



Regeling van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen van 13 juni 2024, nr. 2024-0000161147, tot wijziging van de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027 in verband met het toevoegen van een hoofdstuk voor sociale innovatie ten behoeve van het ondersteunen van arbeidsorganisaties in de bevordering van diversiteits- en inclusiebeleid

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,

Gelet op Verordening (EU) 2021/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en tot intrekking van de Verordening (EU) nr. 1296/2013 (PbEU 2021, L 231) en de artikelen 3, eerste lid, en 5, van de Kaderwet SZW-subsidies;

Besluit:

ARTIKEL I

A

Artikel 1.1 wordt als volgt gewijzigd:

1. In de begripsbepaling van directe loonkosten wordt 'aan deelnemers van het project bestede uren' vervangen door 'aan het project toewijsbaar bestede uren'.

2. In de begripsbepaling van externe kosten wordt 'uitvoeren van direct aan deelnemers gerelateerde activiteiten' vervangen door 'leveren van diensten of producten die aan het project zijn toe te wijzen'.

B

In artikel 1.2, vijfde lid, wordt 'hoofdstuk 2 tot en met 2f' telkens vervangen door 'hoofdstuk 2 tot en met 2g'.

C

In artikel 1.4 wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel g door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:

- h. het beschikbaar stellen van middelen voor sociale innovatie ten behoeve van het bereiken en activeren van arbeidsorganisaties om hun beleid op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie te bevorderen en om regionale kennisdeling omtrent deze thema's te faciliteren.

D

Na hoofdstuk 2f wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 2g. Sociale innovatie ten behoeve van het bereiken en activeren van arbeidsorganisaties in de bevordering en het delen van diversiteits- en inclusiebeleid

Artikel 2g.1. Aanvraagtijdvak

Een subsidieaanvraag met betrekking tot een project in het kader van dit hoofdstuk wordt ingediend in het aanvraagtijdvak van 2 september 2024, 9.00 uur tot en met 31 oktober 2024, 17.00 uur.

Artikel 2g.2. Subsidieplafond

Het beschikbare bedrag voor het verlenen van subsidie op basis van dit hoofdstuk bedraagt € 5.000.000,-.



Artikel 2g.3. Doel

1. Een subsidie op grond van dit hoofdstuk heeft tot doel het beschikbaar stellen van middelen voor sociale innovatie ten behoeve van het bereiken en activeren van arbeidsorganisaties om hun beleid op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie te bevorderen en om regionale kennisdeling omtrent deze thema's te faciliteren.
2. De sociale innovatie, bedoeld in het eerste lid, ziet op het onderzoeken, verder ontwikkelen, toepassen of het delen van uitvoerbare, overdraagbare en gevalideerde praktijk- en wetenschappelijke kennis, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de behoeften en bestaande activiteiten van arbeidsorganisaties.

Artikel 2g.4. Subsidieaanvrager

Subsidie op grond van dit hoofdstuk kan worden aangevraagd door de Sociaal-Economische Raad.

Artikel 2g.5. Subsidieaanvraag

1. Onverminderd artikel 1.6 vermeldt de aanvrager in het projectplan:
 - a. een probleemanalyse met interventielogica waarin inzicht wordt gegeven in de aard van de problematiek op het gebied van een tekort of gebrek aan kennis en handelingsperspectief onder arbeidsorganisaties met betrekking tot gelijke kansen, diversiteits- en inclusiebeleid en een omschrijving van de wijze waarop het project hiervoor een oplossing kan bieden;
 - b. een activiteitenplan waarin wordt uiteengezet op welke wijze het doel, bedoeld in artikel 2g.3, wordt bereikt met de ontwikkeling, de implementatie, de evaluatie, het opschalen of het verspreiden van succesvolle aanpakken;
 - c. een planning van de werkzaamheden van het project en een financieringsplan met een begroting van de kosten van het project, met inachtneming van voorschotbehoefte en een liquiditeitsbegroting waaruit blijkt dat de aanvrager gedurende de gehele projectperiode beschikt over voldoende liquide middelen om het project conform planning uit te voeren; en
 - d. een beschrijving van de administratieve organisatie en interne beheersing, waarbij de aanvrager in een daarvoor digitaal beschikbaar gesteld format vermeldt op welke wijze de projectorganisatie is vormgegeven, de administratie is ingericht en welke maatregelen de aanvrager neemt om ervoor te zorgen dat aan de verantwoordingsvereisten wordt voldaan.
2. De subsidieaanvraag heeft in ieder geval betrekking op de activiteiten, bedoeld in artikel 2g.7, tweede lid.

Artikel 2g.6. Projectperiode

Een project in het kader van dit hoofdstuk kan starten vanaf de datum van ontvangst van de volledige subsidieaanvraag en heeft een einddatum die niet later ligt dan 31 december 2028.

