



Knelpuntenbrief 2025



Dienstverlening met een menselijke maat

UWV zet zich in voor dienstverlening met een menselijke maat.

Vanuit het perspectief van cliënten is er sprake van de menselijke maat wanneer zij het gevoel hebben dat UWV hen als mens ziet en uitgaat van hun persoonlijke situatie, waarbij UWV het voor hen zo simpel mogelijk maakt en redelijk is in het omgaan met wetten en regels. Uiteindelijk gaat het erom dat mensen zich gezien, gehoord en geholpen voelen.

De knelpuntenbrieven geven ons de mogelijkheid om op basis van onze dagelijkse ervaringen en expertise aan te geven waar wetgeving in de weg zit om dienstverlening met een menselijke maat te bieden.

Wij vragen dit jaar opnieuw aandacht voor onderwerpen die we al eerder in onze knelpuntenbrieven benoemd hebben en die nog niet zijn opgelost. Hierbij kijken we wat we al op korte termijn kunnen doen, met directe impact voor de burger.

Dit jaar bieden wij voor het vijfde jaar op rij de knelpuntenbrief aan. Een mooi moment om stil te staan bij wat we bereikt hebben en vooral ook om vooruit te blikken. Dat doen we in dit lustrumjaar samen met de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Als publieke dienstverleners zijn wij het gezicht van de overheid. Onze medewerkers hebben dagelijks te maken met de gevolgen van knelpunten in wet- en regelgeving voor de burger. De signalen en feedback die we krijgen, zijn onmisbaar voor het verbeteren van de publieke dienstverlening en de wet- en regelgeving die hiervoor de basis vormt.

Er is veel aandacht voor de knelpunten die we afgelopen jaren hebben aangedragen maar uiteindelijk zijn er maar weinig echt opgelost. Het is dan ook tijd voor een volgende stap: de samenwerking tussen beleid, politiek en uitvoering intensiveren om te werken aan het oplossen van knelpunten met directe impact voor burgers en dienstverlening.

Wij bieden de kennis en expertise van de uitvoering aan en doen hiervoor een aantal concrete voorstellen.

Samen van agenderen naar realiseren!

Raad van Bestuur UWV

Nathalie van Berkel
Maarten Camps
René Steenvoorden



Breng ritme in verandering: van agenderen naar realiseren!

Het is dit jaar de vijfde keer dat SVB en UWV een knelpuntenbrief schrijven. Een mooi moment om stil te staan bij wat we bereikt hebben en vooral ook om samen vooruit te kijken.

Als publieke dienstverleners zijn wij het gezicht van de overheid. Onze collega's hebben dagelijks contact met burgers. De signalen en feedback die we krijgen, zijn onmisbaar voor het verbeteren van de publieke dienstverlening en de wet- en regelgeving die hiervoor de basis vormt. We ervaren de afgelopen jaren dat we constructiever betrokken worden bij beleidsvorming door beleid en dat de politiek de uitvoering vaker weet te vinden. Dat heeft ook concrete resultaten opgeleverd voor mensen.



UWV heeft succesvol onder de aandacht gebracht dat er geen calamiteitenverlof bestond in het buitenland waardoor het recht op WW kwam te vervallen. Dat knelpunt, dat leidde tot schrijnende situaties voor bijvoorbeeld iemand met zieke ouders in het buitenland, is inmiddels opgelost. Ook hebben we nu de ruimte om individuele afspraken te maken over de sollicitatieverplichting voor cliënten die een baan met een lager inkomen aanvaarden (en daarmee nog recht hebben op een aanvullende WW-uitkering). Een ander voorbeeld is dat we nu meer ruimte hebben om bij terugvorderingen rekening te houden met de persoonlijke situatie van onze cliënten.



Er zijn drie punten succesvol opgelost. Ten eerste de afschaffing van schuldig/nalatig. Hierdoor worden mensen niet onevenredig veel gekort op hun AOW. Daarnaast ontvangen ouders met een thuiswonend kind met een Wlz-indicatie nu automatisch dubbele kinderbijslag met terugwerkende kracht. Ten slotte is de kostendelersnorm voor de Anw en AIO opgehoogd naar 27 jaar. Daardoor zorgen jonge mensen niet langer voor een financiële terugval voor ouders.

We constateren echter ook dat veel knelpunten nog niet opgelost zijn. Het is gelukt om vooruitgang te boeken op knelpunten waarbij beleid en uitvoering het eens waren over de oplossingsrichting. Domeinoverstijgende knelpunten en knelpunten met grote financiële gevolgen blijken een stuk lastiger op te lossen.

