



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 juni 2011, nr. R&P/RA/2011/11033, tot wijziging van de Subsidieregeling ESF 2007–2013 (herzien) in verband met de invoering van een vernieuwde Actie E sociale innovatie

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikelen 3 en 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies;

Besluit:

ARTIKEL I

De Subsidieregeling ESF 2007–2013 (herzien) wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 1 wordt voor het eerste bolletje een nieuwe definitie toegevoegd, die komt te luiden:

Adviseur in de zin van Actie E: een natuurlijk persoon, niet zijnde een werknemer van de subsidieaanvrager, die in het kader van de uitoefening van zijn beroep of bedrijf als adviseur werkzaam is op het gebied van sociale innovatie in arbeidsorganisaties door middel van gedragsbeïnvloeding of cultuurverandering.

B

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het woord 'stelt' wordt vervangen door: kan
2. Het laatste woord 'in' wordt vervangen door: instellen.

C

Artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:

Er wordt een lid toegevoegd dat luidt als volgt:

9. Het tweede tot en met het vijfde lid en het achtste lid zijn niet van toepassing op subsidie aanvragen in het kader van Actie E, die zijn ingediend op of na 1 oktober 2011.

D

Artikel 16 wordt als volgt gewijzigd:

Na het vierde lid wordt, onder vernummering van de volgende leden, een nieuw lid ingevoegd, dat komt te luiden:

5. Het eerste tot en met het vierde lid zijn niet van toepassing op subsidie aanvragen in het kader van Actie E, die zijn ingediend op of na 1 oktober 2011.

E

Bijlage 1. Specifieke bepalingen voor subsidie aanvragen per actie bij de Subsidieregeling ESF 2007–2013 (herzien), wordt als volgt gewijzigd:

Onderdeel Actie E. Sociale innovatie wordt in zijn geheel vervangen en komt als volgt te luiden:

Actie E. Sociale innovatie

Artikel E1. Aanvrager

De subsidie met betrekking tot een project in het kader van Actie E wordt aangevraagd door een



natuurlijke- of rechtspersoon, die een arbeidsorganisatie in stand houdt. Als arbeidsorganisatie wordt beschouwd iedere eenheid, ongeacht haar rechtsvorm, waarin door werknemers arbeid wordt verricht.

Artikel E2. Aanvraagtijdvakken

Subsidieaanvragen met betrekking tot een project in het kader van Actie E, als bedoeld in artikel 4, onderdeel e, worden door de minister ontvangen in het aanvraagtijdvak van 1 oktober 2011, 09.00 uur, tot en met 31 december 2012, 17.00 uur.

Artikel E3. Subsidieplafond

Het maximaal beschikbare bedrag voor het verlenen van subsidie bedraagt voor het aanvraagtijdvak bedoeld in artikel E2, € 24.000.000,-.

Artikel E4. Doel

In het kader van Actie E kan uitsluitend subsidie worden aangevraagd voor projecten op het terrein van sociale innovatie, gericht op ten minste een van de onderstaande thema's:

- a. Procesverbetering: het binnen de arbeidsorganisatie(s) verbeteren, herschikken en innoveren van bedrijfsprocessen.
- b. Duurzame inzetbaarheid: het creëren van een cultuuromslag gericht op gezond, vitaal en productief werken van indiensttreding tot aan pensionering, door:
 - het stimuleren van regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit van werknemers,
 - arbeidstijdenmanagement,
 - het bevorderen van gezond, vitaal en veilig werken, of
 - het bevorderen van zelfredzaamheid op de werkvloer.

Artikel E5. De aanvraag

1. De aanvraag wordt ingediend onder gebruikmaking van het daartoe door de minister elektronisch beschikbaar gestelde formulier en een door hem erkende elektronische handtekening.
2. Per aanvrager wordt voor ten hoogste één project tegelijkertijd subsidie verleend.
3. Op de aanvraag wordt binnen zes weken na ontvangst van de volledige aanvraag beslist.

Artikel E6. Specifieke eisen

Een project in het kader van Actie E komt slechts voor subsidie in aanmerking indien:

- a. het project past binnen het in artikel E4 omschreven doel;
- b. het project een duur van ten hoogste negen maanden heeft;
- c. het project uiterlijk binnen vier weken na verzending van het besluit tot verlening van de subsidie start;
- d. werknemers van de subsidieaanvrager actief en aantoonbaar betrokken worden bij het project; en
- e. drie referenties van drie verschillende opdrachtgevers worden overgelegd met betrekking tot de kennis en ervaring op het terrein van sociale innovatie van de beoogde adviseur(s).

