



Werken met arbeidsbeperkten: subsidies en regelingen

De overheid wil graag stimuleren dat werkgevers een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Omdat veel werkgevers hier nog voor terugschrikken, zijn er verschillende regelingen die dit aantrekkelijker maken. Zo is het mogelijk om eerst een aantal maanden 'proef te draaien' en kun je een no-riskpolis afsluiten om hoge kosten bij uitval te voorkomen. Verder zijn er kostenvergoedingen voor het aanpassen van de werkplek en het inkopen van speciale voorzieningen. En zijn er subsidies voor opleidingen. In deze checklist staan alle regelingen helder uitgelegd. Sommige zijn ook bestemd voor andere groepen kwetsbare werknemers, zoals chronisch zieken.

Werken met arbeidsbeperkten: subsidies en regelingen

De Nederlandse overheid vindt het belangrijk dat arbeidsgehandicapten deelnemen aan het arbeidsproces, bij voorkeur in een reguliere baan. In het sociaal akkoord van 2013 werden daarom al landelijke afspraken gemaakt over het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Uit het sociaal akkoord vloeiden de Participatiewet en de Wet banenafpraak voort. In dit kader heeft de overheid een aantal financiële voordelen en andere regelingen bedacht, die in deze checklist aan bod komen. Ze zijn onder te verdelen in de volgende categorieën:

1. Loonkostenvoordeel	p.2
2. Loonkostensubsidie	p.6
3. No-riskpolis	p.7
4. Proefplaatsing	p.9
5. Aanpassingen op de werkplek	p.10
6. Persoonlijke ondersteuning	p.12
7. Loondispensatie	p.13
8. Subsidies voor scholing en opleidingen	p.15

1. Loonkostenvoordeel (LKV)

Op basis van de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) kan je organisatie een loonkostenvoordeel krijgen. Dit financiële voordeel moet ervoor zorgen dat meer werkgevers kwetsbare groepen werknemers in dienst nemen en houden. Het bedrag en de maximale duur waarvoor het voordeel geldt, verschilt per LKV.

Er zijn verschillende soorten LKV's met elk hun eigen doelgroep en voorwaarden. Voor de twee doelgroepen arbeidsgehandicapte werknemers geldt dat je organisatie een doelgroepverklaring moet hebben om het voordeel te ontvangen (deze moet de werknemer zelf opvragen bij UWV of de gemeente, binnen drie maanden nadat hij in dienst is getreden). De werkgever moet de doelgroepverklaring bewaren bij de loonadministratie. Verder geldt voor alle LKV-groepen dat in de loonaangifte het juiste vinkje moet zijn gezet. Bovendien mag het niet gaan om een dienstverband dat op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstverband dat valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

Voor het loonkostenvoordeel voor de doelgroep banenafpraak geldt per 1 januari 2026 dat de werkgever niet langer een doelgroepverklaring nodig heeft. De werkgever kan het LKV krijgen als de werknemer in het doelgroeppregister staat. Daarnaast is de doelgroep banenafpraak verbreed met twee categorieën (zie verderop). Let hierbij op, want deze nieuwe groepen worden pas vanaf maart 2026 in het doelgroeppregister opgenomen.

Berekening LKV Om te bepalen hoe hoog het loonkostenvoordeel voor een bepaalde werknemer in een bepaald jaar is, vermenigvuldigt de verloonde uren van de werknemer met de

tegemoetkoming per uur. Daarbij moet je wel het maximum in de gaten houden. Met deze rekentool kun je eenvoudig het LKV berekenen. De werkgever hoeft niet zelf de hoogte van het LKV aan de Beëindigingsdienst door te geven, dat doet UWV. Het is wel slim om de voorlopige berekening van UWV te controleren. Dit kan elk jaar tot en met 1 mei.

LKV arbeidsgehandicapte werknemer

De voorwaarden om het LKV voor een arbeidsbeperkte werknemer te ontvangen, zijn:

- De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
 - De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
 - De werknemer was in de zes maanden voor hij bij de werkgever in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
 - De werknemer voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - De werknemer had, in de maand voordat de werknemer in dienst kwam, recht op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
 - De werknemer had vóór 1 januari 2006 recht op een WAO- of WAZ-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet op de (re)integratie van arbeidsgehandicapten (REA). En de werknemer zou in de maand voordat de werknemer bij de werkgever in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.
 - De werknemer komt bij de werkgever in dienst binnen vijf jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan deze twee voorwaarden:
1. UWV heeft in een arbeidsdeskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer op de eerste dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was en niet in staat was eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever waarbij de werknemer die dag nog in dienst was.
 2. De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer in dienst was op het moment dat de werknemer ziek werd.

Voldoet een werknemer aan deze voorwaarden, dan kan je organisatie het LKV aanvragen en ontvangt de werkgever een bedrag van € 3,05 per uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar. De maximale duur waarvoor je organisatie het loonkostenvoordeel voor deze doelgroep mag toepassen, is drie jaar.

LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Waar het LKV arbeidsgehandicapte werknemer is bedoeld voor werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen, is het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer bedoeld voor werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houden.

In eerste instantie gold het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer voor werkgevers die na afloop van de loondoorbetalingsplicht een werknemer met een WIA-uitkering in dienst hielden. Sinds 1 januari 2025 is deze regeling verruimd. Het geldt nu ook voor werknemers die in de wachttijd van de WIA het eigen werk geheel of gedeeltelijk hervatten, of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaan werken. De werkgever krijgt het LKV dan vanaf de dag dat de WIA-uitkering ingaat.

