

## Uitvoeringsregeling Ruimte voor ontwikkeling in de vrijetijdssector

Besluit van Gedeputeerde Staten van Drenthe van 10 februari 2015, kenmerk 3.14/2015000827, team Economie, tot bekendmaking van hun besluit tot vaststelling van de Uitvoeringsregeling Ruimte voor ontwikkeling in de vrijetijdssector

Gedeputeerde Staten van Drenthe;

gelet op:

- de Algemene wet bestuursrecht;
- de Algemene subsidieverordening Drenthe 2012;
- artikel 145 van de Provinciewet;

BESLUITEN:

vast te stellen de Uitvoeringsregeling Ruimte voor ontwikkeling in de vrijetijdssector (RVOV).

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *aantal arbeidsjaareenheden*: het aantal bij de organisatie gedurende een jaar voltijds werkende werknemers op grond van een arbeidsovereenkomst of een aanstelling in openbare dienst, waarbij deeltijdarbeid in fracties van arbeidsjaareenheden wordt uitgedrukt en dienstverbanden op grond van een BBL niet worden meegerekend;
- b. *ASV Drenthe 2012*: Algemene subsidieverordening Drenthe 2012;
- c. *BBL*: beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2, tweede lid, onder b, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- d. *kwetsbare werknemer*: een persoon die:
  - a. in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
  - b. tussen de 15 en 24 jaar oud is;
  - c. geen diploma van hoger middelbaar onderwijs heeft behaald of geen beroepsopleiding heeft gevolgd (niveau 3 van de International Standard Classification of Education (ISCED)) of haar/zijn opleiding in het voltijdonderwijs minder dan twee jaar voordien heeft voltooid, en die haar/zijn eerste reguliere betaalde betrekking nog niet heeft gevonden;
  - d. ouder is dan 50 jaar;
  - e. als alleenstaande volwassene de zorg heeft voor een of meer ten laste komende personen;
  - f. werkzaam is in een sector of beroep in een lidstaat waar de genderonbalans ten minste 25% groter is dan de gemiddelde genderonbalans in alle economische sectoren in die lidstaat, indien de persoon tot de ondervertegenwoordigde gendergroep behoort;
  - g. behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot taalenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om haar/zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren;
- e. *loonkosten*: het totale bedrag dat door de begunstigde van de steun ten aanzien van de desbetreffende werkgelegenheid daadwerkelijk moet worden betaald en dat het brutoloon vóór belastingen en de verplichte bijdragen (zoals sociale premies, kosten voor kinder- en ouderenzorg) over een bepaalde periode omvat;
- f. *onderneming*: iedere eenheid, ongeacht haar rechtsvorm, die commerciële economische activiteiten uitoefent;
- g. *reguliere betaalde betrekking*: een betaalde betrekking voor de duur van meer dan een maand op grond van een arbeidsovereenkomst of aanstelling in openbare dienst voor gemiddeld minstens 20 uur per week;
- h. *startkwalificatie*: een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onder b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs of een diploma hoger algemeen voortgezet onderwijs als bedoeld in artikel 7 onderscheidenlijk artikel 8 van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- i. *Stuurgroep Ruimte voor ontwikkeling*: het samenwerkingsverband van Recron, FNV, CNV, Recreatieschap Drenthe en provincie Drenthe;
- j. *verletkosten*: de personeelskosten van de deelnemers aan de opleiding en algemene indirecte kosten (administratieve kosten, huur, algemene vaste kosten), voor de uren dat de deelnemers de opleiding bijwonen;

*k. vrijetijdsector:* hieronder vallen ondernemingen die werken onder de SBI-codes als vermeld in bijlage I;

*l. werknemer:* persoon die op het moment waarop een aanvang wordt gemaakt met de inzet van een maatregel ten diens behoeven jonger is dan de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet en die op grond van een arbeidsovereenkomst, dan wel een aanstelling in openbare dienst, arbeid verricht als werknemer, uitzendkracht of die arbeid verricht als zelfstandige zonder personeel;

*m. werkingsgebied:* de provincie Drenthe en de gemeente Hardenberg;

*n. wettelijk minimumloon:* de aanspraak, bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of het percentage hiervan, bedoeld in artikel 2 van het Besluit minimumjeugdloonregeling;

*o. AGVV:* de Algemene groepsvrijstellingsverordening EU-nummer 651/2014;

*p. nettotoename van het aantal werknemers:* een nettotoename van het aantal werknemers in de betrokken vestiging ten opzichte van het gemiddelde over een bepaalde periode, dat wil zeggen dat het aantal arbeidsplaatsen dat in die periode verdwijnt, hierop in mindering moet worden gebracht en dat het aantal werknemers dat gedurende een jaar voltijds, deeltijds of als seizoenarbeider in dienst is, in fracties van hun jaararbeidseenheden (JAE's) wordt uitgedrukt.

