

Onderwijs, Scholing en Werkgelegenheid

In recente edities van de SubsidieRaad hebben we uitgebreid stilgestaan bij de economische crisis en de recessie. De nadruk hierbij lag steeds op de (financiële) middelen die de overheid heeft ingezet om de crisis en de recessie het hoofd te bieden. Het eerste nummer van 2010 stond in het teken van duurzaam innoveren en investeren, waarbij niet alleen werd gekeken naar de wederopbouw van de economie, maar ook naar het effect op langere termijn. Deze editie van de SubsidieRaad gaat over twee andere belangrijke thema's die voor een sterke en duurzame economie moeten zorgen: onderwijs, scholing en werkgelegenheid.

Uit een onderzoek van The Conference Board (een internationaal onderzoeksinstituut), blijkt dat Nederland economische groei zal mislopen, als het de komende tien jaar niet extra blijft investeren in kennis. Uitgaven aan onderzoek, innovatie en onderwijs leveren geld op en leiden vervolgens tot een hogere economische groei. Bijna de helft van de economische groei tussen 1995 en 2008 was afkomstig van investeringen in kennis en innovatie. Van die helft is een derde afkomstig van publieke investeringen en twee derde van private investeringen.

Daad+
daad

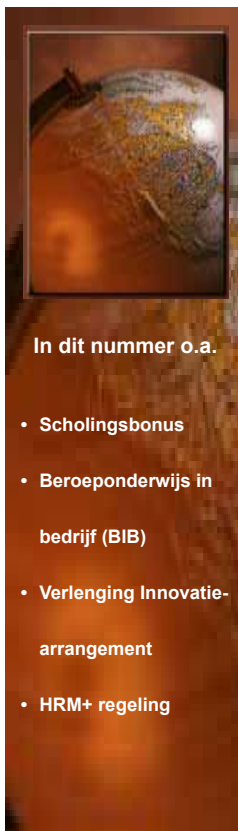


Scholing

Meer mogelijkheden scholingsbonus en ervaringscertificaat

Het kabinet stelt € 12 miljoen beschikbaar en verruimt de mogelijkheden om de scholingsbonus en het ervaringscertificaat toe te passen. De scholingsbonus is bedoeld om werknemers die hun baan dreigen te verliezen door middel van omscholing weer snel aan de slag te helpen bij een andere werkgever. Werkgevers kunnen vanaf nu een scholingsbonus ontvangen als zij een met ontslag bedreigde werknemer binnen drie maanden aannemen. In het verleden was deze periode slechts vier weken.

(lees verder op pagina 2)



In dit nummer o.a.

- Scholingsbonus
- Beroeponderwijs in bedrijf (BIB)
- Verlenging Innovatiearrangement
- HRM+ regeling

Innovatiebox

In het najaar van 2010 organiseert Subsidieadviesbureau Raad & Daad in samenwerking met o.a. octrooibureau EP&C een workshop over octrooien, de Innovatiebox en innovatiesubsidies. Met de Innovatiebox worden innovatieve activiteiten fiscaal gestimuleerd. Alle winsten die behaald worden uit deze activiteiten worden belast met slechts 5% vennootschapsbelasting (Vpb), in plaats van het normale tarief van 25,5%. De Innovatiebox kan worden toegepast voor activiteiten waarvoor een WBSO-verklaring of octrooi is verkregen. Een eenvoudig rekenvoorbeeld laat zien wat de Innovatiebox voor u als ondernemer kan opleveren:

Winst uit de innovatie:	€ 500.000
Normale Vpb-tarief 25,5%:	€ 127.500
Innovatiebox-tarief: 5%:	€ 25.000
Voordeel Innovatiebox:	€ 102.500

Mocht u interesse hebben in het bijwonen van de workshop kunt u dat aangeven via het e-mailadres: ouwerk@subsidieraad.nl. Wij zullen u dan op de hoogte houden van de datum waarop de workshop gegeven wordt.