Het loonkostenvoordeel bedraagt per verloond uur € 3,05 en per kalenderjaar maximaal € 6.000. De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de herplaatsing voor maximaal een jaar aanvragen.

Verwachte wijzigingen in 2027

In de nabije toekomst verandert er mogelijk iets in de loonkostenvoordelen rond arbeidsgehandicapten. Momenteel ligt er een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer voor een wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein dat betrekking heeft op deze twee LKVs. Dit wetsvoorstel gaat over de resterende duur van de loonkostenvoordelen als een werknemer bij een nieuwe werkgever gaat werken. De beoogde inwerkingtreding van de wijziging in de WTL is 1 januari 2027.

LKV banenafpraak

Naast het LKV voor arbeidsgehandicapte werknemers bestaat het LKV voor de doelgroep van de banenafpraak. De voorwaarden om dit LKV te ontvangen, zijn:

- De werknemer is verzekerd voor een of meer van de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer is opgenomen in het doelgroepregister van UWV. Dit geldt in 2026 onder meer wanneer

De betrokkene voldoet aan een van de volgende omschrijvingen:

- De werknemer beschikt over een indicatie arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs en schoolverlaters van het praktijkonderwijs.
- De werknemer heeft een WIW-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (in- en doorstroombaan).
- De werknemer is Wajonger zonder arbeidsvermogen en werkt bij een reguliere werkgever (jonge mensen die door hun beperking zelf geen werk kunnen vinden, maar die toch bij een 'gewone' werkgever aan het werk zijn – dus niet bij een speciale werkplek voor mensen met een beperking). Let op: deze groep staat pas vanaf maart 2026 in het doelgroepregister.

- De werknemer heeft een IVA-uitkering en werkt met loondispensatie (mensen die volledig en blijvend arbeidsongeschikt zijn, maar die met hulp of aanpassingen toch werken). Let op: deze groep staat pas vanaf maart 2026 in het doelgroepregister.

Als een werknemer aan bovenstaande voorwaarden voldoet, kan de werkgever voor hem het LKV banenafpraak aanvragen. Deze bedraagt € 1,01 per uur en maximaal € 2.000 per kalenderjaar. Sinds 1 januari 2026 is er geen maximale duur meer waarvoor je organisatie het LKV voor deze doelgroep mag toepassen (dit was drie jaar). Het LKV blijft in stand zolang de werknemer in dienst blijft en aan de voorwaarden voldoet.

Overgangsrecht scholingsbelemmerden

Tot 1 januari 2026 gold het LKV Banenafpraak ook voor scholingsbelemmerden en werknemers met een indicatie beschut werk. Voor deze groepen is door de wijzigingen uit de Wet banenafpraak geen LKV meer beschikbaar. Wel geldt hier overgangsrecht. Als je organisatie nog voor 1 januari 2026 een scholingsbelemmerde in dienst nam, kan nog tot en met 3 maanden na de start van het dienstverband een doelgroepverklaring banenafpraak worden aangevraagd volgens de oude regeling. Dit LKV loopt dan maximaal drie jaar door. Dit geldt ook voor de al eerder lopende LKV's.

Wijzigingen in de Wet banenafpraak

Per 1 januari 2026 is de doelgroep banenafpraak verbreed met mensen met een IVA-uitkering die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn die werken met loondispensatie; en daarnaast mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en werken bij een reguliere werkgever. Deze twee groepen worden door UWV toegevoegd aan het doelgroepregister als is voldaan aan de criteria. Ook is sinds 1 januari 2026 geen doelgroepverklaring LKV banenafpraak meer nodig. Het is dus voldoende dat de werknemer is opgenomen in het doelgroepregister van UWV. Per 1 januari 2027 worden nieuwe wijzigingen verwacht, omdat dan het laatste deel van de nieuwe Wet banenafpraak in werking treedt.

LKV oudere werknemers: overgangsrecht

Tot 1 januari 2026 bestond ook een LKV voor oudere werknemers: uitkeringsgerechtigden van 56 jaar en ouder. Nu dit is afgeschaft, geldt een overgangsrecht.

- Voor werknemers die je organisatie voor 2024 in dienst nam, gelden de oorspronkelijke maximale vergoeding en duur van het LKV: € 3,05 per uur over 2024, maximaal € 6.000 per kalenderjaar, voor maximaal drie jaar.
- Voor werknemers die je organisatie in 2024 in dienst nam, gelden een aangepaste vergoeding en duur: € 3,05 per uur in 2024 en € 1,35 per uur in 2025, maximaal € 2.600 in 2025 en maximaal tot 1 januari 2026.
- Voor werknemers die je organisatie in 2025 in dienst nam, geldt een verlaagde vergoeding en duur: € 1,35 per uur, maximaal € 2.600 per kalenderjaar en maximaal tot 1 januari 2026. De werknemer is verzekerd voor een of meer van de werknemersverzekeringen.

Alleen als je organisatie een werknemer voor 2024 in dienst nam, kan het LKV doorlopen tot

in 2026. Kwam een werknemer bijvoorbeeld 1 december 2023 in dienst? Dan kan je organisatie tot en met november 2026 gebruikmaken van het LKV.

2. Loonkostensubsidie

Een werknemer met een arbeidsbeperking kan niet altijd het minimumloon verdienen. Je organisatie kan dan in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Dit is een tegemoetkoming voor de werkgever. Een andere regeling waar een werknemer zelf mogelijk gebruik van kan maken, is loonsuppletie of inkomenssuppletie. Ook dit is een aanvulling op het inkomen.