## Artikel 2. Doel van de regeling

De subsidieregeling heeft als doel het aantrekkelijker maken van het werken in de dag- en verblijfsrecreatie, horeca, hotellerie, toerisme, dierenparken, attractieparken en evenementensector en het verhogen van het opleidingsniveau in deze sector, teneinde een duurzaam gezonde arbeidsmarkt in het werkingsgebied te creëren.

## Artikel 3. Doelgroep

1. Gedeputeerde Staten kunnen aan een onderneming die volgens het handelsregister een of meer vestigingen heeft in het werkingsgebied van de regeling en daar bedrijfsmatig activiteiten uitvoert, die vallen onder de in bijlage I vermelde SBI-codes, ten behoeve van die vestiging(en) subsidie verstrekken.
2. Ondernemingen kunnen subsidie krijgen voor:
  - a. scholing versterken ondernemerschap, zijnde het kortdurend scholen van de eigenaren van de onderneming, indien de scholing betrekking heeft op het versterken van ondernemer- en werkgeverschap, waarbij de nadruk ligt op innoveren en het binden en boeien binnen de vrijetijdsector;
  - b. scholing rolverandering en -invulling, zijnde het kortdurend scholen van werknemers en eigenaren van de onderneming op het gebied van rolverandering en -invulling, hospitality en ondernemersvaardigheden;
  - c. BBL-banen voor vrijetijdsector, zijnde het in dienst nemen van BBL'ers in de fastservice of BBL-banen voor fastservices, zijnde het in dienst nemen van BBL'ers in de vrijetijdsector, met nadruk op de dagrecreatie;
  - d. instroom kwetsbare werknemers, zijnde het in dienst nemen van kwetsbare werknemers, voor zover:
    - deze voorafgaand aan de indienstneming een voortraject en opstap naar werk hebben gevolgd;
    - het in dienst nemen leidt tot een nettotoename van het aantal werknemers bij de betrokken vestiging in vergelijking met het gemiddelde van het aantal JAE's in de voorgaande twaalf maanden;
    - de vacatures niet zijn ontstaan door afvloeiingen, maar door ontslag op initiatief van de werknemer, een handicap, ouderdomspensionering, vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer of ontslag om dringende redenen.

## Artikel 4. Subsidieplafond voor activiteiten als bedoeld in artikel 3

Het subsidieplafond voor de uitvoering van deze regeling bedraagt voor:

a. scholing versterken ondernemerschap	€ 35.574,--
b. scholing rolverandering en -invulling, hospitality en ondernemersvaardigheden	€ 291.230,--
c. BBL-banen voor vrijetijdsector	€ 142.554,--
d. BBL-banen voor fastservices	€ 171.064,--
e. instroom kwetsbare werknemers	€ 87.183,--

## Artikel 5. Verdeelsystematiek

1. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst.

2. Wanneer een aanvrager op grond van artikel 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht de gelegenheid heeft gehad de aanvraag aan te vullen, geldt met betrekking tot de verdeling van het subsidieplafond de datum waarop de aanvraag compleet en te beoordelen is, als datum van ontvangst.
3. Voor zover door verstrekking van subsidie voor aanvragen die op dezelfde dag zijn ontvangen, het subsidieplafond wordt overschreden, wordt de onderlinge rangschikking van de aanvragen vastgesteld door middel van loting.

