

SUBSIDIEREGELING EUROPEES SOCIAAL FONDS

Duurzame inzetbaarheid bedrijven en instellingen

DOEL

Doel van de regeling is duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren. De subsidie beoogt een bijdrage te leveren aan het productief, gemotiveerd en gezond houden van werknemers om hen in staat te stellen tot aan pensionering binnen of buiten de organisatie te blijven werken. Dit kan bijv. door (preventieve maatregelen op het gebied van management en organisatie op het werk, personeel en gezond en veilig werken.

Bedrijven en instellingen kunnen een adviseur in de arm nemen voor het opstellen van een advies met een implementatieplan of voor de begeleiding bij de implementatie van een advies. Extern advies op het gebied van technische innovatie of procesverbetering komt niet in aanmerking voor subsidie.

VOOR WIE BESTEMD?

De regeling staat open voor alle bedrijven en instellingen, op voorwaarde dat er minimaal twee werknemers aantoonbaar in dienst zijn.

SUBSIDIE

Voor subsidie komen in aanmerking de kosten van de adviseur voor:

- het opstellen van een advies met implementatieplan;
- het begeleiden bij het implementeren van een advies.

De kosten van het extern advies zijn minimaal € 12.000 en maximaal € 20.000, waarvan op basis van een goedgekeurde verantwoording de helft vanuit het ESF wordt gesubsidieerd (€ 6.000 - € 10.000).

De subsidiabele kosten bestaan uit het uurtarief maal het aantal gewerkte uren. Voor de berekening van de subsidie wordt het uurtarief van de ingehuurde adviseur bepaald op maximaal € 100,- exclusief btw. Over de in rekening gebrachte btw wordt geen subsidie verleend, ook niet wanneer u niet btw-plichtig bent.

Ook bijkomende kosten van de adviseur, zoals voor reizen, verbruiksgoederen en verletkosten komen niet in aanmerking voor subsidie.

U kunt desgewenst een adviseur met een hoger tarief inschakelen, maar per gedeclareerd uur wordt niet meer dan € 100 subsidiabel gesteld.

VOORWAARDEN

- De activiteiten van de adviseur hebben betrekking op een van de thema's uit de regeling, waarbij de relevantie van het thema voor de aanvrager moet worden toegelicht. Doel is dat een advies wordt opgesteld inclusief een implementatieplan (waarin wordt aangegeven hoe het advies binnen het bedrijf kan worden geïmplementeerd) of een verslag van de implementatie van een

advies. Beide kan ook.

- De aanvrager heeft tenminste twee werknemers in dienst.
- Draagvlak werknemers. In het advies met implementatieparagraaf dan wel in het verslag van de begeleiding bij de implementatie van een advies wordt aangegeven op welke wijze de werknemers zijn betrokken bij het project. Als er een OR aanwezig is dan is het aan te bevelen dat de OR ook wordt geraadpleegd en betrokken bij het adviestraject.
- Per adviseur moeten drie referenties worden ingediend, afkomstig van drie verschillende opdrachtgevers. Deze hebben betrekking op de kennis en ervaring van de beoogde adviseur op het terrein van duurzame inzetbaarheid.
- Een project mag hoogstens twaalf maanden duren. De looptijd van deze maximale projectperiode start de dag na dagtekening van de subsidieverlening en eindigt tien maanden daarna. Later starten is mogelijk, maar het project dient binnen de in de subsidieverlening gestelde periode afgerond te worden. Eerder starten is ook mogelijk, maar kosten die gemaakt worden buiten de projectperiode zijn niet subsidiabel.
- Het is mogelijk dat een (kleine) werkgever andere bedrijven of een zzp-er mobiliseert voor een gezamenlijke aanvraag. Bedrijven kunnen zo samen optrekken, van elkaar leren, kennis én kosten delen, zodat schaalvoordelen ontstaan. De partij die als aanvrager/penvoerder de subsidieaanvraag indient, is en blijft verantwoordelijk voor de aanvraag en is tevens het enige aanspreekpunt en ontvangt de subsidie. De hoofdaanvrager en overige participanten dienen onderling afspraken te maken over de onderlinge toewijzing van de subsidie. Zzp'ers kunnen zelf geen aanvrager zijn.

DATUM INDIENEN

Aanvragen moeten worden ingediend tussen 19 oktober 2015 9.00 uur en 13 november 2015 17.00 uur. Het advies is z.s.m. na openstelling in te dienen, vanwege de grote kans op budgetuitputting op dag één na openstelling.

