

Invoeringstoets Wijziging van de Participatiewet ten behoeve van de werkvoorzieningen voor visueel beperkten

UWV – April 2026

Samenvatting

Sinds 1 januari 2024 kunnen mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen hun werkvoorzieningen bij UWV aanvragen in plaats van bij de gemeente. Aanleiding hiervoor was dat gespecialiseerde expertise niet bij elke gemeente aanwezig was, maar landelijk wel bij UWV. Het doel van deze wetswijziging was om het aanvragen van deze hulpmiddelen voor mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen makkelijker te maken, hun positie te verbeteren en het vergroten van hun kansen om aan het werk te komen en te blijven.
De verwachting was dat er circa 240 extra aanvragen per jaar zouden komen na de wetswijziging, dit aantal was gebaseerd op het aantal jongeren met een visuele beperking dat jaarlijks van school komt. De daadwerkelijke aantallen blijken lager uit te vallen. Bij UWV zijn er in de periode tussen de centralisatie en de uitvoering van deze invoeringstoets (januari 2024 t/m november 2025) in totaal 42 aanvragen toegekend voor 28 personen. Sommige personen krijgen meerdere werkvoorzieningen zoals vervoer én een brailleleesregel.

Voor deze invoeringstoets heeft UWV 4 cliënten, 1 gemeente, 7 UWV-medewerkers én 2 experts geïnterviewd.

Deze invoeringstoets maakt het volgende zichtbaar

- Aanvragen van burgers met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen (hierna ook: doelgroep) worden niet apart geregistreerd met een specifiek label. Hierdoor zijn zij niet altijd direct identificeerbaar voor medewerkers.
- Er wordt nog weinig gebruik gemaakt van de UWV-werkvoorzieningen door personen uit de doelgroep (<20 individuele toegekende aanvragen per jaar).
- Het is niet altijd duidelijk waarom een deel van de doelgroep na het afronden van een opleiding geen werkvoorziening aanvraagt.
- Cliënten vinden de centralisatie een positieve ontwikkeling. Het zorgt voor het verminderen van loketten een soepele overgang van de aanvraag van onderwijs- naar werkvoorzieningen.
- Er is een wens vanuit cliënten voor meer persoonlijk contact met UWV tijdens de aanvraag en maatwerk wordt als belangrijk ervaren.
- Cliënten ervaren enkele drempels in het aanvraagproces en ervaren de beslistermijn soms als lang.
- De geïnterviewde cliënten zijn proactief. Ze zijn gewend aan verschillende loketten en bellen zelf achter aanvragen aan.
- Medewerkers van UWV zijn positief over de centralisatie en de borging van specialistische expertise over voorzieningen voor mensen met een visuele beperking.
- Aanvragen voor voorzieningen worden op eenzelfde wijze behandeld ongeacht het type beperking. Toegankelijkheid bij UWV is verbeterd, maar aandacht voor toegankelijkheid voor specifieke doelgroepen blijft belangrijk om het aanvraagproces zelfstandig uit te kunnen voeren.
- De geïnterviewde gemeentemedewerker vindt het soms lastig om te onderkennen waarvoor ze bij UWV moeten zijn en wanneer ze zelf verantwoordelijk zijn.
- Betere informatievoorziening voor cliënten en medewerkers bij gemeenten en UWV zou ervoor kunnen zorgen dat de doelgroep sneller bij het juiste loket kan aankloppen.
- UWV beschikt soms over ruimere verstrekkingsmogelijkheden. De gemeente is daar blij mee en ziet daardoor dat cliënten niet (meer) hoeven te worden bemiddeld naar ander werk.

Aanbeveling

Uit de invoeringstoets blijkt niet dat er werkvoorzieningen onbenut blijven of dat er andere hulpmiddelen nodig zijn. Ook zijn er geen knelpunten voor cliënten of onjuistheden in de uitvoering gesignaleerd. Het lage aantal aanvragen geeft echter wel aanleiding tot verdiepend vervolgonderzoek. Dit onderzoek kan bijdragen aan oplossingen om de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking te verhogen en de dienstverlening aan hen verder te optimaliseren.