Combineren LKV en loonkostensubsidie

Zoals je hierboven kon lezen, kun je voor werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen ook loonkostenvoordeel (LKV) krijgen. Als een werknemer zowel aan de voorwaarden van het LKV als aan de voorwaarden van loonkostensubsidie voldoet, kan je organisatie deze twee financiële voordelen met elkaar combineren.

Voorwaarden loonkostensubsidie

Je organisatie kan loonkostensubsidie ontvangen voor een werknemer die:

- een ziekte of handicap heeft;
- een uitkering ontvangt in het kader van de Participatiewet;
- valt onder de doelgroep van de banenafpraak.

Deze criteria zijn cumulatief. De werknemer moet dus voldoen aan alle drie de criteria.

Hoogte loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer. Heeft jouw organisatie of neemt jouw organisatie een werknemer in dienst met een loonwaarde van 70% van het minimumloon, dan kun je bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen ter hoogte van 30% van het minimumloon. Wel geldt er een maximum: de loonkostensubsidie is nooit meer dan 70% van het wettelijk minimumloon (inclusief vakantiebijslag). Is het minimum cao-loon van jouw organisatie hoger dan het wettelijk minimumloon? Dan moet de werkgever dit zelf betalen.

Hiervoor kan hij dus geen subsidie krijgen.

Omdat het soms even duurt voordat een loonwaarde-expert de loonwaarde van een werknemer kan vaststellen, kan de werkgever in de eerste zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie krijgen.

De werkgever mag dan doen alsof de loonwaarde van de werknemer al is vastgesteld op 50% (waardoor hij dus 50% van het minimumloon aan loonkostensubsidie ontvangt). Na maximaal zes maanden stelt een loonwaarde-expert de loonwaarde van een werknemer definitief vast en krijgt de werkgever dus de loonkostensubsidie die in lijn is met de loonwaarde van de werknemer.

Vergoeding werkgeverslasten

Naast de loonkostensubsidie krijgt een werkgever een vergoeding voor de werkgeverslasten. Deze bedraagt sinds 1 januari 2025 25% van het bedrag dat hij aan loonkostensubsidie krijgt voor de werknemers.

Aanvragen loonkostensubsidie

Je kunt loonkostensubsidie aanvragen bij de gemeente waar de werknemer is ingeschreven. Je kunt dit doen:

- op het moment dat de werknemer in dienst komt;
- als de werknemer al in dienst is, maar niet in staat blijkt het wettelijk minimumloon te verdienen.

Dit laatste geldt voor schoolverlaters die afkomstig zijn uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding mbo en voor mensen die vallen onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van de gemeente. Je moet de loonkostensubsidie dan wel binnen zes maanden na de start van het dienstverband aanvragen. Hoe je de loonkostensubsidie precies moet aanvragen, kan verschillen per gemeente.

Geen maximale duur

Er zit geen einddatum aan de loonkostensubsidie. De werkgever kan de subsidie krijgen zolang het dienstverband duurt en de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

Loonsuppletie

Een heel ander soort regeling is loon- of inkomenssuppletie. Hiermee kunnen werknemers met een gedeeltelijke WAO- of WAZ-uitkering een aanvulling op hun inkomen aanvragen bij UWV. Om in aanmerking te komen voor loon- of inkomenssuppletie moet de werknemer een baan krijgen van minimaal zes maanden of een eigen onderneming beginnen. De werknemer moet de suppletie zelf aanvragen. Je kunt hem op deze mogelijkheid wijzen en eventueel hierbij helpen. Meer informatie is te vinden bij UWV.

3. No-riskpolis

Een belangrijk instrument dat werkgevers kunnen inzetten als zij werken met arbeidsbeperkten, is de no-riskpolis. Een no-riskpolis is een vorm van looncompensatie die in het leven is geroepen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De no-riskpolis zorgt ervoor dat je organisatie bij ziekte van een arbeidsbeperkte werknemer niet het loon hoeft door te betalen. Als de werknemer met een no-riskpolis ziek wordt, heeft deze werknemer recht op een ZW-uitkering (Ziektewet) van UWV. Hiermee wordt de werkgever gecompenseerd voor het loon dat hij aan de werknemer moet doorbetalen tijdens ziekte. Een bijkomend voordeel van de no-riskpolis is dat de betreffende werknemers niet meetellen bij het bepalen van de hoogte van de ZW-premie. En ook niet voor de WIA als de betreffende werknemer een WIA-uitkering krijgt.

Voorwaarden no-riskpolis

De volgende werknemers vallen onder de no-riskpolis:

- nieuwe werknemers met een uitkering op grond van de WIA, WAO, WAZ of Wajong;

- werknemers die een WIA-uitkering kregen die al bij je organisatie in dienst waren;
 - werknemers die ooit een Wajong-uitkering hadden;
 - werknemers die belemmeringen hadden bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na het afronden van het onderwijs in dienst traden;
 - werknemers op een 'beschut werk'- werkplek;
 - werknemers die in een dienstverband werkten in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) of een WSW-indicatie hebben;
 - werknemers met een dienstbetrekking die meetelt in het kader van de quotumheffing voor de werkgever;
 - arbeidsbeperkten die voorafgaand aan een dienstbetrekking die op of na 1 januari 2015 startte, bij de arbeidsinschakeling door de gemeente werden ondersteund op grond van de Participatiewet;
 - werknemers die geen WIA-uitkering kregen aan het einde van de wachttijd, na 104 weken arbeidsongeschiktheid. In de afwijzingsbrief staat dat de no-riskpolis geldt bij een nieuw dienstverband.
- Dit kan zijn bij een nieuwe werkgever of oude werkgever. Het nieuwe dienstverband moet binnen vijf jaar na afwijzing van de WIA-aanvraag starten.