Artikel 2g.7. Subsidiabele activiteiten

1. Voor subsidie komen enkel activiteiten in aanmerking die passen binnen het doel, bedoeld in artikel 2g.3.
2. De activiteiten, bedoeld in het eerste lid, bestaan in ieder geval uit:
 - a. het uitbouwen, versterken en continueren van de activiteiten van bestaande inclusiedesks;
 - b. het inventariseren in welke regio's behoefte is aan inclusiedesks en waar deze succesvol kunnen worden opgericht;
 - c. het uitbouwen van het netwerk van inclusiedesks door nieuwe inclusiedesks op te richten; en
 - d. het onderzoeken en evalueren van de effectiviteit van de inclusiedesks en het verkennen van de mogelijkheden tot voortzetting van de inclusiedesks na afloop van de subsidieperiode.
3. De activiteiten, bedoeld in het eerste lid, kunnen ook bestaan uit activiteiten die uitgevoerd worden door regionale inclusiedesks of op nationaal niveau, gericht op het stimuleren van gelijke kansen, diversiteit en inclusie bij werving en selectie binnen arbeidsorganisaties, waaronder:
 - a. het uitdragen van kennis over de praktijk en bewezen interventies via uiteenlopende kanalen, zoals video's, interviews, artikelen, bijeenkomsten, webinars of een kennisplatform;



- b. het onderhouden van een regionaal netwerk van bedrijven en organisaties om een nieuwe norm te stellen voor gelijke kansen bij werving en selectie en het stimuleren van diversiteit en inclusie; en
 - c. het actief betrekken van experts en maatschappelijke organisaties en gebruik maken van hun kennis en ondersteuning.
4. Een inclusiedesk als bedoeld in dit artikel is een regionale voorziening voor arbeidsorganisaties, ondersteund door lokale werkgeversnetwerken, die deze arbeidsorganisaties stimuleert en faciliteert om te investeren in gelijke kansen, diversiteit en inclusie.

Artikel 2g.8 Subsidiabele kosten

1. Onverminderd artikel 1.11 zijn de volgende kosten subsidiabel:
 - a. een opslag van 40% van de subsidiabele loonkosten ter dekking van alle overige kosten, indien enkel directe loonkosten worden gedeclareerd;
 - b. een opslag van 7% van de subsidiabele kosten ter dekking van de indirecte kosten, of, indien zowel directe loonkosten als direct aan het project toewijsbare externe kosten worden gedeclareerd, een opslag van 15% van de subsidiabele loonkosten ter dekking van de indirecte kosten; en
 - c. voor zover geen opslag als bedoeld in onderdelen a of b wordt toegepast, loonkosten en externe kosten van de indirecte activiteiten projectadministratie en coördinatie, tot een maximum van 20% van de subsidiabele kosten.
2. In afwijking van artikel 1.12, onderdeel g, is niet-verrekenbare BTW subsidiabel.
3. De subsidieontvanger onderbouwt de marktconformiteit van externe kosten, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, en artikel 1.11, eerste lid, onderdeel a, bij een opdrachtwaarde vanaf € 50.000 aan de hand van:
 - a. een transparante, objectieve en niet-discriminatoire aanbestedingsprocedure; of
 - b. indien de opdrachtwaarde onder de nationale aanbestedingsdrempel blijft, een offerteprocedure waarbij ten minste drie offertes zijn aangevraagd en beoordeeld door de subsidieontvanger.

Artikel 2g.9 Niet-subsidiabele kosten

Onverminderd artikel 1.12 komen de volgende kosten niet voor subsidie in aanmerking:

- a. debetrente;
- b. de aankoop van grond, onroerend goed en infrastructuur; en
- c. de aankoop van meubilair, uitrusting en voertuigen, tenzij:
 - 1°. die aankoop noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de doelstelling van het project;
 - 2°. die goederen volledig worden afgeschreven tijdens het project; of
 - 3°. die aankoop de voordeligste optie is.

Artikel 2g.10 Hoogte van de subsidie

In afwijking van artikel 1.10 bedraagt de subsidie op grond van dit hoofdstuk maximaal 95% van de subsidiabele kosten.

Artikel 2g.11 Bevoorschotting

1. Na verlening van de subsidie kan de Minister, indien daarom in de subsidieaanvraag is verzocht, een voorschot van maximaal 20% van het in de beschikking tot subsidieverlening vermelde subsidiebedrag verstrekken.
2. De Minister kan gedurende de looptijd van het project op verzoek besluiten om een aanvullend voorschot te verlenen tot maximaal 80% van het in de beschikking tot subsidieverlening opgenomen maximale subsidiebedrag, indien:
 - a. de subsidieontvanger aan de hand van een financiële rapportage in de vorm van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier de reeds gemaakte kosten, waarop het gevraagde voorschot betrekking heeft, voldoende heeft gespecificeerd en onderbouwd;
 - b. het verzoek uiterlijk binnen vier weken na afloop van twaalf, vierentwintig of zesendertig maanden na de start van het project samen met een voortgangsrapportage als bedoeld in artikel 2g.12, wordt ingediend; en
 - c. de Minister heeft vastgesteld dat de financiële rapportage, bedoeld in onderdeel a, een juiste weergave vormt van de projectadministratie op het moment van indiening.



