

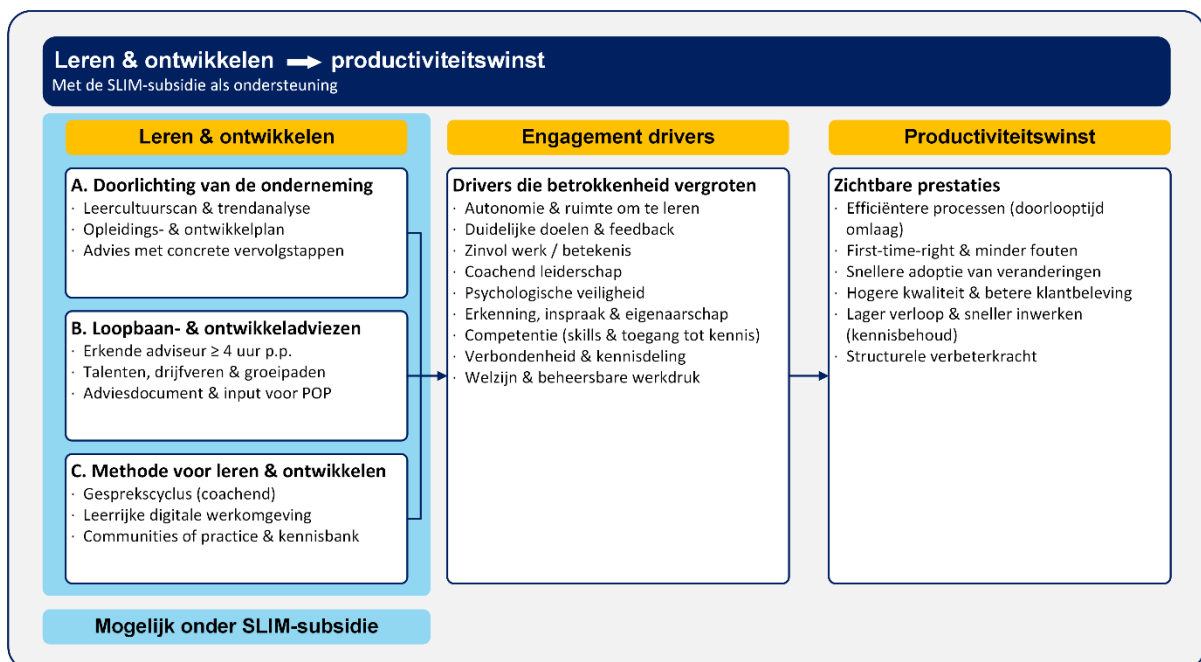
SLIM-subsidie voor het mkb: veranker leren en ontwikkelen en verhoog productiviteit

Sam Kleemans
HR Consultant



SLIM-subsidie voor het mkb: veranker leren en ontwikkelen en verhoog productiviteit

Leren en ontwikkelen is voor MKB-organisaties geen luxe, maar een voorwaarde om wendbaar en productief te blijven. Met de verlengde SLIM-regeling (t/m 2029) krijgt het MKB gerichte ondersteuning om leren structureel te verankeren in het werk: niet als losse training, maar als onderdeel van de dagelijkse manier van werken. In deze whitepaper laten we zien wat de drie hoofdcategorieën van subsidiabele activiteiten, (A) een doorlichting van de onderneming die richting geeft aan je opleidings- en ontwikkelplan, (B) erkende persoonlijke loopbaan- en ontwikkeladviezen die eigenaarschap en inzetbaarheid vergroten, en (C) het ontwikkelen of invoeren van een L&O-methode (zoals periodieke ontwikkelgesprekken en een leerrijke digitale werkomgeving), inhouden, welke kosten subsidiabel zijn, hoe elke categorie kan bijdragen aan het verhogen van productiviteit, en vatten we de praktische subsidievoorwaarden samen.



SLIM-subsidie voor individuele MKB-ondernemingen

De Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in het mkb (SLIM-mkb) is verlengd t/m 2029. MKB-bedrijven kunnen subsidie aanvragen voor structurele initiatieven die leren en ontwikkelen inbedden. De regeling kent drie hoofdcategorieën van subsidiabele activiteiten die organisaties helpen om hun leercultuur te versterken en toekomstbestendig te blijven: het uitvoeren van een doorlichting van de onderneming (A), het aanbieden van loopbaan- en ontwikkeladviezen aan medewerkers (B) en het ontwikkelen of implementeren van methoden die leren en ontwikkelen structureel ondersteunen (C). Deze categorieën raken direct aan wat leren en ontwikkelen in de praktijk zo krachtig maakt.

Let op: de derde leerweg (praktijkleerplaatsen) valt vanaf 2025 onder de SLIM scholingssubsidie en niet meer onder SLIM-mkb.

Leren en ontwikkelen verhoogd productiviteit namelijk niet alleen omdat medewerkers nieuwe vaardigheden opdoen, maar ook omdat het de betrokkenheid (engagement) vergroot. Engagement fungeert daarbij als de schakel tussen ontwikkelen en presteren: ontwikkelingskansen vergroten vitaliteit, toewijding en focus, waardoor medewerkers meer inspanning leveren, vaker extra-rolgedrag tonen en beter omgaan met uitdagingen. Juist deze hogere betrokkenheid verklaart waarom leren en ontwikkelen zich vertaalt in zichtbaar betere prestaties en een verhoogde productiviteit.

Daarnaast heeft engagement twee belangrijke neveneffecten die productiviteit duurzaam ondersteunen: kennisbehoud en aanpassingsvermogen. Bij voorbeeld: gerichte L&O-investeringen verhogen tevredenheid en engagement, waardoor verloop daalt. Medewerkers blijven langer, kennis lekt minder weg en nieuwe collega's hoeven minder tijd om "vol" productief te worden. Tegelijkertijd neemt de veranderbereidheid toe; teams passen processen sneller aan en nemen nieuwe systemen vlotter over. Het resultaat is niet alleen een korte-termijn prestatieverbetering, maar ook een structurele productiviteitswinst.

In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de drie hoofdcategorieën: wat ze precies inhouden, welke kosten subsidiabel zijn en hoe elke categorie kan bijdragen aan het verhogen van productiviteit binnen het mkb.



A. Doorlichting van de onderneming

De SLIM-regeling geeft aan dat een doorlichting van de onderneming bedoeld is om inzicht te krijgen in de ontwikkelbehoefte van zowel de organisatie als haar medewerkers. Dit proces vormt de basis voor een opleidings- en ontwikkelplan dat bijdraagt aan een leerrijke werkomgeving. Een belangrijk instrument hierbij is de leercultuurscan, die laat zien hoe leren en ontwikkelen binnen de organisatie is ingebed. Op basis van deze scan kunnen concrete acties worden bepaald, zoals het opzetten van een leerportaal of het invoeren van een nieuwe gesprekscyclus. Daarnaast wordt gekeken naar kennis, vaardigheden en structuur in relatie tot trends zoals digitalisering en robotisering. Het resultaat is een advies op maat met duidelijke vervolgstappen.

De subsidiabele kosten omvatten de inzet van externe adviseurs, het opstellen van het opleidings- en ontwikkelplan en eventuele scans of tools die nodig zijn voor de analyse. Niet subsidiabel zijn de kosten voor het uitvoeren van opleidingen zelf en interne loonkosten, tenzij deze expliciet zijn toegestaan voor projectcoördinatie.



Hoe draagt dit bij aan hogere productiviteit?

De doorlichting legt bloot waar werk en werkomgeving frictie veroorzaken en waar juist kansen liggen om leren te verankeren. Op basis van de leercultuurscan en de analyse van functies, kennisstromen en trends (digitalisering, robotisering) worden rollen en processen gericht herontworpen. Medewerkers krijgen meer autonomie, duidelijke feedback en betekenisvolle taken; dit vergroot de ervaren zinvolheid van het werk en daarmee hun engagement. Tegelijk ontstaat er ruimte voor coachend leiderschap: managers krijgen concrete aangrijpingspunten om obstakels weg te nemen en psychologische veiligheid te versterken. De doorlichting brengt ook kennis-silo's in kaart. Door daarop te acteren, bijvoorbeeld met communities of practice of een kennisportaal, voedt de organisatie een delende leercultuur. Tot slot helpt de analyse van werkdruk en bezetting om welzijn te borgen: minder overbelasting is een basisvoorwaarde voor duurzame betrokkenheid. Vanuit deze verbeteringen volgt vanzelf de route naar hogere productiviteit: gemotiveerde medewerkers werken efficiënter, fouten nemen af en verbeterinitiatieven landen sneller.