Privacy

Je kunt aan de werknemer vragen of hij onder de no-riskpolis valt. Hij moet hier verplicht op antwoorden nadat hij twee maanden in dienst is, maar hoeft niet te vertellen waarom hij eronder valt. Dit is gedaan om de privacy van de werknemer te beschermen. Als de werkgever niet op de hoogte was van het uitkeringsverleden van een werknemer die onder de no-riskpolis valt, kan hij dit op een later moment – binnen een jaar na de ziekmelding – alsnog claimen.

Hoogte no-riskpolis

Voor werknemers met een no-riskpolis is de uitkering in het eerste jaar tussen de 70% en 100% van het dagloon. De precieze hoogte hangt af van het loon dat de werkgever moet doorbetalen bij ziekte van de werknemer. In het tweede jaar is de uitkering 70% van het dagloon. Vaak geldt de no-riskpolis voor de eerste vijf jaar. UWV betaalt dus een ZW-uitkering als de werknemer ziek wordt binnen vijf jaar na indiensttreding bij je organisatie. In bijzondere situaties kan de werknemer zelf een verlenging van de no-riskpolis aanvragen voor nog eens vijf jaar. Daarvan is bijvoorbeeld sprake als de werknemer een verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten.

No-riskpolis voor altijd

In een aantal situaties geldt de no-riskpolis langer dan vijf jaar. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werknemer een Wajong-uitkering had of heeft, een WSW-indicatie heeft, beschut werk doet of als hij onder de doelgroep banenafspaan valt en in het doelgroepregister staat. De no-riskpolis geldt dan zolang de werknemer bij je organisatie werkt.

Toepassing no-riskpolis

Je hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen. UWV past deze regeling automatisch toe als een werknemer aan de voorwaarden voldoet. De werkgever moet de werknemer dan wel ziek melden binnen zes weken nadat hij ziek is geworden. Als de werknemer weer beter is, moet hij dit binnen twee dagen nadat hij zich beter heeft gemeld, doorgeven aan UWV.

Ziek en beter

*Is de werknemer beter voordat hij is ziek gemeld en is de termijn van zes weken nog niet voorbij?
Dan kan de werkgever de ziekmelding en betermelding in een keer doen.*

No-riskpolis en loonkostensubsidie

Krijgt je organisatie voor een werknemer die valt onder de no-riskpolis ook een loonkostensubsidie van de gemeente, dan compenseert UWV alleen het loondeel dat je organisatie zelf betaalt, de zogenoemde loonwaarde. Daarbij vermenigvuldigt UWV het uitkeringsbedrag (dus niet het dagloon) met het loonwaardepercentage van de loonkostensubsidie voor de zieke werknemer. De uitkomst is de uitkering voor de werknemer.

4. Proefplaatsing

Een andere regeling die UWV biedt voor werknemers met een arbeidsbeperking is de proefplaatsing. Bij een proefplaatsing kan iemand tijdelijk voor je organisatie werken zonder dat de werkgever hem voor die periode loon betaalt. Zo kan de werkgever de proefplaatsing gebruiken om in te schatten of de werknemer geschikt is voor de functie en krijgt de werknemer tijd om in te schatten of zijn beperking hem niet in de weg zit bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Tijdens de proefplaatsing behoudt de werknemer recht op zijn uitkering. In principe duurt een proefplaatsing twee maanden. Soms is er meer tijd nodig om te bepalen of de werknemer het werk aankan. De werkgever kan dan een verzoek indienen bij UWV voor een langere proefplaatsing. De langere proefplaatsing kan maximaal zes maanden duren.

Voorwaarden proefplaatsing

Om voor de proefplaatsing in aanmerking te komen, moet de werknemer een van de volgende uitkeringen ontvangen:

- WAO-uitkering;
- WIA-uitkering;
- WAZ-uitkering;
- Wajong-uitkering;
- ZW-uitkering;
- WW-uitkering;
- IOW-uitkering.

Daarnaast moet een van de volgende situaties gelden:

- de werknemer heeft niet eerder bij je organisatie gewerkt;
- de werknemer heeft wel eerder bij je organisatie gewerkt, maar in een andere functie;
- de werknemer heeft eerder bij je organisatie gewerkt in dezelfde functie, maar is er een tijdje uit geweest vanwege de arbeidsbeperking. De proefplaatsing is dan om te bepalen of de werknemer nog geschikt is voor de functie.

Verder moet de werkgever de intentie hebben om de werknemer na de proefplaatsing minimaal zes maanden in dienst te nemen. Hiervan is volgens UWV geen sprake als de werkgever de proefplaatsing bijvoorbeeld inzet voor seizoensarbeid. Het aantal uren van het dienstverband moet

bovendien minimaal hetzelfde zijn als het aantal uren van de proefplaatsing. Na de proefplaatsing kan de werkgever geen proeftijd meer in het contract van de werknemer opnemen.