Artikel E7. Samenloop met andere subsidies

In aanvulling op hetgeen is bepaald in artikel 11 wordt in het kader van Actie E geen subsidie verleend:

- a. aan aanvragers aan wie op grond van Actie E reeds subsidie is toegekend en van wie het verzoek tot vaststelling van de subsidie nog niet is ontvangen.
- b. aan aanvragers aan wie op grond van enige andere subsidieregeling voor het project subsidie is of zal worden verstrekt.

Artikel E8. Subsidiabele kosten

In afwijking van artikel 13 komen enkel voor subsidie in aanmerking de kosten van de door de adviseur werkelijk gerealiseerde uren voor ten minste een van onderstaande activiteiten, gericht op een of meer thema's uit artikel E4:

- het opstellen van een diagnose of advies, of
- het in de praktijk laten uittesten of implementeren van een plan van aanpak.



Artikel E9. Hoogte subsidie

1. Wanneer de aanvraag aan de eisen voldoet verleent de minister steeds een subsidie van maximaal € 18.000,-.
2. Voor de berekening van de subsidie wordt het uurtarief van de ingehuurd adviseur gemaximeerd op € 125,- exclusief BTW.
3. Voor aan de subsidieaanvrager in rekening gebrachte BTW wordt geen subsidie verleend.
4. De subsidie wordt op € 0,- vastgesteld wanneer de kosten van de adviseur, bedoeld in artikel E8, lager zijn dan € 13.000,-.

Artikel E10. Voorschotten

Er worden geen voorschotten verstrekt. Artikel 15 en artikel 20 zijn, voor zover zij zien op bevoorschotting, niet van toepassing op subsidieaanvragen in het kader van Actie E.

Artikel E11. Einddeclaratie en subsidievaststelling

1. In afwijking van artikel 18, eerste lid, dient de begunstigde binnen vier weken na beëindiging van het project een verzoek tot vaststelling in bij de minister. Bij het verzoek tot vaststelling van de subsidie wordt de door de adviseur opgestelde diagnose, het advies, het implementatieplan of een verslag gevoegd en de factuur of facturen van de adviseur(s) en de bijbehorende algemeen aanvaarde betalingsbewijzen.
2. De minister beslist, in afwijking van artikel 18, derde lid, binnen dertien weken na ontvangst van het verzoek tot vaststelling.

ARTIKEL II

Op subsidies die zijn verleend vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling, blijft de regeling met betrekking tot Actie E die gold vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling van toepassing.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 oktober 2011.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 20 juni 2011

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom.*



TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Deze regeling wijzigt in de Subsidieregeling ESF 2007–2013 (herzien) programmaonderdeel Actie E voor het nieuwe aanvraagstijdvak 2011–2012. Onder deze actielijn kunnen arbeidsorganisaties subsidie aanvragen voor projecten gericht op sociale innovatie. In de herziene regeling is uitsluitend de inhuur van extern advies subsidiabel. De subsidie is daarbij bepaald op maximaal € 18.000,-. De bestaande thema's procesverbetering en arbeidstijdenmanagement zijn uitgebreid met het thema 'duurzame inzetbaarheid'. Het thema 'arbeidstijdenmanagement' is daarbij onder 'duurzame inzetbaarheid' gebracht.

2. Achtergronden

Actie E wordt, na consultatie van onder andere werkgevers en werknemers, vernieuwd om de volgende drie redenen, die hierna nader toegelicht zullen worden:

- Focus op 'duurzame inzetbaarheid' als thema naast de bestaande thema's 'procesverbetering' en 'arbeidstijdenmanagement';
- Vermindering van de administratieve lasten;
- Verhogen van het bereik van het aantal organisaties.