#### **Artikel 6. Termijn voor het indienen van aanvragen**

1. Aanvragen kunnen worden ingediend:
  - a. voor activiteiten als bedoeld in artikel 3, onder a en b, tot en met 31 juli 2016;
  - b. voor activiteiten als bedoeld in artikel 3, onder c en d, tot en met 1 september 2016.
2. Een subsidieaanvraag kan worden ingediend bij het SNN via een daarvoor ontwikkeld webportal, dat bereikbaar is via [www.snn.eu](http://www.snn.eu).
3. Een aanvraag voor subsidie wordt ingediend met gebruikmaking van een door Gedeputeerde Staten vastgesteld (digitaal) aanvraagformulier. Slechts volledig ingevulde formulieren, die vergezeld gaan van de in het formulier genoemde documenten, worden in behandeling genomen.
4. Bij de aanvraag dienen de in bijlage II genoemde gegevens en bewijsstukken aangeleverd te worden.
5. Met uitzondering van aanvragen voor het in dienst nemen van BBL'ers, kunnen aanvragen slechts worden ingediend voor activiteiten die vóór 31 oktober 2016 zullen zijn afgerond.

#### **Artikel 7. Weigeringsgronden**

De subsidie wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht, in ieder geval geweigerd indien:

- a. een activiteit binnen het landelijke Sectorplan recreatie 2014-2016 kan worden gesubsidieerd;
- b. de aanvrager een onderneming is waartegen een bevel tot terugvordering uitstaat als bedoeld in artikel 1, vierde lid, onder a, van de AGVV;
- c. de aanvragende onderneming niet belastingplichtig is in de zin van de Wet op de Inkomstenbelasting of de Wet op de Vennootschapsbelasting 1969;
- d. de aanvraag betrekking heeft op scholing van werknemers, teneinde te voldoen aan bindende nationale opleidingsnormen;
- e. de scholing waarvoor subsidie is aangevraagd dermate bedrijfspecifiek is, dat de opleiding alleen bruikbaar is in de onderneming waarin men al werkzaam is.

### **Hoofdstuk 2. Scholingsmaatregelen**

#### **Artikel 8. Subsidiabele kosten**

1. De subsidiabele kosten voor scholing op het gebied van versterken van ondernemer- en werkgeverschap en rolverandering en –invulling, hospitality en ondernemersvaardigheden, zoals bedoeld in artikel 3, lid 2, onder a en b, zijn:
  - a. de verletkosten werknemer;
  - b. loonverlet van een eigenaar van een onderneming;
  - c. marktconforme kosten van scholing;
  - d. reiskosten voor het volgen van de scholing op basis van € 0,19 per kilometer vanaf het huisadres van de werknemer tot aan de opleidingslocatie;
  - e. verblijfkosten voor het volgen van de scholing.
2. De kosten van de opleiding waarvoor subsidie wordt gevraagd, dienen marktconform te zijn. De kosten worden geacht marktconform te zijn indien wordt gekozen uit opleidingen die door de Stuurgroep Ruimte voor Ontwikkeling zijn aangewezen voor de uitvoering van deze regeling of als de aanvrager drie offertes van opleidingen aanlevert.
3. Verletkosten zijn alleen subsidiabel indien het uren betreft waarin de werknemer wordt doorbetaald en geen productieve arbeid kan verrichten.
4. Kosten van loonverlet van een eigenaar van een onderneming zijn kosten van een eigenaar die een opleiding volgt en gedurende deze uren geen productieve arbeid kan verrichten. Het loonverlet van eigenaren wordt berekend op grond van het wettelijk minimumloon maal het aantal uren dat een opleiding wordt gevolgd.
5. Ten aanzien van het loonverlet van de eigenaar moet aangetoond worden dat de eigenaar gedurende het volgen van de opleiding geen productieve arbeid kan verrichten op basis van een reguliere werkweek.

#### **Artikel 9. Maximale subsidie scholing**

De maximale subsidie bedraagt 45% van de in artikel 8 genoemde subsidiabele kosten.

## Hoofdstuk 3. In dienst nemen van BBL'ers

### Artikel 10. Subsidiabele kosten

1. De subsidiabele kosten voor het in dienst nemen van een BBL'er, zoals bedoeld in artikel 3, lid 2, onder c, zijn de loonkosten van degene die een BBL-traject volgt gedurende de eerste twee jaren van de opleiding, voor zover deze kosten zijn gemaakt vóór 1 november 2017.
2. Indien de opleiding is aangevangen vóór 1 november 2014 zijn de kosten subsidiabel vanaf 1 november 2014.
3. De loonkosten zijn gemaximeerd op het wettelijk minimumbrutoloon, vermeerderd met een opslag van 32% voor de overhead, die voor deze persoon geldt.

### Artikel 11. Maximale subsidie BBL

De maximale subsidie voor het in dienst nemen van een BBL'er, zoals bedoeld in artikel 10, bedraagt 20% van de subsidiabele loonkosten.