Een scholingsbonus bedraagt maximaal 50% van de kosten voor omscholing, met een maximum van € 2.500.

Om een tweedeling tussen vaste werknemers en flexkrachten te voorkomen zal de scholingsbonus ook voor zelfstandigen zonder personeel gaan gelden. Deze bonus is bedoeld voor mensen die kort zonder werk zitten en wat extra opleiding nodig hebben om snel weer aan de slag te komen. Aanvragen voor 2010 kunnen van 1 januari tot en met 31 december 2010 worden ingediend. Subsidie wordt toegekend op volgorde van binnenkomst.

Ook de criteria voor het ervaringscertificaat (EVC) en het ervaringsprofiel (EVP) worden verruimd. Met een EVC of EVP kan praktijkervaring worden omgezet in een tastbaar bewijs van wat een werknemer weet en kan. Het is een goede aanvulling op (eventuele) diploma's en het CV. De verruiming houdt in dat een EVC en EVP nu ook ingezet kunnen worden voor alle met ontslag bedreigde werknemers en niet meer alleen voor mensen die nog geen startkwalificatie hebben.

Daarnaast heeft de overheid bij het UWV aangegeven de mogelijkheid te onderzoeken om maatregelen te treffen om de administratieve uitvoering van de regelingen te vereenvoudigen. Op deze manier wordt werkgevers een maximale dienstverlening te geboden bij het gebruik van deze crisismaatregelen. De vergoeding voor een EVC bedraagt maximaal € 1.300, voor een EVP is dit maximaal € 600. Aanvragen kunnen het gehele jaar door worden ingediend.



Regionaal wordt het belang van scholing opgepikt – Provincie Flevoland

Provincie Flevoland gaat een scholingsoffensief starten om de gevolgen van de economische crisis op te vangen. Met dit offensief wil de provincie een duurzame toekomst op de arbeidsmarkt stimuleren door middel van het ondersteunen van werkgevers, werknemers en kleine zelfstandigen. Het bijhouden van ontwikkelingen, het toepassen van nieuwe technologieën en het faciliteren van groei zijn de speerpunten van het plan. Tot eind 2012 is hiervoor een budget beschikbaar gesteld van ruim € 700.000.

Met het scholingsoffensief beoogt de provincie het aanbod van opleidingen en projecten toegankelijker maken. Daarnaast wil de provincie werkgevers duidelijk maken dat permanente scholing noodzakelijk is. Een laatste doel is het stimuleren van het gebruik van het aanbod aan opleidingen in Flevoland.



Voorbeeldproject scholingsbonus

Marianne de Koning had een jaarcontract bij een leverancier in brood- en banketgrondstoffen, TTA International. Hier was ze fulltime werkzaam als receptioniste. Ze heeft echter te horen gekregen dat door de bezuinigingen de receptietaken uitbesteed gaan worden en haar jaarcontract daardoor niet verlengd zal worden. Om niet tussen wal en schip te raken is Marianne direct op zoek gegaan naar een nieuwe baan. Via een contact uit het netwerk van de directeur van TTA hoorde ze dat er bij Xentox Copy Machines dringend mensen nodig waren voor de functie verkoop binnendienst. Ondanks het feit dat Marianne weinig ervaring had met een dergelijke functie, zagen beide partijen toch voldoende mogelijkheden voor samenwerking. Er was wel een juiste scholing nodig om haar de kennis en vaardigheden bij te brengen die bij de functie horen. Xentox heeft Marianne aangeboden om een opleiding Commercieel Medewerker Binnendienst (CREBO registernummer 10044) te gaan volgen. Er is direct een aanvraag bij UWV ingediend voor een scholingsbonus.