Aanvragen proefplaatsing

De werkgever kan de proefplaatsing samen met de werknemer aanvragen via het formulier Aanvraag proefplaatsing dat je kunt vinden op de website van UWV. De uitvoeringsinstelling laat dan binnen twee weken weten of de proefplaatsing is toegestaan. Soms duurt dit wat langer, omdat UWV nog verder onderzoek wil doen. Is dit het geval, dan stelt UWV je hiervan op de hoogte. Tijdens de proefplaatsing moet de werkgever een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluiten.

5. Aanpassingen op de werkplek

Als je organisatie met arbeidsgehandicapten of chronisch zieken gaat werken, zijn er soms bepaalde hulpmiddelen of aanpassingen op de werkplek nodig. Er zijn verschillende hulpmiddelen die ervoor kunnen zorgen dat een arbeidsbeperkte werknemer zijn werk makkelijker of sneller kan doen of die het mogelijk maken dat de werknemer überhaupt bij je organisatie kan werken. Dit kan variëren van orthopedische schoenen tot aangepast vervoer of een (instap)lift. Deze voorzieningen kunnen de werkgever en de werknemer in veel situaties vergoed krijgen. Ze kunnen hiervoor een aanvraag indienen bij UWV. UWV maakt hierbij een onderscheid tussen meeneembare voorzieningen en niet-meeneembare voorzieningen. Soms zal UWV doorverwijzen naar de gemeente.

Meeneembare voorzieningen

Een meeneembare voorziening is een voorziening die de werknemer kan meenemen naar een andere organisatie als hij een andere baan krijgt. Voorbeelden zijn voorleessoftware, steunzolen, een elektrische rolstoel, een scootmobiel of een aangepast bureau. Meeneembare voorzieningen moet de werknemer zelf aanvragen. Dit kan via de website van UWV. De uitvoeringsinstantie kijkt dan of zij bevoegd is om de voorziening te verstrekken of dat dit via de gemeente, zorgverzekering of werkgever moet lopen. Dit laat UWV schriftelijk aan de werknemer weten.

Voor alle meeneembare voorzieningen geldt dat UWV als voorwaarde stelt dat de werknemer het hulpmiddel nog minstens een jaar nodig heeft voor zijn werk. Als UWV bevoegd is om de voorziening aan de werknemer te verstrekken, gaat de aanvraag meestal naar een arbeidsdeskundige en een verzekeringsarts. Zij beoordelen dan of de werknemer een ziekte of beperking heeft die hem belemmert bij zijn werkzaamheden en kijken of de voorziening kan helpen om deze belemmering weg te nemen of te verminderen. Soms is ook een verklaring van de werkgever nodig.

UWV laat binnen acht weken weten of een werknemer voor de voorziening in aanmerking komt. Als dat zo is, bestelt UWV de voorziening. Wijs een werknemer erop dat hij niet zelf al een hulpmiddel aanschaft voordat hij een aanvraag indient bij UWV. UWV werkt namelijk met vaste leveranciers en kan besluiten de aanvraag af te wijzen. De werknemer krijgt het hulpmiddel dan niet vergoed.

Hoogte vergoeding meeneembare voorzieningen

Voor alle meeneembare voorzieningen geldt dat werknemers deze vergoed krijgen als het meer kost dan € 195,94 (bedrag in 2026). Heeft een werknemer in een kalenderjaar meerdere voorzieningen nodig, dan telt UWV de kosten bij elkaar op. Is dit gezamenlijk meer dan €195,94, dan krijgt de werknemer dit vergoed. Voor mobiliteitshulpmiddelen zoals een scootmobiel geldt doorgaans dat de werknemer het hulpmiddel in bruikleen krijgt. UWV betaalt dan de onderhoudskosten.

Niet-meeneembare voorzieningen

Voorzieningen die de werknemer niet kan meenemen naar een andere baan, moeten door de werkgever worden aangevraagd bij UWV. Dit geldt bijvoorbeeld voor vaste aanpassingen op de werkplek, zoals een (instap)lift. Voor de aanvraag voor de vergoeding van een vaste werkplekaanpassing moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer heeft door ziekte of een handicap een aangepaste werkplek nodig voor werk of reïntegratie;
- het is de verwachting dat de aangepaste werkplek nog minimaal een jaar nodig is;
- de werknemer blijft nog minstens zes maanden in dienst bij de organisatie.

UWV geeft geen vergoeding voor algemeen gebruikelijke aanpassingen. Het gaat dan om:

- een aanpassing die niet speciaal bedoeld is voor mensen met een ziekte of handicap;
- een aanpassing die te koop is in de winkel;
- een aanpassing die niet duurder is dan vergelijkbare aanpassingen.

Een voorbeeld van een algemeen gebruikelijke aanpassing is een aangepast toilet. Hiervoor geeft UWV geen vergoeding aan de werkgever.

Hoogte vergoeding

UWV baseert de hoogte van de vergoeding op de goedkoopste voorziening. Als het gebouw van je organisatie meer waard wordt door de aanpassing (bijvoorbeeld door het plaatsen van een lift), kan de vergoeding bovendien lager worden.

Vervoer

Voor een werknemer met een arbeidsbeperking kan het soms lastig zijn om met regulier vervoer naar het werk te komen. UWV biedt hiervoor verschillende vergoedingen. Denk aan vergoedingen voor aanpassingen aan de eigen auto (zoals besturing of bediening op maat), een rolstoelbus of taxivervoer. Ook kan de werknemer een kilometervergoeding krijgen voor de gereden kilometers in het aangepaste vervoer of een vergoeding voor rijlessen in een aangepaste auto.

