

Vergaderjaar 2019–2020

**30 012**

**Leven Lang Leren**

**Nr. 123**

**BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 november 2019

**Inleiding en leeswijzer**

Het kabinet stimuleert mensen zelf regie te nemen op hun loopbaan, zodat zij zich blijven ontwikkelen, en wendbaar en weerbaar kunnen blijven op de snel veranderende arbeidsmarkt. Ter ondersteuning daarvan is vorig jaar een meerjarig actieprogramma gestart.<sup>1</sup> In deze brief wordt uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van de fiscale behandeling van de private leer- en ontwikkelbudgetten, zoals gevraagd in de aangenomen motie van het lid Van Weyenberg c.s.<sup>2</sup>. Verder bevat deze brief de stand van zaken van de vormgeving van het publieke leer- en ontwikkelbudget STAP<sup>3</sup> en de uitvoeringstoets hierover van het UWV. De brief bevat daarnaast de hoofdlijnen van de nieuwe Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen en specifiek voor de grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector (SLIM). Deze regeling wordt naar verwachting vanaf volgend jaar opengesteld voor mkb-bedrijven, seizoen sectoren en samenwerkingsverbanden, zoals gevraagd in de aangenomen moties van het lid Wiersma c.s.<sup>4</sup> en van het lid Pieter Heerma c.s.<sup>5</sup>. Ten slotte wordt kort ingegaan op een aantal ondersteunende maatregelen uit het meerjarige actieprogramma.

Deze brief verzenden wij mede namens de Staatssecretaris van EZK en de Staatssecretaris van Financiën. Ten behoeve van de verschillende onderwerpen in deze brief heeft overleg plaatsgevonden met een grote kring van betrokkenen, waaronder sociale partners, sectoren, ondernemers en uitvoeringsorganisaties.

<sup>1</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 92 Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen 27 september 2018.

<sup>2</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 59.

<sup>3</sup> De afkorting staat voor STimulans ArbeidsmarktPositie. De conceptregeling is 20 september jl. per brief aan de Kamer toegestuurd (Kamerstuk 30 012, nr. 121).

<sup>4</sup> Kamerstuk 35 074, nr. 45.

<sup>5</sup> Kamerstuk 35 074, nr. 50.

### *Individuele leerbudgetten*

Mensen komen makkelijker in beweging als zij kunnen beschikken over middelen die zij naar eigen inzicht kunnen besteden aan opleiding en ontwikkeling. Sociale partners zien dat ook en maken daarom afspraken in cao's over individuele leer- en ontwikkelbudgetten. Om die ontwikkeling aan te moedigen, werkt het kabinet met betrokkenen aan het bieden van duidelijkheid over de fiscale behandeling van deze private budgetten.

Naar aanleiding van de genoemde motie van het lid Van Weyenberg c.s., bevat deze brief een korte weergave van het verslag dat is opgesteld en als bijlage is meegestuurd<sup>6</sup>.

Daarnaast werkt het kabinet, aanvullend op de inspanningen van sociale partners, aan een regeling voor een publiek individueel leer- en ontwikkelbudget STAP.<sup>7</sup> Dit budget geeft mensen de financiële mogelijkheid zelf een cursus of opleiding te kiezen. De conceptregeling is per brief van 20 september jl. aan de Kamer toegestuurd. Naar aanleiding van de uitvoeringstoets van het UWV, de internetconsultatie en de regeldruktoets is de conceptregeling bijgesteld. In deze brief gaan we kort in op de aanpassingen. De bijgestelde conceptregeling plus de uitvoeringstoets van het UWV zijn als bijlagen<sup>8</sup> meegestuurd.

### *Leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen*

Zelf regie pakken op de eigen loopbaan is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Het beschikbaar hebben van een individueel budget alleen is daarvoor ook geen voldoende voorwaarde.

Het is voor werkgevers van belang te weten welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor de continuïteit en groei van het bedrijf, en wat dat nu en in de toekomst vraagt van medewerkers. Daartoe kunnen werkgevers investeren in het creëren van een positieve leercultuur en een leerrijke werkomgeving. Dit zorgt ervoor dat zij hun onderneming of instelling toekomstbestendig houden, dat medewerkers inzetbaar en productief blijven en dat zij aantrekkelijk zijn voor nieuw personeel. Alleen op deze manier kan worden meegegaan op de dynamische arbeidsmarkt.

In het mkb ontbreekt het regelmatig aan tijd, geld, kennis of capaciteit om zich te richten op de toekomstbestendigheid van de onderneming en het op peil houden van de kennis en vaardigheden van de werkenden in de onderneming. Leven Lang Ontwikkelen is in het mkb dan ook minder sterk ontwikkeld dan bij grotere bedrijven.<sup>9</sup>

Daarom komt het kabinet met een stimuleringsregeling om leren en ontwikkelen in mkb-bedrijven en in drie seizoensectoren tot de normaalste zaak te maken.<sup>10</sup> De hoofdlijnen van de conceptregeling treft u aan in deze

<sup>6</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>7</sup> Dit is een uitwerking van een afspraak in het Regeerakkoord om de fiscale regeling aftrek van scholingsuitgaven te vervangen door een individuele leerrekening.

