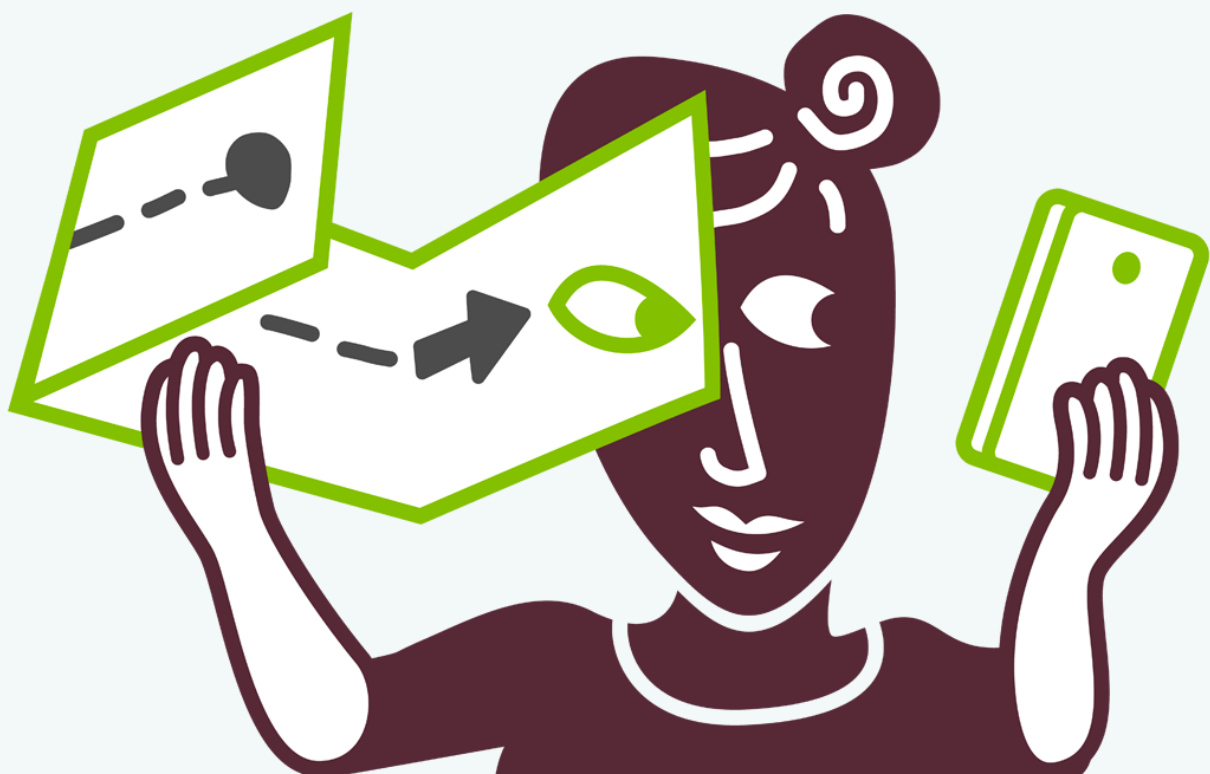


Alle  
instrumenten en  
voorwaarden op  
een rij, zodat jij  
snel duidelijkheid  
kunt bieden