Aanleiding en context

Aanleiding

In 2023 is het wetsvoorstel aangenomen om de Participatiewet te wijzigen ten behoeve van de werkvoorzieningen voor visueel beperkten. Daarmee is geregeld dat sinds 1 januari 2024 mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen, hun werkvoorzieningen niet langer bij de gemeente aanvragen, maar dat zij hiervoor bij UWV terecht kunnen.
Het betreft vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteiten (zoals de voorleeshulp), meeneembare voorzieningen en de bij arbeid of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor de re-integratie van de visueel beperkte en de inzet van een jobcoach.
Het doel van deze wetswijziging was om het aanvragen van hulpmiddelen voor mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen makkelijker te maken, hun positie te verbeteren en het vergroten van hun kansen op aan het werk komen en te blijven. Destijds is met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgestemd dat tenminste een jaar na invoering er een invoeringstoets zou worden uitgevoerd.

De invoeringstoets

De invoeringstoets (hierna: i-toets) is een instrument waarmee we na invoering van wet- en regelgeving toetsen hoe deze uitwerkt in de praktijk voor zowel burgers als uitvoerders. Voor i-toetsen zijn een aantal uitgangspunten gesteld door het ministerie van Justitie en Veiligheid:

1. De i-toets is lichtvoetig. Het onderzoek is beperkt en richt zich op het beantwoorden van twee hoofdvragen. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van reeds beschikbare data en informatie.
2. De i-toets richt zich (in tegenstelling tot beleidsevaluatieonderzoek) in beginsel niet op de doeltreffendheid en doelmatigheid van een regeling, omdat het daar nog te vroeg voor is.
3. Het doel van een i-toets is om in een vroeg stadium signalen over fouten in het overheidsoptreden en knelpunten in de praktijk te signaleren, zodat deze kunnen worden opgepakt en opgelost.
4. De i-toets kan niet op alle nieuwe wet- en regelgeving ingezet worden, dit zou het instrument teveel verzwaren. Hierin moeten dus afwegingen gemaakt door politiek, beleid en uitvoering.

Contextanalyse

In 2009 waren er in Nederland zo'n 315.000 mensen met een visuele beperking. Ruim 60.000 personen hiervan waren tussen de 15 en 65 jaar en behoorden tot de potentiële beroepsbevolking. Verschillende onderzoeken laten zien dat van de mensen met een visuele beperking slechts zo'n 30% (schattingen tussen de 29 - 37%) daadwerkelijk een baan heeft.

Uit literatuur blijkt dat er een aantal drempels zijn voor mensen met een visuele beperking om aan het werk te gaan en te blijven. Zo is het uitvoeren van visueel intensieve taken voor mensen met een (gedeeltelijke) visuele beperking vermoeiend, waardoor ze meer tijd nodig hebben om bij te komen. Daarnaast zijn ze vaak in grote mate afhankelijk van naasten en collega's, voornamelijk vanwege hun beperkte mobiliteit. Dit alles zorgt voor verlies van zelfvertrouwen, prestatiedruk en onzekerheid. Daarnaast kunnen stigmatisering op de werkvloer, financiële druk en praktische drempels, zoals benodigde werkplekaanpassingen, ervoor zorgen dat het niet lukt om aan het werk te komen of te blijven.

Wel zijn er de laatste jaren ook ontwikkelingen geweest die bijdragen aan de mogelijkheden voor mensen met een visuele beperking om aan het werk te gaan en te blijven. In 2016 heeft Nederland met de ratificatie van het VN-verdrag handicap zich gecommitteerd om in de eigen regelgeving de nodige aanpassingen te doen, zodat personen met een beperking op een evenwaardige manier kunnen deelnemen aan de maatschappij en dus ook aan de arbeidsmarkt. Daarnaast is sinds 2023 het verbod op discriminatie vanwege handicap expliciet vermeld in de Nederlandse Grondwet. Ook is er de afgelopen jaren meer arbeid in de vorm van bureauwerk ontstaan en in combinatie met technologische ontwikkelingen zoals voorleessoftware is hierdoor meer werk mogelijk. Tot slot is het aanbod aan voorzieningen de afgelopen jaren uitgebreid. Ondanks deze ontwikkelingen blijft het aantal werkenden met een visuele beperking laag.