<sup>8</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>9</sup> Dit wordt ook geconstateerd in het advies van de Commissie vraagfinanciering mbo *Doorleren werkt*, het advies van de SER *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* en het OESO rapport *Diagnostic report Skills Strategy: The Netherlands*.

<sup>10</sup> Dit naar aanleiding van de motie van het lid Wiersma c.s., Kamerstuk 35 074, nr. 45 en de motie van het lid Pieter Heerma c.s., Kamerstuk 35 074, nr. 50. De regeling voorziet voor een klein deel ook in een subsidie voor het grootbedrijf in drie seizoen sectoren, n.a.v. motie Heerma.

brief. De conceptregeling is op donderdag 7 november jl. gepubliceerd voor internetconsultatie.<sup>11</sup>

### **Verbeterpunten in de fiscale behandeling van leer- en ontwikkelbudgetten**

Het kabinet ziet het initiatief van cao-partijen om afspraken te maken over private individuele leer- en ontwikkelbudgetten als een krachtige en positieve ontwikkeling. Tegelijkertijd bestaan bij betrokken partijen onduidelijkheden over de fiscale behandeling van deze individuele leer- en ontwikkelbudgetten.<sup>12</sup>

Tegen deze achtergrond is de motie van het lid Van Weyenberg c.s.<sup>13</sup> aangenomen. De motie verzoekt de regering te onderzoeken:

- of er verbeterpunten zijn bij het toepassen van de bestaande fiscale vrijstelling voor scholing bij de private individuele leerrekeningen;
- wat de aansluiting is tussen de fiscale vrijstelling en de vermindering van de transitievergoeding;
- of en hoe het mogelijk is om kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding door middel van door de werknemer gewenste stortingen op de individuele leerrekening.

Het verslag van het onderzoek dat is gedaan naar aanleiding van de motie van het lid Van Weyenberg c.s. is toegevoegd als bijlage bij deze brief. Hieronder staan de belangrijkste uitkomsten.

#### *Verbeterpunten*

Een eerste conclusie is dat het gezamenlijke overleg van de werkgroep van de Ministeries van Financiën en SZW, enkele sectoren en uitvoerders zijn vruchten afwerpt en leidt tot meer duidelijkheid:

- Het sparen over jaargrenzen heen is fiscaal mogelijk.
- Met het door de Belastingdienst ontwikkelde voorlichtingsdocument is het mogelijk voorafgaand aan de scholingsuitgave een duidelijke indicatie te krijgen over de vraag of de gerichte vrijstelling voor scholing volgens de Wet op de loonbelasting 1964 van toepassing is.
- Indien de scholing bijdraagt aan het functioneren in de huidige functie of in een toekomstige functie voor de specifieke persoon die de scholing gaat volgen, dan is deze vrijstelling mogelijk.

De komende periode worden ervaringen met het voorlichtingsinstrument van de Belastingdienst<sup>14</sup> gemonitord door de betrokken sectoren en hun uitvoerders. Daarnaast onderzoekt de werkgroep nog mogelijkheden voor verdere verduidelijking binnen het bestaande fiscale kader.<sup>15</sup>

Een tweede conclusie is dat het meenemen van een individueel leer- en ontwikkelbudget naar een andere werkgever nog niet goed is geregeld. Dit is echter niet zozeer een verbeterpunt dat via fiscale weg kan worden

<sup>11</sup> Zie: [www.internetconsultatie.nl/slimregeling](http://www.internetconsultatie.nl/slimregeling).

<sup>12</sup> Zie ook Kamerbrief *Leven Lang Ontwikkelen* van 27 september 2018, Kamerbrief *Fiscale behandeling private leerrekeningen* van 26 november 2018 Kamerstuk 30 012, nr. 110 en Kamerbrief 3 juni 2019 *Voortgang individuele leerbudgetten en enkele onderwerpen rond flexibilisering aanbod* Kamerstuk 30 012, nr. 111.

<sup>13</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 59.

<sup>14</sup> Zie voor dit document de website van de Belastingdienst via bijgaande link: [https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures\\_en\\_publicaties/cao\\_beoordelingen/scholingskosten-in-de-loonheffingen](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/cao_beoordelingen/scholingskosten-in-de-loonheffingen).

<sup>15</sup> Daarbij zal onder meer gekeken worden naar het BTW-vraagstuk in relatie tot deze private leer- en ontwikkelbudgetten, mede naar aanleiding van een toezegging aan Kamerlid Wiersma (VVD) bij de Begrotingsbehandeling SZW in 2018.

opgelost. Cao-partijen en werkgevers onderling zijn hier zelf aan zet. Zij geven aan dat het met name lastig is om dit goed te regelen als een werknemer in een andere sector gaat werken.

