



Colland Subsidiegids

**Alles wat u moet weten over
regelingen & subsidies voor
Arbeid en Scholing in de
agrarische en groene sector!**



juni 2010

Voorwoord

In deze (digitale) subsidiegids treft u alle informatie over regelingen en subsidies voor arbeid en scholing in de agrarische en groene sector. Ten opzichte van de subsidies die in 2009 zijn gepubliceerd, zijn er een aantal nieuwe mogelijkheden. Denk hierbij aan de verruiming in de Wet Vermindering Afdracht, loondispensatie voor mensen met een arbeidsbeperking, de uitbreiding van de Erkenning Verworven Competenties, de tijdelijke stimuleringsregeling Inburgering op de Werkvloer en de adviesvouchers voor jonggehandicapten.

Op de volgende pagina treft u een handzaam schema aan met alle regelingen en subsidies die in deze subsidiegids behandeld worden. In dit schema wordt duidelijk wie de aanvrager van de subsidie is. In de inhoudsopgave kunt u precies zien welk onderwerp in welk hoofdstuk behandeld wordt.

Regelingen in subsidieland zijn natuurlijk onderhevig aan het heersende politieke klimaat. Na de Tweede Kamerverkiezingen van 9 juni wordt duidelijk waar de focus op het subsidiebeleid voor de periode hierna komt te liggen. Hierbij kunt u denken aan subsidies die het voor zowel de werknemer als de werkgever aantrekkelijk maakt om langer door te werken.

Dit overzicht wordt twee maal per jaar geactualiseerd, zodat u op de hoogte blijft van actuele subsidiemogelijkheden. Het subsidieoverzicht is daarom bijgewerkt tot juni 2010. De gids is niet meer of minder dan een handzame samenvatting van de mogelijkheden. Daarom raden wij u aan de vermelde websites van de hier genoemde instellingen te raadplegen voor actuele informatie. Hoewel Colland uiterste zorg heeft besteed aan dit overzicht, kunt u er geen rechten aan ontleen. Hebt u suggesties of aanvullingen, dan kunt u deze mailen naar actor@actor.nl.

Colland Sectorraad
Juni 2010

Schema regelingen en subsidies

Regelingen en subsidies	Aanvrager			
	Werkgever	Werknemer	Sectoraal opleidingsfonds	Andere organisaties
Regelingen lagere loonkosten (Premievrijstelling tijdelijke marginale arbeid, gelegenheidsarbeid en jonge werknemers. Premiekorting oudere werknemer en arbeidsgehandicapte)	X			
Compensatieregeling loonkosten ziekte oudere werknemers	X			
Doorwerkbonus en jonggehandicaptenkorting		X		
Regelingen rond gedeeltelijk arbeidsgeschikten (no-risk polis, loondispensatie, loonkostensubsidie, tegemoetkoming)	X			
Subsidies voor kosten van aanpassingen	X	X		
Voorzieningen en financiële voordelen (loonsuppletie, jobcoach, IRO, voorzieningen)	X	X		
Scholingsbonus	X			
LNV Beroepsopleiding en voorlichting	X			
Regeling Raakvlak Onderwijs en Arbeidsmarkt				X
Stimuleringsregeling Inburgering op de Werkvloer	X			
Praktijkleren en groen onderwijs				X
Leonardo da Vinci	X			X
Wet Vermindering Afdracht	X			
Regelingen ter bevordering van de instroom	X	X		
Regelingen voor tijdelijke WW uitkeringen en Deeltijd WW	X			
Diverse fondsen en stichtingen	X	X		
ESF	X		X	
Adviesvouchers jonggehandicapten	X			
Innovatievouchers	X			
Regeling Innovatiearrangement	X			X
Kennisverspreiding en innovatie groen onderwijs				X
Emancipatie	X			X
Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhouding	X			X
Beroepsonderwijs in Bedrijf	X			X

Inhoudsopgave

Voorwoord

Schema regelingen en subsidies

1.	Regelingen voor lagere loonkosten	1
1.1	Premievrijstelling marginale arbeid	1
1.2	Premievrijstelling gelegenheidsarbeiders	1
1.3	Premievrijstelling jonge werknemers (kleinebanenregeling)	1
1.4	Premiekorting oudere werknemer	3
1.5	Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers	3
1.6	Compensatieregeling loonkosten langdurige ziekte oudere werknemers	3
1.7	Heffingskortingen	4
2.	Wet Vermindering Afdracht	4
2.1	Afdrachtvermindering Onderwijs	4
2.2	Afdrachtvermindering Speur- en ontwikkelingswerk	4
3.	Regelingen voor tijdelijke WW uitkering	5
3.1	Regeling werktijdverkorting	5
3.2	Regeling Deeltijd WW	5
3.3	Onwerkbaar weer	6
3.4	Betalingsonmacht	6
4.	Regelingen rond gedeeltelijk arbeidsgeschikten en andere uitkeringsgerechtigden	7
4.1	De no-risk polis	7
4.2	Loondispensatie	7
4.3	Loonkostensubsidie	7
4.4	Subsidies voor de kosten van aanpassingen	8
4.5	Jaarlijkse tegemoetkoming	8
4.6	Overige voorzieningen en financiële voordelen	8
5.	Instroom in de sector	9
5.1	Participatieplaatsen	9
5.2	EVC trajecten	9
5.3	Proefplaatsing	10
5.4	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	10
5.5	Maatschappelijke stage	10
5.6	Kies Kleur in Groen	10
5.7	Jongeren tot 27 jaar langer en vaker tijdelijk contract in crisis	10
6.	Scholing en opleiden	11
6.1	Scholingsbonus	11
6.2	Tijdelijke subsidieregeling Raakvlak Onderwijs en Arbeidsmarkt	11
6.3	Tijdelijke stimuleringsregeling Inburgering op de Werkvloer	11
6.4	Subsidie praktijkleren en groen onderwijs	12
6.5	Regeling LNV-subsidie Beroepsopleiding en voorlichting	12
6.6	Leonardo da Vinci	12
6.7	Handige websites	12

7.	Regelingen rond Scholingfondsen	13
7.1	Colland Arbeidsmarkt	13
7.2	Europees Sociaal Fonds (ESF) 2007-2013	13
7.3	Betsy Perk Opleidingsfonds	14
7.4	Stichting Neeltje Buis	14
7.5	Stichting Charlotte Jacobs Studiefonds	14
7.6	Gerard Simeon Korijnfonds	15
7.7	Stichting Fundatie Vrijvrouwe	15
7.8	Stichting Algemeen Studiefonds	15
7.9	Nederlandse Stichting voor Psychotechniek	15
8.	Kennisdeling en kennisverspreiding	16
8.1	Regeling Innovatiearrangement	16
8.2	Adviesvouchers jonggehandicapten	16
8.3	Innovatievouchers	16
8.4	Regeling Kennisverspreiding en Innovatie Groen Onderwijs	17
8.5	Subsidieregeling Emancipatie	17
8.6	Subsidie kwaliteit arbeidsverhoudingen	18
8.7	Beroepsonderwijs in Bedrijf	18

1. Regelingen voor lagere loonkosten

Werkgevers kunnen gebruik maken van diverse regelingen om de loonkosten te verlagen. In dit hoofdstuk worden de premievrijstellingen voor marginale arbeid en gelegenheidsarbeiders besproken die voor u als werkgever kunnen gelden. Per 1 januari 2010 geldt ook een vrijstelling voor jongeren met een [kleine baan](#). Verder komen de premiekortingen voor oudere werknemers en arbeidsgehandicapten aan bod en de compensatieregeling voor ziekte oudere werknemers. Tot slot wordt stil gestaan bij de heffingskortingen die van belang zijn voor lagere loonkosten, zoals de doorwerkbonus.

1.1 Premievrijstelling marginale arbeid

Het doel van deze premievrijstellingsregeling is het aantrekkelijk maken om tijdens piekperioden voor een korte duur personeel aan te nemen. Wanneer u als werkgever een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt voor een aaneengesloten periode van maximaal zes weken (42 dagen), dan kunt u ontheven worden van de verplichting tot het betalen van de premies werknemersverzekeringen voor deze werknemer.

Let op: u mag met de werknemer niet eerder een dienstbetrekking zijn aangegaan in hetzelfde kalenderjaar en voor de werknemer mag niet eerder in het kalenderjaar premievrijstelling of een bijdrage in de premies werkgeversverzekeringen verleend zijn, ook niet bij een andere werkgever. Het verzoek om vrijstelling moet vóór het einde van het dienstverband worden ingediend bij de [Belastingdienst](#). U hoeft slechts één gecombineerde loonaangifte in te dienen. Het premieloon van de werknemers voor wie u de vrijstelling toepast, moet u wel meenemen als premieloon in het collectieve deel van de aangifte.

