



Financiële medewerkersparticipatie voor MKB bedrijven

Alfred Griffioen
Update augustus 2026

**Maak medewerkers
mede-ondernemers**

Wat is financiële medewerkersparticipatie?

- Bij financiële medewerkersparticipatie laat je werknemers meedelen in het resultaat van het bedrijf
- Dat resultaat kan bestaan uit dividend maar ook uit de waardegroei van het bedrijf.



- Medewerkers krijgen hiervan een (klein) percentage, dat kost jou als ondernemer geld, maar het levert ook extra winst en groei op.
- Er zijn diverse manieren om dit vorm te geven, en die bespreken we in dit e-book.

Wat is het niet:

- ✗ Een bonus die wordt vastgesteld aan de hand van targets
- ✗ Een bonus, 13e maand of winstuitkering zonder dat daar een regeling onder ligt, dus naar jouw goedvinden.
- ✗ Een percentage van de (boek)winst, zonder met de waardegroei van het bedrijf rekening te houden.

Medewerkers *betrekken* leidt tot betrokken medewerkers

Medewerkersparticipatie
is een goede manier om
medewerkers bij je bedrijf
te betrekken

Betrokken medewerkers:

1. melden zich minder ziek
2. zijn productiever
3. gaan minder snel weg
4. denken met je mee

- Het leidt tot een gedeeld belang
- Het geeft ze interesse
- Jij biedt ze meer inzicht
- En dat verbreedt hun blik

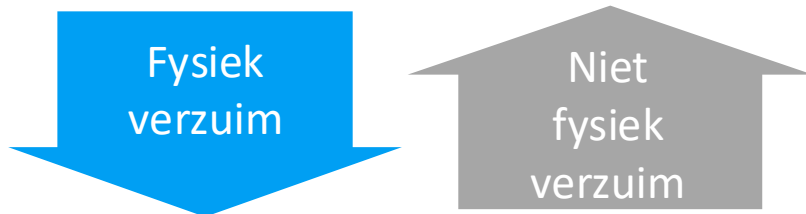


Betrokken Medewerkers melden zich minder ziek

Het gemiddelde ziekteverzuim in Nederland is circa 5%, maar dit verschilt sterk per sector.

Een ziektegeval kost niet alleen loonkosten, maar ook de kosten van werkverstoring en gederfde omzet.

Fysiek verzuim zoals rugklachten neemt af.
Niet-fysiek verzuim zoals vermoeidheid neemt toe. Een deel hiervan is niet te voorkomen, maar soms is verzuim ook 'tegenzin'.



Een betrokken medewerker denkt:



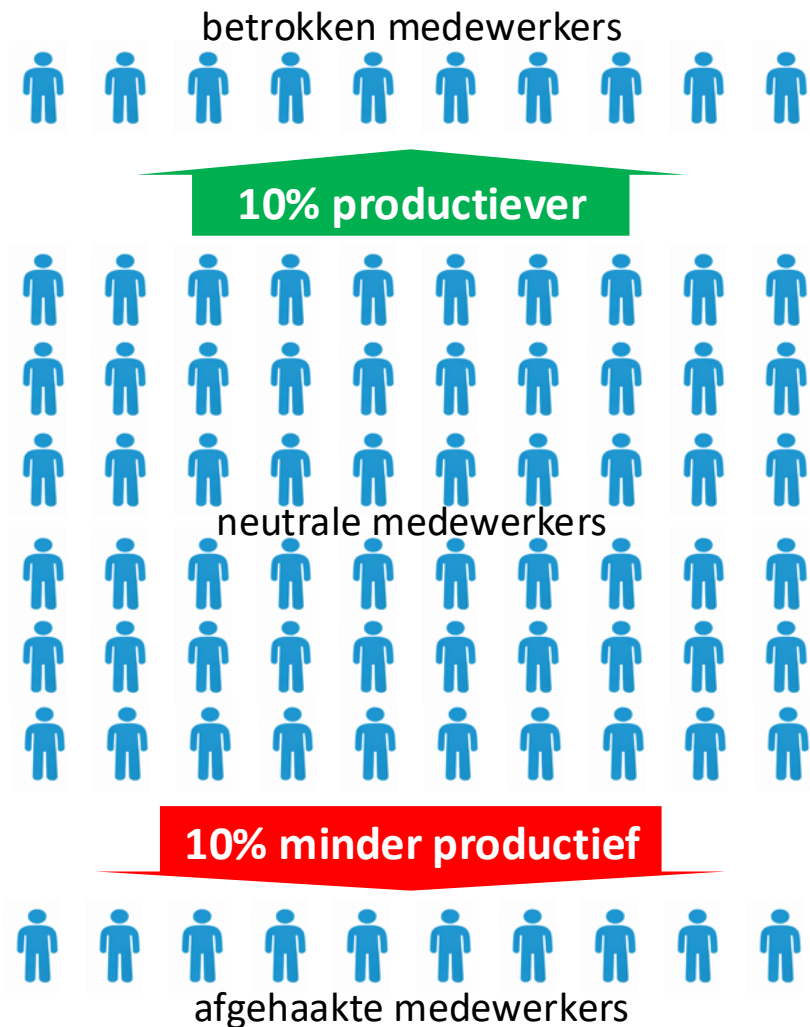
Betrokken Medewerkers zijn productiever

Adviesbureau Gallup schat het productiviteitsverschil tussen betrokken en 'afgehaakte' medewerkers in op 20%.

Maak je een 'neutrale' medewerker betrokken, dan kan dat dus tot 10% productiviteit schelen

Medewerker is:	Neutraal	Betrokken
Opbrengst	€ 100.000	€ 110.000 ^{+10%}
Kosten	€ 70.000	€ 70.000
Bijdrage	€ 30.000	€ 40.000 ^{+25%}

Dit werkt direct door in je bedrijfsresultaat



Betrokken Medewerkers gaan minder snel weg

Het vertrek van een medewerker kan een flinke impact op je bedrijf hebben. Voor veel kennisintensieve functies in Nederland liggen de totale kosten van één vertrek gemiddeld tussen **€ 30.000** en **€ 50.000**.

Dit bedrag ontstaat uit een optelsom van productiviteitsverlies, vervanging en organisatorische verstoring.

Volgens onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen kan een participatieregeling het verloop tot 40% terugdringen.

Dat betekent per 20 medewerkers één of twee vertrekkers per jaar minder.

Ieder vertrek dat je voorkomt scheelt je marge.

Werving & selectie

- Vacatureplaatsing & recruiters,
- Tijdsinvestering van HR en leidinggevenden

Inwerk- en opleidingskosten

- Begeleiding door collega's
- Kosten van trainingen

Productiviteitsverlies

- Verminderde output in de periode vóór vertrek
- Tijdelijke onderbezetting na vertrek
- Lagere prestaties gedurende 6 tot 12 maanden

Kennis- en netwerkverlies

- Vertrek van bedrijfsspecifieke kennis
- Verlies van klantrelaties en interne expertise

Verstorende teamimpact

- Hogere werkdruk voor collega's
- Grotere kans op vervolgverloop

Betrokken Medewerkers denken met je mee

Vaak lijkt de verhouding tussen medewerkers en hun werkgever een tegenstelling:

Meer salaris ↔ Minder kosten

Door winst en waardegroei te delen buig je dit deels om:

Betere resultaten
Mijn bijdrage → Meer winst
Meer uitkering ←

Daarnaast gaan medewerkers kijken wat de bijdrage van anderen is, en hoe het beter kan:

Een onlogische indeling van het magazijn

De receptioniste die verveeld de telefoon opneemt

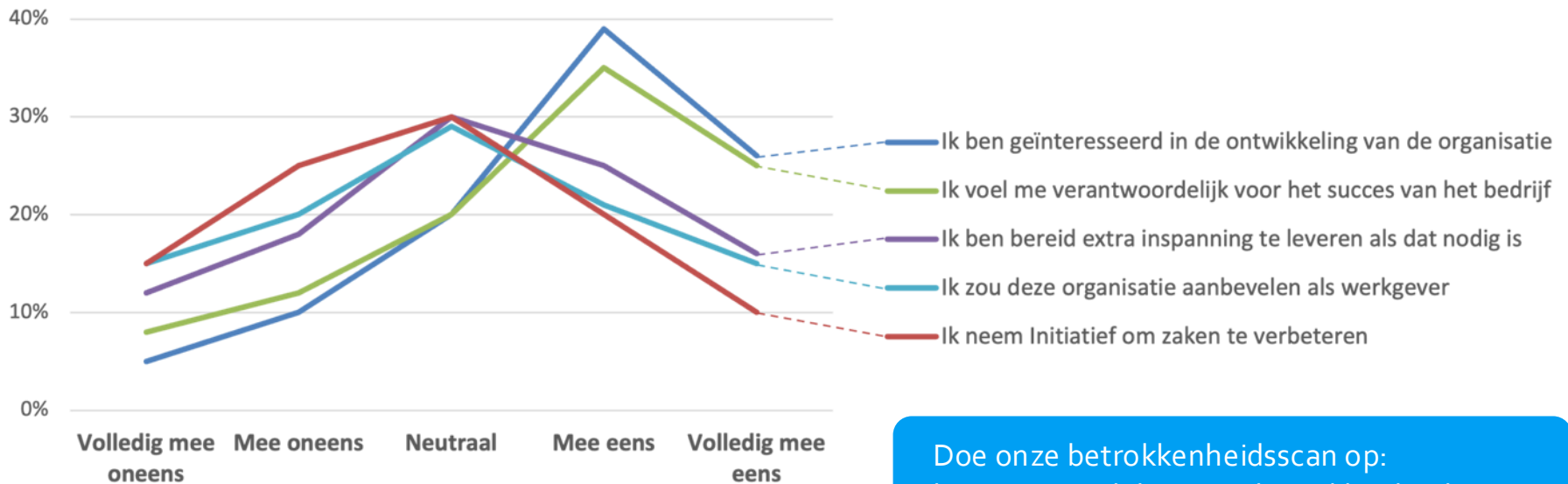
Een nieuwe medewerker die niet begeleid wordt

Ontevreden klanten die genegeerd worden

Hoe meet je betrokkenheid?

Dat een medewerker netjes elke dag voor je werkt, hoeft nog niet te betekenen dat hij of zij betrokken is bij jouw bedrijf. Maar hoe herken je een betrokken medewerker?

Bijvoorbeeld met onderstaande vijf stellingen, en de antwoorden vergelijken met het gemiddelde.



Doe onze betrokkenheidsscan op:
<https://winstdelen.com/betrokkenheidsscan/>

Betrokkenheid creëren met financiële medewerkersparticipatie

Er zijn veel manieren om je mensen beter bij je bedrijf te betrekken, maar dat vergt tijd en aandacht van jou uit.

De juiste financiële prikkel zorgt dat medewerkers zelf aandacht krijgen voor het bedrijf.

Door medewerkers ook echt mede-eigenaar te maken stimuleer je die betrokkenheid. En het dwingt jou om openheid van zaken te geven en hen ook echt mee te laten denken over

'hun bedrijf'



Waarom lukt dit niet met target bonussen of een jaarlijkse winstdeling?

Target bonussen zijn gericht op iets wat je binnen het kalenderjaar kunt realiseren. Als dat is gebeurd, is de prikkel weg.



Collega's helpen, meedenken en innovatie zijn ook moeilijk in targets te vatten.

Een **jaarlijkse winstdeling** kijkt alleen naar het resultaat van dit jaar, niet naar de waardegroei van de onderneming.

2026 | 2027 | 2028
↖ focus

Investeren in klantrelaties, marketing, strategie en alles wat pas later geld oplevert stimuleer je hier niet mee.

