

# MDIEU

INZET VAN DE SUBSIDIE MAATREGEL DUURZAME  
INZETBAARHEID EERDER UITTREDEN BINNEN HET

## VOORTGEZET ONDERWIJS





# SUBSIDIES voor het onderwijs

“Sinds 2019 houd ik mij bezig met subsidies voor het onderwijs. Het is mijn missie om zoveel mogelijk leerlingen in Nederland het beste onderwijs mogelijk te laten genieten. En de afgelopen jaren heb ik meer dan 800 scholen hierin mogen begeleiden tijdens subsidietrajecten in binnen- en buitenland.

Waar de meeste onderwijssubsidies zich richten op het implementeren of verbeteren van een bepaald lesaanbod draait het bij de MDIEU om de duurzame inzetbaarheid van de leerkracht zelf. En ook daar draag ik graag mijn steentje aan bij. Ik ben ervan overtuigd dat dat wanneer je de persoon achter de functie écht ziet en anticipeert op wat die persoon nodig heeft, of dat nu coaching is of een aanpassing in werkzaamheden of uren, er uiteindelijk alleen maar winnaars uit de bus kunnen komen. En in het geval van de leerkracht dit positieve impact heeft op de leerlingen.

De MDIEU-regeling is geen specifieke onderwijssubsidie, maar een subsidie voor alle werknemers in Nederland. Met als doel de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten. In dit e-book neem ik je graag mee in de wereld van de MDIEU. Ik vertel je meer over wat de regeling inhoudt, maar kom ook met praktische voorbeelden hoe je deze binnen het onderwijs toepast. Buiten deze voorbeelden is er nog volop ruimte voor jouw creativiteit. Denk aan kernwaardentrajecten, cursussen over feedback geven ... dus laat je inspireren en bedenk waar jouw behoefte ligt en hoe de MDIEU hierin kan ondersteunen.

Ben je na het lezen van dit e-book enthousiast? Of wil je graag samen de mogelijkheden verkennen? Neem vrijblijvend contact met ons op. Samen met mijn team denk ik graag met je mee, beantwoord ik je vragen en begeleid ik je tijdens dit hele traject. Zien we geen match tussen jouw behoefte en de MDIEU-subsidie? Dan duik ik in mijn verzameling van alternatieven en zoeken we samen naar de beste optie.”

*Daniëlle Erenberg*

Oprichtster MAZE B.V.  
[linkedin.com/in/danielleerenberg](https://www.linkedin.com/in/danielleerenberg)

<b>Hoofdstuk 1: Inleiding tot de MDIEU-regeling</b>	<b>4</b>
Wat is de MDIEU-regeling?	4
Doelstellingen van de MDIEU-regeling	4
Het belang van de MDIEU-regeling voor het onderwijs	5
<b>Hoofdstuk 2: De toepassing van de MDIEU-regeling in het voortgezet onderwijs</b>	<b>6</b>
Specifieke uitdagingen en kansen binnen het voortgezet onderwijs	6
Voorbeelden van effectief beleid en programma's	6
<b>Hoofdstuk 3: Aanpak voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden</b>	<b>8</b>
Methoden en praktijken voor het verbeteren van levenskwaliteit en werkomstandigheden	8
Planning voor de lange termijn in scholen en onderwijsinstellingen	8
Conclusie	9
<b>Hoofdstuk 4: Rol van schoolleiders en besturen</b>	<b>10</b>
Invloed en verantwoordelijkheden van schoolleiders en besturen	10
Samenwerking en beleidsvorming op schoolniveau	10
Conclusie	11
<b>Hoofdstuk 5: FAQ's</b>	<b>12</b>
1. Wat is de MDIEU-regeling precies?	12
2. Wie komt in aanmerking voor het vervroegd uittreden binnen de MDIEU-regeling?	12
3. Hoe kan ik de regeling aanvragen?	13
4. Wat zijn de voordelen van de MDIEU-regeling voor onderwijspersoneel?	13
5. Kan de MDIEU-aanvraag anders worden ingezet per school in een bestuur?	13
<b>Over MAZE Subsidies</b>	<b>14</b>

# HOOFDSTUK 1

## INLEIDING TOT DE MDIEU-REGELING

### Wat is de MDIEU-regeling?

De MDIEU-regeling, wat staat voor Maatregel Duurzame Inzetbaarheid Eerder Uittreden, is een beleidsinitiatief gericht op het ondersteunen van werknemers in sectoren met zware beroepen, waaronder het onderwijs. Binnen de regeling vallen activiteiten ter verbetering van de duurzame inzetbaarheid (DI) van werknemers: het gemotiveerd, gezond en productief houden van medewerkers tot op hun pensioenleeftijd.