Een derde conclusie is dat het verder verduidelijken van de bestaande fiscale vrijstellingen voor scholing uiteindelijk mogelijk niet toereikend is om de ontwikkeling van private individuele leer- en ontwikkelbudgetten de gewenste stimulans te geven. Dat geldt in het bijzonder voor de volgende punten. Binnen het huidige fiscale kader is het niet mogelijk om in aanmerking te komen voor de gerichte fiscale vrijstelling voor scholing indien iemand werkloos is en een eerder opgebouwd budget ten tijde van de werkloosheid wil aanwenden. Op dat moment is immers geen sprake van het genieten van loon uit tegenwoordige arbeid. Een ander punt dat zich lastig laat oplossen binnen het huidige fiscale kader is het spanningsveld tussen de vormgeving van de bestaande fiscale vrijstellingen en de wens tot het stimuleren van eigen regie van werknemers. Verder zal de toepassing van het voorlichtingsinstrument door de hiervoor genoemde monitoring moeten laten zien of het wenselijk is om te komen tot een ruimere invulling van activiteiten die voor de gerichte fiscale vrijstelling in aanmerking komen. Nagegaan moet worden welke opties er zijn voor deze punten, inclusief een zorgvuldige afweging van consequenties van die opties ten aanzien van de fiscale wetgeving en het budgettaire beslag.

Samenvattend, de verbeterpunten zijn deels binnen het huidige fiscale kader te realiseren en betrokken partijen spannen zich daarvoor ook in. Er zijn echter ook verbeterpunten die aanpassing van de (fiscale) wetgeving of inspanningen van andere partijen vragen. Een traject van wetswijziging is complex en tijdrovend. Daarom is het goed voor ogen te houden dat er meer wegen – dan de route van wijziging van de fiscale wetgeving – zijn om te komen tot een versterking van eigen regie in leven lang ontwikkelen. Denk aan invoering van het STAP-budget en aan beleidsopties die mogelijk geschetst zullen worden in de commissie Borstlap en/of in het kader van de Brede Maatschappelijke Heroverweging naar aanleiding van de motie van het lid Sneller c.s.<sup>16</sup> Ook uit het veld komen voorstellen om leven lang ontwikkelen te versterken, zoals een voorstel voor een systeem van leerrechten van de Stichting van de Arbeid, MBO Raad en NRTO, waarop in de Kamerbrief over de voortgang van LLO van 10 oktober 2019 een eerste reactie is gegeven.<sup>17</sup> Voor de langere termijn is een integrale afweging nodig van mogelijke beleidsrichtingen, inclusief de voor- en nadelen, de rollen en verantwoordelijkheden van betrokkenen en de financiële consequenties. Het kabinet zal daarom deze brief met het bijbehorende verslag naar aanleiding van de motie Van Weyenberg onder de aandacht brengen van de betrokkenen bij de verschillende initiatieven.

### *Transitievergoeding en fiscale vrijstellingen*

De transitievergoeding is de vergoeding die de werkgever moet betalen als hij de arbeidsovereenkomst van de werknemer beëindigt of niet verlengt. Het is onder voorwaarden mogelijk om kosten in mindering te brengen op de wettelijke transitievergoeding.<sup>18</sup> Op grond van de gemaakte analyse in het meegestuurde verslag concluderen wij dat de wettelijke kaders voor de transitievergoeding en voor de fiscale vrijstelling op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 ieder een eigen systeem kennen. De regelingen zijn verschillend in reikwijdte, in

<sup>16</sup> Kamerstuk 35 095, nr. 10. De motie van het lid Sneller c.s. vraagt naar beleidsopties voor een volgende neergaande conjunctuur.

<sup>17</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 122.

<sup>18</sup> Dit is geregeld in artikel 7:673, id 6, BW.

voorwaarden en in degenen tot wie de regelingen zijn gericht. Het type kosten dat fiscaal vrijgesteld kan worden vergoed door de werkgever is veel breder geformuleerd dan het type kosten dat in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding. Voor fiscale vrijstelling komen in aanmerking: scholingskosten die betrekking hebben op zowel de huidige dienstbetrekking als op toekomstige arbeid, zowel binnen als buiten de organisatie van de werkgever. Voor het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding komen uitsluitend kosten in aanmerking die gericht zijn op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer bij een andere werkgever (en, na verruiming van het besluit, kosten die gericht zijn op het uitoefenen van een andere functie bij dezelfde werkgever); kosten voor scholing voor de huidige functie kunnen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Wordt een individueel leerbudget dus ingezet voor scholing ten behoeve van vervulling van de huidige dienstbetrekking, dan kunnen deze kosten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, maar geldt wel de fiscale vrijstelling. Dit zal per geval moeten worden bezien.

Verder kunnen stortingen ten behoeve van een individueel leer- en ontwikkelbudget pas in mindering worden gebracht op de transitievergoeding op het moment dat de werknemer het budget daadwerkelijk inzet voor scholing die voldoet aan de wettelijke voorwaarden die in de regeling staan, zoals de instemming van de werknemer.

### **Uitvoeringstoets UWV en aanpassingen in de conceptregeling STAP**

Het kabinet is voornemens om de huidige fiscale aftrek voor scholingsuitgaven af te schaffen en te vervangen door het STAP-budget. Het wetsvoorstel tot afschaffing van de fiscale aftrek voor scholingsuitgaven is afgelopen Prinsjesdag aan uw Kamer aangeboden. Afgelopen juni en september heb ik uw Kamer per brief achtereenvolgens geïnformeerd over de contouren en vervolgens de verdere invulling van het STAP-budget. Inmiddels is er door het UWV, als beoogd uitvoerder, een uitvoeringstoets en door de ATR een regeldruktoets uitgebracht. Daarnaast stond de conceptregeling in juli en augustus open voor internetconsultatie. Hieronder wordt ingegaan op de uitkomsten van deze twee toetsen en de internetconsultatie. De uitkomsten zijn verwerkt in de aangepaste conceptregeling die als bijlage bij deze brief is gevoegd.