De werknemer moet de vergoeding voor aangepast vervoer of de voorziening voor het aangepaste vervoer zelf aanvragen. Dit kan hij doen via de website van UWV met het formulier Aanvragen voorziening. Na de aanvraag kan een arbeidsdeskundige contact opnemen met de werknemer om te overleggen of de aangevraagde voorziening de beste oplossing is. Vervolgens krijgt de werknemer een brief waarin staat of hij de voorziening of de vergoeding krijgt toegekend.

Bruikleen

Een werknemer kan een aangepaste auto of rolstoelbus ook in bruikleen krijgen. Hij wordt dan niet de eigenaar, maar mag het vervoermiddel tijdelijk gebruiken.

6. Persoonlijke ondersteuning

Werknemers met een arbeidsbeperking kunnen ook persoonlijke ondersteuning krijgen via UWV. De meest bekende vormen van persoonlijke ondersteuning worden hieronder behandeld.

Jobcoach

Een jobcoach begeleidt een werknemer bij het werk, zodat hij dit uiteindelijk zelfstandig kan uitvoeren.

Hij kan bijvoorbeeld helpen bij het inwerken of een werkplan met de werknemer maken, maar is ook aanspreekpunt voor de werkgever. Om gebruik te kunnen maken van een jobcoach moet een werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De werknemer moet door een ziekte of handicap begeleiding nodig hebben om zijn werk uit te kunnen voeren;
- De werknemer moet een arbeidsovereenkomst hebben van minimaal drie maanden voor minimaal acht uur per week.

Tot 2025 gold voor jobcoaching ook de voorwaarde dat de werknemer minimaal 35% van het minimumloon moest verdienen, maar deze voorwaarde is vervallen.

Een werknemer kan begeleiding krijgen van een externe of interne jobcoach. UWV heeft een lijst van erkende externe jobcoachleveranciers opgesteld die de werknemer, samen met de werkgever, kan inschakelen. Een arbeidsdeskundige kan hierbij helpen. Als de werkgever en de werknemer een geschikte jobcoach hebben gevonden, kunnen ze een aanvraag indienen via het formulier Aanvraag jobcoach dat te vinden is op de website van UWV. De externe jobcoach moet zelf ook een onderdeel van het formulier invullen, waarin hij onder meer aangeeft wat de coachingsdoelen zijn.

Vergoeding en duur

Als UWV de aanvraag voor een externe jobcoach heeft goedgekeurd, vergoedt de uitkeringsinstantie € 117,89 per uur (exclusief BTW, bedrag in 2026) direct aan de jobcoach. Een werknemer kan voor maximaal 10% van de werktijd een jobcoach krijgen gedurende maximaal drie jaar. In bijzondere situaties kan een jobcoach beslissen dat een werknemer na deze drie jaar nog steeds begeleiding nodig heeft. Dit kan dan voor maximaal zes maanden.

Een interne jobcoach is iemand die bij de werkgever werkt. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor een inwerk- of trainingsprogramma. Voor een interne jobcoach kan de werkgever subsidie aanvragen via het werkgeversportaal van UWV. De subsidiehoogte is afhankelijk van het aantal uren begeleiding dat de werknemer krijgt en voor hoelang. De subsidie geldt voor maximaal een jaar, maar kan daarna verlengd worden.

Schrijf- of gebarentolk

Als een werknemer slechthorend, doof of doofblind is, vergoedt UWV uren om een schrijf- of gebarentolk in te zetten. Hij kan in een jaar maximaal 15% van zijn werkuren als tolkuren vergoed

krijgen. Deze tolkuren kan hij inzetten tijdens zijn werk, maar ook tijdens het volgen van een training of opleiding, of voor activiteiten die hij voor een vakbond of ondernemingsraad doet.

De werknemer kan de tolkuren zelf aanvragen via de website van UWV. De eerste keer moet hij bij de aanvraag ook een audiogram meesturen. UWV probeert binnen tien werkdagen een beslissing te nemen over de aanvraag. Als de aanvraag is goedgekeurd, kan de werknemer zelf een schrijf- of gebarentolk regelen. Dit kan via de website tolkcontact.nl.

Bijzondere situaties

In situaties waarin een werknemer langer dan een uur een tolk nodig heeft en er tijdens deze periode geen pauzes mogelijk zijn, kan de werknemer ook gebruikmaken van een teamtolk. Dit zijn twee tolken die elkaar afwisselen. Het inzetten van een teamtolk kost net zoveel uren als het inzetten van een tolk. Daarnaast kan een werknemer een tolk inzetten op afstand. Dit kan bijvoorbeeld handig zijn bij vergaderingen via MS Teams of Zoom. Dit kost de werknemer evenveel tolkuren als bij reguliere vergaderingen.

Intermediair

Een werknemer kan hulp van een intermediair krijgen als hij moeite heeft met horen, zien of bewegen. Een intermediair kan bijvoorbeeld helpen bij het voorlezen van informatie, het openmaken van post of het opzoeken van informatie op internet. De werknemer kan de vergoeding voor de intermediair zelf aanvragen via de website van UWV met het formulier Aanvragen voorziening. Als voorwaarde geldt wel dat de verwachting is dat de werknemer nog minstens een jaar moeite heeft met horen, zien of bewegen op het werk.

