

Betreft Reactie OVAL - internetconsultatie SLIM regeling

Datum 3 november 2023

OVAL, de brancheorganisatie van arbodiensten, jobcoachorganisaties, loopbaan- en re-integratiebedrijven kan zich vinden in de voorgestelde wijzigingen. OVAL juicht tevens het streven naar eenvoud en duidelijkheid toe in dit voorstel. Om ervoor te zorgen dat de regeling gaat werken ziet OVAL drie belangrijke verbeterpunten:

1. Toekenningsproces

Verzoek tot herziening van het toekenningsproces vanwege toenemende aanvragen en beperkte budgetten, wat organisaties ontmoedigt. We bepleiten een wijziging in de toekenningsvolgorde naar een inschrijvingsvolgorde, met mogelijk een verhoging van het budget per ronde en een vermindering van het aantal rondes, wat de administratieve lasten zou verlichten en de kans op toekenning zou vergroten. Een andere optie is het lotingsysteem toe te passen per segment, waardoor meer bedrijven uit verschillende segmenten een kans maken (bijvoorbeeld grote bedrijven versus kleinere organisaties)

2. Ontwikkeladviezen

De vereisten voor ontwikkeladviezen leiden tot onvoorziene kosten voor werkgevers als deelnemers het traject niet voltooien, bijvoorbeeld door verandering van werkgever of ziekte, zonder ondertekening van een prestatieverklaring met ten minste 4 uur aan begeleiding. Is het mogelijk om een regeling op te nemen voor vergoeding van deze uren tegen een gangbaar uurtarief of pro rata? Hierdoor kan nog steeds een prestatieverklaring worden gebruikt voor het voltooide deel van het traject.

3. Opleidingskosten

Het is wenselijk dat de SLIM-regeling specifieke mogelijkheden biedt voor kostenvergoeding met betrekking tot opleidingen voor het MKB. Het is een positieve stap dat de implementatie van leer- en ontwikkelmethoden wordt aangemoedigd. We stellen echter vragen over de financiële verantwoordelijkheid met betrekking tot de opleidingskosten die voortvloeien uit een geïmplementeerde methode in activiteit C. We voorzien dat een beperkte aanpassing in activiteit C

een nadelig effect kan hebben en mogelijk minder organisaties zullen gebruikmaken van de subsidie voor leer- en ontwikkelmethoden als de opleidingskosten aanzienlijk toenemen. Daarom bepleiten we voor een coherente aanpak, vergelijkbaar met bijvoorbeeld de MDIEU-subsidie, waarin kortlopende opleidingskosten in aanmerking komen voor subsidie.

4. Overige verbeterpunten

- Verruiming van de subsidiabele activiteiten: De SLIM-regeling biedt subsidie voor een breed scala aan initiatieven, maar er zijn nog een aantal activiteiten die niet subsidiabel zijn. Dit kan ertoe leiden dat mkb-ondernemingen afzien van bepaalde leer- en ontwikkeltrajecten, omdat deze niet gesubsidieerd worden. Een verruiming van de subsidiabele activiteiten zou ertoe kunnen leiden dat mkb-ondernemingen meer mogelijkheden hebben om hun werknemers te ondersteunen bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- Verhoging van het subsidiepercentage: Het subsidiepercentage van de SLIM-regeling is momenteel 60%. Dit is een relatief laag percentage, waardoor de subsidie voor veel mkb-ondernemingen nog steeds een aanzienlijke investering is. Een verhoging van het subsidiepercentage zou de subsidie aantrekkelijker kunnen maken voor mkb-ondernemingen.
- Versterking van de communicatie en ondersteuning: De SLIM-regeling is een complexe regeling, die voor veel mkb-ondernemingen niet altijd even duidelijk is. Een versterking van de communicatie en ondersteuning zou mkb-ondernemingen kunnen helpen om de regeling beter te begrijpen en te gebruiken.
- De wijze van aanvragen en de doorlooptijd van aanvraag tot toekenning zouden herzien moeten worden. Ondernemers moeten vooraf op detailniveau indienen wat er precies gedaan gaat worden en de beoordeling hiervan is niet consistent. Daarnaast constateren we dat de lange doorlooptijden demotiverend kunnen werken.
- Bij de verantwoording van interne uren wordt ook gevraagd een loonstrook aan te leveren, zodat UvB kan controleren of de gedeclareerde interne uren in overeenstemming zijn met de werkelijke personeelskosten. Dit mag ook een loonstrook van een vergelijkbare functie zijn. Het verplicht stellen van het indienen van loonstroken, zelfs van vergelijkbare functies, voor de

verantwoording van interne uren kan mogelijk in strijd zijn met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het verstrekken van loonstroken kan gevoelige persoonlijke informatie bevatten, zoals salarisniveaus en andere financiële gegevens van werknemers. De AVG vereist dat persoonlijke gegevens alleen worden verzameld en verwerkt voor specifieke, gerechtvaardigde doeleinden. Het verzoek om loonstroken lijkt verder te gaan dan wat nodig is voor het controleren van de overeenstemming tussen gedeclareerde uren en werkelijke personeelskosten. In plaats van specifieke loonstroken kan gevraagd worden om algemene looninformatie, zoals het gemiddelde loonniveau voor een bepaalde functiecategorie. Dit biedt een indicatie van de kosten zonder de noodzaak van individuele loonstroken.