

Vragen en antwoorden over de subsidie ontwikkeladvies vijfenveertigplussers

Inhoudsopgave

Vraag: Waarom wordt deze subsidieregeling in het leven geroepen?	4
Vraag: Hoe uitgebreid moet het Ontwikkelplan zijn?	4
Vraag: Kan ik ook een Ontwikkeladvies aanbieden aan meerdere medewerkers in groepsvorm?	4
Vraag: Hoeveel uur moet een Ontwikkeladviestraject duren?	5
Vraag: Ik heb al een loopbaanadviestraject lopen, maar wil dit graag uitbreiden met enkele gesprekken. Mag ik hiervoor een beroep doen op de subsidie voor Ontwikkeladvies?	5
Training Ontwikkeladvies aan leidinggevenden	6
Vraag: Wat houdt de training voor leidinggevenden in?	6
Vraag: Betreft het hier leidinggevenden van deelnemers aan een Ontwikkeladvies?	6
Vraag: Hoeveel uur moet een Training Ontwikkeladvies Leidinggevenden duren?	6
Vraag: Uit hoeveel leidinggevenden mag een groepstraining bestaan?	6
Wie komt in aanmerking voor deelname aan een Ontwikkeladvies?	7
Vraag: Wie komt in aanmerking voor een ontwikkeladvies?	7
Vraag: Waarom moet een medewerker 45 zijn?	7
Vraag: Kan ik deze subsidie ook aanvragen voor iemand die jonger is dan 45 jaar?	7
Vraag: Waarom kunnen de medewerkers in alleen de geselecteerde beroepsgroepen gebruik maken van de subsidie?	7
Vraag: Ik ben al werkloos, kan ik dan ook een Ontwikkeladvies krijgen?	8
Vraag: Ik ben ziek/arbeidsongeschikt en kan mijn (oude) werk niet meer doen, kan ik een Ontwikkeladvies krijgen?	8
Vraag: Ik werk minder dan 12 uur per week in één van de beroepsgroepen, kan ik dan deelnemen?	8
Vraag: Ik heb te horen gekregen dat ik ontslagen ga worden, kan ik dan deelnemen?	8
Vraag: Ik wil graag een ontwikkeladvies krijgen, moet ik dan subsidie aanvragen?	8
Vraag: Waar kan ik een loopbaanadviseur vinden?	8
Eisen aan loopbaanadviseur	9
Vraag: Aan welke kwaliteitseisen moet een loopbaanadviseur voldoen?	9

Vraag: Welke concrete ervaringseisen worden aan de loopbaanadviseur gesteld?	9
Vraag: Hoe moet ik branche ervaring aantonen en hoe wordt die gemeten.	9
Vraag: Waar in het proces wordt getoetst of de loopbaanadviseur voldoet aan de erkenningseisen?	10
Hoe werkt de subsidie? (informatie voor loopbaanadviseurs)	11
Vraag: Waarom moet de loopbaanadviseur deze subsidie aanvragen?	11
Vraag: Ik ben loopbaanadviseur in loondienst, kan ik dan ook gebruik maken van de subsidieregeling?	11
Vraag: Waarom moet een loopbaanadviseur zich zowel bij Regioplan als bij Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW) aanmelden om voor subsidie in aanmerking te komen?	11
Vraag: Kan er gedeeltelijk subsidie verkregen worden voor de gemaakte uren als een cliënt het traject tussentijds wil afbreken?	11
Vraag: Van wanneer tot wanneer loopt de subsidieregeling?	12
Vraag: Waarom kan ik de subsidie alleen achteraf aanvragen?	12
Vraag: Kan ik van te voren subsidiegelden claimen?	12
Vraag: Hoe weet ik of ik mijn geld wel krijg als ik de subsidie achteraf indien?	12
Vraag: Ik heb een uniek nummer voor het Ontwikkeladvies of de training gekregen. Weet ik nu zeker dat ik ook subsidie zal ontvangen?	12
Vraag: Wat gebeurt er als de subsidiepot leeg is?	12
Vraag: Een deelnemer zou na het Ontwikkeltraject vervolgstappen kunnen nemen. Er wordt daarvoor verwezen naar financieringsmogelijkheden bij O&O fondsen en cao afspraken. Is het mogelijk om inzichtelijk te krijgen welke financiële mogelijkheden er concreet voor deze specifieke beroepsgroepen zijn?	12
Vraag: Kan ik ook een vragenlijst of een assessment aanbieden?	13
Vraag: Mag ik ook de follow-up van het Ontwikkelplan doen?	13
Vraag: Een potentiële deelnemer voldoet aan alle eisen, maar wil geen toestemming geven voor gegevenslevering en/of deelname aan de enquête. Kan ik dan toch subsidie krijgen?	13
Vraag: Wat is de wettelijke basis waarop ik als loopbaanadviseur het bsn-nummer en een kopie van een identiteitsbewijs mag vragen en 7 jaar mag bewaren? Is dit niet in strijd met de privacy wetgeving?	13
Vraag: Hoe moet iemand bewijzen dat hij gemiddeld 12 uur per week werkt in de beroepsgroep.	14
Vraag: Wie is in het kader van de Algemene Verordening gegevensverwerking (AVG) verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonsgegevens die de loopbaanadviseur opneemt in zijn administratie?	14