# Toolbox

voor re-integratiecoaches

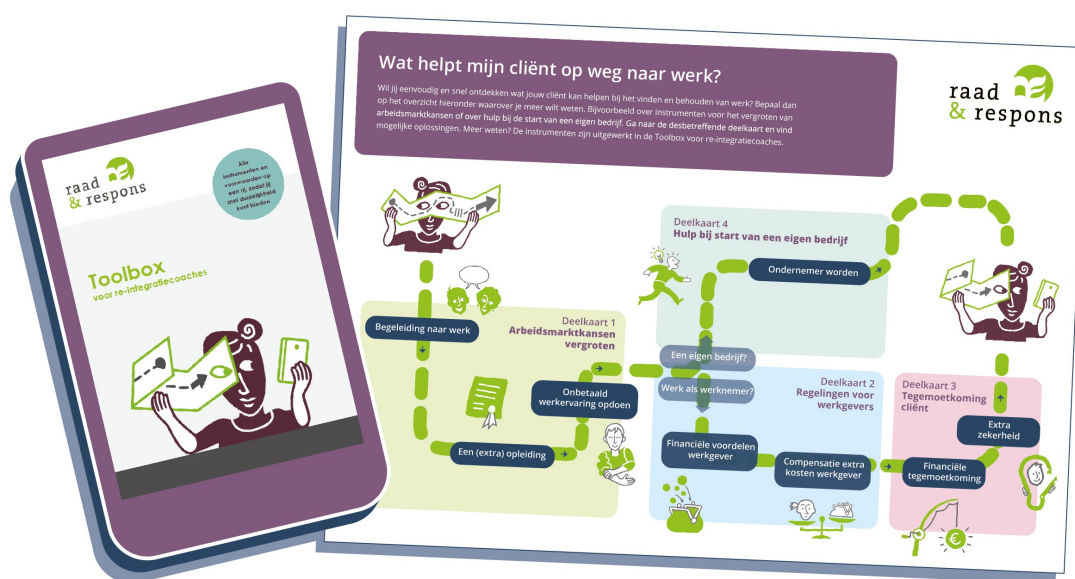


# Welke instrumenten zijn er voor mijn cliënt?

Dit is de vraag die mij het meest wordt gesteld, maar wel steeds op een andere manier.

- 'Wat is er mogelijk als een niet-uitkeringsgerechtigde met doelgroepregistratie in dienst komt?'
- 'Bij wie moet ik zijn voor jobcoaching als iemand van werk naar werk gaat en geen uitkering heeft?'
- 'Is loonkostensubsidie ook mogelijk voor een cliënt met een WGA-uitkering?'
- 'Geldt de no-riskpolis ook als een 35-minner in dienst blijft?'

Voorals je start in de functie van re-integratiecoach is het best lastig om het juiste lijstje van instrumenten voor jouw cliënt te maken. En als ervaren coach kom je steeds weer situaties tegen die net even anders zijn. Om jou te helpen heb ik de Toolbox voor re-integratiecoaches ontwikkeld. Die bestaat uit een routekaart waarmee je ontdekt welke instrumenten voor jouw cliënt interessant zijn, en dit e-book waarin ieder instrument wordt uitgelegd.



Ik hoop dat de Toolbox ervoor zorgt dat jij jouw cliënten sneller van de juiste informatie kunt voorzien en dat zij optimaal gebruik kunnen maken van alle bestaande regelingen. Laat je me weten wat je van de tools vindt? Mail naar [info@raadenrespons.nl](mailto:info@raadenrespons.nl) of laat een berichtje voor me achter op LinkedIn.

Hartelijke groeten,  
**Neeltje Huvenaars**



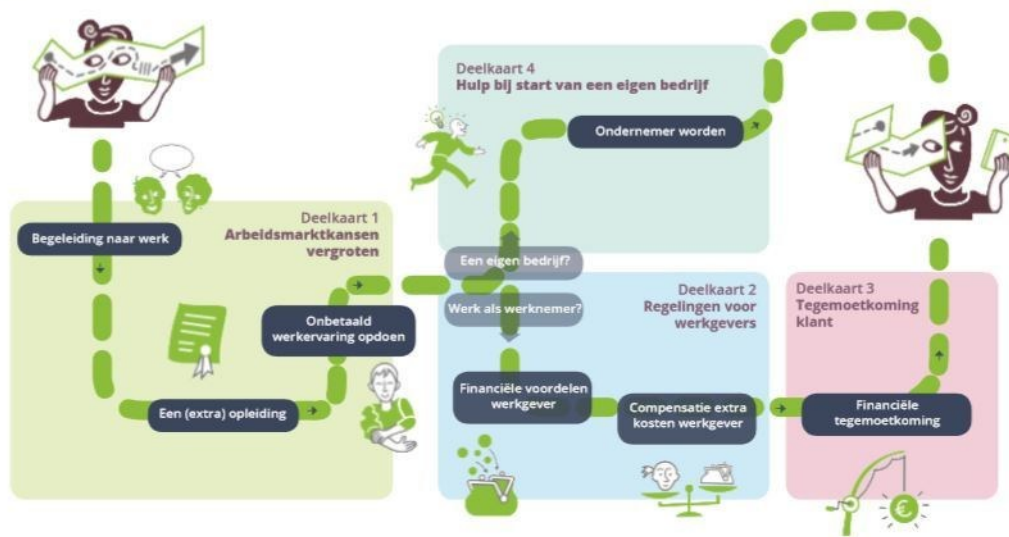
# Waar ben jij naar op zoek?