Wat we tot nog toe hebben gedaan, leidt onvoldoende tot een herkenbaar resultaat voor burgers of voor onze medewerkers in de uitvoering. Daarom zien UWV en SVB het tot hun taak om een nieuwe werkwijze te ontwikkelen, waarin politiek, beleid en uitvoering nog meer samenwerken. Onze ambitie voor de komende vijf jaar is daarom helder: de samenwerking beleid-politiek en uitvoering intensiveren om te werken aan het oplossen van knelpunten met directe impact voor burgers en dienstverlening. Hieronder doen we daar drie concrete voorstellen voor.

I. Benut onze expertise in alle fasen van beleidsvorming

Een goed beleidsproces maakt vanaf het begin optimaal gebruik van de kennis van publieke dienstverleners. UWV en SVB hebben de kennis en expertise van de uitvoering. Toch zien we dat we niet altijd in alle fasen van beleidsvorming betrokken worden en onze adviezen worden niet altijd of onvoldoende meegenomen. De ongefilterde stem van de uitvoering is noodzakelijk van het allerprilste begin van beleidsvorming tot juist ook de eindfase waarin de lastige afwegingen plaatsvinden. En dan de uitvoering niet alleen betrekken, maar een vaste plek aan tafel geven.

We voelen ons hierin gesteund door de Raad voor het Openbaar Bestuur die onlangs in het advies ‘Naar een uitvoerende macht’¹ ook het belang onderstreept van een sterkere positie van uitvoeringsorganisaties in het beleids- en wetgevingsproces. Benut onze expertise!

We blijven de uitvoerbaarheid van wetgeving toetsen in uitvoeringstoetsen. Tegelijkertijd leggen we beleidsmatige oplossingsrichtingen en uitvoerbare alternatieven proactief op tafel. We zullen dit vaker gevraagd en ongevraagd doen via bestaand instrumentarium als werkbezoeken, technische briefings en door position papers in voorbereiding op een kabinetsformatie.

Ook blijven wij graag gedurende het hele jaar met de Tweede Kamer en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in gesprek over de knelpunten en de voortgang hierop, bijvoorbeeld in de vorm van een dialoog.

Knelpunten die blijven steken, om welke reden dan ook, of punten waar geen eenduidige oplossing voor is, lenen zich hier bij uitstek voor.

Naast de bekende beleidsmatige, juridische en financiële overwegingen fungeert dit als een tijdige ‘reality check’ die vereist is om beloftes aan burgers waar te maken. Daarmee werken we met elkaar aan vertrouwen in de overheid.

¹ [Advies ‘Naar een uitvoerende macht’ | Publicatie | Raad voor het Openbaar Bestuur](#)

De ongefilterde stem van de uitvoering is noodzakelijk van begin tot aan het eind als de lastige afwegingen plaatsvinden

II. Creëer ritme met een jaarlijkse Vereenvoudigingswet

Systeemwijzigingen en hervormingen kosten doorgaans behoorlijk wat tijd. Het is belangrijk om in de tussentijd wetgeving aan te passen waarmee knelpunten voor burgers worden opgelost. Net als bij wegen en bruggen moeten we samen met politiek en bestuur bestaand beleid doorlopend onderhouden, in plaats van wachten tot er verzakkingen ontstaan. Veel wetten stammen uit andere tijden terwijl de maatschappij veranderd is. We willen meer ruimte voor achterstallig onderhoud, zodat wetgeving bij de tijd blijft en verzakkingen in de uitvoering worden voorkomen.

We denken aan een jaarlijkse Vereenvoudigingswet met een strak proces van beleidsontwikkeling en parlementaire behandeling, zodat we voortvarend aan de slag kunnen met vereenvoudiging voor burgers. Dit sluit aan bij de handreiking van de Inspectie belastingen, toeslagen en douane² om jaarlijks invulling te geven aan stapsgewijze vereenvoudiging van bestaand beleid en daarmee ritme in vereenvoudiging aan te brengen.

Dit nieuwe instrument kan jaarlijks als landingsplek fungeren voor thema's uit knelpuntenbrieven, Invoeringstoetsen en de Hervormingsagenda Inkomensondersteuning. Door het creëren van een jaarlijkse terugkerende landingsplek kunnen oplossingen relatief snel worden doorgevoerd. Zo vereenvoudigen we beleid stap voor stap en laten we zien dat overheid en politiek leveren. Van agenderen naar realiseren.

