

Subsidiegids inventarisatie van subsidieregelingen

2015

goc

Inhoudsopgave

Personeelssubsidies	3
1. Sectorplan Grafimediabranche	3
1.1 Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit: Loopbaanscan	3
1.2 Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit: Van-werk-naar-werk begeleiding	4
1.3 Opleiden en ontwikkelen: Ervaringsprofiel	5
1.4 Opleiden en ontwikkelen: Opleidingen	6
2. Regelingen UWV	7
2.1 No-risk polis	7
2.2 Werkgeverssubsidie voorzieningen arbeidsgehandicapten	8
2.3 Loondispensatie arbeidsgehandicapten	9
2.4 Proefplaatsing arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen	10
2.5 Scholingsvoucher	11
3. Regelingen Belastingdienst	12
3.1 Premiekorting arbeidsgehandicapten	12
3.2 Premiekorting oudere werknemers (mobiliteitsbonus)	13
3.3 Premiekorting jongere werknemers	14
3.4 Premievrijstelling marginale arbeid	15
4. Regelingen Grafimedia	16
4.1 Stimuleringspremie voor instroom in BBL printmedia	16
4.2 Kortingsregeling printmedia opleidingen	17
4.3 Tijdelijke kortingsregeling mobiliteitsprojecten	18
5. Europees Sociaal Fonds - duurzame inzetbaarheid	19

Personeelssubsidies

1. Sectorplan Grafimediabranche

Het A&O Fonds Grafimediabranche heeft in 2014 met succes een sectorplan ingediend met een totale omvang van 4,4 miljoen euro, waarvan 2,2 miljoen is toegekend. Werkgevers kunnen van deze gelden profiteren door subsidie aan te vragen voor activiteiten op het gebied van opleiden, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

1.1 Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit: Loopbaanscan

Doelstelling	Iedereen wil graag gezonde en productieve medewerkers die met plezier naar hun werk gaan. Op dit moment verandert er veel op de arbeidsmarkt. Beroepen en functies veranderen in hoog tempo. Daarom is het belangrijk dat medewerkers niet alleen geschikt zijn en blijven voor hun huidige werk, maar dat ze breder inzetbaar zijn om goed mee te kunnen ontwikkelen met de ontwikkelingen in de markt. De loopbaanscan van C3 werkt! biedt dan inzicht.
Doelgroep	Werkgevers die actief werken aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
Belangrijkste voorwaarden	De belangrijkste voorwaarden om voor subsidie voor de loopbaanscan vanuit het sectorplan in aanmerking te komen zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijf betaalt mee aan het garantiefonds. • Het traject is gestart na 1 januari 2014. • De uitvoering van het traject vindt (deels) plaats tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015. • Het traject wordt uitgevoerd door C3 werkt! • Het bedrijf heeft de factuur betaald. • De subsidieaanvraag van het bedrijf is goedgekeurd door het A&O Fonds Grafimediabranche.
Subsidie en budget	Voor bedrijven die bijdragen aan het garantiefonds is de hoogte van de subsidie 40%. <ul style="list-style-type: none"> • Het voorschot op de subsidie ter hoogte van 30% wordt uitbetaald na afloop van het traject en ontvangst van de benodigde documenten. • De resterende subsidie van 10% betaalt het A&O Fonds Grafimediabranche na afloop van het totale subsidieproject, na het verkrijgen van de eindbeschikking van het Ministerie van SZW (2017). <p>Dat is bovenop de tijdelijke subsidieregeling van het A&O Fonds Grafimediabranche waarmee in geval van reorganisatie 25% extra subsidie beschikbaar is indien gebruik wordt gemaakt van C3 werkt! (zie 4.3). Deze tijdelijke subsidieregeling geldt voor de duur van 2015, maar is gebudgetteerd.</p>
Openstelling regeling	Aanvragen kunnen worden ingediend via aenofondsgrafimedia.nl

1.2 Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit: Van-werk-naar-werk begeleiding