Deze Toolbox geeft je informatie over instrumenten die ingezet worden om mensen aan werk te helpen en aan het werk te houden. Je kunt in de kaart ontdekken welke instrumenten er zijn. Kies in het hieronder waarover je nu meer wilt weten.

## Wat helpt mijn klant op weg naar werk?

Wil jij eenvoudig en snel ontdekken wat jouw klant kan helpen bij het vinden en behouden van werk? Bepaal dan op het overzicht hieronder waarover je meer wilt weten. Bijvoorbeeld over instrumenten voor het vergroten van arbeidsmarktkansen of over hulp bij de start van een eigen bedrijf. Ga naar de desbetreffende deelkaart en vind mogelijke oplossingen. Meer weten? De instrumenten zijn uitgewerkt in de Toolkit voor re-integratiecoaches.

raad  
& respons



Waar wil jij meer over weten? Klik op jouw keuze:

Arbeidsmarktkansen vergroten

Regelingen voor werkgevers

Tegemoetkoming cliënt

Hulp bij de start van een eigen bedrijf

Wie heeft deze Toolbox gemaakt?



# Arbeidsmarktkansen vergroten

Kies hieronder over welk instrument je meer wilt weten.

## Begeleiding naar werk

1. Ondersteuning door de werkgever
2. Re-integratietraject via de werkgever
3. Ondersteuning door UWV, gemeente of eigenrisicodragers
4. Re-integratietraject via UWV of eigenrisicodragers
5. Re-integratietraject via de gemeente
6. Alternatief traject
7. Ondersteuning niet-uitkeringsgerechtigden door gemeenten
8. Re-integratietraject niet-uitkeringsgerechtigden



## Een extra opleiding

9. Hulp bij keuze via Leeroverzicht
10. Hulp bij keuze vanuit Werkcentrum
11. Studiefinanciering
12. Levenlanglerenkrediet
13. Ondersteuning bij leerwerktraject
14. Praktijkleren in het mbo
15. Vergoeding door werkgever, UWV of gemeente
16. Alternatieve scholingsmogelijkheden



## Onbetaald werkervaring opdoen

17. Afspraken maken met werkgever
18. Vrijwilligerswerk of dagbesteding
19. Proefplaatsing UWV
20. Werkervaringsplek UWV
21. Vrijwilligerswerk of dagbesteding
22. Proefplaats gemeente
23. Werkstage
24. Participatieplaats
25. Praktijkervaringsplekpolis



# 15b Vergoeding opleiding door UWV

UWV kan een opleiding vergoeden voor cliënten met een UWV-uitkering waarbij UWV verantwoordelijk is voor de re-integratie (zie schema p. 7). UWV stelt als eis dat de opleiding noodzakelijk is om duurzaam aan het werk te komen, arbeidsmarktrelevant is, de cliënt schoolbaar en de opleiding in principe niet langer duurt dan 1 jaar. In individuele gevallen kan dit langer zijn. In de **Beleidsregels scholing en voorwaarden vergoeding scholingskosten UWV 2026** lees je wat UWV hier precies onder verstaat en wanneer een uitzondering wordt gemaakt. Voor een uitgebreide uitleg kun je ook terecht in het [Overzicht Scholingsdiensten](#). [3]