Een jaarlijks
terugkerende
landingsplek
maakt het mogelijk
om oplossingen
snel te realiseren

² [Ritme in vereenvoudiging | Publicatie | Inspectie belastingen, toeslagen en douane](#)

III. Pak signalen uit de uitvoering op: voorkom een rode kaart

Als publieke dienstverleners in de sociale zekerheid zien we dagelijks dat veel wetgeving zo ingewikkeld is dat zowel het doenvermogen van burgers als de uitvoerbaarheid onder druk staan.

Het is belangrijk dat wij kunnen aangeven of (voorgenomen) beleid onuitvoerbaar of onwenselijk is of (onbedoelde) negatieve effecten kan hebben voor burgers. De Staatscommissie Rechtsstaat³ oppert de mogelijkheid voor uitvoerders om in een urgente situatie een rode kaart te trekken, als beleid of regelgeving onuitvoerbaar en/of onrechtsstatelijk is en burgers in een kwetsbare positie erdoor in de knel komen. We pleiten ervoor om het niet zover te laten komen. De aanbevelingen en knelpuntenbrieven zijn er op gericht deze situatie te voorkomen.

We hebben deze signalen de afgelopen jaren op meerdere plekken, waaronder in de knelpuntenbrieven, benoemd en geagendeerd. Signalen om vastlopen van de uitvoering te voorkomen en daar in gezamenlijkheid opvolging aan te geven. Zodat we problemen voor burgers vóór zijn en een toekomstbestendige uitvoering realiseren. We hopen dat rode kaarten kunnen worden voorkomen.

De Toeslagenwet heeft als doel het gezinsinkomen van mensen met een uitkering van UWV aan te vullen tot maximaal het bruto sociaal minimum. De Toeslagenwet is in het leven geroepen om te voorkomen dat mensen door werkloosheid of ziekte onder het sociaal minimum zakken en aangewezen worden op een bijstandsuitkering, waar strengere voorwaarden gelden. Deze mensen kunnen in plaats daarvan een toeslag bij UWV aanvragen. We gaan daar graag samen mee aan de slag.

³ [De gebroken belofte van de rechtsstaat - tien verbetervoorstellen met oog voor de burger | Rapport | Staatscommissie rechtsstaat](#)

Het is belangrijk
dat UWV en
SVB aangeven
wanneer beleid
onuitvoerbaar of
onwenselijk is, of
zelfs negatief is
voor burgers



Toeslagenwet

De Toeslagenwet heeft als doel het gezinsinkomen van mensen met een uitkering van UWV aan te vullen tot maximaal het bruto sociaal minimum. De Toeslagenwet is in het leven geroepen om te voorkomen dat mensen door werkloosheid of ziekte onder het sociaal minimum zakken en aangewezen worden op een bijstandsuitkering, waar strengere voorwaarden gelden. Deze mensen kunnen in plaats daarvan een toeslag bij UWV aanvragen. De toeslag komt bijna altijd boven op een andere uitkering, zoals de WW-, ZW-, WIA- of Wajong-uitkering.

De Toeslagenwet is moeilijk te begrijpen voor mensen doordat deze wet andere verplichtingen en verrekensystematiek kent dan de andere uitkeringen van UWV. Bijvoorbeeld in de informatie die aan UWV moet worden doorgegeven. Dit gebeurt dan vaak niet of te laat, wat mogelijk leidt tot terugvorderingen. Het gevolg kan zijn dat over een lange periode toeslag terugbetaald moet worden.

Een voorbeeld: het recht en de hoogte van de toeslag zijn afhankelijk van de leefvorm. Voor alleenstaanden, alleenstaand-woningdelers (hierna: kostendelers) en gehuwden geldt een verschillende hoogte voor het sociaal minimum.

Als de woonsituatie van een persoon wijzigt, kan dit dus invloed hebben op de toeslag. Niet iedereen is zich hier bewust van en/of geeft dit tijdig aan UWV door. Het praktijkvoorbeeld laat zien hoe dit tot een hoge terugvordering kan leiden.