Doelstelling	Nieuwe koers? Dreigend faillissement? Reorganisatie? Soms zijn ontslagen onvermijdelijk en dan is goede begeleiding voor boventallige medewerkers van belang. Een volledig begeleidingstraject van de eerste voorlichting tot en met de volledige begeleiding komt in aanmerking voor subsidie vanuit het sectorplan. De begeleidingstrajecten die door de preferred suppliers aangeboden worden, vinden plaats in de regio en zijn volledig afgestemd op de behoeften van de betreffende medewerker.
Doelgroep	Werkgevers die Van-werk-naar-werkbegeleiding inzetten.
Belangrijkste voorwaarden	<p>De belangrijkste voorwaarden om voor subsidie voor Van-werk-naar-werk begeleiding vanuit het sectorplan in aanmerking te komen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijf betaalt mee aan het garantiefonds. • Het traject is gestart na 1 januari 2014. • De uitvoering van het traject vindt (deels) plaats tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015. • Het traject wordt uitgevoerd door C3 werkt! of Randstad HR Solutions. • Het bedrijf heeft de factuur betaald. • De subsidieaanvraag van het bedrijf is goedgekeurd door het A&O Fonds Grafimediabranche.
Subsidie en budget	<p>Voor bedrijven die bijdragen aan het garantiefonds is de hoogte van de subsidie 40%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het voorschot op de subsidie ter hoogte van 30% wordt uitbetaald na afloop van het traject en ontvangst van de benodigde documenten. • De resterende subsidie van 10% betaalt het A&O Fonds Grafimediabranche na afloop van het totale subsidieproject, na het verkrijgen van de eindbeschikking van het Ministerie van SZW (2017). <p>Dat is bovenop de tijdelijke subsidieregeling van het A&O Fonds Grafimediabranche waarmee in geval van reorganisatie 25% extra subsidie beschikbaar is indien gebruik wordt gemaakt van C3 werkt! (zie 4.3). Deze tijdelijke subsidieregeling geldt voor de duur van 2015, maar is gebudgetteerd.</p>
Openstelling regeling	Aanvragen kunnen worden ingediend via aenofondsgrafimedia.nl .

1.3 Opleiden en ontwikkelen: Ervaringsprofiel

Doelstelling	Het Ervaringsprofiel geeft inzicht in de opgebouwde kennis en kwaliteiten ten opzichte van een landelijke standaard (zoals een diploma), zonder dat er een formele beoordeling plaatsvindt. In samenwerking met een begeleider wordt er een portfolio samengesteld aan de hand van een gevalideerde procedure. '360 graden feedback' en een criteriumgericht interview zijn vaste onderdelen van het opstellen van het portfolio. Op deze manier wordt een volledig en gestructureerd ervaringsprofiel samengesteld waarin de algemene en beroepsspecifieke vaardigheden naar voren komen.
Doelgroep	Werkgevers en werknemers die opgebouwde (vak)kennis en kwaliteiten snel en volledig vast willen laten leggen, zodat de capaciteiten van de medewerkers optimaal benut kunnen worden.
Belangrijkste voorwaarden	<p>De belangrijkste voorwaarden om voor subsidie op het gebied van scholing vanuit het sectorplan in aanmerking te komen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijf maakt onderdeel uit van de grafimediabranche. • De uitvoering van het traject vindt (deels) plaats tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015. • Preferred supplier voor het ervaringsprofiel is GOC. • Het ervaringsprofiel heeft betrekking op 1 van de onderstaande functieprofielen: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Drukken</i> (digitaal, flexo, vellenoffset, rotatieoffset) ○ <i>Nabewerken</i> (snijden, vouwen, geniet brochuren, gelijmd/genaaid brochuren) ○ <i>Webdesign- en Development</i> ○ <i>Grafisch vormgever</i> ○ <i>DTP-er</i> ○ <i>Ordermanager</i> ○ <i>Procesoperator druktechniek</i>
Subsidie en budget	<ul style="list-style-type: none"> • Voor bedrijven die bijdragen aan het opleidingsfonds is de hoogte van de subsidie 40%. • Voor bedrijven die niet bijdragen is de hoogte van de subsidie 30%. Dit geldt ook voor ZZP'ers. • Het voorschot op de subsidie resp. 30% en 20% wordt uitbetaald na afloop van het Ervaringsprofiel en ontvangst van de benodigde documenten. • De resterende subsidie (10%) betaalt het A&O Fonds Grafimediabranche na afloop van het totale subsidieproject, na het verkrijgen van de eindbeschikking van het Ministerie van SZW (2017). <p>Dat is bovenop de bestaande subsidieregeling van het A&O Fonds Grafimediabranche waarmee 25% extra subsidie beschikbaar is (zie 4.2).</p>
Openstelling regeling	Aanvragen kunnen worden ingediend via aenofondsgrafimedia.nl . ZSO leden vragen de subsidie aan via het Projectbureau Grafimedia.