#### *Uitvoeringstoets*

Het kabinet waardeert het zeer dat het UWV, gezien het inhoudelijke belang van scholing en ontwikkeling gedurende de loopbaan, deze opdracht aangaat en inzet op een zo goed mogelijke uitvoering. Het UWV stelt in de uitvoeringstoets dat het STAP-budget, uitsluitend onder hierin genoemde voorwaarden, uitvoerbaar is per 1 januari 2022. De uitvoering van het STAP-budget betreft een majeure nieuwe taak voor het UWV. Het is een omvangrijke opgave voor het UWV om de naar verwachting grote aantallen aanvragen en toekenningen van het STAP-budget te verwerken. De implementatie van het STAP-budget komt voor het UWV naast de andere opgaven die het UWV heeft bij de uitvoering van het Regeerakkoord. Gezien de ook grote digitale component die de uitvoering van deze regeling vraagt, is eerdere implementatie niet haalbaar.

Tot de inwerkingtreding van het STAP-budget, derhalve tot 1 januari 2022, kan gebruik worden gemaakt van de fiscale aftrek voor scholingsuitgaven.

Zoals aangekondigd in de Kamerbrief van afgelopen september<sup>19</sup>, benoemt het UWV in de uitvoeringstoets verschillende risico's ten aanzien van implementatie en uitvoering. Het gaat onder meer om de risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik (mede naar aanleiding van de toezegging aan de heer Smeulders in het algemeen overleg van 11 juni jl.<sup>20</sup>). Met het oog op de uitvoerbaarheid en het terugdringen van mogelijke risico's, zal er door het Ministerie van SZW gedurende de implementatie een intensief en periodiek overleg met het UWV worden gevoerd om de voortgang in de uitvoering, haalbaarheid van de beoogde implementatietermijn, financiën<sup>21</sup> en planning gezamenlijk te kunnen waarborgen en om tijdig risico's te signaleren en, in zoverre mogelijk, te adresseren. In gezamenlijkheid zal worden bezien of en hoe invoering verantwoord is.

Naar aanleiding van de toezegging aan de heer Van der Molen (CDA) tijdens het vao Leven Lang Ontwikkelen op 27 juni jl., is de uitvoeringstoets als bijlage bij deze brief opgenomen.<sup>22</sup>

De risico's die het UWV signaleert zijn onder te verdelen in risico's van maatschappelijke aard en risico's in het uitvoeringsproces.

Als risico's van maatschappelijke aard, voorziet het UWV een mogelijk snelle uitputting van middelen, waardoor aanvragers teleurgesteld kunnen worden. Door het beschikbare budget per jaar te verdelen over zes tijdvakken worden de aanvragen wel meer gespreid. De uitputting van het STAP-budget zal nauwgezet worden gevolgd en indien nodig kunnen de voorwaarden van de STAP-regeling aangepast worden. Daarnaast signaleert het UWV risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik. Om misbruik en oneigenlijk gebruik te beperken wordt het subsidiebedrag direct aan de opleider betaald. Verder is de subsidie gemaximeerd tot een bedrag van € 1.000 en zijn de bestedingsdoelen beperkt tot scholingsactiviteiten van opleider die zijn erkend of een keurmerk hebben. In de uitvoering zal het UWV controleren of de aanvraag en de aanvrager aan de voorwaarden van de regeling voldoen. Verder zullen door middel van steekproeven aanvullende controles worden uitgevoerd en wordt na de einddatum van de scholingsactiviteit door het UWV gecontroleerd of aan de inspanningsverplichtingen is voldaan. De sanctiemogelijkheden worden in overleg met het UWV verder uitgewerkt, maar hierbij denken wij er onder andere aan om mensen (voor een bepaalde periode) uit te sluiten van deelname in het geval van misbruik. Wanneer opleiders zich niet aan de voorwaarden van de regeling houden, kan het betaald voorschot worden teruggevorderd. Het UWV zal signalen verzamelen van misbruik van grootschalige of structurele aard door opleiders en doorgeven aan de beheerder van het scholingsregister. De opzet, realisatie en het beheer van het scholingsregister zullen we nog verder invullen, maar er zal in ieder geval de mogelijkheid zijn om op basis van signalen van het UWV opleiders uit het scholingsregister te weren.

De uitvoeringstechnische risico's zijn met name gerelateerd aan de afhankelijkheid van derden bij de uitbesteding van de bouw van het aanvraagportaal en bij de koppeling van het STAP-budget met de BRP, DigID, (later) met SVB en DUO, en het scholingsregister dat tijdig gevuld en beschikbaar moet zijn. Om invoering per 1 januari 2022 te kunnen

<sup>19</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 121.

<sup>20</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 119.

<sup>21</sup> SZW gaat nog met het UWV in gesprek over de verdere onderbouwing van de geraamde uitvoeringskosten (€ 21,5 mln.). De uitvoeringskosten zullen, net als de kosten voor het scholingsadvies en het scholingsregister, uit het beschikbare budget van structureel € 218 mln. worden gefinancierd.