Een aantal weken later is Marianne begonnen aan haar opleiding en heeft Xentox een positieve beschikking ontvangen van UWV. De opleiding van Marianne kost in totaal € 6.000. Aangezien er geen O&O-fonds binnen de branche actief is, heeft Xentox recht op een subsidie van 50% van de kosten van de scholing met een maximum van € 2.500. Nadat Xentox een factuur en het declaratieformulier heeft opgestuurd, ontvangt het uiteindelijk € 2.500 aan scholingsbonus.

Voorbeeldproject EVC

Gerrit van Oorschoot werkt al bijna 20 jaar bij garagebedrijf AutoMax. Mede door de teruglopende markt dreigt hij nu zijn arbeidsplaats te verliezen. Aangezien de heer Oorschoot geen concrete diploma's kan overleggen ziet hij zijn kansen op de arbeidsmarkt enigszins somber in. Zijn werkgever heeft hem nu aangeboden om een EVC-traject in te gaan om zijn competenties om te zetten in een tastbaar bewijs van zijn kennis en vaardigheden. Door middel van een EVC-rapportage heeft de heer van Oorschoot aangetoond de kwalificatie Autotechnicus niveau te beheersen en heeft hij een ervaringscertificaat mogen ontvangen. Aangezien AutoMax minder dan 25 werknemers in dienst heeft ontvangt de werkgever een bijdrage van het UWV ter waarde van € 1.300.



Subsidie voor professionaliseren personeelsbeleid MKB noordelijke provincies

Vanaf 1 maart 2010 kunnen MKB'ers (of een cluster van ondernemingen) in de provincies Drenthe, Friensland en Groningen gebruik maken van de HRM+ regeling. Subsidie wordt verleend voor het inhuren van een externe deskundige voor:

- professionalisering van het personeelsmanagement; dit betreft:
 1. het opstellen en implementeren van beleidsplannen;
 2. het opstellen van functieprofielen;
 3. het voorbereiden op en verwerven van erkenningcertificaten op personeelsgebied, waarbij het personeelsbeleid voor de gehele onderneming in kaart wordt gebracht;
- verhoging van de inzetbaarheid van werknemers in het arbeidsproces; dit betreft het door de externe deskundige laten:
 1. uitvoeren van een employabilityscan inclusief begeleidingsactiviteiten;
 2. opstellen van een ontwikkelingsplan inclusief begeleidingsactiviteiten.

Er is in 2010 bijna € 4,5 miljoen aan subsidie beschikbaar gesteld. De hoogte van de subsidie is maximaal 50% van de subsidiabele kosten, met een maximum van € 100.000.

Subsidie voor innovatief mobiliteitsmanagement

Het subsidieprogramma innovatief mobiliteitsmanagement is vanaf heden beschikbaar. Doel hiervan is het stimuleren van innovatieve diensten op het gebied van mobiliteitsmanagement. Hieronder wordt verstaan: het stimuleren van bewust omgaan met mobiliteit en van alternatieven voor het gebruik van de auto in de spits. Subsidie wordt verleend voor experimentele ontwikkelingsprojecten op het gebied van innovatief mobiliteitsmanagement. In aanmerking komen ondernemingen en onderzoeksinstellingen. De subsidie bedraagt 25% tot 75% van de subsidiabele kosten afhankelijk van het type aanvrager. De subsidie bedraagt maximaal € 250.000 per project. Aanvragen kunnen tot en met 1 oktober 2010 worden ingediend.

Begeleiding naar ander werk levert € 2.500 per werknemer op

De overheid heeft een budget van € 2 miljoen beschikbaar gesteld om werknemers die ontslagen dreigen te worden tijdig aan een andere baan te helpen. Werkgevers en regionale werknemersorganisaties krijgen tijdelijk € 2.500 per werknemer als zij deze begeleiden naar ander werk of het ondernemerschap. Partijen moeten zelf wel minimaal de helft van de totale projectkosten betalen. Het geld is bedoeld om ontslagen te voorkomen en werknemers bij een andere werkgever onder te brengen of te ondersteunen bij het starten als zelfstandig ondernemer. Tweede doel van het experiment is te onderzoeken of behalve gemeenten en het UWV ook werkgevers in een regio zelf een grotere rol kunnen spelen bij het herplaatsen van met ontslag bedreigde werknemers. Per project geldt er een maximum subsidiepercentage van 50%, met een maximum van € 500.000.

