



# Whitepaper

# Opleidingssubsidies

[robidus.nl](https://robidus.nl)



## Doorgaan door bij te blijven

Het concept van 'leven lang leren' is cruciaal in de moderne samenleving. Werknemers moeten voortdurend hun vaardigheden bijwerken om relevant te blijven op de arbeidsmarkt. Ze moeten zich aanpassen aan technologische veranderingen en bovendien tevreden blijven met hun werk. Als je werk doet dat boven of onder je niveau ligt, of als je iets doet waar je geen passie voor hebt, loop je het risico op uitval.

'Een leven lang leren' is dus net zo goed een werkgeversvraagstuk: Wil je betalen voor een uitgevallen werknemer, of help je liever met steun van de overheid, een werknemer aan een baan die beter past bij wat hij of zij kan of wil?



# INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>Doorgaan door bij te blijven</b>	<b>4</b>
1.1	Belang werknemers	4
1.2	Belang werkgevers	5
<b>2.</b>	<b>Opleidingssubsidies</b>	<b>7</b>
2.1	Subsidie Praktijkleren (SPL)	7
2.2	Stagefonds Zorg	8
2.3	Sectorplan Plus	8
2.4	SLIM scholingssubsidie	9
<b>3.</b>	<b>Tips voor de subsidieadministratie</b>	<b>10</b>



# DOORGAAN DOOR BIJ TE BLIJVEN

**Elke werkgever wil dat de juiste werknemer op de juiste plek zit. Dit lukt alleen door het creëren en behouden van een optimale balans tussen beschikbare werknemers en hun competenties enerzijds en de hoeveelheid en het soort werk anderzijds. Deze balans wijzigt bijna continu door technologische ontwikkelingen en marktontwikkelingen, maar zeker ook door de persoonlijke ontwikkelingen die de werknemer doormaakt. Continue aandacht is om die reden**

Voor werknemers is het van belang dat zij blijven meebewegen met de wensen en eisen van de arbeidsmarkt. Je kunt niet stilstaan. Houd je je kennis op jouw vakgebied niet bij of kom je niet meer mee, dan ligt een burn-out op de loer omdat er te veel van je gevraagd wordt.

Kortom: de verantwoordelijkheid om te blijven leren ligt bij de werknemer, maar ook de werkgever speelt hierin een belangrijke rol.

## 1.1. Belang werknemers

Werken is veel meer dan het verdienen van een inkomen. Het geeft structuur, sociale contacten en veel meer. Door mee te groeien met nieuwe ontwikkelingen vergroot de werknemer de kansen op de arbeidsmarkt. Zo blijven ze waardevol voor hun werkgever én houden ze zelf grip op hun loopbaan.

Een aantal belangrijke redenen om opleidingen te (blijven) volgen:

- 1. Veranderende arbeidsmarkt:** De arbeidsmarkt evolueert voortdurend als gevolg van technologische vooruitgang, globalisering en veranderende economische omstandigheden. Om relevant en concurrentiekrachtig te blijven moeten mensen voortdurend nieuwe vaardigheden aanleren en bestaande vaardigheden up-to-date houden.

## 2. Persoonlijke groei en ontwikkeling:

Het streven naar continue zelfverbetering is noodzakelijk voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Door te blijven leren, kunnen mensen hun kennis uitbreiden, hun perspectief verbreden en nieuwe interesses ontwikkelen, wat bijdraagt aan een vervuld en betekenisvol leven.

## 3. Technologische vooruitgang:

Technologische vooruitgang verandert de manier waarop we leven en werken in een snel tempo. Om technologie effectief te kunnen gebruiken en ermee om te gaan, is voortdurende educatie en aanpassing noodzakelijk.

## 4. Levenslang welzijn:

Onderzoek toont aan dat het hele leven actief blijven leren de geestelijke gezondheid, de veerkracht en een gevoel van welzijn bevordert. Het houdt de geest scherp, stimuleert cognitieve functies en kan zelfs het risico op leeftijdsgerelateerde cognitieve achteruitgang verminderen.

## 5. Maatschappelijke betrokkenheid:

Een leven lang leren draagt bij aan maatschappelijke betrokkenheid en actief burgerschap. Door op de hoogte te blijven van maatschappelijke kwesties en door te blijven leren over diversiteit, inclusie en sociale rechtvaardigheid, kunnen mensen bijdragen aan een meer geïnformeerde en veerkrachtige samenleving.