1.2 Premievrijstelling gelegenheidsarbeiders

De vrijstelling voor gelegenheidsarbeiders geldt voor de afdracht van pensioenpremies en andere premies voor sociale fondsen in de agrarische en groene sector. Colland hanteert ten opzichte van overheidsregelgeving een afwijkend begrip voor gelegenheidswerk. Tot de doelgroepen worden gerekend studenten en scholieren, huismannen/-vrouwen, asielzoekers en vreemdelingen, en zelfstandige boeren. De laatste groep geldt alleen in de sector mechanisch loonwerk. Werkgevers in de agrarische sector kunnen deze premievrijstelling aanvragen voor werknemers die korte tijd (maximaal acht weken) in de agrarische sector werken. Voor deze groep wordt, als aan de voorwaarden voldaan wordt, de lage wachtgeldpremie berekend (0,57% in plaats van 6,55%). Dit is inclusief 0,34% uniforme opslag voor de verplichte werkgeversbijdrage kinderopvang. De vrijstelling is gebonden aan een aaneengesloten maximumperiode van acht weken per jaar bij dezelfde werkgever. Het is niet toegestaan om deze maximale periode op te knippen in deelperioden. Wel mag deze werknemer bij een andere werkgever weer maximaal acht weken als gelegenheidswerker werkzaamheden verrichten. Meer informatie is te verkrijgen via de Colland Servicedesk op 0900 - 165 65 65 (2,5 eurocent per minuut).

1.3 Premievrijstelling jonge werknemers (kleinebanenregeling)

Voor werknemers jonger dan 23 jaar met een loon voor de werknemersverzekeringen dat niet hoger is dan een bepaald maximumbedrag, zie hiervoor de [tabel maximumbedrag](#), betaalt u als werkgever geen premies werknemersverzekeringen. De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw hoeft niet ingehouden en vergoed te worden, omdat er voor deze werknemers een vrijstelling geldt. Bij het bepalen van het maximum dienen de tantièmes, gratificaties en andere beloningen die u in de regel eenmalig of maar één keer per jaar betaalt, zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering niet meegeteld te worden. Bij het bepalen van het maximum tellen periodieke betalingen, zoals maandelijks betaald vakantiegeld, dus wel mee. U moet in de aangifte loonheffingen wel de premielonen opgeven van de werknemers die onder de kleinebanenregeling vallen. De loonbelasting/premie volksverzekeringen blijft u volgens de normale regels inhouden en afdragen. De kleinebanenregeling geldt voorlopig alleen in 2010.

1.4 Premiekorting oudere werknemer

Overgangsregeling

Sinds 1 januari 2009 is de premievrijstelling voor oudere werknemers vervangen door de premiekorting voor oudere werknemers. Paste u de premievrijstelling in 2008 toe voor een werknemer en was deze werknemer op 1 januari 2009 55,5 jaar of ouder, dan mag u de premievrijstelling ook in 2010 blijven toepassen. De werknemer moet bij u in dienst zijn en nog geen 62 jaar zijn.

U hebt als werkgever recht op premiekorting (premies werknemersverzekeringen) voor oudere werknemers:

- Bij indienstneming van een uitkeringsgerechtigde die 50 jaar of ouder is. Dit geldt sinds kort ook voor mensen die bij indiensttreding een uitkering kregen op grond van de algemene nabestaandenwet en die twee jaar niet gewerkt hebben.
- Bij een werknemer van 62 jaar of ouder die in dienst is. U hebt bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiekorting van € 6.500,- per jaar en mag de korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat (maximaal 3 jaar).

Uw werknemer, of u wanneer u gemachtigd bent door uw werknemer, kan een verklaring bij zijn uitkerende instantie aanvragen waarin staat dat hij recht had op een uitkering voor hij bij u in dienst trad. Ook kan een doelgroepverklaring aangevraagd worden bij UWV. Meer info op [Belastingdienst/zakelijk](#) en via de UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95 (lokaal tarief). Hebt u in 2009 een werknemer in dienst die 62 jaar of ouder is, dan hebt u bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiekorting van maximaal € 2.750,- per jaar. Dit kan worden toegepast totdat de werknemer 65 jaar wordt.

Samenloop premiekorting uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder en premiekorting werknemers van 62 jaar en ouder

Hebt u voor een werknemer recht op de premiekorting van maximaal € 6.500,- per jaar (voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder) én op de premiekorting van maximaal € 2.750,- per jaar (voor werknemers van 62 jaar of ouder), dan gaat de eerste premiekorting voor. Eerst wordt de premiekorting toegepast van maximaal € 6.500,- per jaar. Als deze premiekorting voor de maximale periode van 3 jaar is toegepast, dan wordt de premiekorting van € 2.750,- per jaar aansluitend toegepast.

De premiekorting voor oudere werknemers geldt niet voor dienstbetrekkingen die in het kader van de WSW (§5.4) volledig gesubsidieerd zijn. Is de dienstbetrekking gedeeltelijk gesubsidieerd, dan komt u wel in aanmerking voor de premiekorting.

1.5 Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers

Voor werknemers met een ziekte of handicap kan de werkgever via de Belastingdienst premiekorting krijgen op de werknemersverzekeringen. U kunt deze korting zelf toepassen bij de aangifte loonheffingen. De korting geldt zolang de werknemer in dienst is, maar geldt maximaal 1 jaar. Of als u een werknemer in dienst neemt en er direct voorafgaand aan de dienstbetrekking sprake is van één specifieke [situatie](#). De premiekorting kan maximaal 3 jaar toegepast worden vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt. De premiekorting is € 2.042,- op jaarbasis (2010). Hiervan komt de helft in mindering op de totale premie WAO/WIA en de andere helft op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf of de Ufo-premie.

De premiekorting is € 454,- op jaarbasis als het loon van de werknemer minder is dan 50% van het naar een jaarbedrag herleid wettelijk minimum(jeugd)loon. De kortingsbedragen van € 2.042,- en € 454,- worden verhoogd met € 1.360,- in de situaties zoals vermeld bij de [Belastingdienst](#).

1.6 Compensatieregeling loonkosten langdurige ziekte oudere werknemers

Werkgevers krijgen de loonkosten vergoed van oudere en langdurig zieke werknemers die voor ze in dienst kwamen minstens 52 weken werkloos waren. De regeling is ingegaan op 1 juli 2009 en eindigt op 1 juli 2019 en geldt voor werknemers die op deze datum 55 jaar of ouder zijn. UWV compenseert de werkgever voor de doorbetaling van het loon wanneer de oudere werknemer langer dan dertien weken ziek is. De compensatie wordt uitbetaald als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na het in dienst treden ziek wordt.

1.7 Heffingskortingen

Jonggehandicaptenkorting

De jonggehandicaptenkorting is een belastingvoordeel van € 691,- per jaar voor jonggehandicapte werknemers (Wajongers). Is een jonggehandicapte werknemer in dienst dan kan de korting verrekend worden met zijn loon. Dit mag alleen als de werknemer dat vraagt. De werkgever is niet verplicht de jonggehandicaptenkorting te verrekenen. De werknemer moet de korting dan aan het einde van het jaar zelf terugvragen bij de Belastingdienst via zijn aangifte inkomstenbelasting of een T-biljet. Voor meer informatie kunt u terecht bij de Belastingdienst. U kunt ook bellen met de BelastingTelefoon via 0800 – 0543.

Doorwerkbonus

Deze korting geldt voor de werknemer die op 1 januari 2010 61 jaar of ouder is, recht heeft op arbeidskorting en inkomsten uit tegenwoordige arbeid heeft van ten minste € 8.860,-. De doorwerkbonus wordt berekend over het inkomen boven € 8.859,- tot een maximaal inkomen van € 54.775,-. Het percentage is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Meer informatie vindt u bij de [Belastingdienst](#)

2. Wet Vermindering Afdracht

Werkgevers kunnen gebruik maken van de Wet Vermindering Afdracht. Sinds 1 januari zijn de regels voor de afdrachtvermindering onderwijs veranderd. De opleiding die de werknemer gaat volgen, moet CREBO- of CROHO- geregistreerd zijn. Verder mag de afdrachtvermindering niet toegepast worden als de werknemer zich voor minder dan een kwart van de gehele opleiding inschrijft. De nieuwe verruiming van de wet komen verderop aan de orde.

Wanneer u uw werknemers faciliteert in een scholingstraject en/of stimuleert in speur- en ontwikkelingswerk kunt u in aanmerking komen voor een afdrachtvermindering bij de Belastingdienst. De afdrachtvermindering is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA). U kunt op grond van de WVA gebruik maken van een vermindering van de belasting- en premieafdracht voor verschillende groepen werknemers of voor bepaalde kosten die u maakt. U hoeft dan minder loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing af te dragen dan u hebt aangegeven. De belangrijkste doelen van de afdrachtverminderingen zijn het stimuleren van de werkgelegenheid en het bevorderen van onderwijs en onderzoek. U kunt per werknemer voor meerdere afdrachtverminderingen tegelijk in aanmerking komen.

2.1 Afdrachtvermindering Onderwijs

De afdrachtvermindering onderwijs is van toepassing als de werkgever een werknemer/leerling in dienst neemt die in één van de volgende 9 [categorieën](#) zit. Voor meer informatie over opleidingen waarvoor u de afdrachtvermindering onderwijs kunt toepassen, kunt u contact opnemen met de informatielijn beroepsbegeleidende leerweg (079-323 46 84). In 2010 is één categorie toegevoegd, namelijk die voor verhoging van het opleidingsniveau van de werknemer (€ 500,-). Deze categorie is tijdelijk en vervalt op 1 januari 2011. Ook is nieuw dat voor een voormalige werkloze die wordt opgeleid tot startkwalificatieniveau minder loonheffing hoeft te worden afgedragen. U moet als werkgever dan wel beschikken over een verklaring van het UWV WERKbedrijf met de vermelding dat de werknemer voor de scholing werkloos was.