Premiekortingen voor het in dienst nemen of houden personeel

Voor het in dienst nemen of in dienst houden van bepaalde groepen werknemers kunt u gebruik maken van verschillende premiekortingen. Aanvragen voor alle hieronder genoemde premiekortingen kunnen het gehele jaar door worden ingediend.

Voor het in dienst nemen (en houden) van een werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is kunt u een premiekorting ontvangen van maximaal € 3.402 per jaar. De premiekorting geldt voor een periode van drie jaar voor het in dienst nemen van een werknemer en gedurende één jaar voor het in dienst houden van een werknemer. Als u twijfelt aan het succes van de terugkeer van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in het arbeidsproces, kunt u van het UWV toestemming krijgen voor 'proefplaatsing' van de werknemer voor maximaal drie maanden. Tijdens deze maanden werkt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte onbetaald op proef en gaat zijn of haar uitkering gewoon door. Om van het UWV toestemming te krijgen voor een proefplaat-

sing moet er reëel uitzicht zijn op werk met hetzelfde aantal of meer uren dan de proefplaatsing en voor ten minste zes maanden.

Bij het in dienst houden van een werknemer die 62 jaar of ouder is kunnen werkgevers, bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week, een premiekorting krijgen van maximaal € 2.750 per jaar. Deze premiekorting kan worden toegepast zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt.

Voor het in dienst nemen van een werknemer die 50 jaar of ouder is kan een premiekorting worden verkregen. Hierbij geldt dat een werknemer direct voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering, nabestaandenuitkering, Wajong of bijstandsuitkering had. Voor de premiekorting maakt het niet uit of er een tijdelijk of een vast contract is. Bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week heeft de werkgever recht op een premiekorting van € 6.500 per jaar. De premiekorting kan worden toegepast zolang de dienstbetrekking bestaat, met een maximum van 3 jaar.

Voorbeeldproject in dienst nemen oudere werknemer

Verweij Transport heeft vanaf juni 2009 een werknemer van 55 jaar in dienst met een jaarcontract voor 50% van de werktijd (20 uur per week). Voor de andere 50% heeft de werknemer een WW-uitkering. Tot juni 2009 had deze werknemer een fulltime baan bij een andere werkgever. Het contract met Verweij Transport en de WW-uitkering eindigen per juni 2010. Verweij Transport geeft de werknemer per juni 2010 een vast contract als administratief medewerker voor 50% van de werktijd. Voor de andere 50% treedt hij (ook per juni 2010) voor een jaar als onderzoeksassistent in dienst bij Biotechnica.

Biotechnica heeft recht op premiekorting omdat men iemand in dienst neemt die direct voor indiensttreding een WW-uitkering had en ouder is dan 50 jaar. Dat het een tijdelijk contract is, maakt niet uit. En ook maakt het niet uit dat er geen volledige WW-uitkering was. Omdat er sprake is van een contract voor 20 uur per week, is er geen volledige premiekorting. De premiekorting bedraagt € 3.612 (20/36 van € 6.500) per jaar.

Aanpak jeugdwerkloosheid

Minister Van Middelkoop (Wonen, Wijken en Integratie) en directievoorzitter Stroomer van Tempo-Team hebben een overeenkomst ondertekend om gezamenlijk de jeugdwerkloosheid aan te pakken. De uitzendorganisatie gaat het Rijk en gemeenten gericht ondersteunen bij de aanpak van de hoge jeugdwerkloosheid in de 40 aandachtswijken. Ze start daarvoor extra leerwerktrajecten en gaat in overleg met gemeenten en UWV Werkbedrijf over de 'sluitende aanpak'. Dat betekent dat schooluitvallers en jeugdige werklozen een opleiding of werktraject krijgen aangeboden.

