



Toelichting NSvP-Subsidie 2024
**Verdiepen en versnellen van publiek-private
samenwerkingen in breder belang**

Juni 2024

info@nsvp.nl

www.innovatiefinwerk.nl

1. Probleemstelling en de beoogde verandering:

De krappe arbeidsmarkt laat zien dat we als samenleving kwetsbaar zijn als er tekorten ontstaan in essentiële sectoren zoals veiligheid, zorg en onderwijs. Belangrijke toekomstvragen zijn: Welk werk vinden we belangrijk om onze samenleving van de toekomst mee op te bouwen? Hoe zorgen we dat er voldoende mensen zijn om de opgaven op het gebied van [brede welvaart](#) en de transitie naar een groene economie vorm te geven? En wat is nodig om werken in breder belang – ook vanuit de huidige baan - mogelijk te maken?

Meer inzet voor brede welvaart?

De laatste tijd is er veel aandacht voor de vraag hoe mensen ook *via hun werk* bijdragen aan de grote uitdagingen van onze samenleving. Rutger Bregman ([Morele ambitie](#)), en Marnix Kluiver ([Duurzame Ambitie](#)) stellen de vraag waar we de 80.000 uur die we in ons werk investeren wel allemaal even relevant zijn. Tegelijkertijd wordt er steeds vaker [van bedrijven verwacht](#) dat zij economische doelen natreven binnen ecologische grenzen (en de beperkte hulpbronnen die de aarde biedt), en binnen de grenzen van maatschappelijk welzijn en sociale rechtvaardigheid. Om een transitie naar een grotere bijdrage aan het brede belang mogelijk te maken via werk is verandering nodig bij meerdere stakeholders: het bedrijfsleven, de politiek en het individu.

Empathisch potentieel

Volgens hoogleraar Actief Burgerschap Monique Kremer (UvA) bestaat er veel empathisch potentieel in de samenleving. Ook hebben mensen, naast persoonlijke belangen in leven en werk, oog voor collectieve doelen. Naast financiële zelfstandigheid, autonomie, sociale verbondenheid en competentie, is er [behoefte aan zinvol en betekenisvol werk](#) en bereidheid bij te dragen aan maatschappelijke doelen in het collectieve belang (Huta, 2016; Schwartz, 2012; Turban & Yan, 2016).

Als het personeelstekort de remmende factor wordt om [brede welvaartdoelen te bereiken](#), is het belangrijk om na te denken hoe een breder potentieel aan te boren is en om het makkelijker voor mensen te maken is om ook in een deel van hun werktijd bij te dragen aan het brede belang. Als fulltime medewerkers in essentiële sectoren niet te vinden zijn, en het ook lastig blijkt om parttime werkers meer uren te laten werken, is het denken over combinaties en crossovers tussen werk in private en publieke sectoren ook een manier om meer inzet mogelijk te maken in [essentiële sectoren waar de krapte scherp gevoeld](#) wordt. Combinaties bieden werkenden bovendien de mogelijkheid om zich te oriënteren en te ontwikkelen om een gedeeltelijke of gehele overstap mogelijk te maken. Tenslotte kunnen nieuwe combinaties het ook aantrekkelijker maken om [meer uren te werken](#), voor medewerkers die daar toe bereid zijn.

Combinaties en crossovers voor het brede belang

Uit verschillende praktijkvoorbeelden blijkt dat medewerkers interesse hebben om te werken in breder belang, en dat ook bedrijven daar de meerwaarde van inzien. Zo biedt ASML technici de mogelijkheid in onderwijsactiviteiten te participeren; zorgprofessionals

kunnen parttime of tijdelijk beschikbaar blijven voor de zorg, ook als zij doorstromen naar andere banen; Defensie behoudt toegang tot schaarse kennis en inzet door werkenden tijdelijk aan zich te binden. Voor krapte sectoren ontstaat er zo een schil van ondersteunende functies die professionals kunnen ontlasten, waardoor hun kennis en vaardigheden optimaal benut worden en vitaliteit en duurzame inzetbaarheid toenemen. Met nieuwe ondersteuningsrollen kan ook een verbreding plaatsvinden van het aantal werkenden dat in potentie kan bijdragen. Combinaties bieden werkenden bovendien nieuwe mogelijkheden voor betekenisvol werk, ontwikkeling en afwisseling. Voor organisaties bieden gedeeld werkgeverschap en combinatiefuncties als onderdeel van modern werkgeverschap en [duurzaam HRM-beleid](#) voordelen voor werving, behoud, ontwikkeling en mobiliteit.

