



Vlaanderen
is ondernemen

Subsidiegids voor de ondernemer

Aanwerven en opleiden

Versie 21 augustus 2026

Info & advies
www.vlaio.be

Bel gratis 0800 20 555
of mail naar info@vlaio.be

Inhoud

Voorwoord	1
Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)	2
Structurele vermindering	4
Doelgroepvermindering eerste aanwervingen-Federaal	6
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	9
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones	18
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers	23
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen	29
Starterslonen voor jongeren (startersjob)	32
Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidsbeperking	35
Werkhervattingspremie bij aanwerving invalide werknemer	39
Gunstige verloning: Loonbonus, winstpremie en andere	41
Zachte landingsbanen voor oudere werknemers	46
Kmo-portefeuille: steun voor opleiding en advies	48
Premie kwalificerend werkplekleren	52
Strategische Transformatiesteun	54
Vlaams opleidingsverlof (vergoeding voor de werkgever)	60
Outplacement: steunmogelijkheden	63
Sectorale ondersteuningsmaatregelen	65
Europees Sociaal Fonds (ESF+)	68

Voorwoord

Subsidiegidsen voor de ondernemer

De overheid heeft tal van subsidiemaatregelen gecreëerd om het bedrijfsleven te ondersteunen. Met de reeks brochures **Subsidiegidsen voor de ondernemer** biedt VLAIO basisinformatie aan over de belangrijkste subsidiemaatregelen per thema. Omdat de accountmanagers deze thematiek van zeer nabij volgen worden deze brochures zeer snel geactualiseerd.

- Startplannen;
- Investeren als kmo;
- Investeren als grote onderneming;
- Innovatief ondernemen;
- Aanwerven en opleiden;
- Duurzaam ondernemen;
- Internationale ambities.

Subsidiedatabank en nieuwsbrief

Je kan ook zelf op zoek gaan naar de subsidiemaatregelen en andere steunmaatregelen via de **Subsidiedatabank**: vlaio.be/subsidiedatabank.

De **Subsidiegidsen** kunnen tevens online worden geraadpleegd. Deze brochures worden automatisch bijgewerkt wanneer de informatie in de Subsidiedatabank wordt aangepast. Hierdoor beschik je op elk moment over de meest actuele brochures, die digitaal kunnen worden geraadpleegd of worden gedownload op de homepage van de Subsidiedatabank vlaio.be/subsidiedatabank.

Via de **nieuwsbrief van de Subsidiedatabank** wordt de mogelijkheid geboden om op de hoogte te blijven van wijzigingen in de subsidiemaatregelen en steunmaatregelen van de Subsidiedatabank en de Subsidiegidsen. Meer info op de homepage van de Subsidiedatabank vlaio.be/subsidiedatabank.

Meer informatie?

Voor bijkomende informatie of de bespreking van een concreet project kan je vrijblijvend terecht bij de bedrijfsadviseurs van VLAIO.

Bel gratis het nummer 0800 20 555 of stuur ons een mail info@vlaio.be.

Deze uitgave is een algemene informatiebrochure die enkel de grote lijnen van de behandelde materie aangeeft. Zij maakt derhalve geen aanspraak op volledigheid. De gegevens kunnen vrij overgenomen worden mits duidelijke vermelding van de bron.

Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)

Laatst gewijzigd op 9 jan 2026

Wat houdt de maatregel in

Ondernemingen, vzw's, en administratieve overheden (niet de wetgevende of rechterlijke macht) die geen geschikte arbeidskrachten vinden, kunnen via bemiddeling van de VDAB tegen gunstige voorwaarden een werkzoekende zelf opleiden binnen de onderneming. Afhankelijk van de te ontwikkelen competenties duurt de opleiding één tot maximum zes maanden. Indien de opleiding succesvol is, krijgt de cursist een arbeidsovereenkomst.

Opgelet, vanaf 1 januari 2026 gelden de [nieuwe IBO-richtlijnen](#), zoals vermeld op deze pagina. Als de IBO opgestart werd vóór 1 januari 2026 dan blijft VDAB een vast maandelijks bedrag aan de cursist uitbetalen, blijft de duurtijd van de IBO de duurtijd zoals vastgelegd in de IBO-overeenkomst, én blijft VDAB voor deze IBO de verplaatsingsvergoeding uitbetalen aan de kandidaat.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Alle werkgevers die behoren tot de private of openbare sector kunnen deze maatregel toepassen op voorwaarde dat de exploitatiezetel al minstens zes maanden gevestigd is in het Vlaamse of het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Daarnaast zijn er een [beperkt aantal uitzonderingen](#) waarin een IBO niet mogelijk is.

Werknemer

Elke bij de VDAB ingeschreven werkzoekende die in België mag werken, komt in aanmerking voor een IBO, ook werkzoekenden die geen uitkering ontvangen.

Volgende voorwaarden dienen gerespecteerd te zijn:

- De kandidaat mag geen ontslag genomen hebben om een IBO te starten.
- De kandidaat mag niet als zelfstandige in hoofdberoep actief zijn.
- De kandidaat mag nog niet gewerkt hebben voor de onderneming tenzij:
 - via een tijdelijke tewerkstelling in het jaar voor de start van de IBO van maximaal 20 werkdagen (in een 5-dagenwerkweek) of maximaal 24 werkdagen (in een 6-dagenwerkweek). Dit mag o.a. in de vorm zijn van interimwerk, contract van bepaalde duur, flexi-job of 'extra' in de horeca;
 - via studentenarbeid, leertijd, ABO-jaar, duaal leren of stage via school op voorwaarde dat er nog steeds sprake is van een competentiekloof. Opgelet, werkstudenten vallen niet onder deze uitzonderingsregel.

Omvang steun

De IBO wordt vastgelegd in een opleidingscontract dat ondertekend wordt door de drie partijen: de cursist, het bedrijf en de VDAB. Bij deze overeenkomst hoort een opleidingsplan dat duidelijk aangeeft welke competenties tijdens de IBO zullen worden ontwikkeld, en hoe de verdere begeleiding door het bedrijf en de VDAB/gemandateerde partnerorganisatie zal gebeuren.

Tijdens de opleiding krijgt de cursist, bovenop zijn eventuele uitkering, een IBO-premie van de werkgever die aansluit op het startloon dat de kandidaat ontvangt na aanwerving. De werkgever betaalt geen loon of RSZ, enkel de IBO-premie en een verplaatsingsvergoeding aan de kandidaat. De werkgever ontvangt elke maand een mail van VDAB met info over het berekenen en betalen van de premie.

De werkgever verzekert de cursist tegen arbeidsongevallen en brengt een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid in orde.

Eveneens staat de werkgever in voor de risicoanalyse, medisch onderzoek en dimona-aangifte (IVT) vóór de start van de IBO.

Extra ondersteuning

- Voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt gelden er andere regels, zo blijft VDAB hierbij de IBO-premie vergoeden. Deze IBO-plus is namelijk gratis voor de werkgever indien de werkgever extra inspanningen doet om de opleiding te doen slagen.
- Voor anderstalige werkzoekenden biedt VDAB gratis taalondersteuning Nederlands aan op de werkvloer.

Aanvraagprocedure

Een IBO kan aangevraagd worden via werkgevers.vdab.be/ibo.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

VDAB

T 0800 30 700

vacatures@vdab.be

werkgevers.vdab.be/ibo

Structurele vermindering

Laatst gewijzigd op 8 jul 2026

Wat houdt de maatregel in

Via de structurele vermindering krijg je als werkgever automatisch elk kwartaal een vermindering van je werkgeversbijdragen voor werknemers die volledig onder de sociale zekerheid vallen. Het bedrag hangt af van de categorie van je werknemer, zijn kwartaalloon en hoeveel hij of zij werkt.

Wie komt in aanmerking

Je kan deze maatregel toepassen voor zowel arbeiders als bedienden, op voorwaarde dat ze volledig onder de sociale zekerheid vallen.

Het bedrag van de vermindering hangt onder meer af van de categorie van je werknemer. Er zijn drie categorieën:

- categorie 1: de standaardcategorie met alle arbeiders en bedienden die niet onder een andere categorie vallen;
- categorie 2: alle werknemers van werkgevers die recht hebben op de Sociale Maribel, behalve het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en de beschutte werkplaatsen en maatwerkbedrijven die behoren tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven;
- categorie 3: werknemers in beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven. Binnen deze categorie wordt er een onderscheid gemaakt tussen:
 - werknemers met loonmatigingsbijdrage: valide werknemers tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen sociale werkplaats of maatwerkbedrijf;
 - werknemers zonder loonmatigingsbijdrage: de mindervalide werknemers tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf (categorie 3bis).

Omvang steun

De structurele vermindering wordt in twee stappen berekend.

STAP 1 Er wordt een theoretische verminderingsbedrag (R) berekend, vertrekkend van de hypothese dat de werknemer volledige voltijdse prestaties geleverd heeft met de formule $R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \gamma \times (S_2 - S) + \delta \times (W - S_1)$.

Het theoretisch forfaitair verminderingsbedrag (R) is samengesteld uit:

- een vast forfaitair basisbedrag F;
- de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100%) (er gelden een [aantal uitzonderingen](#)) W;
- een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon (S) lager is dan de vastgelegde loongrens S_0 ;
- een zeerlagelonencomponent indien S lager is dan S_2 ;
- en een hogelonencomponent indien de loonmassa per tewerkstellingslijn die driemaandelijks wordt aangegeven hoger is dan een loongrens S_1 ;

Dit geeft volgende formules voor de drie categorieën vanaf het tweede kwartaal van 2026:

$$R_1 = 0 + 0,14 \times (11.687,74 - S) + 0,16 \times (9.738,14 - S)$$

$$R_2 = 79 + 0,2300 + 0,23 \times (10.175,11 - S) + 0,16 \times (10.175,11 - S) + 0,06 \times (W - 17.140,06)$$

$$R_3 = 0 + 0,14 \times (12.664,40 - S) + 0,16 \times (9.738,14 - S)$$

$$R_{3bis} = 495 + 0,1785 \times (12.024,07 - S) + 0,16 \times (9.738,14 - S)$$

STAP 2 Vervolgens wordt het reële verminderingsbedrag (P_s) berekend met de formule $P_s = R \times \mu \times \beta_s$

Het reële verminderingsbedrag P_s mag nooit hoger zijn dan het theoretische verminderingsbedrag R .

Deze berekeningen worden in de praktijk automatisch door je sociaal secretariaat berekend. Meer informatie kan je ook terugvinden in de [Administratieve instructies van de RSZ - rubriek Structurele vermindering](#)

Cumulatie

De structurele vermindering kan je per tewerkstelling met maximaal één doelgroepvermindering combineren.

Je kan de structurele vermindering niet combineren met andere verminderingen van werkgeversbijdragen met uitzondering van de [Sociale Maribel](#), die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren.

Je kan deze maatregel wel combineren met tewerkstellingsmaatregelen die geen vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid inhouden.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Meer informatie over deze maatregel vind je op de RSZ-website in de [Administratieve instructies RSZ](#) > De bijdrageverminderingen.

Een vraag stellen aan het contactcenter van de RSZ kan via telefoon of via het [contactformulier](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

Doelgroepvermindering eerste aanwervingen-Federaal

Laatst gewijzigd op 2 jul 2026

Wat houdt de maatregel in

Ben je een nieuwe werkgever, dan kan je via deze federale doelgroepvermindering voor je eerste werknemer een RSZ-korting krijgen van maximum € 3.100 zonder beperking in tijd. Voor de aanwerving van de volgende twee werknemers bedraagt de vermindering van € 1.550 tot € 450, beperkt tot maximum 13 kwartalen. Je kan ook een tussenkomst in de kosten van het sociaal secretariaat ontvangen.

Deze doelgroepvermindering werd via de [Programmawet van 30 mei 2026](#) (artikel 103 en volgende) gewijzigd vanaf 1 juli 2026:

1. De korting voor de eerste werknemer wordt verlaagd tot maximaal € 2.000 per kwartaal. Ze blijft wel onbeperkt in de tijd. Dit nieuwe bedrag wordt ook al op de lopende kortingen toegepast.
2. Voor de tweede en derde werknemer wordt de korting beperkt tot maximaal € 1.000 per kwartaal gedurende 12 kwartalen, te kiezen binnen een periode van 20 kwartalen. Voor de verminderingen die al vóór 1 juli 2026 zijn geopend, blijven echter de huidige regels van toepassing.
3. Voor de vierde en vijfde werknemer wordt er opnieuw een korting ingevoerd, identiek aan de korting van de tweede en derde werknemer.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Deze maatregel geldt voor nieuwe werkgevers uit de privé-sector, inclusief de vzw's en feitelijke verenigingen.

Je wordt als nieuwe werkgever beschouwd als je gedurende de 12 maanden vóór de indienstneming geen werknemers in dienst had.

Je kan de vermindering voor een eerste werknemer niet toepassen in volgende gevallen:

- als je deel uitmaakt van een simultane technische bedrijfseenheid (TBE) en er binnen die TBE al een werknemer in dienst is;
- als je deel uitmaakt van een historische TBE en er geen echte bijkomende tewerkstelling is (bijvoorbeeld omdat je werknemers hebt overgenomen).

Heb je gedurende 12 opeenvolgende maanden geen werknemers meer in dienst gehad? Dan moet je opnieuw aan de voorwaarden voldoen om de doelgroepvermindering voor een eerste werknemer toe te passen.

Wil je de vermindering toepassen voor een 2e of 3e werknemer? Dan mag je in de 12 maanden vóór de indienstneming nooit gelijktijdig 'n' werknemers in dienst hebben gehad ('n' = 2 of 3).

Daarnaast geldt er dat het binnen een technische bedrijfseenheid (TBE) niet mag gaan om een vervanging en er sprake moet zijn van echte bijkomende tewerkstelling (regels rond meertewerkstelling blijven gelden).

Je kan de vermindering voor een 'n' de werknemer niet toepassen als de werknemer wordt aangeworven binnen een simultane TBE waarin al 'n' werknemers tewerkgesteld zijn.

Meer details over de definities van TBE vind je in de Administratieve instructies van de RSZ > [De bijdrageverminderingen > Eerste aanwervingen](#).

Werknemer

Er gelden geen specifieke voorwaarden voor de werknemer.

Omvang steun

Vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen vanaf 1 juli 2026

Je kan vrij kiezen voor welke werknemer je de korting van de verschillende werknemers gebruikt. Je kan dus eerst kijken voor welke werknemers een andere doelgroepvermindering interessanter is en beslist per kwartaal of en voor wie je de doelgroepvermindering eerste aanwervingen aanvraagt.

Je kan gedurende twintig kwartalen nadat je als nieuwe werkgever een eerste, (tweede, derde, vierde of vijfde) werknemer in dienst neemt, de kwartalen van de doelgroepvermindering opnemen.

Kwartaal periode		
1e werknemer	€ 2.000	Voor de volledige tewerkstellingsperiode
2e, 3e, 4e en 5e werknemer	€ 1.000	max. 3 jaar (12 kwartalen)

Sinds 1 januari 2022 openen gelegenheidswerknemers in de horeca en flexi-jobbers geen recht meer op een doelgroepvermindering. Je houdt met hen ook geen rekening om te bepalen of je al personeel in dienst had.

Het recht op de vermindering wordt nagegaan op het moment dat een werknemer in dienst treedt.

Vóór 1 juli 2026

Paste je reeds vóór 1 juli 2026 de doelgroepvermindering voor een eerste aanwerving toe? Het nieuwe bedrag van € 2000 wordt ook al op de lopende kortingen toegepast.

Paste je reeds vóór 1 juli 2026 de doelgroepvermindering voor een tweede en derde aanwerving toe? Dan kan je de oude regels blijven toepassen.

Kwartaal 1 tot 5 6 tot 9 10 tot 13

2e werknemer	€ 1.550	€ 1.050	€ 450
--------------	---------	---------	-------

3e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450
--------------	---------	---------	-------

Tussenkost in de administratiekosten

Sluit je als nieuwe werkgever aan bij een erkend sociaal secretariaat? Dan krijg je een tussenkost in je administratiekosten.

- Je ontvangt € 36,45 per kwartaal.
- Dit bedrag wordt niet pro rata berekend.
- Je krijgt de tussenkost voor elk kwartaal waarin je de doelgroepvermindering voor een eerste werknemer toepast.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Meer informatie over deze maatregel vind je op de RSZ-website in de [Administratieve instructies RSZ](#).

Een vraag stellen aan het contactcenter van de RSZ kan je per telefoon of door gebruik te maken van [het contactformulier](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing

Laatst gewijzigd op 14 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever kan je in bepaalde gevallen een gedeeltelijke vrijstelling krijgen van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing op de lonen van specifieke werknemers. Hier vind je een overzicht van de meeste fiscale vrijstellingen.

1. Vanaf 1 januari 2027 worden al deze fiscale voordelen afgetopt om de totale kostprijs van deze vrijstellingen te beperken. Je zal dan een correctiefactor moeten toepassen van 97% in 2027, 93,35% in 2028 en 95,9% vanaf 2029. Deze aanpassing werd ingevoerd door de [Programmawet van 30 mei 2026](#).
2. De [Wet van 15 juli 2026 tot hervorming van de personenbelasting](#) legt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 het aantal fiscaal voordelige uren met overwerktoeslag vast op 180 uur per jaar per werknemer. De bestaande hogere plafonds van 280 uur voor wegen- en spoorwegwerken en 360 uur voor de horeca blijven behouden.

Investering in een steunzone

Omschrijving maatregel

Investeer je in een vestiging in een erkende steunzone (of 'ontwrichte zone')? Dan kan je een vrijstelling krijgen van 25% op de doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor elke extra arbeidsplaats die je door die investering creëert. Je kan dit voordeel gedurende twee jaar toepassen, op voorwaarde dat je die arbeidsplaats behoudt gedurende minstens drie jaar (kmo [artikel 275⁸](#) WIB 92) of vijf jaar (grote ondernemingen [artikel 275⁹](#) WIB 92).

Om de economie te ondersteunen, kunnen de gewestelijke overheden steunzones afbakenen in regio's die zwaar getroffen zijn door collectieve ontslagen. Sinds 1 november 2024 heeft de Vlaamse overheid vier nieuwe steunzones (tot 30 oktober 2030) afgebakend rond Lanaken, Turnhout-Beerse, Machelen-Vilvoorde en Wielsbeke. Deze steunzones omvatten alle bedrijventerreinen binnen een straal van 40 km rond deze locaties. Ook incubatoren, businesscenters en bepaalde gebieden met een brownfieldconvenant binnen deze regio's komen in aanmerking. Daardoor liggen vandaag vrijwel alle bedrijventerreinen in Vlaanderen binnen een steunzone.

Het voordeel komt overeen met een besparing van 4% tot 5% op je loonkost. Ook als je door een investering werkgelegenheid overneemt bij de overname van een onderneming die anders mogelijk zou verdwijnen, kan je deze maatregel toepassen.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones](#).

IPA-korting

Omschrijving maatregel

Sinds 1 oktober 2007 kan je als werkgever gebruikmaken van de zogenaamde IPA-korting. Deze korting is ingevoerd in het kader van een loonlastenvermindering vastgelegd in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2007-2008. Deze korting houdt in dat je als werkgever een deel van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van jouw werknemers, niet moet doorstorten aan de fiscus (zie [artikel 275⁷](#), WIB 92).

Omvang steun

- **Profit sector:** Ben je zelfstandige of een kleine vennootschap (volgens de fiscale definitie, zie VLAIO-pagina 'Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie' > [Fiscale definitie](#)) dan moet je 0,12% van de bruto bezoldigingen vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, niet doorstorten.
- **Non-profit sector:** In deze sector geldt een algemene korting van 1%. Ben je een werkgever die voldoet aan de fiscale definitie van kleine vennootschap dan wordt het tarief opgetrokken tot 1,12%.

Meer informatie

Meer details vind je in de [FAQ – Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing – Looncorrectie en sociale maribel](#) op MyMinFin.

Zie ook [Commentaar van art. 275[^]7, WIB 92](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Jonge werknemers aangeworven in het laatste kwartaal van het jaar

Werf je een jonge werknemer aan in het vierde kwartaal? Dan kan je onder bepaalde voorwaarden een volledige vrijstelling van bedrijfsvoorheffing krijgen.

De jonge werknemer moet wel voldoen aan de voorwaarden in de werkloosheidsreglementering. Dit houdt in dat:

- ze niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
- een studie met een volledig leerplan of leertijd hebben stopgezet;
- alle activiteiten hebben stopgezet die door een studie-, leertijd- of opleidingsprogramma of om het even welk programma zijn opgelegd.

Bovendien mag deze jonge werknemer pas in het laatste kwartaal (oktober, november of december) beginnen werken op basis van een arbeidsovereenkomst én mag het maandelijks belastbare inkomen van deze jonge werknemer niet hoger zijn dan € 4.875 (bedrag inkomstenjaar 2025).

Nog een bijkomende voorwaarde is dat de jongere in dat jaar nog niet heeft gewerkt bij een andere werkgever en daar een inkomen hebben opgebouwd. Je vraagt best om dit schriftelijk te bevestigen.

De jongere blijft onder de belastingvrije grens en betaalt dus geen personenbelasting. Daardoor moet je als werkgever ook geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het loon.

Je vindt de details in [bijlage III \(punt 72\) van het Koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992](#).