B. Loopbaan- en ontwikkeladviezen

Het doel van persoonlijke loopbaan- en ontwikkeladviezen is om medewerkers actief te laten nadenken over hun toekomst en hun inzetbaarheid te vergroten. Deze adviezen moeten worden uitgevoerd door een erkende loopbaanadviseur en het traject moet minimaal vier uur per medewerker omvatten. Tijdens het traject wordt gekeken naar de huidige functie en het toekomstperspectief, de competenties en kwaliteiten van de medewerker en mogelijke vervolgstappen binnen of buiten de organisatie. Het traject wordt afgerond met een adviesdocument voor de medewerker en levert input voor HR om het ontwikkelbeleid te versterken.

Subsidiabele kosten zijn onder andere de inzet van erkende loopbaanadviseurs, het opstellen van individuele ontwikkeladviezen en eventuele gebruikskosten van erkende instrumenten. Voor elk afgerond traject bedraagt de subsidie €700. Niet subsidiabel zijn de kosten voor opleidingen zelf en interne loonkosten, tenzij expliciet toegestaan voor projectcoördinatie.

Hoe draagt dit bij aan hogere productiviteit?

Een persoonlijk adviestraject (minimaal vier uur per medewerker, uitgevoerd door een erkende adviseur) maakt talenten, drijfveren en groeipaden concreet. Medewerkers ervaren dat de organisatie in hun ontwikkeling en toekomst investeert, wat enthousiasme en loyaliteit vergroot. Door zicht op interne mobiliteit en groeimogelijkheden neemt de zekerheid toe en daalt de verloopintentie. Kennis blijft behouden en teams worden stabiel. Het adviesproces biedt bovendien erkenning en inspraak: medewerkers denken actief mee over doelen en leerstappen in hun POP. Dit gevoel van eigenaarschap versterkt engagement en leidt tot meetbare prestatieverbetering in het dagelijks werk. Wanneer deze trajecten worden geborgd in de HR-cyclus (met opvolging door leidinggevend en toegang tot relevante leeractiviteiten), houdt de organisatie de betrokkenheid vast en zet die om in productiviteit.



C. Methode voor leren & ontwikkelen

Deze categorie bestaat uit twee complementaire onderdelen: Systeem van periodieke ontwikkelgesprekken en Leerrijke werkomgeving.

Systeem van periodieke ontwikkelgesprekken

De regeling noemt expliciet het ontwikkelen en invoeren van een systeem van periodieke ontwikkelgesprekken als voorbeeld van een L&O-methode. Het doel hiervan is om leren en ontwikkelen structureel in te bedden door middel van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, waarbij de focus ligt op ontwikkeling in plaats van beoordeling.

Het proces omvat het ontwerp van de gesprekscyclus, de ontwikkeling van hulpmiddelen en de training en begeleiding van leidinggevenden. Workshops leren hen hoe zij een ontwikkelgesprek voeren en een leercultuur stimuleren, inclusief oefensessies met feedback. Na de ontwikkeling volgt een pilot met een kleine groep en een evaluatie waarin het systeem wordt bijgesteld.

Subsidiabele kosten zijn onder meer digitale ondersteuning, zoals een module in een leerplatform, de ontwikkeling en implementatie van methodieken en formats, trainingen en workshops voor leidinggevenden en de kosten van de pilot en evaluatie. Niet subsidiabel zijn reguliere HR-softwarelicenties en salariskosten van medewerkers voor interne gespreksvoering.

Hoe draagt dit bij aan hogere productiviteit?

Door ontwikkelgesprekken structureel en coachend te organiseren verschuift de nadruk van beoordelen naar groeien in het werk. Leidinggevende en medewerker bespreken periodiek doelen, impact, benodigde hulpmiddelen en de eerstvolgende leerstap. Dit vergroot de ervaren steun en eerlijkheid van de directe omgeving, versterkt erkenning en geeft ruimte aan autonomie en zinvolheid in de rol. In de praktijk leidt dit tot meer initiatief, betere procesafspraken en sneller oplossen van knelpunten. Gedrag dat direct zichtbaar wordt in doorlooptijd, first-time-right, en klantbeleving.



Leerrijke werkomgeving

Het creëren van een leerrijke werkomgeving draait om structurele inbedding van leer- en ontwikkelactiviteiten. Dit kan door het ontwikkelen van een e-learningprogramma of het opzetten van een digitaal kennis- en leerplatform. Het platform moet medewerkers in staat stellen nieuwe vaardigheden, kennis en beroepshoudingen aan te leren. Het mag zowel nieuw ontwikkeld als geïmplementeerd worden.