## Hoofdstuk 4. In dienst nemen van kwetsbare werknemers

### Artikel 12. Subsidiabele kosten

Subsidiabel bij het in dienst nemen van een kwetsbare werknemer, zoals bedoeld in artikel 3, lid 2, onder d, is het brutoloon, vermeerderd met een opslag 32% voor de overhead, dat voor deze persoon geldt, gedurende de eerste twaalf maanden na indienstneming.

### Artikel 13. Maximale subsidie kwetsbare werknemers

De maximale subsidie voor het in dienst nemen van een kwetsbare werknemer, zoals bedoeld in artikel 12, bedraagt 20% van de subsidiabele kosten.

## Hoofdstuk 5. Overige bepalingen

### Artikel 14. Algemene bepalingen omtrent de hoogte van de subsidie

1. Indien voor dezelfde kosten van het project een of meer andere subsidies zijn of worden verleend, zullen deze subsidies bij de verlening of - indien deze na de verlening zijn toegekend - bij de vaststelling op het bedrag van de subsidie in mindering worden gebracht.
2. Het bedrag van de subsidie wordt verlaagd indien wijziging van regelgeving daartoe noopt.

### Artikel 15. Wijzigings- of intrekkinggronden

De subsidie kan, onverminderd het bepaalde in de artikelen 4:48 en 4:50 van de Algemene wet bestuursrecht, worden ingetrokken of ten nadele van de subsidieontvanger worden gewijzigd, indien het project niet wordt uitgevoerd in overeenstemming met het doel en de voorschriften van deze regeling.

### Artikel 16. Vaststelling

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 5 van de ASV worden subsidies die zijn verstrekt op grond van deze regeling, afgerekend op de werkelijk gemaakte kosten. Met het verzoek tot vaststelling van de subsidie dienen de subsidiabele kosten onderbouwd te worden en dienen in elk geval de in bijlage II genoemde gegevens aangeleverd te worden.

### Artikel 17. Bewaarplicht

De subsidieontvanger dient de gegevens en bescheiden betreffende de activiteiten waarvoor hij subsidie heeft ontvangen, tot vijf jaar na de vaststelling van de subsidie te bewaren.

### Artikel 18. Inwerkingtreding en horizonbepaling

1. Deze regeling treedt in werking op de dag nadat zij bekend is gemaakt en heeft alsdan terugwerkende kracht tot 1 november 2014.
2. Deze regeling vervalt van rechtswege op 31 december 2017.

### Artikel 19. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als de Uitvoeringsregeling Ruimte voor ontwikkeling in de vrijetijdssector.

## Toelichting

### Algemeen

De Drentse samenwerkingspartners in de vrijetijdssector willen dat de arbeidsmarktkansen die deze sector biedt, ten volle worden benut. Tot de vrijetijdssector worden gerekend de dag- en verblijfsrecreatie, de horeca, hotellerie, toerisme, (dieren)parken, attractieparken en de evenementensector.

Het doel is om een duurzaam gezonde arbeidsmarkt voor de vrijetijdsector te creëren. De doelstellingen zijn:

- a. iedereen minimaal een startkwalificatie;
- b. vacatures snel vervuld met kwalitatief goede werknemers;
- c. kansen benutten om de werkgelegenheid toe te laten nemen;
- d. te investeren in zowel zittende als nieuwe werknemers passend bij de vrijetijdsector in de 21e eeuw (veranderende rollen, verhogen gastgerichtheid; belevingsconcepten, etc.), waarmee er voor zowel ondernemers als werknemers een win-winsituatie ontstaat en werken in de sector aantrekkelijk blijft, dan wel toeneemt;
- e. meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector actief te hebben.

## Artikelsgewijs

### Artikel 1

In de begripsbepalingen is aangesloten bij de AGVV.