1.4 Opleiden en ontwikkelen: Opleidingen

Doelstelling	Het opleiden van medewerkers zodat zij mee kunnen gaan met de ontwikkelingen in de grafimediabranche.
Doelgroep	Werkgevers die hun medewerkers de noodzakelijke opleidingen laten volgen.
Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijf maakt onderdeel uit van de grafimediabranche. • De uitvoering van de opleiding vindt (deels) plaats tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016. • De opleiding omvat minimaal 4 dagdelen • De opleiding heeft betrekking op: <ul style="list-style-type: none"> ○ sales- en productiemanagement ○ vormgeven en webdesign ○ druktechnieken en procesoperator ○ nabewerkingstechnieken en procesoperator ○ overige relevante opleidingen ○ Een nadere specificatie van de opleidingen is te vinden op www.aenofondsgrafimedia.nl • Preferred suppliers zijn: <ul style="list-style-type: none"> ○ Buro brandstof creatieve communicatie ○ Censor voor de verandering ○ College of Multimedia ○ GOC ○ House of Media ○ Media Academie ○ Open studio ○ Stivako ○ Wifac <p>Subsidie is, onder bepaalde voorwaarden, ook mogelijk op opleidingen van opleiders die niet tot de geselecteerde preferred suppliers behoren. Na goedkeuring door het A&O fonds Grafimediabranche komen maatwerkopleidingen, onder bepaalde voorwaarden, ook in aanmerking voor subsidie.</p>
Subsidie en budget	<ul style="list-style-type: none"> • Voor bedrijven die bijdragen aan het opleidingsfonds is de hoogte van de subsidie 40%. • Voor bedrijven die niet bijdragen is de hoogte van de subsidie 30%. Dit geldt ook voor ZZP'ers. • Het voorschot op de subsidie resp. 30% en 20% wordt uitbetaald na afloop van de opleiding en ontvangst van de benodigde documenten. • De resterende subsidie (10%) betaalt het A&O Fonds Grafimediabranche na afloop van het totale subsidieproject, na het verkrijgen van de eindbeschikking van het Ministerie van SZW (2017). <p>Dat is bovenop de bestaande subsidieregeling van het A&O Fonds Grafimediabranche waarmee 25% extra subsidie beschikbaar is (zie 4.2).</p>
Openstelling regeling	Aanvragen kunnen worden ingediend via aenofondsgrafimedia.nl . ZSO leden vragen de subsidie aan via het Projectbureau Grafimedia.

2 Regelingen UWV

2.1 No-risk polis

Doelstelling	Als een werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, loopt de werkgever een zeker financieel risico. In het geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid moet de werkgever namelijk loon doorbetalen of een hogere WAO- of WIA-premie betalen. De no-risk polis heeft als doel om deze risico's voor de werkgever te beperken.
Doelgroep	Werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen.
Belangrijkste voorwaarden	De no-risk polis is in principe vijf jaar geldig, maar kan worden verlengd wanneer sprake is van een verhoogd gezondheidsrisico van de werknemer. Voor werknemers met een Wajong-uitkering of die in het verleden een Wajong-uitkering hebben gehad, blijft de no-risk polis onbeperkt geldig.
Beoordelings-criteria	Een werknemer valt onder de no-risk polis in de volgende gevallen: <ul style="list-style-type: none"> • de werknemer had een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering en is weer aan het werk gegaan, of werkt gedeeltelijk naast deze uitkering • de werknemer is minder dan 35% arbeidsongeschikt en krijgt daarom geen WIA-uitkering en gaat binnen vijf jaar aan het werk • de werknemer heeft een aanbeveling om te gaan werken bij een bedrijf in de sociale werkvoorziening • UWV heeft aangegeven dat het voor de werknemer door zijn ziekte of handicap moeilijker is een baan te vinden of bepaald werk te doen.
Subsidie	De werkgever betaalt gedurende twee jaar ten minste 70% van het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer door wanneer deze ziek wordt. In het kader van de no-risk polis kan de zieke werknemer of de werkgever ziekengeld ontvangen van het UWV.
Subsidiabele kosten	De werkgever mag het ziekengeld van het te betalen loon aftrekken en betaalt hierdoor minder loon. Wanneer de zieke werknemer na twee jaar recht heeft op een WIA-uitkering, dan wordt deze uitkering niet doorberekend aan de werkgever via de gedifferentieerde premie WGA. In het geval de werknemer hinder ondervindt van een reeds bestaande handicap of beperking, dan kan vervroegd een herziening van de WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering worden aangevraagd. Werkgevers kunnen de Ziektewetuitkering aan zichzelf laten uitbetalen of rechtstreeks aan de werknemer. Wanneer u ervoor kiest de Ziektewetuitkering aan uzelf te laten uitbetalen, dan betaalt u deze door aan de werknemer. Uw plicht om het loon van een zieke werknemer door te betalen blijft, maar alleen voor zover het bedrag dat u moet doorbetalen hoger is dan de Ziektewetuitkering.
Openstelling regeling	U hoeft de Ziektewetuitkering niet apart aan te vragen. U kunt de werknemer uiterlijk de vierde ziektedag ziek melden bij UWV.

