

Wijziging Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid

Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 november 2005, Directie Arbeidsmarkt, nr. AM/SAM/05/89351, houdende wijziging van de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op de artikelen 3, eerste lid, en 5 van de Kaderwet SZW-subsidies;

Besluit:

Artikel I

De Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid¹ wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 4 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid komt te luiden:
2. Aanvragen voor projecten voor de aanvraagronde 2006 kunnen worden ingediend in de volgende aanvraagtijdvakken:
 - a. het eerste aanvraagtijdvak loopt van 16 januari 2006 tot en met 15 maart 2006;
 - b. het tweede aanvraagtijdvak loopt van 3 juli 2006 tot en met 31 augustus 2006.
2. Het derde lid komt te luiden:
3. Indien aan een aanvrager eerder projectsubsidie is verleend wordt zijn aanvraag voor een volgende projectsubsidie afgewezen.

B

- Artikel 5, vierde lid, komt te luiden:
4. Met betrekking tot de projecten voor de aanvraagronde 2006 geldt dat deze projecten betrekking hebben op het aanpassen, ontwikkelen of implementeren van beleidsinstrumenten op het gebied van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en in het bijzonder gericht zijn op ten minste een van de volgende onderwerpen:
 - a. motivatie;
 - b. betrokkenheid;
 - c. competenties of;
 - d. gezondheid.

C

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7. Subsidieplafond

1. Voor projecten is in de aanvraagronde 2006 in totaal een budget beschikbaar van € 7,1 miljoen.
2. Voor de verdeling van het beschikbare budget wordt de volgende verdeelsleutel gehanteerd:

a. voor het eerste aanvraagtijdvak bedraagt het subsidieplafond € 3,5 miljoen;

b. voor het tweede aanvraagtijdvak bedraagt het subsidieplafond € 3,6 miljoen.

3. Voor het bepalen van het bereiken van het subsidieplafond in een aanvraagtijdvak worden aanvragen in volgorde van datum van binnenkomst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in behandeling worden genomen. Van een volledige aanvraag is sprake indien wordt voldaan aan artikel 5.

4. Wanneer een onvolledige aanvraag wordt geretourneerd geldt als datum van binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.

5. Indien toekenning van aanvragen die op dezelfde datum zijn binnengekomen leidt tot overschrijding van het subsidieplafond, wordt, in afwijking van het derde lid, met betrekking tot die aanvragen de volgorde door loting vastgesteld.

Artikel II

De bijlagen 1 en 2 bij de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid worden vervangen door bijlagen 1 en 2 bij deze regeling.

Artikel III

Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst. De bijlagen 1 en 2 bij deze regeling worden met ingang van de datum van inwerking-treding van deze regeling ter inzage gelegd in de bibliotheek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te Den Haag.

Den Haag, 25 november 2005.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H.A.L. van Hoof.

¹ Stcrt. 2004, 211; laatstelijk gewijzigd bij ministeriële regeling van 9 mei 2005 (Stcrt. 93).

Toelichting

De onderhavige wijziging van de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid (TSSLB) voorziet in het vaststellen van de aanvraagronde 2006, het vaststellen van de aanvraagtijdvakken voor die aanvraagronde, het

vaststellen van het totale budget voor die aanvraagronde, het vaststellen van de subsidieplafonds per aanvraagtijdvak, de duiding van de projecten waarvoor in die aanvraagronde subsidie kan worden aangevraagd, alsmede in de vervanging van het aanvraagformulier en het verantwoordingsformulier. Naast al deze nauw met elkaar in verband staande onderwerpen bevat de onderhavige wijziging nog twee inhoudelijke aanpassingen. Zo is opgenomen dat indien aan een aanvrager op basis van de TSSLB al eerder projectsubsidie is verleend, zijn aanvraag voor een volgende subsidie op grond van de TSSLB wordt afgewezen en is tevens een voorziening getroffen voor de situatie dat de volgorde van binnenkomst van de aanvragen in redelijkheid niet kan worden vastgesteld.