De afdrachtvermindering onderwijs kan toegepast worden als het loon van de werknemer niet hoger is dan een bepaald grensbedrag, met ingang van 1 januari 2010 is dit € 1.958,92 bruto per maand. Bij deeltijdwerkers, werknemers zonder overeengekomen arbeidsduur en bij beloningen naar prestatie wordt het toetsloon naar evenredigheid berekend. Dit zijn de [bedragen](#) van afdrachtvermindering onderwijs 2010.

2.2 Afdrachtvermindering Speur- en ontwikkelingswerk

De afdrachtvermindering is van toepassing op het loon van werknemers die speur- en ontwikkelingswerk verrichten. Om in aanmerking te komen voor een S&O-afdrachtvermindering, moet u als werkgever in het bezit zijn van een S&O-verklaring. U kunt in 1 kalenderjaar voor maximaal 3 perioden een aanvraag indienen. U moet de aanvraag uiterlijk één maand voor het begin van de periode bij SenterNovem indienen. Dit doet u met behulp van een [aanvraagprogramma](#). Via deze [site](#) kunt u ook de handleiding WBSO downloaden. Meer info via de WBSO-helptdesk 038-455 35 54. U mag voor de afdrachtvermindering nu ook rekening houden met de uren die binnen een andere lidstaat van de Europese Unie zijn besteed. In 2010 is de afdrachtvermindering S&O:

- 50% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat betrekking heeft op S&O als het totaalloon max. € 220.000,- is.
- 18% over het meerdere S&O-loon.
- De afdrachtvermindering is maximaal € 14.000.000,-. In de S&O-verklaring staat het verminderingsbedrag vermeld.
- Voor starters is de afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk 64%.

De uitvoering van de regeling afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk is bijna geheel overgedragen aan Agentschap NL. Per 1 januari 2010 is dit de nieuwe naam van SenterNovem, dat is samengegaan met andere onderdelen van het Ministerie van Economische Zaken. Kijk voor meer informatie over deze afdrachtvermindering op www.agentschapnl.nl.

3. Regelingen voor tijdelijke WW uitkering

In dit hoofdstuk zijn vier regelingen beschreven waar u als werkgever een beroep op kunt doen als u een tijdelijke WW uitkering wilt aanvragen. Hoe u hiervoor in aanmerking komt en wat de voorwaarden zijn kunt u hieronder lezen.

3.1 Regeling werktijdverkorting

Als er minder werk is, kan de werktijd van werknemers verkort worden. U moet hiervoor een vergunning aanvragen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werkijdverkorting kan alleen in buitengewone omstandigheden worden aangevraagd, bijvoorbeeld bij een brand, epidemie of overstroming.

U kunt werktijdverkorting aanvragen als u verwacht voor minimaal 2, maar maximaal 24 weken minstens 20 procent minder werk te hebben. De oorzaak hiervan is het gevolg van buitengewone omstandigheden die niet kunnen worden gerekend tot het normale ondernemerschaprisico. Aanvragen om te verlengen moet u indienen voor het einde van de periode waarvoor u al een vergunning hebt. U kunt niet met terugwerkende kracht de periode verlengen. Werkijdverkorting duurt maximaal dertig weken.

U vraagt een vergunning aan voor maximaal zes weken. Als na 24 weken blijkt dat uw bedrijf nog niet voldoende is hersteld, kunt u nog een keer een verlenging krijgen. Het herstel moet in deze periode zijn gegarandeerd.

Er kan werktijdverkorting worden aangevraagd voor individuele werknemers en voor een groep werknemers. Ook kan de aanvraag gelden voor oproepkrachten die in het bezit zijn van een contract met een minimaal aantal te werken uren.

Werkijdverkorting vraagt de werkgever aan bij het [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#).

Als u een vergunning hebt voor werktijdverkorting, kunt u voor uw werknemers een WW-uitkering voor de niet-gewerkte uren aanvragen bij het UWV. Uw werknemers blijven bij u in dienst. Voor informatie over het aanvragen van werktijdverkorting kunt u contact opnemen met SZW via telefoonnummer 070-3334151 op werkdagen van 10.00 tot 12.00 uur en van 14.00 tot 16.00 uur.

3.2 Regeling Deeltijd WW

Deze regeling is aangepast. De instroom van de deeltijd WW wordt beperkt verlengd, maar de looptijd zal niet langer zijn dan 1 juli 2011. Hebt u als werkgever niet eerder gebruik gemaakt van werktijdverkorting of deeltijd WW, dan kunt u een aanvraag indienen voor uw werknemers.

Deeltijd WW moet bedrijven met wie het tijdelijk minder gaat, helpen hun personeel te behouden. Met deze regeling blijft de werknemer op papier volledig in dienst, maar zijn werk wordt in de praktijk met maximaal de helft teruggebracht. Voor de niet-gewerkte uren krijgt de werknemer WW. Omdat hij nog wel volledig in dienst is, hoeft hij niet te solliciteren naar andere banen. Als het werk weer aantrekt, gaat hij opnieuw volledig bij zijn huidige baas aan de slag. De regeling geldt in eerste instantie voor een periode van 13 weken en kan maximaal vier keer worden verlengd met perioden van telkens 13 weken.

U kunt geen deeltijd WW aanvragen voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van werktijdverkorting zal eindigen. De totale duur van het gebruik van de deeltijd WW wordt gerelateerd aan het aantal werknemers dat u onder de deeltijd WW brengt. Voor meer informatie wordt doorverwezen naar de [site](#) van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en UWV.

[Deeltijd WW](#) houdt in dat u afspraken maakt over:

- Urenvermindering, uw werknemers gaan tijdelijk minder werken;
- Scholing, daarna kunt u hen beter inzetten of kunnen zij makkelijker ander werk vinden;
- Detachering, uw werknemers gaan dan tijdelijk bij een andere werkgever werken;
- Loonbetaling als uw werknemer geen WW krijgt.

U maakt deze afspraken met een [vertegenwoordiging van uw werknemers](#) en legt deze vast in een [afsprakenovereenkomst](#). Werknemers kunnen voor de uren die zij tijdelijk niet werken, [een WW-uitkering krijgen](#). Zij moeten dan wel voldoen aan de voorwaarden daarvoor. Over het aanvragen en verlengen van de uitkering leest u meer op [Aanvragen van deeltijd WW](#).

UWV heeft voor de regeling deeltijd WW een apart telefoonnummer geopend: 088- 898 20 08.

3.3 Onwerkbaar weer

Er is sprake van onwerkbaar weer als u één of meer werknemers in dienst hebt die door de weersomstandigheden hun werk niet kunnen doen. Bijvoorbeeld bij strenge vorst, sneeuw, overstromingen, gladheid, dooi of hoog water. Afhankelijk van uw cao zult u waarschijnlijk eerst een paar dagen zelf het loon moeten doorbetalen. Hoeft u volgens uw cao geen loon (meer) door te betalen, dan kunnen uw werknemers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een WW-uitkering. U kunt dan namens uw werknemer een WW-uitkering wegens weersomstandigheden aanvragen. Dit kan alleen als u de werkverhindering niet kon voorkomen. Kon u de werkverhindering wel voorkomen, dan bent u verplicht het loon door te betalen. Dit is ongeacht de afspraken in de cao. UWV bepaalt of er sprake is van onwerkbaar weer en hoe lang de periode van onwerkbaar weer duurt. Als er sprake is van onwerkbaar weer, meldt u dat op de eerste werkdag waarop uw werknemers niet kunnen werken. Dit geldt ook als u de eerste dagen nog het loon van uw werknemers moet doorbetalen. UWV kent voor verschillende sectoren andere regels. Voor de agrarische sector geldt: van 1 november tot 1 april moet u 30 werkdagen loon doorbetalen. Bepaalde bedrijfstakken hebben cao's waarin is bepaald dat er geen loondoorbetalingsplicht geldt tijdens vorstverzuim. Relevante formulieren zijn het [aanvraagformulier](#) en het formulier [melding verzuim weersomstandigheden](#). Meer informatie is te verkrijgen via de afdeling WW Weersomstandigheden, telefoonnummer 040-2471049.

In periodes met onwerkbaar weer tellen de volgende dagen niet mee: feestdagen, bijzonder verlof, rustdagen, atv-uren en roostervrije dagen, vakantiedagen, verlofdagen en verplichte snipperdagen, al vastgestelde 'extra verlofdagen' voor oudere werknemers en dagen waarop de werknemer in detentie is.

Overbruggingsfonds

Voor een aantal werkgevers (afhankelijk van de cao) in de agrarische sector is het Colland Overbruggingsfonds loonbetaling bij onwerkbaar weer van toepassing. Op de website van [Colland](#) kunt u meer informatie vinden. U kunt ook bellen met de Colland Servicedesk op 0900-165 65 65 (0,025 euro per minuut).

Regeling onwerkbaar weer

Wegens de weeromstandigheden van de afgelopen winterperiode is in de cao's bedrijfsverzorgingsdiensten, hoveniers en groenvoorzieners, open teelten en loonwerk een extra artikel opgenomen over onwerkbaar weer. Voor meer informatie wordt verwezen naar de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de cao.

3.4 Betalingsonmacht

Heeft een bedrijf financiële problemen en kan het bedrijf het loon van werknemers niet meer betalen? Dan is er misschien sprake van blijvende [betalingsonmacht](#). Dan kan het UWV de betalingsverplichting overnemen. Uw werknemers krijgen dan tijdelijk een uitkering wegens betalingsonmacht. Let op: er gelden twee [uitzonderingen](#).

Stelt UWV vast dat de werkgever een blijvend betalingsprobleem heeft, dan nodigt UWV de werknemers uit voor een bijeenkomst. Bij deze gelegenheid kunnen zij een uitkering wegens betalingsonmacht aanvragen.