<sup>22</sup> Handelingen II 2018/19, nr. 99, item 4.

halen en het implementatieproces beheersbaar te houden zal het UWV een aantal onderdelen van het STAP-budget pas na 1 januari 2022 verder ontwikkelen. Het gaat hierbij om onderdelen gericht op het vergroten van het gebruiksgemak van het STAP-budget. Met die ontwikkeling wordt het STAP-budget verder op het gewenste niveau gebracht van klantvriendelijkheid en gebruiksgemak. Daarbij gaat het onder meer over communicatie met opleiders via e-herkenning. Ook moet de mogelijkheid voor het verlenen van voorrang voor vervolgaanvragen voor meerjarige opleiding nog verder worden uitgewerkt.

De komende periode wordt met het UWV, sociale partners, O&O-fondsen en andere relevante partijen invulling gegeven aan het scholingsadvies ter ondersteuning en begeleiding van en communicatie richting kwetsbare groepen. Hierbij worden onder meer de motie van het lid Renkema c.s.<sup>23</sup>, de motie van de leden Sneller en Diertens<sup>24</sup> en de motie van het lid Wiersma c.s.<sup>25 26</sup> betrokken. Bij de uitwerking bekijken we per doelgroep welke vorm en welke uitvoerende partij het meest geschikt is om de groep te bereiken. Voor mensen met een WW-uitkering die in aanmerking komen voor het advies ligt het voor de hand om het scholingsadvies door het UWV te laten uitvoeren; voor andere groepen wordt dit nog nader ingevuld. In de loop van 2020 informeert het kabinet uw Kamer over de contouren van het scholingsadvies in het kader van het STAP-budget. Aanvullend kunnen gebruikers van het STAP-budget via het aanvraagportaal digitaal arbeidsmarktadvies inwinnen op basis van de arbeidsmarktinformatie van het UWV in lijn met de eerder genoemde motie van het lid Wiersma c.s.

#### *Internetconsultatie en afstemming met krapte sectoren*

De conceptregeling is zeven weken opengesteld voor internetconsultatie. Van deze gelegenheid hebben 53 particulieren, bedrijven en maatschappelijke organisaties gebruik gemaakt. Naast een verscheidenheid aan suggesties, kanttekeningen en vragen voor verduidelijking is een groot aantal positieve reacties binnengekomen. Men verwelkomt de mogelijkheid om een subsidie aan te vragen voor het volgen van een opleiding of cursus en informeert naar de mogelijkheden voor het aanvragen van het STAP-budget en de datum van inwerkingtreding. Ook het merendeel van de maatschappelijke organisaties heeft positief gereageerd op het vervangen van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven door het STAP-budget. Dit betreft onder meer de VSNU, de MBO Raad, OVAL, twee gemeenten en verschillende hogescholen. Veel van deze reacties bevatten aanvullende opmerkingen en aandachtspunten ten aanzien van de gekozen invulling van de regeling, het bereik van doelgroepen en de uitvoering. Onze reactie hierop is opgenomen in het algemeen deel van de toelichting bij de conceptregeling.

Naar aanleiding van de motie van de leden Veldman en Bruins<sup>27</sup> is de conceptregeling van het STAP-budget via de Stichting van de Arbeid voorgelegd aan specifiek de bedrijfssectoren waar de personeelstekorten groot zijn. Naar aanleiding daarvan zijn reacties ontvangen van de

<sup>23</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 117.

<sup>24</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 118.

<sup>25</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 113.

<sup>26</sup> De motie van het lid Wiersma c.s. vraagt ook naar de mogelijkheden voor de bundeling van toekomstige budgetten via het STAP-budget. Zoals reeds is aangegeven in de Kamerbrief over de conceptregeling STAP van afgelopen september (Kamerstuk 30 012, nr. 121) kunnen mogelijke aanvullende budgetten die in de toekomst beschikbaar komen voor bepaalde doelen of voor bepaalde doelgroepen eenvoudig worden toegevoegd door aanpassing van de regeling.

<sup>27</sup> Kamerstuk 32 637, nr. 348.

Metaalunie, de ondernemersorganisatie voor de technologische industrie FME, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingbedrijf (OOM) en Transport en Logistiek Nederland (TLN). Onze reactie hierop is opgenomen in het algemeen deel van de toelichting bij de conceptregeling.

#### *Regeldruktoets*

Het advies van het Adviescollege Toetsing Regeldruk heeft geleid tot enkele aanpassingen en verduidelijkingen van de toelichting van de conceptregeling. Een nadere toelichting is opgenomen in de conceptregeling.

#### *Aanpassing van de conceptregeling*

Naar aanleiding van de twee toetsen en de internetconsultatie is de conceptregeling op verschillende onderdelen aangepast en verduidelijkt. Zoals reeds benoemd is op verzoek van het UWV onder meer het aantal aanvraagtijdvakken uitgebreid van twee naar zes om het budget en de belasting op de uitvoering te spreiden. Daarnaast is, ook op verzoek van het UWV, een bewijs van aanmelding toegevoegd als voorwaarde voor het indienen van een aanvraag om te voorkomen dat het STAP-budget wordt aangevraagd zonder dat iemand zich voor de betreffende scholingsactiviteit heeft aangemeld. Verder wordt onderzocht of proefdraaien met het STAP-budget voor de daadwerkelijke invoeringsdatum mogelijk is.