## 1.2. Belang werkgevers

Als werkgever heb je personeel nodig om productief te kunnen zijn. Medewerkers moeten kennis, vaardigheden hebben om de ontwikkelingen bij te houden, zodat de organisatie ook kan blijven bestaan.

**Competentie en vaardigheden:** Medewerkers kunnen hun competenties en vaardigheden verbeteren door het volgen van een opleiding. Het stelt hen in staat om efficiënter en effectiever te werken, wat de algehele productiviteit en kwaliteit van het werk verhoogt.

**Innovatie en aanpassingsvermogen:** Door het volgen van een opleiding blijven medewerkers op de hoogte van nieuwe technologieën, trends en ontwikkelingen in hun vakgebied. Dit stelt hen in staat om innovatief te blijven en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, wat essentieel is voor het succes en de concurrentiepositie van het bedrijf.

**Talentbehoud:** Werknemers waarderen het wanneer werkgevers investeren in hun professionele ontwikkeling. Door opleidingsmogelijkheden aan te bieden, tonen werkgevers hun betrokkenheid bij het succes en de groei van hun werknemers, wat op zijn beurt de loyaliteit en retentie van talent kan verhogen.

**Motivatie en betrokkenheid vergroten:** Het volgen van een opleiding biedt werknemers de kans om te groeien en vooruitgang te boeken in hun carrière. Dit kan hun motivatie en betrokkenheid bij het werk vergroten, omdat ze zich gewaardeerd en ondersteund voelen door hun werkgever.

**Risicobeheersing:** Door werknemers op te leiden en hen te voorzien van de nodige kennis en vaardigheden, kunnen werkgevers risico's op fouten, ongevallen en nalevingsproblemen verminderen. Goed opgeleide werknemers zijn beter in staat om problemen te herkennen en op te lossen, waardoor operationele risico's worden beperkt.

Kortom, investeren in de opleiding van werknemers is een investering in de toekomstige groei, concurrentiepositie en duurzaamheid van een bedrijf. Het stelt werknemers in staat om hun volledige potentieel te benutten en draagt bij aan een cultuur van continu leren en verbeteren binnen de organisatie.

# 2

## OPLEIDINGS- SUBSIDIES

**Het is voor de toekomst van de organisatie belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Maar er hangt wel een prijskaartje aan. Niet alleen de opleidingskosten, maar ook de tijd die het de werknemer gaat vergen en misschien wel begeleiding van een collega.**

Gelukkig biedt de overheid hierin ondersteuning. Wanneer de werkgever iemand helpt bij zijn of haar ontwikkeling krijg deze namelijk recht op subsidies. Welke dat zijn, lees je hieronder.

### 2.1 Subsidie Praktijkleren (SPL)

De Subsidie Praktijkleren is een tegemoetkoming in de kosten die een werkgever maakt bij de begeleiding van een leerling of student. De overheid heeft deze regeling in het leven geroepen om werkgevers te stimuleren meer praktijkleerplaatsen te realiseren. De begeleiding van deze leerlingen of studenten kan flink wat tijd en extra geld kosten en dus kunnen erkende leerbedrijven hier jaarlijks subsidie voor aanvragen.

Er zijn verschillende medewerkers in opleiding waarvoor je recht hebt op de Subsidieregeling Praktijkleren:

- Mbo-leerlingen die een crebo bbl-opleiding volgen;
- Hbo-leerlingen die een croho erkende deeltijd of duaal opleiding volgen uit de onderdelen techniek, gezondheidszorg, landbouw en natuurlijke omgeving of gedrag en maatschappij;
- Vmbo-leerlingen met een entree- of leer-werktraject inclusief het voortgezet speciaal- en beroepsonderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (PRO);
- Promovendi en/of technologisch ontwerpers (toio's);
- Studenten in het derde leerweg van het mbo.

## Voorwaarden

Wil je als werkgever in aanmerking komen voor de Subsidieregeling Praktijkleren, dan zijn er een aantal eisen waaraan je moet voldoen:

- Jouw organisatie is een geregistreerd erkend leerbedrijf.
- De opleidingen van jouw medewerkers resulteren in een volledig diploma.
- Het onderwijsprogramma dient aan een, door de RVO, vastgesteld aantal onderwijsuren te voldoen.

Alleen gedurende een bepaalde periode per jaar kun je deze subsidie aanvragen via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

Het subsidiebedrag is afhankelijk van de praktijk- of werkpleerplaats en het aantal begeleide weken.

