

# Financiële tegemoetkomingen rond scholing werknemers



**De kreet ‘een leven lang leren’ is al tijden in zwang op de arbeidsmarkt. Doorlopende scholing komt niet alleen uw werknemers zelf ten goede, het is uiteraard ook in het belang van uw onderneming. Maar hoe laat u werknemers verder leren zonder dat uw onderneming er (al te veel) kosten voor moet maken? Er zijn een aantal subsidies en vergoedingsregelingen.**

Uw onderneming heeft diverse opties die het scholen van werknemers (financieel) aantrekkelijker voor u maken. Hierna vindt u vier belangrijke mogelijkheden verder uitgelicht:

- SLIM-subsidie
- Subsidie praktijkleren
- O&O-fonds
- Gerichte vrijstelling

### Voorwaarden om gebruik te maken van SLIM

Zo kunt u, als uw organisatie tot het midden- en kleinbedrijf (mkb) behoort, om te beginnen een beroep doen op de stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in het mkb (SLIM). Concreet zijn er vier activiteiten waarvoor uw onderneming onder voorwaarden de SLIM-subsidie kan krijgen. Dit zijn:

- het door een externe adviseur laten doorlichten van de organisatie (met een scholings- en ontwikkelingsplan als resultaat);
- het verkrijgen van een loopbaan- of ontwikkeladvies voor uw werknemers;
- het met ondersteuning of begeleiding ontwikkelen of invoeren van een methode voor het stimuleren van de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en beroepshouding van werknemers;
- het bieden van een praktijkleerplaats bij een erkend leerbedrijf in de derde leerweg. Dit zijn volwassenen met werkervaring werkzoekenden of werknemers die een carrièreswitch willen maken. Het gaat dus niet om leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of de beroepsopleidende leerweg (bol) volgen.

De opsomming laat zien dat deze subsidie bedoeld is om de ‘leercultuur’ in organisaties te verbeteren. Gevolgde cursussen en trainingen vallen dus nadrukkelijk niet onder de SLIM-regeling.



Door het vervallen van het STAP-budget wordt de [SLIM-subsidie per 2024 uitgebreid](#) met een vijfde activiteit die wél gaat over individuele scholing.

Voor mkb'ers zijn er jaarlijks twee aanvraagtijdvakken voor de SLIM-regeling: in maart en in september. De subsidieaanvraag moet online gebeuren via de website [uitvoeringvanbeleidszw.nl](https://uitvoeringvanbeleidszw.nl). Let erop dat u bij [de aanvraag van de SLIM-subsidie \(tool\)](#) ook verschillende documenten moet bijvoegen, zoals een ingevulde verklaring om aan te tonen dat uw organisatie onder het mkb valt. Ook moet u een beschrijving geven van de activiteiten die u voor ogen heeft – die een maximale looptijd van 12 maanden mogen hebben, en een bijbehorende begroting.

Als mkb-organisatie kunt u voor een loopbaan- of ontwikkeladvies aan een werknemer € 700 subsidie krijgen en voor een praktijkleerplaats in de derde leerweg € 2.700. Voor overige activiteiten waarvoor de SLIM-subsidie bestemd is, bedraagt de maximale subsidie € 25.000. Wel moet uw organisatie zelf meebetalen aan deze overige activiteiten.

Voor middelgrote organisaties betaalt de overheid voor maximaal 60% van de subsidiabele kosten. Voor een kleine organisatie is dit 80%. Een kleine organisatie heeft maximaal 49 werknemers, en de jaaromzet en het jaarlijkse balanstotaal mogen niet meer dan € 10 miljoen bedragen. De categorie

middelgrote organisaties loopt vervolgens tot 250 werknemers, een jaaromzet van € 50 miljoen en een balanstotaal van niet meer dan € 43 miljoen.



Overigens kunnen ook grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector SLIM-subsidie aanvragen. Hiervoor gelden andere voorschriften, subsidiebedragen en aanvraagtijdvakken.

## Subsidieregeling praktijkleren voor kosten begeleiding

Als werknemers leren en werken willen combineren, kunt u mogelijk een beroep doen op de [subsidieregeling praktijkleren \(tool\)](#). Deze subsidie, die de komende jaren nog beschikbaar zal zijn, is een tegemoetkoming in de kosten die uw organisatie maakt voor het begeleiden van een leerling, deelnemer of student, bijvoorbeeld in de bbl.

Uw organisatie kan ook subsidie krijgen voor de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). De precieze voorwaarden voor de subsidie verschillen per onderwijscategorie, maar er moet altijd een leer-werkovereenkomst worden afgesloten. De uitvoerder van de regeling, de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), verwacht ook dat uw organisatie een goede administratie bijhoudt, bijvoorbeeld een aanwezigheidsregistratie van de deelnemer.