4. Regelingen rond gedeeltelijk arbeidsgeschikten en andere uitkeringsgerechtigden

Deze regelingen kunnen door werkgevers en werknemers aangevraagd worden. Gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn mensen met een ziekte of (arbeids)handicap. Werkgevers kunnen gebruik maken van vele stimulerende regelingen om mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen of te houden. Er wordt volop gebruikt gemaakt van de regelingen, zoals de no-risk polis, loondispensatie, loonkostensubsidie, subsidies voor aanpassingen, jaarlijkse tegemoetkoming en wajong vouchers. In dit hoofdstuk worden de financiële voordelen en overige voorzieningen eveneens op een rij gezet. Er zijn dus volop mogelijkheden!

4.1 De no-risk polis

De [no-risk polis](#) is de ziekte-uitkering die een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer (WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering) op zich neemt. De no-riskpolis geldt voor ziekmeldingen in de eerste 5 jaar van de arbeidsovereenkomst. Als de ziekte of handicap ernstig is, kan de werkgever bij UWV een verlenging van deze periode aanvragen. De plicht om het loon van een zieke werknemer door te betalen blijft, maar alleen voor zover de loondoorbetalingplicht hoger is dan de Ziekte-uitkering. UWV keert gedurende maximaal 2 jaar de Ziekte-uitkering uit als de arbeidsgehandicapte werknemer ziek wordt. Voor Wajong'ers en Wsw'ers geldt de 'no-riskpolis' voor het hele werkzame leven. Ook als een werknemer langer dan 5 jaar nadat hij of zij een Wajong-uitkering heeft gehad in dienst treedt, geldt in de eerste 5 jaar nadat hij of zij in dienst treedt, de 'no-riskpolis'.

4.2 Loondispensatie

Pilot

Op 18 mei 2010 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel loondispensatie aangenomen. De werkgever mag minder dan het wettelijk minimumloon betalen als een werknemer door zijn arbeidsbeperking minder productief is, de zogeheten loondispensatie. Naast het loon ontvangt de werknemer dan een aanvullende uitkering van de gemeente. Uitgangspunt daarbij is dat werken moet lonen. Het inkomen is altijd hoger dan het uitkeringsniveau. Op termijn krijgen deze mensen een aanvulling tot het wettelijk minimumloon als zij naar vermogen werken. De pilot loopt tot eind 2012.

Wajong

Deze regeling geldt voor werknemers met een Wajong-uitkering. Presteert een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn of haar arbeidshandicap minder dan andere collega's, dan mag de werkgever tijdelijk minder dan het minimumloon betalen. De loondispensatie kan een half jaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers. Deze regeling geldt ook voor werknemers jonger dan 18 jaar. Een verzoek tot loondispensatie moet worden ingediend bij [UWV](#). Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt of inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen. Ligt dit lager dan het minimumloon, dan kan de jonggehandicapte recht hebben op een aanvullende Wajong-uitkering en eventueel een toeslag op grond van de [Toeslagenwet](#).

4.3 Loonkostensubsidie

Met deze subsidie houdt de werkgever de loonkosten laag. De subsidie is er voor werknemers tot 50 jaar en wordt aangevraagd door de werkgever. De werkgever krijgt de subsidie als de werknemer die komt te werken voldoet aan een aantal [voorwaarden](#). Voor de werkgever geldt dat hij een contract biedt voor één jaar en van is plan dat contract met nog een half jaar te verlengen. Daarnaast vraagt de werkgever de subsidie aan binnen 3 maanden nadat de werknemer in dienst is gekomen. De subsidie is een jaar lang 50% van het wettelijk minimumloon bij een full time dienstverband. Meer informatie vindt u op de site van [UWV](#).

4.4 Subsidies voor de kosten van aanpassingen

Werkgevers kunnen deze subsidie aanvragen als er extra kosten zijn om werk mogelijk te maken. Dit zijn de zogenaamde niet-meeneembare voorzieningen, zoals een aangepast toilet voor een werknemer met een rolstoel of een aangepaste werkplek. Het [formulier](#) kunt u downloaden.

Ook kan UWV subsidie verlenen voor 'meeneembare hulpmiddelen'. Dit zijn bijvoorbeeld orthopedische schoenen, een aangepaste bureaustoel of een doventolk. Het formulier voor de werknemer voor het aanvragen van niet-meeneembare hulpmiddelen is te vinden in het [formulierenoverzicht](#) van UWV.

4.5 Jaarlijkse tegemoetkoming

Iemand die arbeidsongeschikt is, komt in aanmerking voor de tegemoetkoming (€ 350,- netto) van UWV als hij op 1 juli 2010:

- een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV ontvangt (WAO-, WIA-, Wajong- of WAZ-uitkering);
- 35% of meer arbeidsongeschikt is;
- verzekerd is voor de AWBZ.

De tegemoetkoming wordt elk jaar automatisch overgemaakt op de rekening van de begunstigde werknemer. Als de werkgever de uitkering ontvangt van één of meer werknemers, dan betaalt UWV deze tegemoetkoming via de werkgever uit.

4.6 Overige voorzieningen en financiële voordelen

[Loonsuppletie](#). De werknemer kan een aanvullende uitkering krijgen van UWV die het lagere salaris gedeeltelijk opvangt.

De suppletie wordt verstrekt aan mensen met een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering die weer aan het werk gaan voor ten minste zes maanden. Beëindigt de uitkering, dan stopt ook de suppletie. Met een WIA-uitkering kan geen loonsuppletie worden aangevraagd.

[Jobcoach](#). Een jobcoach begeleidt werknemers met een langdurige ziekte of handicap naar of in een baan. UWV vergoedt (een deel van) de uren van de jobcoach.

[Voorzieningen](#) zoals vervoersvoorzieningen, tegemoetkoming kinderopvang en vergoeding van intermediaire activiteiten, kunnen aangevraagd worden bij het UWV WERKbedrijf. Hiervoor is niet altijd een uitkering noodzakelijk.

[Individuele re-integratie overeenkomst](#) (IRO). De werknemer kan onder voorwaarden ook zelf de re-integratie regelen. U zoekt een re-integratiebedrijf en maakt samen een re-integratieplan. Nadat UWV dit plan heeft goedgekeurd, krijgt u geld om uw individuele traject te volgen. Voor 2010 zijn de volgende maximale bedragen vastgesteld:

- voor werkzoekende klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een ziekte of handicap € 5.000,-
- voor werkzoekende klanten die zijn ontslagen door hun werkgever € 4.000,-

IRO is beschikbaar voor mensen met een WW-uitkering, WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong of ZW-uitkering die niet in loondienst zijn.

5. Instroom in de sector

Werkgevers in de agrarische en groene sector kunnen op veel manieren potentiële werknemers kennis laten maken met de sector door diverse instroombevorderende mogelijkheden en regelingen. Zo is er het initiatief 'Kies Kleur in Groen' om de instroom te bevorderen. Daarnaast is ook de mogelijkheid voor mensen om hun opgedane ervaring te certificeren. In dit hoofdstuk wordt een aantal mogelijkheden en financiële voordelen aangegeven voor werkgevers en werknemers om de instroom te vergroten in de agrarische sector en om mensen werkervaring te laten opdoen.

5.1 Participatieplaatsen

Via een participatieplaats kan een langdurig werkloze met behoud van uitkering tijdelijk werkervaring opdoen bij een werkgever. De toenadering tot de arbeidsmarkt staat hierbij voorop. Het moet ook gaan om additionele arbeid. Onder additionele arbeid wordt verstaan een speciaal gecreëerde functie of een al bestaande functie, bovenformatief, die de uitkeringsgerechtigde alleen met begeleiding kan verrichten.

Een participatieplaats houdt in dat twee jaar gewerkt kan worden met behoud van de uitkering van het UWV bij een gemeente of in het bedrijfsleven. Men kan dan werken aan de terugkeer op de arbeidsmarkt. De termijn van twee jaar mag alleen onder strenge voorwaarden worden verlengd. Na iedere periode van zes maanden moet de gemeente een premie toekennen als de werknemer voldoende heeft gedaan om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De premie is maximaal € 2194,- per jaar. Negen maanden na aanvang van de werkzaamheden beoordeelt de gemeente of de werkzaamheden de kans op werk vergroten. Is dit niet zo, dan beëindigt de participatieplaats na 12 maanden. Voor meer info kunt u contact opnemen met het [UWV WERKbedrijf](#) of met uw gemeente. Zij helpen u bij het zoeken naar een kandidaat of een plaats.

5.2 EVC trajecten

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Via EVC-procedures kunnen mensen kennis en ervaring officieel erkennen en vastleggen in een Ervaringscertificaat. Met zo'n certificaat kunnen zij een nieuwe werkgever makkelijker laten zien wat ze kunnen.

Op 1 april is een nieuwe beleidsregel over de afgifte van EVC-verklaringen van kracht geworden. De regel gaat over de manier waarop en de voorwaarden waaronder de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap EVC-verklaringen afgeeft. Het doel ervan is de kwaliteit van EVC te bevorderen door de betrouwbaarheid van afgegeven EVC-verklaringen te vergroten.

