

WHITEPAPER

Subsidies en financiële regelingen voor werkgevers

Inhoud

Inleiding 3

In dienst nemen en houden van personeel 4

Leren en ontwikkelen 6

Ziekte of handicap 8

Uit dienst treden van personeel 10

Speur- en ontwikkelingswerk (WBSO) 11



Inleiding

Er zijn diverse subsidies en financiële regelingen beschikbaar die werkgevers ondersteunen. Toch maken werkgevers hier in de praktijk niet altijd gebruik van. Dit komt vaak doordat ze niet op de hoogte zijn van de betreffende regelingen of omdat ze deze als te complex ervaren. Om duidelijkheid te scheppen in de wirwar van verschillende regelingen, geven we in deze whitepaper een overzicht van de belangrijkste regelingen en de bijbehorende voorwaarden.

Heeft u een vraag over een bepaalde regeling of behoefte aan ondersteuning bij het doen van een beroep op een regeling? Neem dan gerust contact op met één van de specialisten van BDO Tax & Legal.

CONTACT OPNEMEN ►

In dienst nemen en houden van personeel

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel is een financiële tegemoetkoming voor werkgevers om werknemers met een uitdagende arbeidsmarktpositie in dienst te nemen of te houden. Het loonkostenvoordeel is beschikbaar voor vier categorieën werknemers:

1. Oudere werknemer (56 jaar en ouder)
2. Arbeidsbeperkte werknemer die nieuw in dienst komt
3. Werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
4. Arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst bij de eigen werkgever

Voor ieder loonkostenvoordeel gelden specifieke voorwaarden. Wordt aan de voorwaarden voldaan? Dan kan de werkgever het loonkostenvoordeel aanvragen via de aangifte loonheffingen. Hiervoor heeft de werkgever een kopie van de doelgroepverklaring nodig die de werknemer bij het UWV kan aanvragen. Het loonkostenvoordeel bedraagt een vast bedrag per verloond uur. Afhankelijk van het loonkostenvoordeel kan dit oplopen tot maximaal € 3,05 per uur en € 6.000 per kalenderjaar (2025). Het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers wordt in 2025 en 2026 stapsgewijs afgeschaft.

Proefplaatsing uitkeringsgerechtigde

Met een proefplaatsing kunnen werkgevers een uitkeringsgerechtigde onder bepaalde voorwaarden twee maanden op proef laten werken. Zo kan worden onderzocht of de uitkeringsgerechtigde geschikt is voor de functie. Eén van de voorwaarden is dat de uitkeringsgerechtigde niet eerder bij de werkgever in dezelfde functie werkzaam was. Gedurende de proefplaatsing loopt de uitkering door en hoeft de werkgever nog geen loon te betalen. Een proefplaatsing kan worden aangevraagd via de [website van het UWV](#). In het geval van een bijstandsuitkering kan een proefplaatsing via de gemeente worden aangevraagd.

WW-uitkering bij onwerkbaar weer

Voor werknemers die niet kunnen werken door slecht weer kunnen werkgevers soms een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer aanvragen. In de cao staat of dit wel of niet kan. Eén van de voorwaarden is dat de werkgever er alles aan heeft gedaan om het werk door te laten gaan. Daarnaast gelden er wachtdagen, afhankelijk van het weertype. Tijdens de wachtdagen betaalt de werkgever het loon van de werknemers zelf door. Na de wachtdagen is doorgaans bij cao bepaald dat een werkgever de WW-uitkering van de werknemer moet aanvullen tot 100% van het loon. Bij onwerkbaar weer dient de werkgever elke dag vóór 10:00 uur een melding in te dienen via het Werkgeversportaal van het UWV. Alleen bij langdurige regenval is het toegestaan om later op de dag een melding in te dienen. Daarnaast dient de werkgever binnen 26 weken na de start van het onwerkbaar weer een aanvraagformulier in te vullen, te laten ondertekenen door de betreffende werknemers en te uploaden in het Werkgeversportaal. Het aanvraagformulier is te vinden op de [website van het UWV](#). Met dit aanvraagformulier wordt een WW-uitkering voor de betreffende werknemers aangevraagd voor de periode van het onwerkbaar weer.

Werktijdverkorting bij overmacht

Werkgevers die worden geconfronteerd met een (overmacht)situatie die niet onder het normale ondernemersrisico valt (zoals brand of bliksem-inslag) kunnen een ontheffing voor werktijdverkorting aanvragen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit kan via de [website van het ministerie](#). Eén van de voorwaarden is dat de (overmacht)situatie tot gevolg heeft dat er minimaal 2 en maximaal 24 weken ten minste 20% minder werk is voor het personeel. Zodra een werkgever de ontheffing voor werktijdverkorting heeft ontvangen, kan deze voor de niet-gewerkte uren een WW-uitkering aanvragen via de [website van het UWV](#). Aangezien de WW-uitkering in mindering komt op opgebouwde rechten, moet een werknemer instemmen met de WW-aanvraag.

Subsidieregeling statushouders

Werkgevers die statushouders in dienst nemen kunnen onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op de Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders. De subsidieregeling is bedoeld voor begeleiding van statushouders op de werkvloer gericht op het verkleinen van taal- en cultuurverschillen tussen statushouders en het overige personeel. Eén van de voorwaarden is dat de statushouder een contract heeft (of krijgt) voor minimaal 12 maanden en minimaal 20 uur per week. Er kan voor maximaal vier statushouders subsidie worden aangevraagd voor een bedrag van maximaal € 24.000 (2025). De subsidie kan worden aangevraagd via de [website van het Ministerie van SZW](#).



Leren en ontwikkelen

Gerichte vrijstelling voor studie en opleiding

Binnen de Werkkostenregeling (WKR) geldt een gerichte vrijstelling voor studie en opleiding die gericht is op het verwerven van inkomen uit werk. Dit betekent dat werkgevers kosten voor studie en opleiding onbelast kunnen vergoeden, mits de kosten niet al door een ander worden vergoed, de studie of opleiding gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst en de vergoeding is verstrekt of toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt. De gerichte vrijstelling geldt sinds 1 januari 2021 ook voor ex-werknemers. Bij het verwerken van de vergoeding in de WKR-administratie dient de vergoeding aangewezen te worden als eindheffingsloon met toepassing van de gerichte vrijstelling.

Gerichte vrijstelling voor onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden

Naast de gerichte vrijstelling voor studie en opleiding is er ook een gerichte vrijstelling voor vergoedingen die zijn gericht op onderhoud of verbetering van de kennis en vaardigheden van werknemers. Denk aan cursussen, congressen en vakliteratuur. De gerichte vrijstelling omvat ook de kosten voor inschrijving in een beroepsregister of outplacement. Bij het verwerken van de vergoeding in de WKR-administratie dient de vergoeding aangewezen te worden als eindheffingsloon met toepassing van de gerichte vrijstelling. Bij ex-werknemers is hierbij van belang dat de vergoeding is toegezegd op het moment dat de werknemer nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ontvangt.

Subsidieregeling praktijkleren

Werkgevers die een praktijk- of werkpleerplaats willen aanbieden kunnen onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op de Subsidieregeling praktijkleren. De regeling is een tegemoetkoming voor de kosten die worden gemaakt voor de begeleiding van een leerling of student. Eén van de voorwaarden is dat de leerling ingeschreven staat in het Register Onderwijs Deelnemers (ROD) van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Er kan ook subsidie worden aangevraagd voor de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding. De voorwaarden om voor subsidie in aanmerking te komen verschillen per onderwijscategorie. De subsidie wordt verdeeld over de goedgekeurde aanvragen en bedraagt maximaal € 2.700 per studiejaar per praktijk- of werkpleerplaats. De subsidieregeling praktijkleren kan periodiek, direct na afloop van het betreffende studiejaar tot medio september, worden aangevraagd via de [website van de RvO](#). De fiscale specialisten van BDO Tax & Legal helpen u graag bij (het voorbereiden van) de subsidieaanvraag.

Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg

Naast de subsidieregeling praktijkleren is er ook een specifieke subsidieregeling voor praktijkleren in de derde leerweg voor werkenden en werkzoekenden. De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een erkend leerbedrijf maakt voor de begeleiding van een werkende of werkzoekende die een mbo-opleiding of overige deeltijdopleiding volgt. De subsidie staat alleen open voor kortlopende bij- en omscholing van maximaal 52 weken en de hoogte van de subsidie is beperkt tot maximaal € 2.700. De subsidie kan periodiek worden aangevraagd via de [website van de RvO](#).

SLIM-regeling voor leren en ontwikkelen

De SLIM-regeling is een subsidieregeling voor werkgevers in het midden- en kleinbedrijf (mkb) en bedoeld om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren. De subsidie kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor het inzichtelijk maken van de ontwikkelbehoefte, loopbaan- en ontwikkeladviezen of het ontwikkelen of invoeren van een leermethode. De subsidieregeling is beschikbaar voor drie groepen:

1. Mkb-ondernemingen
2. Samenwerkingsverbanden in het mkb
3. Grootbedrijven uit de sectoren landbouw, horeca en recreatie

Voor elke groep gelden specifieke voorwaarden. Ook de maximale subsidie is afhankelijk van de groep waarin de aanvrager zich bevindt (van € 25.000 tot € 500.000). De subsidie kan periodiek worden aangevraagd via de [website van het Ministerie van SZW](#).

O&O-fondsen

Veel sectoren hebben een O&O-fonds dat zorgt voor de uitvoering van cao-afspraken rondom ontwikkeling en vakbekwaamheid. Onderdeel daarvan is doorgaans het geven van advies en het bieden van financiële ondersteuning aan werkgevers die onder de cao vallen. Elk fonds heeft zijn eigen financiële regelingen. Via [deze website](#) kunt u controleren of er in uw sector een O&O-fonds actief is.

Levenlanglerenkrediet

Personen die een opleiding willen volgen maar geen recht meer hebben op studiefinanciering kunnen geld lenen bij het DUO voor het volgen van de opleiding. Dit wordt het 'levenlanglerenkrediet' genoemd. Voor dit krediet is onder meer vereist dat een erkende opleiding wordt gevolgd, dat de persoon die de opleiding volgt jonger is dan 57 jaar en dat het college- of lesgeld niet reeds wordt vergoed door een ander, zoals bijvoorbeeld een werkgever. Het krediet wordt maandelijks uitbetaald en dient in beginsel te worden aangevraagd voordat de opleiding start via de [website van DUO](#).



Ziekte of handicap

Jobcoach bij ziekte of handicap

Voor werkgevers is subsidie beschikbaar voor de begeleiding van een werknemer door een jobcoach. Eén van de voorwaarden is dat de werknemer door ziekte of handicap ondersteuning nodig heeft om het werk te kunnen doen. Ook dient de werknemer een contract van minimaal drie maanden te hebben voor minimaal acht uur per week. De jobcoach begeleidt de werknemer maximaal 15% van de werktijd en gedurende maximaal drie jaar. De hoogte van de subsidie bedraagt maximaal € 8.920,51 per kalenderjaar (2025) en is afhankelijk van de intensiteit van de begeleiding en hoe lang een werknemer al begeleiding ontvangt. Als een werknemer minder dan 24 uur per week werkt, dan wordt de subsidie aangepast naar het aantal gewerkte uren. De subsidie kan worden aangevraagd via de [website van het UWV](#).

Loondispensatie bij Wajong-uitkering

Loondispensatie is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst hebben. De regeling houdt in dat werkgevers toestemming krijgen om tijdelijk minder dan het wettelijk minimumloon uit te betalen, omdat de betreffende werknemer minder aankan dan andere werknemers in dezelfde functie. Het UWV vult het loon van de werknemer vervolgens aan. De mate waarin onder het minimumloon mag worden betaald wordt vastgesteld door een arbeidsdeskundige van het UWV aan de hand van de loonwaarde van het werk. Door een tijdelijke regeling kunnen ook werknemers met een IVA-uitkering voor loondispensatie in aanmerking komen. Loondispensatie kan in beginsel maximaal vijf jaar duren en kan worden aangevraagd via de [website van het UWV](#).

Loonkostensubsidie

Werkgevers kunnen op grond van de Participatiewet subsidie krijgen voor werknemers met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt. Net als bij loondispensatie stelt de gemeente de loonwaarde van het werk vast en wordt het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon aangevuld. Eén van de voorwaarden is dat de subsidie binnen zes maanden na aanvang van het dienstverband wordt aangevraagd. Een loonkostensubsidie kan door werkgevers worden aangevraagd via de gemeente waar de werknemer ingeschreven staat.

Werkplekaanpassing

Werkgevers met werknemers die door ziekte of handicap een aangepaste werkplek nodig hebben kunnen hiervoor onder bepaalde voorwaarden een vergoeding aanvragen. Het moet gaan om noodzakelijke en niet-meeneembare voorzieningen, zoals een instaplift. Voor meeneembare voorzieningen, zoals een speciale bureaustoel, kan de werknemer zelf een vergoeding aanvragen. De vergoeding kan worden aangevraagd via de [website van het UWV](#).

No-riskpolis voor de Ziektewet

De no-riskpolis is een vangnet voor werknemers die ziek zijn of waren of een arbeidsbeperking hebben. De belangrijkste groepen die doorgaans een beroep kunnen doen op de no-riskpolis zijn:

1. Werknemers met een WIA-uitkering
2. Oudere werknemers met een WW-uitkering
3. Werknemers met een Wajong-uitkering
4. Werknemers met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening
5. Werknemers in het doelgroepregister

Het doel van de no-riskpolis is om werkgevers te stimuleren werknemers uit de hiervoor genoemde groepen in dienst te nemen. Als een werknemer met een no-riskpolis ziek uitvalt heeft deze recht op een Ziektewetuitkering die de werkgever vervolgens in mindering kan brengen op de loonbetaling. Afhankelijk van de groep waarin de werknemer zit geldt de no-riskpolis voor de duur van vijf jaar of voor altijd. De no-riskpolis hoeft niet van tevoren worden aangevraagd. De werkgever kan bij het ziek melden van de werknemer bij het UWV aangeven dat de no-riskpolis van toepassing is. Een werknemer is na twee maanden verplicht om te melden dat de no-riskpolis geldt als een werkgever hiernaar vraagt.

(Vervroegde) WIA-uitkering

Als een werknemer volledig arbeidsongeschikt raakt en duidelijk is dat de werknemer niet meer beter zal worden, dan kan de werknemer mogelijk in aanmerking komen voor een vervroegde WIA-uitkering. Dit betekent dat er een WIA-uitkering wordt verstrekt voordat de wachttijd van 104 weken is verstreken en de werkgever deze uitkering gedurende de wachttijd in mindering kan brengen op de loonbetalingsplicht. De aanvraag voor een vervroegde WIA-uitkering kan tussen 3 en 68 weken ziekte worden ingediend en voor de aanvraag is een verklaring van de bedrijfsarts nodig. Gedurende de wachttijd loopt het opzegverbod tijdens ziekte door. Dit betekent dat de werknemer tijdens de wachttijd niet kan worden ontslagen.

Daarnaast kan een werknemer wiens reguliere WIA-aanvraag minder dan 5 jaar geleden is afgewezen en wiens gezondheid achteruit is gegaan door dezelfde oorzaak om herleving van de WIA-aanvraag verzoeken. De wachttijd van 104 weken hoeft in dat geval niet opnieuw te worden doorlopen. Bij toekenning van een WIA-uitkering kan de werkgever deze uitkering in mindering brengen op de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte.

Uit dienst treden van personeel

Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Als een werknemer uit dienst treedt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen werkgevers de transitievergoeding in veel gevallen gecompenseerd krijgen. De compensatie is bedoeld om te voorkomen dat werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn in een slapend dienstverband worden gehouden wanneer de loonbetalingsplicht is geëindigd om betaling van de transitievergoeding te voorkomen. Eén van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor compensatie is dat moet worden aangetoond dat de arbeidsovereenkomst (gedeeltelijk) is geëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid na het verstrijken van de wachttijd van 104 weken. Daarnaast moet het verzoek tot compensatie binnen zes maanden na betaling van de transitievergoeding worden ingediend. Het aanvragen van compensatie kan via de [website van het UWV](#). De arbeidsrechtsspecialisten van BDO Tax & Legal helpen u graag om het dienstverband met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer te beëindigen en het verzoek tot compensatie van de transitievergoeding op correcte wijze in te dienen, zodat u geen geld misloopt.

Het kabinet overweegt om de toegang tot deze compensatieregeling te beperken tot kleine werkgevers met een loonsom tot 25 keer het gemiddeld premieloon. Op het moment van schrijven van deze whitepaper is een concept wetsvoorstel in internetconsultatie gegaan.

Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Ook bij een bedrijfsbeëindiging kan in bepaalde situaties compensatie van de transitievergoeding worden aangevraagd. Het doel van deze regeling is het ondersteunen van kleine werkgevers die het bedrijf beëindigen vanwege pensionering of overlijden. Vereist is onder meer dat de werkgever minder dan 25 werknemers in dienst heeft en dat voor minimaal één werknemer een ontslagprocedure is gevoerd bij het UWV of de kantonrechter. Daarnaast is bij overlijden van belang dat de ontslagprocedure is gestart binnen twaalf maanden na het overlijden van de werkgever. Verder dient de transitievergoeding te zijn betaald binnen negen maanden nadat toestemming voor ontslag is verleend. De compensatie kan worden aangevraagd via de [website van het UWV](#).

RVU-drempelvrijstelling bij vervroegd uittreden

Wanneer het dienstverband met een oudere werknemer wordt beëindigd en de regeling tot doel heeft om de werknemer financieel in staat te stellen om de periode tot de pensioendatum te overbruggen, zal vaak sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Een dergelijke regeling wordt in beginsel belast met een extra eindheffing van 52%. Om ervoor te zorgen dat werknemers gezond hun pensioen kunnen halen geldt sinds 1 januari 2021 een tijdelijke drempelvrijstelling. Deze vrijstelling houdt kort gezegd in dat geen eindheffing verschuldigd is wanneer:

- ▶ De werknemer uiterlijk op 31 december 2025 de leeftijd bereikt die maximaal 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt en de financiële regeling wordt toegekend in deze periode;
- ▶ Er geen sprake is van overschrijding van het drempelbedrag. In 2025 komt het drempelbedrag neer op maximaal € 2.273 bruto per maand (oftewel € 81.828 voor de totale periode van 36 maanden).

Het kabinet heeft eind 2024 aangekondigd dat de tijdelijke drempelvrijstelling wordt verlengd met een structurele regeling, maar alleen voor werknemers met een zwaar beroep. Sociale partners zullen hier in cao's nadere afspraken over maken. Het Belastingplan 2026 zal naar verwachting meer duidelijkheid geven over de voorwaarden.

Speur- en ontwikkelingswerk (WBSO)

Werkgevers die R&D werkzaamheden uitvoeren kunnen mogelijk in aanmerking komen voor financieel voordeel op grond van de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO). De WBSO is een fiscale stimuleringsregeling met als doel om de innovatieve ambities van bedrijven die in Nederland gevestigd zijn te stimuleren. De WBSO is een vermindering van de loonheffing van maximaal 40% voor de (loon)kosten en uitgaven die te maken hebben met speur- en ontwikkelingswerkzaamheden die worden uitgevoerd met eigen medewerkers.

Er zijn twee soorten projecten die voor de WBSO in aanmerking kunnen komen:

1. Projecten gericht op de ontwikkeling van nieuwe technische (onderdelen van) fysieke producten, fysieke productieprocessen of programmatuur;
2. Projecten gericht op wetenschappelijk onderzoek.

De WBSO kan maximaal vier keer per jaar worden aangevraagd voor een periode van minimaal drie en maximaal twaalf maanden. Het is niet mogelijk om WBSO met terugwerkende kracht aan te vragen.

De WBSO is ook een verplicht toegangsticket tot een andere fiscale stimuleringsregeling: de innovatiebox. De innovatiebox geeft een korting op de vennootschapsbelasting die u betaalt over de winst die voortkomt uit uw innovatie. Als u aan de voorwaarden voldoet betekent dit dat de opbrengsten tegen maximaal 9% vennootschapsbelasting worden belast. Uitsluitend innovaties waarvoor WBSO is verkregen kunnen in aanmerking komen voor de innovatiebox.

BDO Tax & Legal is specialist op het gebied van de WBSO en de innovatiebox en heeft door een multidisciplinaire aanpak een succesvolle staat van dienst opgebouwd. Wij helpen u graag bij het aanvragen of optimaliseren van beide regelingen.



www.bdo.nl

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt **BDO** gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountancy, Tax & Legal, BDO Accountants, BDO International Tax Services, BDO Tax Consultants, BDO Global Outsourcing, BDO Accountancy & Tax, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax, BDO Legal, BDO Tax & Legal, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs.

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.

Een andere kijk
op waarde