2.2 Werkgeverssubsidie voorzieningen arbeidsgehandicapten

Doelstelling	Werkgevers stimuleren om een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen of te houden.
Doelgroep	Werkgevers die kosten maken voor (niet-meeneembare) voorzieningen ten behoeve van een arbeidsgehandicapte werknemer kunnen hiervoor een subsidie krijgen.
Belangrijkste voorwaarden	Voorwaarden om voor deze subsidie in aanmerking te komen zijn: <ul style="list-style-type: none"> • de dienstbetrekking moet een duur hebben van minimaal zes maanden • het gaat om niet-meeneembare voorzieningen (voor meeneembare voorzieningen kan de werknemer zelf een aanvraag doen).
Beoordelingscriteria	UWV beoordeelt of de voorziening echt nodig is. De werknemer wordt daarom uitgenodigd voor een gesprek met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige.
Subsidie	De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de gemaakte kosten. UWV bepaalt waar de voorziening mag worden gekocht. Het is daarom belangrijk de voorziening vooraf aan te vragen. Algemeen gebruikelijke aanpassingen worden niet vergoed.
Subsidiabele kosten	De kosten moeten betrekking hebben op: <ul style="list-style-type: none"> • een noodzakelijke aanpassing van de werkplek • de aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen • de noodzakelijke aanpassing en inrichting van het bedrijf.
Openstelling regeling	Aanvragen kunnen worden ingediend via UWV.nl

2.3 Loondispensatie arbeidsgehandicapten

Doelstelling	Werkgevers stimuleren een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te houden. Een werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft, kan recht hebben op een loondispensatie. Dit houdt in dat de werkgever minder dan het minimumloon mag betalen. De werkgever kan van deze regeling gebruik maken wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer door zijn ziekte of handicap aantoonbaar minder presteert. Het gaat hierbij om een werknemer met een Wajong-uitkering en om personen die jonger zijn dan 18 jaar en beperkingen hebben.
Doelgroep	Werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst hebben.
Belangrijkste voorwaarden	Voor loondispensatie gelden de volgende voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • de mindere prestatie is aantoonbaar en te herleiden naar de ziekte of handicap • de duur van de loondispensatie bedraagt een half jaar tot vijf jaar, met de mogelijkheid op verlenging • overheids- en onderwijsinstellingen kunnen hiervan geen gebruik maken • de werknemer is jonger dan 18 jaar of heeft een Wajong-uitkering.
Beoordelingscriteria	Bij de beoordeling van de loondispensatie worden twee onderzoeken ingesteld: <ul style="list-style-type: none"> • Ten eerste een arbeidskundig onderzoek, waarin wordt onderzocht in hoeverre de betreffende werkgever minder presteert in een bepaalde functie dan een niet-arbeidsgehandicapte werknemer. • Vervolgens wordt de arbeidsgehandicapte werknemer medisch onderzocht om te kunnen vaststellen of een ziekte of gebrek de oorzaak is van de mindere prestatie.
Subsidie	De loondispensatie kan worden gegeven voor maximaal vijf jaar. De werkgever kan gebruik maken van deze dispensatie vanaf de eerste van de maand waarin de aanvraag is gedaan. Als te verwachten is dat de werknemer op korte termijn vooruitgang zal boeken, zal de loondispensatie voor kortere duur worden verleend, maar niet korter dan voor zes maanden. De uiteindelijke duur wordt per geval bepaald door het UWV, en kan worden verlengd nadat een nieuw onderzoek heeft plaatsgevonden.
Subsidiabele kosten	Loondispensatie houdt in dat de werkgever minder dan het minimumloon mag betalen. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot minstens 75% van het minimum (jeugd)loon.
Openstelling regeling	De loondispensatie kan worden aangevraagd bij UWV.

2.4 Proefplaatsing arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen

Doelstelling	Werkgevers stimuleren arbeidsgehandicapten of langdurig werklozen in dienst te nemen. Als er twijfels bestaan over het feit of de beoogde kandidaat de werkzaamheden wel aankan, kan de werkgever gebruik maken van een proefplaatsing.
Doelgroep	Werkgevers die personen in dienst willen nemen die gebruik maken van een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong- of WW-uitkering.
Belangrijkste voorwaarden	<p>Voorwaarden voor de proefplaatsing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de werkgever ondertekent een intentieverklaring waarin hij aangeeft een dienstverband van minimaal een half jaar aan te bieden wanneer de proef slaagt • de proeftijd duurt maximaal twee maanden • voor een werkloze werknemer geldt dat deze minimaal drie maanden werkloos is geweest • de werknemer mag niet eerder onbeloofd op een proefplaats werkzaamheden hebben verricht bij de betreffende werkgever • de werkgever is verplicht om een aansprakelijkheid- en ongevallenverzekering voor de werknemer af te sluiten.
Subsidie	Bij een proefplaatsing hoeft de werkgever twee maanden lang geen loon te betalen. De werknemer blijft deze periode recht houden op zijn uitkering.
Openstelling regeling	De mogelijkheid tot proefplaatsing kan worden aangevraagd bij UWV.