Privaat-publieke samenwerking als allianties voor maatschappelijke impact

Er bestaan dus al veel interessante crossovers en samenwerkingsallianties gericht op maatschappelijke impact in de vorm van [medewerkers vrijwilligerswerk](#), maatschappelijk betrokken ondernemen, tijdelijke uitleen en [combinatiefuncties](#). Allemaal vormen waarin werkenden zich inzetten voor, ontwikkelen naar, of (deels) overstappen naar essentiële maatschappelijke diensten. De NSvP heeft via een rondgang langs bedrijven en publieke organisaties bestaande cases en werkzame principes in kaart gebracht in een [Toolbox](#). Met een concrete aanpak, gebaseerd op beproefde ervaringen is het mogelijk met kleine stappen toe te werken naar een meer substantiële en structurele vorm van inzet die in aanvulling op andere maatregelen kan helpen de krapte te keren. De subsidie beoogt vervolgstappen te faciliteren waarin werkenden, gefaciliteerd door flankerend HR-beleid en samenwerkings-allianties, ook in hun huidige baan kunnen bijdragen aan het brede belang.

2. Concreet probleem dat we met de subsidie adresseren:

Ondanks de erkenning van een empathisch potentieel en de (latente) wens om bij te dragen:

- Hebben werkenden weinig zicht op concrete mogelijkheden om ook in de eigenbaan bij te dragen aan het bredere belang en ondervinden zij vanuit hun werkgever nog weinig ondersteuning om vanuit de eigen functie (bijvoorbeeld in combinatiebanen) bij te dragen aan het brede belang.
- Hebben werkgevers in hun HR-beleid nog weinig zicht op hoe zij met modern werkgeverschap op de behoefte aan betekenis in werk kunnen inspelen en tegelijk kunnen bijdragen aan de regionale brede welvaart agenda.
- Hebben organisaties in tekort-sectoren nog weinig zicht op wat werknemers vanuit andere sectoren kunnen bijdragen en hoe zij hen als mogelijke uitbreiding van arbeidsaanbod kunnen inzetten ter ondersteuning of aanvulling op het werk van professionals.

Met de subsidie wil de NSvP verschillende doelen bereiken:

- De latente interesse om (deels) te werken in het algemeen belang beter faciliteren en benutten door medewerkers concrete mogelijkheden te bieden om in of naast hun werk hun werk (deels) bij te dragen aan het brede belang.
- Bedrijven informeren en faciliteren in nieuwe mogelijkheden voor goed werkgeverschap met oog voor de behoefte aan betekenisgeving in werk en een bijdrage aan regionale opgaven op het gebied van brede welvaart.
- Maatschappelijke sectoren met een essentiële taak op het gebied van brede welvaart faciliteren om nieuw arbeidspotentieel aan te boren door het versterken van regionale samenwerking met bedrijven.

Subsidiemogelijkheden 2024: 2 varianten

De subsidie bestaat in 2024 uit twee onderdelen:

1. **Verdiepen werken in breder belang:** De (kennis)verdieper is een tegemoetkoming in de kosten voor de organisatie van een krachtige informatiesessie waarin organisaties hun kennis op het gebied van werken in het brede belang snel kunnen verdiepen. De NSvP stelt een budget beschikbaar voor de tegemoetkoming in de kosten voor maximaal 10 informatiesessie. Voor elke informatiesessie is een bedrag beschikbaar van 500 tot max. 1000 euro dat rechtstreeks wordt vergoed aan degene die de infosessie verzorgt.
2. **Versnellen werken in bredere belang:** Deze subsidie ondersteunt de opzet of uitbreiding van actielearnetwerk gericht op werken in breder belang. De NSvP biedt aan maximaal drie regionale samenwerkingsallianties een subsidie van 20.000 euro om medewerkers te faciliteren om meer bij te dragen aan taken in het brede belang. Het gaat om een projectsubsidie voor een periode van maximaal een jaar. De subsidie is bestemd voor de invulling van de intermediaire rol tussen bedrijf en maatschappelijke organisatie zodat zowel organisaties, HR-professionals als medewerkers ondersteund worden bij matching en het maken van maatwerkafspraken .

Subsidie: Verdiepen in werken in breder belang

Om de bestaande kennis en de ontwikkelde aanpak voor werken in breder belang te verspreiden en breder toepasbaar te maken biedt de NSvP een krachtige infosessie van een dagdeel voor bedrijven en organisaties die zich in het thema willen verdiepen.

Voor wie?

- De verdiepingssubsidie is primair interessant voor: Bedrijven die al een stap hebben gezet in HR beleid met sociale impact / Maatschappelijk Betrokken Ondernemen en interesse hebben in vervolgstappen;
- Organisaties in maatschappelijk cruciale sectoren die open staan voor vormen van samenwerken en ondersteuning van werkenden uit andere sectoren

- Samenwerkingsallianties en intermediairs tussen bedrijven en maatschappelijke organisaties die geïnteresseerd zijn in gedeeld werkgeverschap, personeelsuitwisseling en combinaties en crossovers.

Wat?