Artikel 2g.12. Voortgangsrapportage

1. De subsidieontvanger dient binnen vier weken na afloop van twaalf, vierentwintig en zesentwintig maanden na de start van het project een voortgangsrapportage in over de voorafgaande twaalf maanden.
2. De voortgangsrapportage wordt ingediend onder gebruikmaking van een daartoe door de Minister elektronisch beschikbaar gesteld formulier, voorzien van de vereiste bijlagen en een door de Minister erkende elektronische handtekening.
3. Aan de voortgangsrapportage wordt per inclusiedesk een jaarverslag toegevoegd waarin opgenomen is welke activiteiten door wie zijn uitgevoerd en wat de resultaten van het afgelopen jaar zijn, zowel in voortgang als resultaat.
4. In afwijking van de artikelen 1.13, vijfde lid, 1.15, eerste lid, en 1.16, eerste lid, dient de subsidieontvanger geen deelnemersadministratie in waarin het burgerservicenummer van de deelnemers aan het project is opgenomen.

Artikel 2g.13. Einddeclaratie

1. Onverminderd artikel 1.16 wordt bij de einddeclaratie een rapport ingediend met de geleerde lessen, waar in ieder geval wordt ingegaan op:
 - a. de wijze waarop het project is ingericht en uitgevoerd;
 - b. de feitelijke werking van de interventie;
 - c. de beoogde en niet beoogde effecten; en
 - d. de mogelijkheden tot voortzetting van de inclusiedesks na afloop van de subsidieperiode.
2. Bij de einddeclaratie wordt een inventarisatie aangeleverd waaruit blijkt hoeveel en welke regio's zijn benaderd om een inclusiedesk op te richten en een omschrijving van redenen om in voornoemde regio's al dan niet een inclusiedesk op te richten.

ARTIKEL II INWERKINGTREDING

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

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten*



TOELICHTING

I Algemeen deel

1. Inleiding

Met deze wijzigingsregeling is een nieuw hoofdstuk toegevoegd aan de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027. Dit hoofdstuk wordt toegevoegd ter bevordering van sociale innovatie. Het doel is het bereiken en activeren van arbeidsorganisaties in de bevordering en het delen van beleid omtrent gelijke kansen, diversiteit en inclusie. Aan de invulling van dit hoofdstuk is gerefereerd in de Kamerbrief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) d.d. 27 mei.¹ De subsidie voorziet met name in het verder ontwikkelen en uitbouwen van een netwerk van regionale inclusiedesks door de Sociaal Economische Raad (SER). Met deze regionale inclusiedesks wordt ondersteuning geboden aan arbeidsorganisaties bij de inzet op gelijke kansen, diversiteit en een inclusief bedrijfsklimaat. Vanuit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF) wordt voor dit hoofdstuk maximaal 5 miljoen euro beschikbaar gesteld aan de SER, indien de subsidieaanvraag van de SER en vervolgens de uitvoering van het project voldoen aan de vereisten.

In het programmaonderdeel ESF+ sociale innovatie worden nieuwe interventies gesubsidieerd, verder ontwikkeld en al ontwikkelde pilotinterventies verder opgeschaald naar een hoger (mogelijk nationaal) niveau.² Ook in dit hoofdstuk is dat het geval. Het bevorderen van diversiteitsbeleid en het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt leveren een goede bijdrage aan het thema 'Gelijke kansen en Non-discriminatie' (GKND). Dit is een horizontaal thema binnen het ESF+ programma, dat in ieder ESF+ hoofdstuk dient terug te komen.

Stimuleren van diversiteit en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie is belangrijk voor het verbeteren van de positie van kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Discriminatie zorgt er nog steeds voor dat een grote groep minder kansen heeft op de arbeidsmarkt. Een recente metastudie³ van 167 experimentele onderzoeken naar discriminatie bij de beoordeling van cv's laat bijvoorbeeld zien dat discriminatie een rol speelt bij herkomst (45% minder kans op selectie), leeftijd (50% minder kans) en arbeidsbeperking (44% minder kans). Discriminatie en ongelijke kansen komen vaker voor bij het midden- en kleinbedrijf (mkb) en/of bedrijven zonder professionele HR afdeling. Middelgrote en kleine arbeidsorganisaties maken ook minder gebruik van effectieve werkwijzen als objectief werven en selecteren.⁴ Aangezien middelgrote en kleine arbeidsorganisaties meer dan de helft van het Nederlandse personeelsbestand behelzen, is het belangrijk om in te zetten op bevordering van het gelijke kansen-, diversiteits- en inclusiebeleid onder deze organisaties. Het is van belang dat de SER dit in aanmerking neemt bij de ontwikkeling van de ondersteuning door de regionale inclusiedesks.

Het stimuleren van diversiteit heeft ook belangrijke bedrijfseconomische doeleinden. Diversiteitsbeleid in arbeidsorganisaties kan slechts effectief en duurzaam gerealiseerd worden als het ook deel uitmaakt van de businesscase. Dat betekent dat diversiteit toegevoegde waarde moet hebben voor de prestaties van het bedrijf of de organisatie. De meerwaarde van diversiteitsbeleid zal op sector- en bedrijfsniveau verschillen. In een onderzoek van TNO onder het mkb concluderen de onderzoekers dat het rendement van diversiteitsbeleid vooral blijkt uit een toename van gekwalificeerd personeel, de winstmarge en een grotere afzetmarkt.⁵ Immers, het integreren van nieuwe werknemersprofielen kan bijdragen aan het openen van nieuwe markten, een beter begrip van de behoeften van verschillende klantenbestanden en de capaciteit van het bedrijf voor de ontwikkeling van innovatie en flexibiliteit.⁶

2. Doel van de regeling

Het doel van deze regeling is het bevorderen van sociale innovatie ten behoeve van het bereiken en activeren van arbeidsorganisaties om hun beleid op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie te bevorderen en om regionale kennisdeling omtrent deze thema's te faciliteren.