Je medewerkers voor een stukje mede-eigenaar maken van je bedrijf helpt wel.

Vormen van medewerkersparticipatie (1)

Medewerkers willen zelf geld inleggen

Een deel van je medewerkers staat er mogelijk voor open om met eigen geld mee te investeren in het bedrijf. Dat is natuurlijk super. Belangrijk is om te kijken welk percentage van het bedrijf ze daarmee krijgen, en daarvoor moet je een inschatting hebben van de bedrijfswaarde.

- Is hun aandeel klein? Dan zijn certificaten of winstdelen handig.
- Is de inbreng meer dan 10 of 20%? Dan is 'gewoon' aandeelhouderschap de beste optie, inclusief de zeggenschap die erbij hoort.

Medewerkers hebben geen eigen geld

In de meeste gevallen hebben je medewerkers geen geld over om te investeren in jouw bedrijf. En geef ze eens ongelijk, want ze stoppen het liever in hun huis, partner of een vakantie.

Toch kun je ze betrekken, bijvoorbeeld door bonussen in de vorm van een participatie te geven. Of je kunt afspreken om een deel van het salaris of hun salarisgroei om te zetten in een stukje bedrijf.

Zeggenschap is dan vaak niet belangrijk, of niet gewenst.

Vormen van medewerkersparticipatie (2)

Als je medewerkers geen zeggenschap wilt geven, heb je drie mogelijke vormen van participatie:

	Certificaten van aandelen	Winstdelen	Stock appreciation rights
Hoe werkt het?	Bij de notaris breng je aandelen onder in een STAK die in ruil daarvoor certificaten uitgeeft. Medewerkers krijgen dividend en kunnen certificaten verkopen.	Je sluit een contract met je medewerkers dat ze per winstdeel een deel van het dividend en de verkoopwinst krijgen, vergelijkbaar met de aandeelhouders.	Je sluit een contract met je medewerkers dat ze na een vaste tijd een deel van de waardegroei van het bedrijf krijgen. Tussentijds is er meestal geen winstuitkering.
Wanneer betaal je belasting?	Bij toekennen van de certificaten, dus vooraf.	Bij uitbetaling op de winstdelen, dus achteraf.	Bij uitbetaling op de SARs, dus achteraf.
Voor wie gunstig?	Bedrijven met een ruime cashflow, of als mensen zelf geld inleggen.	Bedrijven met beperkte cashflow, je keert alleen uit als dat ook kan.	Bedrijven met beperkte cashflow die een regeling willen voor een vaste tijd.

Fiscale gevolgen voor de medewerker

Welke fiscale gevolgen medewerkersparticipatie heeft, hangt af van de regeling die je kiest. De wetgeving is in beweging. In 2023 is de *Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten* ingegaan, en momenteel wordt gediscussieerd over de *Fiscale regeling voor medewerkersparticipatie bij startups en scale-ups*.

Het gaat dan met name over het moment van belastingheffing. Bij aandelen en certificaten, en opties daarop, reken je standaard af bij toekenning. Bij een SAR regeling, en dus ook bij winstdelen, reken je af op het moment van uitkeren. We hebben de effecten voor de medewerker op een rijtje gezet:

Regeling	Aandelen, certificaten, opties	SAR, winstdelen, opties sinds 2023
Belasting bij toekennen	De waarde van de aandelen, certificaten of opties worden gezien als belastbaar loon. De medewerker krijgt dan netto minder of de werkgever moet bruteren.	Geen
Belasting tijdens het houden	De actuele waarde moet je aangeven in box 3. Vanaf 2028 de waardegroei.	Geen
Belasting bij het uitkeren/verzilveren	Geen, tenminste bij de huidige wetgeving voor box 3	Het bedrag dat je krijgt, dus inclusief waardegroei, wordt als loon belast, mogelijk tot 49,5%

Fiscale gevolgen voor het bedrijf

Loonbelasting en premies

Als je als bedrijf aandelen of certificaten of opties daarvoor toekent aan medewerkers zonder dat die er geld voor betalen, wordt de waarde op dat moment gezien als loon:

- Je moet loonbelasting inhouden
- Je moet premies werknemersverzekeringen betalen (tot het premiemaximum)
- Je hoeft geen pensioenpremie te betalen, ten minste als dit een variabele beloning is

Bij een SAR of winstdelen geldt dit ook, maar op het moment van uitkering. Pas als je het geld overmaakt, wordt het als loon gezien.