2.1 Focus op 'duurzame inzetbaarheid'

Duurzame inzetbaarheid is van belang om de overheidsfinanciën betaalbaar te houden en een verhoging van de arbeidsparticipatie te bereiken. Door vergrijzing en ontgroening stabiliseert op dit moment de omvang van de beroepsbevolking en zal de groei vanaf 2021 structureel negatief zijn. Een krimpend arbeidsaanbod leidt tot tekorten op de arbeidsmarkt. Om te kunnen voorzien in toekomstige arbeidstekorten, is verhoging van de arbeidsproductiviteit én arbeidsparticipatie noodzakelijk. De inzet is dat iedereen zoveel mogelijk naar vermogen deelneemt in de samenleving. Om meer mensen bij de samenleving te betrekken acht het kabinet deelname aan de arbeidsmarkt van cruciaal belang. Het verbeteren van duurzame inzetbaarheid van werknemers is de sleutel om zoveel mogelijk mensen een leven lang voor de arbeidsmarkt te behouden en de productiviteit te vergroten. In veel bedrijven maken werkgevers en werknemers al afspraken om het personeelsbeleid te richten op duurzame inzetbaarheid. Daar staat tegenover dat veel werknemers en werkgevers nog onvoldoende ervaren dat de arbeidsmarkt krappert wordt. De urgentie wordt nog onvoldoende gevoeld. Hier ligt een maatschappelijke uitdaging die om een brede aanpak vraagt. De onderhavige regeling is hier onderdeel van. Het doel is om een cultuuromslag te bewerkstelligen om werknemers, waaronder ouderen, laagopgeleiden en mensen met een arbeidsbeperking, gezond, vitaal en productief te houden, tot aan hun pensionering. De werknemer heeft groot belang om aan de slag te gaan met zijn eigen duurzame inzetbaarheid, door zijn eigen ontwikkeling en loopbaan vorm te geven en als zodanig aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. De werkgever heeft een kans om de productiviteit en concurrentiekracht van het bedrijf te verbeteren.

2.2. Administratieve lastenvermindering

De ESF middelen, beschikbaar voor arbeidsorganisaties voor projecten gericht op sociale innovatie, worden op een meer eenvoudige wijze toegankelijk gemaakt. Dit leidt tot administratieve lastenverlichting en gelijktijdig besparing op de uitvoeringskosten. Eén van de prioriteiten van het kabinet is het terugdringen van de administratieve lasten voor bedrijven en burgers. In het Hoofdlijnenakkoord staat een reductiedoelstelling van 25%.

Deze wijzigingsregeling introduceert een eenvoudiger subsidie onder ESF Actie E. Het kabinet zet voortdurend in op minder lasten voor bedrijven. Daar sluit deze vereenvoudiging op aan. In het kader van het aanvraagstijdvak 2011–2012 Actie E wordt ingezet op het bereiken van vereenvoudiging door alleen de inhuur van een externe adviseur te bekostigen. Het betreft kleine subsidies die kunnen worden beschouwd als 'opstartsubsidies'.

Werkgevers kunnen in de gewijzigde opzet een lager subsidiebedrag aanvragen dan waarvan tot dusver sprake was, voor de inzet van externe begeleiding bij sociaal innovatieve projecten. In deze opzet is ervoor gekozen alleen externe expertise voor een deel te financieren. De kosten van een externe adviseur worden voor 75% vergoed. De subsidie bedraagt maximaal € 18.000,- per project. Voor het externe consult is gekozen daar dit een eenvoudig controleerbare kostensoort is. De afrekening bestaat uit een einddeclaratie, betalingsbewijs en het door de ingehuurde adviseur aan de werkgever uitgebrachte rapport, advies of verslag. Interne loonkosten en BTW vallen niet onder de



subsidie. Hierdoor zijn administratieve handelingen voor het bijhouden van een urenadministratie en tijdrovende controles daarvan, niet meer nodig. De inschakeling van externe deskundigheid en capaciteit is bedoeld om de verschillende interne geledingen binnen de arbeidsorganisatie te overtuigen, te mobiliseren, alsmede te begeleiden door of naar een veranderingsproces. De aanvrager kan kiezen voor het opstellen van een diagnose, advies voor een plan van aanpak, het uittesten of het implementeren daarvan.

2.3. Een groter bereik

Door kleine subsidies te verstrekken voor ondersteuning van een inhoudelijk externe adviseur kan in de nieuwe opzet een groter aantal arbeidsorganisaties bereikt worden.

Op 4 februari 2011 heeft het kabinet de hoofdlijnen van een nieuw bedrijfslevenbeleid bekendgemaakt ('Naar de top', Tweede Kamer 2010–2011, 32 637, nr. 1). Dit is een nieuwe aanpak voor het pakken van de kansen die gepaard gaan met toenemende mondiale concurrentie en opkomende maatschappelijke uitdagingen. Nederland blijft met name achter op het gebied van private uitgaven voor research & development (R&D) van het bedrijfsleven. Bedrijven, vooral in het midden- en kleinbedrijf, profiteren te weinig van de kennis uit onderzoek, zoals dat bijvoorbeeld in publieke kennisinstellingen wordt ontwikkeld. Dit is een gemiste kans, juist omdat de Nederlandse wetenschap van wereldklasse is.

