**Basistekst inzake de inspanningsverplichting scholing en begeleiding NOW**

Uw werkgever heeft wegens omzetverlies door de coronacrisis subsidie voor loonkosten krachtens

de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) aangevraagd.

In algemene zin ondergaan de samenleving en de economie fundamentele veranderingen, die vragen om

andere bedrijfsmodellen met een andere inzet van mensen en middelen. Veel werknemers werken op dit moment minder uren of zelfs niet en moeten zich voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs op ander werk.

De overheid acht het wenselijk dat werknemers de kans krijgen om zich op de arbeidsmarkt te heroriënteren en

een ontwikkeladvies aan te vragen of zich bij e scholen voor behoud van werk. Aan de subsidie krachtens de NOW is om die reden, naast andere verplichtingen, de verplichting verbonden dat werkgevers zich inspannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan (om)scholing. Met deze mededeling zet uw werkgever een eerste stap om haar werknemers te stimuleren om deel te nemen aan het ontwikkeladvies of scholing en de daarbij gehanteerde minimale uitgangspunten aan de werknemers bekend te maken. De volgende stap van de inspanningsverplichting is het faciliteren en ondersteunen vanuit de werkgever om werknemers, die dat wensen, deel te laten nemen aan het ontwikkeladvies of (om)scholing.

Uw werkgever geeft uitvoering aan de inspanningsverplichting vanuit de volgende uitgangspunten en activiteiten:

1. De werkgever stelt een contactpersoon aan, die werknemers, die dat wensen, ondersteunt bij het aanvragen van een ontwikkeladvies en het daadwerkelijk realiseren van scholing en financiering van scholingskosten.

Voor zover er bij uw werkgever al bestaande scholingsregelingen zijn, zal de inspanningsverplichting in de NOW worden betrokken bij de bij uw werkgever reeds bestaande scholingsregelingen.

De financiering van scholingskosten van werknemers is mede afhankelijk van subsidies, opleidingsfondsen en bij uw werkgever al dan niet bestaande scholingsregelingen en vereist om die reden individueel maatwerk.

1. Uw werkgever stimuleert haar werknemers om een ontwikkeladvies bij een erkende loopbaanadviseur aan te vragen. Het ontwikkeladvies heeft als doel om inzichtelijk te maken welke scholingsmogelijkheden voor de werknemer geschikt zijn. Meer informatie is te vinden op [NL leert door](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/nederland-leert-door).
2. De werkgever zal ook in individuele personeelsgesprekken wijzen op het belang van het aanvragen van een ontwikkeladvies en het volgen van (om)scholing om de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt in algemene zin te vergroten.
3. Als aan de hand van het ontwikkeladvies duidelijk is welke scholing voor de werknemer geschikt is en de werknemer wenst de geschikte scholing uit het ontwikkeladvies te volgen, stelt de werkgever de door gebrek aan werk wegens de coronacrisis vrijvallende arbeidstijd ter beschikking om scholing te volgen met behoud van het salaris.

De werknemer kan deze faciliteit aanvragen via een door de werkgever aangewezen contactpersoon.

1. Na toestemming van de werkgever op de aanvraag van de werknemer tot het volgen van scholing uit het ontwikkeladvies, kan in overleg met de contactpersoon van de werkgever worden bepaald of de betreffende scholing individueel of in groepsverband kan worden gevolgd. Als dat is vastgesteld, kan de werknemer, daarbij ondersteund door de contactpersoon van de werkgever, individueel of een groep van werknemers tegemoetkoming van de overheid in de kosten van de scholing aanvragen. Meer informatie is te vinden op [‘NL leert door’](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/nederland-leert-door). Mocht de tegemoetkoming van de overheid in de kosten van de scholing ontoereikend zijn, dan kan de werknemer contact opnemen met de door de werkgever aangewezen contactpersoon om te bezien in hoeverre via bestaande regelingen van de werkgever, O&O fondsen of op andere wijze in de kosten van de scholing tegemoet kan worden gekomen.
2. Vanuit de bestaande scholingsverplichting van de werkgever in het Burgerlijk Wetboek, stelt de werkgever zijn werknemers naast het voorstaande in staat om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen functie of passend werk bij de werkgever, als de eigen functie mocht komen te vervallen.

De werknemer kan deze scholing aanvragen via een door de werkgever aangewezen contactpersoon.

1. Met de voorstaande faciliteiten voor (om)scholing geeft uw werkgever tevens mede invulling aan de inspanningsverplichting voor werkgevers in de NOW, namelijk de verplichting om actief bij te dragen aan de begeleiding van werknemers, ten aanzien van wie het voornemen bestaat om een contract niet voort te zetten of te beëindigen, naar een andere baan. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat het mede invulling geven aan deze nieuwe inspanningsverplichting op geen enkele wijze op voorhand zou betekenen dat uw werkgever zonder noodzaak contracten zou willen beëindigen of niet zou willen voortzetten.

**Toelichting**

Werkgevers die subsidie voor loonkosten krachtens de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) bij het UWV hebben aangevraagd, zijn op grond van de NOW verplicht om:

1. de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden,

of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening.

Met de minimumtekst informeert de werkgever de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers over de aanvraag om subsidieverlening.

1. zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing.

Met de minimumtekst worden werkgevers in staat gesteld om aan de minimumvoorwaarden, genoemd in de NOW, te voldoen.

Aan de NOW en de toelichting daarop worden de volgende minimumverplichtingen ontleend:

1. de werkgever is verplicht om bij werknemers aandacht te vragen voor de mogelijkheden om een ontwikkeladvies bij een loopbaanadviseur aan te vragen, waarbij de werknemer gebruik kan maken van de middelen in de regeling [NL leert door](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/nederland-leert-door) en te verwijzen waar de werknemer informatie kan verkrijgen.
2. De werkgever kan de nieuwe scholingsverplichting inpassen in het bestaande scholingsbeleid en in individuele personeelsgesprekken aandacht vragen voor het aanvragen van het ontwikkeladvies en de nieuwe scholingsmogelijkheden van [NL leert door](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/nederland-leert-door).