¹ Kamerstukken II 2023/24, 29 544, nr. 1243, p. 3.

² De definitie van sociale innovatie in de ESF+ verordening is: 'een activiteit waarvan zowel de doelstellingen als de middelen sociaal zijn, en met name een activiteit die verband houdt met de ontwikkeling en uitvoering van nieuwe ideeën met betrekking tot producten, diensten, praktijken en modellen, die tegelijk in sociale behoeften voorziet en nieuwe sociale betrekkingen of samenwerkingsverbanden tussen openbare, maatschappelijke of particuliere organisaties tot stand brengt en zo de samenleving ten goede komt en haar handelingscapaciteit vergroot.' (art. 2, lid 8 van de ESF+ EU Vo.).

³ Lippens, Baert, 2023, The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments.

⁴ Lippens, Baert 2023, Understanding ethnic hiring discrimination: A contextual analysis of experimental evidence.

⁵ Van der Wolk e.a., TNO, De meerwaarde van etnische diversiteit, een serie case studie in MKB, 2009.

⁶ T. Barta, M. Kleiner, T. Neumann Is there a payoff from top-team diversity? April 2012. Forbes, Diversity & inclusion: unlocking global potential, 2012.



Zoals eerder benoemd, lijken discriminatie en ongelijke kansen vaker voor te komen bij kleine arbeidsorganisaties en/of bedrijven zonder professionele HR-afdeling. Vanuit deze arbeidsorganisaties is er daarom vraag naar meer kennis en handelingsperspectief om hun beleid op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie te bevorderen. Het is lastig om middelgrote en kleine arbeidsorganisaties te bereiken met bestaande instrumenten omtrent diversiteitsbeleid, zoals het charter diversiteit of online hulpmiddelen. Daarnaast wordt het mkb ondervertegenwoordigd in lopende activiteiten op het gebied van bevordering van diversiteits- en inclusiebeleid. Het is daarom van belang dat de SER het project in hoofdzaak richt op het proactief benaderen en ondersteunen van, en kennisdeling binnen, het mkb, zonder dat daarbij andere soorten arbeidsorganisaties, op grond van deze regeling, moeten worden uitgesloten. Grote werkgevers kunnen een rol spelen bij het bereiken en activeren van middelgrote en kleine arbeidsorganisaties, waaronder het mkb, door bijvoorbeeld deel uit te maken van het netwerk van een inclusiedesk, bijeenkomsten te faciliteren of best practices te delen.

Een regionale en branchegerichte insteek is een waardevolle strategie om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken en diversiteit te stimuleren in middelgrote en kleine arbeidsorganisaties. Zoals verwoord in de 'Staat van het mkb'⁷ zit er vooral kracht in de samenwerking binnen lokale en regionale netwerken van ondernemers en zijn deze van cruciaal belang voor het verspreiden van ideeën en voor onderlinge kennisdeling. Door op het lokale en sectorale niveau te richten, kan er rekening gehouden worden met specifieke behoeften en wensen van werkgevers en werknemers van arbeidsorganisaties. Bovendien kan er door deze aanpak ook rekening gehouden worden met 'op maat' gemaakte oplossingen. In gesprekken met maatschappelijke stakeholders (onder andere werkgeversorganisaties) komt vaak naar voren dat werkgevers, zeker ook mkb bedrijven, vooral kijken en luisteren naar andere werkgevers. Ook zijn ze vooral actief in regionale en/of branchegerichte werkgeversnetwerken. Een onderzoek van Movisie uit 2018⁸ naar effectieve aanpakken voor het tegengaan van discriminatie geeft grotendeels hetzelfde beeld. Bij het stellen van een sociale norm (accountability) is het belangrijk wie de norm stelt. Een autoriteit en herkenbare voorbeelden uit de eigen groep (legitieme voorbeelden) zijn daarbij belangrijk.

In praktijk blijkt diversiteitsbeleid zich meestal niet te beperken tot één bepaalde groep. Er zijn een aantal dimensies te onderscheiden die sterk van invloed zijn op de positie op de arbeidsmarkt en vaak leiden tot arbeidsmarktdiscriminatie.

Het gaat om onderstaande dimensies:

- arbeidsbeperking of chronische ziekte;
- gender;
- etnische, culturele en religieuze achtergrond;
- leeftijd;
- LHBTIQ+

Binnen deze dimensies spelen al jaren vraagstukken op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie. Wanneer meerdere dimensies aan bod komen, vergroot dit de kans op arbeidsmarktdiscriminatie sterk. Het adresseren van arbeidsmarktdiscriminatie vergt daarom een samenhangend diversiteitsbeleid. Dit is belangrijk voor het effectief benutten van het gehele arbeidspotentieel, zeker in het kader van een toenemend tekort aan arbeidskrachten waar veel werkgevers mee kampen.