Onderzoeksvraag en plan van aanpak

Centrale vragen invoeringstoets

Hoe pakt het centraliseren van werkvoorzieningen bij UWV uit voor mensen met een visuele beperking die vallen onder de Participatiewet?

a) Hoe wordt de regeling ervaren door de doelgroep en andere belanghebbenden?
b) Ontstaan er in de praktijk knelpunten of onbedoelde effecten?
c) In hoeverre komt de praktijk overeen met de aannames uit de voorbereidingsfase van de regeling?

Hoe pakt de regeling uit voor de uitvoering?

a) Hoe wordt de uitvoering van de wetswijziging ervaren door UWV?
b) Hoe wordt de uitvoering van de wetswijziging ervaren door Gemeenten?
c) Ontstaan er in de uitvoeringspraktijk knelpunten of onbedoelde effecten?
d) In hoeverre komt de praktijk overeen met de aannames uit de uitvoeringstoets?

Om de centrale vragen te beantwoorden voor deze invoeringstoets, zijn verschillende activiteiten uitgevoerd.

- Documentenanalyse (o.a. van de Uitvoeringstoets)
- Analyse van de aanvragen bij UWV
- Kwalitatief onderzoek: interviews met verschillende doelgroepen.

Analyse van de uitvoeringstoets

We hebben bekeken welke aannames in de uitvoeringstoets zijn gedaan in 2021 en welke relevant zijn om te toetsen in een i-toets. Dit kunnen we vervolgens naast de interne analyse van UWV houden en gebruiken om de juiste vragen te stellen tijdens de interviews.

Analyse van de aanvragen

Er is onderzocht hoeveel aanvragen tussen 1 januari 2024 tot november 2025 voor voorzieningen zijn binnengekomen voor cliënten die vallen onder de Participatiewet. Naast de toegekende aanvragen is ook gekeken naar de afwijzingen en de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat het UWV niet bevoegd was, bijvoorbeeld omdat er geen sprake was van een visuele beperking. Ook is in kaart gebracht hoeveel toekenningen er waren en voor welke soort voorzieningen. Daarnaast is onderzocht welke medewerkers de verschillende aanvragen hebben behandeld. Tot slot is ook onderzocht hoeveel en welke gemeenten zelf een aanvraag hebben gedaan voor een cliënt. De opbrengsten van deze analyse waren input voor de interviews.

Kwalitatief onderzoek

Om inzicht te krijgen in de ervaringen met de regeling en de uitvoering, hebben we respondenten gezocht voor interviews. We hebben hiervoor verschillende groepen benaderd, waaronder verschillende gemeenten en alle cliënten uit de doelgroep met een toegekende aanvraag. Dit resulteerde in de volgende groepen:

- Medewerkers van UWV: (staf-)arbeidsdeskundigen, proces begeleiders en een verzekeringsarts. N=7
- Medewerkers van gemeenten die een aanvraag hebben gedaan. N= 1
- Aanvragers met een visuele beperking vanuit de Participatiewet N=4
- Stakeholders zoals leveranciers van de voorzieningen en belangenverenigingen (experts) N=2

Hierbij hebben we in overleg met de respondenten bepaald of we een individueel interview hielden of een groepsinterview. Het ging om semigestructureerde interviews. We hebben vooraf een gespreksleidraad gemaakt en deze aangepast per soort respondent om de juiste vragen te kunnen stellen. Om de verwerking van de gegevens en het doen van de interviews te verantwoorden, schreven we een GEB-check en houden we ons aan de richtlijnen uit de geaccordeerde GEB van het UWV Strategie Beleid en Kenniscentrum.

Hoe pakt het centraliseren van werkvoorzieningen bij UWV uit voor mensen met een visuele beperking die vallen onder de Participatiewet?

De antwoorden van vier respondenten tonen de belevingswereld van die cliënten, maar zijn wellicht niet representatief voor de hele doelgroep. Zij vinden de centralisatie een positieve ontwikkeling, met name omdat dit leidt tot het verminderen van loketten. Sommige cliënten ervaren drempels bij het aanvraagproces en vinden de doorlooptijd soms lang. Cliënten hebben verschillende ervaringen met UWV-medewerkers. Zij vinden persoonlijk contact en medewerkers die meedenken over de persoonlijke situatie belangrijk. De geïnterviewde cliënten begrijpen goed waarom het aanvragen van werkvoorzieningen voor hen nu gecentraliseerd is bij UWV. Veel cliënten zijn al bekend met UWV door onderwijsvoorzieningen die zij hebben gekregen. Ze vinden het goed dat er nu uniformiteit is, meer expertise over de doelgroep en ervaren een soepele overgang van de aanvraag en het gebruik van onderwijs- naar werkvoorzieningen als pluspunt.