Vraag: Voor het ontwikkeladvies geldt wordt een minimum van tussen loopbaanadviseur en deelnemer. Mag dit contact (deels) plaatsvinden in de vorm van gesprekken via skype, facetime en dat soort digitale podia waar adviseur en deelnemer elkaar kunnen spreken en zien? 14

Vraag: Deelnemer is ziek maar wil wel graag meedoen met het ontwikkeladvies. Kan dat? 15

Wat is een Ontwikkeladvies?

Vraag: Waarom wordt deze subsidieregeling in het leven geroepen?

Antwoord: Het doel van de gesubsidieerde ontwikkeladviezen is het bewustzijn over de noodzaak van reflectie op de loopbaan te stimuleren bij werkenden van vijftienveertig jaar en ouder in een geselecteerd aantal beroepsgroepen. Het gaat daarbij om werkenden die nog niet concreet met ontslag, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid bedreigd zijn. Het ontwikkeladviestraject heeft als doel hen toe te rusten om tijdig een reëel beeld van het toekomstperspectief in hun huidige werk te krijgen en meer regie op hun toekomstige loopbaan te nemen. Hiermee wordt beoogd de kans op toekomstige (langdurige) werkloosheid te verkleinen. Leidinggevendenden hebben hierin ook een rol. Daarom is voor hen ook voorzien in gesubsidieerde trainingstrajecten.

Vraag: Hoe uitgebreid moet het Ontwikkelplan zijn?

Antwoord: In het Ontwikkelplan dient kort en bondig een aantal acties beschreven te worden die de werkende op de korte of de lange termijn kan inzetten om te werken aan de eigen wendbaarheid en om aan het werk te blijven tot het pensioen. Tevens wordt in het Ontwikkelplan beschreven waar de werkende terecht kan om (financiële) ondersteuning te krijgen bij de uitvoering van het Ontwikkelplan.

Punten die in elk geval aan de orde moeten komen in het Ontwikkelplan zijn:

- Wie neemt welke acties op de korte en de lange termijn om beter voorbereid te zijn op de toekomst?
- Wanneer en hoe kan er actie worden ondernomen?
- Mogelijkheden om persoonlijke ontwikkelvraagstukken en huidige beperkingen in bijvoorbeeld energieniveau, financiële sfeer, de persoonlijke of gezinssfeer, leren en taalvaardigheid aan te pakken.
- Indien van toepassing: suggesties voor het inzetten van andere experts om bovenstaande belemmeringen te verhelpen.

Het Ontwikkelplan dient te worden ingevuld in format 1.2 bij de regeling. Het format treft u op www.uitvoeringvanbeleidszw.nl

Vraag: Wat is het verschil tussen een Ontwikkeladvies en een loopbaanadvies?

Antwoord: Een Ontwikkeladviestraject is preventief en dient bewustzijn te creëren, zodat de ouder wordende werkende zich meer bewust wordt van het toekomstperspectief van het huidige werk en meer regie kan gaan nemen over de toekomst van de eigen loopbaan. Een loopbaantraject wordt ingezet om actief vervolgstappen te gaan zetten in de loopbaan. Een loopbaantraject kan een vervolg zijn op een Ontwikkeladviestraject, maar maakt er geen deel van uit. Vervolgtrajecten dienen op andere wijze gefinancierd te worden, bijvoorbeeld uit bestaande voorzieningen vanuit O&O- fondsen of CAO-afspraken.

Vraag: Kan ik ook een Ontwikkeladvies aanbieden aan meerdere medewerkers in groepsvorm?

Antwoord: Nee. Het ontwikkeladvies is een integraal en persoonlijk advies. Dit zal resulteren in een concreet ontwikkelplan met acties die de deelnemer op korte en langere termijn kan ondernemen om het loopbaanperspectief te verbeteren.

Vraag: Hoeveel uur moet een Ontwikkeladviestraject duren?

Antwoord: De loopbaanadviseur dient minimaal vier individuele begeleidingsuren met de deelnemer te hebben **of** minimaal 3 individuele begeleidingsuren plus een groepsessie van minimaal 2 uur. De Loopbaanadviseur dient het ontwikkeladviestraject over meerdere contactmomenten te spreiden opdat de deelnemer datgene wat besproken is tussentijds kan laten bezinken en kan verwerken.

Vraag: Ik heb al een loopbaanadviestraject lopen, maar wil dit graag uitbreiden met enkele gesprekken. Mag ik hiervoor een beroep doen op de subsidie voor Ontwikkeladvies?