Het initiatief richt zich op de groepen voor wie de reguliere publieke of commerciële arbeidsbemiddeling geen soelaas biedt. De inzet van Tempo-Team komt bovenop de inspanningen van Rijk, gemeenten en UWV om de werkloosheid in aandachtswijken aan te pakken. In de 40 wijken is de werkloosheid vaak dubbel zo hoog. Een hoog aandeel jongeren gaat zonder een zogeheten startkwalificatie van school.

KP7 in een notendop

KP7 is de korte benaming voor het Zevende Kaderprogramma voor Onderzoek en Technologische Ontwikkeling. Dit is binnen de EU het belangrijkste financieringsinstrument voor onderzoek en is van toepassing van 2007 tot 2013. Het EU budget voor zeven jaar is € 50,5 miljard. Ook voor aankomend jaar zijn er weer diverse tenders open. KP7 is mede opgezet om een antwoord te bieden aan de problemen van de Europese competitiviteit. KP7 steunt onderzoek in geselecteerde voorkeursgebieden met als doel de EU tot wereldleider te maken of haar positie te behouden in deze gebieden.

KP7 werkt mee aan het onderwijs en scholing binnen de Europese gemeenschap door middel van haar programma "Mensen - Menselijk potentieel, Marie Curie acties" en bevat:

1. Initiële training van onderzoekers - Marie Curie netwerken
2. Levenslange opleiding en loopbaanontwikkeling individuele beurzen
3. Partnerschappen en trajecten tussen de industrie en de academische wereld
4. Internationale dimensie – uitgaande en binnenkomende beurzen, internationale samenwerkingschema's, re-integratietoelagen
5. Excellentie prijzen

Het "Mensenprogramma" geeft aan individuen de gelegenheid om een onderzoekersloopbaan te ambiëren. Europese onderzoekers moeten aangemoedigd worden om in Europa te blijven terwijl tezelfdertijd de beste onderzoekers in de wereld moeten worden aangetrokken door Europese onderzoeksexcellentie en infrastructuur. De mobiliteit van onderzoekers is niet alleen de sleutel voor de ontwikkeling van een loopbaan, maar is ook essentieel voor het delen en overdragen van kennis tussen landen en sectoren.

Dit doet KP7 door bijvoorbeeld het deelprogramma Mensen – Opleiding en loopbaanontwikkeling van onderzoekers met een budget van € 4.7 miljard tot 2013. Er zijn hoogopgeleide en gekwalificeerde onderzoekers nodig om het welzijn van de burgers te verbeteren en de economische groei te vergroten.

Gedurende KP7 zal een reeks van EU onderzoeken worden gefinancierd dat de training, het onderzoek en de mobiliteit van hoog gekwalificeerde wetenschappers in Europa en in de rest van de wereld steunt. Door te voldoen aan de hierboven vermelde doelstellingen, zullen we de verspreiding van excellentiecentra aanmoedigen in de EU alsook hun bijdragen in de nieuwe onderzoeksgebieden en technologie.





begeleiding bij de beroepskeuze. De subsidie bedraagt maximaal € 50.000 per project, aanvragen kunnen worden tot en met 31 juli 2010 worden ingediend.

Positieve resultaten Beroepsonderwijs in Bedrijf (BiB)

De projecten die in het kader van de subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf (BiB) zijn afgerond, laten zinvolle resultaten zien, waarbij alle partijen winnen. Een van de uitkomsten is dat bedrijven en scholen meer gebruikmaken van elkaars mogelijkheden. Dit heeft een positief effect op de kwaliteit en de effectiviteit van het onderwijs en het praktijkleren.