## 2.2 Stagefonds Zorg

De subsidieregeling Stagefonds draagt bij in de kosten die zorgorganisaties maken bij de stagebegeleiding van mbo- en hbo- stagiaires. Deze regeling heeft als doelstelling om het aantal stages in de zorg te vergroten om zo de knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen.

De aanbieder van de stage dient een werkgever te zijn waarbij Zorg wordt verleend op basis van specifieke wetgeving. Hierbij kan gedacht worden aan de Wet langdurige zorg (Wlz) of de Zorgverzekeringswet (Zvw). Verzorgende, verpleegkundige en sociaal werk zijn voorbeelden van leerwegen die onder deze subsidieregeling vallen.

Het gaat om stageplaatsen voor voltijd-opleidingen, maar ook om plaatsen voor studenten die werken-leren via een mbo BBL of hbo-duaal of -deeltijdopleiding. Als werkgever dien je je aan te melden als aanbieder van stageplaatsen. Deze aanmelding en de aanvraag loopt via de Dienst Uitvering Subsidies aan Instellingen (DUS-I), onderdeel van het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport.

## 2.3 Sectorplan Plus

Voor de sector Zorg en Welzijn bestaat eveneens de subsidieregeling Sectorplan Plus. Deze subsidie is gericht op zowel behoud van bestaand personeel als het aantrekken van nieuw personeel. Zowel opleidingen (waaronder: MBO BBL, HBO Duaal) als training en ontwikkeling maken onderdeel uit van deze regeling.

Namens het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voert Regioplus de subsidie verder uit. Deze regeling vervalt op 1 januari 2026.

## 2.4 SLIM scholingssubsidie

Om verder vorm te geven aan maatschappelijke cruciale sectoren is de SLIM scholingssubsidie opgesteld. Sectoren zoals zorg, bouw, energie, onderwijs en techniek vallen hieronder. Deze subsidie was oorspronkelijk gericht op mkb, maar is nu ook geopend voor grotere werkgevers in de vorm van samenwerkingsverbanden. Het doel is om een leercultuur te bevorderen, zodat medewerkers zich blijven ontwikkelen en bedrijven toekomstbestendig blijven.

De SLIM-subsidie vergoedt een deel van de kosten voor initiatieven die leren en ontwikkelen stimuleren, zoals opleidingsplannen of loopbaanadvies. De aanvraag voor de SLIM-subsidie kan twee keer per jaar in een bepaald tijdvak worden ingediend, en verloopt via het subsidieportaal van Uitvoering Van Beleid.

# 3 TIPS VOOR DE SUBSIDIE- ADMINISTRATIE

Het aanvragen van subsidies vergt tijd en kennis. In de organisatie zijn tal van functionarissen op diverse afdelingen noodzakelijk om processen goed te laten verlopen: van het signaleren, aanvragen, administreren en controleren, tot aan het bewaken ervan. Die complexiteit maakt het extra belangrijk om de uitvoering goed te regelen en terugvordering te voorkomen.

- **Verdiep je in actuele regelingen**

Opleidingsregelingen veranderen vaak. Hoe zorg je dat je de juiste informatie hebt over de inhoud en hoe je ze aanvraagt?

Dat is soms lastig, want elke regeling heeft andere regels en voorwaarden. Ook verschillen de plekken waar je een aanvraag moet doen. Bij sommige subsidies moet je je vooraf aanmelden, bij andere juist niet.

- **Controleer opvolging van het proces**

Wij zien vaak dat het proces stopt nadat het aanvraagformulier is verstuurd. Het is belangrijk om te controleren of de aanvraag toegekend wordt en of het bedrag klopt.

- **Administreer**

Bewaar de aanvragen en de bijbehorende documenten. Dit voorkomt dat je bij een eventuele controle de ontvangen gelden moet terugbetalen omdat het bewijsmateriaal ontbreekt. Dus: archiveer het juiste en het volledige bewijsmateriaal dat bij een regeling hoort.

## Tot slot: Investeer in goed werkgeverschap én in de toekomst van je medewerkers

Maak actief gebruik van beschikbare subsidies om jouw medewerkers te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Door hen te stimuleren hun eigen weg te blijven volgen, vergroot je hun duurzame inzetbaarheid én hun kansen op de arbeidsmarkt. Zo beperk je niet alleen de eigen bedrijfsrisico's, maar draag je ook bij aan een veerkrachtige en toekomstgerichte arbeidsmarkt in Nederland.