Vennootschapsbelasting

Het toekennen van aandelen, certificaten of opties verlaagt je winst in dat jaar: voordat je ze kunt uitgeven, moet je ze als bedrijf inkopen bij je aandeelhouders of STAK. Dat is dus ook een uitgaande kasstroom, die mogelijk als agiostorting weer terugkomt.

Het toekennen van een SAR of Winstdelen verlaagt je fiscale winst bij uitgifte en mogelijk ook daarna. Je mag namelijk een voorziening opnemen voor de toekomstige uitkeringen. Als je bedrijfswaarde omhoog gaat, mag je de voorziening ook verhogen. Hierdoor betaal je dat jaar minder vennootschapsbelasting.

Verdien je het terug? Ja! Een case.

We nemen een bedrijf met 10 medewerkers waarvan er gemiddeld één per jaar vertrekt.

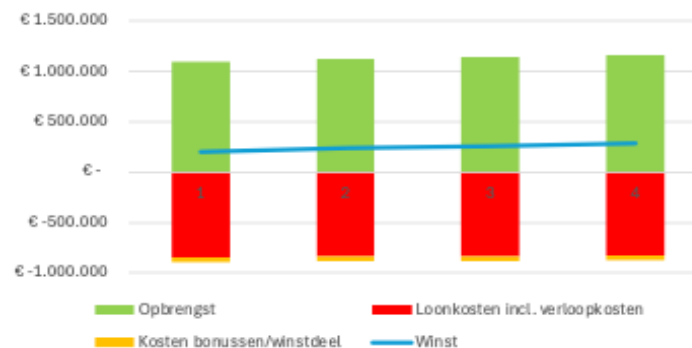
Medewerkers kosten gemiddeld € 80.000 inclusief werkgeverslasten en leveren na aftrek van alle kosten € 110.000 op. Je verloop levert extra kosten op.

Je winst is nu circa 2 ton, met 5 keer de winst gaan we uit van een bedrijfswaarde van een miljoen.

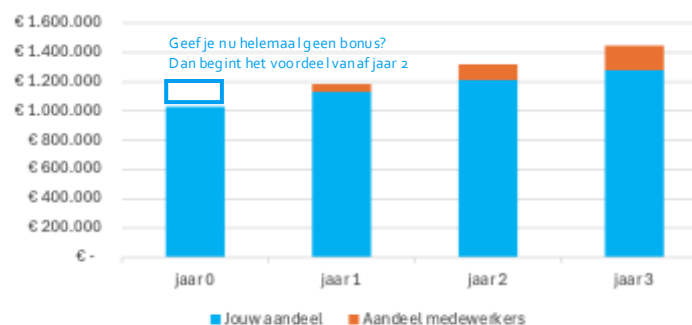
Medewerdersparticipatie verlaagt het verloop en verhoogt de productiviteit elk jaar verder. De winst en bedrijfswaarde groeien daardoor. In deze case nemen we geen andere groei mee.

Als je € 5.000 per medewerker aan bonus gaf, kun je die nu weggeven als winstdelen. De € 50.000 waar dit jaarlijks om gaat is circa 4% van je bedrijfswaarde.