### Artikel 3, lid 2, onder a

Ondernemers in de vrijetijdsector worden aangezet tot modern ondernemerschap om vernieuwing te realiseren door:

- goed personeelsbeleid

Goed personeelsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers kunnen groeien, zicht hebben op hun talenten en deze waar mogelijk verder kunnen ontwikkelen. Ook zorgt dit voor binding aan de onderneming of branche. Ondernemers leren hoe ze hun werknemers kunnen coachen, daar waar in het licht van 'binden en boeien' en aantrekkelijk werkgeverschap en toekomstbestendigheid een kwaliteitsslag op het gebied van personeelsbegeleiding te maken is. Dit is ook van toepassing op (seizoens)krachten die veelal geen duurzame (gehele jaar) arbeidsrelatie hebben en op (seizoens)krachten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast geldt dat leidinggevenden/ondernemers als gevolg van de Participatiewet waarschijnlijk vaker met verschillende doelgroepen te maken krijgen;

- adaptief ondernemerschap

Ondernemers in de vrijetijdsector moeten ondernemen in een snel veranderende wereld/omgeving/markt. Zij moeten aandacht hebben voor het ontwikkelen van nieuwe concepten, met meer accent op evenementen, social media en duurzame ontwikkeling en voor vergrijzing.

### Artikel 3, lid 2, onder b

'Beleving' als concept en nieuwe eisen aan het niveau van gastvrijheid zijn cruciaal voor de Drentse vrijetijdsector om de concurrentie met de vrijetijdsector in andere gebieden aan te kunnen gaan. Een middel om bij ondernemingen veranderingen op gang te brengen waardoor de ondernemer kan inspelen op nieuwe trends in de vrijetijdsector, zijn kortdurende scholingstrajecten, die ingaan op rolverandering, hospitality (gastvrijheid), het vormgeven van 'belevingsconcepten' en ondernemersvaardigheden.

### Rolverandering

De 'mens als belangrijke productiefactor' is van doorslaggevende betekenis, wil de Drentse vrijetijdsector vitaal en concurrerend zijn. Rolverandering betekent dat er andere eisen aan werknemers en werkgevers (in de rol van meewerkend leidinggevende) worden gesteld. Kortdurende scholing helpt bij rolverandering en bewustwording van kerncompetenties als 'zelfreflecterend vermogen' en 'zelfsturend vermogen'.

### Gastvrijheid en vormgeven van 'belevingsconcepten'

Medewerkers en ondernemers vormen de cruciale factor om gastvrijheid, 'beleving' en andere nieuwe concepten vorm te geven. Specifieke aandacht is nodig voor inlevingsvermogen richting bezoekers (wat verwacht iemand, waar is behoefte aan?). Behalve algemene thema's zijn er ook specifieke thema's mogelijk. Voorbeelden daarvan zijn:

- meer behoefte aan zorg. In de toekomst is het ook mogelijk dat, als gevolg van de vergrijzing, meer toeristen met een zorgbehoefte de regio bezoeken. Hoe werkt het bij combinaties van recreatie en zorg? Ondernemers en medewerkers kunnen zich met extra kennis, van bijvoorbeeld zorg, positief onderscheiden;
- aandacht voor Duitse toeristen. Duitse toeristen vormen een belangrijke doelgroep voor de vrijetijdsector in Drenthe. Het aandacht schenken aan de Duitse taal en cultuur, gekoppeld aan gastvrijheid, kan onderwerp van een kortdurende scholing zijn.

### Ondernemersvaardigheden

Bij het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden moet gedacht worden aan het zien van kansen en 'jezelf verkopen', met als neveneffect inzetbaarheid bij verschillende werkgevers. Scholing van dergelijke vaardigheden is bedoeld voor eigenaren en zowel zittende als nieuw in dienst genomen medewer-

kers. Belangrijk onderdeel is zelfsturing. Dit moet leiden tot een kans voor werkgevers en werknemers om het werk, met pieken en dalen, anders in te richten.

### **Artikel 3, lid 2, onder c**

Er wordt onderscheid gemaakt tussen het aannemen van BBL'ers, niveau 2 en 3, in de vrijetijdssector en in de fastservice.

#### **- BBL'ers in de vrijetijdssector**

Via werken en leren kan er voor circa 25 BBL'ers een werkplek worden gecreëerd, in het bijzonder in de dagrecreatie. Denk aan mogelijkheden bij attractieparken, verblijfsparken en in de dagrecreatie. De nadruk ligt op het behalen van een kwalificatie op MBO-niveau 2. Denk aan de mogelijkheid om seizoen-medewerkers een opleiding aan te bieden in BBL-vorm, waarbij de BBL-opleiding in de stille maanden wordt gevolgd/afgerond (naar voorbeeld van een geslaagd project bij een attractiepark) en het praktijkdeel gedurende de drukke periode wordt gedaan. Het voordeel voor de werkgever is maximale inzetbaarheid in de periode dat medewerkers nodig zijn, omdat de praktijkperiode van BBL'ers ook in de schoolvakanties mag doorlopen.