## Checklist voorwaarden

- UWV is verantwoordelijk voor de arbeidsondersteuning van de cliënt (zie p.7).
- UWV vindt dat scholing noodzakelijk is. Daarvan is volgens UWV sprake als:
  - de scholing arbeidsmarkt relevant is, dat is het geval als:
    - er sprake is van een baangarantie of baanintentie voor een arbeidsovereenkomst van minstens zes maanden aansluitend aan de opleiding voor minimaal hetzelfde aantal uren als de wekelijkse studiebelasting van de scholing; of
    - de cliënt na afloop van de opleiding een volgens het UWV kansrijk beroep of kansrijke functie kan uitoefenen; of
    - de uitkeringsgerechtigde inzichtelijk kan maken dat met de opleiding er een reële kans is op (duurzaam) werk in een dienstbetrekking of werk als zelfstandige waarmee de uitkeringsgerechtigde in zijn levensonderhoud kan voorzien.
- Heeft de cliënt een WW- of IOW-uitkering dan vergoedt UWV de opleiding alleen als de cliënt een grote kans op langdurige werkloosheid en/of een zwakke of matige arbeidsmarktpositie heeft.
- De scholing duurt maximaal één jaar. Bij ernstige scholingsbelemmeringen door ziekte of handicap is de maximale duur 2, 5 jaar. In individuele gevallen kan UWV een langere scholingstijd toestaan.
- De cliënt is schoolbaar. UWV toetst hierbij de cognitieve vaardigheden, belasting en belastbaarheid en de persoonlijke omstandigheden.
- UWV vergoedt uitsluitend scholingskosten die niet reeds zijn betaald dan wel gedeeltelijk door derden zullen worden vergoed.
- UWV financiert de opleiding alleen als UWV over voldoende budget beschikt om de scholing te bekostigen én de cliënt voorafgaand aan de scholing expliciet toestemming van UWV heeft én de scholing start op het moment dat iemand nog een uitkering ontvangt van UWV.

[3] Je vindt het [Overzicht Scholingsdiensten](#) als bijlage 2 bij het Inkoopkader Scholingsdiensten. Klik op 'Documenten' en daarna op 'Alle documenten' om de actuele versie van dit stuk te vinden.



## 22 Proefplaats gemeenten

Er is een baan gevonden, maar de werkgever of werknemer twijfelt nog of het werk ook echt passend is. Een proefplaats is dan een goede oplossing. De werknemer gaat dan gedurende twee maanden onbetaald aan de slag. De proefplaats kan met maximaal vier maanden verlengd worden. In deze periode kan zowel werkgever als werknemer zien of het bevalt. Kenmerkend voor een proefplaats is dat die erop gericht is dat de cliënt daarna in dienst komt bij de werkgever.

Elke gemeente moet in een verordening aangeven op welke voorwaarden iemand in aanmerking komt voor een (verlengde) proefplaats.

### Checklist voorwaarden

- De cliënt valt onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente (zie p. 7).
- Er wordt voldaan aan de voorwaarden\* die de gemeente stelt bij een proefplaats.
- In het contract dat wordt aangeboden na de proefplaatsing mag geen proeftijd staan.

\* Informatie over deze voorwaarden staat mogelijk in de Verordening Participatiewet (ook wel Re-integratieverordening of Verordening Sociaal Domein). Meestal vind je de verordening als je op internet zoekt naar Verordening Participatiewet + naam van de gemeente waar de cliënt woont. Of als je met deze termen zoekt op [overheid.nl](https://overheid.nl). Kun je de verordening niet vinden, stuur dan een mail aan de gemeente met de vraag de verordening toe te sturen. Voor meer informatie kun je terecht bij het **Werkcentrum** of bij de contactpersoon van jouw cliënt bij de gemeente.



# Regelingen voor werkgevers

Kies hieronder over welk instrument je meer wilt weten.

## Financiële voordelen

- 26. Loonkostenvoordeel banenafpraak
- 27. Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapten
- 28. Loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer
- 29. Subsidie praktijkleren
- 30. Stimuleringspremie of -subsidie



## Compensatie extra kosten

- 31. Nazorg of jobcoaching gemeente
- 32. Jobcoaching UWV
- 33. Beschut werk
- 34. Detacheringsbanen
- 35. No-riskpolis
- 36. Loondispensatie
- 37. (Structurele) Loonkostensubsidie
- 38. Werkvoorzieningen



## Meerdere werknemers in dienst nemen

- 39. Arrangement-afspraken



## 26 Loonkostenvoordeel banenafspraken

Het loonkostenvoordeel (LKV) banenafspraken is een tegemoetkoming voor werkgevers die mensen vanuit de banenafspraken in dienst nemen en houden. Het LKV is een bedrag dat de werkgever na afloop van het jaar ontvangt van de belastingdienst. Per verloond uur heeft de werkgever recht op 1,01 euro met een maximum van 2000 euro per jaar. De werkgever kan sinds 2026 structureel van dit voordeel gebruik maken. Dus zolang als de werknemer in dienst blijft.