2.5 Scholingsvoucher

Doelstelling	Werkgevers stimuleren oudere werknemers in dienst te nemen. Deze regeling is onderdeel van het actieplan 50pluswerkt. Wilt u een werknemer van 50 jaar of ouder in dienst nemen, maar heeft hij een opleiding nodig om de functie te kunnen uitvoeren? Dan kunt u voor de kosten van deze opleiding een scholingsvoucher aanvragen.
Doelgroepen	Werknemers van 50 jaar of ouder op de eerste dag van de opleiding en die een WW-uitkering hebben.
Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • De opleiding van de werknemer duurt maximaal 1 jaar. Als hij slaagt, krijgt hij een erkend diploma/certificaat. • De aanvraag Scholingsvoucher is uiterlijk 2 weken na de eerste opleidingsdag van de werknemer door UWV ontvangen. • Er moet een getekend arbeidscontract zijn tussen u en de werknemer. Hieruit moet blijken dat de werknemer bij u in dienst komt, uiterlijk de eerste dag van de maand na de maand waarin hij de opleiding heeft afgerond. • U neemt de werknemer in dienst voor ten minste de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering krijgt. Maar minimaal 12 uur per week, voor ten minste 3 maanden. U kunt als werkgever de scholingsvoucher aanvragen óf de werknemer kan dit doen. • Per werknemer is 1 aanvraag mogelijk.
Subsidie	<p><i>Subsidie</i> De subsidie is maximaal € 1.000 (inclusief btw). Dit bedrag is bedoeld voor alle kosten die bij de opleiding horen.</p> <p><i>Budget</i> Er is maar een beperkt budget. Dus hoe eerder u deze subsidie aanvraagt, hoe groter de kans dat UWV de subsidie kan toekennen.</p>
Openstelling regeling	U kunt voor uw werknemer de scholingsvoucher aanvragen bij het UWV tot en met 30 september 2016.

3. Regelingen Belastingdienst

3.1 Premiekorting arbeidsgehandicapten

Doelstelling	Stimuleren van werkgevers om een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen of in dienst houden. Werkgevers kunnen in dat geval gebruik maken van de premiekorting op de arbeidsongeschiktheidspremies en werkloosheidspremies.
Doelgroep	Deze premiekorting kan worden toegepast op de werknemer die op de dag van aanvang van de dienstbetrekking: <ul style="list-style-type: none"> • een WIA-, WAZ-, WAO- of Wajong-uitkering heeft (gehad) • geen recht op WIA heeft omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is • een aanbeveling heeft om te werken in de sociale werkvoorziening • volgens UWV Werkbedrijf door zijn ziekte of handicap moeilijker werk kan vinden of minder makkelijk werkzaamheden kan uitvoeren.
Belangrijkste voorwaarden	De korting geldt: <ul style="list-style-type: none"> • bij indiensttreding voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar hoogstens gedurende drie jaar • bij behoud van eigen functie voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar ten hoogste gedurende één jaar • bij herplaatsing in een nieuwe functie bij de eigen werkgever voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar ten hoogste gedurende één jaar • als het dienstverband minder dan drie maanden is onderbroken, dan wordt de dienstbetrekking geacht niet te zijn onderbroken. De korting kan in deze situatie ook worden toegepast. <p>U mag de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers (zie 3.2) niet tegelijk toepassen. Hebt u voor een werknemer tegelijk recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer en op de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers, dan past u alleen de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers toe.</p>
Premiekorting	<ul style="list-style-type: none"> • De korting kan oplopen tot € 7.000 op jaarbasis per werknemer bij een werkweek van ten minste 36 uur. Als de werknemer minder dan 36 uur per week werkt, wordt de premiekorting tijdsevenredig verlaagd. • Voor jonggehandicapte werknemers waarvoor u loondispensatie ontvangt, bedraagt de premiekorting maximaal € 3.500 (bij een werkweek van ten minste 36 uur). • U heeft geen recht op premiekorting voor dienstbetrekkingen die in het kader van de Wet sociale werkvoorziening volledig gesubsidieerd zijn.
Openstelling regeling	De werkgever kan de kortingen zelf toepassen op de loonaangifte.

3.2 Premiekorting oudere werknemers (mobiliteitsbonus)

Doelstelling	Stimuleren van werkgevers om een oudere werknemer in dienst te houden of in dienst te nemen. Werkgevers kunnen in dat geval gebruik maken van de premiekorting op de arbeidsongeschiktheidspremies en werkloosheidpremies.
Doelgroep	Deze premiekorting kan worden toegepast op de werknemer die op de dag van aanvang van de dienstbetrekking 56 jaar of ouder is en die tot dat moment een uitkering had. Dat kan een WW-, WAO-, WAZ-, WIA-, Wajong-, WWB-, IOAW-, IOAZ- of WIK-uitkering zijn. Tot 1 januari 2015 was de leeftijdsgrens 50 jaar. Heeft u voor 1 januari 2015 iemand in dienst genomen van 50 jaar of ouder? Dan kunt u hiervoor misschien ook een mobiliteitsbonus krijgen.
Belangrijkste voorwaarden	Om premiekorting te krijgen, heeft u voor medewerkers van 56 tot AOW-leeftijd een doelgroepverklaring van het UWV nodig. In deze verklaring staat dat de werknemer een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam. Krijgt uw werknemer een uitkering van een andere organisatie dan UWV? Dan moet hij contact opnemen met de organisatie die de uitkering betaalt.
Premiekorting	De korting op de premies van deze werknemer kan oplopen tot € 7.000 per jaar bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week. Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, dan moet u de premiekorting evenredig verlagen. Deze korting krijgt u zolang deze werknemer bij u in dienst is, maar maximaal 3 jaar.
Openstelling regeling	De werkgever kan de kortingen zelf toepassen op de loonaangifte.