#### **- BBL'ers in de fastservice**

Bij fastservice kan onder andere gedacht worden aan cafetaria's, snackbars, hamburgerrestaurants, automatieken, strandpaviljoens, pizzeria's, pizza-afhaal- en -bezorgbedrijven, pannenkoekenrestaurants, tearooms, koffiezaken, ijssalons, broodjeszaken, bake-off-bedrijven en lunchrooms.

In Drenthe is er werkgelegenheid bij lunchrooms, pizzeria's, broodjeszaken, catering, snack-fastservice-bedrijven, ijssalons, Chinese horecabedrijven, recreatiebedrijven etc. Deze vorm van werkgelegenheid is zowel bij de plaatselijke horeca te vinden als bij organisaties met dag- en verblijfsrecreatie. De fastservice is een groeiende sector.

Voor kandidaten die voor de BBL-banen in aanmerking kunnen komen, kan onder andere gedacht worden aan:

- ongediplomeerde medewerkers in de fastservice die een BBL-opleiding willen volgen (MBO-niveau 2);
- medewerkers die al in de fastservice werken zonder startkwalificatie op MBO-niveau 2;
- medewerkers die in de fastservice werken met potentie om bij te scholen c.q. op te schalen;
- zittende medewerkers met potentie om op MBO-niveau 4 geschoold te worden, die gaan werken via 'leren en werken' binnen de fastservice;
- BBL-kandidaten met MBO-niveau 2 en 3 die werkloos zijn;
- jongeren die zijn ingestroomd bij koks- of gastheeropleidingen via ROC's en die ertegenaan lopen dat deze opleiding onvoldoende aansluit bij de vraag en behoefte in de regio.

### **Artikel 3, lid 2, onder d**

Het is de bedoeling dat werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, voordat deze in dienst genomen worden, een voortraject volgen, waar er sprake is van 'functietraining, het opdoen van arbeidsritme en aanleren van werknemersvaardigheden'. Het kan daarbij om zowel jongere als oudere personen gaan.

Het voortraject wordt niet in deze regeling gesubsidieerd, maar wordt bijvoorbeeld bekostigd met middelen uit het Actieplan JWL, gemeentelijke en UWV-reïntegratiemiddelen, social return on investment (SROI), provinciale middelen, toekomstig ESF.

In artikel 1, onder d, is een definitie van kwetsbare werknemer opgenomen. Dit is de definitie zoals die in de AGVV staat.

Na het verplichte voortraject wordt de kwetsbare werknemer voor minimaal één jaar in dienst genomen. De onderneming kan binnen deze regeling subsidie ontvangen voor de loonkosten van de in dienst genomen medewerker voor een periode van maximaal twaalf maanden.

#### **Niet-subsidiabele kosten**

Vacatures die ontstaan door het niet verlengen, door de werkgever, van tijdelijke arbeidsovereenkomsten leiden niet tot een toename van het aantal arbeidsjaareenheden en zijn daarom niet subsidiabel. Vereenvoudigd gezegd wordt met het aantal arbeidsjaareenheden het aantal fte's bedoeld.

Naast de subsidie die op basis van onderhavige regeling verkregen kan worden voor een kwetsbare werknemer, kan voor deze persoon in bepaalde gevallen extra begeleiding verkregen worden op basis van het Sectorplan Ruimte voor ontwikkeling vrijetijdssector Drenthe. Het betreft hier geen subsidie en de begeleiding kan niet op grond van deze regeling aangevraagd worden. Er is echter wel een koppeling, aangezien het dezelfde werknemer betreft. Het gaat er bij de desbetreffende begeleiding om dat de vaardigheden van de desbetreffende persoon vergroot worden. Vanuit het Sectorplan Ruimte voor ontwikkeling vrijetijdssector Drenthe zal deze begeleiding, door een door de Stuurgroep Ruimte voor Ontwikkeling aan te wijzen partij, worden verzorgd. Dit om ervoor te zorgen dat de werknemer een betere kans heeft op de arbeidsmarkt.