Antwoord: Nee. Het Ontwikkeladvies is een zelfstandig adviesproduct dat geen onderdeel kan zijn van een lopend loopbaantraject. Een loopbaantraject kan wel een noodzakelijk en gewenst vervolg blijken op een Ontwikkeladviestraject. Het dient dan echter afzonderlijk als follow-up op een afgerond Ontwikkeltraject te worden ingezet.

Training Ontwikkeladvies aan leidinggevenden

Vraag: Wat houdt de training voor leidinggevenden in?

Antwoord: De training voor leidinggevenden heeft als doel dat leidinggevenden beseffen dat het zowel voor de leidinggevende als voor de werknemer van belang is dat de werknemer de regie van zijn loopbaan in eigen handen neemt. Hierbij wordt de leidinggevende beter toegerust om het gesprek met de werknemer aan te gaan over de ontwikkeling van diens loopbaan op lange termijn.

Punten die aan de orde komen zijn:

- Bewustwording van het eigenbelang voor mij als leidinggevende en mijn organisatie bij het ondersteunen van de werkende in zijn deelname aan een ontwikkeladviestraject.
- De bedoeling en vorm van een ontwikkeladvies aan werkenden. Welke onderwerpen komen daarin aan bod?
- Welke mogelijkheden er voor de werkende zijn voor een vervolgtraject zoals het uitvoeren van een ontwikkelplan en de manier waarop ik als leidinggevende de werkende kan informeren en faciliteren.
- Kennis over algemene belemmeringen die werkenden kunnen hebben of ervaren en hoe hier mee om te gaan.
- Inzicht in mijn eigen belemmeringen, die een eventueel vervolg traject in de weg kunnen zitten, en hoe deze mogelijk op te lossen.
- Kennis over de ontwikkelingen binnen de branche/arbeidsmarkt.
- Gesprekstechnieken en –vaardigheden.

Vraag: Betreft het hier leidinggevenden van deelnemers aan een Ontwikkeladvies?

Antwoord: Nee. Het is niet noodzakelijk dat er ook daadwerkelijk een ontwikkeladviestraject gevolgd wordt door een medewerker van de leidinggevende. De training voor leidinggevenden komt voor subsidie in aanmerking als het leidinggevenden betreft die verantwoordelijk zijn voor het voeren van personeels- en functioneringsgesprekken met medewerkers die behoren tot de doelgroep van de regeling. Ook de leeftijd van de leidinggevende is hierbij niet van belang.

Vraag: Hoeveel uur moet een Training Ontwikkeladvies Leidinggevenden duren?

Antwoord: Minimaal 3 uur. Dit mag in zowel één als in meerdere sessies gedaan worden.

Vraag: Uit hoeveel leidinggevenden mag een groepstraining bestaan?

Antwoord: Daar het om het creëren van bewustzijn gaat is het persoonlijke aspect van de training belangrijk. Er is dan ook voor een maximum aantal deelnemers gekozen om de kwaliteit van de trainingen te waarborgen. Een loopbaanadviseur mag de groepstraining geven aan minimaal 3 en maximaal 10 leidinggevenden. Bij een training aan 2 leidinggevenden moet dit in de vorm van twee individuele trainingen.

Wie komt in aanmerking voor deelname aan een Ontwikkeladvies?

Vraag: Wie komt in aanmerking voor een ontwikkeladvies?

Antwoord: niet-werkloze werknemers, ambtenaren of zelfstandigen zonder personeel van vijfenveertig jaar of ouder, die voor gemiddeld minimaal 12 uur per week werkzaam zijn in de beroepsgroep(en):

- secretariaal personeel, managementassistenten, medewerkers data-invoer, typisten en tekstverwerkers voor zover geen sprake is van:
 - 1°. een administratieve-, financieel/boekhoudkundige- en salaris- en personeelsfunctie;
 - 2°. een dienstbetrekking in de sector zorg en welzijn; en
 - 3°. een dienstbetrekking in de sector Rijk, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel e, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.
- werkenden in beroepen in de cateringbranche;.
- werkenden in de sector detailhandel en in fysieke winkels in de reisbranche;.
- gemeenteambtenaren;
- buitengewoon opsporingsambtenaren, bedoeld in artikel 142 van het Wetboek van Strafvordering, toezichthouders en handhavers, voor zover niet werkzaam in de sector Rijk, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel e, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
- schoonmakers, voor zover geen sprake is van een dienstbetrekking in de sector zorg en welzijn en in de sector Rijk, bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel e, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;.
- ambulancepersoneel en meldkamerpersoneel ten behoeve van de ambulancedienst;
- werkenden in de sector primair onderwijs;
- werkenden in de sector middelbaar beroepsonderwijs.

en voor wie geen plan van aanpak is opgesteld of op korte termijn zal worden opgesteld als bedoeld in artikel 4 van de [Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#) en die geen beroep kunnen doen op voorzieningen in een door de werkgever vastgestelde regeling in verband met een reorganisatie;

Op de [website](#) van *Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW)* staat een nadere specificatie van wat wel en niet tot de beroepsgroepen gerekend kan worden.