Sociaal innovatieve bedrijven investeren beduidend meer in R&D. Sociaal innovatieve bedrijven zijn als gevolg daarvan beter in staat om hun kennisbasis effectief te gebruiken én kunnen nieuwe R&D-kennis optimaler combineren met al bestaande kennis. Ze zijn daardoor winstgevender en meer concurrerend dan niet-sociaal innovatieve bedrijven. In de gewijzigde opzet van de regeling kunnen meer en ook de kleinere arbeidsorganisaties gestimuleerd worden om aan de gang te gaan met sociale innovatie. Daarnaast heeft ook een evaluatie van Actie E plaatsgevonden. Hierbij is het eerste aanvraagtijdvak in 2008 geëvalueerd. Uit deze evaluatie blijkt dat met name kleinere organisaties ondersteuning van een inhoudelijke externe adviseur als zeer waardevol ervaren bij het begeleiden van het veranderingsproces. De nieuwe ESF Actie E subsidie is hierop ingericht.

3. Vormgeving en keuzes bij de regeling

Het programmaonderdeel Actie E, gericht op sociale innovatie, is bedoeld om sociale innovatie in arbeidsorganisaties te bevorderen.

3.1 Onder sociale innovatie valt ook duurzame inzetbaarheid

Sociale innovatie (inclusief duurzame inzetbaarheid) is het investeren in mens en organisatie. Sociale innovatie heeft als doel het vergroten van de arbeidsproductiviteit én de arbeidsparticipatie door vernieuwing van werkwijzen, werkprocessen, arbeidsverhoudingen en het maximaal benutten van competenties van werknemers binnen organisaties. Door maximale benutting van competenties en ontplooiing van talent kunnen gelijktijdig een hogere productiviteit, een grotere werknemerstevredenheid en meer werkzekerheid (duurzame participatie) worden bereikt. Hierdoor worden economische en sociale aspecten met elkaar verbonden.

3.1.1 Keuze voor thema's in 2011 en 2012

Voor het aanvraagtijdvak 2011–2012 zijn de thema's herzien en is besloten de thema's uit te breiden met het thema 'duurzame inzetbaarheid'. De thema's worden daarbij ingedeeld in twee hoofdthema's 'procesverbetering' en 'duurzame inzetbaarheid'; arbeidstijdenmanagement valt daarbij onder 'duurzame inzetbaarheid'. In de gewijzigde opzet moeten deze thema's zorgen voor voldoende keuze en ruimte om te komen tot sociale innovatie.

In het kader van Actie E kan zodoende uitsluitend subsidie worden aangevraagd voor een project op het terrein van sociale innovatie, dat gericht is op het opstellen van een diagnose of advies of het uittesten of het implementeren van de aanpak gericht op ten minste een van onderstaande thema's:

- a. Procesverbetering: het binnen de arbeidsorganisatie(s) verbeteren, herschikken en innoveren van bedrijfsprocessen.
- b. Duurzame inzetbaarheid: het creëren van een cultuuromslag gericht op gezond, vitaal en productief werken van indiensttreding tot aan pensionering, door:
 - het stimuleren van regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit van werknemers,
 - arbeidstijdenmanagement,
 - het bevorderen van gezond, vitaal en veilig werken, of
 - het bevorderen van zelfredzaamheid op de werkvloer.



Procesverbetering:

Gezamenlijk (bijvoorbeeld met verbeterteams), verbeteren, herschikken en innoveren van bedrijfsprocessen. Bijvoorbeeld in een zorgorganisatie is een forse reductie (meer dan 50%) in wacht- en doorlooptijden gerealiseerd. De professionals zijn actief betrokken bij het veranderingsproces, waardoor processen slimmer georganiseerd zijn. Bij de nieuwe werkwijze wordt ook de zienswijze van de cliënten meegenomen. Het eindresultaat is een verhoogde medewerkers- en klant tevredenheid en verbeterde efficiency.

Duurzame inzetbaarheid:

- a. stimuleren van regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit om een optimale aansluiting te creëren tussen beschikbare werknemers, vaardigheden en beschikbaar werk.
Bijvoorbeeld door het opzetten van een externe poule voor (overtollige) arbeidsgehandicapte werknemers van een gemeente; de gemeente organiseert de regionale en/of intersectorale arbeidsmobiliteit, bemiddelt en stelt hen te werk. Bijvoorbeeld bedrijven op een bedrijventerrein, die tijdelijk met personeelsoverschot zitten, kunnen deze werknemers – via een werknemerspool – tijdelijk laten inzetten bij andere bedrijven in de betreffende sectoren. Op deze manier blijft het personeel behouden voor de sectoren en kunnen kosten worden bespaard. De werknemers werken aan hun eigen inzetbaarheid en kunnen bij verschillende bedrijven werkervaring op doen.
- b. *arbeidstijdenmanagement*
Innovatief arbeidstijdenmanagement bevordert de optimale afstemming tussen werkaanbod en bezetting, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele wensen van werknemers bij de combinatie van arbeid en zorg.
Bijvoorbeeld een organisatie met een vast rooster ervaart dat te weinig rekening wordt gehouden met de privé situatie van medewerkers. Gezamenlijk met de werknemers en ondernemingsraad besluit de organisatie om het zelfroosteren in te voeren. Teamleden kunnen – plaats en tijd onafhankelijk – zelf hun uren invoeren. Hierdoor kan het rooster worden afgestemd met het thuisfront. Vervolgens schuiven de teamleden zelf om de gaten in het rooster op te vullen. Voor 90% is het rooster door de medewerkers opgesteld. De teamleider hoeft alleen nog de overblijvende gaten in te vullen. Hiermee sluit het rooster meer aan bij de wensen van de medewerkers en vergroot het tevens het verantwoordelijkheidsgevoel en betrokkenheid. De teamleider heeft minder werk aan de roosters.
- c. *gezond, vitaal en veilig werken*
Verhoging van de gezondheid, vitaliteit en veiligheid van werknemers voorkomt uitval. Wanneer werknemers en werkgevers hier structureel aandacht aan geven, kunnen (arbeidsbepaalde) medewerkers productief, langer en in goede gezondheid behouden blijven voor de organisatie. Bijvoorbeeld een organisatie wil structureel beleid voeren om de werkdruk te verlagen. Ze lichten daartoe de eigen bedrijfsvoering door op knelpunten en stellen de werknemers in staat om de eigen inzetbaarheid nu en voor de komende jaren vast te stellen. Daartoe gebruiken ze het instrument de Work Ability Index (WAI). Door een dergelijk instrument periodiek toe te passen als een check op de eisen van het huidige werk en de gezondheid en competenties, ontstaat inzicht in de eigen inzetbaarheid. Er kunnen vervolgacties worden genomen als de inzetbaarheid wordt bedreigd en langer doorwerken kan worden bemoeilijkt. Daarnaast is een bezinning op het eigen loopbaanperspectief mogelijk. Werkdruk en het potentiële risico op uitval uit het werk kan op deze wijze worden voorkomen, omdat tijdig maatregelen worden genomen die langer doorwerken mogelijk maken. Ook kan gedacht worden aan arbeidsveiligheid. Bijvoorbeeld de directie van een industrieel bedrijf hecht veel belang aan arbeidsveiligheid en heeft daarom een veiligheidsfunctaris aangesteld en een veiligheidssysteem ingericht. In het bedrijf heerst echter een 'machocultuur', waardoor medewerkers elkaar niet aanspreken als ze zich onveilig gedragen. Het bedrijf heeft daarom een adviseur in de arm genomen om workshops te organiseren, waarin onder andere de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor veiligheid centraal staat.
- d. *bevorderen zelfredzaamheid op de werkvloer*
Het zorg dragen voor een stimulerende werkomgeving behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. De organisatie wil meer ruimte creëren voor initiatieven en ideeën van werknemers voor duurzame inzetbaarheid om zo de eigen verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en weerbaarheid te stimuleren, bijvoorbeeld door het bevorderen van de leercultuur of door te sleutelen aan de eigen inzetbaarheid ('jobcrafting').

Met het 'bevorderen van de leercultuur' wordt bedoeld het optimaal benutten en bevorderen van de kennis en vaardigheden van de medewerkers door het creëren van meer leermogelijkheden op de werkvloer. In het werk zelf liggen tal van leermogelijkheden die gemakkelijk kunnen worden georganiseerd. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan taakrotatie, zelfsturende teams, het organiseren van kennisdeling en het betrekken van medewerkers bij de ontwikkeling van het bedrijf. Een open leercultuur versterkt de intrinsieke motivatie onder werknemers om zichzelf te blijven ontwikkelen. Dit is juist ook belangrijk voor de werknemers die laaggeschoold werk verrichten. Dat kan bijvoorbeeld



door het verstrekken van een persoonlijk advies 'op maat' van het bedrijf door een extern deskundige over de wijze waarop verdere ontwikkeling van de leercultuur in het bedrijf gestalte kan krijgen.

3.2 Aanvragers

De nieuwe Actie E subsidie is gericht op arbeidsorganisaties. Het gaat hierbij om werkgevers. Om de subsidie ook aantrekkelijk te laten zijn voor werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf (MKB), zijn de administratieve lasten tot een minimum beperkt. Daarnaast is de eerdere ondergrens van € 50.000,- aan projectkosten vervangen door een ondergrens van € 13.000,-. Ook kunnen werkgevers uit het MKB hun krachten bundelen en gezamenlijk één subsidieaanvraag indienen ten bedrage van € 18.000,-.

3.3 Werknemers met arbeidsbeperkingen

De inzet van ESF is gericht op leidinggevend en werknemers binnen de arbeidsorganisatie. Het kabinet acht het daarbij van groot belang dat de regeling inzetbaar is ten behoeve van alle werknemers, waaronder mede begrepen ouderen en mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet wil de zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van mensen aanmoedigen en bevorderen. Het in eigen onderhoud kunnen voorzien en het verkrijgen en behouden van betaald werk is immers in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van mensen zelf. Hierbij past ook voor mensen met een arbeidsbeperking een meer activerende benadering. De groep mensen met arbeidsbeperkingen is erg divers. Ze bestaat niet alleen uit mensen met fysieke beperkingen, het gaat ook om een grote groep mensen met gedrags- en ontwikkelingsstoornissen of verstandelijke beperkingen. Ook deze groep zou bij uitstek gebaat kunnen zijn bij een sociaal innovatief project als bedoeld in deze subsidieregeling. Een voorbeeld van een dergelijke sociale innovatie kan 'jobcarving' zijn. Het gaat daarbij om het samenvoegen van specifieke taken (ondersteunende, arbeidsintensieve of handmatige activiteiten) binnen verschillende functies tot een nieuwe baan. De nieuw gecreëerde banen kunnen worden uitgevoerd door werknemers met een arbeidsbeperking. Vice versa kunnen zware taken binnen een functie worden verdeeld over meer functies, waardoor de arbeidsbelasting over een grotere groep werkenden wordt verdeeld.

3.4 Betrokkenheid

Naast het bevorderen van de bedrijfsefficiëntie dient er ook sprake te zijn van een zogenaamde win-win situatie voor zowel werkgevers als werknemers. Bij de projecten dient zodoende de gezamenlijke aanpak van werkgevers en werknemers centraal te staan. De motivatie voor sociale innovatie bij management en personeel groeit immers naarmate zij meer invloed kunnen uitoefenen op het bepalen van doelen op het gebied van sociale innovatie. Het is daarbij van belang dat werknemers actief en aanwijsbaar betrokken worden bij het project. Gedurende het subsidieproject is het creëren en onderhouden van draagvlak essentieel, zodat medewerkers zich betrokken voelen en ervaren dat zij een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het arbeidsproces en hun eigen ontwikkeling en loopbaan daarbij inhoud geven.

Artikelsgewijs

Subsidieregeling

Artikel 1

In dit artikel wordt het begrip adviseur dat in het kader van deze regeling wordt gehanteerd, gedefinieerd. Met betrekking tot het begrip 'adviseur' doet zich het probleem voor dat niet verwezen kan worden naar vastgestelde certificaten of andere documenten waarover een adviseur moet beschikken. Gelet hierop is bij de definiëring van het begrip 'adviseur' aangesloten bij de definitie van de Tijdelijke stimuleringsregeling veilig werken door gedragsverandering, waarin wordt aangesloten bij de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). In de definitie is uitdrukkelijk bepaald dat de natuurlijk persoon niet een werknemer van de subsidieaanvrager mag zijn. Daarmee is uitgesloten dat een subsidieaanvrager voor zijn eigen personeel subsidie zou kunnen verkrijgen.

Artikel 5

In de systematiek van de nieuwe Actie E is geen ruimte meer voor een Comité van Experts. Artikel 5 is om die reden aangepast.



Artikel 8 en Artikel 16

In het kader van lastenverlichting voor de burger is getracht om bij de nieuwe Actie E de administratieve lasten voor de aanvrager zo beperkt mogelijk te houden. Zodoende zijn de eisen om een projectadministratie, bestaande uit een deelnemers- en financiële administratie, niet van toepassing en kan worden volstaan met de in artikel E11 genoemde documenten. Daarnaast blijft de bewaarplicht uit artikel 16 wel van toepassing. Evenals de verplichting om mee te werken aan controle van de administratie (artikel 16, zesde lid). Bedoelde controle zal steekproefsgewijs plaatsvinden. Ook de meldingsplicht uit artikel 17, derde lid, blijft van toepassing op Actie E. Dat betekent met name dat de subsidieontvanger verplicht is om onverwijld te melden dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend niet worden verricht door de adviseur ten aanzien van wie de referenties, bedoeld in artikel E6, onderdeel e, zijn overgelegd. In artikel 19, zevende lid, is de eis opgenomen dat de projectresultaten ter beschikking van de minister komen, bijvoorbeeld voor de website van het Agentschap SZW.

Bijlage I

Artikel E2 en E3

Subsidieaanvragen moeten tijdens een door de minister vastgesteld aanvraagtijdstip worden ontvangen. Subsidieaanvragen die buiten het vastgestelde aanvraagtijdstip worden ontvangen, worden niet in behandeling genomen. Er is bij Actie E gekozen voor een ruim laatste aanvraagtijdstip, dat loopt van 1 oktober 2011 tot en met 31 december 2012, waarbij artikel 6, tweede lid, van de Subsidieregeling uiteraard van toepassing is. Het subsidieplafond bedraagt € 24 miljoen. Indien toekenning van een subsidieaanvraag zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond wordt die aanvraag afgewezen. In dat geval zal worden overwogen het aanvraagtijdstip eerder te sluiten.

Artikel E4

Artikel E4 beschrijft de deels nieuwe thema's van Actie E: procesverbetering en duurzame inzetbaarheid. Arbeidstijden management is daarbij onder 'duurzame inzetbaarheid' gebracht. Projecten kunnen zowel gericht zijn op de arbeidsorganisatie als geheel of op (onder)delen van de organisatie.

Artikel E5 en E6

Deze artikelen stellen de voorwaarden waaraan een project en een aanvraag in ieder geval moeten voldoen. Hieronder de belangrijkste punten op een rij:

Projectduur

Een project mag hoogstens 9 maanden duren en moet binnen vier weken na verzending van de subsidieverlening starten (artikel E6, onderdeel b en c). Deze termijn is gekozen om de aanvrager in ieder geval zekerheid te bieden over de verlening, voordat het project daadwerkelijk van start gaat.

Eén project tegelijk

Het is de bedoeling dat per aanvrager in het kader van de nieuwe Actie E slechts een project tegelijk loopt (art. E7). Echter, aanvragers worden wel in de gelegenheid gesteld om na afronding van een project eventueel een nieuwe aanvraag in te dienen voor een ander (vervolg) project, mits het subsidieplafond van € 24.000.000,- nog niet is bereikt.

Gezamenlijke aanvraag

Kleine werkgevers kunnen eventueel hun krachten bundelen en gezamenlijk een subsidieaanvraag indienen. Een arbeidsorganisatie kan daarbij in samenwerking met andere arbeidsorganisaties de subsidie van €18.000,- aanvragen om een adviseur in te zetten. De arbeidsorganisatie die als aanvrager optreedt is verantwoordelijk voor de aanvraag. Een brancheorganisatie of O&O-fonds kan deze werkgevers bij elkaar brengen, mobiliseren en als penvoerder optreden. Wanneer dit het geval is blijft de arbeidsorganisatie die als aanvrager optreedt verantwoordelijk voor de aanvraag.

Draagvlak

Om aan te tonen dat werknemers van de subsidieaanvrager actief en aantoonbaar betrokken worden bij het project (artikel E6, onderdeel d) kan de aanvrager in het aanvraagformulier verklaren dat het project op draagvlak in de organisatie kan rekenen en in samenwerking met werknemers plaatsvindt.



Referenties adviseur(s)

In onderdeel e wordt bepaald dat er drie referenties van drie verschillende opdrachtgevers met betrekking tot de kennis en ervaring op het terrein van sociale innovatie van de beoogd adviseur(s) bij de aanvraag dienen te worden gevoegd. De subsidie wordt geweigerd indien met betrekking tot iedere adviseur minder dan drie referenties van drie verschillende opdrachtgevers worden overgelegd. Zoals hiervoor is aangegeven doet zich met betrekking tot de adviseur het probleem voor dat deze niet beschikt over een bepaald certificaat/document waaruit zijn deskundigheid en/of ervaring op het onderhavige werkterrein blijkt. Teneinde te kunnen beoordelen of een adviseur daadwerkelijk beroepsmatig, cq bedrijfsmatig werkzaamheden verricht op het in deze regeling bedoelde werkterrein, is het van belang dat vastgesteld kan worden dat de desbetreffende natuurlijk persoon al langer als adviseur op dat werkterrein werkzaam is. Voor die vaststelling is het opgeven van referenties onder meer van belang.

De *beslistermijnen* in artikel E5, lid 3, en artikel E11, lid 2 zijn aanzienlijk verkort naar resp. zes en dertien weken.