Natuurramp

Omschrijving maatregel

Word je als werkgever getroffen door een natuurramp (aardbeving, lawine, grondverschuiving, overstroming, tornado, orkaan, vulkaanuitbarsting of natuurbrand met een natuurlijke oorzaak) die vanaf 1 juli 2021 heeft plaatsgevonden, dan kan je een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing krijgen op het loon van je werknemers die werken in een vestiging die schade heeft geleden (zie [artikel 275^{9/1}, WIB 92](#)).

Omvang steun

Deze vrijstelling van doorstorting bedraagt 30% op het loon van je werknemers die werken in een inrichting (of inrichtingen) die schade heeft (hebben) geleden. Bezoldigingen van bedrijfsleiders komen niet in aanmerking.

De vrijstelling geldt voor prestaties binnen een periode van 40 maanden vanaf de maand na de natuurramp en uiterlijk tot de 47e maand na die maand.

Cumulering: Je kan deze vrijstelling niet combineren met volgende fiscale vrijstellingen: koopvaardij; bagger- en sleepvaartsector; onderzoek en ontwikkeling; sector van de zeevisserij; ploegen- en nachtarbeid en ploegenarbeid op werven; sportbeoefenaars; investering in een steunzone; startende ondernemingen; startersjobs en opleiding werknemers. Dus wel met de vrijstelling voor overwerk (overuren) en de IPA-korting.

Aanvraagprocedure

Niet elke natuurramp komt automatisch in aanmerking. De procedure verloopt in stappen: het betrokken gewest moet de natuurramp eerst erkennen en een goedkeuring bekomen van de minister van Financiën om deze steunmaatregel te mogen toepassen. Vervolgens wordt er een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen het gewest en de minister van Financiën

in geval van een positief antwoord. Daarna bepaalt het gewest de schade en bezorgt een attest aan FOD Financiën. Tenslotte moet je van FOD Financiën een positieve beslissing ontvangen om de vrijstelling te kunnen toepassen.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de [Circulaire 2025/C/30 over de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor werkgevers die getroffen worden door een natuurramp](#) met o.m. informatie over de formaliteiten van dit fiscaal voordeel.

Onderzoek en ontwikkeling

Omschrijving maatregel

Ben je een werkgever uit de privé sector of een kennisinstelling dan moet je bij dit fiscaal voordeel 80% van de bedrijfsvoorheffing op het loon van bepaalde onderzoekers niet doorstorten aan de fiscus (zie [artikel 275³](#), WIB 92). Sinds 1 januari 2018 geldt er ook een vrijstelling voor een aantal bachelordiploma's, maar in beperktere vorm:

	kleine vennootschappen*	andere vennootschappen
Masterdiploma's	vrijstelling van 80%	vrijstelling van 80%
Bachelordiploma's	vrijstelling van 80%** (beperkt tot 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master-en/of doctordiploma)	vrijstelling van 80%* (beperkt tot 25% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master-en/of doctordiploma)

* Hier moet je voldoen aan de fiscale definitie van een kleine vennootschap (zie VLAIO-pagina Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie > [Fiscale definitie](#))

** De vrijstelling is sinds 2020 opgetrokken van 40% tot 80% (evenwel beperkt tot 25% of 50% van het totale bedrag van de vrijstelling die je toepast voor onderzoekers met een master- of doctordiploma).

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers](#).

Opleiding werknemers

Omschrijving maatregel

Wil je als werkgever investeren in opleidingen voor je werknemers dan kan je gebruikmaken van deze fiscale vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (zie [artikel 275¹²](#), WIB 92). Deze maatregel geldt sinds 1 januari 2021 en werd aangepast vanaf 1 januari 2022.

De belangrijkste voorwaarden zijn:

- Je werknemer is al minstens zes maanden ononderbroken bij jou in dienst.
- Sportbeoefenaars komen niet in aanmerking (zij vallen onder een aparte regeling, zie cumulering).
- Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor deze subsidie. De opleiding moet:
 - een formele of informele opleiding zijn volgens de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017;
 - niet verplicht zijn door wetgeving of andere regels. Ook de opleidingen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten;
 - een beroepskost zijn voor jou als werkgever.
- De opleiding moet een minimale duurtijd hebben van 76 uur. Voor kleine vennootschappen (fiscale definitie zie VLAIO-pagina 'Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie' > [Fiscale definitie](#)) komen ook opleidingen met een minimale duurtijd van 38 uur in aanmerking.
- Die 76 uur (of 38 uur) moeten gevolgd worden binnen één ononderbroken periode van 30, 60 of 75 kalenderdagen. Je

kan meerdere opleidingen combineren om die minimumduur te halen. Eén opleiding mag je maar één keer meetellen. Per werknemer kan je de vrijstelling maximaal voor 10 opleidingsperiodes toepassen.

- Een opleidingsdag telt altijd als 7,6 uur, ongeacht het werkelijke aantal uren.
- Je moet als werkgever de volledige kosten van de opleiding dragen (de kost van de opleiding zelf en de loonkost van de opleidingsuren, als de werknemer de opleiding tijdens de werkuren volgt).

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt 11,75% van de in aanmerking komende bezoldigingen. Je berekent dit enkel op de basisverloning. Bovendien wordt het loon waarop je de vrijstelling berekent, beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Cumulering: Deze vrijstelling kan je niet combineren met de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor sportbeoefenaars (zie [artikel 275⁶](#), WIB 92).

Meer informatie

Meer informatie vind je in de [Circulaire 2022/C/69](#), aangevuld door de [Circulaire 2023/C/24](#). De gecoördineerde versie van beide circulaire's vind je in [bijlage 1](#). Zie ook [Commentaar van art. 275¹²](#), WIB 92. Hier vind je informatie over nieuwe circulaire's, rechtspraak, enz.

Overwerk (overuren)

180 fiscaalvoordelige overuren met overwerktoeslag

Laat je je werknemers overuren presteren? Dan kan je onder bepaalde voorwaarden een deel van de bedrijfsvoorheffing die je inhoudt, niet doorstorten aan de fiscus. (zie [artikel 275¹](#), WIB 92).

Dit fiscaal voordeel geldt voor de werkgevers uit de privésector (inclusief vzw's) en de erkende uitzendbedrijven. Ook bepaalde overheidsbedrijven kunnen dit toepassen.

Je kan deze vrijstelling alleen gebruiken voor overuren waarvoor het (minimum) wettelijk overloon (20%, 50% of 100%), verschuldigd is. De overwerktoeslag moet dus verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of volgens het KB nr. 213 van 26 september 1986 (bouwsector).

Betaal je meer dan wettelijk verplicht, dan komen deze overuren ook in aanmerking voor de vrijstelling. Betaal je een toeslag zonder wettelijke verplichting, dan kan je de vrijstelling niet toepassen.

Het aantal overuren waarvoor deze vrijstelling geldt, is beperkt tot 180 overuren per jaar, per werknemer. Dit geldt retroactief vanaf 1 januari 2026 (zie [Wet van 15 juli 2026 tot hervorming van de personenbelasting](#)). Voor bepaalde sectoren gelden er hogere drempels.

fiscaalvriendelijke overuren	maximale grens per jaar per werknemer	sinds
de bouwsector (wegen- en spoorwegwerken) als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan	280 uur	1 januari 2024
de horecasector	360 uur	1 december 2015
andere sectoren	180 uur	1 januari 2026 (retroactief)

De vrijstelling hangt af van de overwerktoeslag die je moet betalen:

- 20% overurentoeslag: je moet 32,19% van het brutoloon (dat dient als basis voor het overloon) niet doorstorten;
- 50% of 100% overurentoeslag: je moet 41,25% van het brutoloon (dat dient als basis voor het overloon) niet

doorstorten.

Meer informatie vind je op [de technische fiche overwerk](#) op MyMinFin en [de website van FOD Financiën > Vrijstellingen](#). Zie ook [Commentaar van art. 275¹, WIB 92](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Vrijwillige overuren vanaf 1 april 2026

Sinds 1 april 2026 kan je werknemers tot 360 vrijwillige overuren per kalenderjaar laten presteren. Voor de eerste 240 uren betaal je geen overloon, socialezekerheidsbijdragen of belastingen. Deze uren worden dus bruto = netto uitbetaald.

In de horecasector bedraagt het contingent 450 vrijwillige overuren, waarvan 360 uren bruto = netto kunnen worden uitbetaald.

De vrijwillige overuren tellen niet mee voor de interne overurengrens van 143 uur. Je werknemer kan deze uren dus presteren zonder dat er na 143 overuren verplicht inhaalrust moet worden toegekend.

Om van deze regeling gebruik te maken, moet je vooraf een schriftelijk akkoord sluiten met je werknemer.

Meer informatie vind je op de website van de RSZ [Vrijwillige overuren](#).

Ploegen-, nacht- of volcontinu-arbeid

Ben je een werkgever uit de privé sector, een vzw of een erkend uitzendbedrijf, dan moet je onder bepaalde voorwaarden, slechts een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing op het loon van je werknemers doorstorten. Dit is bijvoorbeeld het geval voor jouw werknemers die in ploegen, 's nachts of volcontinu werken ([zie artikel 275⁵, WIB 92](#)).

Arbeidsregime

Afhankelijk van het arbeidsregime gelden er andere voorwaarden.

Ploegenarbeid

De belangrijkste voorwaarden voor ploegenarbeid zijn:

- Je beschikt over minstens twee ploegen van minstens twee werknemers per ploeg.
- De ploegen doen hetzelfde werk, zowel qua inhoud als qua omvang (zie ook de tijdelijke regeling 'Ploegenarbeid-bis').
- De ploegen volgen elkaar op zonder dat er een onderbreking is tussen twee opeenvolgende ploegen.
- Tussen de opeenvolgende ploegen is er geen overlapping van meer dan een vierde van hun dagtaak.

Ploegenarbeid in de bouw- en aanverwante sectoren (Werken in onroerende staat)

Sinds 1 januari 2020 (taxshift) kan je ook in de bouw- en aanverwante sectoren dit fiscaal voordeel verkrijgen. Dit zijn onder andere alle werken die betrekking hebben op het bouwen, verbouwen, afwerken, inrichten, herstellen, onderhouden,... van een onroerend goed.

De belangrijkste voorwaarden hierbij zijn:

- Je moet in de onderneming het werk verrichten in één of meerdere ploegen van minstens twee personen.
- De ploegen doen hetzelfde werk of complementair werk, zowel qua inhoud als qua omvang.
- Het gaat om werknemers die werken in onroerende staat verrichten op locatie (op werven).

Nachtarbeid

Voor nachtarbeid wordt voor bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 juni 2026, de definitie gevolgd in de arbeidswet van 16 maart 1971 (zie artikel 35, §§ 2 tot 5). Enkel prestaties die volgens die regelgeving als nachtarbeid kwalificeren, komen nog in aanmerking voor de vrijstelling (zie [Programmawet van 30 mei 2026](#), artikel 34 en 35)

Volcontinuarbeid

De belangrijkste voorwaarden voor volcontinuarbeid zijn:

- Je beschikt over minstens vier ploegen van minstens twee werknemers.
- De ploegen doen hetzelfde werk, zowel qua inhoud als qua omvang (zie ook de tijdelijke regeling 'Volcontinuarbeid-bis').
- Je voorziet een continue bezetting tijdens de gehele week en het weekend.
- Er is geen onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen en er is geen overlapping van meer dan een vierde van hun dagtaak.

Bijkomende voorwaarden

Om deze vrijstelling toe te passen moet je een bepaalde minimum ploegen-/ nachtpremie betalen. Het gaat om een minimumpremie van 2% voor ploegenarbeid en 12% voor nachtarbeid. Sinds 1 april 2024 moet die premie vastgelegd zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst, in het arbeidsreglement of in een arbeidsovereenkomst.

Voor de ploegenarbeid in de bouw- en aanverwante sectoren (werken in onroerende staat) geldt een uitzondering: een bruto uurloon van minstens € 17,64 (bedrag 2026) wordt gelijkgesteld met een ploegenpremie.

Daarnaast moet je werknemer minstens een derde van de arbeidstijd in dit regime werken (de [één derde-norm](#)).

Ook uitzendkantoren kunnen de vrijstelling toepassen, op voorwaarde dat de klant-gebruiker hiermee akkoord gaat (zie [Koninklijk Besluit van 16 september 2024](#) voor de voorwaarden van toepassing op bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 januari 2025).

Omvang steun

Maak je gebruik van de regeling voor ploegen- en nachtarbeid dan bedraagt de vrijstelling 22,8% van het totale belastbare loon, inclusief de ploegen- of nachtpremies. De vrijstelling geldt niet voor het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen. (Sinds 1 april 2022 zijn er twee aparte vrijstellingen. Je moet dus afzonderlijk nagaan of je voldoet aan de voorwaarden voor ploegenarbeid en voor nachtarbeid.)

Werk je als onderneming in een volcontinu arbeidssysteem dan bedraagt de vrijstelling 25% (22,8% + 2,2%).

Voor ploegenarbeid op werven (werken in onroerende staat) geldt er een vrijstelling van 18%.

Cumulering

Je kan de vrijstelling voor ploegenarbeid en nachtarbeid niet combineren op dezelfde bezoldiging. Kies dus één van beide (ploegenarbeid of nachtarbeid) per loon.

Combineer je ploegenarbeid met een volcontinu arbeidssysteem? Dan mag je de hogere vrijstelling voor volcontinu alleen toepassen op de prestaties die effectief voldoen aan de voorwaarden van dat systeem.

Daarnaast kan je niet cumuleren in hoofde van dezelfde werknemer en voor dezelfde maand:

- ofwel de vrijstelling voor ploegen- en nachtarbeid;
- ofwel de vrijstelling voor ploegenarbeid bij werken in onroerende staat.

Meer informatie

De laatste wijzigingen vind je in de [Programmawet van 30 mei 2026](#).

Meer informatie vind je op de [website van FOD Financiën](#) en de [Circulaire 2021/C/99 over de berekening van de 'één derde-norm'](#). Zie ook [Commentaar van art.275^5, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Meer informatie over de ploegenarbeid op werven (werken in onroerende staat) vind je in de [Circulaire 2020/C/38 over de steunmaatregel 'vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen die werken in onroerende staat, in ploegenarbeid op locatie verrichten](#) en de [Circulaire 2018/C/73](#) op Fisconetplus.

Tijdelijke invoering van bis-regelingen

Ploegenarbeid-bis

Eén van de toepassingsvoorwaarden van de huidige 'Vrijstelling voor ploegenarbeid' is dat de ploegen hetzelfde werk doen qua inhoud en qua omvang. Deze voorwaarde werd nooit strikt gedefinieerd. Begin 2024 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat de fiscus deze voorwaarde streng mag interpreteren en de vrijstelling uitsluitend mag aanvaarden voor ondernemingen waar letterlijk aan deze voorwaarde voldaan is. Hierdoor konden veel ondernemingen geen gebruik meer maken van deze regeling. Daarom wordt er tijdelijk (van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2026) een regeling 'Ploegenarbeid-bis' ingevoerd.

Je zal als werkgever dus moeten kiezen tussen het huidige systeem van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid of de nieuwe 'Ploegenarbeid-bis'.

In deze laatste is in de definitie het criterium dat opeenvolgende ploegen hetzelfde werk qua omvang moeten verrichten, niet meer opgenomen. Daardoor kan de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid ook worden toegepast als de omvang van het werk niet identiek is.

De steun is een pro rata-regeling waarbij de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing wordt beperkt in functie van het verschil in omvang van het werk tussen de verschillende ploegen. Hoe groter het verschil tussen de ploegen, hoe lager de vrijstelling zal zijn.

Hiervoor moet je als werkgever per maand één correctiefactor berekenen die geldt voor de hele onderneming. Deze correctiefactor moet je toepassen op zowel 22.8% of 25% van de kwalificerende bezoldigingen en anderzijds de werkelijk ingehouden bedrijfsvoorheffing op deze bezoldigingen. Het fiscaal voordeel wordt vervolgens beperkt tot het laagste van beide bedragen.

Meer informatie over de praktische werkwijze vind je in de [Circulaire 2025/C/50 over de 'vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid', wat betreft de voorwaarde 'de ploegen doen hetzelfde werk zowel qua inhoud als qua omvang'](#) (zie punt III. Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor 'ploegenarbeid-bis'), de [Wet van 12 mei 2024 houdende diverse fiscale bepalingen \(1\)](#) en het [Koninklijk besluit van 20 december 2024 tot wijziging van de bepalingen inzake de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het KB/WIB 92](#).

Volcontinuarbeid-bis

Ook voor de Volcontinuarbeid bestaat er een 'volcontinuarbeid-bis'. Dezelfde principes die gelden voor ploegenarbeid-bis zijn ook hier van toepassing (zie hoger).

Ploegenarbeid in de systeemvaart

Werk je als werkgever in de binnenscheepvaart onder het regime van systeemvaart? Dan moet je 22,8% van de in aanmerking komende bezoldigingen niet doorstorten aan de fiscus. Deze vrijstelling geldt voor bezoldigingen die betaald of toegekend worden vanaf 1 januari 2019.

Opgelet! Deze maatregel valt onder de toepassing van de Europese de-minimis verordening. In [artikel 275⁵](#), § 4, WIB 92 werd niet verwezen naar de voorwaarde over een maximumgrens van deze Europese verordening, maar naar het bedrag van € 200.000 als maximum drempel. Hierdoor blijft de oude drempel van € 200.000 van toepassing tot de wettekst wordt aangepast. De nieuwe verordening die momenteel geldig is waarin de drempel werd verhoogd tot € 300.000 over drie jaar, zoals beschreven bij [Veelgestelde vragen over de-minimis](#), is hier dus nog niet van toepassing. Je kan de verklaring op eer de-minimis terugvinden op de [website van FOD Financiën > Systeemvaart](#).

Meer informatie vind je in de '[Circulaire 2019/C/69 over de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid – invoering van een specifieke maatregel voor de systeemvaart](#)' op Fisconetplus. Zie ook [Commentaar van art.275⁵, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Startende ondernemingen

Omschrijving maatregel

Werk je als jonge onderneming personeel aan, dan hoef je misschien een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet door te storten. Voldoe je aan de fiscale definitie van 'kleine vennootschap', dan gaat het om een vrijstelling van doorstorting van 10% van de bedrijfsvoorheffing. Voldoe je aan de fiscale definitie van microvennootschap, dan bedraagt deze vrijstelling 20%. Ook als je een zelfstandige bent en je voldoet één van deze definities dan kom je in aanmerking (zie [artikel 275¹⁰](#), WIB 92).

Jouw onderneming mag wel maximaal 48 maanden ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen](#).

Startersjobs

Omschrijving maatregel

Werk je een jongere van 18, 19 of 20 jaar aan zonder werkervaring? Dan mag je onder bepaalde voorwaarden een lager brutoloon toepassen (startersjob). In ruil voor het loonverlies ontvangt deze jonge werknemer een compenserende toeslag die vrijgesteld is van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen (zie [artikel 275¹¹](#), WIB 92).

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Starterslonen voor jongeren \(startersjob\)](#).

Fruit en groententeelt

Omschrijving maatregel

Ben je een werkgever in de fruit- en groenteteelt (Paritair Comité 145.05 en 145.06), dan kan je voor gelegenhedenarbeiders een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing bekomen (zie [artikel 275¹³](#), WIB 92). Je berekent die vrijstelling door € 1,30 (aanslagjaar 2027) te vermenigvuldigen met het aantal gepresteerde uren. De maatregel geldt voor prestaties vanaf 1 januari 2026. Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

Ook uitzendkantoren kunnen voortaan van deze regeling gebruikmaken. Zij mogen de vrijstelling alleen toepassen als de gebruiker (de klant) daar expliciet mee instemt.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de [Programmawet van 30 mei 2026](#) (artikel 36 en 37) en het [Koninklijk besluit van 22 juli 2026](#).

Overige Vrijstellingen

Ook voor deze sectoren bestaan er specifieke regelingen met betrekking tot de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing:

- bezoldigingen in de koopvaardij-, bagger- en sleepvaartsector (zie [artikel 275²](#), WIB 92);
- bezoldigingen in de sector van de zeevisserij (zie [artikel 275⁴](#), WIB 92);
- bezoldigingen van sportbeoefenaars (zie [artikel 275⁶](#), WIB 92).

Meer informatie kan je terugvinden in [de technische fiches](#) in de Fisconetplus databank van FOD Financiën.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Voor meer informatie kan je terecht bij jouw sociaal secretariaat of bij FOD Financiën.

FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vri...

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones

Laatst gewijzigd op 21 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Investeer je in een vestiging in een erkende steunzone (of 'ontwrichte zone')? Dan kan je een vrijstelling krijgen van 25% op de doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor elke extra arbeidsplaats die je door die investering creëert. Je kan dit voordeel gedurende twee jaar toepassen, op voorwaarde dat je die arbeidsplaats behoudt gedurende minstens drie jaar (kmo) of vijf jaar (grote ondernemingen).

Om de economie te ondersteunen, kunnen de gewestelijke overheden steunzones afbakenen in regio's die zwaar getroffen zijn door collectieve ontslagen. De Vlaamse overheid heeft vier steunzones afgebakend rond Lanaken, Turnhout-Beerse, Machelen-Vilvoorde en Wielsbeke.

Het voordeel komt overeen met een besparing van 4% tot 5% op je loonkost. Ook als je door een investering werkgelegenheid overneemt bij de overname van een onderneming die anders mogelijk zou verdwijnen, kan je deze maatregel toepassen.

