

Investeren in uw personeel en toch winst behalen

Van de Nederlandse werkgevers die scholing aanbiedt aan het eigen personeel, betaalt bijna tweederde ook de kosten hiervan. Dertien procent doet dit gedeeltelijk en een paar procent compenseert, bijvoorbeeld met vakantiedagen of flexibele werkuren. Als een opleiding langer duurt, of op verzoek van de medewerkers plaatsvindt, is het niet ongebruikelijk om een deel van de kosten te vergoeden. Vaak wordt er bij de afspraken over de kosten een clause opgenomen over wat er gebeurt bij ontslag van de werknemer. Als iemand bijvoorbeeld binnen een jaar na de cursus opzegt, is het niet gek om (een deel van) de gemaakte kosten op hem of haar te verhalen.

De Hoge Raad heeft bepaald dat financiële afspraken over scholing een afbouwregeling moeten bevatten. Hierbij vermindert het te restitueren bedrag met een bepaald percentage per jaar. Ligt de reden voor ontslag bij de werkgever, dan is het niet gebruikelijk om de kosten terug te vorderen. U kunt wel vooraf bepaalde voorwaarden stellen aan het betalen van de opleiding, bijvoorbeeld dat vergoeding van de cursus alleen wordt betaald als het bijhorende diploma is gehaald.

Kosten zijn aftrekbaar

Opleidingskosten zijn fiscaal geheel aftrekbaar, maar alleen als u kunt aantonen dat de rekening tijdens de studie is voldaan en dus niet achteraf. Subsidiereregelingen voor scholing bestaan niet meer. De overheid heeft alleen voor specifieke gevallen een regeling getroffen in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies. Per werknemer kan via deze wet jaarlijks aanspraak gemaakt worden op maximaal € 2500.

In de meeste CAO's staan afspraken over scholing, verlof en loopbaanbeleid. Opleidingen waarbij de CAO-voorschriften van toepassing zijn, mogen worden gevolgd tijdens bedrijfstijd. Bij langer durende opleidingen, die niet in branche- of CAO-kader plaatsvinden, kunt u van uw werknemer vragen een deel van zijn/haar eigen tijd te investeren. Veel brancheorganisaties hebben een eigen opleidingsinstituut of een overeenkomst met een extern instituut. Uw werknemer kan hier voor minder geld, soms zelfs gratis, een opleiding volgen. Wel moet u dan jaarlijks een bijdrage geven (in de vorm van een deel van het bruto jaarloon van de werknemer plus een eigen bijdrage) voor het fonds waaruit dit wordt betaald.

Snel en effectief een opleidingsplan maken

Gemaakte afspraken met werknemers over studietrajecten, legt u vast in een opleidingsplan. Daarin staat onder meer wat er verwacht wordt van de medewerker. Dit voorkomt onduidelijkheid bij alle partijen.

Met het volgende stappenplan stelt u een goed opleidingsplan op:

- Stap 1: maak een overzicht van kennis- en opleidingsbehoeften. Jaarplannen helpen hierbij: welke kant gaat het bedrijf op en welke kennis & vaardigheden zijn nog nodig?
- Stap 2: stel prioriteiten: wie komt er het eerst in aanmerking, hoeveel geld is er beschikbaar en wat heeft u voor ogen met bepaalde werknemers?
- Stap 3: breng in kaart hoe iemands afwezigheid wordt opgevangen. Hoe lang en hoe vaak is er een lege plek en hoe wordt die opgevuld? Kunnen taken worden overgenomen of is een stagiaire of tijdelijke kracht een oplossing?
- Stap 4: maak afspraken over: Of de cursus tijdens werktijd of in de vrije tijd wordt gevolgd. Wie betaalt wat onder welke voorwaarden? En wat gebeurt er als de werknemer uit dienst treedt?

- Stap 5: zorg dat u een stem heeft in de keuze voor het onderwijsinstituut waar de werknemer naartoe gaat. Hoe is de reputatie, bieden ze cursussen op maat aan en wat kost het? Wellicht hebben collega ondernemers ervaring met een goed instituut.
- Stap 6: spreek af wat de leerdoelen zijn, waaruit de begeleiding bestaat en hoe de evaluatie plaatsvindt. Duidelijke doelen maken evaluatie makkelijker.

Vooraf een gerichte inschatting maken van de opbrengsten van scholing, lukt het best met een opleidingsplan in de hand. Volgens onderzoek van opleidingsinstituut ISBW is het eindresultaat zelfs bewezen beter, wanneer alle afspraken over leerdoelen en verwachtingen voor alle partijen vooraf duidelijk zijn.

Tip:

In een aantal CAO's is afspraken gemaakt over opleidingsplannen. Als dit voor uw branche geldt, dan kunt u gebruik maken van een bestaand model. Informeer bij uw brancheorganisatie.