3. Subsidiabele activiteiten

Specifiek wordt de subsidie binnen dit hoofdstuk met name ingezet op het verder ontwikkelen en uitbouwen van een netwerk van regionale inclusiedesks die deel uitmaken van het SER programma Diversiteit in Bedrijf (SER/DiB). Bedrijven en publieke organisaties zien steeds meer in dat de meerwaarde van gelijke kansen, diversiteit en inclusie zich vertaalt in het aantrekken van nieuwe klantengroepen, dienstverlening die is toegesneden op verschillende publieksgroepen, hogere medewerkerstevredenheid en meer innovatiekracht. Bedrijven willen vaak wel investeren in diversiteit en inclusie maar weten niet goed hoe.⁹ Recente onderzoeken¹⁰ signaleren een handelingsverlegenheid onder werkgevers, zeker op de terreinen waar zij niet eerder actief zijn geweest. SER/DiB ondersteunt de bedrijven hierbij en faciliteert het proces van regionale kennisdeling. De inclusiedesks maken deel uit van SER/DiB en hanteren voor deze activiteiten een concrete, regionale en branchegerichte aanpak. De regionale inclusiedesks (SER/DiB Regionaal) maken gebruik van de faciliteiten, kennis en ervaringen

⁷ Nederlands Comité voor Ondernemerschap, Jaarbericht Staat van het mkb 2023

⁸ Movisie 2018, Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt?

⁹ Diversiteitsbeleid Studie 2018 – Is diversiteit de sleutel tot succes?, PageGroup, oktober 2018.

¹⁰ Werkgevers over diversiteit op de werkvloer. Kwalitatief onderzoek onder leidinggevenden en HR-functionarissen ten behoeve van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kantar Public, oktober 2018.



die worden ontwikkeld door SER/DiB Landelijk (o.a. goede praktijkvoorbeelden, onderzoeken, trends, ontwikkelingen & werkprocessen).

Een inclusiedesk is een regionale voorziening voor met name lokale midden- en kleinbedrijven, ondersteund door lokale werkgeversnetwerken, die hen stimuleert en faciliteert om te investeren in gelijke kansen, diversiteit en inclusie. De inclusiedesk biedt via een kennisplatform en diverse kanalen zoals een helpdesk, workshops en 1-op-1 begeleiding, praktische ondersteuning aan arbeidsorganisaties in de regio bij de inzet op gelijke kansen, diversiteit en inclusie. De inclusiedesks voorzien via deze kanalen in regionale kennisdeling over diversiteits- en inclusiebeleid. SER/DiB is recent begonnen met een pilot met inclusiedesks, in Amsterdam, Rotterdam en Utrecht. Deze pilots zijn positief ontvangen. Ook andere regio's willen aan het werk met deze effectieve innovatieve aanpak.

De inclusiedesks in de regio Rotterdam Rijnmond en Groot Amsterdam spelen gericht in op de behoefte van werkgevers aan informatie en ondersteuning bij het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. De netwerken breiden zich snel uit met in totaal 80 (Rotterdam) en 163 (Amsterdam) arbeidsorganisaties die zich actief inzetten voor meer diversiteit op de werkvloer en het regionaal delen van kennis en ervaring over de kansen en knelpunten op dit vlak. In Utrecht is de inclusiedesk dit jaar gestart. In 2023 is een consultatie gehouden onder tien arbeidsorganisaties uit het Amsterdamse netwerk. De doelstelling hiervan was te onderzoeken wat de belangrijkste behoeften van werkgevers zijn en in hoeverre de dienstverlening van de inclusiedesk Groot-Amsterdam hierin voorziet.¹¹ Hieruit blijkt dat de inclusiedesk in belangrijke mate voorziet in de behoefte van; 1) individueel advies; 2) kennisdeling, door artikelen en bijeenkomsten, alsook 'kruisbestuiving' door bedrijven actief aan elkaar te koppelen; 3) ondersteuning in beleidskeuzes door middel van een integraal plan van aanpak; 4) kennisontwikkeling en daaruit voortvloeiende publicaties (in de taal van het mkb); 5) verbinden van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, in relatie tot mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; en 6) exposure, uitdragen van goed werkgeverschap en als voorbeeld dienen voor andere arbeidsorganisaties.

Uit de jaarrapportages van de inclusiedesks in Amsterdam¹² en Rotterdam¹³ valt op te maken dat de inclusiedesks in hoge mate voorzien in de behoefte op een steeds groter groeiende groep van werkgevers (mkb) die werk willen maken van gelijke kansen, diversiteit en inclusie en die zich door de individuele ondersteuning geholpen ziet. Amsterdam en Rotterdam groeien ieder jaar respectievelijk met 40 en 25 arbeidsorganisaties, die zich ofwel inzetten door het delen van kennis en ervaring ofwel door een integraal plan van aanpak op te stellen met daarin doelstellingen, activiteiten en een tijdsplanning. Steeds meer arbeidsorganisaties weten de weg te vinden richting bijeenkomsten (iedere bijeenkomst kent gemiddeld 60–80 deelnemers), waarbij één op één uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers het meest wordt gewaardeerd.