Werknemers zonder een minimale opleiding voor de arbeidsmarkt (startkwalificatie) krijgen de kans een certificaat te halen dat hun kwaliteiten weergeeft, het zogenoemde EVC certificaat, of een ervaringsprofiel op te stellen. Werkgevers kunnen voor de kosten van een Ervaringsprofiel of –certificaat een vergoeding krijgen als hun werknemer:

- met ontslag wordt bedreigd; of
- een tijdelijk contract heeft dat eindigt binnen 4 maanden; of
- een uitzendovereenkomst of een nul-urenovereenkomst heeft.

De vergoeding van de inzet van het ervaringscertificaat en ervaringsprofiel geldt sinds 2 april voor alle met ontslag bedreigde werknemers. De afdrachtvermindering bij de [Belastingdienst](#) bedraagt € 325,- per EVC procedure.

De werkgever kan de vergoeding alleen krijgen als het Ervaringsprofiel en -certificaat worden verzorgd door een erkende aanbieder. Een lijst van deze aanbieders is te vinden bij het [Kenniscentrum EVC](#). UWV verzorgt de inkoop van het Ervaringsprofiel en het –certificaat. De kosten voor een Ervaringscertificaat variëren in Nederland tussen de € 750,- en € 1500,-. Via UWV kan maximaal € 1300,- worden vergoed. De kosten voor een Ervaringsprofiel kunnen variëren, maar liggen rond € 600,- per traject. Meer info over [vergoedingen](#) via 088-8982008. Ook op de site [Leren en Werken](#) kunt u informatie vinden.

5.3 Proefplaatsing

Iemand die een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong of ZW-uitkering van UWV ontvangt, kan maximaal drie maanden zonder loon werken in een bedrijf met behoud van uitkering. Belangrijk is dat de werkgever van plan is de werknemer een dienstverband aan te bieden als het werk goed gaat.

Dit moet een contract zijn voor minimaal 6 maanden en wordt vastgelegd in een schriftelijke verklaring (intentieverklaring). De proefplaatsing kan worden gezien als een onderdeel van het verkrijgen van betaald werk. Meer informatie en het aanvraagformulier zijn te vinden op de website van [UWV](#).

Gemeenten kunnen ook premies geven aan uitkeringsgerechtigden om hen te stimuleren *vrijwilligerswerk* te verrichten. De hoogte en voorwaarden voor deze stimuleringspremies verschillen per gemeente. Bij uw eigen gemeente kunt u informatie opvragen.

5.4 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De Wsw maakt het mogelijk dat mensen die (begeleid) willen werken, dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Een Wsw'er is een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Ondanks de beperking zijn ze goed in staat bepaalde werkzaamheden te verrichten. Er zijn twee mogelijkheden om Wsw'ers te laten werken: direct zelf in dienst nemen of inlenen voor een detacheringsplaats. Financiële voordelen zijn [op de site](#) "Aan het werk met de wsw" te vinden. De gemeente financiert de begeleiding op de werkplek door een jobcoach en de kosten van een eventuele aanpassing van de werkplek. Meer informatie over de WSW en recente praktijkvoorbeelden zijn [hier](#) te vinden. Telefonische informatie kunt u opvragen via 0800- 9051, publieksinformatie Ministerie van [Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#) en UWV Telefoon Werkgevers, 0900- 9295.

5.5 Maatschappelijke stage

Vanaf het schooljaar 2011-2012 is de maatschappelijke stage verplicht voor alle middelbare scholieren. De maatschappelijke stage houdt in dat jongeren vrijwilligerswerk doen tijdens hun middelbare schoolperiode. Op [deze site](#) vindt u meer informatie en leest u hoe u als werkgever in contact komt met een leerling. Het Ministerie van LNV wil groene maatschappelijke stages gebruiken om jongeren kennis te laten maken met de groene sector en stelt tenminste 12.500 stageplaatsen beschikbaar. Meer informatie, waaronder de actuele stand van zaken van groene maatschappelijke stages, is te vinden bij het Ministerie van [LNV](#).

5.6 Kies Kleur in Groen

Kies Kleur in Groen is een gemeenschappelijk actieplan van het groene onderwijs en richt zich op de versterking van culturele diversiteit binnen het onderwijs. Met [Kies Kleur in Groen](#) gaan het groene onderwijs en het Ministerie van LNV investeren in het vergroten van de culturele diversiteit in het groene onderwijs. Scholen die projecten willen uitvoeren kunnen rekenen op een subsidie van maximaal € 25.000,-. Houd de [website van Kies kleur in groen](#) in de gaten voor actuele informatie.

5.7 Jongeren tot 27 jaar langer en vaker tijdelijk contract in crisis

Werkgevers mogen straks jongeren tot 27 jaar gedurende de crisis langer op een tijdelijk contract laten werken. Nu ontstaat bij elkaar opvolgende tijdelijke contracten een vast dienstverband na een periode van drie jaar of bij een vierde contract. Het kabinet wil voorkomen dat jongeren om die reden niet in dienst worden gehouden. Daarom wordt voor hen de periode van drie jaar verlengd naar vier en zal in plaats van bij het vierde contract bij het vijfde contract een vast dienstverband ontstaan. De maatregel geldt in principe voor twee jaar. Het kabinet wil hiermee een bijdrage leveren aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Vooral jongeren dreigen hard te worden getroffen door de huidige economische crisis. Werkgevers die in onzekere tijden geen perspectief kunnen bieden op een vast dienstverband, hebben misschien nog wel ruimte om iemand op tijdelijke basis in dienst te houden. Jongeren maken op deze manier meer kans op verlenging van het dienstverband.

Het wetsvoorstel is op 17 februari 2010 door de Eerste Kamer in behandeling genomen. Het gaat om een tijdelijke wet tot 2012, met de mogelijkheid tot verlenging. De beoogde datum van inwerkingtreding was 1 januari 2010.

6. Scholing en opleiden

Scholen en opleiden is tegenwoordig een belangrijk instrument om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en goed gekwalificeerd personeel te verwerven. Er bestaan diverse regelingen die het scholen van medewerkers een stuk aantrekkelijker maken. Daarnaast is er een aantal subsidies die de instroom in het groene onderwijs willen bevorderen, zoals de subsidie 'praktijkleren en groen onderwijs'. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste subsidies die te maken hebben met scholen en opleiden op een rijtje gezet voor werkgevers en werknemers. Tot slot volgt een verwijzing naar handige websites.

6.1 Scholingsbonus

De scholingsbonus ondersteunt bedrijven die moeite hebben met het vinden van goed geschoold personeel. Met ingang van 1 januari 2010 kunnen werkgevers ook voor mensen die nog maar kort werkloos zijn, en maximaal vier weken een WW-uitkering hebben genoten, een bonus krijgen als een opleiding of cursus nodig is om de nieuwe medewerker geschikt te maken. Om werkgevers te stimuleren mensen aan te nemen die hun baan dreigen te verliezen, ontvangt de werkgever op basis van de subsidieregeling een vergoeding van ten hoogste vijftig procent van de omscholingskosten, met een maximum van € 2.500,-. De subsidieregeling heeft als voorwaarde dat het nieuwe dienstverband onmiddellijk aansluit op het oude dienstverband. De scholingsbonus is niet hoger dan de kosten die u zelf moet betalen. Meer info op de site van [UWV](#). Het budget is 40 miljoen euro in 2010. De aanvraagperiode loopt van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010. De regeling loopt tot 1 januari 2013.

6.2 Tijdelijke subsidieregeling Raakvlak Onderwijs en Arbeidsmarkt

Het doel van de regeling is om projecten te stimuleren die de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor jongeren tussen 18 en 27 jaar verbeteren. Aanvragen kunnen worden ingediend door natuurlijke of rechtspersonen en samenwerkingsverbanden hiervan. De aanvraagperiode loopt van 1 juni 2010 tot en met 31 juli 2010. Projecten kunnen een bijdrage leveren aan:

- het vinden van leerbanen en stages;
- het geven van voorlichting en begeleiding bij de beroepskeuze;
- de toetreding en begeleiding op de arbeidsmarkt aansluitend op de opleiding.

De projecten moeten aansluiten bij het beleid van het kabinet om het voortijdig schoolverlaten aan te pakken en de arbeidsparticipatie van jongeren te bevorderen. Belangrijke voorwaarde is een beslissende stem van jongeren in de inrichting en de uitvoering van de projecten. De doelgroep van de regeling is jongeren met een relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zoals allochtone jongeren, jongeren met een arbeidshandicap, laagopgeleide jongeren en zwerfjongeren.

De subsidie bedraagt maximaal € 50.000,- per project. In 2010 is een budget van € 700.000,- beschikbaar. Alleen de kosten van activiteiten die voor de ontwikkeling of uitvoering van het project noodzakelijk zijn, komen voor subsidie in aanmerking.

Aanvragen kunnen worden ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, t.a.v.: Directie Re-integratie en Participatie, Postbus 90801, 2509 LV Den Haag.

6.3 Tijdelijke stimuleringsregeling Inburgering op de Werkvloer

Doel van deze regeling is het stimuleren van inburgering op de werkvloer. Werkgevers kunnen subsidie aanvragen voor activiteiten die de inburgering en de Nederlandse taalvaardigheid van een werknemer bevorderen. De aanvraagperiode loopt van 13 april 2010 tot en met 31 oktober 2010. Alle typen organisaties kunnen een aanvraag indienen.

De subsidie bedraagt € 1.000 per werknemer. Eén werkgever kan voor meerdere werknemers subsidie aanvragen, tot een maximum van 25 werknemers (€ 25.000,-). Het subsidieplafond voor 2010 is 7 miljoen euro. Het aanvraagformulier is te vinden op de [site](#) van het agentschap SZW.