Voor het einde van het jaar zal de aangepaste regeling met een opdrachtbrief aan het UWV worden toegestuurd. De definitieve regeling wordt gepubliceerd in de loop van 2021 na afronding van de BIT-toets.

### **Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen**

#### *Aanleiding*

Bij de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans zijn twee moties aangenomen. De motie van het lid Wiersma c.s.<sup>28</sup> verzoekt € 48 miljoen structureel in te zetten voor het ondersteunen van werkgevers bij het stimuleren van een sterke leercultuur binnen het mkb. De motie van het lid Pieter Heerma c.s.<sup>29</sup> verzoekt om de sectoren landbouw, horeca en recreatie de komende vijf jaar tegemoet te komen met een jaarlijkse tegemoetkoming van € 12 miljoen in de loonkosten voor bbl-plekken. Op 21 augustus 2019 is de Kamer reeds geïnformeerd over de voorgenomen uitwerking van de motie van het lid Pieter Heerma c.s. die grotendeels verloopt via de subsidieregeling praktijkleren.<sup>30</sup> Een klein deel wordt ondergebracht bij de regeling voor het mkb en is bestemd voor het grootbedrijf in de drie sectoren.

Hierna volgen de hoofdlijnen van de subsidieregeling die is opgesteld ter uitwerking van beide moties: de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen en specifiek voor de grootbedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector (SLIM). De conceptregeling staat vanaf 7 november open voor internetconsultatie. Vanaf maart 2020 kan subsidie worden aangevraagd. De subsidieregeling wordt uitgevoerd door het Ministerie van SZW.

<sup>28</sup> Kamerstuk 35 074, nr. 45.

<sup>29</sup> Kamerstuk 35 074, nr. 50.

<sup>30</sup> Kamerstuk 35 074, nr. 68.



## *Waarom?*

Een leven lang ontwikkelen is in het mkb minder sterk ontwikkeld om redenen als een gebrek aan tijd, geld, kennis of capaciteit. Ook in de landbouw, horeca en recreatiesector is het door de seizoensgebonden arbeid lastig om een leercultuur te ontwikkelen. Met de SLIM-regeling wil het kabinet een bijdrage leveren aan initiatieven in het mkb en specifiek in de grootbedrijven in de landbouw-, horeca- of recreatiesector, gericht op het stimuleren van een leven lang ontwikkelen.

## *Voor wie?*

Elke mkb-ondernemer<sup>31</sup> of een grootbedrijf uit de landbouw, horeca en recreatiesector kan een subsidie aanvragen.<sup>32</sup> Daarnaast kunnen ook samenwerkingsverbanden, via een hoofdaanvrager, een aanvraag indienen. De inzet van samenwerkingsverbanden kan bijdragen aan een beter bereik van kleine ondernemers en aan het verder verspreiden van eerder succesvol gebleken initiatieven. Om te waarborgen dat het effect van de aanvraag daadwerkelijk in het mkb terecht komt, is het vereist dat er minimaal twee mkb-ondernemingen onderdeel zijn van een samenwerkingsverband en bovendien moeten partijen onderling afspreken dat alle partijen een duidelijk gedefinieerde rol hebben bij de uitvoering van het initiatief.

## *Initiatieven gericht op leren en ontwikkelen*

Het is de bedoeling dat de subsidie wordt ingezet voor initiatieven die leren en ontwikkelen binnen het mkb stimuleren. In de regeling is een lijst van initiatieven opgenomen waarvoor subsidie aangevraagd kan worden. Deze initiatieven richten zich allemaal op het versterken van een leerrijke werkomgeving. Bijvoorbeeld door het aantrekkelijker te maken voor werknemers om kennis en vaardigheden *up to date* te houden, of door de «derde leerweg» verder te ontwikkelen.

## *Leerrijke werkomgeving*

Om een leerrijke werkomgeving te stimuleren, kunnen werkgevers de scholings- en opleidingsbehoeften in het bedrijf laten onderzoeken en loopbaanadviezen voor de werknemers laten ontwikkelen. Daarnaast biedt de regeling ook ruimte voor initiatieven gericht op het ontwikkelen of invoeren van een methode in een onderneming die werknemers in het bedrijf stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen. Denk aan het starten, uitbreiden of opschalen van reeds succesvolle projecten, bijvoorbeeld de oprichting van een bedrijfsschool op verschillende opleidingsniveaus.<sup>33</sup> Of aan het ontwikkelen en

<sup>31</sup> Onder een mkb-onderneming wordt verstaan een onderneming waar minder dan 250 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet € 50 miljoen en/of het jaarlijkse balanstotaal € 43 miljoen niet overschrijdt.

<sup>32</sup> Onder grootbedrijf wordt in dit verband verstaan een onderneming waar meer dan 250 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet hoger is dan € 50 miljoen (of de jaarlijkse balanstotaal hoger is dan € 43 miljoen). Of het bedrijf valt onder de sector landbouw, horeca of recreatie moet blijken uit de code voor de Standaard Bedrijfsindeling van het CBS.