Cliënten vragen vaak geen aanvulling uit de Toeslagenwet aan terwijl zij daar potentieel wel recht op hebben (rapport 'Niet-gebruik van de Toeslagenwet' van de Nederlandse Arbeidsinspectie, juni 2023), bijvoorbeeld omdat zij de gevolgen hiervan niet kunnen overzien of bang zijn voor terugvorderingen. Of omdat ze niet weten dat ze hier recht op hebben. Er is daarom sprake van een hoog potentieel niet-gebruik, waardoor mensen niet de aanvulling krijgen waar zij recht op hebben. Terwijl de Toeslagenwet juist bedoeld is om een financieel kwetsbare groep te voorzien van een inkomen op het sociaal minimum of het laagst verdiende loon (als dat loon lager was dan het sociaal minimum). Dit doel wordt nu onvoldoende bereikt.

Lange termijn

Voor de lange termijn adviseert UWV om de toeslag via de Toeslagenwet overbodig te maken, door de uitkeringen van UWV op te hogen. De hoofdregel (zoals de WW- of WIA-uitkering) vult dan aan tot het sociaal minimumbedrag,

Praktijksituatie

Niels heeft een WIA-uitkering van UWV. Het is een tijd echt niet goed gegaan met Niels, maar het lijkt nu wat beter te gaan. Hij is gestart met een dagdeel vrijwilligerswerk. Zijn financiële situatie gaat nog niet zo goed. Hij wil zo snel mogelijk gaan werken, ondanks dat hij dat eigenlijk niet aankan vanwege zijn beperking. In een gesprek met een UWV- medewerker komt toevallig naar voren dat hij 6 maanden geleden is gaan samenwonen met zijn vriendin. Hij woonde begeleid, maar het ging "te goed" met hem. Hij had deze zorg niet meer nodig en dit hield dus op. Uit nood trekt hij bij zijn vriendin in omdat er geen andere woning beschikbaar is. Zij delen hun financiën niet, maar hij betaalt wel 50% van de huur. Niels realiseert zich niet dat hij deze wijziging van woonsituatie moet doorgeven. Aangezien er 1 uurcontract is (ondanks dat de financiële huishouding gescheiden is) wordt het gezien als één financieel huishouden en wordt Niels gelijkgesteld met een gehuwde en telt het inkomen van zijn vriendin mee voor de toeslag. Hierdoor heeft Niels geen recht meer op een toeslag, vanaf dat hij ging samenwonen met zijn vriendin. Dit betekent dat hij 6 maanden onterecht een toeslag heeft ontvangen en hij ongeveer 2.500 euro moet terugbetalen aan UWV. Niels zat al in een benauwde financiële situatie en wordt nu geconfronteerd met een hoge terugvordering.

als de cliënt voorafgaand aan de uitkering een inkomen op of boven het sociaal minimum had. Of op jonge leeftijd al een arbeidsbeperking had waardoor deze in aanmerking komt voor een Wajong-uitkering. De hoofdregel vult aan tot maximaal het laagstverdiende loon als de cliënt voorafgaand aan de uitkering minder dan het sociaal minimum verdiende.

Korte termijn

Voor de korte termijn stellen we twee oplossingen voor:

→ Ophogen Wajong-uitkering met arbeidsvermogen naar sociaal minimum van alleenstaanden

De Toeslagenwet kent een hoge mate van potentieel niet-gebruik. Het hoogste niet-gebruik speelt binnen de Wajong, namelijk 68%. Dit betekent dat 68% van de Wajong-gerechtigden, die mogelijk wel recht hebben op een toeslag van UWV, daar geen gebruik van maakt.

In de Wajong wordt onderscheid gemaakt tussen Wajong met arbeidsvermogen en Wajong zonder arbeidsvermogen. De grondslag voor Wajong met arbeidsvermogen is 70% van het wettelijk minimumloon (WML). De grondslag voor Wajong zonder arbeidsvermogen is 75% van het WML.

Het sociaal minimum voor alleenstaanden is momenteel hoger dan 70% van het WML. We stellen voor om de Wajong-uitkering van mensen met arbeidsvermogen te verhogen naar het bruto sociaal minimum van alleenstaanden. Deze groep bevat namelijk het hoogste aantal niet-gebruikers van de Toeslagenwet.

Door deze ophoging heeft deze groep geen aanvulling meer nodig vanuit de Toeslagenwet. Het betreft een kleine aanvulling van circa 35 euro per maand per cliënt, waarmee we veel mensen kunnen helpen.

→ Afschaffen kostendelersnorm in de Toeslagenwet

In de situatie van samenwonen met een huisgenoot (niet zijnde een partner) wordt uitgegaan van een bedrag van 50% van het WML. De redenering hierachter is dat de kosten voor levensonderhoud dan gedeeld kunnen worden met een huisgenoot en daardoor lager zijn. Dit heet de kostendelersnorm. Het is voor mensen vaak niet duidelijk wat hun leefvorm is (gehuwd, alleenstaand of kostendeler) en wat de gevolgen van een leefvormwisseling voor hun toeslag zijn.

Zij zijn zich daarnaast ook vaak niet of onvoldoende bewust dat zij wijzigingen in hun woonsituatie aan UWV moeten doorgeven terwijl het ingrijpende financiële gevolgen kan hebben voor de uitkering. Het is eenvoudiger als mensen voortaan gezien worden als gehuwd (of andere vorm van samenwonend partnerschap) of als alleenstaand.

Hiermee kan de kostendelersnorm in de Toeslagenwet afgeschaft worden. Dit betekent dat mensen die samenwonen met een huisgenoot gezien worden als alleenstaande en dat voor hen het percentage van 70% van het WML gaat gelden in plaats van de 50% WML die voor kostdelers geldt.





Vaststellings- overeenkomst bij ziekte

UWV merkt dat het de laatste jaren steeds vaker voorkomt dat een werkgever met een zieke werknemer afsprekt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, door middel van een vaststellingsovereenkomst (VSO). Als een werknemer hiermee instemt en de VSO ondertekent, kan dit ernstige gevolgen hebben voor de werknemer. Werknemers zijn zich vaak onvoldoende bewust van deze gevolgen en worden hier niet altijd goed over geïnformeerd door werkgever of derden (bijvoorbeeld door een bedrijfsarts of juridisch adviseur). Er kan ook sprake zijn van druk vanuit de werkgever om uit dienst te gaan. Als een werknemer ziek is moet de werkgever het loon maximaal het loon twee jaar doorbetalen en zorgdragen voor passende re-integratie inspanningen.

In deze situaties gaat de werknemer eerder uit dienst met een VSO en verliest daardoor het recht op de loondoorbetaling tijdens ziekte. In sommige gevallen vragen zij een WW-uitkering aan bij UWV. Deze wordt in eerste instantie toegekend. Vanuit de WW meldt de werknemer zich echter (opnieuw) ziek. Bij de beoordeling van deze ziekmelding wordt geconstateerd dat de werknemer al ziek was ten tijde van het tekenen van de VSO. De werknemer had dus eigenlijk bij de werkgever moeten blijven, waar het loon dan tot maximaal 104 weken (2 jaar) zou worden doorbetaald.

De gevolgen voor de werknemer zijn groot, namelijk de ZW-uitkering wordt niet uitbetaald en de WW-uitkering kan ook nog worden teruggevorderd. Tegelijkertijd is terugkeer naar de werkgever geen optie, vanwege de getekende VSO. Dit betekent dat deze zieke personen naast geen inkomen ook nog een schuld bij UWV hebben.

Dit probleem speelt al langere tijd en is ook door UWV benoemd in de vorige twee Knelpuntenbrieven (2023 en 2024). Op basis van een interne steekproef verwachten wij dat dit minimaal 2000 keer per jaar voorkomt. Bij onze Maatwerkplaats zijn meerdere casussen ingediend over mensen die hierdoor zonder uitkering komen te zitten.

Lange termijn

Het tekenen van een VSO bij ziekte kan grote nadelige gevolgen hebben voor werknemers. Voor de werkgever zijn er op dit moment geen consequenties aan verbonden.

Praktijksituatie

Tilly heeft een leuke baan. Helaas valt zij geregeld uit door ziekte en hierdoor ontstaan er problemen op het werk. Tilly moet op gesprek komen bij haar werkgever. Hierbij is een mediator betrokken. Ze wordt voor de keuze gesteld: verder gaan met werk of afscheid van elkaar nemen door middel van een VSO. Aan het werk kan ze niet en ze voelt zich niet meer welkom bij haar ex-werkgever. Tilly tekent de VSO. Ze spreken af dat ze zich hersteld zal melden voordat ze uit dienst gaat. Hierdoor kan ze een WW-uitkering krijgen. Zij gaat uit dienst en vraagt een werkloosheidsuitkering (WW) aan. In de WW komt ze op gesprek bij een medewerker van UWV en daar geeft Tilly aan dat ze niet kan werken vanwege haar ziekte. De medewerker zorgt voor (tijdelijke) ontheffing van de sollicitatieplicht. Tilly meldt zich kort daarna ziek vanuit de WW.

De arts van UWV beoordeelt dat Tilly al ziek was bij de ex-werkgever. De herstelmelding die Tilly gedaan heeft bij haar oude werkgever was puur administratief.