Evenals dat bij de aanvraagronde 2004–2005 het geval was kunnen met betrekking tot de aanvraagronde 2006 aanvragen voor projecten worden ingediend in twee aanvraagtijdvakken. Het eerste aanvraagtijdvak loopt van 16 januari 2006 tot en met 15 maart 2006 en het tweede aanvraagtijdvak loopt van 3 juli 2006 tot en met 31 augustus 2006. Het totaal beschikbare budget voor de aanvraagronde bedraagt € 7,1 miljoen. Dit budget is als volgt over de twee aanvraagtijdvakken verdeeld: het subsidieplafond voor het eerste aanvraagtijdvak bedraagt € 3,5 miljoen; het subsidieplafond voor het tweede aanvraagtijdvak bedraagt € 3,6 miljoen. Projecten die in de aanvraagronde 2006 voor subsidie in aanmerking kunnen komen dienen betrekking te hebben op het aanpassen, ontwikkelen of implementeren van beleidsinstrumenten op het gebied van het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en in het bijzonder gericht zijn op tenminste één van de in artikel 5, vierde lid, genoemde onderwerpen.

Voor een optimale bedrijfsvoering is het van belang dat medewerkers optimaal inzetbaar zijn. Die inzetbaarheid moet niet alleen nu gelden, maar moet ook duurzaam zijn: medewerkers moeten ook in de toekomst in staat zijn om hun taken uit te voeren of om een succesvolle overstap te maken naar een andere functie bij de eigen of een andere werkgever. De inzetbaarheid van een persoon bepaalt in belangrijke mate mede de mogelijkheden van die persoon om langer door te werken.

Iemands inzetbaarheid verandert gedurende het hele leven. Afname van inzetbaarheid geldt niet voor iedereen, en,

belangrijker, is geen wetmatigheid. Veel kan worden voorkomen door gericht beleid. Inzetbaarheid is daarmee een centraal begrip in het leeftijdsbewuste personeelsbeleid.

Een brede inzetbaarheid helpt werknemers om in verschillende functies óf op verschillende tewerkstellingsplaatsen binnen en buiten de eigen organisatie hun kennis en competenties te verbinden aan de organisatiedoelen. De duurzame inzetbaarheid van een medewerker wordt enerzijds beïnvloedt door persoonsfactoren (bijvoorbeeld leefstijl) en anderzijds door organisatiefactoren (bijvoorbeeld loopbaanbeleid). Organisationsfactoren kunnen ook invloed hebben op persoonsfactoren, organisaties kunnen dus ook via deze weg de inzetbaarheid bevorderen.

Tegen de achtergrond van het feit dat het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers een grote hoeveelheid (deel)onderwerpen omvat, is in artikel 5, vierde lid, een nadere aanduiding van specifieke (hoofd)onderwerpen gegeven waarop een project in het bijzonder gericht moet zijn.

Voor duurzame en optimale inzetbaarheid is het van belang dat medewerkers op alle vier onderwerpen, die gerekend worden tot de 'pijlers' van inzetbaarheid, voldoende scores. Projecten kunnen zich richten op één of meer onderwerpen. De aard van die onderwerpen kan – ter illustratie – als volgt beschreven worden:

Motivatie

– zorgen voor uitdagingen en aansluiting tussen individuele wensen en behoeften van medewerkers en hun taken en werkzaamheden;
– op peil houden van kennis en vaardigheden.

Betrokkenheid

– medewerkers stimuleren om zelf verantwoordelijkheid te nemen;
– de inzet en betrokkenheid van medewerkers waarderen, bijvoorbeeld door met hen te bespreken hoe de laatste jaren van hun werkzame leven zo kunnen worden ingericht dat hun ervaring zo effectief mogelijk wordt ingezet.

Competenties

– zorgen voor een goed overzicht van de competenties van medewerkers, bijvoorbeeld door via EVC-procedures of assessments vast te leggen welke kennis

en ervaring men heeft opgedaan binnen het werk en bij andere activiteiten (bijv. hobby's);

– zorgen dat scholing en training is afgestemd op de leerstijl, het kennisniveau en de kennisbehoefte van de doelgroep.

Gezondheid

– in balans houden van belasting en belastbaarheid;
– stimuleren van een gezonde leefstijl.