De MDIEU biedt subsidie voor activiteiten die structurele aandacht voor duurzame inzetbaarheid bevorderen en die de eigen regie van werkenden versterken. De subsidie kan ook worden gebruikt voor het verder ontwikkelen, intensiveren of monitoren van bestaande initiatieven. Daarnaast biedt de regeling financiële en structurele ondersteuning om een vervroegd uittreden mogelijk te maken.

### Doelstellingen van de MDIEU-regeling

De MDIEU-regeling heeft als hoofddoel het bevorderen van een gezonde en duurzame werkomgeving, waarin onderwijsmedewerkers gemotiveerd worden en productief kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Of kiezen voor een eerder uittreden als hun persoonlijke situatie dat vereist.

Een activiteit heeft betrekking op een of meer van de onderstaande thema's:

- bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit
- bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan
- treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden (RVU).

## Het belang van de MDIEU-regeling voor het onderwijs

In het onderwijs, waar de druk hoog en de uitdagingen uniek zijn, biedt de MDIEU-regeling ondersteuning in allerlei vormen voor het welzijn van de leraren. Leraren staan vaak onder constante druk door de hoge verwachtingen, de emotionele lading van hun werk en de continue interactie met studenten en ouders. Dit maakt de onderwijssector bijzonder vatbaar voor professionele uitputting.

Met behulp van de MDIEU-regeling krijgen onderwijsinstellingen een instrument in handen om deze problemen proactief aan te pakken. Het stelt scholen in staat om een meer ondersteunende werkomgeving te creëren, waarin leraren voelen dat hun gezondheid en welzijn prioriteit zijn. Dit draagt niet alleen bij aan de gezondheid en het geluk van de leraren zelf, maar verbetert ook de leeromgeving voor de studenten, die het meest profiteren van enthousiaste en toegewijde leraren.

Door in dit hoofdstuk de MDIEU-regeling uit te lichten, wordt duidelijk hoe belangrijk het is om duurzame inzetbaarheid en welzijn binnen het onderwijs te bevorderen. Dit vormt de basis voor de volgende hoofdstukken, waarin dieper wordt ingegaan op specifieke toepassingen en strategieën binnen de verschillende onderwijssectoren. Waar in ieder geval aan gedacht kan worden is:

1. Vermindering van werkgerelateerde stress en burn-out: Door activiteiten en ondersteuning te bieden die helpen stress en burn-out (en daarmee verzuim) te verminderen, vooral bij werknemers die de fysieke en mentale uitdagingen van het onderwijsvak voelen.
2. Betere begeleiding voor jongere leraren: Door het implementeren van betere inwerkprogramma's en het introduceren van mentorschappen kunnen oudere werknemers nieuw talent beter begeleiden en zo hun ervaring delen. Voor nieuwe leraren een mooie manier om te leren van ervaren collega's. Dit draagt bij aan een dynamische en vernieuwende werkomgeving.
3. Verbetering van de arbeidsmobiliteit in het onderwijs: Door leraren de mogelijkheid te geven om op een geschikt moment door te stromen naar een andere functie of andere werkzaamheden te gaan doen, kunnen scholen er op tijd voor zorgen dat degenen die voor de klas staan fysiek en mentaal in staat zijn om optimaal te presteren. Zo kunnen ambitieuze, talentvolle leraren voldoende uitgedaagd worden en ruimte krijgen voor persoonlijke ontwikkeling binnen een school. Voor wat oudere leraren zou het op een andere manier weer prettig kunnen zijn om meer regie op hun eigen loopbaan te hebben en door te schuiven naar andere functies en taken die beter passen op dat moment.