Opbrengsten, kosten en winst



Groei van de bedrijfswaarde



Conclusie: jouw aandeel wordt langzaam kleiner, maar je absolute bezit wordt groter

Waarom winstdelen? – drie voordelen

Als je medewerkersparticipatie wilt inrichten, dan is winstdelen vaak de beste keuze:

1 Eenvoudig in te richten
Je hoeft niet naar de notaris voor nieuwe aandelen of een STAK. Alles werkt met een heldere Nederlandstalige overeenkomst. Medewerkers tekenen online, dus geen papierwerk.

2 Gericht op maximaal effect
Bij ons krijg je meer dan alleen een financiële regeling. Het moet iets doen met je medewerkers. Daarom hebben we ons dashboard en bieden we een workshop aan voor de implementatie.

3 Gunstig voor je cashflow
Bij winstdelen hoeft je nooit uit te keren als je geen geld hebt. Je betaalt alleen belasting en premies bij uitkering. De reserveringen daarvoor kun je van je winst aftrekken, dit scheelt vennootschapsbelasting

In drie stappen naar een werkende regeling



Stap 1 We bepalen wat past

Samen kijken we naar je doel, bedrijfssituatie, waardering en de groep medewerkers die je wilt laten meedelen.



Stap 2 We maken het juridisch helder

Je krijgt een Nederlandstalige winstdeelovereenkomst die past bij jouw afspraken en goed uit te leggen is.



Stap 3 Iedereen krijgt overzicht

Medewerkers tekenen online en zien daarna hun winstdelen, rendement en uitkeringen in hun persoonlijke dashboard.

Winstdelen bijhouden in ons dashboard

Voor jou als beheerder

Tijdens de implementatie zetten we een online dashboard voor je klaar. Hierin kun je zelf medewerkers toevoegen en nieuwe winstdelen toekennen. Ook kun je de waardering van je bedrijf aanpassen en iedereen daarover mailen. Het eerste jaar dashboard gebruik is inbegrepen bij de start.

MANAGE DE WINSTDELEN VAN JE BEDRIJF

voor
TESTBEDRIJF

 Dit is een demo van Winstdelen.com

Bedrijfsgegevens	Beheerders	Eigenarenverklaring	Publieke link
Testbedrijf Amersfoort BV NL32 ABNA 0954782354	Beheerder email alfred@winstdelen.com	Eigenarenverklaring	Investeringspagina

DEELNEMERS EN HUN WINSTDELEN

Naam deelnemer	Bij BV: naam vertegenwoordiger	Aantal winstdelen	Bewerk	Bekijk	Overeenkomst
Eveline de Groot		12.000.000	bewerk	bekijk	overeenkomst
HMJ Invest BV	Heidi Jonker	8.000.000	bewerk	bekijk	overeenkomst
Lineke Hendriks		636.364	bewerk	bekijk	overeenkomst
Mahmoud Yanmaz		450.000	bewerk	bekijk	overeenkomst

[Voeg een nieuwe deelnemer toe](#)

Voor medewerkers

Medewerkers hebben hun eigen dashboardpagina met verschillende overzichten.

JOUW PERSOONLIJKE WINSTDELEN PAGINA

VAN EVELINE DE GROOT

VOOR TESTBEDRIJF

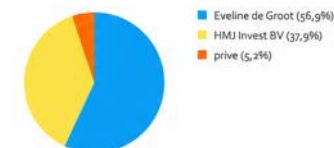


JOUW WINSTDELEN EN RENDEMENT

Aantal winstdelen	Winstdeelprijs	Waarde winstdelen	Totaal geïnvesteerde waarde	Rendement
12.000.000	€ 11,43	€ 137.160	€ 120.000	14,3 %

WINSTDEELERS

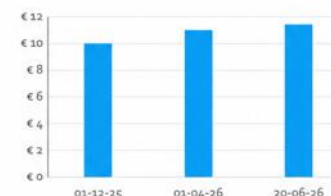
Winstdeelhouders	Winstdelen	Waarde
Eveline de Groot	12.000	€ 137.160
HMJ Invest BV	8.000	€ 91.440
prive	1.086	€ 12.417



INBRENG LAATSTE 12 MAANDEN

Categorie	Ingebrachte waarde	Uitgegeven winstdelen
Leveringen/Diensten	€ 4.500	450
Medewerkersparticipatie	€ 7.000	636

WINSTDEELPRIJS ONTWIKKELING



Workshop over de waardeboom

Wij raden altijd aan om een korte workshop met je medewerkers te houden om de regeling te introduceren. Wij gebruiken daarbij de **waardeboom**, om uit splitsen hoe de waarde van je bedrijf is opgebouwd en vergroot kan worden.