De middelen uit deze ESF+ subsidie worden met name ingezet voor het verder ontwikkelen en uitbouwen van dit netwerk van inclusiedesks. Het streven is om vijf à zes inclusiedesks op te richten, bij voorkeur in regio's buiten de Randstad. SER/DiB kan de middelen ook inzetten om te inventariseren in welke regio's behoefte is aan inclusiedesks en waar deze succesvol kunnen worden opgericht, en om de bestaande desks verder te ontwikkelen. Ook kan de subsidie worden ingezet voor het onderzoeken en evalueren van de werking van de inclusiedesks en mogelijkheden tot voortzetting na afloop van de subsidieperiode.

SER/DiB richt zich op het stimuleren van werkgevers in diversiteitsbeleid op vijf dimensies: arbeidsvermogen, culturele diversiteit, sekse, leeftijd en LHBTIQ+. In dit hoofdstuk gaat het dus om het bevorderen van diversiteit in een veel bredere zin dan in het eerste tijdvak ESF+ sociale innovatie omtrent gendergelijkheid. In dit hoofdstuk gaat het om het verder ontwikkelen en opschalen van een bewezen effectieve innovatieve aanpak voor het bereiken en activeren van het arbeidsorganisaties. Daarmee is dit een voorbeeld van sociale innovatie en past het goed onder de prioriteit voor sociale innovatie van het programma ESF+.

4. Subsidiabele kosten en specificaties van de subsidie

De SER kan gebruik maken van verschillende methoden om subsidiabele kosten te declareren. Deze staan verder beschreven in de artikelsgewijze toelichting van artikel 2g.8 en artikel 2g.9.

Als de subsidieontvanger producten of diensten via opdrachtverlening bij derden inkoopt, dienen de kosten hiervoor marktconform te zijn (zie artikel 2g.8, tweede lid) en dient er te zijn voldaan aan

¹¹ SER. (2023). Onderzoek onder tien (lid) organisaties binnen het Amsterdamse netwerk (ADI) [Intern onderzoek].

¹² SER. (2023). Jaarrapportage Amsterdam Divers en Inclusief 2023 [Intern document].

¹³ SER. (2023). Jaarrapportage 010 inclusief oktober 2022 – oktober 2023 [Intern document].



Europese aanbestedingsregels. De procedures hiervoor staan verder beschreven in de artikelsgewijze toelichting van artikel 2g.8 en artikel 2g.9.

Het project uitgevoerd onder dit hoofdstuk kan een doorlooptijd hebben tot en met 2028. Activiteiten die vallen onder een andere Europese of nationale subsidie mogen niet gesubsidieerd worden vanuit deze ESF+ subsidie. Dubbelfinanciering dient te allen tijde voorkomen te worden.

5. Advies en consultatie

Door de uitvoerder van de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027 (DSU/UVB als onderdeel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) is een UMO-toets uitgevoerd, met het doel de uitvoerbaarheid en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik van dit hoofdstuk in kaart te brengen. De toets bestaat uit twee delen; een toets op de uitvoering (U-deel) en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik (MO-deel).

In het U-deel worden alle praktische zaken nader bekeken waaronder personele capaciteit, de ICT, de planning, politieke en maatschappelijke risico's. De uitvoerder geeft met deze toets inzicht in de praktische uitvoerbaarheid van dit hoofdstuk in de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027. In het MO-deel wordt de regeling artikelsgewijs getoetst op mogelijke uitvoeringsrisico's en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Voor ieder geconstateerd risico wordt een inschatting gemaakt van de kans en de impact van het geconstateerde risico waarna er beheersmaatregelen aangedragen worden. Vervolgens wordt het restrisico berekend. Op basis van deze toets krijgen UVB, als uitvoerder, en het Ministerie van SZW een helder beeld van de met de regeling gepaard gaande risico's en het effect van mogelijk beheersmaatregelen.

Uit de UMO-toets komt naar voren dat door UVB de nodige beheersmaatregelen zijn geformuleerd ten aanzien van bevindingen met betrekking tot mogelijke uitvoeringsrisico's en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Hieruit is de conclusie getrokken dat er geen significante restrisico's overblijven en dat de regeling uitvoerbaar is.

6. Financiële gevolgen

Het benodigde budget voor dit hoofdstuk is afkomstig uit het ESF+ (2021–2027)-budget voor de lidstaat Nederland en is na goedkeuring van het Programmadocument, door de Europese Commissie in augustus 2022, beschikbaar gekomen. Het maximale EU-financieringspercentage (ESF+) voor dit hoofdstuk betreft op grond van artikel 14, vierde lid, van de ESF+ verordening¹⁴ 95%. De subsidieontvanger binnen dit onderdeel is zelf verantwoordelijk voor de cofinanciering van ten minste 5%. Aan de subsidieontvanger kunnen voorschotten worden verstrekt.