Voor deze organisaties biedt de NSvP een tegemoetkoming in de kosten voor de inzet van een deskundige die ervaring heeft met werken in breder belang. De NSvP beschikt over een netwerk van experts en ervaringsdeskundigen die ingezet kunnen worden voor een informatiesessie van een dagdeel. De expert die de sessie begeleidt geeft informatie over bestaande good-practices en werkende principes, brengt het gesprek op gang over mogelijkheden van werken in het breder belang en verkent met de deelnemers hoe werken in breder belang in samenwerking met andere organisaties vorm kan krijgen. De NSvP stelt een budget beschikbaar voor de tegemoetkoming in de kosten voor maximaal 10 verdiepingssessies. Voor elk van deze informatiesessies is een bedrag beschikbaar van max. 1000 euro (incl BTW) dat rechtstreeks wordt vergoed aan degene die de infosessie verzorgt / organiseert.

Subsidie: Versnellen van werken in breder belang:

De NSvP biedt aan samenwerkingsallianties een subsidie van maximaal 20.000 euro om medewerkers en bedrijven te faciliteren om meer bij te dragen aan taken in het brede belang. Het gaat om een projectsubsidie voor een periode van maximaal een jaar waarin een versnelling op het gebied van samenwerking en uitwisseling van personeel op gang kan komen.

1. Doelgroep en doel:

Doelgroep: De subsidie kan worden aangevraagd door een alliantie van samenwerkende organisaties. De alliantie bestaat uit ten minste een private, een maatschappelijke organisatie met een essentiële publiek taak en een ondersteunende intermediair. De aanvrager is een van de partners in de alliantie en een in Nederland gevestigde rechtspersoon. De subsidie kan worden toegekend als een eerste concrete stap om uitwisseling tussen personeel over sectoren heen te bevorderen en daarmee een samenwerking op het gebied van regionale opgaven van brede welvaart een eerste impuls te geven. De subsidie kan ook worden toegekend aan een bestaande regionale samenwerkingsalliantie die een nieuwe stap zet door het experimenteren met vormen van tijdelijke of parttime uitwisseling van personeel tussen private en maatschappelijke organisaties.

Doel

De samenwerkende organisaties werken aan een concrete aanpak waarbij uitwisseling van personeel over sectoren heen plaatsvindt op tijdelijke of deeltijd basis. De aanpak maakt een connectie tussen maatschappelijk betrokken ondernemen en/of een concrete bijdrage aan regionale brede welvaart opgaven en HR-beleid (o.a. werven, re-integreren, ontwikkeling en mobiliteit gericht op het brede belang). De aanpak beoogt

meerwaarde voor de verschillende stakeholders die bij het actielearnetwerk zijn betrokken:

1. De werkgever in een maatschappelijk cruciale sectoren krijgt door het delen van de inzet van werkenden toegang tot kennis en vaardigheden van werkenden uit andere sectoren.
2. Werkenden in verschillende fases van hun opleiding en werk krijgen ruimte om zich te oriënteren en ontwikkelen in werken in het breder belang.
3. Reguliere werkgevers vergroten hun mogelijkheden voor maatschappelijk bewust ondernemen en doen ervaring op met flankerend HR-beleid dat ook bijdraagt aan het vergroten van betrokkenheid, motivatie, ontwikkeling en loopbaankansen van de eigen medewerkers.
4. Aanjagers of intermediairs ontwikkelen een concrete werkwijze waarmee werkenden en werkgevers worden gefaciliteerd om over functie- en organisatiegrenzen heen te kijken.

2. Financiële Aspecten

- Budget: De subsidie van 20.000 euro wordt toegekend inclusief schenkingsrechten en andere heffingen. De subsidie is bestemd voor het ontwikkelen en toepassen van specifieke ondersteunende activiteiten die nodig zijn om onderlinge uitwisseling of tijdelijke combinaties van taken mogelijk te maken. Denk daarbij aan het aanbieden van bijvoorbeeld passende taakcombinaties, piloten van combi-vacatures, vinden van de juiste match tussen skills en taken, arbeidsvoorwaardelijke ondersteuning, vinden van oplossingen voor begeleiding of *training on the job*.
- Eigen Bijdrage: De toekenning kent een toets of cofinanciering gewenst is, waarbij een alliantie een eigen bijdrage levert in geld of in natura tot maximaal 10.000 euro.

