvrager/Doelgroep	Doel	Looptijd
Anonieme e-mental health regeling	VWS, Fin, SZW	Zorginstituut (uitvoerder)	Mensen die uit schaamte of angst voor hun omgeving geen professionele hulp zoeken voor hun psychische klachten of verslaving	Mensen vroegtijdig helpen bij hun psychische klachten of verslaving	2022
Campagne Hey het is oké op de werkvloer	SZW & VWS	Rijksoverheid	Bedrijven	Oproep aan bedrijven om aandacht te hebben voor psychische klachten op de werkvloer, waardoor werknemers optimaal en met plezier hun werk kunnen doen.	Vanaf november 2021
Emotie en perspectief	EZK, KvK, VNO-NCW/MKB-NL, Stichting Ondernemersklankbord	Kamer van Koophandel	Ondernemers	Mentaal welbevinden van ondernemers die in zwaar weren verkeren als gevolg van de coronacrisis bevorderen	2021-30 juni 2022
Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU)	SZW	SZW Uitvoering van beleid	Samenwerkingsverbanden binnen een sector	Duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel maken van de manier waarop Nederland werkt	2021-2025
Meerjaren programma depressiepreventie	VWS	19 partijen betrokken bij depressiedial	Hoog risicogroepen	Incidentie en impact van depressie fors af te laten nemen door via een levensloopbenadering van de hoog risicogroepen per risicogroep een keten te vormen van signaleren, bespreken, verwijzen/toeleiden en uitvoeren van interventies voor depressiepreventie	2017-2024
Programma Vitaal bedrijf	VNO-NCW en MKB-Nederland, met ondersteuning van SZW en VWS	Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!	Ondernemers	Realiseren van een goed vitaliteitsbeleid binnen bedrijven en bevorderen van de gezondheid van werknemers.	Vanaf 2020
STAP-budget	SZW	Rijksoverheid	Werkenden en werkzoekenden	Stimuleren van werkenden en werkzoekenden om meer eigen regie te nemen en zo hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Een training, cursus of opleiding voor meer uitdaging, salaris of plezier in het werk.	2022

Bijlage D Actie-onderzoek

In de projecten waarbij innovatieve interventies worden ingezet zal actieonderzoek worden uitgevoerd dat aanwijzingen oplevert omtrent de werkzaamheid van de gekozen aanpak (= de actie). Daarnaast levert het leerpunten over de aanpak, de samenwerking en het proces in het project. Deze ervaringen en opgedane kennis dienen te worden verspreid en kunnen wellicht 'good practices' opleveren. Het is niet de bedoeling dat het actieonderzoek centraal staat (de methode), maar de actie ofwel de aanpak, de verandering die wordt voorgesteld. De voorgestelde actie moet uiteraard worden onderbouwd.

Actieonderzoek is een benadering van onderzoek en volgt geen vastomlijnde methode. Bij actieonderzoek gaan veranderen, leren en kennisontwikkeling hand in hand. Actieonderzoek is participatief, cyclisch en reflexief. Daarbij is er voortdurend aandacht voor de unieke context. Er wordt niet alleen kennis ontwikkeld over de processen, maar ook over het proces van netwerkvorming en -ontwikkeling. Bij actieonderzoek gaat het dus om een combinatie van:

- het (door) ontwikkelen van praktijk- en wetenschappelijke kennis;
- het leerproces van de deelnemende arbeidsorganisaties;
- het ontwikkelen van een veranderproces of oplossing voor een probleem uit de praktijk.

Literatuurlijst

- CBS (2022). Hoeveel flexwerkers zijn er? Retrieved March 17th 2022, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/hoeveel-flexwerkers-zijn-er->.
- Gezondheidsraad (2022). Mentale gevolgen van gezondheid. Retrieved March 18th 2022, from <https://www.gezondheidsraad.nl/binaries/gezondheidsraad/documenten/adviezen/2022/02/14/mentale-gevolgen-van-de-coronapandemie-een-eerste-inventarisatie/advies-Mentale-gevolgen-van-de-coronapandemie-een-eerste-inventarisatie2.pdf>.
- Movisie (2021). Erkenning van interventies. Criteria voor gezamenlijke kwaliteitsbeoordeling 2019-2022. Retrieved March 17th 2012, from <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-02/Samenvatting-criteria-2019-2022-herziene-uitgave.pdf>.
- Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (2022). Over weerbaarheid. Retrieved March 18th 2012, from <https://www.ncj.nl/themadossiers/weerbaarheid/over-weerbaarheid>.
- Oude Hengel, K., M. in der Maur, L. Bouwens, E. de Vroome, W. Hooftman (2022). De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers. Eind 2021. TNO.
- RIVM (2022). Overzicht van databanken met interventies. Retrieved March 17th 2012, from <https://www.loketgezondleven.nl/leefstijlinterventies/interventies-zoeken-algemeen/overzicht-databanken-partners>.
- Schaufeli, W.B. en A.B. Bakker (2007). Burnout en bevlogenheid. In: Schaufeli, W.B. en A.B. Bakker (Red.) *De psychologie van arbeid en gezondheid*, blz. 341-358. Houten, Bohn Stafleu Van Loghum.
- Scheffer M., J.E. Bolhuis, D. Borsboom, et al. (2018) Quantifying resilience of humans and other animals. *PNAS* 115 (47): <https://doi.org/10.1073/pnas.1810630115>.
- Shields-Zeeman, L., M. van Bon-Martens en F. Smit (2021). Samenvattend rapport Samenwerken aan een mentaal gezonde samenleving: Bouwstenen voor mentale gezondheidsbevordering en preventie. Utrecht, Trimbos Instituut.
- Sociaal-Economische Raad (2009). Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Van Vuuren, T. (2012). Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! Vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers door hun vitaliteit, werkvermogen en employability te versterken. *Gedrag & Organisatie* 25(4): 400-418.
- WHO (2018). Mental health: strengthening our response. Retrieved March 17th 2012, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

Het deelprogramma 'Mentale vitaliteit van werkenden' is onderdeel van het vervolprogramma COVID-19. De oorspronkelijke aanleiding voor dit deelprogramma is de grote impact die de coronacrisis op het mentaal welbevinden van werkenden heeft.

Het overkoepelende doel is de mentale vitaliteit van werkenden blijvend te versterken. Hierbij is de uitvoering van het programma gericht op (1) het aanbieden van begeleiding en tools door speciaal geselecteerde professionals en (2) de toepassing van innovatieve interventies in arbeidsorganisaties.

ZonMw stimuleert
gezondheidsonderzoek en
zorginnovatie

Laan van Nieuw Oost-Indië 334
2593 CE Den Haag
Postbus 93245
2509 AE Den Haag
Telefoon 070 349 51 11
covid19@zonmw.nl
www.zonmw.nl