Ervaren drempels in de aanvraag

- Een deel van de cliënten geeft aan dat het fijn is dat UWV een goed beeld heeft van hun beperking, maar wanneer cliënten opnieuw moeten bewijzen dat er sprake is van een medische beperking wordt dit als vervelend ervaren.
- Er is behoefte aan een toegankelijk aanvraagproces waarbij communicatie bijvoorbeeld via e-mail kan en fysieke post (voor deze doelgroep) wordt vermeden. Fysieke post is vaak lastig te lezen voor de doelgroep.
- Cliënten ervaren de beslistermijn als lang. Wanneer cliënten een voorziening aanvragen voor een nieuwe baan is het soms de vraag of de voorziening goedgekeurd wordt vóór de aanvang van het dienstverband.
- Cliënten zien graag meer ruimte voor toelichting over hun persoonlijke situatie in het aanvraagproces.
- Een enkeling geeft aan behoefte te hebben aan inzicht in de kans van slagen van een aanvraag en aan tussentijdse updates, zodat tijdig naar een alternatief kan worden gezocht.

Persoonlijk contact helpt bij de aanvraag

- Het lukt cliënten niet altijd om zelfstandig de juiste aanvraagformulieren te vinden, zij vinden het prettig dat zij hierover kunnen bellen met een medewerker van UWV.
- De cliënten die we hebben gesproken hebben de aanvraag met ondersteuning van hun omgeving gedaan. Vaak zijn bijvoorbeeld de ouders bekend met UWV door eerder verstrekte onderwijsvoorzieningen.
- Sommige cliënten hebben goed contact met leveranciers (ook t.b.v. updates, storingen en klantenservice van software). De leveranciers helpen cliënten regelmatig met het opstellen van de juiste documentatie voor een aanvraag bij UWV.
- Cliënten benadrukken dat persoonlijk contact helpt bij het aanvragen van een voorziening, hierbij is het belangrijk dat terugbelverzoeken snel worden opgevolgd en waar mogelijk gebruik gemaakt kan worden van vaste contactpersonen die goed bekend zijn met iemands situatie.
- Opgemerkt wordt dat de digitale toegankelijkheid verbeterd is bij UWV. Hierdoor lukt het sommige cliënten nu om zelfstandig een aanvraag te voltooien.

Verschillende ervaringen met procesbegeleiders (PB) en arbeidsdeskundigen (AD).

- Wanneer de PB en AD open staat voor iemands persoonlijke situatie en ruimte biedt voor extra toelichting, schriftelijk of in een gesprek dan is de ervaring positief.
- Daartegenover staat dat wanneer een PB en AD strikt bij het proces blijven en/of weinig kennis lijken te hebben van iemands persoonlijke situatie de ervaring minder goed is.

Ervaringen met het UWV-voorzieningenaanbod:

- Cliënten zijn tevreden met het voorzieningenaanbod van UWV en geven aan geen voorziening te missen.
- Computersysteembeveiliging van werkgevers verhinderd soms het direct kunnen aansluiten en gebruiken van voorzieningen (software- en hardware oplossingen).
- Een enkeling vond een gemeentelijke vervoersvoorziening persoonlijker en goedkoper.
- Daar tegenover staat dat UWV meer mogelijkheden biedt voor een vervoersvoorziening. Hierdoor zijn cliënten geholpen die eerder niet geholpen konden worden vanuit de gemeente.

Sommige bevindingen (zoals de behoefte aan persoonlijk contact of computerbeveiliging) zijn niet uniek of het gevolg van de invoering van de regeling, maar worden wel genoemd om de cliëntervaring goed weer te geven.