Die waardeboom stellen we vooraf samen met jou op. In de workshop geven wij de technische details van de regeling en leggen we uit hoe je jaarlijkse winst vertaalt naar bedrijfswaarde.

Zo weten je medewerkers wat zij kunnen doen om de waarde te vergroten.

Workshop programma

1. Introductie van het waarom
2. Uitleg van de regeling
3. Wat bepaalt de winst?
4. De waardeboom uitwerken in detail en: waar heb jij als medewerker invloed?
5. Hoe kom je van winst tot een bedrijfswaarde?
6. Afronding en acties



Prijzen van onze dienstverlening

Winstdelen implementatie

Inventarisatiegesprek en uitleg van de regeling

Winstdeelovereenkomst op maat

Online tekenen en het eerste jaar dashboard gebruik

Handleiding voor je accountant of boekhouder

€ 2.250 eenmalig

Workshop over de waardeboom (optioneel)

Vorbereiding met jou online

Workshop van circa 2 uur op jullie locatie

€ 750 per workshop

* lange reistijd kan dit hoger maken

Dashboard gebruik vanaf jaar 2

jaarlijks

€ 200 vast bedrag +

€ 10 per medewerker

Wat medewerkers zeggen

"Het voelt anders om 's ochtends naar mijn werk te gaan als een stukje van het bedrijf ook van mij is. Ik denk automatisch meer mee over verbeteringen."

"Het bedrag dat ik inleg is niet enorm, maar het gevoel dat ik meedeel in succes motiveert me meer dan ik had verwacht."

"Het mooiste vind ik de transparantie. We krijgen meer inzicht in cijfers, en daardoor begrijp ik beter waarom bepaalde keuzes worden gemaakt."

"Ik merk dat we als team vaker praten over kosten en kwaliteit. Niet omdat het moet, maar omdat we er allemaal belang bij hebben dat het goed gaat."

"De participatieregeling maakt dat ik me serieuzer genomen voel. Ik ben niet alleen uitvoerder, maar mede-eigenaar."

"We spreken elkaar sneller aan op dingen die beter kunnen. Het is niet meer 'van de baas', het is ook een beetje van ons."

En wat onze klanten zeggen

"Winstdelen lijkt voor de medewerkers echt op het hebben van aandelen. We zitten in hetzelfde schuitje"

"Als je het dashboard goed gebruikt is dat heel motiverend. Met name als medewerkers zien dat ze rendement maken op hun winstdeel"

"Ik kan het ook mijn receptioniste uitleggen"

"De support is prima, vragen worden binnen een dag opgelost"

"Nu winstdelen toekennen in plaats van een bonus scheelt mij cashflow, en dat is belangrijk"

"Ze nemen ook je boekhouder erin mee zodat hij het ook snapt en alles kan verwerken"

Meer informatie

Winstdelen is ontwikkeld door **Alfred Griffioen**, hij beantwoordt graag al je vragen.

Bel hem op: 06-24776865

of mail hem: alfred@winstdelen.com

Kijk ook op onze website:

<https://winstdelen.com>

We werken samen met diverse financieel adviseurs in Nederland die dit aanraden aan hun eigen klantenkring. Wil jij deze optie toevoegen aan je dienstenportfolio? Neem dan contact op.

Luister naar Alfred in de Groeivoer podcast:

<https://youtu.be/6vpl4f7Y8y4>



Of maak een demo-omgeving aan van ons dashboard en test hoe alles werkt:

<https://winstdelen.com/dashboard>.