Gevolgen: De WW wordt ingetrokken. Tilly is immers ziek en dit is een uitsluitingsgrond voor het recht op WW. Zij moet bijna €4000 aan uitgekeerde WW terugbetalen. Bij de beoordeling ziektewetuitkering wordt een 100% maatregel opgelegd. Dit betekent dat de ZW niet tot uitbetaling komt. Tilly had namelijk bij de werkgever moeten blijven. Was zij in dienst gebleven dan was de werkgever verantwoordelijk gebleven voor maximaal 104 weken loondoorbetaling. Tilly wist niet wat de gevolgen waren van het ondertekenen van de VSO en zit nu zonder werk en inkomen.

De wet biedt deze uitweg voor werkgevers. Voor de lange termijn willen we dat het voor werkgevers moeilijker wordt om op deze oneigenlijke manier loondoorbetaling, re-integratieverplichting en premieafdracht te ontlopen. Er staat voor werkgevers nu geen sanctie op dit handelen. Gezamenlijk met het ministerie van SZW zijn we verschillende oplossingsrichtingen aan het verkennen en uitwerken om ervoor te zorgen dat zieke werknemers in dit soort situaties niet zonder inkomen komen te zitten.

Korte termijn

→ Verhalen van de kosten op de werkgever

Voor de werkgever zijn er op dit moment geen nadelige gevolgen verbonden aan het sluiten van een VSO met een zieke werknemer. De werkgever hoeft het loon niet door te betalen, hoeft geen premies af te dragen en heeft geen verantwoordelijkheid meer voor re-integratie. Voor de korte termijn willen we gezamenlijk met het ministerie van SZW verkennen of het mogelijk kan worden om de ZW-uitkering en aanvullende kosten voor re-integratie te verhalen bij de werkgever. Bij het opleggen van een maatregel op de ZW-uitkering toets UWV op de verwijtbaarheid van de werknemer. Indien het de werknemer niet te verwijten valt dat hij ziek uit dienst is gegaan bij de werkgever, betaalt UWV (een deel van) de ZW-uitkering uit. Die gemaakte kosten wil UWV verhalen bij de werkgever. We hopen dat het hierdoor minder aantrekkelijk voor werkgevers wordt om een VSO met een zieke werknemer af te sluiten.



Voorzieningen

Bij UWV werken we aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen, waarbij werken een belangrijk onderdeel is. Voor mensen met een ziekte of handicap zijn er voorzieningen die drempels wegnemen, waardoor zij makkelijker kunnen deelnemen aan het dagelijkse leven, kunnen werken of onderwijs kunnen volgen. Bijvoorbeeld met hulpmiddelen zoals een brailleleesregel, een vervoersvoorziening en persoonlijke ondersteuning zoals een jobcoach.

In 2024 heeft UWV 34.000 voorzieningen aan cliënten verstrekt (waarbij sommige cliënten meer dan één voorziening kregen). Hoewel we dus veel mensen helpen met deze voorzieningen, krijgt nog niet iedereen met een ondersteuningsbehoefte daadwerkelijk de ondersteuning die hij/zij nodig heeft. Zowel cliënten als werkgevers, leveranciers en collega's bij verschillende uitvoerders ervaren dit als een probleem. Het stelsel van voorzieningen is verdeeld over meerdere organisaties. Dit levert twee knelpunten op: aan de domeinoverstijgende hulpbehoefte van cliënten wordt niet (altijd) voldaan en er is ongelijkheid in (toegang tot) werkvoorzieningen.

Domeinoverstijgende hulpbehoefte van cliënten

Cliënten hebben vaak niet alleen een beperking op het gebied van werk maar ook in het dagelijks leven en/of onderwijs. Wanneer een cliënt verzekerd is bij UWV verstrekt UWV de werkvoorziening, tenzij een cliënt onder de Participatiewet valt. In dat geval verstrekt de gemeente de werkvoorziening. De voorziening voor het dagelijks leven wordt echter meestal niet door UWV maar een andere organisatie zoals de gemeente en zorgverzekeraar, verstrekt. Cliënten hebben daardoor vaak met meerdere organisaties te maken. Dit is niet klantvriendelijk en niet efficiënt. Bijvoorbeeld, een cliënt met een rolstoel heeft deze voor privégebruik vanuit de zorgverzekeraar of gemeente gekregen. Om de rolstoel geschikt te maken voor werk zijn er aanpassingen aan de rolstoel nodig. Aanpassingen mogen niet van de zorgverzekeraar die de rolstoel heeft geleverd, dus zal UWV een tweede rolstoel verstrekken die met aanpassingen wel geschikt is gemaakt voor werk.