Kanttekeningen van het klantonderzoek

In mei 2025 hebben wij de laatste cliënten aangeschreven voor deelname aan het onderzoek. Van de 18 Participatiewet cliënten die tussen 1 januari 2024 en mei 2025 een toekenning hebben gekregen voor voorzieningen via UWV hebben wij er vier gesproken. Deze antwoorden geven een inkijkje in de belevingswereld van cliënten maar geven geen representatief beeld van wat er onder de doelgroep speelt. Bovendien ervaarden wij een grote diversiteit onder de doelgroep in mate van visuele beperking, ondersteuningsbehoefte en hoeveel ze willen of kunnen werken. De vier cliënten waren over het algemeen proactief in het aanvragen van hun benodigde voorzieningen.

Uitgebreider onderzoek onder meer respondenten kan nuttig zijn om een representatiever beeld te krijgen van ervaringen, behoeftes en knelpunten van de doelgroep. Ondanks dat een evaluatie van beleid en het voorzieningenaanbod niet de focus is van een invoeringstoets, zijn cliënten wel bevraagd over hun ervaringen met zowel werkvoorzieningen vanuit UWV en de gemeenten.

Potentieel sprake van niet-gebruik

Omdat UWV 28 cliënten uit de doelgroep tussen januari 2024 en november 2025 heeft geholpen aan een voorziening, terwijl zo'n 240 verwacht werden, roept het de vraag op of er sprake is van niet-gebruik. In de interviews hebben wij expliciet naar mogelijke oorzaken van potentieel niet-gebruik gevraagd.

- Geen van de participanten geven aan dat zij beschikken over signalen die wijzen op niet-gebruik van voorzieningen.
- De cliënten geven aan dat het huidige UWV-voorzieningenaanbod voldoet en aansluit bij hun ondersteuningsbehoeften.
- Enkele participanten geven aan dat er met algemeen beschikbare technologische oplossingen (software, smartphones e.d.) ook veel mogelijkheden zijn die bijdragen aan de zelfredzaamheid (op werk).
- Wij hebben meerdere gemeenten aangeschreven en gevraagd naar hun ervaring met personen met een visuele beperking en de overgang naar werkvoorzieningen voor deze doelgroep via UWV. Daarop kregen wij vaak terug dat er geen medewerkers gevonden konden worden met ervaring met deze doelgroep bij de betreffende gemeenten.

Omdat de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking achter blijft is verdiepend onderzoek nodig naar de oorzaken daarvan. Naar aanleiding van deze invoeringstoets kan in ieder geval niet met zekerheid gesteld worden dat er sprake is van niet-gebruik van voorzieningen of dat er andere voorzieningen nodig zijn om de arbeidsmogelijkheden te bevorderen van personen met een visuele beperking.



Hoe pakt de regeling uit voor de uitvoering?

Medewerkers in de uitvoering noemen de centralisatie van het aanvragen van voorzieningen en het uniform werken als pluspunt ten opzichte van aanvragen bij de gemeente. Deze aanvragen worden behandeld zoals iedere andere aanvraag ongeacht beperking. Cliënten uit de doelgroep blijken soms nog lastig te herkennen.

Welke UWV-medewerkers?

We hebben gesproken met procesbegeleiders (PB) op de voorzieningenkantoren. Sommige kantoren hebben een specialisme op een type voorziening (zoals vervoer). We hebben ook gesproken met een aantal arbeidsdeskundigen (AD) uit verschillende regio's, zij werken landelijk en (vaak) op alle voorzieningen.

Hoe is de wetswijziging gecommuniceerd?

De wetswijziging en nieuwe werkwijze is o.a. gecommuniceerd via een interne nieuwsbrief van UWV Werkbedrijf, via de Staf AD-en of via een vakoverleg. Het hiervoor gebruikte interne bevoegdheidsschema is aangepast zodat wanneer er sprake blijkt te zijn van een cliënt met een visuele beperking uit de Participatiewet er ook sprake is van verstrekkingsbevoegdheid door UWV.

Hoe is de werkwijze?

Er is geen ander proces voor communicatie met iemand met een visuele beperking. Ze worden over het algemeen behandeld als iedere andere voorzieningsaanvraag ongeacht de beperking. Sommige medewerkers houden rekening met een visuele beperking door op verzoek van de cliënt te mailen in plaats van fysieke post te versturen.

Waarom zijn er weinig aanvragen?