Vraag: Waarom moet een medewerker 45 zijn?

Antwoord: De middelen voor deze subsidieregeling zijn afkomstig van het budget dat beschikbaar is gesteld voor het actieplan perspectief voor vijftigplussers. Dit is leidend geweest voor het vaststellen van de minimum leeftijd van de werkenden waarvoor subsidie kan worden aangevraagd. Vanwege het preventieve karakter van het Ontwikkeladvies is gekozen dit al vanaf 45 jarige leeftijd beschikbaar te stellen.

Vraag: Kan ik deze subsidie ook aanvragen voor iemand die jonger is dan 45 jaar?

Antwoord: Nee. Bij aanvang van het adviestraject moet de deelnemer 45 jaar of ouder zijn.

Vraag: Waarom kunnen de medewerkers in alleen de geselecteerde beroepsgroepen gebruik maken van de subsidie?

Antwoord: Vanwege de beperkte looptijd, het beschikbare budget en om het instrument zo gericht en effectief mogelijk in te zetten, is gekozen de gesubsidieerde trajecten ter beschikking te stellen aan een beperkt aantal beroepsgroepen. Over de selectie van de

beroepsgroepen heeft overleg plaatsgevonden met de Stichting van de Arbeid en de decentrale sociale partners.

Vraag: Ik ben al werkloos, kan ik dan ook een Ontwikkeladvies krijgen?

Antwoord: Nee. De subsidieregeling heeft nadrukkelijk een preventief karakter en is gericht op bewustwording van niet acuut met ontslag bedreigde, actief werkenden. De regeling is niet bedoeld voor werkzoekenden die al werkloos zijn. Zij kunnen een beroep doen op de voor deze doelgroep al bestaande middelen, zoals reïntegratie-instrumenten in het kader van de sociale verzekeringswetten of de Participatiewet.

Vraag: Ik ben ziek/arbeidsongeschikt en kan mijn (oude) werk niet meer doen, kan ik een Ontwikkeladvies krijgen?

Antwoord: Nee, De subsidieregeling heeft nadrukkelijk een preventief karakter en is gericht op bewustwording van niet acuut met ontslag bedreigde, actief werkenden. De regeling is niet bedoeld voor werkzoekenden die al werkloos, langdurig ziek of arbeidsongeschikt zijn . Zij kunnen een beroep doen op de voor deze doelgroep al bestaande middelen, zoals reïntegratie-instrumenten in het kader van de sociale verzekeringswetten of de Participatiewet.

Vraag: Ik werk minder dan 12 uur per week in één van de beroepsgroepen, kan ik dan deelnemen?

Antwoord: Nee. Voor een efficiënte besteding van subsidiegelden is gekozen voor een minimum arbeidsduur van 12 uur per week. Als u gemiddeld over de afgelopen maanden minder dan 12 uur per week heeft gewerkt komt u niet in aanmerking voor subsidie voor een ontwikkeladvies. Dit sluit aan bij de door het CBS gehanteerde nationale definitie voor werkloosheid. Deze nationale definitie hanteert twaalf uur per week.

Vraag: Ik heb te horen gekregen dat ik ontslagen ga worden, kan ik dan deelnemen?

Antwoord: Nee. De subsidieregeling is gericht op bewustwording van niet acuut met ontslag bedreigde, actief werkenden. Werkenden waarvoor er al een concrete ontslagdreiging bestaat kunnen niet deelnemen. Zij kunnen een beroep doen op de voor deze doelgroep al bestaande middelen, zoals reïntegratie-instrumenten in het kader van de sociale verzekeringswetten, de Participatiewet of de transitievergoeding bij ontslag. Ook werkenden die gebruik kunnen maken van een sociaal plan of van werk-naar-werktrajecten gericht op versterking van de arbeidsmobiliteit, behoren niet tot de doelgroep van deze regeling.

Vraag: Ik wil graag een ontwikkeladvies krijgen, moet ik dan subsidie aanvragen?

Antwoord:Nee, U hoeft zelf geen subsidie aan te vragen. Dat doet de loopbaanadviseur waarbij u aan de slag gaat. Als u behoort tot de doelgroep van de subsidie en gebruik wilt maken van de mogelijkheid tot een Ontwikkeladvies dan moet u contact zoeken met een loopbaanadviseur die bevoegd is een Ontwikkeladviestraject te geven..

Vraag: Waar kan ik een loopbaanadviseur vinden?

Antwoord: U kunt simpelweg op internet zoeken. Een handige ingang daarbij zijn de beroepsregisters van de beroepsverenigingen van loopbaanadviseurs. (Voorbeelden hiervan zijn: www.noloc.nl, www.cminl.nl/, het [Register BKA](#) , NIP-register A&O psychologen, NOBCO en [Oval](#)). Het is ook mogelijk om bij uw werkgever, uw vakbond, of in uw omgeving navraag te doen naar een geschikte loopbaanadviseur. Als u contact legt met een loopbaanadviseur, vraag dan wel of deze voldoet aan de opleidings- en ervaringseisen van de subsidieregeling Ontwikkeladvies 45-plussers.