1. VLAIO legt de maatregel uit in een filmpje: [Bekijk hier het filmpje](#).
2. Vanaf 1 januari 2027 worden dit fiscaal voordeel afgetopt om de totale kostprijs van deze vrijstelling te beperken. Je zal dan een correctiefactor moeten toepassen van 97% in 2027, 93,35% in 2028 en 95,9% vanaf 2029. Deze aanpassing werd ingevoerd door de [Programmawet van 30 mei 2026](#).

Wie komt in aanmerking

Je komt in aanmerking voor deze maatregel als je als kmo investeert in een afgebakende steunzone en daardoor extra werkgelegenheid creëert. Ook grote ondernemingen kunnen in bepaalde gemeenten gebruik maken van deze steunmaatregel.

Afgebakende steunzones

Sinds 1 november 2024 zijn er in Vlaanderen vier nieuwe steunzones afgebakend ([zie kaart](#)). Deze steunzones hebben een looptijd van zes jaar en lopen tot 30 oktober 2030. De steunzones omvatten alle bedrijventerreinen binnen een straal van 40 km rondom Lanaken, Turnhout-Beerse, Machelen-Vilvoorde en Wielsbeke. Ook incubatoren, businesscenters en enkele gebieden met een brownfieldconvenant in deze regio's komen in aanmerking. Daardoor vallen vandaag bijna alle Vlaamse steden en gemeenten binnen een steunzone.

Heb je een dossier ingediend in een oude steunzone, dan loopt dit gewoon verder tot hun voorziene einddatum.

Via de website www.geopunt.be kan je zelf nagaan of jouw vestiging in een steunzone ligt. Zoom in op de kaart of zoek op jouw adres.

Ben je kmo of een grote onderneming?

Kmo's hebben binnen de volledige steunzone recht op deze steunmaatregel.

Maar opgelet! Voor de definitie van kmo hanteert deze wetgeving haar eigen criteria, die voornamelijk gebaseerd zijn op de Europese kmo-definitie, maar waarbij de berekeningsmethode voor de bepaling van het zelfstandigheids criterium rekening houdt met de Belgische fiscale kmo-definitie.

Concreet betekent dit dat je een kmo bent als:

- je in minstens twee van de laatste drie afgesloten belastbare tijdperken niet meer dan 250 VTE tewerkstelt;
- je omzet niet hoger is dan € 50 miljoen of je balanstotaal niet hoger is dan € 43 miljoen.

Bij de beoordeling wordt ook rekening gehouden met je banden met andere ondernemingen, voor de berekeningsregels van het zelfstandigheids criterium, wordt verwezen naar de (nieuwe) federale bepalingen van de fiscale kmo-definitie (artikel 1:24 § 3 tot 6 WVV) :

- bij verbonden ondernemingen (meerderheidsbelang) worden de gegevens over tewerkstelling samengevoegd en worden balanstotaal en omzet geconsolideerd;
- bij geassocieerde ondernemingen (vanaf 20% van de stemrechten) worden de gegevens (tewerkstelling, omzet en balanstotaal) van de moederondernemingen meegeteld volgens het percentage van de stemrechten of aandelenparticipatie, afhankelijk van welk percentage het hoogst is.

Ondernemingen waarvan 25% of meer van het kapitaal of stemrechten rechtstreeks of onrechtstreeks in handen is van een overheid, kunnen niet als kmo beschouwd worden.

Grote ondernemingen komen in principe niet in aanmerking voor deze steunmaatregel. Europa laat investeringssteun voor grote ondernemingen enkel toe in bepaalde gemeenten die zijn opgenomen op de 'Regionale Steunkaart 2022-2027'. Op die manier wil Europa de ontwikkeling van economisch zwakkere regio's ondersteunen, terwijl het risico op concurrentievervalsing door overheidssteun beperkt blijft.

Ligt je vestiging in één van de onderstaande gemeenten, dan kan je als grote onderneming toch in aanmerking komen voor deze steunmaatregel:

- provincie Limburg: Beringen, Bilzen, Dilsen-Stokkem, Genk, Ham, Hechtel-Eksel, Heers, Hoeselt, Houthalen-Helchteren, Lanaken, Leopoldsborg, Lommel, Lummen, Maasmechelen, Oudsbergen, Pelt, Tessenderlo, Tongeren, Zutendaal;
- provincie Oost-Vlaanderen: Geraardsbergen, Ninove, Ronse;
- provincie West-Vlaanderen: Middelkerke, Oostende, Diksmuide.

Op Geopunt zijn deze zones in de betrokken gemeenten in rood aangeduid.

Bijkomende voorwaarden

Je komt enkel in aanmerking als:

- je bijkomende arbeidsplaatsen creëert op een vestiging die in een steunzone ligt;
- er een duidelijke link bestaat tussen enerzijds de investering en de betrokken vestiging en anderzijds de extra jobs en de betrokken vestiging.

Wordt de investering geboekt ('geactiveerd' op de balans) bij een andere onderneming dan degene die de extra tewerkstelling realiseert, dan moeten beide ondernemingen deel uitmaken van dezelfde groep.

Je komt niet in aanmerking als:

- je onderneming in een wco-procedure zit ('wet op de continuïteit van ondernemingen');
- het nettoactief van je onderneming door geleden verliezen is gedaald tot minder dan de helft van het vast gedeelte van het maatschappelijk kapitaal.

Enkele sectoren worden uitgesloten: visserij- en aquacultuur en productie van landbouwproducten. Voor grote ondernemingen gelden bijkomende uitsluitingen voor de ijzer- en staalsector, synthetische vezels industrie, kolenindustrie, scheepsbouw, vervoerssector en daarmee verband houdende infrastructuur en de energieproductie, -distributie en energie-infrastructuur.

Je kan ook als vzw gebruik maken van deze maatregel als je aan alle voorwaarden voldoet én onder de CAO-wetgeving en de paritaire comités ([wet van 5 december 1968](#)) valt.

Draag je tijdens de steunperiode de exploitatie van de investering over aan een andere vennootschap, bijvoorbeeld door een fusie, splitsing, ..., dan kan de nieuwe entiteit de steun verder toepassen. Je moet dan 'vooraf' het volgende formulier bezorgen aan FOD Financiën: [Formulier in te vullen in het geval de exploitatie van de investering wordt overgedragen aan](#)

een andere vennootschap.

Wat komt in aanmerking

Je investering komt alleen in aanmerking als ze betrekking heeft op één van de volgende situaties:

- Je richt een nieuwe vestiging op.
- Je breidt de capaciteit van een bestaande inrichting uit. Dit geldt niet voor grote ondernemingen.
- Je breidt je productie uit met producten die je voordien niet maakte. Voor grote ondernemingen in de regionale steunkaart geldt dit als: 'diversificatie van de activiteit van een inrichting, op voorwaarde dat de nieuwe activiteit niet dezelfde is als, of vergelijkbaar is met de activiteit die voordien werd uitgeoefend'.
- Je voert een fundamentele wijziging door in het totale productieproces van je bestaande onderneming. Dit geldt niet voor grote ondernemingen.
- Je neemt materiële of immateriële vaste activa over van een (niet-geassocieerde) derde-werkgever die de activiteiten stopzet, in gerechtelijke reorganisatie zit of failliet gaat. In dat geval worden alle arbeidsplaatsen als nieuw beschouwd.

De investering kan zowel betrekking hebben op materiële als immateriële vaste activa.

Omvang steun

Je kan een vrijstelling krijgen van 25% op de doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de lonen van nieuwe medewerkers die je aanwerft door een investering.

De nieuwe arbeidsplaatsen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ze ontstaan als rechtstreeks gevolg van een investering.
- Ze zorgen voor een stijging van het totale aantal werknemers ten opzichte van het gemiddelde aantal werknemers in de twaalf maanden voorafgaand voor de indiening van je steunaanvraag.
- Je vult de arbeidsplaatsen in na de indiening van je steunaanvraag en uiterlijk binnen 36 maanden na de voltooiing van de investering.
- De lonen worden uitbetaald binnen de twee jaar vanaf het moment waarop de nieuwe arbeidsplaats wordt ingevuld.

Onderstaande bedragen geven een indicatie van het mogelijke steunvoordeel dat je kan genieten. De berekening is gebaseerd op een voltijdse bediende die gehuwd is met een partner met beroepsinkomsten, geen personen ten laste heeft en recht heeft op vakantiegeld en een eindejaarspremie ter waarde van één maandwedge:

Brutoloon per maand	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.000
Totaal steunbedrag over 24 maanden (incl. vakantiegeld en premie)	€ 3.006,85	€ 5.734,14	€ 8.736,24

Per investering is de vrijstelling beperkt tot maximum € 7,5 miljoen.

Wat met uitzendkrachten

Doe je voor de extra arbeidsplaatsen beroep op uitzendkrachten, dan kan je dit fiscale voordeel ook toepassen.

Daarvoor moet het uitzendkantoor, voor de start van de uitzendarbeid een bijkomend formulier indienen: [Formulier voor ondernemingen die erkend zijn voor uitzendarbeid](#). Dankzij dit formulier kan het uitzendkantoor tijdens het uitzendcontract de vermindering van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing toepassen. Neem je de uitzendkracht nadien zelf in dienst, dan kan je het voordeel verder blijven benutten.

Jij, als onderneming en het uitzendkantoor zijn samen verantwoordelijk voor het leveren van bewijs van deze

tewerkstelling.

Cumulatie

Je kan deze steun cumuleren met de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid; de algemene structurele lastenverlaging (IPA-korting) en de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen. Je kan de steun niet combineren met andere vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing, zoals die voor overwerk, onderzoekers, sportbeoefenaars, koopvaardij-, bagger- en sleepvaartsector en zeevisserij.

Sinds 1 april 2024 kan je deze steun ook niet meer cumuleren met investeringssteun onder de vorm van [Strategische Transformatiesteun](#).

Aanvraagprocedure

Dien je aanvraag uiterlijk in binnen drie maanden na de voltooiing van de investering, maar vooraleer je de extra werknemers in dienst neemt. Gebruik hiervoor het [aanvraagformulier](#).

Ben je een kmo dan moet je [artikel 275⁸](#) aanvinken. Ben je een grote onderneming dan vink je [artikel 275⁹](#) aan.

Je kan het aanvraagformulier bezorgen aan de documentatiedienst van FOD Financiën via kmo.aalst.bv@minfin.fed.be. Dit mailadres staat ook vermeld op de eerste pagina van het aanvraagformulier.

Na de indiening ontvang je doorgaans snel een ontvankelijkheidsmail. Vanaf dat moment mag je de maatregel toepassen. Er wordt aangeraden deze mail ook te bezorgen aan jouw sociaal secretariaat.

De vrijstelling wordt definitief zodra je aantoont dat de nieuwe arbeidsplaats gedurende voldoende lange tijd behouden blijft: minstens drie jaar voor kmo's en minstens vijf jaar voor grote ondernemingen.

De vrijstelling wordt niet toegekend als de investering meer dan zes maanden later wordt voltooid dan de verwachte voltooiingsdatum die je in de aanvraag hebt opgegeven. Of als je niet kan aantonen dat de nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen verband houden met de investering.

Kies daarom zorgvuldig wanneer je jouw aanvraag indient. De indieningsdatum is belangrijk voor een succesvolle aanvraag.

Procedure definitieve verwerving vrijstelling

Je kan dit fiscale voordeel vanaf de start van de nieuwe arbeidsplaats gedurende twee jaar toepassen. De vrijstelling wordt pas definitief nadat je aantoont dat de nieuwe arbeidsplaats gedurende de volledige verplichte periode behouden bleef. Namelijk minstens drie jaar voor kmo's en minstens vijf jaar voor grote ondernemingen. Doe je een beroep op een uitzendkantoor, dan moet het uitzendkantoor dit bewijs leveren.

Je levert het bewijs van behoud van de arbeidsplaatsen door een ingevuld formulier toe te voegen aan je aangifte in de vennootschapsbelasting, rechtspersonenbelasting of belasting van niet inwoners/vennootschappen. Dat gebeurt in het aanslagjaar dat betrekking heeft op de periode waarin de minimale houdperiode van de arbeidsplaats is verstreken. Hiervoor gebruik je:

- formulier 274APT-8 voor kmo's: Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in het kader van investeringen verricht in een inrichting gelegen in een steunzone - Behoud van de nieuwe gecreëerde arbeidsplaatsen;
- formulier 274APT-9 voor grote ondernemingen: Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in het kader van investeringen verricht in een inrichting gelegen in een steunzone - Behoud van de nieuwe gecreëerde arbeidsplaatsen (nog niet beschikbaar).

Je vindt deze formulieren op de [website van FOD Financiën](#).

Voorbeeld

Voerde je als kmo in 2022 aanwervingen uit in het kader van deze steunmaatregel en loopt je boekjaar gelijk met het

kalenderjaar? Dan moet je het bewijs van het behoud van deze arbeidsplaatsen toevoegen aan je aangifte in de vennootschapsbelasting van aanslagjaar 2026.

Heb je de voorziene arbeidsplaatsen gespreid over meerdere jaren ingevuld, dan moet je vanaf het eerste aanslagjaar waarin je een bewijsformulier toevoegt, ook in de daaropvolgende aanslagjaren nagaan voor welke arbeidsplaatsen de bewijsperiode is afgelopen. Voor die arbeidsplaatsen voeg je telkens opnieuw het vereiste bewijs toe.

Verlaat een werknemer een nieuw gecreëerde arbeidsplaats en neem je een andere werknemer aan, dan blijft de gunstperiode van twee jaar doorlopen. De periode tussen het vertrek van de ene werknemer en de aanwerving van de vervanger wordt niet geschorst.

Kan je als werkgever de nieuw gecreëerde arbeidsplaats niet behouden gedurende de verplichte minimale tewerkstellingstermijn, dan moet je een corrigerende aangifte indienen.

Meer informatie vind je in de [FAQ – Tijdelijke en gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing – Nieuwe arbeidsplaatsen creëren in een steunzone](#) (rubriek 28, 29 en volgende) in Fisconetplus.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Meer informatie (alsook het aanvraagformulier) vind je in de rubriek "[Investeren in een steunzone](#)" op de website financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon (>Bedrijfsvoorheffing (Meer) > Vrijstellingen (Meer)).

Voor meer informatie kan je contact opnemen met jouw sociaal secretariaat, de bedrijfsadviseurs van VLAIO of met de diensten van FOD Financiën.

FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

[financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vrij...](https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vrijstellingen)

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers

Laatst gewijzigd op 11 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever in de privésector of als kennisinstelling hoef je 80% van de bedrijfsvoorheffing op de lonen van onderzoekers die werken aan onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's niet door te storten aan de fiscus, op voorwaarde dat zij een erkend master- en/of doctordiploma hebben.

Pas je als onderneming de vrijstelling van 80% toe voor onderzoekers met een erkend master- en/of doctordiploma? Dan kan je sinds 1 januari 2020 ook een vrijstelling bekomen voor onderzoekers met een bepaald bachelordiploma. Wel geldt er een maximum: als kleine vennootschap mag de vrijstelling voor deze onderzoekers niet hoger zijn dan 50% van de vrijstelling die je toepast voor onderzoekers met een erkend master- of doctordiploma. Voor andere ondernemingen bedraagt die grens 25%.

Opgelet! Als onderneming kan je de vrijstelling enkel toepassen als je het project of programma hebt aangemeld vóór de effectieve startdatum bij BELSPO.

Vanaf 1 januari 2027 wordt dit fiscaal voordeel afgetopt om de totale kostprijs van de vrijstelling te beperken. Je zal dan een correctiefactor moeten toepassen van 97% in 2027, 93,35% in 2028 en 95,9% vanaf 2029. Dit werd ingevoerd door de [Programmawet van 30 mei 2026](#).

Wie komt in aanmerking

De vrijstelling kan aangevraagd worden door:

- Je stelt als onderneming onderzoekers tewerk in een onderzoeks- of ontwikkelingsproject of -programma, op voorwaarde dat de onderzoekers een erkend master- en/of doctordiploma hebben in een bepaald studiegebied (zie verder).
Van het diplomaniveau kan je afwijken in volgende gevallen:
 - Je voldoet aan de definitie van 'Young Innovative Company' (definitie zie verder): dan kan je het fiscaal voordeel naast op de onderzoekers met de kwalificerende diploma's ook toepassen op het technisch/ondersteunend personeel (administratieve en commerciële functies zijn uitgesloten).
 - Je werkt als onderneming samen met een universiteit of erkende onderzoeksorganisatie in een samenwerkingsovereenkomst: dan kan je de vrijstelling ook toepassen voor O&O-personeel (dat tewerkgesteld is in het samenwerkingsverband bij jouw onderneming), dat niet over het vereiste diploma beschikt, maar deze kennis door ervaring heeft opgebouwd. Dit personeel moet wel minstens een bachelordiploma hebben.
- Pas je als onderneming de vrijstelling van 80% toe voor onderzoekers die tewerkgesteld zijn in een onderzoeks- of ontwikkelingsproject of -programma met een erkend doctor- of masterdiploma? Dan kan je ook een vrijstelling bekomen voor onderzoekers met een bepaald bachelordiploma. Hier gelden wel beperkingen op.
- Ook als universiteit, hogeschool, fonds voor wetenschappelijk onderzoek en erkende wetenschappelijke instelling kan je deze vrijstelling krijgen.

Young Innovative Company (YIC)

Je onderneming wordt beschouwd als een 'Young Innovative Company' als je voldoet aan al deze voorwaarden:

- Je voert onderzoeksprojecten uit.
- Je onderneming bestaat minder dan 10 jaar op 1 januari van het jaar waarin je de vrijstelling toepast.
- Je onderneming is niet opgericht als gevolg van een fusie, herstructurering, uitbreiding van een bestaande activiteit of overname van een bestaande activiteit.

- Je uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling bedragen minstens 15% van de totale kosten van het vorige belastbare tijdperk.
- Je voldoet aan de definitie van een kleine vennootschap (zie verder).

Voldoe je op het einde van een belastbaar tijdperk niet langer aan deze voorwaarden? Dan mag je de vrijstelling niet meer toepassen op de lonen die vanaf de daaropvolgende maand worden uitbetaald.

Definitie kleine vennootschap

Voor een Young Innovative Company geldt de volgende definitie van kleine vennootschap. Je mag voor het laatst afgesloten boekjaar niet meer dan één van deze drempels overschrijden:

- jaargemiddeld personeelsbestand: 50 werknemers;
- jaaromzet exclusief btw: € 7.300.000;
- balanstotaal: € 3.650.000.

Heeft je onderneming gemiddeld meer dan 100 werknemers? Dan wordt ze niet langer beschouwd als een kleine vennootschap.

Voor de vrijstelling die geldt voor bepaalde bachelordiploma's wordt de algemene fiscale definitie van een kleine vennootschap gebruikt op basis van de criteria opgenomen in artikel 1:24, §§ 1 tot 6, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Dit betekent dat je voor het laatst afgesloten boekjaar, maximaal één van de volgende drempels mag overschrijden:

- jaargemiddeld personeelsbestand: 50 werknemers;
- jaaromzet exclusief btw: € 11.250.000;
- balanstotaal: € 6.000.000.

Overschrijd je meer dan één grens (of niet langer), dan verandert je statuut pas als dat twee boekjaren na elkaar gebeurt. De nieuwe situatie geldt dan vanaf het volgende boekjaar.

Werk je met verbonden vennootschappen, dan moet je de cijfers samen bekijken. De omzetcijfers en het balanstotaal bereken je geconsolideerd. Voor het personeelsbestand tel je het gemiddeld aantal werknemers op dat jaarlijks door elk de verbonden vennootschappen wordt tewerkgesteld. Maak je geen officiële consolidatie op, dan kan je werken met een alternatieve consolidatie waarbij je de drempels met 20% verhoogt.

Start je net met je onderneming en beschik je nog niet over deze cijfers? Dan schat je de criteria bij het begin van het boekjaar te goeder trouw in.

Meer informatie over deze definitie vind je op de VLAIO-pagina Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie > [Fiscale definitie](#).

Welke diploma's komen in aanmerking

Masterdiploma's Vlaamse Gemeenschap

Je kan het fiscaal voordeel enkel toepassen voor werknemers met een doctor- of masterdiploma in de volgende studiegebieden:

- Kennisgebied wetenschappen;
- Kennisgebied toegepaste wetenschappen en ingenieurswetenschappen;
- Kennisgebied landbouw- en toegepaste biologische wetenschappen;
- Kennisgebied geneeskunde, farmaceutische en biomedische wetenschappen;
- Kennisgebied diergeneeskunde;
- farmaceutische wetenschappen.

Bachelordiploma's Vlaamse Gemeenschap:

- Academische bachelors: het diploma moet wel behoren tot dezelfde studiegebieden als de erkende masterdiploma's, of daaraan gelijkwaardig zijn.
- Professionele bachelordiploma's:
 - biotechniek;
 - gezondheidszorg - paramedisch;
 - Industriële wetenschappen en technologie;
 - informatica;
 - nautische wetenschappen.

Je kan de lijst met kwalificerende bachelor- en masteropleidingen in detail downloaden op [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O > Bedrijfsvoorheffing O&O - Diploma's \(art. 275³ § 2, 1° en 2°\) > Beschikbare lijsten](#).

Je kan hierover ook advies vragen aan BELSPO, zie [Bedrijfsvoorheffing O&O - Diploma's \(art. 275³ § 2, 1° en 2°\) > Adviesvraag diploma's](#).