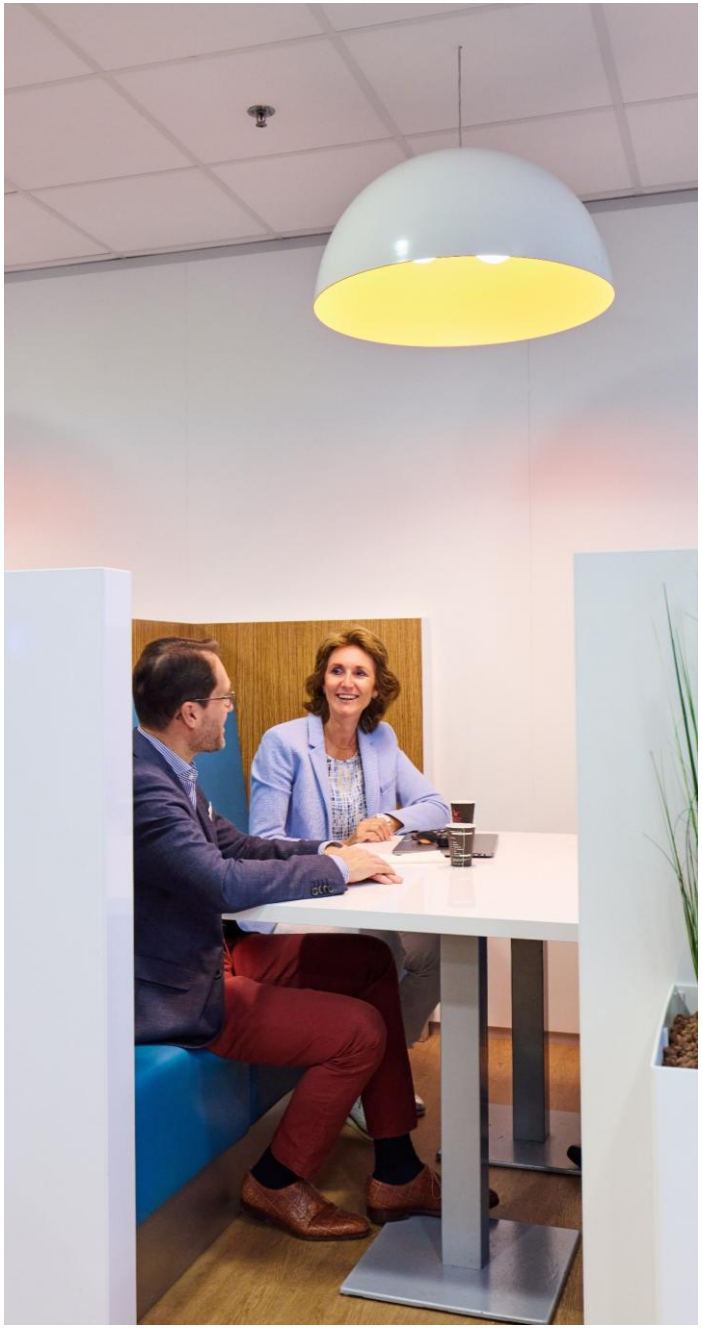
De gesproken medewerkers hadden geen duidelijke verklaring voor een lager dan verwacht aantal aanvragen. Potentiële hypotheses die werden genoemd voor achterblijvende aantallen zijn: gemeenten verwijzen (nog) niet door, doelgroep heeft voorziening al via andere weg of vanuit een ander domein, geen voorziening nodig door nieuwe toegankelijke technologie (op smartphone en laptop), meeneembare voorzieningen zijn al eerder in eigendom verstrekt en worden nog steeds gebruikt, doelgroep gaat niet aan het werk of de doelgroep is niet op de hoogte van de mogelijkheid om een voorziening van UWV te krijgen om aan het werk te gaan.