Eisen aan loopbaanadviseur

Vraag: Aan welke kwaliteitseisen moet een loopbaanadviseur voldoen?

Antwoord: Een Ontwikkeladviestraject kan worden uitgevoerd door een loopbaanadviseur die de juiste opleiding en ervaring heeft. Uitgangspunt hierbij is:

- a. een afgeronde mens- of organisatiegerichte opleiding op minimaal hbo-niveau of minimaal een hbo-opleiding in een andere richting heeft afgerond en aanvullende mens- of organisatiegerichte cursussen en trainingen. Het totale opleidingspakket dient minimaal te voldoen aan de eisen die hieraan door Noloc of CMI worden gesteld om in aanmerking te kunnen komen voor erkenning of certificering als loopbaanadviseur;
- b. minimaal drie jaar relevante werkervaring; en
- c. verklaart zich te houden aan de gedragscode. Zie de Subsidieregeling voor nadere details.

Voor het aantonen hiervan bestaan enkele vrijstellingen:

	Cmi-gecertificeerd	Noloc-erkend	geen certificering/ noloc erkenning
3 jaar relevante werkervaring	aangetoond	dient aangetoond te worden	dient aangetoond te worden
relevante HBO opleiding	aangetoond	aangetoond	dient aangetoond te worden
gedragscode	dient getekend te worden	vrijstelling	dient getekend te worden

Vraag: Welke concrete ervaringseisen worden aan de loopbaanadviseur gesteld?

Antwoord: De adviseur heeft de afgelopen drie jaren jaarlijks gemiddeld vijftientig cliënten of meer begeleid in individuele trajecten. De adviseur heeft actuele kennis van de beschikbare opleidingsmogelijkheden, cursussen, trainingen en workshops binnen de sector of beroepsgroep en vergelijkbare werkomgevingen waarin de cliënt werkzaam is aan wie het Ontwikkeladvies wordt gegeven.

Vraag: Hoe moet ik branche ervaring aantonen en hoe wordt die gemeten.

Antwoord: Om een goed en passend Ontwikkeladviestraject te kunnen geven is het noodzakelijk dat de loopbaanadviseur beschikt over voldoende kennis van de aard van de werkzaamheden en de mogelijkheden voor de beroepsgroep. Het ministerie vertrouwd hierbij op de integriteit en (beroeps)ethiek van de loopbaanadviseur. Bij controle moet de

loopbaanadviseur aannemelijk maken dat hieraan is voldaan. Als het ministerie signalen krijgt dat een loopbaanadviseur op dit punt in gebreke is gebleven zal nader onderzoek worden gedaan.

Vraag: Waar in het proces wordt getoetst of de loopbaanadviseur voldoet aan de erkenningseisen?

Antwoord: De loopbaanadviseur moet zelf aangeven dat hij/zij aan de eisen voldoet. Er zullen door Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW) steekproeven worden gedaan om te toetsen of aan alle eisen is voldaan.

Hoe werkt de subsidie? (informatie voor loopbaanadviseur)

Zie: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/t/tijdelijke-subsidieregeling-ontwikkeladvies-voor-vijfenveertigplussers/documenten/publicaties/subsidies/tsov/uitvoeren-en-verantwoorden/handleiding-ontwikkeladvies-loopbaanadviseurs>

Vraag: Waarom moet de loopbaanadviseur deze subsidie aanvragen?

Antwoord: Om de uitvoeringslast van de deelnemende werkenden en bedrijven zoveel mogelijk te beperken, is ervoor gekozen de subsidieaanvragen te laten doen door de loopbaanadviseurs die de trajecten aanbieden. Zij kunnen subsidie ontvangen voor Ontwikkeladvies- en trainingstrajecten.

Vraag: Ik ben loopbaanadviseur in loondienst, kan ik dan ook gebruik maken van de subsidieregeling?

Antwoord: Ja. Naast de loopbaanadviseur kan ook de rechtspersoon die een loopbaanadviseur in dienst heeft, subsidie aanvragen voor een door zijn werknemer (de loopbaanadviseur) uitgevoerd Ontwikkeladvies- of trainingstraject .

Het is ook toegestaan dat een rechtspersoon subsidies aanvraagt voor trajecten die zijn uitgevoerd door een interne loopbaanadviseur, die bij hem in dienst is, ten behoeve van werkenden en leidinggevenden die voor dezelfde rechtspersoon werkzaam zijn

Vraag: Waarom moet een loopbaanadviseur zich zowel bij Regioplan als bij Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW) aanmelden om voor subsidie in aanmerking te komen?