Wat komt in aanmerking

Je kan deze vrijstelling enkel krijgen voor onderzoekers die werken aan 'onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's'. Dit zijn projecten of programma's die volgend doel hebben:

- **fundamenteel onderzoek**: experimentele of theoretische activiteiten die voornamelijk worden verricht om nieuwe kennis te verwerven over de fundamentele aspecten van verschijnselen en waarneembare feiten, zonder dat hiermee een rechtstreekse praktische toepassing of gebruik wordt beoogd;
- **industrieel onderzoek**: planmatig of kritisch onderzoek dat is gericht op het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden met het oog op de ontwikkeling van nieuwe producten, procedés of diensten, of om bestaande producten, procedés of diensten aanmerkelijk te verbeteren. Het omvat de vervaardiging van onderdelen van complexe systemen, die noodzakelijk is voor industrieel onderzoek, met name voor de validering van generale technologieën, met uitzondering van prototypes;
- **experimentele ontwikkeling**: het verwerven, combineren, vormgeven en gebruiken van bestaande wetenschappelijke, technische, zakelijke en andere kennis en vaardigheden voor plannen, schema's of ontwerpen van nieuwe, gewijzigde of verbeterde producten, procedés of diensten. Hieronder kan ook de conceptuele formulering en het ontwerp van alternatieve producten, procedés of diensten worden verstaan en het vastleggen van informatie daarover. Deze activiteiten kunnen ook het maken van ontwerpen, tekeningen, plannen en andere documentatie omvatten, mits zij niet voor commercieel gebruik zijn bestemd.

Ook de ontwikkeling van commercieel bruikbare prototypes en proefprojecten kan als experimentele ontwikkeling worden beschouwd. Dat is het geval wanneer het prototype uiteindelijk het commerciële eindproduct wordt en de productie ervan te duur is om uitsluitend voor testen of demonstraties te gebruiken.

Gewone aanpassingen of verbeteringen aan bestaande producten, productielijnen, productieprocessen of diensten vallen niet onder experimentele ontwikkeling. Dat geldt ook als die wijzigingen leiden tot een verbetering van het bestaande aanbod.

Je leest best de [Richtlijnen 2025](#) om meer inzicht te krijgen in deze definities.

Omvang steun

Bij dit fiscaal voordeel moet je 80% van de bedrijfsvoorheffing op het loon van bepaalde onderzoekers niet doorstorten aan de fiscus. Sinds 1 januari 2018 geldt er ook een vrijstelling voor een aantal bachelordiploma's, maar in beperktere vorm:

Kleine vennootschappen*

Andere vennootschappen

Masterdiploma	vrijstelling van 80%	vrijstelling van 80%
Bachelordiploma	vrijstelling van 80%** (beperkt tot 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)	vrijstelling van 80% (beperkt tot 25% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)

* Hier moet je voldoen aan de fiscale definitie van een kleine vennootschap (zie hoger).

**De vrijstelling is sinds 2020 opgetrokken van 40% tot 80% (evenwel beperkt tot 25% of 50% van het totale bedrag van de vrijstelling die je toepast voor onderzoekers met een master- of doctordiploma).

Je kan deze vrijstelling alleen toepassen op de lonen van onderzoekers die bij jou in dienst zijn. Werk je samen met zelfstandige onderzoekers of zijn je onderzoekers actief als zelfstandig bedrijfsleider? Dan kom je voor hun vergoedingen niet in aanmerking voor deze vrijstelling.

Aanvraagprocedure

Aanmelding van de O&O-activiteiten verplicht

Voor je de vrijstelling kan toepassen, moet je het onderzoeks- of ontwikkelingsproject of -programma digitaal aanmelden. Dat doe je via [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O](#) en vervolgens te klikken op fiscrd.belspo.be/login.asp?lang=nl.

Bij de aanmelding bezorg je onder meer de volgende informatie:

- de gegevens van je onderneming die de bedrijfsvoorheffing verschuldigd is;
- een beschrijving van het project of programma waaruit blijkt dat het gaat om fundamenteel onderzoek, industrieel onderzoek of experimentele ontwikkeling;
- de verwachte startdatum en voorziene einddatum van het project of programma.

Nog enkele belangrijke aandachtspunten voor de aanmelding:

- Eén geldige aanmelding vóór de start van het project of programma volstaat. De aanmelding moet wel alle wettelijk verplichte gegevens bevatten.
- Dien geen project in dat grotendeels een kopie is van een eerder aangemeld project of programma. Aanmeldingen met slechts beperkte inhoudelijke wijzigingen worden als een herhaling beschouwd en komen niet in aanmerking.
- Geef je project of programma een duidelijke en betekenisvolle titel. Op basis van die titel moet duidelijk zijn waarover het project of programma gaat.
- Je hoeft een lopend project of programma niet elk jaar opnieuw aan te melden. Je kan wel bepaalde gegevens aanpassen, zoals de voorziene einddatum.
- Meld je een programma aan dat uit meerdere projecten bestaat? Dan gebruik je als startdatum de verwachte startdatum van het eerste project en als einddatum de voorziene einddatum van het project dat het laatst afloopt.
- Maakt een project deel uit van een aangemeld programma, dan moet je dat kunnen aantonen bij een fiscale controle. Daarom hou je best een overzicht bij van alle projecten die deel uitmaken van het programma.

De aanmelding is een verplichte stap voordat je de vrijstelling mag toepassen. De registratie betekent echter niet dat je automatisch recht hebt op de vrijstelling. Je blijft zelf verantwoordelijk voor de juistheid van de informatie die je registreert. De FOD Financiën controleert achteraf of je de vrijstelling correct hebt toegepast.

Sinds 1 augustus 2023 wordt deze voorwaarde strikter toegepast. Je kan de vrijstelling enkel toepassen als je het project of programma hebt aangemeld vóór de effectieve startdatum.

Je moet bovendien kunnen aantonen dat de aanmelding tijdig gebeurde. Omdat controles vaak pas later plaatsvinden, bewaar je best bewijsstukken van elke wijziging aan een dossier, bijvoorbeeld via schermafdrucken van de situatie vóór en na de wijziging.

Bekijk vooraf de [Richtlijnen 2025](#) op de website van BELSPO.

Op de [website van BELSPO](#) vind je ook een handleiding bij de aanmelding (klik op fiscrd.belspo.be/login.asp?lang=nl > onderaan het scherm vind je de [handleiding](#)).

Als non-profit onderzoeksorganisatie ben je vrijgesteld van deze aanmeldingsplicht.

Facultatief advies van BELSPO

Wil je vooraf zekerheid over de toepassing van de vrijstelling? Dan kan je aan BELSPO een bindend advies vragen over de aard van je onderzoeks- of ontwikkelingsproject of -programma of over de in aanmerking komende diploma's anderzijds.

Brengt BELSPO een advies uit, dan is dat bindend voor zowel jouw onderneming als voor de FOD Financiën. Zo krijg je meer rechtszekerheid over de toepassing van de vrijstelling voor je O&O-activiteiten.

Opgelet! Het advies geldt enkel gedurende de periode die in het advies vermeld staat. Staat er geen geldigheidsperiode in het advies, dan blijft het geldig gedurende de werkelijke looptijd van het aangemelde project of programma. Die werkelijke looptijd kan verschillen van de geschatte begin- en einddatum die je bij de aanmelding hebt opgegeven.

Bekijk ook hiervoor de [Richtlijnen 2025](#) op de website van BELSPO.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Meer informatie vind je op de website van BELSPO via de pagina [Aanmeldingen Fiscaliteit > Bedrijfsvoorheffing O&O](#). Op de pagina [Reglementaire teksten](#) vind je ook een aantal belangrijke parlementaire vragen over de aanmelding van deze vrijstelling.

Ook op Fisconetplus van FOD Financiën vind je meer informatie in de [FAQ - Onderzoek & Ontwikkeling](#), de [Circulaire 2021/C/80 over de uitbreiding van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling naar bachelors](#) en de [Circulaire 2023/C/49 over het tijdstip van aanmelding bij de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers](#).

Zie ook [Commentaar van art. 275[^]3, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak enz.

FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

financien.belgium.be

BELSPO

Federaal Wetenschapsbeleid

T 02 238 34 56

fiscal@belspo.be

www.belspo.be/belspo/fiscal/index_fisc_nl.stm

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen

Laatst gewijzigd op 11 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Werf je als jonge onderneming personeel aan, dan hoeft je misschien een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet door te storten aan de fiscus. Voldoe je aan de fiscale definitie van 'kleine vennootschap', dan gaat het om een vrijstelling van doorstorting van 10% van de bedrijfsvoorheffing. Voldoe je aan de fiscale definitie van 'microvennootschap', dan bedraagt deze vrijstelling 20%. Ook als je een zelfstandige bent en je voldoet aan één van deze definities, kom je in aanmerking.

Jouw onderneming mag wel maximaal 48 maanden ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO).

Vanaf 1 januari 2027 wordt dit fiscaal voordeel afgetopt om de totale kostprijs van de vrijstelling te beperken. Je zal dan een correctiefactor moeten toepassen van 97% in 2027, 93,35% in 2028 en 95,9% vanaf 2029 ([Programmawet van 30 mei 2026](#)).

Wie komt in aanmerking

Je kan deze maatregel toepassen als je aan de volgende drie voorwaarden voldoet:

- Je valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
- Je voldoet aan de definitie van kleine vennootschap of microvennootschap (zie verder), of je bent een natuurlijke persoon die aan dezelfde voorwaarden voldoet.
- Je bent maximaal 48 maanden ingeschreven in de KBO. Deze termijn van 48 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op die inschrijving.

Neem je een bestaande activiteit over of zet je een activiteit verder die eerder werd uitgeoefend door een natuurlijke persoon of een andere rechtspersoon? Dan telt de termijn van 48 maanden niet vanaf jouw inschrijving in de KBO. In dat geval begint die termijn te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de eerste inschrijving van de oorspronkelijke onderneming of ondernemer in de Kruispuntbank van Ondernemingen. Deze informatie wordt verduidelijkt in de [FAQ - Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing - Startende ondernemingen](#) op Ficonetplus.

Definitie microvennootschap en kleine vennootschap

Je onderneming moet een natuurlijk persoon of een kleine vennootschap zijn (artikel 1:24, §§ 1 tot 6 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen). Een microvennootschap (artikel 1:25 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen) is ook een mogelijkheid.

Voor het laatst afgesloten boekjaar mag je niet meer dan één van de onderstaande grenzen overschrijden:

	microvennootschap	kleine vennootschap
jaargemiddelde personeelsbestand	10	50
jaaronzet, excl. btw	€ 900.000	€ 11.250.000
balanstotaal	€ 450.000	€ 6.000.000

Overschrijd je meer dan één grens of val je er opnieuw onder, dan heeft dat pas gevolgen als dit gedurende twee

openvolgende boekjaren het geval is. De wijziging geldt dan vanaf het volgende boekjaar.

Heb je verbonden vennootschappen, dan moet je de criteria omzet en balanstotaal op geconsolideerde (gegroepeerde) basis berekenen. Voor het criterium personeelsbestand moet je het aantal werknemers optellen dat door elk van de betrokken verbonden vennootschappen jaarlijks gemiddeld wordt tewerkgesteld.

Maak je geen geconsolideerde jaarrekening op, dan kan je kiezen voor een alternatieve berekening waarbij de drempels met 20% worden verhoogd.

Start je net met je onderneming en beschik je nog niet over deze cijfers, dan moet je de criteria bij het begin van het boekjaar te goeder trouw inschatten.

Ben je een vzw dan kom je enkel in aanmerking als je vennootschapsbelasting betaalt.

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt:

- 10% van de bedrijfsvoorheffing als je onderneming een kleine vennootschap is;
- 20% van de bedrijfsvoorheffing als je onderneming een microvennootschap is.

Je kan deze vrijstelling enkel toepassen tijdens de opstarttermijn van 48 maanden, die ingaat op de eerste dag van de maand na de eerste KBO-inschrijving.

De vrijstelling wordt per werknemer berekend. Je kan ze enkel toepassen op de bedrijfsvoorheffing die werd ingehouden op de lonen van de betrokken werknemer.

Aanvraagprocedure

Om deze vrijstelling toe te passen, dien je twee aangiften in de bedrijfsvoorheffing in.

Eerste aangifte

In de eerste aangifte vermeld je:

- het bruto belastbaar loon in het vak 'Belastbare inkomsten';
- de ingehouden bedrijfsvoorheffing in het vak 'Verschuldigde BV'.

Tweede aangifte

In de tweede aangifte vermeld je opnieuw:

- het bruto belastbaar loon in het vak 'Belastbare inkomsten';
- een negatief bedrag in het vak 'Verschuldigde BV'. Dat bedrag bedraagt 10% of 20% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing, afhankelijk van de categorie waartoe je onderneming behoort.

Ook de code die je gebruikt in het vak 'aard inkomen' hangt af van je categorie.

Welke documenten moet je bijhouden

Je houdt een nominatieve lijst ter beschikking van de administratie met voor elke werknemer:

- de volledige identiteit;
- het rijksregisternummer;
- het bedrag van de bruto belastbare bezoldigingen;
- het bedrag van de ingehouden bedrijfsvoorheffing en de gedetailleerde berekening ervan.

Daarnaast hou je ook de bewijsstukken bij waaruit blijkt dat je voldoet aan de voorwaarden voor de vrijstelling als startende kleine vennootschap of startende microvennootschap.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Meer informatie over dit fiscaal voordeel, met als als juridische basis [artikel 275¹⁰](#), WIB 92 vind je ook:

- op de [website van de FOD Financiën](#) (zie ondernemingen > personeel en loon > bedrijfsvoorheffing > vrijstellingen > startende ondernemingen);
- in de [FAQ - Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing - Startende ondernemingen](#) op Fisconetplus;
- in de [Commentaar van art.275¹⁰, WIB](#).

FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

[financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vrij...](https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vrijstellingen)

Starterslonen voor jongeren (startersjob)

Laatst gewijzigd op 7 jan 2026

Wat houdt de maatregel in

Werkgevers die jongeren aanwerven van 18, 19 of 20 jaar zonder werkervaring, mogen onder bepaalde voorwaarden een verminderd brutoloon toekennen. In ruil voor het loonverlies ontvangt deze jonge werknemer een compenserende toeslag die vrijgesteld is van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen.

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Enkel werkgevers die vallen onder de wet op de cao's en de paritaire comités (wet van 5 december 1968) komen in aanmerking voor deze maatregel.

Werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of een paritair subcomité dat minimumlonen heeft vastgesteld voor jongeren van 18 tot 21 jaar die lager zijn dan de minimumlonen vanaf 21 jaar zijn uitgesloten van het toepassingsgebied. Deze uitsluiting geldt echter niet als deze minimumlonen voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar enkel gelden voor de tewerkstelling van studenten.

Werknemer

De jongere moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- 18, 19 of 20 jaar zijn op de laatste dag van de maand waarin het brutoloon wordt verminderd;
- aangeworven zijn op 1 juli 2018 of later;
- aangeworven worden met een startbaanovereenkomst van het type 1 (minstens halftijdse overeenkomst);
- niet tewerkgesteld met een studentenovereenkomst;
- niet tewerkgesteld in het kader van een flexi-job;
- de jongere moet een nieuwe werknemer zijn zonder werkervaring. Dit houdt in dat:
 - de jongere vlak voor de aanwerving ingeschreven was als werkzoekende bij de bevoegde gewestinstelling;
 - de jongere voldoet aan de maximale tewerkstellingsvoorwaarde (zie hieronder).

Maximale tewerkstellingsvoorwaarde

Daarnaast geldt er voor de jongere nog een maximale tewerkstellingsvoorwaarde.

De jongere mag in de referentiekwartalen T-6 tot en met T-3 (waarbij T het kwartaal is van aanwerving) maximaal gedurende één kwartaal een job hebben uitgeoefend voor een duur die het equivalent is van een 4/5 van een voltijdse job.

Eventuele tewerkstellingen die vóór of na deze referentieperiode vallen, hebben geen invloed op het recht op de starterslonen.

De voorwaarde dat de job het equivalent heeft van een 4/5de tewerkstelling in de referentiekwartalen T-6 tot T-3 wordt op kwartaalbasis nagekeken. Het gaat hier om de duurtijd van de job uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE). Dat betekent:

- een halftijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal geeft een tewerkstelling van 0,50 VTE;
- een voltijdse tewerkstelling gedurende één volledige maand geeft een tewerkstelling van 0,33 VTE.

Bij de toetsing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met volgende vormen van tewerkstelling tijdens de referentieperiode:

- als leerling in het kader van het alternerend leren;
- als deeltijds leerplichtige. Het gaat om de tewerkstelling van jongeren tot 31 december van het jaar waarin hij 18 jaar

wordt;

- als student voor de tewerkstelling die het maximum van 475 uur niet overschrijdt;
- als gelegenheidswerknemer in de land- en tuinbouw of in de horeca;
- als flexi-job werknemer.

Omvang steun

Bedrag van de vermindering van het brutoloon

De werkgever mag voor de jongere het normaal verschuldigde brutoloon verminderen met:

- 18% in de maanden dat de jongere 18 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 12% in de maanden dat de jongere 19 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 6% in de maanden dat de jongere 20 jaar is op de laatste dag van het kwartaal.

De werkgever mag deze vermindering enkel toepassen als de loonvoorwaarde wordt nageleefd. [Meer informatie op www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

- De vermindering van het brutoloon wordt enkel toegepast op de volgende looncomponenten en enkel als zij rechtstreeks door de werkgever worden uitbetaald:
 - het loon voor werkelijke arbeid;
 - het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon;
 - het enkel en dubbel vakantiegeld;
 - de eindejaarspremies;
 - de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.
- De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.

Compenserende toeslag

De werkgever die het brutoloon van een jongere vermindert, moet aan de jongere een compenserende toeslag betalen bovenop het loon ter compensatie van het loonverlies van de jongere.

De compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen:

- het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en
- het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon.

De toeslag wordt verhoogd met een percentage op het verminderde brutoloon voor de werknemers betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds zodat samen met de compenserende toeslag de jongere netto hetzelfde ontvangt.

Indien de werkgever het loon van de jongere al verminderd heeft in de periode vóór 1 maart 2019, dan is de werkgever een compenserende vergoeding verschuldigd aan de jongere, berekend zoals hierboven. De vergoeding wordt dan betaald in maart 2019.

Deze compenserende toeslag is vrijgesteld van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en socialezekerheidsbijdragen.

Aanvraagprocedure

De werkgever moet expliciet in de arbeidsovereenkomst vermelden dat het brutoloon van de jongere wordt gecompenseerd in toepassing van deze regeling.

De compenserende toeslag moet niet worden aangegeven op de RSZ-aangiften. Voor wat betreft de fiscale behandeling van de compenserende toeslag kan men contact opnemen met de federale overheidsdienst Financiën.

Op de DmfA-aangifte van de jongere moet de juiste code worden vermeld in het blok 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid'.

Indien niet alle regels zijn vervuld, is het niet-verminderde loon van toepassing en zijn ook de sociale zekerheidsbijdragen van toepassing op het niet-verminderde brutoloon.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 509 59 59

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be/starterswages

FOD Financiën

T 02 572 57 57

financien.belgium.be

Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidsbeperking

Laatst gewijzigd op 14 jul 2026

Wat houdt de maatregel in

Je kan als werkgever financiële steun krijgen van VDAB en het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale economie (WEWIS) als je iemand met een arbeidsbeperking of een gezondheidsprobleem aanwerft of tewerkstelt. Zo kan je de nodige aanpassingen doen en de arbeidsdeelname in je onderneming optimaal ondersteunen. Ook als zelfstandige met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem kan je gebruikmaken van verschillende steunmaatregelen.

Individueel maatwerk

Individueel maatwerk voor werkgevers

Als werkgever kan je van het Departement WEWIS tot maximum vijf jaar een financiële compensatie krijgen voor je werknemers met een door de VDAB erkende arbeidsbeperking. De steun compenseert de extra kosten of de mogelijk lagere productiviteit van je werknemer. Individueel maatwerk vervangt de [Vlaamse Ondersteuningspremie voor werknemers](#) die op 30 juni 2023 is stopgezet.

Je kan individueel maatwerk aanvragen als:

- onderneming uit de privésector (zoals bv, nv, vzw, uitzendkantoor);
- zelfstandige in hoofd- of bijberoep met personeel;
- houder van een persoonlijk assistentiebudget (PAB) die iemand tewerkstelt;
- werkgever die in het buitenland gevestigd is, op voorwaarde dat de werknemer in Vlaanderen woont;
- school of lokaal bestuur.

Ondernemingen in moeilijkheden of andere overheden komen niet in aanmerking.

Je kan twee premies krijgen in het kader van individueel maatwerk:

- een loonpremie:
 - berekend als percentage van het loon;
 - voor mogelijke extra kosten of lagere productiviteit die de arbeidsbeperking met zich mee kan brengen;
 - het bedrag neemt af over een periode van vijf jaar.
- een begeleidingspremie:
 - forfaitaire vergoeding;
 - voor begeleiding op de werkvloer;
 - met een hogere tussenkomst tijdens het eerste jaar.

Beide premies zijn combineerbaar.

VDAB erkent de arbeidsbeperking en stelt de behoefte aan individueel maatwerk vast. Je hebt recht op een loonpremie of een loonpremie én een begeleidingspremie. Als VDAB een behoefte aan een loonpremie en begeleiding op de werkvloer heeft vastgesteld, kan je als werkgever enkel beide aanvragen.

Meer informatie over bijvoorbeeld de compensatieberekeningen kan je raadplegen op [Individueel maatwerk > Individueel maatwerk voor werkgevers](#).

Overgangsmaatregelen

Heb je nog een werknemer in dienst voor wie je de VOP ontvangt? Dan blijf je de premie verder ontvangen tot het einde

van de toegekende periode. De datum kan je nakijken in het WSE-loket van het Departement WEWIS. [Hier vind je meer informatie over de overgangsmatregelen.](#)

Individueel maatwerk voor zelfstandigen

Ben je een zelfstandige in hoofd- of in bijberoep en heb je een erkende blijvende of tijdelijke arbeidsbeperking? Dan kan je een beroep doen op [Individueel maatwerk voor zelfstandigen met een arbeidsbeperking](#). Deze premie vervangt de [Vlaamse Ondersteuningspremie \(VOP\) voor zelfstandigen](#).

Tussenkost arbeidsgereedschap, -kledij en werkplekaanpassing

VDAB kan een vergoeding toekennen aan je werknemer als er aanpassingen moeten gebeuren op vlak van **arbeidsgereedschap of kledij**. Je werknemer wordt eigenaar van dit materiaal zodat zij/hij het tijdens zijn loopbaan kan blijven gebruiken. Bijvoorbeeld: een brailleleesregel, groot computerscherm, orthopedische veiligheidsschoenen, een op maat gemaakte bureaustoel, signalisatie...

VDAB kan een vergoeding toekennen aan jou als werkgever als er **aanpassingen** moeten gebeuren aan de **werkplek** van je werknemer. Dit is alles in de onderneming dat niet verplaatst kan worden. Bijvoorbeeld een lichtsignaal op een machine met geluidsignalen, een hellend vlak, aangepast sanitair, een traplift...

Wanneer je een aangepast model van materiaal aankoopt dat je al hebt in je onderneming, dan betaalt VDAB het verschil terug tussen het aangepaste model en het standaardmodel. Als je bijvoorbeeld een gewone deur automatisch laat openen, betalen we de kost van de automatisatie terug en niet de kost van de deur.

Meer informatie vind je op de pagina [Tussenkost arbeidsgereedschap, -kledij en werkplekaanpassing](#).

Ook als zelfstandige met een gezondheidsprobleem of beperking kan je hiervan gebruik maken. Meer informatie raadpleeg je op [Vraag als zelfstandige de tussenkost aan](#).

Langdurig werklozen met handicap zonder financieel risico terug aan de slag

De angst om financiële ondersteuning te verliezen, schrikt langdurig werkloze mensen met een handicap vaak af om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Om die drempel weg te nemen, is er voor wie aan de slag gaat na minstens twee jaar inactiviteit, gedurende twee jaar een hogere vrijstelling op de arbeidsinkomsten bij de berekening van de 'inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)'.

Je kan deze vrijstelling krijgen als werknemer (privé en publieke sector) en als zelfstandige met een handicap. Het gaat om deze bedragen:

- 100 % voor de schijf van € 0 tot € 27.060,23;
- 50 % voor de schijf van € 27.060,23 tot € 32.472,26;
- 25 % voor de schijf van € 32.472,26 tot € 37.884,31,90.

Voor wie geen twee jaar inactief is geweest, blijven de gewone vrijstellingen voor arbeidsinkomsten bij de berekening van een IVT onveranderd:

- 50 % vrijstelling voor de schijf van € 0 tot € 6.307,23;
- 25 % vrijstelling voor de schijf van € 6.307,23 tot € 9.460,84.

Deze tegemoetkoming wordt uitgekeerd door de DG Personen met een handicap (DG HAN, FOD Sociale Zekerheid). Ben je een zelfstandige? Verwittig dan best deze dienst binnen de drie maand na het opstarten van je activiteit.

Meer informatie vind je op de website van het [DG Personen met een handicap](#).

Gratis tolk voor doven of slechthorenden

Wie doof of slechthorend is, kan elk jaar een aantal uur gratis beroep doen op een tolk Vlaamse gebarentaal, schrijftolk of orale tolk ter ondersteuning.

Je kan hierop een beroep doen als werknemer, jobstudent, zelfstandige in hoofd- of bijberoep en als er bepaalde opleidingen worden gevolgd.

Ben je werknemer of zelfstandige in hoofd- of bijberoep dan heb je recht op ondersteuning gedurende 10% van je werktijd. Dit kan nog worden uitgebreid tot maximaal 20%.

Meer informatie vind je op de website van VDAB [Gratis tolk voor doven of slechthorenden](#).

Je kan ook beroep doen op een [gratis afstandstolk](#). Hiervoor hoef je niets aan te vragen.

Terugbetaling vervoerkosten

Als een werknemer door een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking een begeleider of aangepast vervoer nodig heeft om naar het werk te gaan dan kan je werknemer een tegemoetkoming vragen aan VDAB.

Dit kan aangevraagd worden als werknemer, jobstudent, zelfstandige in hoofd- of bijberoep en als er bepaalde opleidingen of stages worden gevolgd.

Meer informatie raadpleeg je op [Terugbetaling vervoerkosten](#).

Begeleiding op de werkvloer

VDAB biedt op drie manieren begeleiding aan je personeel met een beperking of met een gezondheidsprobleem:

- **Loopbaanbegeleiding:** De loopbaanbegeleider ondersteunt je medewerker via een aantal gesprekken bij het maken van een loopbaankeuze of een loopbaanbeslissing. Een loopbaancheque kost € 90 en is goed voor vier uur begeleiding.
- **Gespecialiseerde jobcoaching:** Je medewerker kan gedurende een jaar gratis ondersteuning krijgen op de werkvloer door een jobcoach. De Jobcoach helpt hem om te functioneren binnen het team, toont de collega's hoe ze je medewerker het best kunnen ondersteunen en stelt aanpassingen voor aan de werkplek.
- **Re-integratietraject:** Is je medewerker minstens drie maanden onafgebroken afwezig dan kan je als werkgever aan de arbeidsarts vragen om een re-integratietraject op te starten. Oordeelt de arbeidsarts dat terugkeren naar de vroegere functie niet mogelijk is, dan moet binnen de twaalf maanden aangepast werk voorgesteld worden binnen de onderneming. Oordeelt de arbeidsarts dat aangepast werk binnen de onderneming niet mogelijk is, dan kan de medewerker ontslagen worden via medische overmacht. Is de medewerker ontslagen via medische overmacht dan biedt het [Terug-naar-werk-fonds](#) van RIZIV een tussenkomst voor gespecialiseerde dienstverlening op maat.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Voor meer informatie over deze maatregelen en gespecialiseerde begeleiding kan je terecht bij de provinciale diensten Arbeidsbeperking van de VDAB. Je kan deze terugvinden via www.vdab.be/experts-arbeidsbeperking.

VDAB

T 0800 30 700

info@vdab.be

www.vdab.be/orienteren/gezondheidsprobleem

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (Vlaamse overheid)
(postadres)

T 1700

individueelmaatwerk@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers

Werkhervattingspremie bij aanwerving invalide werknemer

Laatst gewijzigd op 7 jan 2026

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever kan je een eenmalige werkhervattingspremie van € 1.725 verkrijgen als je iemand die minstens één jaar arbeidsongeschikt is (in invaliditeit) in dienst neemt of laat hervatten via een door de adviserend arts van het ziekenfonds toegelaten werkhervatting. Deze aanwerving moet minstens drie maanden duren. Het moet gaan om werk aangepast aan de gezondheidstoestand van deze werknemer.

1. Vanaf 1 januari 2026 verloopt de aanvraag volledig online. Papieren aanvragen worden niet meer aanvaard.
2. Je kon in het verleden al een werkhervattingspremie aanvragen die ten vroegste startte op 1 april 2023. De maatregel was echter beperkt in tijd en liep af op 31 maart 2025. Ondertussen werd de maatregel structureel verankerd met het [Koninklijk Besluit van 28 september 2025](#). Er geldt voortaan dus geen einddatum meer.

Wie komt in aanmerking

De werkgevers die een werknemer in progressieve werkhervatting tewerkstellen, kunnen deze premie aanvragen.

Het moet gaan om iemand die minstens één jaar arbeidsongeschikt is (= een als invalide erkende persoon) en die je in dienst neemt of laat hervatten via een door de adviserend arts van het ziekenfonds toegelaten werkhervatting.

Het kan gaan om ofwel:

- een werknemer of werkloze die minstens één jaar arbeidsongeschikt is;
- een zelfstandige die minstens één jaar arbeidsongeschikt is.

Deze maatregel geldt zowel voor werknemers die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid al door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden met de werkgever als voor werknemers die nieuw aangeworven worden.

Zowel de periode toegestaan door de adviserend arts als de progressieve werkhervatting van de werknemer moeten vallen binnen de geldigheidsperiode van deze maatregel.

Voorwaarden

Welke arbeid is toegestaan

- een bezoldigde arbeid die valt onder de Belgische sociale zekerheid voor werknemers (RSZ-wet van 27 juni 1969 - onderworpen aan minstens één sector (dus ook een statutaire tewerkstelling));
- een gelijkaardige activiteit die onderworpen is aan de socialezekerheidswetgeving van een vreemd land waarmee België verbonden is door een internationaal of supranationaal instrument inzake coördinatie van sociale zekerheid;
- een gelijkaardige activiteit in dienst van een internationale of supranationale organisatie.

Uitgesloten soorten arbeid

- een tewerkstelling als doelgroepwerknemer in een onderneming die valt onder paritair comité 327 voor beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven;
- een flexi-job;
- gelegenheidswerk;
- een tewerkstelling die al lopende is bij het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid en waarvoor de toepassing van de RSZ-wet beperkt is tot de sector van de geneeskundige verzorging voor wat betreft de verplichte

ziekte- en invaliditeitsverzekering;

- een tewerkstelling als vrijwillig brandweerman, vrijwillig ambulancier of vrijwilliger van de civiele bescherming.

Mogelijke arbeidsovereenkomst

De werknemer moet de toegestane arbeid gedurende ten minste drie maanden hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, of voor bepaalde duur die bij de aanvang van de toegestane arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden (berekend van datum tot datum).

Ook een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding die bij de aanvang van de toegelaten arbeid een verwachte duur heeft van ten minste drie maanden, is mogelijk.

Omvang steun

De eenmalige werkhervattingspremie bedraagt € 1.725, op voorwaarde dat zowel de periode gedekt door de toestemming van de adviserend arts als de werkhervatting bij de werkgever op grond van deze toestemming bij de werkgever ten vroegste aanvatten op 1 januari 2024.

Je kan slechts één werkhervattingspremie krijgen voor dezelfde werknemer.

Het ziekenfonds waarbij de betrokken werknemer aangesloten of ingeschreven is, zal de werkhervattingspremie uitbetalen, na controle van alle voorwaarden.

De betaling gebeurt ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin de aanvraag werd ingediend.

Aanvraagprocedure

Je stuurt ten vroegste na het einde van de (eerste) drie maanden van aangepast werk een aanvraag naar het ziekenfonds.

Dit gebeurt online. Je logt hiervoor in op het [Portaal voor de werkhervattingspremie](#).

Vanaf 1 januari 2026 is de aanvraag enkel nog online mogelijk. Papieren aanvragen worden niet meer aanvaard.

De betaling door het ziekenfonds gebeurt ten laatste op het einde van de tweede kalendermaand na de kalendermaand waarin je de aanvraag hebt ingediend.

De aanvraag moet uiterlijk twee jaar na het verstrijken van de kalendermaand waarin de derde maand toegelaten arbeid verricht is geweest, worden ingediend.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Meer informatie op de website van het RIZIV.

RIZIV

www.riziv.fgov.be/nl/professionals/andere-professionals/werkgevers/Paginas/defa...

Gunstige verloning: Loonbonus, winstpremie en andere

Laatst gewijzigd op 21 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever kan je je werknemers verschillende alternatieve loonvoordelen aanbieden. Deze vormen van verloning hebben vaak fiscale voordelen en zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Denk bijvoorbeeld aan een loonbonus, winstpremie, maaltijdcheques, ecocheques of sport- en cultuurcheques, koopkrachtpremie,... Hier vind je meer informatie over deze en andere mogelijkheden.

Loonbonus: niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Wie komt in aanmerking

Je kan als onderneming een loonbonus toekennen, ongeacht je sector of het aantal werknemers. Dit geldt voor ondernemingen uit de industrie, diensten, handel, landbouw, vrije beroepen, non-profit en vzw's. Je kan de bonus toekennen aan medewerkers met een arbeiderscontract, leercontract, stagecontract of beroepsopleidingsovereenkomst. Ook uitzendkrachten die in je onderneming werken, komen in aanmerking en mogen niet worden uitgesloten.

Zelfstandigen (zoals consultants) of bedrijfsmandatarissen (zoals zaakvoerders en bestuurders) komen niet in aanmerking.

Wat komt in aanmerking

Een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel is een bonus die gekoppeld is aan de collectieve resultaten van je onderneming, een groep van ondernemingen of een duidelijk omschreven groep van werknemers. De bonus moet gebaseerd zijn op objectieve criteria.

Om een bonus toe te kennen, moet je een bonusplan opstellen met minstens één doelstelling die bereikt moet worden binnen een referentieperiode van minimaal drie maanden. Hierbij moet de doelstelling:

- objectief meetbaar en verifieerbaar zijn;
- een collectief karakter hebben;
- betrekking hebben op de collectieve resultaten van je onderneming;
- eenmalig worden ingevoerd (niet-recurrent);
- op het moment van vastleggen nog onzeker zijn om te behalen;
- losstaan van loon, premies, voordelen in natura of andere voordelen die al zijn vastgelegd in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.;
- niet gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van je onderneming.

Doelstellingen rond welzijn en mobiliteit zijn alleen mogelijk als aan specifieke voorwaarden wordt voldaan.

Meer informatie over de voorwaarden en voorbeelden vind je op de pagina van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) [Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen / Bonusplannen](#) > Documentatie > [Tools en goede praktijken](#).

Voordelen

Voor de sociale zekerheid wordt de bonus niet als loon beschouwd tot een maximumbedrag van € 4.255 bruto in 2026 (= € 3.701 netto + een solidariteitsbijdrage van 13,07%), per kalenderjaar en per werknemer. Op het effectief toegekende voordeel betaal je als werkgever wel een bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 33%.

Fiscaal is de bonus vrijgesteld van belastingen tot maximum € 3.701 netto in 2026, per kalenderjaar en per werknemer.

Aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure hangt af van de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging in je onderneming.

- Heeft je onderneming een vakbondsafvaardiging? Dan moet je het systeem invoeren via een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).
- Heeft je onderneming geen vakbondsafvaardiging? Dan kan je kiezen tussen een CAO of een toetredingsakte.

Welke documenten je moet gebruiken, vind je op de pagina [Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen / Bonusplannen](#)
Bonusplannen > Welk model moet ik gebruiken?

Winstpremie

Wie komt in aanmerking

Je kan een winstpremie toekennen als je onderneming, vereniging of instelling onderworpen is aan de vennootschapsbelasting of de belasting van niet-inwoners.

Je moet de winstpremie toekennen aan alle werknemers. Een werknemer is een persoon die, al of niet met een arbeidsovereenkomst, tegen loon werkt onder het gezag van een ander persoon.

Zelfstandigen (consultants) of bedrijfsmandatarissen (zoals zaakvoerders, bestuurders) komen niet in aanmerking.

Je mag deze drie groepen werknemers uitsluiten:

- werknemers die tijdens het laatst afgesloten boekjaar uit dienst gingen wegens een ontslag om dringende reden;
- werknemers die tijdens het laatst afgesloten boekjaar zelf ontslag namen, behalve wanneer dit gebeurde om een dringende reden aan jouw kant als werkgever;
- werknemers die op het einde van het laatst afgesloten boekjaar minder dan één jaar anciënniteit hebben in je onderneming.

Wat komt in aanmerking

Je kan een winstpremie toekennen wanneer je onderneming winst maakt. Anders dan bij een loonbonus zijn geen collectieve doelstellingen nodig.

De winstpremie mag niet dienen als vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel.

Bij de berekening van de winstpremie moet je minstens rekening houden met de effectieve arbeidsprestaties van de werknemer tijdens het laatst afgesloten boekjaar. Het totale bedrag aan winstpremies mag bij afsluiting van het betreffende boekjaar niet hoger zijn dan 30% van de totale brutoloonmassa.

Je hebt twee mogelijkheden:

Identieke winstpremie

Elke werknemer ontvangt dezelfde premie. Dat kan een vast bedrag zijn of eenzelfde percentage van het loon.

Gecategoriseerde winstpremie

Alle werknemers krijgen een premie, maar het bedrag kan verschillen per categorie van werknemers. De categorieën moeten gebaseerd zijn op objectieve criteria zoals anciënniteit, graad, functie, weddeschaal, vergoedingsniveau of vormingsniveau.

Voordelen

Als werkgever betaal je geen werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid op de winstpremie. De winstpremie wordt beschouwd als een deel van de winst en is daarom niet aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.

Voor je werknemer is de winstpremie onderworpen aan een solidariteitsbijdrage van 13,07% en een belasting van 7%.

Aanvraagprocedure

Identieke winstpremie

Je kan de winstpremie invoeren via een beslissing van de gewone of buitengewone algemene vergadering, met gewone meerderheid. De notulen moeten daarvoor verplichte vermeldingen bevatten.

Je moet je werknemers informeren over de beslissing om een identieke winstpremie toe te kennen.

Gecategoriseerde winstpremie

- Ondernemingen met vakbondsafvaardiging:
 - Je voert de winstpremie in via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Die moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen voor registratie.
 - Bij de invoering informeer je de Ondernemingsraad, het Comité voor preventie en bescherming op het werk of het Comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging over de relatie tussen de gecategoriseerde winstpremie, de tewerkstellingsevolutie en -politiek van je onderneming.
- Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging:
 - Je voert de winstpremie in via een toetredingsakte. Het ontwerp maak je eerst bekend aan je werknemers. Zij kunnen binnen 15 dagen opmerkingen indienen. Deze toetredingsakte moet niet worden neergelegd.

Zowel de CAO als de toetredingsakte moeten een aantal verplichte bepalingen bevatten. Maar er is geen verplicht modelformulier.

Meer informatie vind je op de pagina van FOD WASO [Winstpremie](#).

Maaltijdcheque

Wie en wat komt in aanmerking

Je kan als werkgever uit de private of publieke sector maaltijdcheques aanbieden aan je werknemers.

Daarvoor moet je onderneming gebonden zijn door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of een ondernemingsCAO, die de toekenning van maaltijdcheques regelt. Is er geen syndicale afvaardiging in je onderneming, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor zo'n overeenkomst niet gebruikelijk is? Dan kan je maaltijdcheques toekennen via een individuele overeenkomst.

Maaltijdcheques zijn elektronische cheques waarmee je werknemers een maaltijd of verbruiksklare voeding kunnen betalen. Het aantal maaltijdcheques dat je toekent, moet overeenkomen met het aantal dagen waarop de werknemer normaal en effectief heeft gewerkt.

Je bestelt maaltijdcheques bij een erkende, private uitgiftemaatschappij: [Edenred](#), [Monizze](#), [Pluxee](#) en [Payflip](#). Voor deze dienstverlening rekenen de uitgiftemaatschappijen kosten aan.

Wil een handelaar maaltijdcheques aanvaarden, dan moet die aangesloten zijn bij een van deze uitgiftemaatschappijen. Ook daarvoor worden administratieve kosten aangerekend.

Bedrag en voordelen

Zowel jij als werkgever als je werknemer dragen bij aan het bedrag van de maaltijdcheque:

- Je bijdrage als werkgever bedraagt maximaal € 8,91 per maaltijdcheque. Sinds 1 januari 2026 is dit maximumbedrag verhoogd met € 2. Die verhoging gebeurt niet automatisch. Ze moet opgenomen zijn in een CAO of als er geen CAO is, in een individuele overeenkomst.
- De bijdrage van de werknemer bedraagt minimaal € 1,09 per maaltijdcheque.

De exacte waarde van een maaltijdcheque leg je vast in de CAO of de betrokken overeenkomst die de toekenning van de maaltijdcheques regelt.

Maaltijdcheques zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Meer informatie hierover vind je op de pagina van de FOD WASO [Maaltijdcheques](#) > [Zijn maaltijdcheques onderworpen aan RSZ bijdragen en belastingen?](#)

Ook de RSZ geeft meer uitleg over de voorwaarden voor [maaltijdcheques](#).

Meer informatie

Alle formaliteiten en voorwaarden vind je terug op de website van FOD WASO [Maaltijdcheques](#) en de website van de RSZ [Maaltijdcheques](#).

Ecocheque

Wie en wat komt in aanmerking

Je kan als werkgever in de privésector, en in sommige gevallen ook in de publieke sector, ecocheques aanbieden aan je werknemers.

Met ecocheques kunnen je werknemers enkel producten en diensten met een ecologisch karakter aankopen die voorkomen op de lijst in de bijlage van de CAO nr 98 (afgesloten in de Nationale Arbeidsraad) die deze cheques heeft mogelijk gemaakt.

Deze CAO legt de minimumvoorwaarden voor ecocheques vast, maar verplicht je niet om ze toe te kennen. Het recht op ecocheques moet wel opgenomen zijn in een CAO gesloten op sectoraal- of ondernemingsniveau. Heb je geen syndicale afvaardiging, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet gebruikelijk is om een CAO af te sluiten, dan kan je ecocheques ook toekennen via een individuele overeenkomst.

Voor de uitgifte van ecocheques kan je terecht bij vier private uitgiftemaatschappijen: [Edenred](#), [Monizze](#) en [Pluxee](#). Als werkgever bestel je de ecocheques bij één van deze ondernemingen. Hiervoor rekenen de uitgiftemaatschappijen kosten aan.

Handelaars die ecocheques willen aanvaarden, moeten aangesloten zijn bij één van deze uitgiftemaatschappijen. Ook hiervoor kunnen administratieve kosten aangerekend worden.

Bedrag en voordelen

Een ecocheque heeft een maximale waarde van € 10 en blijft twee jaar geldig. Je kan per werknemer maximaal € 250 aan ecocheques per jaar toekennen.

Ecocheques worden beschouwd als een voordeel dat vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen, als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Je vindt deze voorwaarden op de website van FOD WASO [Ecocheques](#) > [Is dit voordeel onderworpen aan RSZ bijdragen en belastingen?](#)

Meer informatie

Meer informatie over alle formaliteiten vind je op de website van FOD WASO [Ecocheques](#) en de website van de RSZ [Ecocheques](#).

Andere voordelige verloningsvormen

Er zijn nog andere manieren om je werknemers fiscaal en sociaal voordelig te verlonen:

- **Innovatiepremie:** met een innovatiepremie kan je een werknemer financieel belonen voor een innovatief voorstel dat een reële waardetoevoeging is voor het bedrijf. Voldoe je aan de voorwaarden, dan is deze premie vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Meer informatie vind je in de maatregel [Innovatiepremie](#) in de Subsidiedatabank.

- **Aanbrengpremie:** je kan je werknemers financieel belonen als zij een geschikte kandidaat-werknemer aanbrengen. Zo stimuleer je je personeel om actief mee te zoeken naar een geschikte kandidaat. Vaak is dit goedkoper dan werken met een wervingsbureau. Een aanbrengpremie wordt in principe door de fiscus en de RSZ als een beroepsinkomen beschouwd. Ze is bijgevolg onderworpen aan belastingen, bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen. In bepaalde gevallen kan de fiscus deze premie beschouwen als een 'divers inkomen', dat belast wordt aan 33%. Daarvoor moet je wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. De premie moet niet alleen voor werknemers, maar ook voor personen buiten de onderneming toegankelijk zijn. Ook externen moeten op de hoogte worden gebracht van de premie. Dezelfde persoon mag de premie maximaal twee keer ontvangen binnen een periode van 12 opeenvolgende maanden. Wil je deze regeling toepassen, dan vraag je best vooraf een ruling aan bij de FOD Financiën. Bekijk zeker deze ruling van de fiscus [Voorafgaande beslissing nr. 2024.0754 d.d. 19.11.2024](#) en andere [Voorafgaande beslissingen over de aanbrengpremie](#).
- **Sport- en cultuurcheques:** met sport- en cultuurcheques kan je je werknemers en/of bedrijfsleiders op een fiscaal en sociaal voordelige manier verlonen. Het maximumbedrag bedraagt € 100 per werknemer/bedrijfsleider. Meer informatie vind je in de RSZ-instructies [Sport/cultuurcheques](#) en in de [Circulaire 2021/C/28](#) op Fisconetplus.
- **Mobiliteitsbudget:** stel je bedrijfswagens ter beschikking van je werknemers, dan kan je sinds 1 maart 2019 kiezen voor een mobiliteitsbudget. Met dat budget geef je werknemers de vrijheid om zelf hun mobiliteitsuitgaven in te vullen. Ze kunnen onder andere kiezen voor een milieuvriendelijkere wagen, openbaar vervoer, een elektrische fiets of een combinatie, bepaalde kosten van een woning dicht bij het werk,.... Het mobiliteitsbudget is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Afhankelijk van de gekozen besteding kunnen wel bijzondere bijdragen verschuldigd zijn. Meer informatie vind je in de RSZ-Instructies over het [Mobiliteitsbudget](#) en op de website mobiliteitsbudget.be/nl.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Meer informatie over beide verloningsystemen vind je op de website van de FOD WASO en de website van de RSZ in de [Administratieve instructies RSZ > Het loonbegrip > Specifieke gevallen](#).

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO)

Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

T 02 235 55 55

info.tsw@werk.belgie.be

werk.belgie.be/nl/themas/verloning

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 511 51 51

www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl

Zachte landingsbanen voor oudere werknemers

Laatst gewijzigd op 6 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Wil je oudere werknemers langer aan het werk houden? Dan kan je als werkgever een premie toekennen aan werknemers van minstens 58 jaar die overstappen naar een minder belastende jobinvulling. Die premie is vrijgesteld van sociale bijdragen en compenseert het inkomensverlies geheel of gedeeltelijk.

Je kan de premie toekennen bij een overstap van ploeg- of nachtarbeid naar een minder belastend werkrooster, maatregelen die de werklast verlichten, zoals een functiewijziging of de overgang van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling vanaf 60 jaar.

De premie wordt uitbetaald door jou als werkgever of door een Fonds voor Bestaanszekerheid en moet aan een aantal voorwaarden voldoen.

Wie komt in aanmerking

Deze maatregel richt zich tot private werkgevers die afspraken maken met werknemers van minstens 58 jaar om hun werklast te verlichten. Het doel is om je oudere werknemers langer aan het werk te houden.

Gaat de werklastverlichting gepaard met een overgang van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling, dan moet de werknemer minstens 60 jaar zijn om van de vrijstelling gebruik te kunnen maken.

Wat komt in aanmerking

Definitie

Met een zachte landingsbaan kan je een oudere werknemer een vergoeding geven om het loonverlies op te vangen wanneer die overstapt naar minder belastend werk. Op die vergoeding betaal je geen sociale bijdragen.

Je kan deze vergoeding toekennen als een werknemer:

- stopt met ploegen- of nachtarbeid;
- een minder belastende functie opneemt;
- vanaf 60 jaar overschakelt van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling.

Voorwaarden

Je kan de vergoeding alleen toekennen als:

- de maatregel leidt tot een lager loon voor de werknemer;
- de werknemer minstens 4/5de blijft werken;
- de vergoeding niet hoger is dan het loonverlies en het nettoloon daardoor niet hoger wordt dan vóór de vermindering van de werklast.

Administratieve verplichtingen

- Je moet de vergoeding schriftelijk vastleggen. Dat kan via een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Is er geen CAO, dan kan je dit regelen via een ondernemings-CAO, een aanpassing van het arbeidsreglement of een individuele schriftelijke overeenkomst met de werknemer.
- In die afspraken moet je duidelijk vermelden welke maatregel aanleiding geeft tot de vergoeding, zoals de overstap uit ploeg- of nachtarbeid of een andere vorm van werkverlichting.
- De vergoeding wordt betaald door jou als werkgever of door een Fonds voor Bestaanszekerheid.
- Val je onder de regels over een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers, dan moet de regeling hiermee in

overeenstemming zijn.

- Het bedrag van de vergoeding wordt geïndexeerd volgens de regels die in je onderneming gelden en wordt afgerond naar de eerstvolgende euro.

Omvang steun

Op de vergoeding betaal je geen sociale zekerheidsbijdragen, noch als werkgever, noch als werknemer.

De vergoeding blijft wel onderworpen aan de gewone bedrijfsvoorheffing en wordt belast als inkomen bij de werknemer.

Voor jou als werkgever zijn de uitbetaalde vergoedingen aftrekbaar als beroepskosten.

Aanvraagprocedure

Als je deze maatregel toepast, moet je in de aangifte aangeven dat het gaat om een werknemer die een bijdragevrije premie in het kader van een zachte landingsbaan ontvangt. Hiervoor gebruik je de zone 'Loopbaanmaatregel'.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Meer informatie vind je in de [Administratieve instructies van de RSZ > Het loonbegrip > Specifieke gevallen > Zachte landingsbanen](#).

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 511 51 51

<https://www.socialsecurity.be>

Kmo-portefeuille: steun voor opleiding en advies

Laatst gewijzigd op 2 feb 2026

Wat houdt de maatregel in

Kmo's, vrije beroepen en erkende maatwerkbedrijven kunnen via de kmo-portefeuille van VLAIO een subsidie bekomen voor bepaalde externe opleidingen bij geregistreerde dienstverleners. Kleine ondernemingen (ko's) krijgen 30% subsidie en middelgrote ondernemingen (mo's) 20% subsidie. Dit wordt wel beperkt tot € 7.500 op jaarbasis. Voor de specifieke thema's 'duurzaamheid – energie-efficiëntie' en 'digitalisering – cybersecurity' geldt een verhoogd steunpercentage van 45% voor ko's en 35% voor mo's.

De subsidie voor advies bij geregistreerde dienstverleners werd vanaf 1 februari 2026 beperkt tot het thema 'digitalisering – cybersecurity'. Voor dit thema geldt het verhoogd steunpercentage van 45% (ko's) en 35% (mo's). Dit wordt eveneens beperkt tot € 7.500 op jaarbasis. Deze subsidie kan zowel door kmo's, vrije beroepen als erkende maatwerkbedrijven worden bekomen.

1. Vanaf 1 januari 2026 kunnen maatwerkbedrijven ook gebruikmaken van de kmo-portefeuille om hun kennis en competenties te versterken via opleidingen of advies bij geregistreerde dienstverleners. Meer informatie hierover kan je terugvinden in het nieuwsbericht [Kmo-portefeuille vanaf 2026 ook toegankelijk voor erkende maatwerkbedrijven](#).
2. Vanaf 1 februari 2026 wordt het toepassingsgebied van de dienst 'advies' beperkt tot adviezen gericht op cybersecurity. Adviezen over andere onderwerpen komen niet langer in aanmerking voor steun. Meer informatie in het nieuwsbericht [Hervorming kmo-portefeuille: vanaf 1 februari 2026 enkel nog advies voor cybersecurity](#).

Wie komt in aanmerking

De kmo-portefeuille richt zich tot beoefenaars van vrije beroepen, kleine en middelgrote ondernemingen met een [aanvaardbare rechtsvorm](#), vestiging in het Vlaamse Gewest en een [aanvaardbare hoofdactiviteit](#). Ook [erkende maatwerkbedrijven](#) komen in aanmerking.

Een onderneming is klein of middelgroot wanneer zij cumulatief aan volgende voorwaarden voldoet:

Criteria	ko	mo
Tewerkstelling	minder dan 50	minder dan 250
ofwel jaaromzet	maximum €10 miljoen	maximum €50 miljoen
ofwel balanstotaal	maximum €10 miljoen	maximum €43 miljoen

Zelfstandigheids criterium

Zelfstandigheid uit zich in het samentellen van de data van de steunvragende onderneming met deze van de participerende (vanaf meer dan 25% participatie) en verbonden (vanaf meer dan 50% participatie) ondernemingen (zie ook [vlaio.be/nl/subsidies-financiering/kmo-portefeuille/voorwaarden/de-europese-kmo-definitie](#)).

Vzw's komen niet in aanmerking voor de subsidies van de kmo-portefeuille. Tenzij je een [erkend maatwerkbedrijf](#) bent met een vestiging in Vlaanderen.

Je kan de subsidie enkel aanvragen voor '[werken in je bedrijf](#)' in de vestiging in het Vlaams Gewest.

Wat komt in aanmerking

Opleiding

Enkel de opleidingen die kaderen binnen één van de volgende acht toekomstgerichte thema's komen in aanmerking voor steun:

- **Bedrijfsstrategie:** de koers en structuur van je onderneming bepalen om zo de strategische bedrijfsdoelstellingen te bereiken.
- **Beroepsspecifieke competenties:** kennis en vaardigheden verwerven in een bepaald vaktechnisch gebied, nodig om de kerntaken van een functie of beroep uit te oefenen. Voor dit thema werd een lijst opgesteld van subsidiabele diensten die kan je raadplegen in pdf of via een online lijst. Enkel opleidingen of adviezen die op deze lijst staan kunnen worden gesubsidieerd.
- **Digitalisering:** inzetten op het gebruik van digitale technologieën, innovaties en data die leiden tot nieuwe activiteiten of wijzigingen in bestaande activiteiten op het vlak van hardware, software, onlinetoepassingen en cybersecurity.
- **Duurzaamheid:** streven naar een efficiënter gebruik van grondstoffen, onderdelen en producten met respect voor milieu en maatschappij.
- **Financiële geletterdheid:** financiële en boekhoudkundige kennis verwerven die nodig is om een onderneming succesvol te beheren.
- **Innovatie:** antwoord bekomen op een specifieke technologische kennisvraag over een product, proces of dienst.
- **Internationalisering:** de nodige kennis verwerven om internationaal te ondernemen.
- **Personeelsmanagement:** het personeelsbeleid uitwerken met als doel een goed functionerende arbeidsorganisatie.

Met de kmo-portefeuille kan de kostprijs van opleidingen, bij een geregistreerde dienstverlener, gevolgd door de werkende in een onderneming gesubsidieerd worden. Elke opleiding moet bijdragen tot het verbeteren van het huidige of het toekomstige bedrijfsfunctioneren van de onderneming en gericht zijn op de kernprocessen van de onderneming.

Lees ook de bijkomende voorwaarden op [Voorwaarden voor subsidie via de kmo-portefeuille](#) > Hou ook rekening met volgende voorwaarden.

Uitgesloten: je kan een uitgebreide lijst van uitgesloten opleidingen vinden op de VLAO-pagina [Voorwaarden voor subsidie via de kmo-portefeuille](#) > Lijst uitgesloten diensten.

Daarnaast kan je bij de verschillende thema's concrete voorbeelden en uitsluitingen terugvinden.

Advies

Opgelet! Vanaf 1 februari 2026 komen enkel nog adviezen met betrekking tot cybersecurity in het thema [digitalisering](#) in aanmerking voor steun.

Ondernemingen die willen inzetten op het gebruik van digitale technologieën, innovaties en data die leiden tot nieuwe activiteiten of wijzigingen in bestaande activiteiten op het vlak van cybersecurity, kunnen gebruik maken van de kmo-portefeuille.

Onder cybersecurity verstaan we het beschermen van computers, mobiele apparaten, servers, software, netwerken, elektronische systemen en gegevens tegen schadelijke aanvallen.

Advies in de kmo-portefeuille zijn schriftelijke raadgevingen verstrekt door een geregistreerde dienstverlener, gericht op de kernprocessen van de onderneming, bedoeld om de werking van jouw onderneming te verbeteren. De raadgevingen stellen je in staat om correcte en fundamenteel onderbouwde beslissingen te nemen voor jouw bedrijf.

Er zijn twee mogelijke vormen van advies:

1. Schriftelijke raadgevingen en aanbevelingen die een probleem analyseren, een concreet advies geven, een implementatieplan helpen opstellen en begeleiding bij implementeren.
2. Schriftelijke raadgevingen en aanbevelingen die bestaan uit het identificeren, in kaart brengen en onderzoeken van opportuniteiten en oplossingen met betrekking tot het bedrijfsfunctioneren van de onderneming.

Voorbeelden: een juridisch advies over cybersecurity: hoe kunnen de arbeidsovereenkomsten van je onderneming worden aangepast om strengere dataveiligheidsrichtlijnen in te bouwen? Hoe moet de interne veiligheidspolicy worden bijgeschaafd?

Uitgesloten: IT-ontwikkelingstrajecten, IT-implementatietrajecten zonder een voorafgaand schriftelijk advies, helpdesk kosten, onderhoudscontracten.

Omvang steun

Kleine onderneming

Voor een kleine onderneming wordt een steunpercentage van 30% gehanteerd tot een maximum van € 7.500 steun op jaarbasis.

Middelgrote onderneming

Voor een middelgrote onderneming wordt een steunpercentage van 20% gehanteerd tot een maximum van € 7.500 steun op jaarbasis.

Cybersecurity en energie-efficiëntie

Voor de specifieke thema's 'duurzaamheid – energie-efficiëntie' en 'digitalisering – cybersecurity' geldt een verhoogd steunpercentage van 45% voor kleine ondernemingen en 35% voor middelgrote ondernemingen.

Extra toelichting

- Het aanvaardbare projectbedrag voor opleiding dient minimum € 100 te bedragen;
- Het aanvaardbare projectbedrag voor advies dient minimum € 500 te bedragen;
- Een project moet worden afgewerkt vóór afloop van het daaropvolgende jaar (bv. een aanvraag ingediend op 5 april 2025 moet worden afgewerkt vóór 31 december 2026);
- Welke kosten:
 - Opleidings- of advieskost;
 - Catering bij opleiding tot € 25 per persoon per dag;
 - Cursusmateriaal voor zover dit uitsluitend wordt gebruikt tijdens de opleiding;
 - Verplaatsingskosten docent.
- Btw wordt niet gesubsidieerd.

De-minimis

Deze maatregel valt onder de toepassing van de Europese de-minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie [Veelgestelde vragen: de-minimis](#).

Aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure voor de kmo-portefeuille gebeurt volledig digitaal. Als je voor de eerste keer een subsidieaanvraag wil doen, moet je je onderneming eerst [registreren](#).

Elke [subsidieaanvraag gebeurt online](#) nadat je een overeenkomst voor advies hebt afgesloten met je dienstverlener of een persoon die werkt binnen je onderneming hebt ingeschreven voor een opleiding. De [gebruikershandleiding van de kmo-portefeuille](#) helpt je om vlot een subsidieaanvraag in te dienen. Zo moet je eerst jouw eigen aandeel storten, waarna de subsidie vanuit VLAIO gestort wordt. Pas dan kan de dienstverlener rechtstreeks vanuit de 'kmo-portefeuille' betaald worden.

Vooraleer je jouw aanvraag indient, moet je al een overeenkomst afgesloten hebben met een geregistreeerde dienstverlener. Best vraag je dan zo snel mogelijk de subsidie aan. Dit moet gebeuren binnen de 14 kalenderdagen na aanvang van de prestaties.

Geregistreeerde dienstverlener

Een dienstverlener kan je zoeken op de website via de module [Zoek een geregistreeerde dienstverlener](#).

Informatie over de registratieprocedure voor dienstverleners kan je terugvinden op de VLAIO-pagina [Kmo-portefeuille voor dienstverleners](#).

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Een overzicht van de fysieke kantoren en het postadres van VLAIO kan je vinden op de [website > adressen](#). Neem bij voorkeur contact op met VLAIO via e-mail of telefoon.

VLAIO

Kmo-portefeuille

T 1700

kmo-portefeuille@vlaanderen.be

vlaio.be/kmo-portefeuille

Premie kwalificerend werkplekleren

Laatst gewijzigd op 3 apr 2026

Wat houdt de maatregel in

De Vlaamse overheid keert een subsidie uit aan ondernemingen die een leerwerkplek aanbieden in het kader van een duale opleiding of een graduaatsopleiding Basisverpleegkunde. De subsidie bedraagt € 600 tot € 1.000 en kan per lerende per schooljaar aangevraagd worden (met een maximum van drie tegemoetkomingen per lerende).

Wie komt in aanmerking

Alle ondernemingen die een leerwerkplek aanbieden en aan de volgende **voorwaarden** voldoen komen in aanmerking:

- De vestiging waar de lerende wordt opgeleid ligt in het Vlaams Gewest.
- De opleidingsduur bedraagt minstens vier maanden per schooljaar (volgens de Dimona- of DmFA-aangiftel). Een schooljaar loopt van 1 september tot 31 augustus of van 1 februari tot 31 januari, afhankelijk van de inschrijvingsdatum.
- De onderneming en de lerende hebben een overeenkomst gesloten, die leidt naar een Vlaamse onderwijs- of beroepskwalificatie, in het kader van:
 - een duale opleiding secundair onderwijs;
 - een duale opleiding in het volwassenenonderwijs;
 - een graduaatsopleiding Basisverpleegkunde.
- De overeenkomst bevat specifieke informatie over o.a. de onderneming, de lerende, het uurrooster en het opleidingsplan.
- De onderneming wijst een mentor aan die de lerende begeleidt en opleidt en hiervoor (een) specifieke opleiding(en) heeft gevolgd.
- De onderneming heeft maximaal twee keer eerder een premie kwalificerend werkplekleren of stagebonus voor de betreffende leerling ontvangen.

Een onderneming is elke natuurlijke persoon, privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon (incl. vzw's) die een lerende opleidt.

Omvang steun

De premie kwalificerend werkplekleren bedraagt per leerling:

- € 600 als de lerende geen vergoeding van de onderneming ontvangt.
- € 1.000 als de lerende wel een vergoeding ontvangt.

Deze premie wordt één keer per schooljaar uitgekeerd. Dit met een maximum van driemaal per leerling, waarbij eerder ontvangen stagebonussen voor eenzelfde leerling zijn inbegrepen.

De premie kwalificerend werkplekleren is belastbaar als winst of baat bij de onderneming die ze ontvangt.

Het ontvangen van deze premie vormt een voorwaarde voor het verkrijgen van de economische vrijstelling "stage in de onderneming". Deze vrijstelling bedraagt in principe 40% van de als beroepskosten aftrekbare bezoldigingen voor de prestaties van een lerende waarvoor de werkgever de premie kwalificerend werkplekleren heeft verkregen.

Meer informatie kan je terugvinden op de website www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekleren > [Belastingen en fiscaliteit](#).

Aanvraagprocedure

De aanvraag is afhankelijk van het soort leerwerkplek dat wordt aangeboden.

Meer informatie hierover kan je terugvinden op de pagina www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren > [Aanvraagprocedure](#).

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Team kwalificerend werkplekieren

T 02 553 43 79

premiewerkplekieren@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren

Strategische Transformatiesteun

Laatst gewijzigd op 18 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Je kan als onderneming financiële steun krijgen voor een strategisch transformatieproject met een sterk innovatief karakter. Het project kan bestaan uit investeringen én/of opleidingen. De minimale investerings- en opleidingsdrempels hangen af van de grootte van je onderneming. Je investeert daarbij minstens € 1 miljoen of voorziet minstens € 100.000 aan opleidingsuitgaven.

Als grote onderneming kan je enkel investeringssteun aanvragen als jouw vestiging gelegen is in een gemeente die opgenomen is op de Europese regionale steunkaart 2022-2027 (zie rubriek [Wie komt in aanmerking](#)).

In het project staan innovatie, internationale economische competitiviteit, tewerkstellingscreatie, kennisdisseminatie en aandacht voor verduurzaming centraal.

Wie komt in aanmerking

Je kan als onderneming alleen of samen met minstens drie ondernemingen een dossier indienen. Dien je een dossier samen in, dan mogen de ondernemingen geen partner- of verbonden ondernemingen zijn volgens de Europese definitie van kleine en middelgrote ondernemingen. Ze mogen dus niet tot dezelfde bedrijvengroep behoren.

Voor opleidingssteun komen zowel kmo's als grote ondernemingen uit heel het Vlaams Gewest in aanmerking.

Voor investeringssteun gelden andere voorwaarden voor kmo's en grote ondernemingen:

Kmo's

Kleine en middelgrote ondernemingen kunnen in heel Vlaanderen investeringssteun krijgen als ze gedurende de laatste twee opeenvolgende boekjaren voor de aanvraag cumulatief aan alle voorwaarden voldoen.

Criteria	ko	mo
Tewerkstelling	minder dan 50	minder dan 250
ofwel jaaromzet	maximum €10 miljoen	maximum €50 miljoen
ofwel balanstotaal	maximum €10 miljoen	maximum €43 miljoen

Zelfstandigheids criterium

Zelfstandigheid uit zich in het samentellen van de data van de steunvragende onderneming met deze van de participerende (vanaf meer dan 25% participatie) en verbonden (vanaf meer dan 50% participatie) ondernemingen (zie [Is jouw onderneming een kmo ?](#))

Als één van deze criteria wordt overschreden is je onderneming een grote onderneming.

Grote ondernemingen

Je kan als grote onderneming in heel Vlaanderen opleidingssteun krijgen. Voor investeringssteun kom je alleen in aanmerking als je vestiging ligt in een gemeente die voorkomt op de door Europa goedgekeurde 'regionale steunkaart'. Je investeringsproject mag bovendien geen betrekking hebben op dezelfde of een vergelijkbare activiteit die je onderneming al uitoefent in het betrokken steungebied.

Valt je onderneming onder de categorie grote onderneming (zie tabel hierboven)? Controleer dan zeker ook de bijkomende voorwaarden op de VLAIO- pagina [Strategische transformatiesteun > Voorwaarden](#). Daar vind je een gedetailleerde toelichting over wat wordt beschouwd als een 'initiële investering ten behoeve van nieuwe economische activiteiten'.

De 'regionale steunkaart 2022 - 2027' (waarin ook grote ondernemingen investeringssteun mogen krijgen) bevat de onderstaande gemeenten:

Limburg	Beringen, Bilzen, Dilsen-Stokkem, Genk, Ham, Hechtel-Eksel, Heers, Hoeselt, Houthalen-Helchteren, Lanaken, Leopoldsburg, Lommel, Lummen, Maasmechelen, Oudsbergen, Pelt, Tessenderlo, Tongeren, Zutendaal;
Oost-Vlaanderen	Geraardsbergen, Ninove, Ronse
West-Vlaanderen	Diksmuide, Middelkerke, Oostende

Bijkomende voorwaarden

Je kan deze steun aanvragen als kmo of grote onderneming met een [aanvaardbare hoofdactiviteit](#). De meeste economische sectoren komen in aanmerking. Je activiteit moet geregistreerd zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder de RSZ- of btw-NACE-code.

Vzw's komen niet in aanmerking.

Ben je een grote onderneming in de vervoersector, dan kan je geen regionale investeringssteun krijgen.

Een [onderneming in moeilijkheden](#) is ook uitgesloten van steun volgens de Europese regelgeving.

Wat komt in aanmerking

De Vlaamse overheid ondersteunt risicovolle projecten die je onderneming uitvoert in het kader van een geplande transformatie. Zo wil ze subsidies gericht inzetten voor projecten met een sterke impact op de toekomst van je onderneming.

Transformatieproject

Als transformatieproject wordt beschouwd:

- een gepland veranderingsproces binnen je onderneming of een groep van samenwerkende ondernemingen. Het richt zich op de uitvoering van je strategie op het vlak van innovatie, internationalisering en verduurzaming;
- een transformatieproject werkt in op de bedrijfspraktijken zoals de implementatie en de vermarkting van innovaties, het invoeren van nieuwe businessmodellen, samenwerking met andere bedrijven of kennisinstellingen, het bewerken van nieuwe internationale markten met groeipotentieel, het efficiënter werken met materialen en energie en met een betere inzet van menselijk potentieel;
- het transformatieproject moet bijdragen aan een duurzame versterking van het economische weefsel in Vlaanderen, de waardeketens of clusters versterken en zorgen voor een duurzame werkgelegenheid.

Transformatieplan

Je beschrijft het project in een transformatieplan dat uit vijf onderdelen bestaat:

- een managementsamenvatting;
- een voorstelling van je onderneming of van alle samenwerkende ondernemingen waarin het transformatieproject wordt gerealiseerd;
- een beschrijving van het transformatieproject zelf, inclusief investeringen, opleidingen, financiering, duurzaamheid en tewerkstelling in het Vlaamse Gewest;

- een toelichting van het stimulerende effect en de noodzaak van de steun;
- een beschrijving van hoe je onderneming of samenwerkende ondernemingen de beoordelingscriteria van het transformatieproject concreet invult.

Je stelt dit transformatieplan op volgens de 'Leidraad voor de opmaak van het transformatieplan'. Je vindt deze terug in de rubriek 'aanvraagprocedure' op de website van VLAIO (zie hiervoor stap 1 'aanvraag door de ondernemer').

Minimum instapdrempels

Je aanvaarde opleidingskosten en investeringsbedragen moeten over een periode van drie jaar minstens bepaalde instapdrempels halen. Die instapdrempels verschillen volgens het type steun (opleiding- of investeringssteun), de grootte van je onderneming en het feit of je de aanvraag alleen of samen met andere ondernemingen indient:

Project ingediend door	Min. in aanmerking komende opleidingskosten over 3 jaar	Min. in aanmerking komend investeringsbedrag over 3 jaar
een individuele ko	€ 100.000 per onderneming	€ 1 miljoen per onderneming
een individuele mo	€ 200.000 per onderneming	€ 2 miljoen per onderneming
een individuele go	€ 300.000 per onderneming	€ 3 miljoen per onderneming
samenwerkende ondernemingen, allemaal ko	€ 300.000 per project*	€ 3 miljoen per project**
samenwerkende ondernemingen, waaronder minstens één mo	€ 400.000 per project*	€ 4 miljoen per project**
samenwerkende ondernemingen, waaronder minstens één go	€ 700.000 per project*	€ 7 miljoen per project**

* minimum € 50.000 per onderneming ** minimum € 500.000 per onderneming

Welke investeringen en opleidingen

Je krijgt alleen steun voor investeringen en opleidingen die essentieel zijn voor het doorvoeren van je transformatieproject.

De investeringen moeten geactiveerd worden onder de balansposten 21 t.e.m. 27. 21. immateriële vaste activa, uitsluitend activa die technologieoverdracht omvatten via de aankoop van octrooien, licenties, knowhow of niet-geoctrooieerde technische kennis; 22. deels: gebouwen, 23. installaties, machines en uitrusting, 24. meubilair en rollend materiaal, 25. (on balance) leasing en soortgelijke rechten, 26. overige materiële vaste activa, 27. activa in aanbouw en vooruitbetalingen.

De volgende investeringen komen niet in aanmerking: gronden, alsook getrokken materieel voor goederenvervoer over de weg voor derden (behalve als het gaat om gecombineerd vervoer waarbij verschillende transportmodi betrokken zijn).

De opleidingskosten die in aanmerking komen zijn:

- personeelskosten van de opleiders;
- verplaatsingskosten van opleiders en deelnemers;
- andere werkingskosten voor materieel en benodigdheden;
- afschrijvingen van werktuigen en uitrusting;
- kosten voor begeleiding en advies;
- personeelskosten van deelnemers, tot maximaal het totaalbedrag van de bovenstaande kosten.

Startdatum: Je opleidingen en investeringen moeten starten uiterlijk zes maanden na de datum van ontvangstmelding. De vroegst mogelijke startdatum van het project is de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je je steunaanvraag indient.

Omvang steun

Je kan voor je investeringen 8% steun krijgen en voor je opleidingen 20%.

De steun bedraagt maximaal € 500.000 per aanvragende onderneming en per kalenderjaar. Voor transformatieprojecten met een uitzonderlijke impact op duurzaamheid of klimaat stijgt dit plafond naar € 1 miljoen.

Dienen meerdere verbonden ondernemingen afzonderlijke aanvragen in voor deelprojecten binnen één gezamenlijk transformatieplan, dan geldt het maximale steunbedrag van € 500.000 of uitzonderlijk € 1 miljoen, voor alle aanvragen samen.

Aanvraagprocedure

Je vraagt de steun aan via het online aanvraagformulier op de website van VLAIO. Meer informatie vind je op de pagina [Hoe vraag je een subsidie strategische transformatiesteun aan?](#) (Stap 1).

Bij je aanvraag moet je een '[toelichting van het klimaatplan](#)' ofwel het klimaatplan voegen. Daarnaast bezorg je ook een grondige en recent uitgevoerde concurrentieanalyse.

Na je aanmelding ontvang je via VLAIO een link. Via die link kan je je aanvraag verder aanvullen en binnen de 15 werkdagen je transformatieplan opladen in de webapplicatie.

Je moet de aanvraag indienen vóór de start van het transformatieproject. De vroegst mogelijke startdatum van je project is de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je de steunaanvraag indient.

Beoordelingscriteria

Het transformatieproject wordt beoordeeld op basis van de volgende criteria:

1. de mate waarin het project innovatief is;
2. de bijdrage aan de internationale competitiviteit van je onderneming;
3. de bijdrage aan de ecologische en sociale verduurzaming, de vermindering van broeikasgasuitstoot of de aanpassing aan klimaatverandering;
4. de bijdrage aan de verankering van je onderneming, de werkgelegenheid en de versterking van je positie binnen de interne en externe waardeketen;
5. de bijdrage aan de versterking van voor Vlaanderen strategisch belangrijke waardeketens of clusters en aan de Vlaamse economie.

Bij de beoordeling houdt men rekening met de grootte van de vestigingseenheid (Kleine vestiging (KV)-Middelgrote vestiging (MG)-Grote vestiging (GV)) waarin je het transformatieproject uitvoert. Hoe groter de vestiging, hoe strenger de beoordelingscriteria zijn. Scores die kunnen worden toegekend per beoordelingsparameter zijn 'negatief', 'neutraal', 'goed' en 'excellent'.

Om steun te krijgen, moet je project voor elke beoordelingsparameter minstens de vereiste basisscore behalen. Projecten die deze minimumscore niet halen, komen niet in aanmerking voor steun.

Parameter	KV (< 50 VTE)	MV (50-249 VTE)	GV (>= 250 VTE)
1.Innovatief	goed	excellent	excellent
2.Internationale competitiviteit	goed	excellent	excellent
3.Verduurzaming	goed	goed	excellent
4.Verankering en tewerkstellingseffect	goed	goed	goed
5.versterkend effect in Vlaanderen	neutraal	goed	goed

Het volledige beoordelingskader voor de transformatietoets vind je in de [bijlage van het Ministerieel Besluit](#), aangepast door het [Ministerieel Besluit van 18 juli 2023](#).

Cumulatie

Strategische transformatiesteun kan enkel worden toegekend voor investeringen die geen andere staatssteun hebben of zullen ontvangen.

Hierdoor kan deze maatregel niet worden gecombineerd met de [Vrijstelling van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing bij investeringen in een steunzone](#).

Uitbetalingsprocedure

Je moet de uitbetaling van de steun aanvragen uiterlijk twaalf maanden na de afronding van het volledige transformatieproject.

De basissteun wordt uitbetaald in drie schijven:

- een eerste schijf (30%): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de steun en nadat je hebt aangetoond dat 30% van het transformatieproject is uitgevoerd;
- een tweede schijf (30%): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de steun en nadat je hebt verklaard dat 60% van het transformatieproject is uitgevoerd;
- een derde schijf (40%): uitbetaling ten vroegste 30 dagen na de beslissing tot toekenning van de steun en nadat alle aanvaarde investeringen en opleidingen volledig zijn uitgevoerd. VLAIO controleert dit.

Je moet de steun volledig terugbetalen als één van de vijf beoordelingscriteria, inclusief het tewerkstellingscriterium, niet wordt gerealiseerd zoals beschreven in je transformatieplan. Ook als het uiteindelijke investerings- of opleidingsbedrag onder de vereiste minimum drempels valt, wordt de steun volledig teruggevorderd.

Zijn de voorziene opleidingen of investeringen slechts gedeeltelijk uitgevoerd, dan wordt de steun voor de opleidingen of investeringen naar verhouding verminderd. Het betrokken deel van de steun wordt dan niet uitbetaald of geheel of gedeeltelijk teruggevorderd.

Vrijgesteld van vennootschapsbelasting

Sinds 1 januari 2006 geldt er een vrijstelling van vennootschapsbelasting voor kapitaal- en interestsubsidies die door de gewesten in het kader van de economische expansiewetgeving toegekend worden aan ondernemingen om “immateriële en materiële vaste activa aan te schaffen of tot stand te brengen”.

Ook voor deze maatregel geldt deze vrijstelling voor de investeringssteun. Meer informatie vind je op de

pagina [Veelgestelde vragen: welke subsidies worden vrijgesteld van belasting](#).

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Een overzicht van de fysieke kantoren en het postadres van VLAIO kan je vinden op de [website > adressen](#). Neem bij voorkeur contact op met VLAIO via e-mail of telefoon.

VLAIO

Afdeling Bedrijfs- en omgevingssteun

T 0800 20 555

strategischesteun@vlaanderen.be

vlaio.be/strategische-transformatiesteun

Vlaams opleidingsverlof (vergoeding voor de werkgever)

Laatst gewijzigd op 7 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Werknemers die minstens 50% werken in de privésector in Vlaanderen kunnen voor bepaalde opleidingen Vlaams opleidingsverlof (VOV) opnemen. Tijdens die afwezigheden betaal je als werkgever het normale loon verder uit. Onder bepaalde voorwaarden kan je voor deze uren een tegemoetkoming krijgen van de Vlaamse overheid (Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie).

Het loon dat je tijdens het Vlaams opleidingsverlof uitbetaalt, is begrensd tot een jaarlijks geïndexeerd plafond. Voor het schooljaar 2025-2026 (van 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026) bedraagt dit plafond € 3.714 bruto per maand.

Vanaf 1 september 2026 wordt het Vlaams opleidingsverlof (VOV) hervormd. De maatregel wordt sterker afgestemd op de noden van de arbeidsmarkt en op een efficiënte inzet van overheidsmiddelen. De belangrijkste wijzigingen zijn:

1. Werknemers hebben voortaan recht op VOV vanaf een tewerkstelling van 50%. Ook weekendwerkers kunnen onder bepaalde voorwaarden gebruikmaken van het systeem.
2. Voor examens bij de Examencommissie stijgt het aantal VOV-uren van 8 naar 16 uur per examen.
3. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht wordt definitief verankerd.
4. Er gelden strengere voorwaarden voor opleidingen bij Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) en Centra voor Basiseducatie (CBE).
5. Het aantal opleidingen in het hoger onderwijs dat in aanmerking komt voor VOV wordt beperkt.
6. Eenzelfde opleiding kan nog slechts één keer met VOV worden gevolgd, behalve in geval van overmacht.
7. Het forfaitaire terugbetalingsbedrag voor werkgevers stijgt van € 14,91 naar € 24,50 per opgenomen uur.
8. Er gelden strengere regels voor bedrijfsinterne opleidingen en voor het combineren van opleidingsmodules.
9. Opleidingen moeten voldoen aan nieuwe criteria voor arbeidsmarktgerichtheid.
10. Opleidingsverstrekkers die hun verplichtingen niet naleven, kunnen worden gesanctioneerd.

[Bekijk hier het volledige overzicht van de hervorming.](#)

Wie komt in aanmerking

Werkgever

Je kan Vlaams opleidingsverlof toepassen als je onderneming in de privésector gevestigd is in het Vlaamse Gewest. De maatregel geldt ook voor vzw's. Je werknemers moeten onder de cao-wetgeving en een paritair comité vallen.

Werknemer

Je werknemer heeft recht op Vlaams opleidingsverlof als hij of zij:

- vanaf het schooljaar 2026-2027 minstens 50% werkt in de privésector in het Vlaamse Gewest ([bekijk hier hoe dit precies geëvalueerd en berekend wordt](#));
- één van de volgende opleidingen of examens volgt:
 - een opleiding die geregistreerd is in de [Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives](#) van minstens 3 studiepunten of minstens 32 contacturen of lestijden ([hierop gelden bepaalde uitzonderingen](#));
 - een opleiding in kader van een persoonlijk ontwikkelplan (POP) na loopbaanbegeleiding bij een [erkend loopbaancenter](#);
 - examens bij [Vlaamse Examencommissie secundair onderwijs](#);
 - examens georganiseerd door de Vlaamse Gemeenschap voor de erkenning van eerder verworven competenties ([ervaringsbewijs EVC](#)).
- de verplichtingen tegenover jou als werkgever en tegenover de opleidingsverstrekker naleeft. [Bekijk hier het overzicht.](#)

Je kan ook zelf opleidingen organiseren voor je werknemers in het kader van Vlaams opleidingsverlof. Die opleiding moet hen wel voorbereiden op een andere functie dan hun huidige functie, of op een functie die sterk verandert door een grondig gewijzigde werkomgeving. Voor bedrijfsinterne opleidingen is sinds het schooljaar 2026-2027 [een gunstig preadvies](#) vereist.

Komt een werknemer of opleiding vanaf het schooljaar 2026-2027 niet langer in aanmerking voor Vlaams opleidingsverlof? Dan kan de werknemer de opleiding onder bepaalde voorwaarden toch verderzetten volgens de regels van het schooljaar 2025-2026. Dat kan alleen als voor diezelfde opleiding in het schooljaar 2025-2026 een goedgekeurde aanvraag werd toegekend én het VOV ook effectief werd opgenomen.

Duur van het verlof

Per werknemer kan je per schooljaar maximaal 125 uren Vlaams opleidingsverlof (VOV) voorzien.

Het aantal uren waarop een werknemer recht heeft, hangt af van zijn of haar tewerkstellingspercentage. Het persoonlijke maximum wordt berekend op basis van de arbeidsbreuk. Via [deze simulator](#) kan je nagaan hoeveel uren VOV een werknemer concreet kan opnemen.

In het kader van het [gemeenschappelijk initiatiefrecht](#) kan het maximale aantal uren worden verdubbeld. Dat is het geval wanneer een werknemer niet alleen op eigen initiatief een opleiding volgt, maar ook ingaat op jouw voorstel om een bijkomende opleiding te volgen. In dat geval kan de werknemer tot 250 VOV-uren per schooljaar opnemen.

[Lees er hier meer over.](#)

Omvang steun

Als een werknemer Vlaams opleidingsverlof opneemt, kan je voor die uren een tegemoetkoming aanvragen bij de Vlaamse overheid.

Daarvoor dien je een terugbetalingsaanvraag in en registreer je de opgenomen uren Vlaams opleidingsverlof. Voor elk goedgekeurd uur ontvang je een forfaitaire vergoeding.

- Voor het schooljaar 2025-2026 bedraagt die vergoeding € 14,91 per goedgekeurd VOV-uur.
- Voor het schooljaar 2026-2027 stijgt het forfaitaire bedrag naar € 24,50 per goedgekeurd VOV-uur.

Deze forfaitaire vergoeding staat los van het loon dat je tijdens het opleidingsverlof aan je werknemer uitbetaalt.

[Meer info kan je hier nalezen.](#)

Je kan een aanvraag voor Vlaams opleidingsverlof in principe niet zomaar weigeren. Wel kan je samen met je werknemer afspraken maken over wanneer het verlof wordt opgenomen, zodat dit zo goed mogelijk aansluit bij de organisatie van het werk. [Hier kan je meer informatie raadplegen.](#)

Aanvraagprocedure

Wil je een terugbetaling krijgen voor het Vlaams opleidingsverlof van je werknemer? Dan moet je uiterlijk binnen de drie maanden na de start van de opleiding een terugbetalingsaanvraag indienen via het WSE-loket van het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie. Je kan deze aanvraag indienen voor één werknemer of voor meerdere werknemers tegelijk.

Je staat als werkgever ook in voor de berekening van het aantal uren Vlaams opleidingsverlof waarop je werknemer recht heeft ([hiervoor is een simulator beschikbaar](#)). Daarnaast moet je elk kwartaal de opgenomen uren Vlaams opleidingsverlof registreren via de DmFA-aangifte.

[Hier kan je meer informatie terugvinden.](#)

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Dienst Vlaams opleidingsverlof

T 1700

vlaamsopleidingsverlof@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof-vov

Outplacement: steunmogelijkheden

Laatst gewijzigd op 10 jul 2025

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever moet je medewerkers met een opzegtermijn of ontslagvergoeding in bepaalde gevallen outplacement aanbieden. De outplacementkosten zijn dan ten laste van de werkgever. Is je onderneming in falingsituatie, financiële moeilijkheden of herstructurering dan kan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) deze kosten betalen of vergoeden onder bepaalde voorwaarden.

Betaling outplacement bij schulden

Wie komt in aanmerking

Om in aanmerking te komen moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze werkten bij jou als werknemer, gefailleerde zelfstandige of helper van gefailleerde zelfstandigen;
- ze zijn gedomicilieerd in Vlaanderen;
- de werknemers die werkloos zijn geworden ingevolge:
 - een faillissement van je onderneming;
 - een gerechtelijk reorganisatie in je onderneming;
 - een gerechtelijke ontbinding van een vzw (kennelijke staat van onvermogen);
 - een vrijwillige vereffening van een vzw (kennelijke staat van onvermogen).

Werden je medewerkers werkloos omwille van financiële moeilijkheden? Dan moet je aan de hand van je jaarrekeningen kunnen bewijzen dat je niet over de financiële middelen beschikt om hun outplacement te betalen.

Omvang steun

Het Sociaal Interventiefonds van VDAB zoekt een outplacementkantoor voor je en betaalt de outplacementkosten voor je medewerkers.

Ongeacht de leeftijd en de anciënniteit krijgt elke getroffen werknemer een outplacementbegeleiding van 60 uur in een periode van 6 maanden. Meer informatie kan je terugvinden op de website van VDAB [Betaling outplacement bij schulden](#).

Aanvraagprocedure

De aanvraagprocedure verschilt naargelang de situatie:

- Bij falingsituatie: doe je aanvraag binnen de 30 kalenderdagen na de aanstelling van de aanvrager of de overname.
- Bij financiële moeilijkheden: doe je aanvraag binnen de 30 kalenderdagen nadat je de eerste medewerker waarvoor je de betaling aanvraagt, liet weten dat hij ontslagen wordt.
- Bij een vrijwillige vereffening of gerechtelijke ontbinding van je vzw: doe je aanvraag binnen de 30 kalenderdagen na de aanstelling van de aanvrager of de overname.

Het aanvraagformulier kan je terugvinden op de pagina [Hoe vraag ik een betaling outplacement bij schulden aan?](#)

Gedeeltelijke betaling outplacement bij herstructurering

Wie komt in aanmerking

Om in aanmerking te komen moeten de werknemers tewerkgesteld zijn in een exploitatiezetel van een bedrijf gelegen in het Vlaamse Gewest en moet je beantwoorden aan volgende voorwaarden:

- de exploitatiezetel onderging een herstructurering;
- je betaalde de outplacementkosten van je werknemers;

- er blijven nog werknemers actief in je bedrijf die in Vlaanderen werken;
- je doet de aanvraag voor de terugbetaling ten vroegste 6 maanden na de outplacement en te laatste 12 maanden erna;
- je werknemer was ingeschreven bij VDAB op het moment dat hij outplacement kreeg en VDAB voegde een outplacementattest toe in zijn dossier.

Omvang steun

Heb je de outplacementkosten betaald voor werknemers die ontslagen zijn omwille van een herstructurering, dan betaalt de VDAB deze kosten onder bepaalde voorwaarden terug. Hoeveel er wordt terugbetaald, hangt af van de leeftijd van de werknemer en of hij na de outplacement aan het werk is of niet:

Leeftijd werknemer (bij aankondiging herstructurering)	Als je je medewerker outplacement aanbiedt	Als je medewerker 3 maanden na de outplacement aan het werk is	Totaal
Jonger dan 45 jaar	€ 360	€ 90	€ 450
45 of ouder	€ 720	€ 180	€ 900

Het bedrag dat de VDAB terugbetaalt voor een werknemer kan wel niet hoger zijn dan de werkelijke outplacementkosten.

Aanvraagprocedure

De aanvraag van de terugbetaling kan ten vroegste 6 maanden na de outplacement en ten laatste 12 maanden erna aangevraagd.

Meer informatie op de pagina [Betaling outplacement bij herstructurering](#).

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Heb je een vraag rond herstructurering of outplacement, dan kan je terecht bij de experts van de VDAB. Een overzicht per provincie kan je raadplegen op [Advies nodig over herstructurering of outplacement?](#)

VDAB

Centrale dienst- Sociale interventie

T 02 506 17 85

sociale_interventie@vdab.be

werkgevers.vdab.be/outplacement-aanbieden

Sectorale ondersteuningsmaatregelen

Laatst gewijzigd op 17 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Zoek je ondersteuning voor opleiding en tewerkstelling binnen jouw sector? Dan kan je terecht bij het sectorfonds van je sector. Sectorfondsen organiseren of ondersteunen opleidingen, tewerkstellingsinitiatieven en acties voor werknemers, waaronder werknemers uit risicogroepen. Zo kan je gebruikmaken van opleidingspremies voor betalende opleidingen of je werknemers inschrijven voor gratis opleidingen. De sectorfondsen worden beheerd door werkgevers- en werknemersorganisaties uit de sector.

Hier vind je een overzicht van de websites van deze sectorfondsen.

Doel sectorfondsen en mogelijke steun

Sectorfondsen helpen ervoor te zorgen dat er binnen jouw sector voldoende goed opgeleide medewerkers beschikbaar zijn. Daarom ontwikkelen ze initiatieven voor leerlingen, werknemers, werkzoekenden én werkgevers. Via sectorconvenants met de Vlaamse overheid zetten ze bovendien acties op die diversiteit en een brede deelname aan de arbeidsmarkt bevorderen.

Als werkgever kan je bij een sectorfonds onder meer terecht voor:

- gratis opleidingen voor je medewerkers;
- sectorgerichte subsidies en opleidingspremies;
- advies over opleiding, competentieontwikkeling en financieringsmogelijkheden;
- hulpmiddelen om opleidingsbehoeften in kaart te brengen of opleidingsplannen op te stellen;
- databanken, lesmateriaal en andere praktische ondersteuning.

Wil je weten welke opleidingen binnen jouw sector beschikbaar zijn? De SERV ontwikkelde de [online tool](#) Iedereen Kan Bijleren, die een overzicht biedt van de opleidingen van de verschillende sectorfondsen.

Overzicht Sectorfondsen

- Audiovisuele sector: www.mediarte.be (sociaal fonds voor de audiovisuele sector)
- Autosector en aanverwante sectoren: www.educam.be (kennis- en opleidingscentrum van de autosector en aanverwante sectoren)
- APCB Arbeiders: www.opfo100.be (fonds voor de vorming van arbeiders PC100)
- APCB Bedienden: www.cevora.be (opleidingscentrum bedienden PC200)
- Banksector: www.elanplus.be (paritair fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector)
- Begrafnisondernemingen: www.fonds320.be (waarborg en sociaal fonds voor de begrafenisondernemingen)
- Betonindustrie: www.fondsbeton.be (sociaal fonds voor de betonindustrie)
- Bezoldigd personenvervoer:
 - www.sociaalfondssocial.be/werkgever (sociaal fonds werklieden autobusdiensten en autocardiens, opleidingen gebeuren bij FCBO)
 - www.taxi-info.be (taxidiensten en verhuur voertuigen met chauffeur)
- Brandstoffenhandel: www.fonds127.be (sociaal fonds voor de handel in brandstoffen)
- Bouw: www.constructiv.be (sociaal fonds voor vakopleiding in bouwnijverheid)
- Diamantnijverheid: www.fondsdiamant.be (fonds voor de diamantnijverheid)
- Detailhandel:
 - Belgische handel en diensten (algemeen): www.commercetraining.be
Zij bieden opleidingen aan voor werknemers onder PC202, PC311 en PC312. Meer informatie over allerlei premies voor deze doelgroepen vind je hier:

- levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen: www.sfonds202.be
 - grote kleinhandelszaken: www.sfonds311.be
 - warenhuizen: www.sfonds312.be
- zelfstandige handel:
 - middelgrote levensmiddelenbedrijven: www.sociaalfonds202-01.be
 - zelfstandige detailhandel: www.sociaalfonds201.be
- Dienstencheques: www.vorm-dc.be (sectoraal vormingsfonds dienstencheques)
- Elektriciens: www.volta-org.be (opleidingsfonds voor elektriciens: installatie & distributie)
- Glas, papier en kartonsector:
 - www.indufed.be (platform voor de glas-, papier- en kartonindustrie)
 - www.paperpackskills.be (sectorfonds papier & kartonbewerking)
- Grafische sector: www.grafoc.be (sector- en vormingsfonds voor arbeiders uit de printmedia industrie)
- Groene sectoren: www.eduplus.be (tuinbouw, tuinaanleg & tuinbeheer, landbouw en loonwerk)
- Horeca: vlaanderen.horecaforma.be/opleidingen (horeca vorming Vlaanderen)
- Houtsector: www.woodwize.be (opleidingscentrum hout)
- Internationale handel, vervoer & logistiek:
 - www.sfonds226.be (Sociaal Fonds van het PC voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek)
 - www.logosinform.be (LOGOS, opleidingsfonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek)
- Kappers, fitness en schoonheidszorgen:
 - www.fbz-pc314.be (algemeen)
 - www.febelhair.org (kappers)
 - www.fitness.be (wellness & health)
 - www.besko.be (schoonheidsspecialisten)
- Lokale besturen: www.diverscity.be/ondersteuning/vormingsfonds
- Metaal: www.mtechplus.be (loopbaanfonds voor de sector van de metaal- en technologische industrie; dit is de nieuwe naam voor TOFAM, INOM Bedienden, INOM, FTMA, FTML, LIMOB, VORMETAL, VIBAM, RTM, FCMB en OBMB)
- Scheepvaart: www.frb-fri.be/nl (fonds voor de rijn- en binnenscheepvaart)
- Scheikundige nijverheid:
 - www.co-valent.be (vormingsfonds sector chemie, kunststoffen en life sciences)
 - www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/ (steun aan projecten in bedrijven die werkbaar werk en duurzame loopbanen beogen)
- Social profit: www.vivosocialprofit.org (Vlaams instituut vorming en opleiding social profit)
- Terugwinning:
 - metalen: denuo.be/psc-14201 (sociaal fonds voor de terugwinning van metalen)
 - textiel: denuo.be/psc-14202 (sociaal fonds voor de textielrecuperatie)
 - papier: denuo.be/psc-14203 (sociaal fonds voor de terugwinning van papier)
 - allerlei producten: denuo.be/psc-14204 (sociaal fonds voor de terugwinning van allerlei producten)
- Textiel:
 - www.cobot.be (centrum opleiding bij- en omscholing in de textiel- en breigoednijverheid)
 - www.ivoc.be (instituut vorming en opleiding confectie)
 - www.train4texcare.be (opleidingsfonds voor de textielverzorging)
- Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens: www.sftl.be (sociaal fonds transport en logistiek)
- Uitzendsector: travi.be/nl/ (vormingsfonds voor uitzendkrachten)
- Vastgoedsector: www.sf323.be (waarborg en sociaal fonds voor de vastgoedsector)
- Verhuis en meubelbewaring: www.ambassador-vzw.be (sectoraal competentiecentrum)
- Vermakelijkheidsbedrijven: www.podiumkunsten.be (sociaal fonds voor de podiumkunsten)
- Voeding:
 - www.alimento.be (sectorale diensten voor voedingsbedrijven, hun werknemers, bakkers en onderwijs)
 - www.commercetraining.be (opleidingsfonds voedingshandel) en www.sfonds119.be (sociaal fonds)

voedingshandel)

- Vrije beroepen: www.liberform.be (opleidingscentrum voor de sector van vrije beroepen; gelieerd met federatie vrije beroepen)

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Team Sectorconvenants

sectorconvenants@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/werken/sectorconvenants

Europees Sociaal Fonds (ESF+)

Laatst gewijzigd op 23 jul 2026

Wat houdt de maatregel in

Het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) is één van de vijf Europese structuur- en investeringsfondsen van de Europese Unie. Via Europa WSE (het vroegere ESF Vlaanderen) kan je steun krijgen voor projecten die bijdragen aan een sterkere arbeidsmarkt, meer werkgelegenheid en een inclusieve werkomgeving.

Europa WSE werkt met oproepen. Je kan enkel steun krijgen als je project wordt ingediend binnen een openstaande oproep én geselecteerd wordt.

1. Tot en met 31 december 2027 lopen drie voorsprongtrajecten die met ESF-middelen worden gefinancierd: [Voorsprong in Motivatie](#) (85% subsidie), [Voorsprong in Leren](#) (100% subsidie) en [Voorsprong in Werk voor Iedereen](#) (100% subsidie). In deze begeleidingstrajecten werk je samen met experts aan concrete verbeteringen binnen je onderneming of organisatie. De focus ligt op motivatie, leren, inclusie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
2. Met de oproep [Duurzaam werk voor vrouwen - innovatieve bruggen tussen talent en werkvloer](#) wil de Vlaamse en Europese overheid projecten ondersteunen die zoeken naar nieuwe oplossingen om vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen, met bijzondere aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond. Zowel als organisatie uit de profit als uit de social profit kan je een project indienen tot 30 september 2026. Je begeleidt het volledige traject: van het bereiken van de doelgroep tot coaching en effectieve tewerkstelling. Hierbij werk je nauw samen met de doelgroep en met werkgevers. Interesse? Neem deel aan de digitale infosessies op 24 augustus 2026 (13 u).

Wie komt in aanmerking

Je kan een projectvoorstel indienen als je een publieke of privaatrechtelijke organisatie bent, zoals een onderneming, kmo of vzw, en je project past binnen een openstaande oproep.

Ben je een eenmanszaak, dan kan je in principe geen ESF-steun krijgen.

Voor sommige oproepen moet je samenwerken met één of meer partners. De promotor of indiener van het project staat aan het hoofd van dit partnerschap.

Wat komt in aanmerking

Doelstelling

Met het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) wil de Europese Unie Commissie de Europa 2020 doelstellingen bereiken. De focus van het ESF ligt op de doelstelling “smart, sustainable, inclusive and non-discriminatory employment market” met een speciale aandacht voor:

- het ontwikkelen van vaardigheden en het creëren van duurzame werkgelegenheid;
- het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt;
- het verbeteren van de toegang tot werk voor kwetsbare doelgroepen.

Prioriteiten in Vlaanderen

Vlaanderen vertaalde bovengenoemde doelstellingen naar de volgende prioriteiten:

- Bevordering van projecten voor duurzame, hoogwaardige banen en arbeidsmobiliteit alsook investeringen in onderwijs, training en levenslang leren: deze activiteiten zijn een aanvulling op het Vlaamse loopbaanbeleid dat een effectievere arbeidsmarkt tot doel heeft. De ESF-projecten zullen zich in het bijzonder richten op de cruciale overgangsmomenten in de individuele loopbaan.
- Ondersteuning van sociale integratie, gelijkheid en projecten voor armoedebestrijding: de projecten richten zich op de trajecten binnen werk en maatschappij voor de voornaamste risicogroepen.

- Actief ouder worden: de structurele maatregelen om ouderen aan te moedigen om te blijven werken of met een nieuwe baan te beginnen, zullen op federaal en Vlaams niveau worden bevorderd. ESF-projecten voor deze prioriteit zullen hier een aanvulling op zijn. Hierdoor wordt het voor bedrijven gemakkelijker om oudere werknemers een aantrekkelijke omgeving te bieden.

Omvang steun

Bij ESF wordt steeds gewerkt met oproepen. De steunpercentages en bedragen verschillen per oproep en worden steeds vermeld bij elke oproepfiche.

De financiering vanuit het ESF is altijd aanvullend op middelen die je zelf inzet of die afkomstig zijn van andere publieke of private financieringsbronnen.

Het aandeel van de Europese financiering is steeds beperkt tot maximaal 50% van de projectfinanciering.

De-minimis

In dat geval mag je onderneming over een periode van drie belastingjaren maximaal € 300.000 aan de-minimissteun ontvangen. Of dit van toepassing is, wordt steeds vermeld in de oproepfiche. Je vindt meer informatie over de Europese de-minimis-regelgeving op de website van VLAIO > [Veelgestelde vragen: de-minimis](#).

Lopende oproepen

Lopende oproep: Voorsprongtrajecten

Wie komt in aanmerking

Heb je een onderneming of organisatie in Vlaanderen en wil je investeren in je medewerkers en organisatie, dan kan je deelnemen aan een voorsprongtraject.

Zowel micro-ondernemingen, kmo's, grote ondernemingen als organisaties uit de non-profitsector komen in aanmerking.

Afhankelijk van het traject kunnen specifieke doelgroepen vooropstaan:

- [Voorsprong in Motivatie](#) en [Voorsprong in Leren](#) richten zich vooral op kmo's;
- [Voorsprong in Werk voor Iedereen](#) is bedoeld voor ondernemingen die willen werken aan een diverse en inclusieve werkvloer.

Wat komt in aanmerking

Je volgt een begeleidingstraject waarbij je samen met experts werkt aan concrete verbeteringen binnen je organisatie:

- Met Voorsprong in Motivatie werk je onder meer rond werkcultuur, leiderschap en samenwerking;
- Met Voorsprong in Leren versterk je leren op de werkvloer, bijvoorbeeld via coaching, kennisdeling en het uitbouwen van een leercultuur;
- Met Voorsprong in Werk voor Iedereen bouw je aan een inclusieve werkvloer en verhoog je de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Omvang steun

De financiële ondersteuning hangt af van het gekozen traject:

- Voorsprong in Motivatie: 85% subsidie, je betaalt zelf 15% van de kost;
- Voorsprong in Leren: 100% subsidie;
- Voorsprong in Werk voor Iedereen: 100% subsidie.

De-minimis

Deze subsidies vallen onder de toepassing van de Europese de minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan ondernemingen over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Dit wordt steeds vermeld in de oproepfiche die je kan terugvinden bij elke oproep. Je vindt meer informatie over de Europese de-minimis-regelgeving op de website van VLAIO [Veelgestelde vragen: de-minimis](#).

Meer informatie

Alle oproepen vind je op de website van [Europa WSE > Praktische-info > Openstaande-oproepen](#).

Duurzaam werk voor vrouwen - Innovatieve bruggen tussen talent en werkvloer

Wie komt in aanmerking

Zowel organisaties uit de profit- als de non-profitsector kunnen deelnemen.

Je kan enkel deelnemen als je een organisatie bent met ervaring in outreachend, emanciperend en participatief werken met vrouwen met een migratieachtergrond. Heb je hier geen ervaring mee dan moet je verplicht een partnerschap aangaan met een organisatie met ervaring in emanciperend werken met de doelgroep. Deze ervaring wordt door de promotor aangetoond in de projectaanvraag en beoordeeld door Europa WSE.

De projecten werken elk binnen een eigen gekozen Vlaamse regio. Je kan wel een projectaanvraag indienen voor meerdere regio's (léén aanvraag per regio). Zowel organisaties uit de profit- als uit de non-profitsector kunnen deelnemen.

Wat komt in aanmerking

De finale doelgroep van deze oproep zijn vrouwen met een migratieachtergrond van buiten de EU-27 met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Je werkt in twee fases aan een innovatieve aanpak die vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpt. Eerst ontwikkel en test je samen met vrouwen en werkgevers een oplossing. Daarna verfijn je die aanpak en voer je minstens vijf piloottrajecten uit op verschillende werkvloeren. Succesvolle trajecten vertaal je naar een draaiboek voor bredere uitrol.

Omvang steun

Elk project ontvangt maximaal € 500.000, gespreid over fase 1 en fase 2. Voor fase 1 bedraagt de subsidie maximaal € 80.000.

Van de toegekende subsidies per project wordt 60% gefinancierd met de ESF-subsidie, en 40% met de Vlaamse cofinanciering.

DAEB de-minimis

Deze subsidies vallen onder de toepassing van de Europese DAEB de minimis-regelgeving. Deze verordening is van toepassing op steun aan ondernemingen voor het uitvoeren van een Dienst van Algemeen Economisch Belang. Hierbij mag de DAEB de-minimissteun over drie jaar gespreid niet meer dan € 7500.000 bedragen. Meer informatie vind je in de oproepfiche.

Meer informatie

Meer informatie over deze oproep vind je op [Duurzaam werk voor vrouwen - Innovatieve bruggen tussen talent en werkvloer](#).

Aanvraagprocedure

Het ESF werkt steeds met oproepen. Alle oproepen vind je op de website van [Europa WSE > Praktische-info > Openstaande-oproepen](#).

Meestal organiseert Europa WSE per oproep verschillende infosessies, die kan je op dezelfde pagina vinden.

Je dient je aanvraag online in via de [webapplicatie](#) van Europa WSE.

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Bij elke oproep wordt er een overzicht van contactpersonen gegeven waarbij je terecht kan voor meer informatie. Klik hiervoor op de titel van een openstaande oproep op de pagina [Europa WSE > Praktische-info > Openstaande-oproepen](#).

Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid)

Afdeling Europa WSE

T 02 552 83 51

europawse@vlaanderen.be

www.europawse.be/