Voor werknemers die meetellen voor de banenafspraken en al langer dan 3 jaar in dienst zijn, kan de werkgever opnieuw LKV krijgen. Een ook voor werknemers die in het [doelgroepregister](#) staan en waarvoor de werkgever eerder geen LKV kon krijgen, bijvoorbeeld omdat de doelgroepverklaring te laat was aangevraagd, kan de werkgever nu LKV ontvangen. Zolang de werknemer maar in het doelgroepregister staat.

Via het werkgeversportaal kan een werkgever zien welke werknemers er in het doelgroepregister staan. In de loonaangifte bij de Belastingdienst geeft de werkgever aan het LKV voor deze werknemers te willen ontvangen. Sinds dit jaar is er voor dit LKV geen [doelgroepverklaring](#) meer nodig.

**Let op:** start jouw cliënt met forfaitaire loonkostensubsidie (zie instrument 37) bij een werkgever en staat de cliënt nog niet in het doelgroepregister bij de start van het dienstverband, dan kan de werkgever pas gebruik maken van het LKV en de no-riskpolis (instrument 35) nadat de gemeente een loonwaardebepaling heeft uitgevoerd waaruit blijkt dat de werknemer niet het minimumloon kan verdienen. De gemeente geeft dit door aan UWV. Pas als UWV de cliënt heeft opgenomen in het doelgroepregister kan er gebruik worden gemaakt van het LKV.

Wil je meer weten? Check dan het [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein \(Wtl\)](#).

### Checklist voorwaarden

- Jouw cliënt in het aangiftetijdvak waarover het LKV wordt verstrekt in dienst is bij een werkgever en in het doelgroepregister voor de banenafspraken staat; én
- De cliënt de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt;
- Er geen sprake is van beschut werk (instrument 33) of een dienstverband bij een sociaal ontwikkelbedrijf vanuit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Als de werknemer vanuit de Wsw door het sociaal ontwikkelbedrijf gedetacheerd of uitgezonden wordt bij een reguliere werkgever, is er wel recht op LKV.



# Tegemoetkoming cliënt

Kies hieronder over welk instrument je meer wilt weten.

## Financiële tegemoetkoming

- 40. Vrijwilligersvergoedingen
- 41. Studietoelage
- 42. Voorzieningen voor onderwijs
- 43. Onkostenvergoeding
- 44. Loonsuppletie
- 45. Vrijlatingsregeling bijstand
- 46. Premie arbeidsinschakeling
- 47. Stimuleringspremie

## Extra zekerheid

- 48. Terugvalregelingen bijstand
- 49. Terugvalregelingen UWV uitkeringen
- 50. Aangepaste inkomensverrekening bij bijstand
- 51. Herleving arbeidsongeschiktheidsuitkering



# 41 Studietoelage

Heeft jouw cliënt recht op studiefinanciering of tegemoetkoming in de studiekosten en kan hij door een ziekte of handicap structureel niet naast zijn studie werken, dan biedt de studietoelage mogelijk hulp. De studietoelage vervangt dan de inkomsten van een bijbaan.

Het bedrag voor de studietoelage, hangt af van de leeftijd van de cliënt en bedraagt in alle gemeenten netto minimaal:

- €115,55 per maand bij een leeftijd van 15 jaar
- €132,88 per maand bij een leeftijd van 16 jaar
- €152,14 per maand bij een leeftijd van 17 jaar
- €192,57 per maand bij een leeftijd van 18 jaar
- €231,09 per maand bij een leeftijd van 19 jaar
- €308,12 per maand bij een leeftijd van 20 jaar
- €385,14 per maand bij een leeftijd van 21 jaar of ouder

Elk half jaar worden de bedragen aangepast.