De subsidieregeling BiB heeft als doel het verbeteren van het praktijkleren door het stimuleren van

de samenwerking tussen het MKB en het onderwijs (vmbo en mbo). De regeling draagt bij aan het verbeteren van de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt.

Innovatiearrangement met twee jaar verlengd

Het innovatiearrangement wordt aangepast en met twee jaar verlengd. De wijzigingen zijn doorgevoerd zodat innovatieafspraken op een kleinere schaal worden gemaakt. Daarnaast worden zo ook kleinere instellingen gestimuleerd om aanvragen in te dienen.

Doel van het innovatiearrangement is het versterken van de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven en het bijdragen aan het innovatief vermogen van het beroepsonderwijs. Dit moet uiteindelijk ten goede komen aan het verbeteren van de loopbaan van de leerling/deelnemer in het gehele beroepsonderwijs.

De subsidie bedraagt maximaal € 750.000, met een maximum van 40% van de subsidiabele projectkosten. In de kalenderjaren 2010 en 2011 kunnen aanvragen worden ingediend in de periodes van 1 januari tot 1 april en van 1 april tot 1 november.

Subsidie voor verbetering leercultuur binnen het MKB

De ministeries OCW en SZW hebben € 5 miljoen beschikbaar gesteld voor scholing van medewerkers uit het MKB. Werknemers van minimaal vijfhonderd MKB'ers komen in aanmerking voor gratis versterking van hun 'interne leercultuur' door middel van deskundig advies.

Het doel van de regeling is dat MKB'ers de mogelijkheden voor leren binnen hun bedrijf verder ontwikkelen en investeren in de inzetbaarheid van hun medewerkers. Door leren op de werkplek kan een werknemer zijn kennis, kunde en vitaliteit op peil houden en de flexibiliteit van bedrijven versterken. Het scholingstraject loopt van 1 juli tot en met 31 december.

Inburgering op de werkvloer

Vanaf 2010 kunnen werkgevers een beroep doen op de (tijdelijke) stimuleringsregeling inburgering op de werkvloer. Het doel van de regeling is het stimuleren van inburgering op de werkvloer. Werkgevers kunnen subsidie aanvragen voor activiteiten die de inburgering en de Nederlandse taalvaardigheid van een werknemer bevorderen.

Voor 2010 is een budget € 7 miljoen vastgesteld. De subsidie bedraagt € 1.000 per werknemer tot een maximum van € 25.000 per aanvrager. Aanvragen kunnen tot en met 31 oktober 2010 worden ingediend en worden behandeld op basis van binnenkomst.

Subsidie projecten leren en werken voor jongeren

Ook in 2010 is het mogelijk om gebruik te maken van de subsidieregeling raakvlak onderwijs en arbeidsmarkt. Het doel van de regeling is om via projecten de aansluiting en de toetreding op de arbeidsmarkt van jongeren te bevorderen. Er is subsidie beschikbaar voor projecten door jongeren voor jongeren tussen de leeftijd van 18 en 27 jaar met een relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, die de overstap van onderwijs naar de arbeidsmarkt nog moeten maken. Het gaat bijvoorbeeld om het vinden van leerbanen en stages en om voorlichting en



Column



Deze editie van SubsidieRaad staat in het teken van onderwijs, scholing en werkgelegenheid. Mijn vakgebied in de jaren tachtig van de vorige eeuw, toen ik o.a. met behulp van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) arbeidsprojecten voor Molukse werkzoekenden opzette en uitvoerde.

In deze SubsidieRaad zult u echter géén informatie over ESF aantreffen. Na enige teleurstellende ervaringen laat ik deze subsidiebeker aan mij voorbij gaan. De praktijk is dat de verantwoording van ESF subsidies zodanig is doorgeschoten dat de ondernemer een groot deel van de subsidie kwijt is aan de projectadministratie, accountantskosten en bijdragen aan O&O fondsen.