Het platform kan functionaliteiten bevatten zoals het beheer van verplichte certificeringen, een aanbod van vrijwillige trainingen en de mogelijkheid voor medewerkers om eigen leerpaden te kiezen. Ook kunnen e-learningprogramma's worden geïntegreerd en onboardingmodules worden toegevoegd, mits deze bijdragen aan het stimuleren van leren en ontwikkelen op de werkvloer. Daarnaast kan een kennisbank met handleidingen, FAQ's en best practices onderdeel zijn van het platform.

Subsidiabele kosten zijn onder andere de ontwikkeling of aanschaf van het platform, configuratie en inrichting, koppelingen met HR-systemen, ontwikkeling van specifieke modules, begeleiding en advies door een externe partij en de testfase met evaluatie. Niet subsidiabel zijn doorlopende licentiekosten, kosten voor opleidingen zelf en interne loonkosten, tenzij expliciet toegestaan voor projectcoördinatie.



Hoe draagt dit bij aan hogere productiviteit?

Een digitaal kennis- en leerplatform maakt leren onderdeel van de manier van werken. Medewerkers vinden er actuele werkinstructies, best practices en micro-leermodules die aansluiten op hun rol en ambities. Door communities of practice, cross-training en verbeterdagen te faciliteren ontstaat een kennisdelende, inclusieve leercultuur waarin expertise zich snel verspreidt en teams elkaar versterken. Dit vergroot het gevoel van competentie en verbondenheid, ondersteunt welzijn (leren op het juiste moment, zonder overbelasting) en biedt medewerkers de gelegenheid om bij te dragen aan vernieuwing. Organisaties zien vervolgens dat veranderingen sneller worden geadopteerd en dat verbeteringen eerder beklijven. Een directe plus op de productiviteit.

Subsidie bedrag, subsidiabele kosten en praktische informatie

Vanaf 2025 wordt 60% van de subsidiabele kosten vergoed, met een maximum van € 25.000 per aanvraag. Dit betekent dat je voor goedgekeurde kostenposten 60% subsidie ontvangt, tot het totale subsidiebedrag het plafond van € 25.000 bereikt. Voor activiteiten als projectdoorlichting en het ontwikkelen/invoeren van een L&O-methode (categorieën A en C) moeten de subsidiabele kosten minimaal € 5.000 bedragen per project vóór aftrek van het subsidiepercentage. Voor loopbaan- of ontwikkeladviezen (categorie B) geldt een uitzondering: hiervoor is geen minimale drempel van € 5.000 van toepassing. Individuele adviestrajecten ontvangen een vaste vergoeding (€ 700) per advies.

Individuele mkb-ondernemingen kunnen hun aanvraag indienen tijdens de jaarlijkse aanvraagronde gewoonlijk in maart en september. Let op: Je kunt alleen subsidie aanvragen voor projecten die nog niet zijn gestart. Het is dus belangrijk dat je wacht met het uitvoeren van activiteiten totdat je aanvraag is goedgekeurd. Kosten die zijn gemaakt vóór de startdatum van het project komen niet in aanmerking voor subsidie. De maximale looptijd van een project bedraagt 12 maanden.



Conclusie

Organisaties die leren en ontwikkelen structureel verankeren in het werk realiseren aantoonbaar hogere productiviteit. Doordat kennisbehoud stijgt, medewerkers nieuwe vaardigheden opdoen, ze meer betrokkenheid ervaren en ze wendbaarder zijn, worden teams stabiel, worden veranderingen sneller geadopteerd en houden verbeteringen beter stand. Precies de factoren die leiden tot duurzame prestatieverbetering.

De SLIM-subsidie maakt het voor MKB-ondernemingen financieel aantrekkelijker om deze ontwikkeling structureel te verankeren. Een aanzienlijk deel van de kosten voor strategische doorlichtingen, erkende loopbaanadviezen en het ontwikkelen of implementeren van L&O-methoden komt in aanmerking voor subsidie. Daarmee wordt het eenvoudiger om een leercultuur op te bouwen die zowel medewerkers als de organisatie vooruithelpt.

Kortom: investeren in leren en ontwikkelen levert productiviteit op; de SLIM-regeling helpt om die investering sneller en financieel voordeliger te realiseren.

Bronnen

1. Rijksoverheid. SLIM-regeling [Internet]. Den Haag: Ministerie van Algemene Zaken; [geciteerd 2026 jan 6]. Beschikbaar via: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/slim-regeling>
2. Kleemans S. Duurzaam HRM: de motor achter productiviteit in een organisatie [white paper]. Crowe Foederer; 2025 Jan. 10 p.