Gemeenten mogen hogere bedragen uitkeren. Om te bepalen of een cliënt behoort tot de doelgroep kan de gemeente een medisch advies aanvragen bij een onafhankelijk deskundige. Dit is niet nodig als de gemeente ook zonder dit advies al kan vaststellen dat de cliënt tot de doelgroep behoort.

Stagevergoedingen tot 231,09 euro per maand worden niet gekort op de studietoelage. Bij hogere stagevergoedingen wordt alles boven de 231,09 euro wel gekort op de studietoelage.

## Checklist voorwaarden

- De cliënt heeft recht op studiefinanciering of tegemoetkoming in de studiekosten.
- De cliënt kan door een structurele medische beperking naast de studie niet bijverdienen.
- De cliënt heeft geen recht inkomen uit arbeid anders dan stagevergoeding.
- De cliënt heeft geen recht op Wajong.



# Hulp bij de start van een eigen bedrijf

Kies hieronder over welk instrument je meer wilt weten.

## Ondernemer worden

- 52. Oriëntatie op ondernemerschap
- 53. Starterskredieten
- 54. Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
- 55. Bijstand tijdens start
- 56. WW tijdens start
- 57. WIA, Wajong, WAO of WAZ tijdens start
- 58. Startersaftrek bij arbeidsongeschiktheid
- 59. Inkomenssuppletie
- 60. Werkvoorzieningen



## 54 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Als jouw cliënt een eigen bedrijf wil starten, zal hij ook nadenken over de noodzakelijke **verzekeringen**. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering is nog niet verplicht, maar kan wel zekerheid bieden. Verzekeringsmaatschappijen bieden deze verzekeringen aan. Als het wegens medische redenen niet mogelijk is een gewone verzekering af te sluiten bij een verzekeraar, dan biedt een **vangnetverzekering** van een private verzekeraar, **de vrijwillige verzekering** voor ZW en WIA bij UWV of een **collectieve verzekering via een branche- of beroepsorganisatie** wellicht uitkomst. De cliënt kan er ook voor kiezen om zich aan te sluiten bij een broodfonds of een andere spaarkring.

Het kabinet wil een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen invoeren zodat te grote inkomensrisico's worden voorkomen. In het concept wetsvoorstel wordt uitgegaan van een verzekering die alleen uitkeert als iemand na een twee jaar arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is het minimumloon te verdienen. De uitkering zou dan 70% van het inkomen en niet meer dan 100% van het wettelijk minimumloon zijn.

Heeft de cliënt een Ziektewet-, WAO- of WIA-uitkering dan is vrijwillige verzekering bij UWV in bepaalde situaties mogelijk. De cliënt kan bij UWV de arbeidsdeskundige terecht voor informatie over zijn specifieke situatie.

### Checklist voorwaarden .

Voor de vangnetverzekering bij een private verzekeraar gelden als voorwaarden dat:

- de cliënt is afgewezen voor een reguliere arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- de aanvraag voor deze reguliere verzekering is gedaan binnen vijftien maanden na de start van het bedrijf;
- De cliënt voldoet aan de aanvullende voorwaarden van de verzekeraar.

Voor de vrijwillige verzekering bij UWV komt jouw cliënt in aanmerking als:

- hij een aanvraag doet binnen dertien weken nadat de verplichte werknemersverzekering via werk of uitkering is gestopt [9] ;
- hij in het jaar voor de start van het bedrijf wel verzekerd was als werknemer voor de werknemersverzekeringen (bijvoorbeeld door loondienst of een WIA-uitkering);
- hij voldoet aan de overige **voorwaarden** van de verzekeringen.

[9] Let op: blijft de cliënt gedeeltelijke in loondienst, dan hoeft de aanvraag niet binnen 13 weken binnen te zijn. Wel moet de cliënt dan 3 jaar voorafgaand aan de aanvraag verzekerd zijn geweest als werknemer.





# Vragen over het omgaan met re-integratieregels?

Klik op mijn website, ik help je graag verder!

Klik om  
verder te gaan