Een nadere uitleg over duurzame inzetbaarheid en wat aanvragers kunnen doen voor leeftijdsbewust beleid gericht op inzetbaarheid is beschikbaar via www.agentschapszw.nl.

Zoals in het vorenstaande al is aangegeven, is met betrekking tot de nieuwe projecten die in de nieuwe aanvraagronde voor subsidie in aanmerking kunnen komen tevens voorzien in een nieuw aanvraagformulier en een nieuw verantwoordingsformulier. De toelichting op artikel 5 komt voor wat betreft de in te vullen checklist 'Leefstijdspeigel' te vervallen als onderdeel van het aanvraagformulier. Hierdoor wordt beoogd de toegankelijkheid van de regeling voor met name brancheorganisaties en bedrijfstakken als aanvragers voor bedrijven met minder dan 30 werknemers te vergroten. Hoewel de leeftijdspeigel geen verplicht onderdeel is, zijn organisaties vrij om er gebruik van te maken voor het bepalen van activiteiten. Het nieuwe aanvraagformulier, alsmede het nieuwe verantwoordingsformulier worden met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze regeling ter inzage gelegd in de bibliotheek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te Den Haag. Een elektronische versie van het nieuwe aanvraagformulier, alsmede van het nieuwe verantwoordingsformulier is vanaf de datum van inwerkingtreding van deze regeling eveneens beschikbaar via www.agentschapszw.nl.

Naast voormelde onderwerpen die gemeen hebben dat zij direct verbonden zijn aan het openstellen van een nieuwe aanvraagronde voor nieuwe projecten, bevat de onderhavige regeling een wijziging van artikel 4, derde lid, van de TSSLB, inhoudende dat indien aan een aanvrager in een eerder aanvraagstadium projectsubsidie is verleend zijn aanvraag voor een volgende projectsubsidie wordt afgewezen. Hiertoe is besloten om tot een zo breed mogelijke spreiding van

het geheel van de in het kader van de TSSLB beschikbare subsidiegelden te komen. Voor de goede orde zij er in dit verband op gewezen dat deze wijziging uiteraard geen gevolgen heeft voor de in de aanvraagronde 2004–2005 verleende subsidies. Indien in die ronde aan een aanvrager zowel in het eerste aanvraagstadium, als in het tweede aanvraagstadium subsidie is verleend, blijven de desbetreffende subsidiebeschikkingen van kracht. De wijziging heeft wel gevolgen voor de in te dienen subsidieaanvragen na inwerkingtreding van deze wijziging. Indien in de aanvraagronde 2004–2005 (of in een latere aanvraagronde) aan een subsidieaanvrager subsidie is verleend, heeft die eerder verleende subsidie tot gevolg dat een volgende subsidieaanvraag wordt afgewezen.

Voorts is voorzien in een aanpassing van artikel 7 met betrekking tot de behandeling van de aanvragen. Subsidieaanvragen worden behandeld volgens het principe 'wie het eerst komt, het eerst maalt'. Dit principe is zonder problemen te hanteren, zolang de aanvragen druppelsgewijs binnenkomen. Alsdan kan immers precies vastgesteld worden welke aanvragen nog binnen budget gehonoreerd kunnen worden en welke aanvraag leidt tot overschrijding van het subsidieplafond. Problemen ontstaan wanneer de binnenkomst van de aanvragen niet druppelsgewijs is, maar op een en dezelfde dag met een en dezelfde postbezorging [bijv. een (of meer) postzak(ken)] zoveel aanvragen binnenkomen dat op die dag het subsidieplafond wordt overschreden. In die situatie is het binnen diezelfde postbezorging niet of nauwelijks mogelijk om met betrekking tot de onderscheidene subsidieaanvragen een volgorde van binnenkomst vast te stellen. Gelet hierop, daarbij in aanmerking genomen dat er rekening mee moet worden gehouden dat laatstbedoelde situatie zich zal voordoen bij een of meer van de toekomstige aanvraagstadiums, is in de regeling opgenomen dat indien toekenning van aanvragen die op dezelfde datum zijn binnengekomen leidt tot overschrijding van het subsidieplafond, met betrekking tot die aanvragen de volgorde door loting wordt vastgesteld.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H.A.L. van Hoof.