Uw organisatie kan het geld van de subsidie praktijkleren na afloop van de begeleiding aanvragen bij RVO. De aanvraagperiode voor het studiejaar 2023-2024 loopt van 3 juni 2024 tot en met 17 september 2024. Binnen 13 weken na de sluitingsdatum van de aanvraagronde hoort u of en hoeveel subsidie uw organisatie ontvangt.

De hoogte van de subsidie is afhankelijk van het aantal weken begeleiding dat uw organisatie verzorgt, maar u ontvangt maximaal een bedrag van € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of leer-werkplaats. In de sectoren landbouw, horeca en recreatie is onder voorwaarden tijdelijk extra subsidie te verkrijgen voor gerealiseerde leerplekken voor de bbl.

### Leeroverzicht.nl biedt overzicht van passende opleidingen

Op het leerplatform [leeroverzicht.nl](#), dat onderdeel is van het overheidsbeleid voor een leven lang ontwikkelen (LLO), kunnen werknemers een passende opleiding, cursus of training vinden.

Op het platform zijn nu al meer dan 80.000 opleidingen bij elkaar gebracht en dat aanbod van opleidingen zal steeds verder worden uitgebreid.

Naast opleidingen zijn op [leeroverzicht.nl](#) alle financiële regelingen en scholingssubsidies gebundeld waar u, uw werknemers en werkzoekenden gebruik van kunnen maken om scholing te bekostigen. Behalve de in dit artikel genoemde regelingen zijn er veel regionale regelingen om de kosten voor leren en ontwikkelen gedeeltelijk of helemaal te betalen.

Tot slot biedt [leeroverzicht.nl](#) een overzicht van de 35 leerwerkloketten, waar u en werknemers terecht kunnen met vragen over zaken als omscholing, bijscholing en leerwerktrajecten.

## O&O-fonds voor sectorspecifieke scholing

In uw branche kan ook een zogeheten opleidings- en ontwikkelingsfonds (O&O-fonds) bestaan waarop uw organisatie een beroep kan doen. Zo'n fonds wordt ook wel scholingsfonds of sectorfonds genoemd. O&O-fondsen kunnen financieel bijdragen aan de scholing van uw werknemers, of bieden bijvoorbeeld

zelf cursussen aan die werknemers in de branche kunnen volgen. Bovendien kunnen de loopbaanadviseurs van een O&O-fonds uw organisatie helpen bij scholings- en opleidingstrajecten voor uw werknemers.

## Gerichte vrijstelling voor scholingskosten

Tot slot is belangrijk dat er voor vergoedingen en verstrekkingen rondom de scholingsactiviteiten van een werknemer gerichte vrijstellingen gelden in de werkkostenregeling (WKR).

[Bekijk ook de infographic Beslisboom studiekosten](#)

Als voorwaarde hierbij geldt dat uw organisatie de vergoeding of verstrekking moet aanwijzen als eindheffingsloon. Dat betekent dat deze vergoedingen en verstrekkingen onbelast zijn voor de loonheffingen – en uw onderneming zich de werkgeverslasten erover bespaart – zonder dat dit ten koste gaat van uw vrije ruimte.

[Lees ook de Vraag & Antwoord Zijn scholingskosten onbelast te vergoeden?](#)

### Diverse scholingsvoorzieningen voor de werknemers zelf

Als u werknemers geen scholing wilt of kunt bieden – bijvoorbeeld omdat uw organisatie er geen geld voor heeft – kunnen zij mogelijk zelf gebruikmaken van bepaalde regelingen:

- De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) kan werknemers onder voorwaarden een lening geven op grond van het levenslanglenkrediet. Hiervan kunnen zij dan het college- of lesgeld betalen van de gewenste scholing.
- Werknemers kunnen hun eventuele individueel keuzebudget (IKB) of persoonlijk keuzebudget (PKB) van uw organisatie inzetten voor scholing.
- Steeds meer cao's regelen dat er voor werknemers een jaarlijks opleidingsbudget beschikbaar is. Als de werknemer een opleiding wil volgen, spreekt hij dit budget aan. Volgt de werknemer geen scholing, dan is er geen recht op uitbetaling van het budget. Dit is dus een wezenlijk verschil met een IKB of PKB, waarbij een beloning waar de werknemer sowieso recht op heeft, wordt omgezet in een budget.
- Uit dienst tredende werknemers kunnen de bij hun vertrek ontvangen transitievergoeding gebruiken voor scholing voor de overgang naar een andere baan.
- Via UWV kunnen (ex-)werknemers onder voorwaarden subsidie krijgen voor opleidingen richting zogenoemde krapteberoepen: beroepen waarnaar veel vraag is.

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata. HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)