7. Staatssteun

Er is sprake van staatssteun als aan de vijf cumulatieve criteria van artikel 107, eerste lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is voldaan. Deze criteria zijn voor deze regeling beoordeeld en de conclusie is dat de subsidieverstreking op basis van deze regeling niet kan worden aangemerkt als staatssteun. De maatregel leidt namelijk niet tot (potentiële) vervalsing van de mededinging en een ongunstige beïnvloeding van de handel tussen lidstaten. De enige begunstigde van de beoogde regeling is de SER. De SER is een publiekrechtelijk bestuursorgaan.

8. Inwerkingtreding

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

II Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel C

In dit onderdeel wordt gesproken van het bereiken en activeren van het arbeidsorganisaties om hun beleid op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie te bevorderen en om regionale kennisdeling omtrent deze thema's te faciliteren. Dit zal uitgevoerd worden door regionale inclusie-

¹⁴ Verordening (EU) 2021/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en tot intrekking van de Verordening (EU) nr. 1296/2013 (PbEU 2021, L 231).



desks. De definities van inclusiedesks en de uit te voeren activiteiten zijn nader uitgewerkt in onderdeel D, artikel 2g.7.

Artikel I, onderdeel D

Artikel 2g.5

Een subsidieaanvraag is niet volledig indien het activiteitenplan, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, niet ziet op in ieder geval de activiteiten, bedoeld in artikel 2g.7, tweede lid. De activiteiten in artikel 2g.7, derde lid, zijn optioneel voor de subsidieaanvrager.

Artikel 2g.8 en 2g.9

In deze artikelen is bepaald welke kosten, in aanvulling op de artikelen in het algemeen deel (artikel 1.11 van de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027), subsidiabel en niet-subsidiabel zijn.

Indirecte kosten

Als het gaat om het declareren van indirecte kosten voor projectadministratie en -coördinatie (en eventuele overige indirecte zaken) gerelateerd aan het project heeft de subsidieontvanger, in aanvulling op de algemene bepalingen in artikel 1.11 van de subsidieregeling, de keuze uit één van de volgende opties:

1. Indien de subsidieontvanger enkel directe loonkosten in de declaratie opneemt, kunnen deze kosten worden vermeerderd met een opslag van 40% ter dekking van alle overige kosten (inclusief de indirecte kosten voor projectadministratie en -coördinatie). In dat geval kunnen geen andere kosten dan de directe loonkosten met een de opslag van 40% worden gedeclareerd, maar er is ook geen onderbouwing of administratie van deze overige kosten benodigd.
2. Indien de subsidieontvanger zowel directe loonkosten als externe kosten in de declaratie opneemt, heeft hij twee mogelijkheden voor de toepassing van standaardopslagen ter dekking van de indirecte kosten van projectadministratie en -coördinatie:
 - a. alle direct aan het project toewijsbare kosten (zowel loonkosten als externe kosten) vermeerderen met een opslag van 7% ter dekking van de indirecte kosten;¹⁵ of
 - b. alle direct aan het project toewijsbare loonkosten (dus exclusief externe kosten) vermeerderen met een opslag van 15% ter dekking van de indirecte kosten.In de bovenstaande gevallen onder a. en b. is geen onderbouwing of administratie benodigd van de indirecte kosten c.q. de opslag van 7% of 15%.
3. Indien de subsidieontvanger geen gebruik wenst te maken van de onder 1. en 2. geschetste opslagen, kunnen ook de werkelijke kosten voor projectadministratie en -coördinatie (zowel loonkosten als externe kosten) in de declaratie worden opgenomen met een maximum van 20% van de totale projectkosten. Bij deze optie moeten alle gedeclareerde kosten met bewijsstukken (loonstaten, urenverantwoording en prestatieonderbouwing van op het project verantwoorde uren) worden onderbouwd.

Externe kosten

Voor externe kosten geldt dat kosten worden vergoed op basis van werkelijk gemaakte en betaalde kosten en op basis van factuur en betaalbewijs en een deugdelijke prestatieonderbouwing.

Als de subsidieontvanger producten of diensten via opdrachtverlening bij derden inkoopt, dienen de kosten hiervoor marktconform te zijn (artikel 2g.8, tweede lid).

De marktconformiteit, dan wel de beste prijs/kwaliteitverhouding kan worden bereikt en beoordeeld aan de hand van een transparantie, objectieve en niet-discriminatoire (Europese) aanbestedingsprocedure, of door het vragen en het beoordelen van minstens drie offertes als de opdrachtwaarde hoger is dan € 50.000 (maar niet hoger dan de nationale aanbestedingsdrempels).

De Europese- en nationale aanbestedingsregels, die in ieder geval aanbestedende diensten in acht dienen te nemen, zijn vastgelegd in de Aanbestedingswet 2012 en nader toegelicht op de website van PIANOo, Expertisecentrum Aanbesteden van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat.¹⁶

Als een externe opdracht het bedrag van € 50.000 overschrijdt maar niet hoger is dan de nationale aanbestedingsdrempels kan voor een offerteprocedure worden gekozen om de marktconformiteit aan

¹⁵ Deze opslag van 7% zou overigens ook gehanteerd kunnen worden, ingeval er enkel van direct aan het project toewijsbare externe kosten sprake zou zijn.