Praktijksituatie

David werkt ondanks zijn dwarslaesie al jaren als receptionist. Zijn werk betekent veel voor hem: het houdt hem scherp, sociaal en bovenal zelfstandig. Via de gemeente ontvangt hij een rolstoel die past bij zijn dagelijkse behoeften. Via UWV heeft hij een bus gekregen die door middel van maatwerk aanpassingen geschikt is gemaakt voor hem en zijn rolstoel. Maar onlangs kreeg hij een nieuwe elektrische rolstoel. Een verbetering, zou je denken. In de praktijk bleek het helaas anders. De nieuwe rolstoel blijkt namelijk niet te passen in zijn aangepaste bus. Hierdoor is het niet meer mogelijk om de weg op te gaan.

Het gevolg? David zit letterlijk vast. Niet omdat hij dat wil, maar omdat hij simpelweg niet meer veilig naar zijn werk kan. Het vervangen en/of aanpassen van een bus kost tijd waardoor David thuis zit en niet kan werken. De afhankelijkheid van verschillende instanties en het op elkaar afstemmen van verschillende voorzieningen maakt dat de wachttijd onvermijdelijk lijkt.

Voor David betekent dit verlies van vrijheid, gemis van collega's en het gevoel tijdelijk buitenspel te staan. Een situatie die aantoont hoe afhankelijk mensen zoals David soms zijn van goed afgestemde voorzieningen – en hoe klein het verschil kan zijn tussen wel of niet meedoen.

Ongelijkheid in (toegang tot) voorzieningen

Of iemand een werkvoorziening krijgt en welke werkvoorziening dat is, is afhankelijk of je de werkvoorziening vanuit UWV of vanuit de gemeente krijgt (zoals hierboven beschreven). Er zijn verschillen tussen UWV en gemeenten (en gemeenten onderling), bijvoorbeeld in de beschikbare voorzieningen, tarieven en aantal toegekende uren. UWV kent een landelijk toekenningskader voor werkvoorzieningen. Hierbij geldt dat iedereen die onder de verantwoordelijkheid valt van UWV op gelijkwaardige ondersteuning kan rekenen. Binnen het huidige decentrale stelsel zien wij dat de inzet van en toegang tot werkvoorzieningen per gemeente wel kan verschillen. Al deze verschillen kunnen invloed hebben op de uitkomst van een aanvraag voor een werkvoorziening en kunnen leiden tot onzekerheid en onduidelijkheid voor burgers, werkgevers en leveranciers. Voor een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt en ter ondersteuning van de arbeidsparticipatie, zou iedereen met een vergelijkbare hulpbehoefte toegang moeten hebben tot gelijkwaardige hulpmiddelen, ongeacht waar zij wonen en werken en wie de verantwoordelijke uitvoeringsinstantie is.

Lange termijn

Wij stellen voor dat er eenduidigheid komt in het aanbod van werkvoorzieningen. Het moet voor werkenden, ongeacht (werk)situatie of uitkeringsachtergrond, niet uitmaken waar zij een voorziening aanvragen. Het aanbod moet overal gelijkwaardig zijn. En dat hulpmiddelen die voor het werk gebruikt kunnen worden ook toepasbaar zijn voor privésituaties en/of onderwijs en visa versa. Wij hebben hierin al stappen gezet.

Zo zijn sinds 2019 alle tolkvoorzieningen (werk, onderwijs en dagelijks leven) bij UWV ondergebracht en kan vanaf 2024 ook iedereen met een visuele beperking die behoort tot de doelgroep Participatiewet voor een werkvoorziening bij UWV terecht.

Daarnaast willen wij het aanvragen van werkvoorzieningen eenvoudig en overzichtelijk maken. Zodat het voor iedereen duidelijk is welke werkvoorzieningen beschikbaar zijn en dat het aanvragen en beoordelen hiervan op eenzelfde wijze gebeurt. Dit kan bijvoorbeeld door het uniformeren van het aanvragen van werkvoorzieningen en het harmoniseren van het werkvoorzieningenaanbod. Deze eenduidigheid geeft mensen met een beperking, werkgevers en leveranciers de gevraagde duidelijkheid en ondersteuningszekerheid. UWV wil graag de verschillende mogelijkheden hiervoor

onderzoeken in nauwe samenwerking met onze partners en de betrokken ministeries.

