

Factsheet

Subsidieregelingen opleidingen & trainingen



Voor u als ondernemer in de koude- en klimaattechniek zijn een aantal subsidieregelingen mogelijk als u uw medewerkers een opleiding of training laat volgen. De NVKL zet de belangrijkste voor u op een rij:

Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidie van de overheid bedraagt maximaal € 2.700,- per praktijk- of werkpleerplaats voor een BBL-leerling. Met de Subsidieregeling praktijkleren stimuleert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkpleerplaatsen aan te bieden. Dankzij de regeling kunnen leerlingen, deelnemers, studenten of werknemers die een beroepsopleiding volgen, zich beter voorbereiden op de arbeidsmarkt en kunnen werkgevers beschikken over beter opgeleid personeel.

Kijk voor meer informatie op:
www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren.

In het mbo en hbo komen alleen opleidingen die zich richten op een volledig diploma in aanmerking voor subsidie. Deze opleidingen zijn opgenomen in het hbo centraal register opleidingen hoger onderwijs CROHO. Ook opleidingen van niet-bekostigde erkende onderwijsinstellingen kunnen in aanmerking komen voor subsidie voor zover zij een erkenning hebben voor het verzorgen van de betreffende opleiding (Crebo en/of CROHO).

Wat heb je als werkgever nodig om deze subsidie aan te kunnen vragen?

- een door alle partijen getekende (praktijkleer) overeenkomst.
- een aanwezigheidsregistratie van de deelnemer bij de beroepspraktijkvorming.
- een administratie waaruit de begeleiding blijkt. Dit kan bijv. met behulp van een (BPV-)werkboek (origineel/kopie/scan) van de deelnemer of tussentijdse gespreks-, beoordelings-, en evaluatieverslagen.

Factsheet Subsidieregelingen opleidingen & trainingen

OTIB (Opleidings- en ontwikkelfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf)

Stimuleringsregeling VIZI

De stimuleringsregeling VIZI staat voor 'Vorschakelen Installatietalent Zij-Instroom' en is bedoeld voor installatiebedrijven die via zij-instroom nieuwe vakmensen aantrekken. Deze zij-instroom kan op verschillende manieren tot stand komen: rechtstreeks in dienst bij de werkgever of eerst een periode via detachering / op uitzendbasis aan het werk bij de werkgever. In beide gevallen biedt OTIB de werkgever een financiële tegemoetkoming voor het klaarmaken van de zij-instromers voor een duurzame baan in de branche. Voor iedere zij-instromer stelt OTIB maximaal €3.500,- beschikbaar aan de werkgever. Zie www.otib.nl/vizi. Geïnteresseerd in VIZI? Neem dan contact op het Servicepunt Arbeidsmarkt Mobiliteit (SAM) via servicepunt@otib.nl of via 0800-6061. SAM begeleidt je graag bij het indienen van je VIZI-aanvraag.

Samen investeren in het opleiden van vakmensen: maak gebruik van de STIP!

De technische installatiebranche schreeuwt om goede vakmensen. Daarom stimuleert OTIB installatiebedrijven graag om praktijkleerplaatsen voor leerling-werknemers te realiseren en hierbij zorg te dragen voor een goede begeleiding van de leerling-werknemer. De nieuwe Stimuleringsregeling Praktijkbegeleiding (kortweg: STIP) biedt je een tegemoetkoming in de kosten van het begeleiden van technische én niet-technische leerling-werknemers. Alle reden om met praktijkbegeleiden aan de slag te (blijven) gaan!

Wat is de STIP?

De STIP is een vervolg op de per 1 augustus 2019 geëindigde BPV-regeling. Naast het bieden van een financiële tegemoetkoming voor bedrijven ondersteunt OTIB via de STIP ook praktijkopleiders bij het professioneel begeleiden van leerling-werknemers.

Wat verandert er met de STIP?

Voor bedrijven die al ervaring met de BPV-regeling hebben verandert er niet veel. Een aantal punten op een rij:

- de STIP kan worden aangevraagd door leeren opleidingsbedrijven die erkend zijn door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en vallen onder de cao voor het technisch installatiebedrijf;
- de leerling-werknemer staat gedurende het studiejaar waarop de aanvraag betrekking heeft ingeschreven voor een beroepsopleiding

(technisch of niet-technisch) die opleidt voor een kwalificatie die is opgenomen in de centrale registers;

- het onderwijsprogramma van de beroepsopleiding omvat tenminste 400 klokuren per half studiejaar, waarvan meer dan 50% plaatsvindt in de beroepspraktijkvorming;
- de leerling-werknemer heeft voor tenminste 15 uur per week een aanstelling bij een leerbedrijf;
- de werkgever beschikt over een urenregistratie van de leerling-werknemer en een urenregistratie waaruit de begeleiding van de leerling-werknemer door een praktijkopleider blijkt;
- de werkgever en de praktijkopleider geven OTIB toestemming om de praktijkopleider te informeren over ontwikkelingsmogelijkheden.

Op welk tegemoetkomingsbedrag kan ik een beroep doen?

Voor het begeleiden van werknemers die een duale beroepsopleiding volgen en een diploma in het reguliere beroepsonderwijs (mbo of hbo) halen kunnen installatiebedrijven een STIP-tegemoetkoming van 1.200 euro per leerling-werknemer per jaar aanvragen.

Hoe vraag ik de STIP aan?

Je kunt de STIP-tegemoetkoming aanvragen via www.otib-online.nl/login. Zodra OTIB je aanvraag heeft geaccepteerd, keert OTIB de tegemoetkoming in halfjaarlijkse termijnen uit. Kijk voor meer informatie op www.otib.nl/stip.