<sup>33</sup> De term bedrijfsscholen is geen beschermd term en een eenduidige definitie is dan ook niet voorhanden. Het kabinet wil met deze regeling de bedrijfsschool in de breedste zin van het woord stimuleren. Hierbij kan gedacht worden aan mkb-ondernemer(s) die aansluiten bij een bestaande bedrijfsschool of mkb-ondernemers die gezamenlijk besluiten een bedrijfsschool op te richten. Binnen deze bedrijfsschool kunnen, al dan niet in samenwerking met een onderwijsinstelling, onderwijsprogramma's op mbo of ho niveau of branche- of bedrijfsopleidingen worden aangeboden. Het belangrijkste is dat de bedrijfsschool bijdraagt aan het versterken van de leercultuur en het opleiden van medewerkers of werkzoekenden.

toepassen van een systeem van periodieke ontwikkelgesprekken met de medewerkers in het bedrijf.

### *Derde leerweg*

Verder kunnen werkgevers met de SLIM-regeling ook subsidie aanvragen voor de activiteiten van werkgevers om hun medewerkers (delen van) mbo-opleidingen in de derde leerweg te laten volgen.<sup>34</sup> Hierdoor kunnen mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze geen startkwalificatie bezitten, worden begeleid naar een hoger niveau. De beroepsopleiding in de derde leerweg wordt niet bekostigd door OCW en komt nu nog vaak voor de rekening van de werkgever en de werknemer. De subsidie moet het aantrekkelijker maken om een opleiding te combineren met werk. De derde leerweg biedt ruimte voor verkorting van de opleiding voor medewerkers die al over de nodige werkervaring beschikken. Ook biedt de derde leerweg mogelijkheden om, gedurende een aantal maanden, medewerkers in de praktijk van het leerbedrijf op te leiden en het traject af te ronden met een praktijkverklaring of mbo-certificaat. Zowel bekostigde als niet-bekostigde mbo-instellingen kunnen de opleiding aanbieden.

De derde leerweg is, vanwege deze ruime mogelijkheden, een geschikte leerweg om maatwerktrajecten te realiseren voor volwassenen met werkervaring, werkzoekenden of werknemers die een carrièreswitch willen maken. Dit sluit ook aan bij de motie van het lid Tielen c.s. (Kamerstuk 29 544, nr. 940) en de motie van de leden Tielen en Palland (Kamerstuk 29 544, nr. 941) die specifiek aandacht vragen voor omscholen in het mkb.

Deze SLIM-regeling draagt, net als het STAP-budget en de subsidieregeling «flexibel beroepsonderwijs derde leerweg mbo» bij aan de gezamenlijke ambitie om de kans op (duurzaam) werk te vergroten voor werkzoekenden en werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt via praktijkleren in het mbo. Samen met alle betrokken partners willen we ernaar toe werken dat de samenwerking tussen mbo en Werk & Inkomen (gemeenten, het UWV) duurzaam geborgd is in elke arbeidsmarktregio. Hiermee is er een divers scholingsaanbod om werkzoekenden en werkenden via de verschillende mbo-leerroutes in de praktijk richting (duurzaam) werk te begeleiden. Dat vraagt – naast een flexibel opleidingsaanbod waar iemand op basis van de capaciteiten kan instappen en waar altijd de mogelijkheid is tot doorontwikkeling – ook om de juiste randvoorwaarden. Het gaat hier om financiering, goede informatievoorziening en opbouw van expertise. Maar het gaat ook om ondersteuning bij het vormgeven van de samenwerking in de regio tussen gemeenten, het UWV, mbo-instellingen en werkgevers en hun partners zoals sw-bedrijven en leerwerkloketten met hulp van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en de Programmaraad (samenwerking VNG, Divosa, het UWV, Cedris). We werken samen met partners aan deze vier sporen. Uw Kamer zal over de voortgang worden geïnformeerd.

---

<sup>34</sup> Op 10 oktober 2019 is de Kamer geïnformeerd over de subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs beroepsopleiding derde leerweg opengesteld (Kamerstuk 30 012, nr. 122). Deze subsidie ziet specifiek op het ontwikkelen van het onderwijsprogramma, terwijl de SLIM-regeling voorziet in de kosten voor het bedrijf voor het bieden van praktijkleerplaatsen bij de uitvoering van de opleiding.

### *Cofinanciering en subsidiehoogte*

De subsidieverlening gebeurt altijd op basis van cofinanciering. In beginsel geldt een standaard cofinancieringspercentage van 60%, waarbij de overheid 60% inlegt en de onderneming of het samenwerkingsverband 40%.

Om de regeling juist ook aantrekkelijk te maken voor de kleine onderneming, geldt voor hen een cofinancieringspercentage van 80%.<sup>35</sup> Dit betekent dat van kleine ondernemingen een minder grote eigen bijdrage wordt gevraagd dan van middelgrote bedrijven, samenwerkingsverbanden en de grootbedrijven uit de drie seizoensectoren. De maximale subsidie voor een individuele aanvraag van een mkb-onderneming bedraagt € 24.999,-. Voor samenwerkingsverbanden bedraagt de subsidie maximaal € 500.000,-.

Voor subsidies gericht op het bieden van praktijkleerplaatsen voor het behalen van een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring in de derde leerweg, geldt dat de maximale subsidie € 2.700,- per gerealiseerd traject is. Dit bedrag is gelijkgetrokken met het maximale subsidiebedrag dat werkgevers kunnen ontvangen op grond van de subsidieregeling praktijkleren. In de derde leerweg gaat het vaak om maatwerktrajecten met een kortere opleidingsduur. De hoogte van de subsidie die een werkgever ontvangt is afhankelijk van de duur van het traject.