3. Aanvraagproces

- Aanvraagprocedure: de aanvraag kan worden ingediend in 2 periodes.
 - **Van 5 augustus tot 9 september 2024.** Tot 1 september telefonische kennismaking en doorlopen aanvraagprocedure. Tot 9 september indienen subsidie-aanvraag. Bestuursbeslissing valt op 24 september.
 - **Van 25 september tot 18 november:** telefonische kennismaking en doorlopen aanvraagprocedure. Tot 25 november indienen subsidie-aanvraag. Bestuursbeslissing valt op 9 december.
- Om in aanmerking te komen voor subsidie vragen wij aan de aanvragers om na te denken op welke doelen zij impact willen maken. Om vervolgens met een eigen [theory of change](#) aan te geven op welke manier experimenteren met combinaties in taken ondersteunend kunnen zijn aan het beter benutten van de (latente) behoefte van werkenden om bij te dragen aan het brede belang en welk breder maatschappelijk belang daarmee gediend is.

- Het projectvoorstel besteedt aandacht aan de volgende onderdelen:
 - Aanvrager en alliantiepartners.
 - De doelen waar het project aan bijdraagt.
 - De focus en vorm waarin partners tot innovatie komen en verbinding leggen tussen de HR-functie en werken in het brede belang.
 - De rol en beoogde meerwaarde voor de verschillende partijen in de alliantie.
 - Aanpak waarmee meerwaarde voor medewerkers en stakeholders in de alliantie worden bereikt
 - Een planning en een begroting en dekkingsplan.
 - De mogelijkheden om zelf bij te dragen aan de projectkosten in de vorm van cofinanciering in geld als in natura en voor welk bedrag (tot maximaal €10.000).
- Beoordelingscriteria: De aanvraag wordt beoordeeld op de sterkte van de coalitie, de aanwezigheid van cofinanciering, heldere focus op specifieke HR-aspecten om werken in breder belang te faciliteren in een alliantie van samenwerkende partijen, de haalbaarheid van het projectplan, en de verwachte maatschappelijke impact (en inbedding in theory of change).

4. Voorwaarden en monitoring:

- **Subsidievoorwaarden:** Op de toekenning zijn de subsidievoorwaarden van de NSvP van toepassing.
- **Voortgangsbepreking en tussenrapportage:** Gedurende de projectperiode vindt minimaal driemaal een bespreking plaats over de voortgang. Bij de start, bij de bespreking van de tussenrapportage en bij de afronding met een bespreking van de eindresultaten en de overhandiging van de eindrapportage.

Eindrapportage:

- De eindrapportage geeft inzicht in de manier waarop in deze specifiek casus de *theory of change* heeft gewerkt en levert implementatiekennis over wat er nodig is om werken in breder belang in allianties verder te bestendigen of te verbreden.
- De eindrapportage biedt een beschrijving van de casus en laat zien:
 1. Aan welke maatschappelijke missie of regionale opgave in de alliantie is samengewerkt?
 2. Hoe de samenwerken heeft vorm gekregen met aandacht voor de ondersteunende intermediaire HR-functie die de mogelijkheden van uitwisseling ondersteunt, zoals:
 - a. De wijze van matching tussen werk, werkenden en werkgevers.
 - b. De manier waarop maatwerkafspraken tot stand komen.
 3. Het aantal medewerkers dat in deze casus betrokken werd en daadwerkelijk invulling heeft gegeven aan een combinatie van taken over organisaties/sectoren heen.

4. Welke merkbare meerwaarde(n) de samenwerking voor de genoemde stakeholders heeft oplevert (in hoeverre hebben zij aangegeven meerwaarde te ervaren/welke meerwaarde?).
5. Advies over wat er op basis van de ervaringen zou moeten gebeuren om het experiment te bestendigen (bij de alliantiepartners) en wat er in de bredere context nodig is om meer bedrijven en organisaties in allianties te laten samenwerken om meer crossovers van personeel mogelijk te maken.

De NSvP biedt extra een budget voor kennisdeling bijvoorbeeld in de vorm van een video om bekendheid te geven aan het initiatief en opgedane kennis verder te verspreiden.

Voorlichting bij aanvraag

Op 27 juni is er tussen 9.30 en 11 uur een online informatiesessie voor geïnteresseerden. Voor meer informatie kunnen belangstellenden ook contact opnemen via info@nsvp.nl. Dan kan er ook een individuele (telefonische/teams) afspraak ter kennismaking worden gepland. NSvP programma manager Luc Dorenbosch komt graag in gesprek (luc@nsvp.nl).

Door dit subsidieprogramma streeft de NSvP ernaar de HR-functie te vernieuwen met meer oog voor kwaliteit van werk en betekenisgeving in werk; werkenden te ondersteunen bij het maken van combinaties en crossovers in hun werkzaamheden; samenwerking tussen bedrijven en essentiële maatschappelijke sectoren te versterken met het oog op brede welvaart doelen.

Handige links ter voorbereiding

- [Toolbox](#) en [Actieplaat](#) Werken in Breder Belang
- [Resultaten Leernetwerk Werken in Breder Belang 2023-2024](#)
- [Verslag Symposium Werken in Breder Belang op 4 juni 2024](#)
- [NSvP Dossier Werken in Breder Belang](#)