De verplichting van de werkgever om zich in te spannen voor het aanvragen van het ontwikkeladvies en het

volgen van scholing door werknemers, gaat echter verder dan alleen ‘het aan werknemers bekend maken’.

Om die reden dienen werkgevers bij het aanvragen van de NOW te verklaren dat zij aan de hiervoor genoemde inspanningsverplichting zullen voldoen. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat werkgevers het aanvragen van het ontwikkeladvies en het volgen van scholing door werknemers actief ondersteunen en (mede) middelen verschaffen. In de toelichting van de regelingen NOW staat vermeld dat minimaal van de werkgever wordt verwacht:

1. de werknemers daadwerkelijk te ondersteunen bij het aanvragen van het ontwikkeladvies en de wens van werknemers tot het volgen van scholing, door het aanstellen van een contactpersoon bij de werkgever;
2. mede gebruik maken van reeds bestaande scholingsregelingen bij de werkgever, al dan niet krachtens individuele- of collectieve arbeidsovereenkomsten (cao), en mogelijkheden tot het (mede) financieren van de kosten van scholing, naast de scholingssubsidies in de regeling ‘NL leert door’ en O&O-fondsen, en
3. de wegens de coronacrisis vrijvallende arbeidstijd met behoud van salaris aan werknemers beschikbaar stellen voor het aanvragen van het ontwikkeladvies en het volgen van scholing.

De scholing zelf is geen voorwaarde voor het aanvragen en ontvangen van de NOW, maar de genoemde inspanningsverplichting, inclusief de stimulans aan werknemers om het ontwikkeladvies aan te vragen, is dat als flankerend beleid wel. De verplichting geldt gedurende de gehele duur van de NOW, maar uitsluitend

zolang de arbeidsovereenkomst (voort)duurt. Hieruit blijkt dat de in de NOW vereiste inspanningsverplichting

voor werkgevers om te bevorderen dat werknemers een ontwikkeladvies zullen aanvragen en scholing gaan volgen, aan minimumvereisten dient te voldoen maar het aan werkgevers is om aan die verplichting invulling te geven en is maatwerk vereist in de individuele onderneming.

Fiscount stelt op verzoek van aangesloten kantoren deze basistekst beschikbaar, maar om de voornoemde redenen kunnen aan die tekst op geen enkele wijze rechten en/of aansprakelijkheid van Fiscount worden ontleend.

Indien uw kantoor of uw klanten, werkgevers, behoefte hebben aan advies bij de invulling van de inspanningsverplichting scholing in een individuele onderneming, is Fiscount graag bereid om uw kantoor en uw klanten met advies bijstand te verlenen.

**Begeleidingsverplichting werkgevers in NOW-3**

In de NOW is de verplichting voor de werkgever opgenomen zich in te spannen om bij te dragen aan de begeleiding naar ander werk voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt of van wie de werkgever het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten.

Blijkens de toelichting dient de werkgever contact op te nemen met de UWV Telefoon NOW als het voornemen bestaat om arbeidsovereenkomsten te beëindigen of niet voort te zetten. De werkgever zal in het gesprek met het UWV gevraagd worden of hij ondersteuning kan gebruiken bij het werk-naar-werk beleid. Daarbij wordt verwacht dat de werkgever in overleg met de betrokken partijen kijkt welke aanpak voor alle mogelijk betrokken werknemers het meest passend is. Onderdelen van dit beleid zijn:

* bellen met UWV Telefoon NOW
* inschakelen van het mobiliteitsteam in de regio om nieuwe banen voor werknemers te vinden
* inspanningen van de werkgever met betrekking tot (om)scholing van werknemers, waarvan deel uitmaken:
* aanvragen van ontwikkeladvies bij een loopbaanadviseur
* gratis online scholing van eind 2020
* financiering 50% leer/werkplek (uit eigen middelen of via O&O fondsen) voor bedrijven in krapte sectoren (informatie via het Ministerie voor Economische Zaken)
* subsidie aanvragen via de [SLIM-regeling](https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim)
* kosten van (om)scholing voor een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf met toestemming van de werknemer in mindering brengen op een transitievergoeding.

Om geschillen met UWV, wegens overtreding van de inspanningsverplichting van de werkgever tot begeleiding van de bedoelde werknemers, en terugbetaling van de NOW achteraf te voorkomen, verdient het aanbeveling om telefonische contacten met de telefoon NOW van het UWV schriftelijk vast te leggen en in de (loon)administratie te bewaren. Het gaat hierbij om het vastleggen van de dag en het tijdstip van het telefonisch contact met het UWV en de voor- en achternaam van de medewerk(st)er van het UWV waarmee is gesproken, alsmede de inhoud en de in het gesprek gemaakte afspraken. Dit is van belang, omdat het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk kan worden teruggevorderd indien niet aan de verplichtingen is voldaan.

Het voorstaande laat onverlet dat in de NOW is bepaald dat, indien de werkgever tijdens de subsidieperiode van een tranche, waarvoor hij subsidie heeft aangevraagd, een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (ontslagen wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het over een toekomstige periode van 26 weken noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfseconomische redenen), de werkgever verplicht is om in die subsidieperiode contact met het UWV op te nemen voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk. Indien de werkgever voor deze categorie werknemers in de subsidieperiode geen contact met het UWV opneemt, is het gevolg dat de subsidie met 5% wordt verlaagd.