3.3 Premiekorting jongere werknemers

Doelstelling	Stimuleren van werkgevers om jongeren in dienst te nemen. Sinds 1 juli 2014 kunnen werkgevers een nieuwe premiekorting toepassen: de premiekorting jongere werknemers.
Doelgroepen	Jongere werknemers in de leeftijd van 18 tot 27 jaar.
Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • De werknemer had recht op een WW- of bijstandsuitkering voordat hij bij u in dienst kwam. • De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor ten minste 24 uur per week met een duur van ten minste 6 maanden. Voor 1 juli 2015 gold een minimum van 32 uur per week. • De werknemer komt bij u in dienst tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015. • Als een werknemer op of na 1 januari 2014 maar vóór 1 juli 2014 bij u in dienst is gekomen, komt hij alleen in aanmerking voor de premiekorting jongere werknemers als hij op 1 juli 2014 nog bij u in dienst is. • U bewaart voor de betreffende werknemer een verklaring van UWV of de gemeente bij uw loonadministratie, waaruit blijkt dat uw werknemer recht had op een WW- of bijstandsuitkering. • U bewaart de schriftelijke arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling van de werknemer in de loonadministratie.
Subsidie	De premiekorting is € 3.500 per werknemer per jaar. In 2014 kunt u maximaal € 1.750 (voor de periode 1 juli tot en met 31 december 2014) per werknemer aan korting toepassen.
Openstelling regeling	U hebt maximaal 2 jaar recht op de premiekorting vanaf 1 juli 2014 of vanaf het moment dat uw werknemer in dienst komt, tot het einde van de dienstbetrekking en uiterlijk tot en met 31 december 2017. Per 1 januari 2018 eindigt deze tijdelijke regeling.

3.4 Premievrijstelling marginale arbeid

Doelstelling	De overheid stimuleert werkgevers met fiscale prikkels om gedurende een korte periode werknemers in dienst te nemen die werkzoekend zijn. Als u een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt, kunt u voor die werknemer vrijstelling aanvragen voor de premies werknemersverzekeringen.
Doelgroepen	Een uitkeringsgerechtigde is iemand die bij het UWW als werkzoekende is geregistreerd en direct voor indiensttreding recht had op één van de volgende uitkeringen of inkomensvoorzieningen of op arbeidsondersteuning: <ul style="list-style-type: none"> • werkloosheidsuitkering (WW, IOW); hieronder valt ook een uitkering waarmee UWV de verplichting van een betalingsonmachtige werkgever overneemt • arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz) • bijstandsuitkering (Wwb, IOAW, IOAZ) • uitkering op grond van de Toeslagenwet • inkomensvoorziening op grond van de Wet Wajong • arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong • uitkering op grond van vergelijkbare regelingen of een combinatie van deze regelingen.
Belangrijkste voorwaarden	Als u een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt, kunt u voor die werknemer vrijstelling vragen voor de afdracht van premies werknemersverzekeringen. U moet dan onder andere aan de volgende voorwaarden voldoen: <ul style="list-style-type: none"> • U neemt de uitkeringsgerechtigde in dienst voor niet meer dan 6 aaneengesloten weken. Als uw werknemer binnen de 6 aaneengesloten weken uit dienst gaat en u hem binnen 31 dagen weer aanneemt, wordt de dienstbetrekking voor de vrijstelling als niet-onderbroken gezien. Dit betekent dat als deze 2 dienstbetrekkingen samen niet langer dan 6 weken duren, de vrijstelling voor beide dienstbetrekkingen geldt. • De uitkeringsgerechtigde is in het kalenderjaar niet eerder bij u in dienst geweest. • U of een andere werkgever heeft voor de uitkeringsgerechtigde niet eerder in het kalenderjaar de premievrijstelling marginale arbeid toegepast.
Subsidie	Vrijstelling voor de afdracht van premies werknemersverzekeringen.
Openstelling regeling	U dient het verzoek voor de vrijstelling in bij de Belastingdienst vóór het einde van de dienstbetrekking.