# HOOFDSTUK 2

## DE TOEPASSING VAN DE MDIEU-REGELING IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

### Aanpakken van werklast en stress onder leraren

Leraren in het voortgezet onderwijs worden vaak geconfronteerd met een hoge werklast, inclusief de uitdagingen van een uitgebreid curriculum, uiteenlopende leerlingenbehoeften, en de druk van examenresultaten. Deze factoren kunnen behoorlijk bijdragen aan werkgerelateerde stress. Met behulp van de MDIEU-regeling kun je zowel structurele als individuele ondersteuningsmethoden implementeren die deze druk kunnen verminderen.

### Voorbeelden van effectief beleid en programma's

In dit gedeelte beschrijven we enkele effectieve beleidsmaatregelen en programma's die zijn geïmplementeerd door fictieve scholen om duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

Beleid 1

#### **Flexibele werkarrangementen**

Een voortgezet onderwijsinstelling in de stad implementeerde flexibele werkarrangementen als onderdeel van de MDIEU-regeling, waarbij leraren meer controle kregen over hun werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken wanneer mogelijk. Dit beleid werd ondersteund door digitale hulpmiddelen die effectieve communicatie en samenwerking mogelijk maken, zelfs op afstand.

Deze aanpassing hielp leraren een betere balans te vinden tussen werk en privéleven, wat resulteerde in lagere stressniveaus en hogere tevredenheid. Feedback van de leraren gaf aan dat ze zich minder overweldigd voelden en meer energie hadden om zich op hun onderwijstaken te concentreren.

Beleid 2

### **Professionele ontwikkeling en welzijnsprogramma's**

Op een grote school voor voortgezet onderwijs werden professionele ontwikkelingsprogramma's gekoppeld aan vitaliteitsinitiatieven, zoals workshops over stressmanagement, mindfulness, en fysieke gezondheid. Uit de evaluatie werd duidelijk dat de professionele groei van leraren hand in hand gaat met hun persoonlijke welzijn.

Door leraren toegang te geven tot deze middelen, kon de school niet alleen de competenties van haar personeel verbeteren, maar ook een ondersteunende en veilige cultuur bevorderen die het welzijn van elke leraar centraal stelt. Het resultaat was een merkbare afname van burn-out en een toename van enthousiasme en innovatie in het lesgeven.

Beleid 3

### **Mentor- en ondersteuningsnetwerken**

Een ander voorbeeld van effectief beleid onder de MDIEU-regeling was de oprichting en invoering van mentor- en ondersteuningsnetwerken binnen een schoolgemeenschap. Ervaren leraren werden gekoppeld aan nieuwere leraren om begeleiding en ondersteuning te bieden. Dit netwerk zorgde niet alleen voor een waardevolle professionele ontwikkeling, maar ook voor een gevoel van gemeenschap en onderlinge ondersteuning en samenwerking.

Deze aanpak verminderde het gevoel van isolatie onder leraren en zorgde voor een platform waar men uitdagingen en oplossingen kon delen, wat essentieel is in een omgeving die vaak als stressvol wordt ervaren. Het mentorprogramma hielp ook bij het versterken van de schoolcultuur, waarbij een gevoel van verbondenheid en collegialiteit werd bevorderd.

### **Conclusie**

De MDIEU-regeling biedt een waardevolle kans voor het voortgezet onderwijs om de uitdagingen van hoge werklast en stress aan te pakken. Door flexibele werkarrangementen, integratie van professionele ontwikkeling met vitaliteitsinitiatieven, en het bevorderen van een ondersteunende gemeenschap, kunnen scholen een omgeving creëren waarin leraren niet alleen overleven, maar ook gedijen. Deze aanpakken verbeteren het welzijn van de leraren, en daardoor verhogen ook de algehele onderwijskwaliteit en leerlingresultaten.