Artikel E7

Dit artikel regelt de samenloop met andere subsidieregelingen. Wanneer er al subsidie is toegekend uit hoofde van Actie E, maar het project nog loopt (nog geen verzoek om vaststelling gedaan) kan geen subsidie worden aangevraagd. Ook wanneer er subsidie is aangevraagd voor hetzelfde project uit hoofde van een andere subsidieregeling wordt de subsidie geweigerd. Als de aanvrager tijdens of na het project alsnog een subsidie ontvangt op grond van een andere subsidieregeling, wordt de ESF Actie E subsidie op € 0,- vastgesteld, dan wel teruggevorderd. In tegenstelling tot de andere ESF Acties mag de co-financiering voor Actie E dus niet worden gefinancierd met een andere subsidie.

Artikel E8

Onder ESF Actie E worden alleen de kosten van een extern ingehuurde adviseur (of adviseurs) gesubsidieerd. Deze kosten bestaan uit het uurtarief maal het aantal gewerkte uren. Bijkomende kosten van de adviseur, zoals bijvoorbeeld voor reizen en verbruiksgoederen, komen niet in aanmerking voor subsidie. Ook kosten die de subsidieontvanger maakt in het kader van zijn project zijn niet subsidiabel.

De activiteiten van de adviseur hebben (binnen een of meer van de vastgestelde thema's) enkel betrekking op:

- het opstellen van een diagnose of advies, of
- het in de praktijk (laten) uittesten of implementeren van een plan van aanpak.

Artikel E9

Op grond van artikel 12, tweede lid, kunnen werkgevers een subsidie ontvangen van 75% van de kosten van de ingehuurde adviseur. De subsidie bedraagt steeds maximaal € 18.000,-. Bij de indiening van de einddeclaratie wordt beoordeeld in hoeverre dit bedrag (ten volle) is benut.

De vast te stellen subsidie wordt als volgt berekend:

1. Is het uurtarief van de adviseur € 125,- (exclusief BTW) of meer?
 - a. Nee: het door de adviseur in rekening gebracht tarief wordt gehanteerd voor de subsidieberekening.
 - b. Ja: het gemaximeerde tarief van € 125,- wordt gehanteerd voor de subsidieberekening.
2. Het aantal uren dat de adviseur in rekening heeft gebracht volgens zijn factuur wordt vermenigvuldigd met tarief 1a of 1b.
3. Is het totaalbedrag bedoeld bij 2. gelijk aan of hoger dan € 13.000,-?
 - a. Nee: de subsidie wordt op € 0,- vastgesteld.
 - b. Ja: ga door naar 4.
4. Van het totaalbedrag bedoeld bij 2. wordt 75% vergoed in de vorm van een subsidie, met een maximum van € 18.000,-.

Om te voorkomen dat hele kleine subsidies moeten worden uitgekeerd, waarvan de daarmee gepaard gaande uitvoeringskosten in geen verhouding staan tot het te verlenen (lage) subsidiebedrag, is in het derde lid uitdrukkelijk bepaald dat geen subsidie wordt gegeven, wanneer de gemaakte kosten lager zijn dan € 13.000,-. Deze grens komt overeen met een realisatie van minder dan circa 55%. Ter illustratie: wanneer 55% van de begrote projectkosten van €24.000,- wordt gerealiseerd, betekent dit dat de subsidieontvanger uiteindelijk €13.200,- aan kosten heeft gemaakt.



Artikel E10

Er worden geen voorschotten verstrekt. Het goed uitvoeren van een project vereist motivatie en eigen – ook financiële – verantwoordelijkheid van de subsidieontvanger. Het voorschieten van de kleine subsidie ter financiering van een project laat niet alleen zien dat de aanvrager gemotiveerd is maar zorgt ook voor commitment bij het uitvoeren en voltooiën van het project.

Artikel E11

Bij het verzoek tot vaststelling van de subsidie dient de aanvrager aan te tonen dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend ook daadwerkelijk zijn verricht. De bewijsstukken hiervoor zijn een factuur en algemeen aanvaard betalingsbewijs. Een algemeen aanvaard betalingsbewijs zal normaliter een overboekingsbewijs van een bancaire instelling zijn. Daarnaast zal het rapport of verslag dat de adviseur heeft uitgebracht aan de aanvrager ook aan het Agentschap SZW moeten worden toegezonden. De vorm van dit document hangt af van de aard van het project. Wanneer een adviseur een advies of diagnose uitbrengt zal dit in de vorm van een rapport geschieden. Wanneer een adviseur een werkgever begeleidt bij de implementatie van een advies, dan zal het document over het algemeen de vorm van een activiteitenverslag hebben. Conform de Algemene wet bestuursrecht zal de betaling binnen zes weken na de vaststellingsbeschikking plaats vinden.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom.*