4. Regelingen Grafimedia

4.1 Stimuleringspremie voor instroom in BBL printmedia

De komende jaren voorzien we een tekort aan drukkers en nabewerkers. Het aantal leerlingen in deze beroepsgroepen is aanzienlijk afgenomen en niet voldoende om de uitstroom aan oudere werknemers op te vangen. Een goede mogelijkheid om geschikt personeel te vinden, is om deze zelf op te leiden binnen het bedrijf. A&O Fonds Grafimediabranche ondersteunt bedrijven hierbij door het verstrekken van een eenmalige stimuleringspremie per BBL leerling.

De praktijkopleider begeleidt, coacht en beoordeelt BBL leerlingen en stagiairs in het bedrijf. Hij organiseert de praktijkopleiding van leerlingen en ziet erop toe dat de leerlingen voldoende aan hun opleiding toekomen. In dit kader heeft het A&O Fonds Grafimediabranche in samenwerking met GOC aanvullende maatregelen ontwikkeld die de praktijkopleider en leerling ondersteunen bij het realiseren van de praktijkopleiding.

Doelstelling	Stimuleringsmaatregel die de praktijkopleider en leerling ondersteunen bij het realiseren van de praktijkopleiding.
Doelgroep	Bedrijven die een BBL leerling in dienst nemen.
Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • De BBL opleiding start na 1 januari 2015. • Iedere leerling die voor het eerst een BBL opleiding volgt. • Het betreft leerlingen voor de opleiding printmedia (drukken en nabewerken). • Het leerbedrijf draagt financieel bij aan het A&O Fonds Grafimediabranche. • De leerling is na afloop van de proeftijd nog in dienst bij het leerbedrijf.
Beoordelingscriteria	<ul style="list-style-type: none"> • Het leerbedrijf moet erkend zijn. • Er moet een leer-/arbeidsovereenkomst zijn afgesloten. • Bedrijven die nog niet erkend leerbedrijf zijn kunnen, zich aanmelden via www.s-bb.nl.
Subsidie	<ul style="list-style-type: none"> • € 1.750 stimuleringspremie voor het leerbedrijf.
Openstelling regeling	Het aanvragen van de Leerlingpremie kan via een aanvraagformulier dat terug te vinden is op www.aenofondsgrafimedia.nl . Daar zijn ook de verdere voorwaarden te vinden. De uitvoeringsperiode van de subsidieregeling loopt van 1 januari 2015 tot 31 december 2015. Bij uitputting van het beschikbare subsidiebudget kan het A&O Fonds Grafimediabranche de regeling eerder sluiten. De uiterste datum waarop aanvragen kunnen worden ingediend is 31 januari 2016.

4.2 Kortingsregeling printmedia opleidingen

Doelstelling	Stimuleren van personeelsontwikkeling binnen bedrijven in de grafimediabranche.
Doelgroep	Bedrijven die investeren in opleiding van hun medewerkers, zodat zij mee kunnen gaan met de ontwikkelingen in de grafimediabranche.
Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • De opleiding wordt uitgevoerd door GOC en heeft betrekking op: <ul style="list-style-type: none"> ○ sales- en productiemanagement ○ vormgeven en webdesign ○ druktechnieken en procesoperator ○ nabewerkingstechnieken en procesoperator ○ overige relevante opleidingen ○ Een nadere specificatie van de opleidingen is te vinden op www.aenofondsgrafimedia.nl • De opleiding start na 1 januari 2015. • Het bedrijf draagt financieel bij aan het A&O Fonds Grafimediabranche. • De factuur van de opleiding moet voldaan zijn aan het opleidende instituut en een kopie van de factuur wordt meegezonden naar het A&O Fonds Grafimediabranche. • De uiterste datum waarop aanvragen over 2015 kunnen worden ingeleverd, is 31 januari 2016.
Subsidie	<ul style="list-style-type: none"> • 25% van het factuurbedrag exclusief btw.
Openstelling regeling	De uitvoeringsperiode van de subsidieregeling loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015. Bij uitputting van het beschikbare subsidiebudget kan het A&O Fonds Grafimediabranche de regeling eerder sluiten of de voorwaarden eenzijdig wijzigen.

4.3 Tijdelijke kortingsregeling mobiliteitsprojecten

Doelstelling	Ondersteunen van werkgevers bij mobiliteitsprojecten of van werk-naar-werk trajecten als gevolg van reorganisatie.
Doelgroep	Werkgevers die Van-werk-naar-werkbegeleiding inzetten of mobiliteitsprojecten uitvoeren via C3 werkt!.
Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijf draagt financieel bij aan het A&O Fonds Grafimediabranche en het Garantiefonds. • Het van-werk-naar-werk-traject start na 1 januari 2015. • De factuur van het traject moet voldaan zijn en een kopie van de factuur wordt meegezonden naar het A&O Fonds Grafimediabranche. • De uiterste datum waarop aanvragen over 2015 kunnen worden ingeleverd, is 31 januari 2016.
Subsidie	<ul style="list-style-type: none"> • 25% van het factuurbedrag exclusief btw.
Openstelling regeling	De uitvoeringsperiode van de subsidieregeling loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015. Bij uitputting van het beschikbare subsidiebudget kan het A&O Fonds Grafimediabranche de regeling eerder sluiten of de voorwaarden eenzijdig wijzigen. Aanvragen kunnen worden ingediend via aenofondsgrafimedia.nl .