6.4 Subsidie praktijkleren en groen onderwijs

Het ministerie van LNV heeft de nieuwe Regeling praktijkleren, versterking primaire opleidingen en impuls groen onderwijs gepubliceerd. De regeling treedt in werking op 1 augustus 2010. De regeling is verdeeld in 3 boxen:

- box 1: aanvullende bijdragen voor middelen voor praktijkleren en vernieuwingen;
- box 2: aanvullende bijdragen voor middelen voor versterking primaire opleidingen groen onderwijs;
- box 3: subsidie voor middelen voor voorzieningen voor praktijkleren.

Voor box 3 kunnen agrarische opleidingscentra, hogescholen en Wageningen Universiteit elk jaar t/m 30 april subsidie aanvragen. Er is subsidie beschikbaar voor het tot stand brengen van een voorziening voor praktijkleren. De aanvragers moeten het project uitvoeren in samenwerking met ten minste 1 bedrijf. De minister verstrekt de subsidie uitsluitend aan voorzieningen die een aanvulling zijn op reeds bestaande voorzieningen. De subsidie bedraagt maximaal 100% van de kosten. Het subsidieplafond bedraagt:

- voor 2010: 4,13 miljoen euro;
- voor 2011: 4,43 miljoen euro;
- voor 2012 en de daaropvolgende jaren: 4,44 miljoen euro.

6.5 Regeling LNV-subsidie Beroepsopleiding en voorlichting

Landbouwers kunnen subsidie aanvragen voor beroepsopleiding en voorlichting. De subsidie bedraagt maximaal 50% van de kosten, maximaal € 250,- per dagdeel en maximaal € 1500,- per jaar. Meer info is op te vragen via het LNV-loket op telefoonnummer 0800-2233322. Aanvragen kunnen digitaal worden ingediend via Mijn Dossier op de site van het [LNV-loket](#) tot 30 november 2011. Meer informatie is te vinden in de [openstellingen 2010](#) op het LNV-loket.

6.6 Leonardo da Vinci

Wanneer de werknemer werkt in het onderwijs, bij de overheid of het bedrijfsleven en de organisatie is geïnteresseerd in internationalisering van het Nederlandse onderwijs, dan zijn er naast ESF nog andere Europese subsidiemogelijkheden. Een Leven Lang Leren is een Europees onderwijsprogramma en loopt van 2007 tot en met 2013.

Het programma heeft afzonderlijke onderdelen voor de vier onderwijssectoren: schoolonderwijs, hoger onderwijs, beroepsopleiding en volwasseneneducatie. Bovendien is er ruimte voor transversale projecten, die meerdere sectoren tegelijk betrekken. Voor de agrarische sector is Leonardo da Vinci, onderdeel van het Europese programma een Leven Lang Leren (LLP) 2007-2013, van belang. Kernpunten van dit programma zijn:

- stimuleren van een leven lang leren;
- bevorderen van het opdoen van kennis, vaardigheden en bekwaamheden voor een actief burgerschap en een goede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt;
- subsidiëren van internationale projecten voor beroepsonderwijs op MBO niveau

De subsidies zijn bedoeld voor onderwijsinstellingen, bedrijven, koepelorganisaties, sectorale organisaties, kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven en andere organisaties gericht op het beroepsonderwijs. Meer informatie op [leonardodavinci](#).

6.7 Handige websites

De website [www.ikkan.nl](#) is een initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voor werkzoekenden, werkgevers en intermediairs en geeft informatie over regelingen, financiële voordelen en praktijkvoorbeelden.

De website [www.opleidingenberoep.nl](#) is beschikbaar voor werkgevers met informatie over loopbanen, stages, cursussen, opleidingen en financiële voordelen. De site is onderdeel van de communicatiecampagne van de Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De campagne wil werkgevers, werknemers en werkzoekenden bewust maken dat de combinatie van werken en leren loont.

Het project Leren & Werken [www.lerenenwerken.nl](#) is een gezamenlijk initiatief van de Ministeries van OCW en SZW. Leren & Werken stimuleert en ondersteunt werkgevers, werknemers, burgers, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, Centra voor Werk en Inkomen, gemeenten en andere betrokken partijen in de regio om een leven lang leren mogelijk te maken.

7. Regelingen rond Scholingfondsen

In dit hoofdstuk worden diverse fondsen op het gebied van scholing in de agrarische en groene sector uiteengezet, eerst de eigen Colland regeling, daarna volgt ook informatie over ESF en andere fondsen en stichtingen.

7.1 Colland Arbeidsmarkt

Het Fonds Arbeidsmarkt van Colland biedt werkgevers en werknemers die bij Colland zijn aangesloten vergoedingen aan voor cursusdeelname. De subsidie kan worden aangevraagd voor:

- Cursussen op de cursuslijst of de cursusinstellingenlijst.
Colland Arbeidsmarkt heeft per sector een lijst van cursussen of cursusinstellingen opgesteld waarvoor een bijdrage kan worden aangevraagd. De kosten voor cursusdeelname, loonverzuim en reiskosten kunnen worden vergoed. De vergoeding is gerelateerd aan het aantal dagdelen van de gevolgde cursus en is gebonden aan een maximum per cursusjaar per werknemer.
- Cursussen die in de cursusgroep vallen.
Hierbij wordt nagegaan in welke cursusgroep de cursus valt. De cursusgroep is geclusterd naar de aard van de uit te voeren werkzaamheden. Elke cursusgroep heeft een vastgesteld vergoedingspercentage en op basis van het percentage wordt de vergoeding verstrekt.

Op www.collandarbeidsmarkt.nl kunt u nagaan welke vergoedingssystematiek van toepassing is op uw sector. De ondernemer moet in ieder geval aangesloten zijn bij de op de site genoemde cao's.

7.2 Europees Sociaal Fonds (ESF) 2007-2013

Subsidie voor scholing kan worden aangevraagd bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). De subsidie valt onder de Subsidieregeling ESF 2007 - 2013. De regeling is opengesteld in januari 2007 en loopt tot en met eind 2013. Jaarlijks is zo'n 200 miljoen euro beschikbaar. Een subsidieaanvraag kan jaarlijks via Colland Arbeidsmarkt worden ingediend bij het Agentschap SZW. Een project moet wel van voldoende omvang zijn om zin te hebben.

Doel van ESF is het verbeteren van het regionale concurrentievermogen en de werkgelegenheid. Aanvragen kunnen worden ingediend door rechtspersonen, scholen voor praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs en door de minister erkende O & O fondsen. Projecten moeten in Nederland worden uitgevoerd. Voor de agrarische en groene sector zijn de volgende acties van belang:

Actie D 'Scholing van werkenden'. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde werkenden of werkenden zonder startkwalificatie. Deze subsidie dient de inzetbaarheid van laag gekwalificeerde werkenden op de arbeidsmarkt te vergroten. Hiermee is het mogelijk een potentieel kwetsbare groep van werkenden zonder startkwalificatie 'op te scholen' tot maximaal MBO-4 niveau. Deze subsidie kan uitsluitend worden aangevraagd door een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds dat door de minister op grond van de regeling ESF 2007-2013 als subsidie-aanvrager is erkend. Colland Arbeidsmarktbeleid is zo'n fonds.

Nieuws: In februari is een sectorbrede aanvraag voor de Colland sectoren hoveniers, loonwerk en glastuinbouw ingediend. Het Agentschap SZW heeft voor deze aanvraag een positieve beschikking afgegeven. In de periode 1 september 2010 tot en met 31 juli 2011 is er alleen ESF-subsidie mogelijk binnen de sectoren hoveniers, loonwerk en glastuinbouw. Nieuwe aanvragen voor 2011 (voor alle Colland-sectoren) moeten vermoedelijk in februari 2011 ingediend worden. Hebt u plannen in die richting neem dan zo snel mogelijk contact op met vertegenwoordigers van werkgevers- of werknemersorganisatie in uw sector of met Colland bestuursbureau. Meer informatie wordt gegeven via de website www.collandarbeidsmarkt.nl en een nog op te zetten speciale website.

De periode waarin werknemers in hoveniers, loonwerk en glastuinbouw opleidingen kunnen volgen in het ESF project "Opleiden Werkenden in Colland-sectoren 2010-2011" is van 1 september 2010 tot en met 31 juli 2011. Verder heeft er een bedrijfsgerichte ESF aanvraag plaatsgevonden.

Actie E 'Sociale innovatie'. Verhogen van de arbeidsproductiviteit.

Deze projecten hebben tot doel de arbeidsproductiviteit te verhogen door innovatie van werkwijzen, werkprocessen en arbeidsverhoudingen en het maximaal benutten van competenties die gericht zijn op het verbeteren van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent. Ieder rechtspersoon kan subsidie in het kader van deze actie aanvragen. Bedrijven kunnen jaarlijks in oktober zelf een aanvraag indienen bij het Agentschap SZW. De subsidie bedraagt minimaal € 50.000,- en maximaal € 160.000,- met een maximum van 75% van de projectkosten.