THEMA'S REGELING/ ACTIVITEITEN ADVISEUR

De offerte van de adviseur geeft een duidelijke omschrijving van de voorgenomen activiteiten die aansluiten bij één of meerdere van de volgende thema's van de regeling:

Het maken van een bedrijfs- of organisatiescan

Bij een bedrijfsscan ligt de nadruk op een analyse van de organisatie zelf. Onderzoek kan ook juist gericht zijn op het verkrijgen van inzicht in de individuele situatie van de werknemer, op waar iemand staat met betrekking tot gezondheid, loopbaan en/of betrokkenheid bij het werk. Op basis van de diagnose die ontstaat door het maken van een bedrijfs- of organisatiescan of door het uitvoeren van een onderzoek kunnen concrete interventies worden geselecteerd om uit te voeren in het bedrijf of de instelling. Voor alle projecten geldt dat ze zowel gericht kunnen zijn op de arbeidsorganisatie als geheel als op (onder)delen of werknemers van de organisatie.

Aanvragers kunnen advies inwinnen met betrekking tot de vraag hoe hun bedrijf of organisatie ervoor staat vanuit het perspectief van

duurzame inzetbaarheid. Afhankelijk van de stand van zaken en de ambities van de onderneming, is het de vraag of en in hoeverre die ambities waar te maken zijn, gezien de samenstelling en 'conditie' van de medewerkers. Via een scan – waarin zowel het perspectief van de directie als dat van medewerkers wordt betrokken – kunnen de belangrijkste aandachts- en actiepunten voor het bedrijf of de organisatie onderkend worden en advies gegeven worden over verbeteringen.

Het uitvoeren van (periodiek) onderzoek

Aanvragers kunnen adviseurs inschakelen om instrumenten aan te reiken voor het uitvoeren van periodiek onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid (gezondheid, ontwikkeling, betrokkenheid) van hun medewerkers. Hieronder valt onder andere een (periodiek) gezondheidsonderzoek, een loopbaanscan, medewerkerstevredenheidsonderzoek, maar ook het implementeren van een cyclus voor het voeren van functioneringsgesprekken. In het kader van de aanvraag kan (eenmalig) onderzoek onder werknemers onderdeel uitmaken van de implementatie.

Het bevorderen van gezond en veilig werken

Aanvragers kunnen adviseurs inschakelen voor het implementeren van interventies op het brede terrein van gezond en veilig werken. Thema's kunnen zijn: bevorderen arbeidsveiligheid, versterken bedrijfsgezondheidszorg, verlichten fysieke belasting, bevorderen gezonde leefstijl en de preventie van werkstress (aanpak werkdruk, agressie en geweld, en ongewenst gedrag waaronder pesten). De bevordering van een gezonde leefstijl is als thema opgenomen omdat een werkgever actieve betrokkenheid mag verwachten van zijn werknemers bij het werken aan hun duurzame inzet. Een inventarisatie kan facetten van de persoonlijke leefstijl van medewerkers in beeld brengen. Een verbetering in leefstijl kan leiden tot lager ziekteverzuim, meer voldoening, hogere motivatie en minder verloop van werknemers.

Het bevorderen van een leercultuur voor werknemers

Hieronder wordt niet de subsidiëring van reguliere scholing en training op zich verstaan. Bedoeld wordt het opstellen van een advies met implementatieplan om een gezond leer- en werkklimaat te realiseren. Het opstellen van een dergelijk advies ondersteunt werkgevers bij het in beeld brengen van de ontwikkelbehoeften en leermogelijkheden van werknemers en de wijze waarop deze kunnen worden ingebed. Te denken valt aan periodieke taakwisseling, het systematisch stimuleren van kennisuitwisseling in een bedrijf, het stimuleren van medewerkers om het geleerde direct uit te voeren en daar weer van te leren, het aanspreken en beoordelen van leidinggevenden op het stimuleren van leerprocessen in hun bedrijf. Ook het inzetten van scholingsambassadeurs (eigen werknemers die voor deze additionele taak worden opgeleid) kan bijdragen aan een gezond leerklimaat.

Het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk, gericht op het verhogen van de betrokkenheid

Aanvragers kunnen advies inwinnen over het ontwerpen en implementeren van maatregelen die medewerkers actief betrekken bij de verbetering van de organisatie van het werk. Deze maatregelen leiden tot verhoging van de betrokkenheid van medewerkers. Mensen leveren daardoor betere prestaties en zijn minder vaak ziek. Te denken valt aan het in overleg met medewerkers schrappen van dubbel werk, bureaucratische rompslomp, of werkwijzen die leiden tot faalkosten. Ook kan gedacht worden aan het leggen van verantwoordelijkheden op het niveau van teams of afdelingen.

Het stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers, waaronder het begeleiden van werknemers naar ondernemerschap

Aanvragers kunnen advies inwinnen over het bevorderen van in- en externe mobiliteit van medewerkers. Dat kan zowel gaan om het bevorderen van periodieke taakwisseling binnen de organisatie (job rotation), als om het faciliteren en begeleiden van in- en externe, vrijwillige en gedwongen mobiliteit en van-werk-naar-werk. In dit kader is het bovendien mogelijk subsidie te ontvangen voor de begeleiding van werknemers naar ondernemerschap. Het gaat hierbij nadrukkelijk om het uitbrengen van een advies, niet om financiële ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld spelen als er sprake is van een bedrijfsovername. In dit geval hoeft een bedrijf niet vanaf de grond opgebouwd te worden. Voor (aspirant-) ondernemers kan een dergelijke 'vliegende start' aantrekkelijk zijn. Dit geldt ook voor bestaande bedrijven. Bijvoorbeeld als een eigenaar met pensioen gaat en continuïteit geen vanzelfsprekendheid is.

Het bevorderen van een flexibele werkcultuur met oog op het beter kunnen combineren van arbeid en zorg

Flexibel en plaatsafhankelijk werken kan combinaties van arbeid en (mantel)zorg mogelijk maken, waardoor vrouwen én mannen werk en privé kunnen blijven combineren en hun zorgtaken kunnen verdelen. Flexibilisering stelt werknemers bovendien in staat meer uren actief te blijven op de arbeidsmarkt. Vooral voor parttime werkende vrouwen geldt dat urenuitbreiding economische onafhankelijkheid kan bevorderen. Het is in eerste instantie een zaak tussen werkgevers en werknemers om hierover tot maatwerkafspraken te komen. Aanvragers kunnen advies inwinnen voor het maken van dergelijke afspraken met werknemers die arbeid en zorg beter willen combineren. Goede afspraken over flexibele werktijden, thuiswerken, betaald en onbetaald verlof bij zorg voor kinderen of bij langdurige mantelzorg kunnen de inzetbaarheid van werknemers verbeteren. Het verhoogt tevens de aantrekkelijkheid van de werkgever. De kosten van het verlof zelf zijn niet subsidiabel.

Het invoeren van arbeidstijdenmanagement

Aanvragers kunnen advies inwinnen voor het ontwerpen en implementeren van nieuwe werktijdregelingen en roosters in het licht van toekomstige ontwikkelingen in het bedrijf of de organisatie, en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook het werken met vormen van flexibel roosteren of zelf roosteren, horen hierbij.

EINDDDECLARATIE

De einddeclaratie moet binnen zes weken na afloop van het project worden ingediend. Bij de einddeclaratie moeten de volgende bewijsstukken worden aangeleverd:

- Facturen en betalingsbewijzen.
- Specificatie (op dagniveau) wanneer uren zijn gemaakt (bijvoorbeeld met een urenspecificatie als bijlage bij de factuur.
- Recente loonstroken of overzicht uit salarisadministratie waaruit blijkt dat gedurende het project tenminste twee werknemers in dienst waren.
- Rapport adviseur. In het advies met implementatieplan dan wel in het verslag van de begeleiding bij de implementatie van een advies wordt aangegeven:
 - projectnummer, naam bedrijf en bedrijfslogo, naam adviseur(s)
 - de aanleiding van de subsidieaanvraag
 - op welk thema/activiteit is het project gericht geweest (aansluiting met goedgekeurde projectaanvraag)
 - welke activiteiten zijn in het kader van het project uitgevoerd en voor welke doelgroep(en)
 - wat zijn de uitkomsten/opbrengsten en in hoeverre zijn de beoogde doelstellingen bereikt
 - op welke wijze zijn werknemers betrokken geweest bij het project
 - op welke wijze kan de organisatie het advies implementeren, dan wel is vorm gegeven aan de begeleiding bij de implementatie
 - met welke partijen (binnen en/of buiten de organisatie) is samengewerkt

Een (PowerPoint)presentatie wordt overigens niet beschouwd als een advies of verslag.

Het kan voorkomen dat niet het hele aangevraagde bedrag aan subsidie nodig blijkt. Daarom geldt de regel dat na controle en vaststelling van de einddeclaratie de totale projectkosten tenminste € 12.000 moeten bedragen (hetgeen dus recht geeft op € 6.000 subsidie). Vallen de totale subsidiabele kosten lager uit, dan wordt het subsidiepercentage op nul gesteld!

Een besluit op het vaststellingsverzoek is binnen 13 weken na ontvangst van het vaststellingsverzoek.

DYNOVA

Dynova kan voor u het hele aanvraagtraject begeleiden tot en met de administratieve afhandeling van uw aanvraag.