# HOOFDSTUK 3

## AANPAK VOOR DUURZAME INZETBAARHEID EN EERDER UITTREDEN

### Methoden voor het verbeteren van levenskwaliteit en werkomstandigheden

Duurzame inzetbaarheid in het onderwijs kan worden bereikt door methoden en activiteiten die niet alleen de werkomstandigheden verbeteren, maar eigenlijk ook de algehele levenskwaliteit van onderwijspersoneel verhogen. Deze activiteiten zijn gericht op het bieden van zowel onmiddellijke als langdurige voordelen voor het onderwijspersoneel. Hier volgen enkele effectieve strategieën:

1. **Werklastbeheer:** Implementatie van beleid dat gericht is op het verminderen van onnodige werkdruk, zoals redelijke leerling-leraar ratio's, administratieve ondersteuning en het gebruik van technologie om routinematige taken te stroomlijnen.
2. **Flexibele werkregelingen:** Onderzoeken van de haalbaarheid van flexibel werken en/of implementeren van flexibele werkuren en de mogelijkheid tot thuiswerken waar mogelijk. Dit helpt personeel een betere balans tussen werk en privé te vinden, wat belangrijk is voor het behouden van mentale en fysieke gezondheid.
3. **Gezondheids- en vitaliteitsprogramma's:** Opzetten van programma's die fysieke gezondheid, mentale welzijn en emotionele veerkracht bevorderen. Voorbeelden zijn het opzetten van gym in het bedrijf, een workshop tiltechniek of staan zitten, een gezonde kantine, mindfulness-sessies en toegang tot psychologische begeleiding.
4. **Professionele ontwikkeling:** Ontwikkelen, verbeteren en invoeren van continue leer- en groeimogelijkheden die personeel in staat stellen hun vaardigheden te verfrissen en hun kennis te verdiepen in de vorm van kortdurende trainingen, workshops en ontwikkeltrajecten.



Benieuwd hoe je thema's als gezondheid en vitaliteit of professionele ontwikkeling concreet vorm kunt geven? Een voorbeeld hiervan is het programma van RobotWise waar jouw medewerkers in een veilige setting erachter komen welke *soft skills* ze kunnen inzetten en ontwikkelen door spelenderwijs teamactiviteiten te doen met educatieve robots. Hierdoor verhogen ze hun sociale weerbaarheid, verlagen ze stress & verzuim en optimaliseert hun samenwerking. Tegelijkertijd gaan ze technologie op een laagdrempelige manier omarmen.



## Planning voor de lange termijn in scholen en onderwijsinstellingen

Voor scholen en onderwijsinstellingen is het belangrijk om langetermijnplanning te integreren in hun strategieën voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Een aantal belangrijke stappen en overwegingen:

1. Toekomstbestendige werkkraftplanning: Scholen moeten anticiperen op demografische veranderingen en toekomstige behoeften binnen het personeelsbestand. Dit omvat het plannen voor opvolging en het creëren van paden voor jongere leraren om seniorposities te bereiken.
2. Budgettering voor duurzaamheid: Financiële planning is van belang om ervoor te zorgen dat programma's voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden haalbaar en duurzaam zijn. Dit omvat het veiligstellen van financiering.
3. Stakeholder engagement: Actieve betrokkenheid van alle stakeholders, waaronder schoolbesturen, leerkrachten, ouders en de gemeenschap, om steun en commitment te garanderen voor langetermijninitiatieven.
4. Feedback en evaluatie mechanismen: Instellen van systemen om feedback van personeel te verzamelen en de effectiviteit van bestaande programma's te beoordelen. Dit stelt scholen in staat om hun aanpak aan te passen en te verbeteren op basis van real-world gegevens en ervaringen.
5. Beleidsontwikkeling en -implementatie: Ontwikkelen van duidelijke beleidslijnen die duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden ondersteunen, inclusief duidelijke richtlijnen en processen voor de implementatie van deze beleidsmaatregelen.

### Conclusie

Strategieën voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden zijn belangrijk voor het behoud van een gezond, gemotiveerd en efficiënt onderwijspersoneel. Door proactief te plannen en te investeren in de gezondheid en het welzijn van hun personeel, kunnen scholen niet alleen de kwaliteit van het onderwijs verbeteren, maar ook zorgen voor een veerkrachtiger en toekomstbestendiger onderwijssysteem.

# HOOFDSTUK 4

## ROL VAN SCHOOLLEIDERS EN BESTUREN

### Invloed en verantwoordelijkheden van schoolleiders en besturen

Schoolleiders en bestuursleden spelen een belangrijke rol in de succesvolle uitvoering van de MDIEU-regeling. Hun invloed en verantwoordelijkheden omvatten een breed scala aan activiteiten, van beleidsvorming en implementatie tot het bevorderen van een cultuur die duurzame inzetbaarheid ondersteunt.

1. **Beleidsvorming:** Schoolleiders zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen van beleid dat voortkomt uit de MDIEU-regeling. Dit beleid moet niet alleen gericht zijn op het verminderen van de werkdruk en het bieden van flexibele werkopties, maar moet ook rekening houden met professionele ontwikkeling en gezondheidsprogramma's.
2. **Implementatie:** Naast het formuleren van beleid moeten schoolleiders ook toezicht houden op de implementatie ervan. Dit omvat het aanstellen van verantwoordelijke teams of individuen, het opstellen van tijdlijnen, en het zorgen voor de nodige middelen en ondersteuning.
3. **Cultuurbevordering:** Schoolleiders hebben de taak om een organisatiecultuur te bevorderen die waarde hecht aan duurzame inzetbaarheid en gezondheid van het personeel. Dit kan door het tonen van betrokkenheid bij de gezondheid en het welzijn van het personeel en door het leiden vanuit het voorbeeld.

### Samenwerking en Beleidsvorming op Schoolniveau

Een effectieve samenwerking binnen het schoolbestuur en tussen verschillende stakeholders is belangrijk voor het succes van het MDIEU-project. Hier zijn enkele belangrijke aspecten van deze samenwerking:

1. **Multidisciplinaire teams:** Het vormen van teams die bestaan uit leden van verschillende disciplines, zoals HR, gezondheidsspecialisten, en onderwijsprofessionals, kan helpen bij het ontwikkelen van een holistische benadering van duurzame inzetbaarheid.
2. **Stakeholder engagement:** Het betrekken van leraren, administratief personeel, ouders en zelfs leerlingen kan belangrijke inzichten opleveren die beleid

effectiever kunnen maken. Regelmatige bijeenkomsten en feedbacksessies zijn waardevol om de behoeften en zorgen van alle betrokkenen te adresseren

3. **3. Transparante communicatie:** Transparantie in de communicatie over doelen, processen en resultaten van het MDIEU-project is belangrijk om vertrouwen en steun te winnen van het hele schoolpersoneel. Dit omvat regelmatige updates en open discussieforums waar vragen en zorgen kunnen worden aangepakt.
4. **4. Beleidsbeoordeling en -aanpassing:** Beleid moet niet statisch zijn; het moet regelmatig worden beoordeeld en aangepast op basis van de prestaties en feedback. Dit zorgt ervoor dat het beleid relevant blijft en effectief inspeelt op veranderende omstandigheden en behoeften.
5. **5. Training en ontwikkeling:** Schoolleiders en bestuursleden moeten ook zorgen voor training en professionele ontwikkeling die hen helpt de vereiste vaardigheden en kennis te verwerven om de MDIEU-regeling effectief te leiden en te beheren.

## Conclusie

De rol van schoolleiders en bestuursleden is fundamenteel in de implementatie van de MDIEU-regeling. Hun leiderschap, visie en vermogen om samen te werken zijn bepalend voor het succes van het project. Door effectieve beleidsvorming, samenwerking en de bevordering van een positieve organisatiecultuur, kunnen schoolleiders en besturen een omgeving creëren die niet alleen de duurzame inzetbaarheid bevordert, maar ook een positieve invloed heeft op de gehele onderwijsgemeenschap

# HOOFDSTUK 5

## FAQ'S

Dit hoofdstuk biedt antwoorden op veelgestelde vragen over de MDIEU-regeling en geeft praktische tips voor de toepassing ervan binnen onderwijsinstellingen. Het is bedoeld om zowel schoolleiders als onderwijspersoneel te helpen de regeling effectief te implementeren en te benutten.

### 1. Wat is de MDIEU-regeling precies?

De MDIEU-regeling (Maatregel Duurzame Inzetbaarheid Eerder Uittreden), biedt 50% subsidie voor het ontwikkelen van activiteiten om duurzame inzetbaarheid (DI) van werknemers te vergroten en/of te verbeteren. Dit initiatief is ontworpen om werknemers in zware beroepen, zoals het onderwijs. Naast de ondersteuning van Duurzame Inzetbaarheidsactiviteiten is er ook subsidie voor uitkeringen aan oudere werknemers met zwaar werk die eerder willen stoppen met werken.

Er zijn verschillende manieren waarop dit binnen de regeling kan: het ontwikkelen van instrumenten, methoden en werkwijzen en het daarmee samenhangend onderzoek; activiteiten op maat; opzetten van infrastructuur voor structurele DI; communicatie- en voorlichtingsactiviteiten; kortdurende trainingen en workshops voor groepen en monitoring en evaluatie.

Er is 50% subsidie voor een project van minimaal 150.000 euro (75.000 euro subsidie). De eigen investering kan ook bestaan uit uren van medewerkers die aan dit project gaan werken. De laatste kans om de aanvraag in te dienen is 2 september 2024. De looptijd van het project is tot eind 2025.

### 2. Wie komt in aanmerking voor het vervroegd uittreden binnen de MDIEU-regeling?

Elke onderwijsprofessional die voldoet aan de leeftijds- en dienstjareneisen die specifiek zijn opgesteld binnen de regeling kan in aanmerking komen. De exacte criteria kunnen variëren afhankelijk van de specifieke voorwaarden opgesteld door de onderwijsinstelling of het bestuur.

### 3. Hoe kan ik de regeling aanvragen?

Onderwijsmedewerkers die geïnteresseerd zijn in de MDIEU-regeling moeten contact opnemen met de HR-afdeling van hun school of direct met hun schoolleider voor informatie over het aanvraagproces. Ben je een HR-medewerker of schoolleider en wil je een aanvraag voorbereiden? Neem dan contact op met MAZE Subsidies via [wendy@maze-subsidies.com](mailto:wendy@maze-subsidies.com) of via 085 0642406.

### 4. Wat zijn de voordelen van de MDIEU-regeling voor onderwijspersoneel?

De voordelen omvatten onder andere een verminderde werkdruk, verbeterde werk-privé balans, en de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan zonder aanzienlijke financiële nadelen.

### 5. Kan de MDIEU-aanvraag anders worden ingezet per school in een bestuur?

Ja, scholen hebben de vrijheid om de aanvraag aan te passen aan de lokale behoeften en omstandigheden, mits deze aanpassingen nog steeds voldoen aan de algemene richtlijnen van de regeling.

Door deze veelgestelde vragen en praktische tips op te nemen, helpt dit hoofdstuk scholen en hun personeel om de MDIEU-regeling effectief te navigeren en optimaal te benutten, met als doel het bevorderen van een gezondere, meer ondersteunende werkomgeving.





## OVER MAZE SUBSIDIES

Het is onze missie om goed onderwijs mogelijk te maken voor iedereen. Daar is onder andere geld voor nodig. De weg naar dat geld is niet zo eenvoudig. MAZE is Engels voor doolhof, en dat is precies wat de wereld van subsidies voor het onderwijs soms is.

Om daarin te ondersteunen verzorgt MAZE Subsidies sinds 2019 subsidietrajecten van A tot Z voor het basis-, voortgezet- en speciaal onderwijs. Zodat jij tijd overhoudt voor zaken die ertoe doen.

Dit alles doen we op basis van no cure, no pay. We winnen én verliezen samen.

Benieuwd wat de MDIEU-regeling voor jouw school kan betekenen? Neem [contact](#) met ons op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.



@MAZE-SUBSIDIES



IN/DANIELLEEERENBERG



MAZE-SUBSIDIES.COM



**SAMEN MAKEN WE  
JOUW  
ONDERWIJSDROMEN  
WAAR**

[www.maze-subsidies.com](http://www.maze-subsidies.com)