¹⁶ Zie voor aanbestedingsregels: www.pianoo.nl.



te tonen. Bij een offerteprocedure dienen in ieder geval drie offertes te zijn opgevraagd en beoordeeld door de subsidieontvanger. Met het bedrag van € 50.000 is aangesloten bij de nationale aanbestedingsregels. Vanaf € 50.000 wordt een meervoudig offertetraject proportioneel geacht.¹⁷

Loonkosten

De berekening van de loonkosten bestaat uit de som van de componenten brutoloon (basisloonbedrag exclusief vakantiegeld, bijzondere beloningen en winst- of prestatieafhankelijke uitkeringen) en de (eventuele) eindejaarsuitkering. Deze som wordt vermeerderd met een opslag van 37,5% voor werkgeverslasten. Om het uurtarief te berekenen, worden de totale loonkosten bij een voltijds dienstverband gedeeld door 1.720 uur per jaar. Dit betreft een vereenvoudiging van de berekening van het uurloon. Deze berekeningswijze geldt ook bijvoorbeeld in het geval een 36-urige werkweek op basis van de CAO als een voltijds dienstverband wordt gezien. Indien het dienstverband van een medewerker minder uren dan een voltijds dienstverband bedraagt, dient het aantal werkbare uren evenredig te worden toegepast.

Uitzonderingen

In afwijking van artikel 1.12, onderdeel g, is de niet-verrekenbare BTW als onderdeel van de subsidiebele externe kosten subsidiabel.

In artikel 2g.9 is vervolgens bepaald dat een aantal kostensoorten niet subsidiabel is. Dit is rechtstreeks gebaseerd op artikel 16 van de ESF+-verordening.

Artikel 2g.12

Binnen vier weken na afloop van twaalf, vierentwintig en zesendertig maanden na de start van het project dient de subsidieontvanger een voortgangsrapportage in. De voortgangsrapportage bevat per inclusiedesk een jaarverslag waar in opgenomen is welke activiteiten door wie zijn uitgevoerd en wat de resultaten van het afgelopen jaar zijn, zowel in voortgang als resultaat. Op de website <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/> wordt een digitaal formulier beschikbaar gesteld waarin wordt verzocht een aantal uniforme indicatoren per inclusiedesk op te nemen in het jaarverslag. Hierbij wordt gedacht aan in ieder geval het volgende:

- aantal fte aan begin van het jaar;
- aantal fte aan eind van het jaar;
- aantal netwerkleden aan het begin van het jaar;
- aantal netwerkleden aan eind van het jaar; en
- aantal adviesgesprekken gedurende het jaar.

Doel van dit verslag is om de inhoudelijke voortgang van het project te kunnen volgen. Hierin zit een belangrijk verschil met de eventuele tussentijdse declaratie (artikel 1.16a van de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027) en het voorschotverzoek (artikel 2g.11), waarbij de subsidieontvanger een financiële rapportage verstrekt, welke nodig is om betalingen uit het ESF+ aan de subsidieontvanger mogelijk te maken.

Artikel 2g.13

De einddeclaratie is een belangrijk document voor de financiële verantwoording. Specifiek voor de projecten met betrekking tot sociale innovatie wordt een aanvullend document gevraagd met de geleerde lessen, dat los staat van de financiële verantwoording.

Het doel van dit document is om de toegevoegde waarde van het sociale innovatieproject vast te stellen. Ook als een project niet het beoogde resultaat heeft, kunnen de inzichten uit het project zeer waardevol zijn. Het succes van een innovatieproject, of het nu gaat om een experiment of het implementeren dan wel opschalen van een innovatieve werkwijze, hangt af van de volgende factoren:

- de projectorganisatie en wijze van uitvoering;
- de veronderstelde en feitelijke werking van de interventie.

De veronderstelde werking wordt al in de subsidieaanvraag beschreven. Het succes van een sociale innovatie wordt gemeten aan de hand van de beoogde en niet beoogde effecten. Daarom dient in het rapport met de geleerde lessen in ieder geval ingegaan te worden op:

- a. wijze waarop project is ingericht en uitgevoerd;
- b. de feitelijke werking van de interventie; en

¹⁷ Gids Proportionaliteit: www.pianoo.nl/nl/regelgeving/gids-proportionaliteit.



-
- c. de beoogde en niet beoogde effecten.
 - d. Daarnaast is het van belang dat de subsidieontvanger in dit rapport omschrijft in hoeverre in een bestendige aanpak kan worden voorzien en derhalve onderzoekt op welke wijze de inclusiedesks na afloop van de subsidieperiode kunnen worden voortgezet.

Artikel II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. Daarmee wordt afgeweken van het kabinetsbeleid van vaste veranderingen en een minimuminvoeringstermijn voor regelgeving (aanwijzing 4.17 van de Aanwijzingen voor de regelgeving). Het is van belang de ESF-middelen zo spoedig mogelijk als subsidie beschikbaar te stellen zodat deze ten goede kunnen komen aan diegenen die het nodig hebben. De potentiële aanvragers zijn tijdig geïnformeerd over de wijzigingsregeling.

*De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten*