



Aanvraagformulier

In het kader van het aanvraagtijdvak (10 april 2017 t/m 7 mei 2017)
van de tijdelijke subsidieregeling experimenten meer werk voor
vijftigplussers.

Directie: Werknemersregelingen

1

NAW-gegevens en overige gegevens van uw instelling

1.1 Naam van de aanvragende organisatie	Stichting Sinds 1965
1.2 Postadres	Kommerstraat 6
1.3 Postcode en plaats	5 3 0 1 B S Zaltbommel
Contactpersoon 1	
1.4 Naam	
1.5 Telefoonnummer	0 6
1.6 E-mailadres	sinds1965.info@gmail.com
Contactpersoon 2	
1.7 Naam	
1.8 Telefoonnummer	0 6
1.9 E-mailadres	sinds1965.info@gmail.com
1.10 IBAN (Bankrekeningnummer)	
1.11 Inschrijfnummer Kamer van Koophandel	6 6 4 2 2 2 1 3
1.12 Is de instelling BTW-plichtig ten aanzien van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd?	> Aankruisen hetgeen van toepassing is ☒ Ja ☐ Nee > Indien NEE: ☐ Het betreft een activiteit in een vrijgestelde branche, vrijgestelde bedrijfsactiviteiten of een vrijstelling voor samenwerkingsverbanden (koepelvrijstelling) zoals vermeld op www.belastingdienst.nl, namelijk: ☐ Het betreft een activiteit waarvoor een specifieke afspraak (ruling) met de belastingdienst is gemaakt.

2

Projectnaamsubsidie

2.1 Wat is de naam van het project	Participeren door cooperatief ondernemerschap
------------------------------------	---

3

Aanvangs- en einddatum subsidieperiode

Aanvangsdatum activiteiten		Einddatum activiteiten			
Dag	maand	jaar	Dag	maand	jaar
1	2	0 4 2 0 1 7	1	1	1 0 2 0 1 8
3.1 Aanvangs- en einddatum					
3.2 Totale looptijd van uw project (Maximum 18 maanden)	17 maanden en 30 dagen				

4 Samenvatting activiteitenplan en begroting

- > De hieronder opgenomen activiteiten dienen per activiteit nader gespecificeerd te worden in een als bijlage op te leveren activiteitenplan. Dit activiteitenplan moet voldoende informatie verstrekken om het mogelijk te maken een oordeel te vormen over de in de bijlage, behorende bij artikel 9 tweede lid van de subsidieregeling genoemde punten betreffende innovativiteit, duurzaamheid, uitbreidbaarheid en potentie, haalbaarheid en financiering en aannemelijk maken dat hieraan met de aanvraag wordt voldaan.

Activiteit	Naam en/of korte omschrijving van de activiteit in een aantal kernwoorden	1 Totale begrote kosten over de gehele subsidie periode (kolom 1 is gelijk aan het totaal van de kolommen 2+3+4)	2 Begrote bijdragen derden	3 Begrote eigen bijdrage (bijdrage van de subsidie aanvrager zelf)	4 Gevraagde Subsidie
A	Voorbereiding: afstemming met betrokken partijen, zoeken locatie, werving (niet) uitkeringsgerechtigden Participatiewet, informatiebijeenkomst				
B	Selectie/intake. Uit 100 belangstellenden worden 2x27 (inclusief) deelnemers geselecteerd m.b.v. digitale assessmenttool. Definitieve selectie vindt plaats tijdens intakegesprek.				
C	Fase 1 cooperatief ondernemerschap, 2 groepen x 18 deelnemers: empowerment/werkfit maken van deelnemers, voorbereiding op ondernemerschap.				
D	Fase 2 cooperatief ondernemerschap, 2 x 18 deelnemers: ontwikkeling/toetsing/ selectie ondernemingsplannen. Inschrijving cooperatie/deelnemers bij KvK.				
E	Fase 3 cooperatief ondernemerschap: implementatie van bedrijfsplannen. Selectie van nieuwe deelnemers die zich bij gevormde cooperaties (nieuw MKB) aansluiten.				
F	Uitwerking methodiek: o.b.v. evaluaties/monitoring wordt de leerlijn/methodiek door FONTYS uitgewerkt, geschikt gemaakt voor doelgroep en als methodiek beschreven.				
G	Externe advisering/dienstverlening i.v.m. positie deelnemers i.r.t. bijstandswet, fiscale, juridische en notariële regelingen.				
H					
Totaal					

5 Specificatie eisen artikel 8

- > Hieronder geeft u aan op welke wijze u in uw activiteitenplan ingaat op de specifieke eisen van artikel 8 van de regeling?

- 5.1 Op welke wijze dragen uw activiteiten bij aan het doel van de regeling: benutten en toegankelijk maken van latente werkgelegenheid voor vijftigplussers?
- Het aantal baanopeningen voor 50-plussers blijft achter. Hun kans op inkomen uit werk groeit neemt toe als zij zich als ondernemer kunnen ontwikkelen. 36+12 deelnemers aan dit project oriënteren zich op hun kansen en mogelijkheden als ondernemer, toetsen gezamenlijke ideeën op haalbaarheid en werken kansrijke ideeën uit tot 'nieuw MKB start ups- (zie bijlage)
- 5.2 Welke aspecten van de gehanteerde methodiek maken uw project innovatief, duurzaam en uitbreidbaar?
- Innovatief: (1) selectie van deelnemers ism Eindhoven (ook bijstands-/niet uitkeringsgerechtigden), (2) (gebruik)nieuwe e-assessment en e-portfolio tools (3) starters in cooperatief model, (4) koppeling student ondernemers CvO Fontys / 50+ers. Duurzaam/uitbreidbaar (5) groei MKB, (6) creëren werkgelegenheid, (7) valorisatie evaluatie methodiek FONTYS (8) train-de-trainer concept. (9) besparingen (10) zelfvoorzienend op termijn
- 5.3 Op welke wijze zijn andere partijen betrokken en geconsulteerd?
- Gemeente Eindhoven: werving deelnemers, bemiddeling locatie, afbakening in verband met uitvoering Participatiewet, toetsing op duurzaamheid/toepasbaarheid voor gemeente. Stichting De Zilvervloot: aanbod assessmenttool. Hogeschool Fontys: koppeling studenten/50plussers, biedt deelnemers toegang tot specifieke bijeenkomsten, zorgt voor validering en beschikbaarheid van methodiek. MKB - ondernemersnetwerk voor ondersteuning en panel bij workshops, beoordelen Businessplan
- 5.4 Waarom is subsidie van Rijkswege in de gevraagde omvang noodzakelijk om uw resultaten te kunnen bereiken?
- Er zijn geen andere geldstromen beschikbaar voor onderliggende activiteiten. Omdat het project zich ook richt op bijstands-niet-uitkeringsgerechtigden heeft het model in aanvangsfase vnl. een sociaal maatschappelijke doelstelling Door schaalvergroting kan het model op termijn (ambitie 2 jr) zelfvoorzienend worden. In de opzetfase en uitwerking van de plannen met vele maatschappelijke organisaties, zonder succes contact gehad over co-creatie en of co-financiering.

Aanvraagformulier

Tijdelijke subsidieregeling experimenten meer werk voor vijftigplussers

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

5.5 Op welke wijze zal uw project worden geëvalueerd?

Fontys als partner in het project doet de procesevaluatie. Zij zijn hierin betrokken omdat zij met het CvO eenzelfde methodiek ontwikkelen voor student-ondernemers. Het effect en de resultate van het project worden middels metingen en cijfermatige rapportages totstandgebracht. Het gaat om een analyse van de methodiek, gerealiseerde start-ups in het cooperatief proces de ontwikkeling van de deelnemers, uitstroom naar werk, en/of bemiddelbaarheid en mate van arbeidsfitheid van deelnemers.

6

Specificatie begrote kosten en financiering per activiteit

Bij uw aanvraag dient u een nadere specificatie van de in onderdeel 4 opgenomen begroting per activiteit op te nemen. De begrote kosten per activiteit dienen te worden gespecificeerd naar de kostensoorten personeel, materieel en overige kosten/kosten deiden. Geef per kostensoort per activiteit een toelichting en/of specificatie van de kosten als ook van de eigen bijdragen en bijdragen van derden. De posten hebben betrekking op de periode waarvoor subsidie wordt aangevraagd.

De Handleiding overheidstarieven 2017 wordt als een referentiekader gebruikt bij de beoordeling van uurtarieven als onderdeel van de begrote subsidiabele kosten. Afwijkingen hiervan dient u gemotiveerd toe te lichten.

7

Liquiditeitsprognose

7.1 Liquiditeitsprognose

> Er wordt van uit gegaan dat de liquiditeitsbehoefte gelijkmatig over het jaar is verdeeld. Indien dit niet het geval is, dient u de liquiditeitsprognose in deze bijlage te vermelden. In de toelichting dient u aan te geven waarom afwijking van het standaardpatroon gewenst is.

Maand	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3	Jaar T+4
Januari					
Februari					
Maart					
April					
Mei					
Juni					
Juli					
Augustus					
September					
Oktober					
November					
December					
Totaal					

7.2 Toelichting

Stichting heeft niet voldoende fondsen om uit eigen middelen de aanloop en opstartkosten van te dragen. Behoudens de kosten voor start en eind evaluatie en methodiek beschrijving a.h. einde van het project a zijn de aangevraagde subsidiebedragen gelijkmatig verdeeld over de looptijd van het project.

8

Specificatie van de bijlagen behorend bij het aanvraagformulier

8.1 Door een aanvrager getekende kopie van het meest recente bankafschrift

☒ Ja ☐ Nee

8.2 Activiteitenplan dat voldoet aan artikel 8 van de regeling en expliciet ingaat op in artikel 8 genoemde leden a t/m e

☒ Ja ☐ Nee

8.3 Nadere specificatie van de begroting

☒ Ja ☐ Nee

8.4 Uittreksel van KvK, Statuten of een machtiging van het bestuur voor aanvragen van subsidie

☒ Ja ☐ Nee

9

Ondertekening

De ondertekenaar verklaart:

- Conform het uittreksel van KvK of statuten bevoegd en/of gemachtigd* te zijn om deze aanvraag te ondertekenen;
- Deze subsidieaanvraag volledig, juist en naar waarheid te hebben ingevuld;
- Kennis te hebben genomen van de geldende wet- en regelgeving op basis waarvan deze subsidie wordt aangevraagd;
- Dat hij/zij instemt met het vrij beschikbaar stellen van de methodiek en de evaluatie van het project door de minister na projectperiode als bedoeld onder artikel 4, vierde lid van de regeling;
- Geen "niet subsidabele kosten" als bedoeld in art. 11 te hebben opgevoerd in de begroting.

Tekeningbevoegd(e) perso(n)en

9.1 Titel(s), voorletter(s) en tussenvoegsel(s)

Titel(s)

Voorletter(s)

Tussenvoegsel(s)

Achternaam

Geslacht

9.2 Achternaam en geslacht

☒ Man ☐ Vrouw

9.3 Functie

Stichting Sinds1965

9.4 Plaats en datum

Zaltbommel

Dag

maand

jaar

0 8 0 4 2 0 1 7

9.5 Handtekening

9.6 Titel(s), voorletter(s) en tussenvoegsel(s)

Titel(s)

Voorletter(s)

Tussenvoegsel(s)

Achternaam

Geslacht

9.7 Achternaam en geslacht

☐ Man ☐ Vrouw

9.8 Functie

9.9 Plaats en datum

Dag

maand

jaar

9.10 Handtekening

* Voeg een uittreksel van KvK, statuten van uw organisatie of machtiging bij als bijlage bij dit formulier.

10

Vragen

Stuut u bij het opstellen van uw aanvraag op vragen, waarop ook de toelichting bij de regeling geen antwoord geeft, dan kunt u uw vragen mailen aan @minsw.nl of tijdens werkdagen tussen 10.00 en 14.00 uur bellen naar het algemeen nummer van DUS-1, 070-3405566.

11

Indienen aanvraag

Indiening van de aanvraag is mogelijk door dit aanvraagformulier volledig in te vullen, te ondertekenen (natte handtekening), uit te printen en vervolgens, in combinatie met de gevraagde bijlagen, gescand te mailen naar @minsw.nl.

U kunt ook een kopie van het volledig ingevulde aanvraagformulier in combinatie met de gevraagde stukken aangetekend versturen naar: Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie BV/B&S, Postbus 90801, 2509 LV Den Haag, o.v.v. subsidieregeling meer werk voor vijftigplus. De datum van ontvangst van de aanvraag geldt dan als tijdstip indiening aanvraag (mits de aanvraag compleet is). Aanvragen kunnen worden ingediend van 10 april 2017 tot en met 7 mei 2017.

Wij wijzen u er nog op dat u door een aanvraag in te dienen ermee instemt dat het subsidiedossier met uitzondering van persoonsgegevens openbaar kan worden gemaakt.



EINDHOVEN

Letter of intent 'Participeren door coöperatief ondernemerschap'

Oudere werkzoekenden ervaren de nodige belemmeringen in het vinden van werk. Dit heeft te maken met het imago van ouderen bij potentiële werkgevers, maar ook met de instelling, verwachtingen en ervaringen die ouderen zelf hebben als ze solliciteren. Met name na afloop van de WW-periode neemt de afstand van ouderen tot de arbeidsmarkt toe. Met name voor ouderen met een PW-uitkering blijkt het in de praktijk steeds moeilijker om weer aan de slag te komen.

Vaak is er bij solliciteren sprake van een minder goede match op functie-eisen, terwijl de competenties van de kandidaten juist ruimschoots aanwezig en voldoende zijn. Voor de oudere werkzoekende is het daarbij vaak moeilijk om (elders verworven) competenties te ontdekken, te formuleren en in te zetten in de zoektocht naar een passende baan. Een omvangrijk werkzaam leven en veel levenswijsheid spreken onmiskenbaar in het voordeel van de oudere werkzoekenden. Maar: inspanningen van werkgevers, overheden, intermediairs, toeleidings-, scholings- en matchingsinstrumenten om die senioriteit voor het voetlicht te brengen en ouderen in dienst te nemen..... ze slagen maar ten dele en verhoudingsgewijs onvoldoende.

Nederland vergrijsst en het aantal ouderen in het arbeidsproces neemt dus toe. Ouderen die ongewild uit de boot vallen en buiten het arbeidsproces terechtkomen hebben door het verhogen van de pensioenleeftijd een steeds langer perspectief. Des te belangrijker dus om het 'human capital' van deze groep werkenden op waarde te schatten en optimaal in te zetten op weg naar een gezonde arbeidsmarkt.

Voor veel uitvallers is het verder gaan als 'eigen baas' een overweging, maar vaak ook niet meer dan dat. Want de keus voor het starten van een eigen onderneming of bedrijf wordt op deze leeftijd niet gemakkelijk gemaakt. De risico's, de onzekerheid en de rompslomp geven hierbij de doorslag.

Toch zijn er voor ouderen op dit vlak goede mogelijkheden. Die mogelijkheden willen wij als samenwerkende organisaties bieden, door een pilot te starten met vier groepen ouderen die serieus willen overwegen om gezamenlijk een onderneming te starten. Tot onze doelgroep behoren in eerste aanleg ouderen met een PW-uitkering, zonder op voorhand andere deelnemers uit te sluiten.

Het innovatieve programma dat wij, Stichting Sinds 1965, Stichting De Zilvervloot, Centrum voor Ondernemerschap Fontys Hogeschool en gemeente Eindhoven aanbieden, bestaat uit 4 fasen:

1. Een assessment met e-portfolio en een certificaat, gevolgd door een empowermentfase
2. Fase van coöperatievorming: intensieve training en coaching naar een Ondernemingsplan
3. Starten van de coöperatieve onderneming met shared services, waarmee de coöperatie 'ontzorgd' wordt voor de bedrijfsvoeringaangelegenheden
4. Nazorg- en borgingsfase

De voorbereidingen voor de start van de eerste twee groepen zijn inmiddels in volle gang. Kandidaten roepen we op voor een informatiebijeenkomst op 8 mei aanstaande. Nog vóór de zomer willen de we fase 1 hebben afgerond. De doorlooptijd van de vier groepen ramen we op tenminste 1 en maximaal 1,5 jaar. Doel van het programma is het vormen van meerdere coöperatieve ondernemingen, waarbij we als neveneffect ook uitstroom verwachten naar nieuwe vacatures. Coöperatieve ondernemingen creëren additionele werkgelegenheid.

Het programma 'Participeren door coöperatief ondernemerschap' geeft ons het absolute vertrouwen dat we tientallen ouderen een doorstart kunnen laten maken in het arbeidsproces. Dat is de reden dat we allen geld en tijd investeren in deze aanpak, met het uiteindelijke doel een methodiek te ontwikkelen die duurzaam kan worden ingezet voor de geïnteresseerde oudere werkzoekende.

We ondersteunen van harte de indiening van de subsidieaanvraag van de Stichting sinds 1965 binnen de tijdelijke regeling *Meer werk voor vijftigplussers* en vertrouwen op een positief besluit van uw kant. Wij van onze kant zullen alle zeilen bijzetten om dit programma tot een succes te maken.

Met coöperatieve groet,

.....

Datum: 6-4-2017



Letter of intent 'Participeren door coöperatief ondernemerschap'

Oudere werkzoekenden ervaren de nodige belemmeringen in het vinden van werk. Dit heeft te maken met het imago van ouderen bij potentiële werkgevers, maar ook met de instelling, verwachtingen en ervaringen die ouderen zelf hebben als ze solliciteren. Met name na afloop van de WW-periode neemt de afstand van ouderen tot de arbeidsmarkt toe. Met name voor ouderen met een PW-uitkering blijkt het in de praktijk steeds moeilijker om weer aan de slag te komen.

Vaak is er bij solliciteren sprake van een minder goede match op functie-eisen, terwijl de competenties van de kandidaten juist ruimschoots aanwezig en voldoende zijn. Voor de oudere werkzoekende is het daarbij vaak moeilijk om (elders verworven) competenties te ontdekken, te formuleren en in te zetten in de zoektocht naar een passende baan. Een omvangrijk werkzaam leven en veel levenswijsheid spreken onmiskenbaar in het voordeel van de oudere werkzoekenden. Maar: inspanningen van werkgevers, overheden, intermediairs, toeleidings-, scholings- en matchingsinstrumenten om die senioriteit voor het voetlicht te brengen en ouderen in dienst te nemen..... ze slagen maar ten dele en verhoudingsgewijs onvoldoende.

Nederland vergrijst en het aantal ouderen in het arbeidsproces neemt dus toe. Ouderen die ongewild uit de boot vallen en buiten het arbeidsproces terechtkomen hebben door het verhogen van de pensioenleeftijd een steeds langer perspectief. Des te belangrijker dus om het 'human capital' van deze groep werkenden op waarde te schatten en optimaal in te zetten op weg naar een gezonde arbeidsmarkt.

Voor veel uitvallers is het verder gaan als 'eigen baas' een overweging, maar vaak ook niet meer dan dat. Want de keus voor het starten van een eigen onderneming of bedrijf wordt op deze leeftijd niet gemakkelijk gemaakt. De risico's, de onzekerheid en de rompslomp geven hierbij de doorslag.

Toch zijn er voor ouderen op dit vlak goede mogelijkheden. Die mogelijkheden willen wij als samenwerkende organisaties bieden, door een pilot te starten met vier groepen ouderen die serieus willen overwegen om gezamenlijk een onderneming te starten. Tot onze doelgroep behoren in eerste aanleg ouderen met een PW-uitkering, zonder op voorhand andere deelnemers uit te sluiten.

Het innovatieve programma dat wij, Stichting sinds 1965, Stichting De Zilvervloot, Centrum voor Ondernemerschap Fontys Hogeschool en gemeente Eindhoven aanbieden, bestaat uit 4 fasen:

1. Een assessment met e-portfolio en een certificaat, gevolgd door een empowermentfase
2. Fase van coöperatievorming: intensieve training en coaching naar een Ondernemingsplan
3. Starten van de coöperatieve onderneming met shared services, waarmee de coöperatie 'ontzorgd' wordt voor de bedrijfsvoeringaangelegenheden
4. Nazorg- en borgingsfase

De voorbereidingen voor de start van de eerste twee groepen zijn inmiddels in volle gang. Kandidaten roepen we op voor een informatiebijeenkomst op 8 mei aanstaande. Nog vóór de zomer willen de we fase 1 hebben afgerond. De doorlooptijd van de vier groepen ramen we op tenminste 1 en maximaal 1,5 jaar. Doel van het programma is het vormen van meerdere coöperatieve ondernemingen, waarbij we als neveneffect ook uitstroom verwachten naar nieuwe vacatures. Coöperatieve ondernemingen creëren additionele werkgelegenheid.

Het programma 'Participeren door coöperatief ondernemerschap' geeft ons het absolute vertrouwen dat we tientallen ouderen een doorstart kunnen laten maken in het arbeidsproces. Dat is de reden dat we allen geld en tijd investeren in deze aanpak, met het uiteindelijke doel een methodiek te ontwikkelen die duurzaam kan worden ingezet voor de geïnteresseerde oudere werkzoekende.

We ondersteunen van harte de indiening van de subsidieaanvraag van de Stichting sinds 1965 binnen de tijdelijke regeling *Meer werk voor vijftigplussers* en vertrouwen op een positief besluit van uw kant. Wij van onze kant zullen alle zeilen bijzetten om dit programma tot een succes te maken.

Met coöperatieve groet.

Datum:7-4-2017

Letter of intent 'Participeren door coöperatief ondernemerschap'

Oudere werkzoekenden ervaren de nodige belemmeringen in het vinden van werk. Dit heeft te maken met het imago van ouderen bij potentiële werkgevers, maar ook met de instelling, verwachtingen en ervaringen die ouderen zelf hebben als ze solliciteren. Met name na afloop van de WW-periode neemt de afstand van ouderen tot de arbeidsmarkt toe. Met name voor ouderen met een PW-uitkering blijkt het in de praktijk steeds moeilijker om weer aan de slag te komen.

Vaak is er bij solliciteren sprake van een minder goede match op functie-eisen, terwijl de competenties van de kandidaten juist ruimschoots aanwezig en voldoende zijn. Voor de oudere werkzoekende is het daarbij vaak moeilijk om (elders verworven) competenties te ontdekken, te formuleren en in te zetten in de zoektocht naar een passende baan. Een omvangrijk werkzaam leven en veel levenswijsheid spreken onmiskenbaar in het voordeel van de oudere werkzoekenden. Maar: inspanningen van werkgevers, overheden, intermediairs, toeleidings-, scholings- en matchingsinstrumenten om die senioriteit voor het voetlicht te brengen en ouderen in dienst te nemen..... ze slagen maar ten dele en verhoudingsgewijs onvoldoende.

Nederland vergrijst en het aantal ouderen in het arbeidsproces neemt dus toe. Ouderen die ongewild uit de boot vallen en buiten het arbeidsproces terechtkomen hebben door het verhogen van de pensioenleeftijd een steeds langer perspectief. Des te belangrijker dus om het 'human capital' van deze groep werkenden op waarde te schatten en optimaal in te zetten op weg naar een gezonde arbeidsmarkt.

Voor veel uitvallers is het verder gaan als 'eigen baas' een overweging, maar vaak ook niet meer dan dat. Want de keus voor het starten van een eigen onderneming of bedrijf wordt op deze leeftijd niet gemakkelijk gemaakt. De risico's, de onzekerheid en de rompslomp geven hierbij de doorslag.

Toch zijn er voor ouderen op dit vlak goede mogelijkheden. Die mogelijkheden willen wij als samenwerkende organisaties bieden, door een pilot te starten met vier groepen ouderen die serieus willen overwegen om gezamenlijk een onderneming te starten. Tot onze doelgroep behoren in eerste aanleg ouderen met een PW-uitkering, zonder op voorhand andere deelnemers uit te sluiten.

Het innovatieve programma dat wij, Stichting sinds 1965, Stichting De Zilvervloot, Centrum voor Ondernemerschap Fontys Hogeschool en gemeente Eindhoven aanbieden, bestaat uit 4 fasen:

1. Een assessmentfase bestaande uit 4 professionele testen met e-portfolio en een certificaat, gevolgd door een empowermentfase
2. Fase van coöperatievorming: intensieve training en coaching naar een Ondernemingsplan
3. Starten van de coöperatieve onderneming met shared services, waarmee de coöperatie 'ontzorgd' wordt voor de bedrijfsvoeringaangelegenheden
4. Nazorg- en borgingsfase

De voorbereidingen voor de start van de eerste twee groepen zijn inmiddels in volle gang. Kandidaten roepen we op voor een informatiebijeenkomst op 8 mei aanstaande. Nog vóór de zomer willen we fase 1 hebben afgerond. De doorlooptijd van de vier groepen ramen we op tenminste 1 en maximaal 1,5 jaar. Doel van het programma is het vormen van meerdere coöperatieve ondernemingen, waarbij we als neveneffect ook uitstroom verwachten naar nieuwe vacatures. Coöperatieve ondernemingen creëren additionele werkgelegenheid.

Het programma 'Participeren door coöperatief ondernemerschap' geeft ons het absolute vertrouwen dat we tientallen ouderen een doorstart kunnen laten maken in het arbeidsproces. Dat is de reden dat we allen geld en tijd investeren in deze aanpak, met het uiteindelijke doel een methodiek te ontwikkelen die duurzaam kan worden ingezet voor de geïnteresseerde oudere werkzoekende.

We ondersteunen van harte de indiening van de subsidieaanvraag van de Stichting sinds 1965 binnen de tijdelijke regeling *Meer werk voor vijftigplussers* en vertrouwen op een positief besluit van uw kant. Wij van onze kant zullen alle zeilen bijzetten om dit programma tot een succes te maken.

Eindhoven, 6 april 2017.

Met coöperatieve groet,

E: @dezilvervloot.eu

W: www.dezilvervloot.eu

T: +31(0)

A: Onze Lieve Vrouwestraat 8, Eindhoven





Letter of intent 'Participeren door coöperatief ondernemerschap'

Oudere werkzoekenden ervaren de nodige belemmeringen in het vinden van werk. Dit heeft te maken met het imago van ouderen bij potentiële werkgevers, maar ook met de instelling, verwachtingen en ervaringen die ouderen zelf hebben als ze solliciteren. Met name na afloop van de WW-periode neemt de afstand van ouderen tot de arbeidsmarkt toe. Met name voor ouderen met een PW-uitkering blijkt het in de praktijk steeds moeilijker om weer aan de slag te komen.

Vaak is er bij solliciteren sprake van een minder goede match op functie-eisen, terwijl de competenties van de kandidaten juist ruimschoots aanwezig en voldoende zijn. Voor de oudere werkzoekende is het daarbij vaak moeilijk om (elders verworven) competenties te ontdekken, te formuleren en in te zetten in de zoektocht naar een passende baan. Een omvangrijk werkzaam leven en veel levenswijsheid spreken onmiskenbaar in het voordeel van de oudere werkzoekenden. Maar: inspanningen van werkgevers, overheden, intermediairs, toeleidings-, scholings- en matchingsinstrumenten om die senioriteit voor het voetlicht te brengen en ouderen in dienst te nemen..... ze slagen maar ten dele en verhoudingsgewijs onvoldoende.

Nederland vergrijsd en het aantal ouderen in het arbeidsproces neemt dus toe. Ouderen die ongewild uit de boot vallen en buiten het arbeidsproces terechtkomen hebben door het verhogen van de pensioenleeftijd een steeds langer perspectief. Des te belangrijker dus om het 'human capital' van deze groep werkenden op waarde te schatten en optimaal in te zetten op weg naar een gezonde arbeidsmarkt.

Voor veel uitvallers is het verder gaan als 'eigen baas' een overweging, maar vaak ook niet meer dan dat. Want de keus voor het starten van een eigen onderneming of bedrijf wordt op deze leeftijd niet gemakkelijk gemaakt. De risico's, de onzekerheid en de rompslomp geven hierbij de doorslag.

Toch zijn er voor ouderen op dit vlak goede mogelijkheden. Die mogelijkheden willen wij als samenwerkende organisaties bieden, door een pilot te starten met vier groepen ouderen die serieus willen overwegen om gezamenlijk een onderneming te starten. Tot onze doelgroep behoren in eerste aanleg ouderen met een PW-uitkering, zonder op voorhand andere deelnemers uit te sluiten.

Het innovatieve programma dat wij, Stichting Sinds 1965, Stichting De Zilvervloot, Centrum voor Ondernemerschap Fontys Hogeschool en gemeente Eindhoven aanbieden, bestaat uit 4 fasen:

1. Een assessment met e-portfolio en een certificaat, gevolgd door een empowermentfase
2. Fase van coöperatievorming: intensieve training en coaching naar een Ondernemingsplan
3. Starten van de coöperatieve onderneming met shared services, waarmee de coöperatie 'ontzorgd' wordt voor de bedrijfsvoeringaangelegenheden
4. Nazorg- en borgingsfase

De voorbereidingen voor de start van de eerste twee groepen zijn inmiddels in volle gang. Kandidaten roepen we op voor een informatiebijeenkomst op 8 mei aanstaande. Nog vóór de zomer willen de we fase 1 hebben afgerond. De doorlooptijd van de vier groepen ramen we op tenminste 1 en maximaal 1,5 jaar. Doel van het programma is het vormen van meerdere coöperatieve ondernemingen, waarbij we als neveneffect ook uitstroom verwachten naar nieuwe vacatures. Coöperatieve ondernemingen creëren additionele werkgelegenheid.

Het programma 'Participeren door coöperatief ondernemerschap' geeft ons het absolute vertrouwen dat we tientallen ouderen een doorstart kunnen laten maken in het arbeidsproces. Dat is de reden dat we allen geld en tijd investeren in deze aanpak, met het uiteindelijke doel een methodiek te ontwikkelen die duurzaam kan worden ingezet voor de geïnteresseerde oudere werkzoekende.

We ondersteunen van harte de indiening van de subsidieaanvraag van de Stichting sinds 1965 binnen de tijdelijke regeling *Meer werk voor vijftigplussers* en vertrouwen op een positief besluit van uw kant. Wij van onze kant zullen alle zeilen bijzetten om dit programma tot een succes te maken.

Met coöperatieve groet,

Naam:

Functie:

Datum:

06/04/2017

Participeren door coöperatief ondernemerschap

Een innovatieve methodiek om werkzoekenden van 50 jaar of ouder te laten participeren op de arbeidsmarkt.

“METHODIEKBESCHRIJVING /ACTIVITEITENPLAN”

Samenwerkingspartners:

Gemeente Eindhoven

Fontys Hogescholen

Stichting de Zilvervloot



Sinds1965®

Een initiatief van
en

Stichting Sinds 1965 | Kommerstraat 6 | 5301 BS | Zaltbommel
E: sinds1965.info@gmail.com | T: 063 63 24 365 | KVK 66422213 |
Bankrelatie Triodos :

Samenvatting

Ondanks economische groei en stimuleringsmaatregelen slagen relatief weinig werkzoekende 50-plussers erin om werk te vinden. Werkgevers zijn onvoldoende bereid om deze 'oudere' werknemers in dienst te nemen. In statistieken van uitkeringsgerechtigden is de groep van 50-plussers oververtegenwoordigd.

Sinds 1965 trekt zich de situatie van de oudere werkzoekenden aan. Omdat werknemerschap voor hen in de praktijk meestal geen optie is, ontwikkelde Sinds 1965 een methodiek om deze werkzoekenden door middel van ondernemerschap te begeleiden naar economische zelfstandigheid. Voor deelnemers is dit een grote stap. Behalve dat ondernemerschap voor velen nieuw is en een beroep doet op andere competenties dan zij gewend waren, zetten zij ook de zekerheid van uitkering en toeslagen op het spel.

Sinds 1965 houdt in de methodiek op verschillende manieren rekening met deze uitgangssituatie. Het gaat uit van:

De methodiek ligt ten grondslag aan een 1-jarig programma dat Sinds 1965 aanbiedt aan de gemeente Eindhoven. Doel van het programma is om mensen van 50 jaar en ouder, werkzoekenden, die op grond van de Participatiewet een bijstandsuitkering ontvangen (dan wel vanwege inkomsten van hun partner of eigen vermogen niet uitkeringsgerechtigd zijn) door middel van ondernemerschap te begeleiden naar economische zelfstandigheid.

Het programma voor begeleiding van een groep van 14-18 deelnemers omvat verschillende stappen:

Om de uitvoering van het project te begeleiden, vindt regelmatig overleg plaats met de gemeente Eindhoven en met samenwerkingspartners, voor beantwoording van vragen van (individuele of gezamenlijke) deelnemers en voor tussentijdse evaluaties.

Met de mogelijkheid van verschuivingen, zijn de stappen als volgt gepland:

Activiteit/maand	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
voorbereiding	x	X										
Intake	x	X										
Training/begeleiding		x	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x
Afronding											x	x

De inzet van Stichting Sinds 1965 voor de uitvoering van het programma bedraagt 224 en die van een coach 26 dagdelen. Met de mogelijkheid van verschuiving, zijn deze dagdelen als volgt ingepland:

Activiteit	Inzet in dagdelen Sinds 1965	Inzet coach
voorbereiding	8	
Intake	12	
Training/begeleiding		
Fase 1	72	18
Fase 2	72	4
Fase 3	40	4
Afronding	8	
Procesbegeleiding	12	
TOTAAL in dagdelen	224	26

1. Inleiding

De economie krabbelt op, de arbeidsmarkt trekt aan. Voor veel werkzoekenden biedt dit kansen op werk. Niet echter voor veel mensen uit de groep van 50-plussers. Onderzoek laat zien dat zij in verhouding nauwelijks profiteren van de opleving van de economie en aan de kant blijven staan. Ook ondanks allerlei stimuleringsmaatregelen van de overheid krijgen zij van werkgevers niet het vertrouwen en de kans om met een dienstverband op zak aan de slag te gaan.

Van een veranderende houding van werkgevers is vooralsnog geen sprake. Voor oudere uitkeringsgerechtigden is het in hun zoektocht naar werk daarom niet zinnig om zich te blijven richten op een dienstverband. Effectiever is het als zij hun competenties benutten binnen een door henzelf opgezet bedrijf. Stimuleer ze daarom om zelf werk genereren. Laat ze zelf ondernemen. Maar houdt er wel rekening mee dat ondernemerschap voor deze doelgroep een moeilijke stap is om te zetten. Biedt hen daarom de ondersteuning die zij nodig hebben om de stap verantwoord, zorgvuldig en duurzaam te maken. Houdt rekening met hun achtergrond: voor hun werkloosheid waren zij jarenlang actief als werknemer en niet als ondernemer.

Tegen deze achtergrond ontwikkelde Sinds 1965 een – innovatieve – methodiek die 50-plussers ondersteuning biedt bij het opstarten van een eigen

De ontwikkelde methodiek past in de huidige arbeidsmarktsituatie waarin 50-plussers nauwelijks in staat zijn een baan te vinden.

Gelijktijdig heeft het concept een innovatief en verbindend karakter. Gestuurd wordt op vragen en behoeften van deelnemers. Aanpassingen die daaruit voortvloeien worden beschouwd als onderdeel van dit programma.

2. Visie op het programma

De methodiek van Sinds 1965 resulteert in een programma dat 50-plussers ondersteunt in het opstarten van een eigen onderneming, met als uitgangspunten:

3. Doelstelling

Bedoeling van dit programma is dat 50-plussers duurzaam economisch zelfstandig en uitkeringsonafhankelijk worden.

Gerelateerde doelen van het project zijn:

- Behoud, versterking en benutting van menselijk kapitaal;
- Het ontstaan van duurzame effectieve samenwerkingsverbanden;
- De totstandkoming van een onderneming als resultaat van coöperatief ondernemerschap;
- Empowerment van 50-plussers, zodat zij geloven in een perspectief op werk en in staat zijn dit perspectief doelgericht en met zelfvertrouwen vorm te geven;
- Doorontwikkeling van het programma, zodat de effectiviteit van coöperatief ondernemerschap als middel naar uitkeringsonafhankelijkheid verder toeneemt;
- Verbinding en samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven ten behoeve van aansluiting op de arbeidsmarkt.

4. Ambitie

- deelnemers aan het programma zijn er (nagenoeg) in geslaagd door gezamenlijk ondernemerschap een eigen inkomen uit werk te genereren en niet meer afhankelijk te zijn van een uitkering;
- de vorming van nieuw MKB;
- de beschikbaarheid van een beproefd programma, gebaseerd op gezamenlijk ondernemerschap en effectief in de toeleiding van 50-plussers naar economische zelfstandigheid.

5. Doelgroep

Het programma is bedoeld voor werkzoekende 50-plussers die in (aansluiting op)

een uitkeringssituatie in hun eigen levensonderhoud willen voorzien door het opstarten van een gezamenlijke onderneming en daarin ondersteuning zoeken. Deelnemers geloven dat zij door samenwerking met anderen hun kans op succesvol ondernemerschap vergroten en zijn bereid bij te dragen aan de doorontwikkeling van het programma.

Het is mogelijk dat lopende het programma andere bijstandsgerechtigden bij het project betrokken worden. Dit geldt met name als deelnemers het traject verlaten omdat zij (ander) werk vonden of als deelnemers anderen nodig hebben om hun plannen uit te werken. In dit geval wordt de gemeente gevraagd om gerichte werving onder bijstandsgerechtigden.

6. Werkwijze

Het programma heeft een doorlooptijd van één jaar en kent de volgende stappen:

De uitvoering van deze stappen vraagt overleg met de gemeente en samenwerkingspartners, het opstellen van tussentijdse intervisies om de voortgang van het project te evalueren en het zoeken van oplossingen voor vragen en problemen waarmee deelnemers geconfronteerd worden. Voor deze begeleiding van het programma begroot Sinds 1965 12 dagdelen.

7. Facilitering

Voor een succesvol project is het belangrijk dat deelnemers zekerheid hebben over hun uitkeringssituatie en (ook buiten geplande bijeenkomsten!) de beschikbaarheid van een geschikte locatie met voldoende faciliteiten.

8. Projectstructuur

Binnen een stuurgroep hebben namens Sinds 1965 en vertegenwoordigers van de gemeente Eindhoven plaats. Afhankelijk van samenwerking met derden kan de stuurgroep met externe adviseurs aangevuld worden.

9. Planning

De uitwerking van de onderscheiden stappen vindt plaats volgens figuur 1. Het is de bedoeling dat het programma in mei 2017 start. Verschuivingen in de planning zijn mogelijk.

Fig. 1: uitwerking van het plan

Activiteit/maand	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

voorbereiding	x	x										
Intake	x	x										
Training/begeleiding		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Afronding											x	x

10. Begroting

Het 1-jarige programma omvat in totaal 224 dagdelen inzet van Stichting Sinds 1965 en 26 dagdelen inzet van een coach. Met de mogelijkheid van verschuiving, zijn deze uren ingepland als aangegeven in figuur 2.

Fig. 2: inzet van Stichting 1965 (S) in dagdelen. De inzet van projectleider en –begeleider zijn samengevoegd.

Activiteit	Inzet in dagdelen Sinds 1965	Inzet coach
voorbereiding	8	
Intake	12	
Training/begeleiding		
Fase 1	72	18
Fase 2	72	4
Fase 3	40	4
Afronding	8	
Procesbegeleiding	12	
TOTAAL	224	26



SAMENVATTING ACTIVITEITENPLAN OP BEOORDERLINGSCRITERIA

Ondanks de economische groei slagen 50-plussers er niet in om een baan te vinden. Ondernemerschap zou een middel zijn om hen in staat te stellen toch een inkomen te vergaren. Dit project, waarin Sinds 1965 samenwerkt met gemeente, hogeschool en bedrijfsleven, biedt hen de gelegenheid om die stap te zetten. Op grond van een assessmentprocedure en intakegesprek worden deelnemers geselecteerd, die gemotiveerd zijn om de stap naar ondernemerschap te zetten en daarmee affiniteit hebben. Na een intensieve empowermentfase richten zij zich achtereenvolgens op de gezamenlijke ontwikkeling en de uitwerking van een ondernemingsplan. Tijdens het project gaan deelnemers samenwerkingsverbanden met student ondernemers van Fontys CvO (Centrum voor ondernemerschap) en zij-instromers aan.

In de wetenschap dat voor de meesten van de doelgroep, de stap naar ondernemerschap groot is, gaat het om een langlopend project waarin deelnemers met elkaar samenwerken en kunnen rekenen op professionele coaching en procesbegeleiding. Resultaat van het project is dat tenminste 36 deelnemers, dankzij de assessment weten of ondernemerschap bij hen past dan wel na het empowerment deel van de training werk fit zijn. Gevolg van het project kan ook zijn dat deelnemers door de activering fase de baan van hun dromen vinden en als werknemer aan de slag gaan. Het doel van het project blijft een coöperatie starten van waaruit zij met andere deelnemers een bedrijf starten en daardoor in staat zijn een eigen inkomen genereren. Doordat het verloop en resultaten van het project door FONTYS Hogescholen gemonitord en geëvalueerd wordt, resulteert het in een gevalideerde methodiek die na afloop van het project algemeen beschikbaar wordt.

Gezien in relatie tot de subsidiecriteria van artikel 8 a-e geldt dat het project voldoet aan de subsidiecriteria:

a. Innovativiteit en onderscheidendheid:

- Werkloze 50-plussers die aan dit project deelnemen, leren anders te kijken naar de invulling van werk. Zij richten zich in hun zoektocht naar betaald werk niet langer primair op werknemer-, maar op ondernemerschap.
- Het project gaat uit van coöperatief ondernemerschap: gezamenlijk genereren en beoordelen deelnemers hun ideeën (waarde creatie) voor ondernemerschap om deze om te zetten in ondernemingsplannen en ze te implementeren. De coöperatieve samenwerking in het project is cruciaal, omdat het voor 50-plussers een (te) grote stap is om alleen als ondernemer aan de slag te gaan.
- Ter bevordering van de positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt (als ondernemer of als werknemer) vinden samenwerking en verbinding binnen het triple helix model Onderwijs, Overheid en Ondernemers (bedrijfsleven) plaats.
- Vernieuwende digitale technieken op het gebied van persoonlijke ontwikkelfactoren en bewezen effectieve technieken om deelnemers te motiveren en enthousiasmeren in de empowermentfase, worden ingezet.
- Resultaat van het project is 'nieuw MKB' en coöperaties die de basis vormen voor (het creëren van) nieuwe werkgelegenheid. (Bananmotor)

b. Duurzaamheid, uitbreidbaarheid en potentie van de aanpak

- Doordat deelnemers op een andere manier leren te kijken naar de invulling van werk, neemt hun kans op economische zelfstandigheid (werk en inkomen) structureel toe.

- Een aantal deelnemers is na afloop van het traject in staat als ambassadeur van coöperatief ondernemerschap te fungeren en daaruit een inkomen te vergaren.
- Dankzij selectie, empowerment en dankzij de kennis die zij opdoen bij het opbouwen van een onderneming, nemen de kansen van deelnemers op werk en inkomen significant toe. Werkgelegenheid die latent beschikbaar is, brengen zij in beeld en vullen zij in.
- Nieuw MKB en de coöperatie(s) waarvan zij onderdeel zijn alsook de samenwerking die ontstaat tussen gemeentelijke overheid (als uitvoerder van de Participatiewet), onderwijs en bedrijfsleven vormen na afloop van het project een motor voor het ontstaan van nieuwe werkgelegenheid.
- Als resultaat van het project is een beproefde, gevalideerde methodiek om werkloze 50-plussers te begeleiden naar ondernemerschap algemeen beschikbaar. Als onderdeel van deze methodiek is ook een train-de-trainer-module beschikbaar. In de vervolgfase levert deze methodiek een groeipotentie om het concept zelfvoorzienend te continueren.

- De samenwerking met ervaren en deskundige partners – gemeente Eindhoven, Fontys Hogeschool en De Zilvervloot – legt een stevige basis voor succesvol coöperatief ondernemerschap.
- Om coöperatief ondernemerschap te realiseren worden beproefde technieken en methodieken – in de vorm van assessment, empowerment, coaching en samenwerking – ingezet.
- Uit keukentafelgesprekken (Buurtregisseurs Gemeente Eindhoven), gegevens van De Zilvervloot en andere signalen blijkt dat er binnen de gemeente Eindhoven een substantieel aantal werkloze 50-plussers is (mensen met een bijstandsuitkering, maar ook niet uitkeringsgerechtigden) dat ondernemerschap als perspectief op werk en inkomen lijkt te omarmen. Daarmee lijkt voldoende instroom voor het project gegarandeerd.
- Uitval van deelnemers aan het project – bijvoorbeeld doordat ondernemerschap niet bij hen blijkt te passen, zij een baan elders accepteren of hun onderneming zelfstandig willen voorzetten – kan ondervangen worden door instroom van de werkloze 50-plussers die eerder een assessmentprocedure volgden (reserve bestand).
Doordat deze zij-instromers een aangepast empowerment traject volgen, zijn zij in staat snel aan te haken bij de andere deelnemers.
- Het nieuwe MKB dat ontstaat, werkt binnen een coöperatief verband samen. Zij adopteren de sociaal maatschappelijke doelstelling van Stichting Sinds 1965 en investeren blijvend in de instroom en het opleiden van 50plussers.

- De verhouding tussen investering en opbrengsten is relatief gunstig:
 - De subsidieaanvraag voor dit project bedraagt ,- (incl. BTW en eenmalige kosten van excl. eigen bijdrage).
 - Tegenover deze investering staan de volgende resultaten:
 - 100 belangstellenden volgden een assessmentprocedure;
 - 36 personen en naar verwachting 12 z.j.-instromers volgden een empowermenttraject en zijn werk fit;
 - 36 personen en naar verwachting 12 z.j.-instromers volgden het traject coöperatief ondernemerschap;
 - 1 coöperatie per 4 – 6 deelnemers. De gezamenlijke coöperaties bieden werkgelegenheid aan naar verwachting 4 fte in facilitaire ondersteuning;

- De beschikbaarheid van een gevalideerde methodiek die het experiment regulier en breder bruikbaar c.q. toegankelijk maken voor andere arbeidsmarktregio's en sectoren
- Een besparing in kosten op uitkeringen en op zorg, welzijn en veiligheid.
- Subsidie van het project is nodig, omdat private investeringen van beoogde deelnemers (waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden) niet volstaat en andere subsidiemogelijkheden ontbreken.
- Tijdens gesprekken die in verband met de ontwikkeling van de methodiek plaatsvonden, reageerden vertegenwoordigers van sociale partners, UWV en andere landelijke organisaties positief op het voornemen dit plan te implementeren. Het bleek niet mogelijk met deze partijen tot samenwerking te komen vanwege het ontbreken van financiële middelen die nodig waren om een start te geven aan de doorontwikkeling en toepassing van de methodiek.

e. Evaluatie

- Het benutten en toegankelijk maken van latente werkgelegenheid komt vanuit werkzoekenden, niet via werkgevers
 - Koppeling en samenwerking op het gebied van kennisdeling en toegang tot informatie vanuit bestaande netwerken van de oudere werkzoekenden (ervaring) met jongeren (studenten met theoretische kennis FONTYS CvO)
 - Werk wordt gecreëerd, door anders naar invulling van werk te kijken dan alleen vanuit de "baangedachte"
 - Werkzoekende 50 plussers zetten hun HUMAN CAPITAL en eigen verantwoording in met de focus op blijvend leren en ontwikkelen.
 - Gebruik van vernieuwende digitale technieken – en een e –portfolio op het gebied van persoonlijke ontwikkelingsfactoren en bewezen effectieve technieken wordt gebruikt om deelnemers te motiveren en enthousiasmeren in de empowermentfase.
 - Methodiek leidt o.a. tot besparingen op uitkeringen en kosten gezondheidszorg
 - Concept is duurzaam, schaalbaar, en toegankelijk, geschikt voor andere marktsectoren, regio's etc.
 - Inzet van een bevlogen team om het project te laten welslagen.
 - Evaluatie, verslaglegging en overdracht van het experiment wordt "SMART" uitgevoerd door Fontys Hogescholen
1. om aan te tonen in een validatieproces dat de methodiek werkt
 2. als prognose op mogelijke besparingen en uitstroom naar werk waar deze methodiek toe kan leiden
 3. als verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt (koppeling en kennisuitwisseling)

Cijfermatig

- Ambitie: uitstroom naar werk (economische zelfstandigheid) minimaal 36 + 12 personen
- Ontstaan van 8 -12 start-ups in coöperatieve werkvorm
- Mogelijke besparingen voor deelnemende doelgroep binnen dit projectplan van ca.
- Berekening besparing op uitkering en gezondheidszorg
(*uitgaand van c alleenstaande in WWB*)

*(bron zorgwijzer 2017 zorgkosten gemiddelde Nederlander 5169 /jaar)
(In deze aanname is geen rekening gehouden met effecten als belastingen en bijdragen aan de economie ten gevolge van economische zelfstandigheid van de nieuwe ondernemers.)*



STICHTING





Heden, vier juli tweeduizend zestien verschenen voor mij, Mr.
notaris met plaats van
vestiging de gemeente Maasdriel:
1. de heer _____, geboren te _____, op _____ te _____, ongehuwd en geen geregistreerd partner, houder van
paspoort met nummer _____
2. de heer _____, geboren te _____, op _____ te _____, ongehuwd en geen geregistreerd partner, houder van
identiteitskaart met nummer _____
De comparanten verklaarden bij deze akte een stichting op te richten en daarvoor
de volgende statuten vast te stellen:

Artikel 1
1. De stichting draagt de naam: Stichting Sinds 1965.
2. Zij heeft haar zetel in de gemeente Zaltbommel.
Doel
Artikel 2
1. De stichting heeft ten doel:

a. de bevordering van uitkeringsomstandigheden;
b. het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in
de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.
2. De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door activering
en begeleiding van werklazen, het bevorderen van gezamenlijk
ondernemerschap en het organiseren van andere activiteiten en projecten.
Bestuur: samenstelling, wijze van benoemen en beloning
Artikel 3
1. Het bestuur van de stichting bestaat uit een door het bestuur vast te stellen

aantal van ten minste twee bestuurders.
2. De bestuurders worden benoemd en geschorst door het bestuur. In vacatures
moet zo spoedig mogelijk worden voorzien. Het bestuur kiest uit zijn midden
een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. De functies van
secretaris en penningmeester kunnen door één persoon worden vervuld.
3. De bestuurders worden benoemd voor onbepaalde tijd.
4. Ingeval van één of meer vacatures in het bestuur behoudt het bestuur zijn
bevoegdheden.
5. Het bestuur kan aan een of meer bestuurders een beloning toekennen.
Alle bestuurders hebben recht op vergoeding van de door hen in de
uitoefening van hun functie gemaakte kosten.
Bestuur: taak en bevoegdheden
Artikel 4
1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting.

2. Het bestuur is niet bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten
tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, tenzij het
besluit wordt genomen met algemene stemmen van alle in functie zijnde
bestuurders.
3. Het bestuur is niet bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten,

waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt,—
zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld
van een ander verbindt, tenzij het besluit wordt genomen met algemene—
stemmen van alle in functie zijnde bestuurders.

4. Erfstellingen mogen slechts onder het voorrecht van boedelbeschrijving—
worden aanvaard.

Bestuur: vergaderingen

Artikel 5

1. De vergaderingen van het bestuur worden gehouden in Nederland in de—
gemeente waar de stichting haar zetel heeft dan wel op de plaats als bij de—
oproeping is bepaald).
2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar wordt een—
vergadering van het bestuur (de jaarvergadering) gehouden, waar in elk—
geval aan de orde komt de vaststelling van de balans en de staat van baten en
lasten. Daarnaast wordt elk kwartaal een vergadering gehouden.
3. Voorts worden vergaderingen gehouden, wanneer één van de bestuurders—
daartoe de oproeping doet.
4. De oproeping tot een vergadering geschiedt ten minste zeven dagen tevoren,—
de dag van de oproeping en die van de vergadering niet meegerekend, door—
middel van een oproepingsbrief.
5. Een oproepingsbrief vermeldt, behalve plaats en tijdstip van de vergadering,—
de te behandelen onderwerpen.
6. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Indien deze afwezig is—
voorzien de aanwezige bestuurders in de leiding van de vergadering. Tot dat
moment wordt de vergadering geleid door de in leeftijd oudste aanwezige—
bestuurder.
7. De secretaris notuleert de vergadering. Bij afwezigheid van de secretaris—
wordt de notulist aangewezen door degene die de vergadering leidt. De—
notulen worden vastgesteld en getekend door degenen, die in de vergadering
als voorzitter en notulist hebben gefungeerd. De notulen worden vervolgens—
bewaard door de secretaris.
8. Toegang tot de vergaderingen van het bestuur hebben de in functie zijnde—
bestuurders en degenen die daartoe door het bestuur zijn uitgenodigd.

Bestuur: besluitvorming

Artikel 6

1. Het bestuur kan in een vergadering alleen besluiten nemen indien de—
meerderheid van de in functie zijnde bestuurders aanwezig of—
vertegenwoordigd is.
Een bestuurder kan zich in een vergadering door een andere bestuurder laten
vertegenwoordigen nadat een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter
van de vergadering voldoende, volmacht is afgegeven. Een bestuurder kan—
daarbij slechts voor één andere bestuurder als gevolmachtigde optreden.
2. Is in een vergadering niet de meerderheid van de in functie zijnde—
bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd dan wordt een tweede—
vergadering bijeengeroepen, te houden niet eerder dan twee en niet later dan
vier weken na de eerste vergadering. In deze tweede vergadering kan—
ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders worden
besloten omtrent de onderwerpen welke op de eerste vergadering op de—



- agenda waren geplaatst. Bij de oproeping tot de tweede vergadering moet—
worden vermeld dat en waarom een besluit kan worden genomen ongeacht—
het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders. _____
3. Zolang in een vergadering alle in functie zijnde bestuurders aanwezig zijn, _____
kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende—
onderwerpen, mits met algemene stemmen, ook al zijn de door de statuten—
gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet—
in acht genomen. _____
 4. Het bestuur kan met algemene stemmen ook buiten vergadering besluiten—
nemen. Van een aldus genomen besluit wordt door de secretaris een relaas—
opgemaakt, dat na mede-ondertekening door de voorzitter als notulen wordt—
bewaard. _____
 5. Iedere bestuurder heeft het recht tot het uitbrengen van één stem. _____
Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven worden—
bestuursbesluiten genomen met volstreekte meerderheid van de geldig—
uitgebrachte stemmen. Bij staking van stemmen wordt het voorstel geacht te—
zijn verworpen. _____
 6. Alle stemmingen in een vergadering geschieden mondeling, tenzij één of—
meer bestuurders vóór de stemming een schriftelijke stemming verlangen. _____
Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes. _____
 7. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht. _____
 8. In alle geschillen omtrent stemmingen beslist de voorzitter van de—
vergadering. _____

Bestuur: defungeren

Artikel 7

Een bestuurder defungeert: _____

- a. door zijn overlijden of indien de bestuurder een rechtspersoon is, door haar—
ontbinding of indien zij ophoudt te bestaan; _____
- b. door het verlies van het vrije beheer over zijn vermogen; _____
- c. door zijn aftreden; _____
- d. door ontslag door de gezamenlijke overige bestuurders; _____
- e. door ontslag op grond van artikel 2:298 Burgerlijk Wetboek. _____

Vertegenwoordiging

Artikel 8

1. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting. _____
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan twee gezamenlijk—
handelende bestuurders. _____
3. Tegen een handelen in strijd met artikel 4 leden 2 en 3 kan tegen derden—
beroep worden gedaan. _____
4. Het bestuur kan volmacht verlenen aan één of meer bestuurders, alsook aan—
derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te
vertegenwoordigen. _____

Boekjaar en jaarstukken

Artikel 9

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar. _____
2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van—
alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die
voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie—

te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat daaruit te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.

3. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar de balans en de staat van baten en lasten van de stichting te maken, op papier te stellen en vast te stellen. De balans en de staat van baten en lasten worden onderzocht door een door het bestuur aangewezen registeraccountant, accountant-administratieconsulent dan wel een andere deskundige in de zin van artikel 2:393 Burgerlijk Wetboek. Deze deskundige brengt omtrent zijn onderzoek verslag uit aan het bestuur en geeft de uitslag van zijn onderzoek weer in een verklaring omtrent de getrouwheid van de in het vorige lid bedoelde stukken).
4. Het bestuur is verplicht de in de voorgaande leden bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers gedurende zeven jaren te bewaren.
5. De op een gegevensdrager aangebrachte gegevens, uitgezonderd de op papier gestelde balans en staat van baten en lasten, kunnen op een andere gegevensdrager worden overgebracht en bewaard, mits de overbrenging geschiedt met juiste en volledige weergave der gegevens en deze gegevens gedurende de volledige bewaartijd beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd leesbaar kunnen worden gemaakt.

Reglement

Artikel 10

1. Het bestuur is bevoegd een reglement vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, die naar het oordeel van het bestuur (nadere) regeling behoeven.
2. Het reglement mag niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
3. Het bestuur is bevoegd het reglement te wijzigen of te beëindigen.
4. Op de vaststelling, wijziging en beëindiging van het reglement is het bepaalde in artikel 11 lid 1 van toepassing.

Statutenwijziging

Artikel 11

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen. Een besluit tot statutenwijziging moet met algemene stemmen worden genomen in een vergadering waarin alle bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
2. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. Iedere bestuurder afzonderlijk is bevoegd de desbetreffende akte te doen verlijden.
3. De bestuurders zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het handelsregister.

Ontbinding en vereffening

Artikel 12

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden.
2. Op het besluit van het bestuur tot ontbinding is het bepaalde in artikel 11 lid 1 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien het bestuur besluit tot ontbinding wordt tevens de bestemming van het liquidatiesaldo vastgesteld. In andere gevallen van ontbinding wordt de bestemming van het liquidatiesaldo door de vereffenaars vastgesteld.
4. Na ontbinding geschiedt de vereffening door de bestuurders, tenzij bij het



dossier : 2016.000310.01
behandelaar : MS

5

- besluit tot ontbinding anderen tot vereffenaars zijn aangewezen. _____
5. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de _____
ontbonden stichting gedurende de bij de wet voorgeschreven termijn onder-
berusting van de door de vereffenaars aangewezen persoon. _____
6. Op de vereffening zijn overigens de bepalingen van Titel 1, boek 2 van het _____
Burgerlijk Wetboek van toepassing. _____

Slotbepalingen

Artikel 13

1. In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien, beslist _____
het bestuur. _____
2. Onder schriftelijk wordt in deze statuten verstaan elk via de gangbare _____
communicatiekanalen overgebracht bericht, waarvan uit geschrift blijkt. _____
3. Het eerste boekjaar van de stichting eindigt op éénendertig december _____
tweeduizend zeventien. _____

Slotverklaring

Ten slotte verklaarden de comparanten dat bij deze oprichting: _____

- a. het bestuur bestaat uit twee (2) bestuurders; _____
- b. voor de eerste maal zijn bestuurders, in de achter hun naam vermelde _____
functie: _____

1. de heer _____

voornoemd: _____ en _____

2. de heer _____

voornoemd: _____

WAARVAN AKTE is verleden te Kerkdriel op de datum in het hoofd van deze _____
akte vermeld. _____

De comparanten zijn mij, notaris, bekend. De zakelijke inhoud van de akte is aan-
hen opgegeven en toegelicht. De comparanten hebben verklaard op volledige _____
voorlezing van de akte geen prijs te stellen en tijdig voor het verlijden van de _____
inhoud van de akte te hebben kennis genomen. _____

Deze akte is beperkt voorgelezen en onmiddellijk daarna ondertekend, eerst door-
de comparanten en vervolgens door mij, notaris. _____
(Volgen handtekeningen)

UITGEGEVEN VOOR AFSCHRIFT

IBAN	Op naam van	Omschrijving	Saldo in €
	Stichting Sinds 1965	Internet Zaken Rekening	

Totaal zakelijke rekeningen:

Laatste af- en bijschrijvingen

Kort overzicht van af- en bijschrijvingen tot 30 dagen terug, maximaal 25 transacties.

Selecteer uw rekening

Stichting Sinds 1965 - Internet Zaken Rek..

Internet Zaken Rekening

Saldo:

Bestedingsruimte:

BIC:

Uitgebreid overzicht af-/bijschrijvingen

Bedrag overschrijven

Instellingen voor deze rekening wijzigen

Boekdatum	Tegenrekening	Naam / Omschrijving	Bedrag af	Bedrag bij
01-04-2017		Kosten van 01-01-2017 tot en met 31-03-2017		
01-04-2017		Overstandsprovisie van 01-01-2017 tot en met 31-03-2017		

In het kort - Stichting Sinds 1965 (66422213)

Kamer van Koophandel, 05 april 2017 - 19:44

Naam	Stichting Sinds 1965
KvK-inschrijfnummer	66422213
Rechtsvorm	Stichting
Vestigingsadres	Kommerstraat 6
Vestigingsplaats	5301BS Zaltbommel
Correspondentieadres	Kommerstraat 6
Correspondentieplaats	5301BS Zaltbommel
E-mail	Sinds1965.info@gmail.com
Code hoofdactiviteit	88999 Overig maatsch.adv./gemeenschapshuizen

Bron: Kamer van Koophandel, printdatum: 5-4-2017