Antwoord: Eén van de doelen van de subsidieregeling is dat kennis kan worden opgedaan over de effecten van Ontwikkeladvies- en trainingstrajecten en de wijze waarop de doelgroepen bereikt kunnen worden. Dit moet kennis opleveren die later, bij gebleken effectiviteit, kan worden gebruikt voor een bredere inzet van het instrument en de inrichting van dergelijke trajecten in andere sectoren en beroepsgroepen. Om de effecten te kunnen meten is het van belang dat er een nulmeting en vervolgmeting bij de deelnemers plaatsvindt. Deze metingen worden uitgevoerd door een onafhankelijk onderzoeksbureau: Regioplan. Doordat de subsidieaanvraag pas na afloop van het volledige traject wordt ingediend, is bij Regioplan niet bekend wanneer een deelnemer start met het traject. Om toch nulmetingen bij de deelnemers te kunnen realiseren, is ervoor gekozen het Ontwikkeladviestraject te starten met het invullen van een intake en nulmeting via een webenquête van Regioplan. Na het invullen van deze enquête wordt een intakecode (uniek nummer) verstrekt die geldt als bewijs voor deelname aan deze verplichte intake.

De subsidieaanvraag wordt verwerkt door het Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW). Hiervoor dient men zich achteraf apart aan te melden. Het beschikken over een uniek nummer is vereist om subsidie te kunnen aanvragen.

Vraag: Als een deelnemer gedurende het traject overgaat naar een andere loopbaanadviseur, moet die dan opnieuw worden aangemeld bij Regioplan (www.ontwikkeladvies45plussers.nl)?

Antwoord: Nee. De aanmelding op www.ontwikkeladvies45plussers.nl betreft de aanmelding van het ontwikkeladviestraject van de deelnemer, en het verstrekte unieke nummer heeft betrekking op de deelnemer. De uiteindelijke aanvrager van de subsidie is wel verantwoordelijk voor het gehele traject.

Vraag: Kan er gedeeltelijk subsidie verkregen worden voor de gemaakte uren als een cliënt het traject tussentijds wil afbreken?

Antwoord: Nee, alleen aan volledig afgeronde trajecten kan subsidie worden toegekend

Vraag: Van wanneer tot wanneer loopt de subsidieregeling?

Antwoord: van 5 december 2017 tot 1 juli 2019

Vraag: Waarom kan ik de subsidie alleen achteraf aanvragen?

Antwoord: De uitvoerder van de regeling, Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW), kan alleen subsidieaanvragen van reeds afgeronde subsidiabele trajecten beoordelen.

Vraag: Kan ik van te voren subsidiegelden claimen?

Antwoord: Nee, dit is niet mogelijk

Vraag: Hoe weet ik of ik mijn geld wel krijg als ik de subsidie achteraf indien?

Antwoord: U bent zelf verantwoordelijk erop toe te zien dat aan alle subsidiecriteria wordt/is voldaan. Dit betekent dat de loopbaanadviseur voor aanvang van het traject de verplichting heeft bij de deelnemer te informeren of deze voldoet aan de in de regeling genoemde eisen.

Dit geldt ook met betrekking tot het bereikt zijn van het subsidieplafond voor de Regeling. De hiervoor benodigde informatie is te vinden op de website van het Uitvoering van Beleid (voormalig Agentschap SZW). U moet zelf een afweging maken of u het risico wilt nemen dat op het moment van de subsidieaanvraag het subsidieplafond is overschreden.

Toekenning van een uniek nummer bij de registratie van de intake is geen garantie dat het subsidieplafond op moment van de feitelijke subsidieaanvraag nog niet bereikt zal zijn en de aanvraag nog voor subsidie in aanmerking komt.

Vraag: Ik heb een uniek nummer voor het Ontwikkeladvies of de training gekregen. Weet ik nu zeker dat ik ook subsidie zal ontvangen?

Antwoord: Nee, de intake bij Regioplan dient enkel als nulmeting voor het onderzoek en als indicatie voor het aantal gestarte trajecten. Toekenning van een uniek nummer is geen garantie dat het subsidieplafond op het moment van de feitelijke subsidieaanvraag nog niet bereikt zal zijn en de aanvraag nog voor subsidie in aanmerking komt. Informatie over de uitputting van het beschikbare subsidiebedrag is te vinden op www.uitvoeringvanbeleidszw.nl

Vraag: Wat gebeurt er als de subsidiepot leeg is?

Antwoord: Als de subsidiepot leeg is wordt de subsidieaanvraag afgewezen. De subsidie wordt toegekend op basis van volgorde van ontvangst van de aanvragen. Het tijdstip van ontvangst van de volledige subsidieaanvraag geldt als het tijdstip van ontvangst van de aanvraag. Op de dag van overschrijding van het subsidieplafond worden alle op die dag vóór 17.00 uur ingediende aanvragen als gelijktijdig ingediend beschouwd.

Vraag: Hoe werkt het met de BTW?

Antwoord: De subsidie is een vast forfaitair bedrag dat wordt uitgekeerd aan de subsidieaanvrager. U dient met uw eigen boekhouder/accountant te bespreken hoe u hiermee dient om te gaan inzake BTW afdracht.