ESF Actie J gericht op de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

Actie Jeugd heeft tot doel jeugdwerkloosheid te voorkomen. Het scholen van jongeren en het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt staan centraal. De actie is gesplitst in 2 subacties: Jeugd1 & 2. Voor de agrarische en groene sector is Actie Jeugd 2 van belang. Voorwaarde voor het aanvragen van een ESF-subsidie voor een sector (via Colland Arbeidsmarkt), is het afsluiten van een sectorarrangement met de VNG. Voor Actie J2 is 15 miljoen euro beschikbaar. De subsidie bedraagt maximaal 40% van de subsidiabele projectkosten. Per Actie Jeugd 2-aanvrager is de maximale subsidie 20% van het budget. De subsidiabele activiteiten zijn activiteiten die aansluiten bij de afspraken uit het sectorarrangement. Het aanvraagtijdstip is in het najaar. Voor meer informatie kunt u terecht op de website van het [agentschap](#) SZW, ook telefonisch te bereiken via telefoonnummer 070-3152180.

De subsidieaanvraag voor ESF actie D en actie J vanuit bedrijven in de agrarische en groene sectoren kan alleen lopen via Colland Arbeidsmarkt. Colland Arbeidsmarkt is erkend als subsidieaanvrager voor ESF. Wilt u gaan scholen met ESF? Neemt u dan contact op met uw werkgeversorganisatie, de vakbond of rechtstreeks met Colland Arbeidsmarkt. Denk ook eens aan het bundelen van de vraag via accountantskantoren, telersverenigingen of studieclubs. Sommige accountantskantoren hebben subsidiedeskundigen in dienst.

7.3 Betsy Perk Opleidingsfonds

Het Betsy Perk Opleidingsfonds van de Algemene Nederlandse Vrouwenvereniging Tesselschade-Arbeid Adelt kan vrouwen financieel ondersteunen in de kosten van hun opleiding. Voorwaarde is wel dat deze studie na afronding de mogelijkheid biedt tot economische zelfstandigheid. De Vereniging Tesselschade-Arbeid Adelt stelt zich ten doel vrouwen behulpzaam te zijn bij het streven zelfstandig te zijn of te blijven. Meer informatie op www.tesselschade-arbeidadelt.nl.

7.4 Stichting Neeltje Buis

De doelstelling van de Stichting Neeltje Buis is het verstrekken van aanvullende financiële hulp voor 'tweedekansonderwijs', en is vooral gericht op vrouwen. Ook instellingen die zich voor deze groep inzetten, kunnen voor een bijdrage in aanmerking komen. De geldelijke bijdragen kunnen - naast betaling van cursusgelden - de aanschaf van studieboeken en overig studiemateriaal omvatten. Meer informatie vindt u op de site www.neeltjebuis.nl.

7.5 Stichting Charlotte Jacobs Studiefonds

Het studiefonds steunt vrouwelijke studenten door het verlenen van een bijdrage in de kosten van een universitaire studie. De bijdrage is maximaal € 816,-. De aanvraagprocedure is als volgt: Stuur een schriftelijk C.V., eindexamencijfers, studieresultaten, een overzicht van inkomsten/uitgaven, schriftelijke ondersteuning decaan of studiebegeleider aan het bovengenoemde fonds, Aristoteleslaan 2, 3707 EL Zeist.

7.6 Gerard Simeon Korijnfonds

Het doel van het Gerard Simeon Korijnfonds is het verlenen van renteloze voorschotten aan Nederlandse jongeren voor hun studie of beroepsopleiding. De bijdrage is bedoeld voor jongeren die zelf of wier ouders de kosten van een dergelijke studie of opleiding niet of slechts gedeeltelijk kunnen betalen. De bijdrage is in het algemeen ongeveer € 550,- per jaar.

Tot de projectkosten worden gerekend: een wetenschappelijke studie (uitgezonderd theologische studie) en een beroepsopleiding. Aanvragen moeten worden ingediend bij het Gerard Simeon Korijnfonds, Barbara Strozilaan 101, 1083 HN Amsterdam.

7.7 Stichting Fundatie Vrijvrouw

De Stichting Fundatie van de Vrijvrouw van Renswoude te Den Haag verleent financiële steun aan studerende tussen de 15 en 29 jaar die niet in staat zijn om de opleiding zelf geheel of gedeeltelijk te bekostigen. De hoogte van de bijdrage wordt per aanvraag bepaald. De aanvraag moet ondersteund worden door een studentendecaan en/of hoogleraar. Aanvragen moeten schriftelijk worden ingediend bij de Fundatie van de Vrijvrouw van Renswoude te Den Haag. Meer informatie treft u op [de site](#).

De Fundatie van de Vrijvrouw van Renswoude te Delft verleent steun aan studenten en aan leerlingen van het VWO en het hoger en middelbaar beroepsonderwijs die door omstandigheden buiten hun schuld in een financiële nood situatie terecht zijn gekomen. De bijdrage bestaat gedeeltelijk uit een gift en voor het resterende deel uit een renteloze lening. De gemiddelde bijdrage ligt tussen € 1.350,- en € 1.800,-. Aanvragen moeten schriftelijk worden ingediend bij: Fundatie van de Vrijvrouw van Renswoude, Gasthuissteeg 12, 2611 RH Delft .

7.8 Stichting Algemeen Studiefonds

Het doel van de stichting is het verlenen van financiële steun aan studenten die daarvoor naar het oordeel van het bestuur van de stichting in aanmerking komen. De bijdrage wordt verstrekt in de vorm van een renteloze lening. De bijdrage ligt in het algemeen tussen € 900,- en € 1350,-. Aanvragen dienen 3 maanden voor aanvang van de studieperiode ingediend te zijn op het aanvraagadres: Postbus 655, 2600 AR Delft. Dit fonds is alleen voor universitaire studenten met de Nederlandse nationaliteit voor projecten in of buiten Europa.

7.9 Nederlandse Stichting voor Psychotechniek

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) heeft als doel het verbeteren van de afstemming tussen mens en werk door middel van onderzoek en methodeontwikkeling met een gedragswetenschappelijke basis. De capaciteiten van mensen wordt op deze manier optimaal gebruikt in de beroepsarbeid. Er zijn bijdragen mogelijk voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van jongeren, nieuwe Nederlanders, ouderen, vrouwen en gehandicapten en innovatieve projecten. Meer informatie kunt u vinden op www.nsvp.nl.

8. Kennisdeling en kennisverspreiding

Kennisdeling en kennisverspreiding is erg belangrijk in de huidige maatschappij voor werkzoekenden, scholen, kennisinstellingen en bedrijven. In dit hoofdstuk vindt u een aantal regelingen gericht op de kennisbevordering vanuit het oogpunt van de werkgever.

8.1 Regeling Innovatiearrangement

Het Platform Beroepsonderwijs voert namens de Ministeries van OCW en LNV en de Stichting van de Arbeid sinds 2004 de subsidieregeling voor innovatiearrangementen uit. Deze regeling heeft tot doel het beroepsonderwijs (vmbo, mbo en hbo) en het bedrijfsleven uit te nodigen in gezamenlijkheid experimentele projecten op te zetten die moeten leiden tot beter beroepsonderwijs. Vanuit de regeling wordt ten hoogste 40% van de totale projectkosten vergoed. Looptijd van projecten is maximaal drie jaar. Op de site van het [platform beroepsonderwijs](#) is de aanvraagprocedure uiteengezet.

De regeling is vernieuwd en loopt van 2010 tot en met 2011. Daarna kunnen geen nieuwe aanvragen voor projecten worden ingediend. De nieuwe regeling verschilt in enkele opzichten van de oude:

- het maximale bedrag dat kan worden aangevraagd is teruggebracht van € 1.000.000,- tot € 750.000,-.
- het beschikbare investeringsfonds bedraagt per jaar ruim 9 miljoen euro in plaats van 18,5 miljoen euro in de afgelopen jaren.
- er zijn per jaar twee indieningmomenten voor projectvoorstellen: 1 april en 1 november van elk kalenderjaar.

Het gevolg van de wijzigingen zal zijn dat de regeling competitiever wordt, nu er minder geld beschikbaar is. De beoordelingscommissie zal scherper letten op de innovativiteit van de voorstellen. Meer informatie vindt u op deze [site](#) en via 030-6919190.

8.2 Adviesvouchers jonggehandicapten

Het doel van de regeling is om een MKB-ondernemer in de gelegenheid te stellen onderzoek te laten doen naar de mogelijkheid om Wajongers (jonggehandicapten) te plaatsen. Ondernemers kunnen hiervoor een Wajong adviesvoucher aanvragen ter waarde van € 2.500,-. De regeling is een pilot. Re-integratiebedrijven voeren het onderzoek uit. Deze kunnen na afloop de voucher inleveren bij het Ministerie van SZW. In totaal zijn 1000 adviesvouchers beschikbaar.