Centralisatie en uniform werken als pluspunt

Ook medewerkers geven aan dat veel cliënten al bekend zijn bij UWV vanuit het onderwijs en blijven vervolgens bij UWV voor werk. Daarnaast worden de uniformiteit van de werkwijze, de kennis en expertise van UWV gezien als belangrijke pluspunten. Kennis en expertise bij UWV komen ook voort uit contacten met leveranciers en het daarmee op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen en mogelijkheden binnen de voorzieningen.
Wel is de vraag of specialisaties bij UWV altijd handig zijn i.v.m. combi-aanvragen waar dan veel collega's bij betrokken worden. Bij combi-aanvragen heeft een aanvrager meerdere voorzieningen nodig. Nu worden de verschillende voorzieningen door aparte afdelingen behandeld (bijvoorbeeld communicatie in Utrecht en vervoer in Zwolle). Medewerkers geven aan graag met één contactpersoon richting de cliënt op te treden en alle communicatie – zowel intern naar AD als extern richting de cliënt – in één keer en met één brief af te handelen. Er ligt een wens om deze samenwerking verder te stroomlijnen.

Cliënten uit de doelgroep soms nog lastig te herkennen

Meerdere respondenten (medewerkers) zien een risico van een afgewezen aanvraag wanneer men alleen zien dat een cliënt onder de Participatiewet valt en geen (aanvullend) onderzoek doet naar de aanwezigheid van een visuele beperking. Alleen cliënten vanuit de Participatiewet mét een visuele beperking vallen onder de bevoegdheid van UWV. Het is daarom belangrijk om verder te onderzoeken of er sprake is van een visuele beperking. Herkennen van de doelgroep blijft lastig, omdat dit geen vaste vraag/invuloptie is op het aanvraagformulier. Medewerkers moeten hier zelf alert op blijven. Ook zijn medische gegevens vanuit privacywetgeving afgeschermd voor een groot deel van de medewerkers waardoor soms collega's met meer autorisatie moeten worden ingeschakeld (zoals een verzekeringsarts). Hierdoor kan een aanvraag soms ook langer duren.



Werven van participanten uit de gemeentelijke uitvoering

Binnen de huidige regeling is het mogelijk voor cliënten om een aanvraag te doen maar ook voor gemeenten om zelf een aanvraag te doen voor hun cliënten. Tussen januari 2024 en november 2025 hebben 3 gemeenten hier gebruik van gemaakt. Wij hebben één gemeentemedewerker bereid gevonden om hierover met ons in gesprek te gaan. Bij andere gemeenten waren de betrokken werknemers soms niet meer in dienst of bereikbaar. Om toch een breder beeld te krijgen van de ervaringen van de gemeentelijke uitvoeringen hebben wij ook nog via meerdere routes uitvraag gedaan bij verschillende (grote) gemeenten. Ook daar gold dat de betreffende gemeenten aangaven geen medewerkers beschikbaar te hebben met kennis en/of ervaring met personen met een visuele beperking.

Gemeentelijke ervaring met de regeling

- Medewerkers van de gemeenten geven aan dat het aantal mensen met een visuele beperking zeer beperkt is ten opzichte van het totaal aantal cliënten wat geholpen wordt. Hierdoor zijn er ook weinig collega's met (recente) ervaringskennis.
- De participerende gemeente geeft aan dat daar mogelijkheden beperkter zijn in het verstrekken van werkvoorzieningen. Door de komst van deze regeling zijn cliënten geholpen die eerst niet door de betreffende gemeente konden worden geholpen.
- De UWV dienstverlening werd als prettig ervaren. De aanvraag van de gemeente bij UWV ging goed en de beoordeling was snel afgehandeld.
- Ook de relatie tussen de cliënt en de gemeente verbeterde doordat kon worden voldaan aan de voorzieningenbehoefte van de cliënt en de gemeente niet meer hoefde te bemiddelen naar ander werk.
- De gemeente geeft aan zelf ook nog een hulpmiddel te hebben verschaft voor de cliënt (een computerprogramma).
- Qua verbeteringen ziet de respondent graag betere informatievoorziening bij de gemeente en bij UWV. Het is telkens toch weer even zoeken naar de juiste formulieren en naar wie in welke situatie verantwoordelijk is voor dienstverlening en het verstrekken van voorzieningen.

In hoeverre komt de praktijk overeen met de aannames uit de uitvoeringstoets?

Voorafgaande aan het bij UWV centraliseren van de werkvoorzieningen voor personen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen heeft UWV een uitvoeringstoets gedaan om de uitvoerbaarheid van deze wetswijziging te toetsen. In de uitvoeringstoets zijn enkele aannames gedaan over de beoogde effecten van de wijziging. Tijdens deze invoeringstoets hebben wij ook aandacht gehad voor deze aannames. Het doel van een invoeringstoets is echter niet het toetsen van doeltreffendheid en doelmatigheid maar juist om in een vroeg stadium te eventuele knelpunten te signaleren.

Aangenomen werd dat het verminderen van loketten in het voordeel van een cliënt zou werken.

Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat cliënten, uitvoerders en belangenorganisaties onderschrijven dat het fijn is dat werkvoorzieningen voor mensen met een visuele beperking zijn gecentraliseerd bij UWV. Belangrijke redenen die zij noemen voor deze centralisatie zijn: ervaring met de doelgroep, ervaring met specialistische voorzieningen, korte lijnen en bekendheid met leveranciers en gelijke niet regionaal afhankelijke toegang tot ondersteuning in de vorm van voorzieningen en een soepele overgang van onderwijs- naar werkvoorzieningen.

Aangenomen werd dat met de wijziging UWV jaarlijks zo'n 240 mensen vanuit de Participatiewet zou helpen met een werkvoorziening. Deze aanname was gebaseerd op het aantal jongeren met een visuele beperking dat jaarlijks van school komt.

Ten behoeve van deze invoeringstoets is onderzocht hoeveel cliënten vanuit de Participatiewet een toekenning hebben gekregen voor een werkvoorziening omdat zij visueel beperkt waren. Dit waren er zoals eerder genoemd 28 personen tussen januari 2024 en november 2025. De daadwerkelijke aantallen vallen dan ook lager uit dan vooraf aangenomen. Uit de gesprekken met experts kwam naar voren dat het nog niet altijd duidelijk is wat er met een deel van de doelgroep gebeurt na het afronden van school. Naar aanleiding van deze invoeringstoets kan echter niet met zekerheid gesteld worden dat er sprake is van niet-gebruik van werkvoorzieningen of dat er andere voorzieningen nodig zijn om de arbeidsmogelijkheden te bevorderen van personen met een visuele beperking. Daarvoor is ander verdiepend onderzoek nodig.

Er is verondersteld dat werkvoorzieningen bijdragen aan de arbeidsmarktkansen van mensen met een visuele beperking.

Alhoewel er verdiepend onderzoek nodig is om vast te kunnen stellen waarom het aantal verstrekte voorzieningen aan cliënten uit de Participatiewet achterblijft wordt aan deze veronderstelling niet getwijfeld. Werkvoorzieningen blijven fundamentele ondersteuning die drempels voor mensen met een beperking verminderen. Tijdens de interviews werd dit bevestigd door de verhalen van de cliënten maar ook tijdens het interview met de gesproken gemeente. In dat interview werd toegelicht dat dankzij de overgang naar UWV een vervoersvoorziening mogelijk was waardoor de betreffende cliënt na lange tijd eindelijk kon werken.

Literatuurlijst

Daniëls, Hoving & Van Nispen. (2025) *Van bijstand tot burgermeester*. Geraadpleegd november 2025 via https://www.medischcontact.nl/actueel/federatienieuws/federatiebericht/van-bijstand-tot-burgemeester

Daniëls, Simons, Noordik, Hoving (2020). De visueel beperkte cliënt in de claimbeoordeling: Vanuit het perspectief van UWV-verzekeringsartsen. *TBV 2020;28:34-40*

Daniëls, Van Nispen, De Vries, Donker-Cools, Schaafsma & Hoving (2023). Predictors for work participation of people with visual impairments: A systematic review and meta-analysis. *Ophthalmic and Physiological Optics 2023; 43; 1223-1254*

Diehl, Heppe, Vooren, Cornelisz & Van Klaveren (2025). Labor market entry prospects of people with visual impairments: evidence from administrative register data in the Netherlands. *The European Journal of Health Economics*

Heppe, Cornelisz & Van Klaveren, (2020). *Visueel in Beeld. Arbeidsmarktuitkomsten van personen met een visuele beperking die Zvw ZG-zorg hebben gedeclareerd in de periode 2015 t/m 2018*

Colofon

Uitgave

UWV - Strategie Beleid en Kenniscentrum

Auteurs

Rutger van Lieshoud
Sabine Knook
Kim Lien van der Schans

Volg ons

UWV © 2026