### *Subsidiabele kosten*

Onder de kosten die gesubsidieerd kunnen worden vallen de externe kosten, directe loonkosten en een toeslag van 15% over het totaal van de externe kosten en de directe loonkosten. Deze kosten vertegenwoordigen overige kosten in verband met de eigen inzet van de onderneming (zoals overhead en aan overhead gerelateerde kosten).

### *Evaluatie*

In 2021 vindt een procesevaluatie plaats van de regeling om te bezien hoe het eerste jaar van de regeling is verlopen en of er eventuele wijzigingen of aanpassingen van de regeling nodig zijn om het gebruik en/of de effectiviteit te bevorderen. Sociale partners vragen zich af of de regeling de kleine ondernemer wel voldoende bereikt. Wij delen die zorg en daarom laten we in de evaluaties specifiek onderzoeken in hoeverre de regeling de kleine onderneming heeft bereikt. In 2023 vindt er een tussenevaluatie plaats en in 2025 een eindevaluatie. Beide zijn gericht op het gebruik en effectiviteit van de regeling. De tussenevaluatie en eindevaluaties zijn openbaar en worden gedeeld met de Kamer.

### *Vervolg*

Eind oktober heeft de MKB-toets plaatsgevonden. Dit was een positief gesprek tussen een aantal ondernemers en het Ministerie van SZW over de regeling en de regeldruk. Vanaf 7 november is de conceptregeling opengesteld voor internetconsultatie. Na verwerking van de resultaten zal de regeling medio december worden gepubliceerd, zodat de regeling per 1 januari 2020 in werking kan treden. Het eerste tijdvak voor subsidieaanvragen zal in maart 2020 open

---

<sup>35</sup> Onder kleine onderneming wordt verstaan een onderneming waar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 10 miljoen niet overschrijdt.

gaan. Voor die tijd zal deze subsidieregeling in samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid ruim onder de aandacht van de doelgroepen worden gebracht.

### **Meerjarig actieprogramma Leven Lang Ontwikkelen**

Vanuit het meerjarig actieprogramma LLO loopt nog een aantal sporen om tot betere ondersteuning te komen van iedereen die zich verder wil ontwikkelen.

Zo draagt dit programma in de periode 2019–2021 € 4,5 mln. bij aan MKB!dee.<sup>36</sup> Dit is een experimentele regeling van het Ministerie van EZK, die mkb-ondernemers uitdaagt zelf te komen met innovatieve oplossingen voor belemmeringen om meer te investeren in scholing en ontwikkeling. De SLIM-regeling en het MKB!dee vullen elkaar aan. Zo kunnen bijvoorbeeld projecten die gestart zijn vanuit het MKB!dee verder worden gebracht en opgeschaald met behulp van de SLIM-regeling.

Daarnaast verkent het kabinet in het kader van het meerjarig actieprogramma de haalbaarheid van een digitaal overzicht waarin iemand scholingsmogelijkheden passend bij zijn of haar positie kan bepalen en ook kan nagaan welke mogelijkheden er zijn voor de financiering ervan. Zodra het definitieve advies van de verkenner beschikbaar is, zullen wij met sociale partners en andere belanghebbende partijen in contact treden om vervolgstappen te bespreken. Over deze vervolgstappen zal uw Kamer voorjaar 2020 worden geïnformeerd.

Verder lopen er sinds dit jaar een drietal meerjarige regionale pilots met leerwerkloketten, die aanknopingspunten zullen opleveren om de verder benodigde ondersteuning van werkenden, werkzoekenden en werkgevers waar nodig en mogelijk te verbeteren.

Het kabinet werkt daarnaast actief aan het flexibeler maken van het opleidingsaanbod, zodat een opleiding ook goed te combineren is met werk en privéleven. Op 10 oktober jl. is uw Kamer per brief reeds geïnformeerd over de voortgang van een aantal onderwerpen die samenhangen met het opleidingsaanbod.

### **Tot slot**

In deze brief hebben we laten zien hoe we vanuit de rijksoverheid leven lang ontwikkelen willen ondersteunen bij individuen en in bedrijven. Wij hopen dat dit de vele betrokkenen bij LLO in Nederland stimuleert om zich te blijven inspannen om leren en ontwikkelen een vanzelfsprekendheid te maken. Het is enorm bemoedigend en motiverend dat dat gelukkig al in hoge mate gebeurt. Wie daar een beter beeld van wil krijgen of zich wil laten inspireren, raden we aan eens te kijken naar de publicatie van de SER<sup>37</sup> die in zijn rol als aanjager van LLO in kaart heeft gebracht wat er zoal aan activiteiten en samenwerkingen plaatsvindt in Nederland.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,  
I.K. van Engelshoven

<sup>36</sup> Het totale budget voor MKB!dee is in 2019 € 7,8 miljoen, in 2020 is het totale budget € 10 miljoen, in 2021 is in totaal € 7 miljoen beschikbaar.

<sup>37</sup> De SER heeft dit verslag naar de Kamer gestuurd. Zie: [www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/voortgangsrapport\\_levenlangontwikkelen.pdf](http://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/voortgangsrapport_levenlangontwikkelen.pdf).