De Wajong-adviesvoucher is 6 maanden geldig. Dit betekent dat het MKB-bedrijf de voucher binnen 6 maanden moet gebruiken en het re-integratiebedrijf de voucher binnen 6 maanden moet indienen bij het Ministerie van SZW. MKB-bedrijven kunnen een Wajong adviesvoucher aanvragen van 15 februari 2010 tot en met 14 februari 2011. Het Ministerie van SZW behandelt de aanvragen op volgorde van binnenkomst. Op de aanvraag beslist het Ministerie binnen 6 weken na ontvangst. Het aanvraagadres is: Agentschap NL NL Innovatie, Afdeling Wajongvouchers, Postbus 93144, 2509 AC DEN HAAG. Telefoon: 088-6029400. Meer info op www.agentschapnl.nl/wajongadviesvoucher

8.3 Innovatievouchers

Doel van de regeling is om MKB-bedrijven te stimuleren gebruik te maken van de kennis van kennisinstellingen, zodat het bedrijf innovatiever wordt. Om dit te bereiken worden innovatievouchers verstrekt die een bedrijf kan inleveren bij publieke of private kennisinstelling in ruil voor kennis. De regeling kent verschillende typen innovatievouchers. Jaarlijks is er één aanvraagperiode die vroeg in het jaar begint en die altijd doorloopt tot 31 december. Aanvragen worden behandeld in volgorde van binnenkomst. De regeling kent de volgende vouchers:

- 'normale' innovatievouchers
- kennisvouchers: voor de overdracht van kennis van een publieke kennisinstelling naar een MKB-ondernemer
- octrooivouchers: voor de kosten die komen kijken bij de aanvraag van een octrooi
- private innovatievouchers: voor de overdracht van kennis van een private kennisinstelling naar een MKB-ondernemer

Bij ieder type innovatievoucher heeft een MKB-bedrijf de mogelijkheid om te kiezen voor een kleine innovatievoucher ter waarde van € 2.500,- en/of een grote innovatievoucher ter waarde van € 7.500,-. Een kleine innovatievoucher is vooral bedoeld voor een eerste kennismaking tussen een MKB-bedrijf en een kennisinstelling.

Daarom kan een MKB-bedrijf maar 1 keer een kleine innovatievoucher aanvragen. De grote innovatievoucher is bedoeld om een uitgebreider vraagstuk bij de kennisinstelling neer te leggen. Het aanvraagadres is: Agentschap NL, Team Innovatievouchers, Postbus 93144, 2509 AC Den Haag. Telefoon: 088-6025750. E-mail: innovatievoucher@agentschapnl.nl en www.agentschapnl.nl
Nieuws: Er kunnen geen aanvragen meer worden ingediend voor private innovatievouchers. Of er een nieuwe ronde van de private vouchers komt, is nu nog onbekend.

8.4 Regeling Kennisverspreiding en Innovatie Groen Onderwijs

Doel van deze regeling is het stimuleren van kennisuitwisseling op het gebied van landbouw tussen scholen, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en de overheid. Deze regeling stimuleert een betere ontsluiting, verspreiding en benutting van publieke kennis. Kennisinstellingen op het gebied van landbouw (groen onderwijs) kunnen subsidie aanvragen voor activiteiten gericht op het uitwisselen van kennis en ervaringen tussen onderwijs en bedrijfsleven. Denk hierbij aan netwerken, stages, gastdocenten en andere innovatieve manieren van samenwerking. Het moet gaan om kennis op het gebied van landbouw, natuur en voedselkwaliteit. In het jaarlijkse Openstellingsbesluit wordt bekend gemaakt voor welke specifieke thema's subsidie kan worden aangevraagd, en wat de betreffende aanvraagperioden zijn. De aanvraagperiode is nog niet bekend. Meer informatie kunt u vinden op www.groenonderwijs.nl. De subsidie bedraagt:

- voor programma's: maximaal € 200.000,- voor het eerste jaar, maximaal € 100.000,- voor het tweede jaar en maximaal 100% van de projectkosten;
- voor programma-onderdelen: minimaal € 50.000,- en maximaal € 300.000,- ;
- voor projecten: minimaal € 50.000,- en maximaal € 100.000,-. De subsidie bedraagt maximaal 50% van de loonkosten en maximaal 75% voor overige kosten.

Aanvragen kunnen worden ingediend door AOC's, scholengemeenschappen met een afdeling landbouw en natuurlijke omgeving, Universiteit van Wageningen, hogescholen op het gebied van landbouw en natuurlijke omgeving. Subsidie is beschikbaar voor:

- kosten van het in te zetten personeel van de onderwijsinstelling;
- noodzakelijke kosten van het inhuren van instellingen, bedrijven of organisaties vanwege hun expertise of specifieke voorzieningen;
- materiële kosten die aantoonbaar noodzakelijk zijn;
- kosten van de accountantsverklaring.

8.5 Subsidieregeling Emancipatie

De regeling is bedoeld om de emancipatie van meisjes en vrouwen in onze maatschappij te ondersteunen en anderzijds om het homo-emancipatiebeleid een nieuwe impuls te geven. Er worden instellingssubsidies verstrekt en er is projectsubsidie beschikbaar. Projectsubsidie is beschikbaar voor het ondersteunen van innovatieve programma's van netwerken ter bevordering van de emancipatie van meisjes of vrouwen. De thema's van de emancipatienota 2008-2011 zijn:

- verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen in personen en uren;
- het bieden van kansen aan en het benutten van talenten van vrouwen en meisjes uit etnische minderheidsgroepen;
- het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en meisjes;
- seksuele en relationele vorming van jongeren en het vergroten van hun weerbaarheid tegen (seksueel) geweld;
- bijdragen aan uitbannen van vormen van discriminatie van vrouwen en structureel bevorderen van de positie van vrouwen.

Projectsubsidies worden voor maximaal vier jaar verstrekt en kunnen aangevraagd worden door natuurlijke personen en rechtspersonen met volledige bevoegdheid. Bij de aanvraag (voor projectsubsidies) gelden de volgende voorwaarden: indienen van een activiteitenplan en begroting met toelichting en een overzicht van de liquiditeitsplanning van het project. De subsidie bedraagt per project maximaal € 50.000,-. Het subsidieplafond is € 150.000,- per jaar. Aanvragen voor projecten die beginnen in 2010 en 2011 moeten worden ingediend vóór 9 januari 2011. Aanvragen kunt u indienen bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, t.a.v. de directie Emancipatie (IPC: 5500) Postbus 16375 2500 BJ Den Haag. Meer informatie vindt u op www.minocw.nl en www.emancipatieweb.nl.

8.6 Subsidie kwaliteit arbeidsverhoudingen

Deze regeling is per 1 januari 2001 in werking getreden en heeft een onbepaalde looptijd.

Doel van de regeling is het verbeteren van arbeidsverhoudingen. Subsidie is mogelijk voor vernieuwende, praktijkgerichte oplossingen die gericht zijn op het realiseren van daadwerkelijke veranderingen in de arbeidsverhoudingen. Het kan gaan om projecten die een platform bieden voor discussie, projecten die leiden tot concrete beleidsvoorstellen en projecten met een brede voorbeeldwerking. Ook beleidsonderbouwend wetenschappelijk onderzoek komt in aanmerking. Om voor subsidie in aanmerking te komen, moet de aanvraag voldoen aan één of meer van de volgende criteria:

- maatschappelijke belangstelling voor en de inhoudelijke discussie over arbeidsverhoudingen;
- constructieve verhoudingen tussen werkgevers en werknemers;
- beleidsontwikkeling, implementatie en presentatie ten aanzien van concrete doelstellingen van het Ministerie van SZW op het gebied van arbeidsverhoudingen;
- project mag maximaal één jaar duren;
- bij een onderzoeksproject mag geen sprake zijn van een overlap naar eerder uitgevoerde onderzoeken;
- resultaten van het onderzoek zijn openbaar en producten moeten algemeen beschikbaar worden gesteld;
- projectplan moet worden overlegd.

De subsidie bedraagt 50% van de projectkosten. Voor 2010 is een bedrag van € 306.000,- beschikbaar.

Aanvragen kunt u indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, t.a.v. de Directeur Arbeidsverhoudingen Postbus 90801, 2509 LV Den Haag. Meer informatie kunt u vinden op www.overheidsloket.nl en via telefoonnummer 070-3336132 (Directie Arbeidsverhoudingen)

8.7 Beroepsonderwijs in Bedrijf

De subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf (BiB) maakt een betere aansluiting tussen bedrijven en het praktijkleren in het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs mogelijk. De subsidie kan alleen door een samenwerkingsverband worden aangevraagd. Dit samenwerkingsverband bestaat uit minimaal één MKB-ondernemer en één vmbo-school en/of ROC/ AOC. Een aanvraag indienen voor de regeling Beroepsonderwijs in Bedrijf kan het hele jaar door. De regeling loopt tot en met 2010. Met de subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf wil het Ministerie van Economische Zaken MKB-bedrijven stimuleren om samen met onderwijsinstellingen het praktijkleren te verbeteren, met als resultaat een aantrekkelijker arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs. Met praktijkleren worden alle vormen van leren in de beroepspraktijk bedoeld die binnen- of buitenschools plaatsvinden en in combinatie met het theorieonderwijs strekken tot het behalen van een vmbo- of mbo-diploma. Het praktijkleren heeft dus betrekking op zowel de stages en beroepspraktijkvormingsplaatsen, als op praktijksimulaties en andere vormen van praktijkleren. SenterNovem beoordeelt de projectvoorstellen op basis van de criteria van de regeling. Meer informatie is te vinden op de website van [Senter Novem](http://SenterNovem.nl). U kunt ook contact opnemen met de afdeling Human Capital, telefoonnummer (070) 3735362.

Laatste nieuws

Het aantal ingediende subsidieaanvragen tot nu toe is groot. Alle aanvragen worden afgehandeld en beoordeeld in volgorde van binnenkomst. In totaal is er op dit moment voor een bedrag van ruim 28 miljoen euro aangevraagd. Dat overstijgt ruimschoots het totale subsidiebudget van 12 miljoen euro. De kans dat aanvragen die nu nog worden ingediend in aanmerking komen voor subsidietoekenning is daardoor zéér klein.

**Dit is een uitgave van Colland Bestuursbureau, in opdracht
van Colland Sectorraad
Postbus 28
2700 AA Zoetermeer**

**actor@actor.nl
www.colland.nl**