Vraag: Een deelnemer zou na het Ontwikkeltraject vervolgstappen kunnen nemen. Er wordt daarvoor verwezen naar financieringsmogelijkheden bij O&O fondsen en cao afspraken. Is het mogelijk om inzichtelijk te krijgen welke financiële mogelijkheden er concreet voor deze specifieke beroepsgroepen zijn?

Antwoord: Nee, zo'n overzicht is er niet. Van een loopbaanadviseur met voldoende branchespecifieke ervaring wordt verwacht dat over deze kennis voor de branche beschikt of weet welke kanalen er zijn om deze kennis in voldoende mate te krijgen.

Vraag: Kan ik ook een vragenlijst of een assessment aanbieden?

Antwoord: In de subsidieregeling is beschreven wat bij een Ontwikkeladvies aan de orde moet komen. Het wordt aan de professionaliteit van de loopbaanadviseur overgelaten om te bepalen welke instrumenten worden ingezet om het beoogde doel te kunnen bereiken. Het inzetten van een vragenlijst of assessment mag niet ten koste gaan van het minimaal aantal contacturen tussen loopbaanadviseur en deelnemer. Tevens mogen er geen kosten in rekening gebracht worden bij de deelnemer voor de ingezette instrumenten. De door de loopbaanadviseur te ontvangen subsidie is een vast bedrag van €600,-.

Vraag: Mag ik ook de follow-up van het Ontwikkelplan doen?

Antwoord: De subsidie is voor het verstrekken van een Ontwikkeladvies. Eventuele overige aanvullende dienstverlening na afronding van het Ontwikkeladviestraject is een zaak tussen u en uw klant.

Vraag: Een potentiële deelnemer voldoet aan alle eisen, maar wil geen toestemming geven voor gegevenslevering en/of deelname aan de enquête. Kan ik dan toch subsidie krijgen?

Antwoord: Nee. De werkende of leidinggevende die deelneemt aan een traject dient voorafgaand door ondertekening van het formulier Toestemmingsverklaring verwerking persoonsgegevens (opgenomen in bijlage 1, format 1.4 bij de regeling, het format treft u op www.uitvoeringvanbeleidszw.nl) toestemming te geven voor gegevenslevering. Het verlenen van toestemming en invullen van de nulmeting is voorwaarde voor deelname aan een gesubsidieerd Ontwikkeladviestraject of Training Ontwikkeladvies Leidinggevendenden.

Vraag: Wat is de wettelijke basis waarop ik als loopbaanadviseur het bsn-nummer en een kopie van een identiteitsbewijs mag vragen en 7 jaar mag bewaren? Is dit niet in strijd met de privacy wetgeving?

Antwoord: Het ministerie heeft de bevoegdheid te controleren en maatregelen te nemen om fraude of oneigenlijk gebruik te voorkomen en op te sporen.

Het vierde lid van artikel 3 van de Kaderwet SZW-subsidies schrijft voor dat de subsidieontvanger bij het verstrekken van persoonsgegevens aan de minister, in verband met de besteding van de subsidie, het BSN van de persoon op wie de persoonsgegevens betrekking hebben dient te vermelden.

Daarnaast kan de minister op grond van artikel 3, derde lid, van de Kaderwet SZW-subsidies bij het verwerken van persoonsgegevens in het kader van subsidieverstrekking gebruik maken van het burgerservicenummer (BSN), bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer met het oog op rapportage over en evaluatie van de besteding van subsidie.

Om de rechtmatigheid van de subsidieverlening uit publieke middelen vast te kunnen stellen is het noodzakelijk dat de subsidieaanvrager de identiteit van de deelnemer en de handtekening van de door de deelnemer ondertekende verplichte documenten met behulp van een kopie van een geldig identiteitsbewijs van de deelnemer kan aantonen. Subsidieverlening is een publiekrechtelijke taak ten behoeve waarvan noodzakelijke (persoons)gegevens door de subsidieontvanger kunnen en moeten worden verstrekt. Als de besteding van de verleende subsidiegelden wordt gecontroleerd, is het zaak dat de loopbaanadviseur kan aantonen dat de gesubsidieerde activiteiten (voldoende) zijn uitgevoerd en dat aan alle aan de subsidie verbonden verplichtingen is voldaan. Met andere woorden: de subsidieontvanger moet kunnen aantonen dat de subsidiegelden rechtmatig zijn besteed. Hiervoor is het onder andere noodzakelijk dat de identiteit van de deelnemer o.b.v. kopie van wettelijk identiteitsbewijs