OTIB heeft nog meer regelingen, maar voor de volgende regelingen verwijzen wij naar www.otib.nl. Daar vindt u onder andere de laatste informatie over de volgende regelingen:

■ OntwikkelingsStimuleringsRegeling (de OSR)

De OSR is specifiek bedoeld voor trainingen, cursussen en andere scholingsactiviteiten waarbij de werkgever de scholingskosten voor zijn of haar rekening neemt. Met de OSR ontvangt het bedrijf een scholingstegoed opgebouwd uit het basisbedrag €800,- per bedrijf plus €120,- keer het aantal werknemers. Je ontvangt deze tegemoetkoming na betaling van de volledige factuur voor de kosten. In 2019 willen we de administratieve lasten voor bedrijven verminderen. Daarom is er niet langer een bedrijfsontwikkelplan (BOP) nodig voor de aanvraag van de OSR. Declareren wordt daarom nog makkelijker! Alle scholing die jij en jouw werknemer nuttig of noodzakelijk achten, komt in aanmerking voor de OSR. Alleen de verplichte cursussen VCA, BHV en EHBO zijn uitgesloten. Kijk op www.otib.nl/osr voor de voorwaarden.

■ Ervaringscertificaat (EVC)

Met een Ervaringscertificaat kunnen werknemers zonder specifiek vakdiploma toch laten zien dat zij over de juiste competenties beschikken. OTIB biedt werkgevers een tegemoetkoming voor een EVC. Kijk voor meer informatie op www.otib.nl/evc.

Voor NVKL-leden is het goed om te weten dat voor alle OTIB regelingen geldt: de subsidieregelingen gelden alleen voor OTIB aangesloten bedrijven.

Factsheet Subsidieregelingen opleidingen & trainingen

UWV

Een proefplaatsing is bedoeld voor werknemers met een: WAO-uitkering, WIA-uitkering, WAZ-uitkering, Wajong-uitkering, Ziektewet-uitkering, WW-uitkering.

In aanmerking komen werknemers die moeilijk aan werk komen en waarbij de werkgever twijfelt of hij geschikt is voor de functie. Na toestemming van UWV werkt de werknemer 2 maanden met behoud van zijn uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. Deze periode is net zolang als de maximale proeftijd aan het begin van een dienstverband. Vaak is dit genoeg om te bekijken of de werknemer geschikt is. Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

Ga voor meer informatie naar www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing.

De jobcoach

De interne jobcoach is bedoeld voor werknemers met een langdurige ziekte of handicap die begeleiding nodig heeft. De jobcoach begeleidt deze werknemer op zijn werkplek.

De werkgever zorgt ervoor dat zijn werknemer een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma krijgt en begeleiding op de werkvloer. Aan het eind van een geslaagd programma kan de werknemer zijn werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar wanneer er problemen zijn.

Kijk op www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach voor meer informatie.

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen.

De werkgever vraagt de loonkostensubsidie aan voor de werknemer als deze minder dan het minimumloon kan verdienen. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. Het is bedoeld voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. U vraagt de loonkostensubsidie aan bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. Zie de regeling op www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/loonkostensubsidie.

Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)

Een no-riskpolis is bedoeld voor werknemers met een arbeidshandicap of ziekte. Dit houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewet-uitkering van UWV kan krijgen als hij ziek wordt.

Kijk voor meer informatie op www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/looncompensatie-bij-ziekte.

Minder loon Wajonger (loondispensatie)

Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aan kan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij de werkgever ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers. Lees hier meer over op www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/minder-loon-wajonger-loondispensatie

Voor meer regelingen en uitgebreidere voorwaarden en informatie: www.uwv.nl/werkgevers.

Belastingdienst

Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) bestaat uit 3 tegemoetkomingen voor werkgevers. De wet heeft als doel om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. De Wtl ver-

vangt de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer en oudere werknemer door het loonkostenvoordeel (LKV) voor deze groepen. Daarnaast bestaat de Wtl uit het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV.

U heeft recht op een tegemoetkoming

Als u recht heeft op 1 of meer tegemoetko-

mingen, dan sturen wij u uiterlijk 14 maart eerst een voorlopige berekening. Hierbij ontvangt u specificaties over het jaar ervoor. U ziet daarin voor welke werknemer(s) u recht heeft en welk bedrag daarbij hoort.

Controleer de voorlopige berekening

Controleer de voorlopige berekening goed. Als de gegevens in uw aangiften niet kloppen, dan ontvangt u de tegemoetkoming(en) misschien gedeeltelijk of helemaal niet. Als de berekening niet klopt, dan kunt u uw aangiften tot en met 1 mei wijzigen. De Belastingdienst stuurt u uiterlijk 31 juli de definitieve berekening van de tegemoetkoming(en) en betaalt de tegemoetkoming(en) binnen 6 weken.

De tabel rechts op de pagina geeft de veranderingen in de tegemoetkomingen weer.

Tabel loonkostenvoordeel		
Werknemers waarvoor tegemoetkomingen gelden	Premiekorting (korting op premie werkgeversverzekeringen WIA/WAO en WW)	Loonkostenvoordeel
Ouderen (56+)	€ 7.000	€ 6.000
Arbeidsgehandicapten	€ 7.000	€ 6.000
Herplaatsten	€ 7.000	€ 6.000
Werknemers onder banenafpraak	€ 2.000	€ 2.000

De loonkostenvoordelen over 2019 worden in 2020 door de Belastingdienst aan u uitbetaald.