Wantrouwen is het fundament waarop ESF gebouwd is. De Europese Unie vertrouwt haar lidstaten niet en vertaalt dat in zeer strenge eisen naar de lidstaten. Het ministerie van Sociale Zaken vertaalt deze strenge eisen naar de O&O fondsen. Deze fondsen vertalen de eisen vervolgens weer naar de bedrijven. Het resultaat is driedubbele parafencultuur welke redelijk past in het Kafkaïaanse beeld van de vroegere communistische staatseconomieën.

Mijn stelling - die ik recent op de subsidieconferentie van Nederlandse subsidieadviseurs (NVAS) heb verkondigd - is dat gebruik maken van ESF een rem zet op de in Nederland geambieerde innovatieve ontwikkeling.

Men zou er beter aan doen de Nederlandse bijdrage aan de Europese Commissie ten behoeve van het structuurfonds voor het aandeel ESF te staken en in te zetten voor een laagdrempelig fiscaal instrument. In de jaren negentig kenden wij zo'n instrument, de zogenaamde scholingsaftrek.

De bedrijven mochten hun scholingskosten extra als

bedrijfskosten ten laste brengen, zodat er minder vennootschapsbelasting betaald hoefde te worden of in geval er geen winst werd gemaakt, een groter compensabel verlies mocht worden verrekend.

In de regeling scholingsaftrek werden 2 schijven gehanteerd: in de eerste schijf, van toepassing op de scholingskosten van werknemers jonger dan 40 jaar, werd een korting op de vennootschapsbelasting van 20 % toegepast. In de tweede schijf, van toepassing op de scholingskosten van werknemers ouder dan 40 jaar, werd een korting op de vennootschapsbelasting toegepast van 40%.

Deze differentiatie had echter tot gevolg dat ondernemers uitstelgedrag gingen vertonen. Met de scholing van werknemers die qua leeftijd achter in de dertig waren werd de scholing uitgesteld tot na hun veertigste. De regeling schoot daardoor in haar doel voorbij. Een verschijnsel dat wel vaker optreedt bij subsidieregelingen doordat er teveel doelen tegelijk gerealiseerd moeten worden. In dit geval werd met de scholingsaftrek beoogd om scholing in het algemeen te bevorderen en scholing van ouderen extra te stimuleren. Dus tuig de scholingsaftrek opnieuw op met een algemene extra vennootschapsbelastingaftrek van 30% en de ambivalentie is opgeheven.

Ondernemen is gebaseerd op vertrouwen. Het Ministerie van Economische Zaken heeft haar subsidiebeleid gebaseerd op wat zij noemt high trust, waarbij bij de verantwoording van subsidies de administratieve kosten van zowel bedrijf als van het Ministerie c.q. AgentschapNL zo laag mogelijk gehouden worden. Indien echter bij steekproeven blijkt dat er misbruik van het vertrouwen is gemaakt, dan wordt de subsidie teruggevorderd. Een rechtvaardige benadering.

De snelheid van het economische herstel zal in grote mate bepaald worden door de slagkracht en het innovatievermogen van MKB-ondernemers. Kwalitatief goed geschoold personeel is daarin een belangrijke peiler. Ik hoop dat deze editie in dat proces een voorwaardenscheppende bijdrage mag leveren.

Louis Ouwerkerk



Colofon:

SubsidieRaad is een uitgave van Raad & Daad B.V., een adviesbureau met jarenlange ervaring op het gebied van subsidies. Aan de inhoud van dit nieuwsbericht kunnen geen rechten worden ontleend.

Redactie: D. Korbijn
Vormgeving: J. Poorthoven

Subsidieadviesbureau Raad & Daad B.V.

Albert Cuypsingel 281
3311 HD Dordrecht
Postbus 247
3300 AE Dordrecht
T. 078-614 70 70
F. 078-614 02 28
info@subsidieraad.nl
www.subsidieraad.nl