5. Europees Sociaal Fonds - duurzame inzetbaarheid

Een van de doelstellingen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) is het stimuleren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Duurzaam inzetbaar zijn werknemers die nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn. Het realiseren van oplossingen voor blijvende arbeidsparticipatie met toegevoegde waarde voor alle betrokkenen staat daarbij centraal.

Doelgroep	Bedrijven en instellingen die ten minste twee medewerkers in dienst hebben komen in aanmerking voor de regeling.
Soort project	<p>In het project staat duurzame inzetbaarheid centraal, dat wil zeggen het bevorderen van gezond, competent, gemotiveerd en productief werken. Een project heeft tot doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het verkrijgen van advies met implementatieparagraaf of • het begeleiden van de implementatie van een advies. <p>Projecten kunnen worden ingediend binnen de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Organisatiescan</u>: hoe staat het bedrijf ervoor vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. • <u>(Periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid werknemers</u>: aanreiken van instrumenten door adviseurs met betrekking tot gezondheid, ontwikkeling en betrokkenheid (bijvoorbeeld een loopbaanscan of een tevredenheidsonderzoek). • <u>Bevorderen van gezond en veilig werken</u>: implementeren van interventies zoals arbeidsveiligheid, bedrijfsgezondheidszorg, verlichten van fysieke belasting, bevorderen van een gezonde leefstijl, werkstress. • <u>Aanpassen organisatie van het werk</u>: • <u>Bevorderen van een leercultuur onder werknemers</u>: advies met een implementatieparagraaf om een gezond leer- en werkklimaat te realiseren (geen reguliere scholing/training maar bijvoorbeeld periodieke taakwisseling). • <u>Stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers, ook begeleiding naar ondernemerschap</u>: faciliteren en begeleiden van in- en externe, vrijwillige en gedwongen mobiliteit en van-werk-naar-werk. • <u>Bevorderen flexibele werkcultuur om arbeid en zorg beter te combineren</u>: inwinnen van advies om maatafspraken met werknemers te maken. • <u>Invoeren van arbeidstijdenmanagement</u>: inwinnen van advies voor ontwerp en implementatie van nieuwe werktijdenregelingen en roosters.

Belangrijkste voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemers moeten actief en aantoonbaar betrokken worden bij het project. In het advies met implementatieparagraaf (rapport) dan wel in het verslag van de begeleiding bij de implementatie van een advies (activiteitenverslag) moet daarom worden aangegeven op welke wijze de werknemers zijn betrokken bij het project. • Per adviseur worden drie referenties ingediend, afkomstig van drie verschillende opdrachtgevers. Deze hebben betrekking op de kennis en ervaring van de beoogde adviseur op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Ter vervanging van deze drie referenties, kan er ook één referentie van een O&O-fonds worden ingediend. Geen referentie hoeft te worden ingediend wanneer wordt aangetoond dat de beoogde adviseur in dienst is bij een O&O-fonds, dan wel een deskundige persoon is als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet. • Er mag maar één aanvraag worden ingediend per entiteit. Het ingediende project mag ook niet op grond van een andere subsidieregeling al gesubsidieerd zijn.
Subsidie en budget	<p><i>Subsidie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De subsidie bedraagt 50% van de subsidiabele kosten. • De subsidie bedraagt maximaal € 10.000. • Wanneer bij einddeclaratie blijkt dat minder dan € 12.000 aan subsidiabele kosten is gerealiseerd, wordt het percentage vastgesteld op 0. • Er wordt geen voorschot verstrekt. <p><i>Budget</i></p> <p>Het beschikbare budget voor het tweede aanvraagstadium is € 22 miljoen.</p>
Subsidiabele kosten	<p>Alleen de kosten voor het inhuren van een externe adviseur komen voor subsidie in aanmerking.</p> <p>De volgende voorwaarden zijn daarbij van belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De subsidie wordt berekend op basis van het uurtarief maal het gewerkte aantal uren. • Het uurtarief is maximaal € 100 exclusief btw. • Er vindt geen btw-verrekening plaats. • Een project mag maximaal 12 maanden duren. De looptijd van de projectperiode start de dag na dagtekening van de subsidieverlening en eindigt 12 maanden daarna.
Openstelling regeling	<p>Het tweede aanvraagstadium loopt van 19 oktober 2015 (9.00 uur) tot en met 13 november 2015 (17.00 uur). De aanvragen worden in behandeling genomen op volgorde van binnenkomst. Indiening op 19 oktober is dus noodzakelijk.</p>