Na de aanvraag bespreekt een arbeidsdeskundige of de aangevraagde voorziening de beste oplossing voor de werknemer is. Als de aanvraag is goedgekeurd, zoekt UWV samen met de werknemer naar een persoon of organisatie die de werknemer kan helpen. Bij de goedkeuring van de aanvraag hoort de werknemer ook voor hoeveel uur hij de intermediair mag inzetten. Voor de inzet van een intermediair geldt een vaste vergoeding van € 28,89 per uur (bedrag in 2026) en een reiskostenvergoeding van € 0,43 per kilometer.

Veranderingen doorgeven

Als een werknemer stopt bij de organisatie, als hij meer of minder uren gaat werken of iets anders verandert in zijn situatie, moet hij dit binnen een week doorgeven aan UWV. Dit kan via Mijn UWV.

7. Loondispensatie

Naast loonkostensubsidie bestaat er nog een andere financiële regeling voor arbeidsbeperkten: loondispensatie. Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Door een tijdelijke regeling kan een werkgever ook voor mensen met een IVA-uitkering loondispensatie krijgen.

Wijzigingen per 1 maart 2026

De voorwaarden voor loondispensatie veranderen per 1 maart 2026. De loondispensatie mag vanaf dat moment maximaal twee jaar duren en werkgevers kunnen loondispensatie aanvragen als een werknemer: een Wajong-of IVA-uitkering heeft; en door een ziekte of handicap minstens

drie maanden minimaal 5% minder werk aan kan dan andere werknemers in dezelfde functie. Door versoepeling van de voorwaarden moet het makkelijker worden voor mensen met een Wajong- of IVA-uitkering om aan het werk te gaan en te blijven. Tot 1 maart gelden nog de huidige regels, zoals hieronder uitgelegd.

Loondispensatie voor Wajongers

Wajong staat voor Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Wajongers zijn mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap hebben gekregen en daardoor niet (volledig) kunnen werken. Wajongers kunnen (door hun beperking) soms minder productie leveren dan collega's in dezelfde functie. Je werkgever kan daarom toestemming van UWV krijgen om hen een salaris uit te betalen dat lager is dan het wettelijk minimumloon. UWV vult het inkomen van deze werknemer dan (mogelijk) aan met een uitkering. Om in aanmerking te komen voor loondispensatie moet de werknemer minimaal 25% minder productief zijn dan andere werknemers in dezelfde functie.

Om toestemming te krijgen voor loondispensatie moet je een aanvraag indienen bij UWV via het formulier Aanvraag voorziening werkgever op het werkgeversportaal. Vervolgens besluit UWV of zij het verzoek honoreert, voor welk bedrag en voor hoelang.

Informeren

Als je loondispensatie aanvraagt, is het belangrijk om de werknemer hierover te informeren. Leg daarbij ook uit waarom je dit doet.

Om te bepalen of een werknemer in aanmerking komt voor loondispensatie, komt er een arbeidsdeskundige van UWV langs op de werkplek. De deskundige heeft dan een gesprek met de werkgever en werknemer. Ook kijkt hij naar de werkzaamheden en de manier waarop de werknemer ze uitvoert. Blijkt dat het arbeidsvermogen van de werknemer naar verwachting zes maanden of langer minimaal 25% lager is dan dat van andere werknemers in dezelfde functie? Dan mag de werkgever loondispensatie toepassen.

UWV kent de loondispensatie voor minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar toe. Het is soms mogelijk om de loondispensatie te verlengen, maar de bedoeling is dat een werknemer uiteindelijk zelfstandig het minimumloon kan verdienen.

Loondispensatie voor werknemers met een IVA-uitkering

Mensen met een IVA-uitkering of Wajongers waarvan is vastgesteld dat zij duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, hoeven niet te re-integreren. Maar soms willen zij dit wel. Bijvoorbeeld voor een paar uurtjes per week of een tijdelijke periode. Voorheen kwamen deze mensen niet in aanmerking voor re-integratieondersteuning door UWV, maar door het Tijdelijk besluit experiment bredere inzet re-integratieinstrumenten is dit sinds 2023 tot en met 21 april 2028 wel het geval.

Mensen met een IVA- of Wajong-uitkering die van deze re-integratieondersteuning gebruik willen maken, kunnen hiervoor contact opnemen met UWV. Een arbeidsdeskundige bespreekt dan met de uitkeringsgerechtigde welke vormen van een ondersteuning er zijn. Ook bekijkt de arbeidsdeskundige of de wens om te werken van de uitkeringsgerechtigde haalbaar is. De arbeidsdeskundige kijkt daarbij onder meer naar de belastbaarheid van deze persoon. Is het werk

bij de werkgever volgens de arbeidsdeskundige niet haalbaar, dan kan de uitkeringsgerechtigde worden doorverwezen naar de gemeente voor (werkmatige) dagbesteding. Dit gebeurt alleen als de uitkeringsgerechtigde hier zelf toestemming voor geeft.

Voor de werkgever heeft het Tijdelijk besluit experiment bredere inzet reïntegratieinstrumenten tweevordelen.

- De werkgever kan mensen uit deze doelgroep twee maanden in dienst nemen met een proefplaatsing. De voorwaarden hiervoor zijn hetzelfde als voor mensen met arbeidsvermogen die met een proefplaatsing in dienst worden genomen.
- De werkgever kan voor mensen uit deze doelgroep loondispensatie aanvragen. Ook hier geldt dat de voorwaarden hetzelfde zijn als voor werknemers met een Wajonguitkering met arbeidsvermogen. Aanvragen kan tot en met 31 oktober 2026. De werknemers kunnen dan loondispensatie krijgen tot en met 21 april 2028.