### **Artikel 5, lid 2, juncto artikel 6, lid 3**

De aanvrager die een niet volledige aanvraag heeft ingediend (formulier niet geheel ingevuld, ontbrekende bijlagen of ontbrekende gegevens), wordt in de gelegenheid gesteld zijn aanvraag aan te vullen. Als hij de aanvraag niet, niet tijdig of niet voldoende aanvult, wordt deze niet in behandeling genomen.

### **Artikel 6, lid 2**

De aanvragen in het kader van deze subsidieregeling kunnen digitaal ingediend worden in een daarvoor ontwikkeld webportal. Dit webportal is te bereiken via de website van het SNN: [www.snn.eu](http://www.snn.eu). In dit webportal is het aanvraagformulier te vinden en kunnen de vereiste bewijsstukken geüpload worden. De portal geeft hierbij per deelnemer aan welke documenten vereist zijn, zodat de aanvrager door het subsidieproces wordt geleid.

### **Artikel 7, onder a**

Het Sectorplan Recreatiebranche is een landelijk sectorplan, dat is gericht op verblijfsrecreatie en particuliere zwembaden. Indien er sprake is van overlapping in activiteiten van het landelijke sectorplan en deze regeling (die voortkomt uit het regionale plan Ruimte voor ontwikkeling), gaat het landelijke plan vóór op deze regeling. Als de activiteit gesubsidieerd kan worden op grond van het landelijke plan, kan er geen subsidie op basis van deze regeling worden gekregen. Indien er bij het landelijk Sectorplan Recreatiebranche sprake is van budgetuitputting, kan een aanvraag ook onder deze regeling (bij het SNN) worden ingediend. Bij een aanvraag zal de ondernemer moeten verklaren dat de aanvraag niet bij andere sectorplannen ondergebracht kan worden.

### **Artikel 7, onder d**

Een aanvraag van een ondernemer voor scholing die op grond van wettelijke voorschriften verplicht is (bijvoorbeeld Arbo-scholing), wordt niet gesubsidieerd.

### **Artikel 7, onder e**

Het is de bedoeling dat de scholing niet specifiek voor één bedrijf is, maar dat men met de opleiding inzetbaar is in andere ondernemingen in dezelfde sector, alsook door kan stromen naar andere sectoren.

### **Artikel 8**

Eigenaren van ondernemingen kunnen alleen verletkosten opvoeren als ze aan kunnen tonen dat er sprake is van verlet. Er moet vastgesteld worden dat de scholing niet in vrije uren gevolgd wordt en dat er daadwerkelijk sprake is van loonverlet. Indien dit vastgesteld kan worden, kunnen verletkosten worden berekend op grond van het wettelijk minimumloon (WML).

Reiskosten voor het volgen van de scholing worden berekend op basis van € 0,19 per kilometer vanaf het huisadres van de werknemer tot aan de opleidingslocatie, ongeacht of de werknemer reist met openbaar vervoer of een eigen vervoermiddel gebruikt. Dit geldt ook voor een zelfstandige die kortduurende scholing volgt.

Voor het berekenen van de verletkosten van een medewerker (niet zijnde van degene die arbeid verricht als zelfstandige zonder personeel) geldt het volgende uitgangspunt:

brutoloonkosten, vermeerderd met een standaardopslag van 32%. De subsidiabele loonkosten worden gebaseerd op het bruto-uurtarief (dit is inclusief de eindejaarsuitkering en exclusief de vakantietoeslag) van de medewerker, vermeerderd met een opslagpercentage van 32 voor de aanvullende werkgeverslasten (p) maal het aantal uren dat aan de activiteiten is besteed (q).

Er zijn verschillende manieren om de marktconformiteit van de opgenomen scholingskosten aan te tonen. Dat kan via een benchmarkprocedure in de webshop. Of in geval elders wordt ingekocht, door middel van drie offertes. Belangrijk is dat de redelijkheid en billijkheid van de kosten worden aangetoond.

### **Artikel 10**

Voor de subsidiëring van BBL-trajecten die later starten dan de uitvoering van andere maatregelen is een uitzondering gemaakt waar het gaat om de start en de einddeclaratie van de subsidiabele periode van twee aaneengesloten jaren. BBL-trajecten moeten uiterlijk 1 november 2015 aanvangen. Zodra een aanvang is gemaakt met de BBL - binnen één jaar na de subsidieverlening - mag deze nog twee jaar doorlopen.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

dr.h.c. J. Tichelaar, voorzitter  
mevrouw mr. A.M. van Schreven, secretaris

Uitgegeven 2 maart 2015