met BSN en handtekening kan worden vastgesteld. In dit geval is het maken en bewaren van een kopie van een identiteitsbewijs op basis van art 8 onder lid e van de Wbp toegestaan (*is noodzakelijk voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak*). Om het overmatig verwerken van gegevens te voorkomen, volstaat de zichtbaarheid op de kopie van naam, geboortedatum, BSN en handtekening. De foto op het identiteitsbewijs is niet noodzakelijk voor de vaststelling achteraf en dient daarom afgedekt mee gekopieerd te worden. Voor relatief kleine subsidies zoals de subsidies die op grond van deze regeling zullen worden verstrekt, geldt dat de administratieve lasten tot een minimum worden beperkt. De bij het aanvragen van de subsidie vereiste op te sturen documenten en informatie is daarom tot een minimum beperkt. Dit ontslaat de loopbaanadviseur er niet van de rechtmatigheid van de verstrekte subsidies desgevraagd aan te tonen aan de uitvoerder van de subsidieregeling. Hoewel de regeling geen eisen stelt aan de administratie, dient de loopbaanadviseur zich er wel bewust van te zijn dat hij op grond van de artikelen 2:10 en 3:15i van het Burgerlijk Wetboek verplicht is alle bedoelde bescheiden gedurende zeven jaren te bewaren.

Vraag: Hoe moet iemand bewijzen dat hij gemiddeld 12 uur per week werkt in de beroepsgroep.

Antwoord: De loopbaanadviseur dient voor de start van het traject bij de deelnemer navraag te doen of wordt voldaan aan de eisen om in aanmerking te komen voor subsidie. Bij het aanvragen van de subsidie hoeft een aanvrager geen stukken aan te leveren waaruit blijkt dat iemand gemiddeld 12 uur per week werkt, of werkzaam is in de opgegeven beroepsgroep. De aanvrager mag, tenzij er aanwijzingen of vermoedens zijn van het tegengestelde, er vanuit gaan dat de deelnemer de vragen naar waarheid beantwoordt.

Vraag: Wie is in het kader van de Algemene Verordening gegevensverwerking (AVG) verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonsgegevens die de loopbaanadviseur opneemt in zijn administratie?

Antwoord: De loopbaanadviseur is verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonsgegevens die ten behoeve van het ontwikkeladvies, de training leidinggevend en de subsidieaanvraag worden opgeslagen in diens administratie. Bij (een vermoeden van) een datalek van persoonsgegevens dient hiervan direct melding gemaakt te worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens en de betrokkene.

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/beveiliging/meldplicht-datalekken>

Vraag: Voor het ontwikkeladvies geldt wordt een minimum van tussen loopbaanadviseur en deelnemer. Mag dit contact (deels) plaatsvinden in de vorm van gesprekken via skype, facetime en dat soort digitale podia waar adviseur en deelnemer elkaar kunnen spreken en zien?

Antwoord: De regeling stelt geen eisen aan de vorm waarop de individuele begeleiding plaatsvindt, anders dan dat dit 1 op 1 begeleidingscontacten moeten zijn. Dus geen groepsessies. De invulling wordt aan de professionaliteit van de loopbaanadviseur overgelaten en moet gangbaar en breed geaccepteerd zijn binnen de loopbaanadviesprofessie. De loopbaanprofessional moet bepalen of het een medium is dat past bij de deelnemer en geschikt is om met deze deelnemer het gewenste resultaat te bereiken. De deelnemer moet met de vorm instemmen en zal een eigen vrije keuze moeten hebben ja of nee tegen de voorgestelde aanpak te zeggen. Dit geldt ook voor blended vormen als Skype en 1-op-1 gesprekken, 1-op-1 gesprekken en e-coaching of alle drie de vormen naast elkaar. Het ontwikkeladvies start met het door de werkende alleen, of samen met de loopbaanadviseur, invullen van het digitaal intake formulier op www.ontwikkeladvies45plussers.nl.

Vraag: *Deelnemer is ziek maar wil wel graag meedoen met het ontwikkeladvies. Kan dat?*

Antwoord: In de regeling wordt een werkende als volgt gedefinieerd: een niet-werkloze werknemer, ambtenaar of zelfstandige zonder personeel van vijfenveertig jaar of ouder, die *voor gemiddeld minimaal 12 uur per week werkzaam is, voor wie geen plan van aanpak is opgesteld of op korte termijn zal worden opgesteld als bedoeld in artikel 4 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar* en die geen beroep kan doen op voorzieningen in een door de werkgever vastgestelde regeling in verband met een reorganisatie.

Of medewerker in deze situatie gebruik kan maken van de regeling hangt daarom af van zijn/haar situatie. Het cursief gemaakte deel van de tekst is hierbij van belang.

Als volledige werkhervatting in het oude werk te verwachten is -en er dus geen verplichtingen bij de werkgever liggen om de medewerker naar andere werk te laten begeleiden- kan gebruik worden gemaakt van het ontwikkeladvies.

Als volledige werkhervatting in het oude werk vanwege de ziekte niet meer mogelijk lijkt, dan is de oude werkgever (en evt. later UWV) aan zet om de medewerker te begeleiden naar een passende plek. De medewerker valt daarom in dat geval niet onder de doelgroep voor het ontwikkeladvies. Denk hierbij aan medewerkers die wegens fysieke of psychische redenen het werk niet meer kunnen doen.