8. Subsidies voor scholing en opleidingen

Neemt je organisatie een arbeidsgehandicapte in dienst, dan is hij mogelijk voor zijn indiensttreding een tijdje uit het arbeidsproces geweest. Het kan daarom lonen om in het begin te investeren in extra opleidingen of cursussen. Uiteraard kost dit wel geld.

Gelukkig zijn er een aantal subsidieregelingen waar je organisatie een beroep op kan doen. We zetten ze hieronder kort uiteen. Voor vragen of advies over scholing kun je terecht bij een van de regionale werkcentra van UWV. In sommige regio's heet dit nog het Leerwerkloket.

SLIM-subsidie

De SLIM-subsidie is een regeling bedoeld voor leren en ontwikkelen in het mkb en voor samenwerkingsverbanden in het mkb. Je organisatie kan de subsidie inzetten voor de volgende activiteiten:

- Doorlichting van de organisatie om tot een opleidings- of ontwikkelplan te komen dat inzicht geeft in de scholingsbehoefte van de organisatie.
- Ondersteuning en begeleiding bij het opzetten of invoeren van een methode die werknemers stimuleert om zich te blijven ontwikkelen (L&O-methode). Denk aan het opzetten van een bedrijfsschool of een systeem van periodieke ontwikkelgesprekken.
- Loopbaan- en ontwikkeladviezen voor werknemers, zoals een traject met een loopbaanadviseur.

Verlengd tot 2030

De SLIM-subsidie is in 2020 geïntroduceerd en is per 1 januari 2025 met vijf jaar verlengd. Voorheen gold de SLIM-subsidie ook voor het bieden van praktijkleerplaatsen voor een beroepsopleiding in de derde leerweg. Sinds 1 januari 2025 is dat niet meer zo. Hiervoor kun je gebruikmaken van de subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg (zie verderop).

Subsidieregeling praktijkleren

Biedt je organisatie aan een scholier of student een praktijk-werkleerplaats aan, dan maakt de

werkgever mogelijk aanspraak op de subsidie praktijkleren. Dit is een tegemoetkoming voor de kosten die je organisatie maakt voor de begeleiding van deze scholier of student. Per praktijk- of leerwerkplek kan je organisatie maximaal € 2.700 subsidie ontvangen.

Er zijn aparte budgetten voor de volgende onderwijscategorieën:

- vmbo, voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro);
- mbo;
- hbo;
- promovendi/toio's.

De aanvraag voor de subsidie praktijkleren doe je bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Je kunt de aanvraag pas indienen nadat de begeleiding is afgelopen. Voor elke onderwijscategorie gelden verschillende voorwaarden om voor de subsidie in aanmerking te komen. Deze voorwaarden vind je op de website van de RVO.

Subsidie alleen voor erkend leerbedrijf

Om in aanmerking te komen voor de subsidie praktijkleren geldt voor de begeleiding van scholieren en studenten uit het vmbo, vso, pro en mbo dat je organisatie een erkend leerbedrijf moet zijn. De werkgever vraagt deze erkenning aan bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Subsidieregeling praktijkleren derde leerweg

De subsidieregeling praktijkleren derde leerweg is bedoeld voor organisaties die een praktijkplaats aanbieden aan studenten die een mbo-opleiding in de derde leerweg volgen. Het gaat bij deze regeling specifiek om kortdurende bij- of omscholing van werkenden of werkzoekenden.

Om voor de subsidie praktijkleren derde leerweg in aanmerking te komen, moet de student ingeschreven staan voor de opleiding in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD) van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Voor mbo-studenten die een BOL- of BBL-traject volgen, komt je organisatie niet voor deze subsidie in aanmerking. Als je organisatie gebruik wil maken van de subsidieregeling praktijkleren, moet zij een erkend leerbedrijf zijn voor (het deel van) de betreffende mbo-opleiding. Je kunt deze erkenning aanvragen bij de SBB.

Wat is de derde leerweg?

De derde leerweg bestaat naast de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Het is een mbo-opleidingstraject zonder wettelijk vastgestelde urennorm of studieduur. Studenten kunnen de volledige mbo-opleiding volgen of een deel hiervan. In het laatste geval ontvangen zij bij afronding van het gedeelte van de opleiding een certificaat of praktijkverklaring voor dat deel. De derde leerweg is daarom erg geschikt voor werknemers die zich op een bepaald onderdeel van het werk willen laten bijscholen. Ook voor werknemers met een arbeidsbeperking kan dit interessant zijn, omdat het laagdrempeliger is dan het opleiden voor een volledig mbo-diploma.

Vergoeding scholingskosten door UWV

Uitkeringsgerechtigden kunnen scholingskosten in sommige gevallen door UWV vergoed krijgen. Het moet dan gaan om zogenoemde noodzakelijke scholing die de kansen van de

uitkeringsgerechtigde op de arbeidsmarkt vergroot. De uitkeringsgerechtigde kan de vergoeding aanvragen via Mijn UWV.

UWV vergoedt alleen scholingskosten waarvan zij voor de startdatum van de opleiding of cursus heeft vastgesteld dat het gaat om noodzakelijke scholing. Dit betekent dat de scholing arbeidsmarktrelevant moet zijn. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als je organisatie de uitkeringsgerechtigde een baanintentie of baangarantie geeft. De werkgever zegt dan toe dat hij van plan is de uitkeringsgerechtigde na het behalen van het certificaat, diploma of praktijkverklaring een dienstverband aan te bieden.