Korte termijn

→ **Mogelijkheid bieden dat UWV voorzieningen ook door gemeenten ingekocht kunnen worden**

Momenteel wordt gewerkt aan het realiseren van werkcentra in alle 35 arbeidsmarktregio's. In deze werkcentra komen UWV en gemeenten samen. Wij willen op korte termijn de mogelijkheid bieden dat gemeenten werkvoorzieningen via UWV kunnen inkopen, zoals een aangepast bureau. En hierover kennis en expertise uit te wisselen.

Dit zorgt ervoor dat iedereen toegang heeft tot dezelfde werkvoorzieningen. Het resulteert in eenduidige dienstverlening ten behoeve van burgers, werkgevers én leveranciers. Daarnaast levert dit een administratieve lastenverlaging op.

→ Breder inzetten van jobcoach

Op dit moment biedt UWV persoonlijke ondersteuning aan werkenden met een structurele functionele beperking in de vorm van jobcoaching. Ook hier ervaren wij knelpunten. De strikte eis van het hebben van een structurele functionele beperking kan in de praktijk knellen omdat ook mensen zonder een dergelijke beperking baat hebben bij jobcoaching. Wij stellen daarom voor om op de korte termijn een jobcoach ook in te zetten voor mensen zonder een structurele functionele beperking. Daarnaast willen we de jobcoach breder inzetten dan alleen in de werkomgeving, omdat privé omstandigheden (zoals geldzorgen) belemmerend kunnen zijn voor participatie op de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben al de mogelijkheid om persoonlijke ondersteuning breder in te zetten. UWV zou ook graag over deze mogelijkheid beschikken en wij verkennen dit graag gezamenlijk met het ministerie van SZW. Deze wijziging vereist een aanpassing van wet- en regelgeving.



Voortgang knelpunten UWV

Door middel van de knelpuntenbrieven heeft UWV de afgelopen jaren veel knelpunten in wet- en regelgeving kunnen aankaarten.

We zijn blij met dit instrument en deze mogelijkheid. Dit heeft geleid tot constructieve gesprekken met zowel het ministerie van SZW als de Tweede Kamer. Ook hebben we al een aantal mooie resultaten geboekt, met directe impact voor de burger en de uitvoering.

Op de volgende knelpunten zijn in het afgelopen jaar (verdere) stappen gezet:

Beëindiging uitkering op eigen verzoek

Wanneer een cliënt weer werk vindt dan kan het zijn dat deze persoon nog een kleine WW-uitkering behoudt (bijvoorbeeld bij minder uren werken of minder verdienen). Voor deze kleine WW-uitkering blijft de verplichting om te solliciteren. Beëindiging van de WW-uitkering op eigen initiatief is slechts mogelijk in een specifieke situatie; wanneer de cliënt voldoet aan een in de wet neergelegd urencriterium (verschil van minder dan vijf uur tussen oude en nieuwe baan) bij werkhervatting vanuit de WW-uitkering.

In alle andere situaties staat de wet een beëindiging op eigen initiatief niet toe. Een wetswijziging is hierbij noodzakelijk. UWV en het ministerie van SZW voeren constructieve gesprekken over dit knelpunt en het ministerie werkt momenteel verschillende oplossingsrichtingen uit. De verwachting is dat dit jaar nog een besluit genomen zal worden over hoe dit knelpunt op te lossen.

Calamiteitenverlof buitenland

UWV heeft voorgesteld om onze WW- en IOW-gerechtigden in de gelegenheid te stellen om bij een calamiteit langer in het buitenland te kunnen verblijven met behoud van hun uitkering.

In overleg met het ministerie van SZW past UWV vanaf eind 2024 buitenwettelijk begunstigend beleid toe. Hierdoor behouden mensen die vanwege bijvoorbeeld ernstige ziekte of opname in het ziekenhuis van een familielid (1e en 2e graad) , overlijden van een familielid (1e en 2e graad) of een andere calamiteit een korte periode in het buitenland moeten verblijven, hun recht op WW of IOW. Er wordt gewerkt aan een wetswijziging.

Verlofregeling voor de zorg voor kinderen (wet Arbeid en Zorg)

In de vorige knelpuntenbrief hebben we gepleit voor vereenvoudiging van de verlofregelingen voor de zorg voor kinderen. Daarnaast hebben we bepleit om de uitkering van het aanvullend geboorteverlof op te hogen van 70% naar 100% van het dagloon, zodat mensen geen financiële drempel meer ervaren om het verlof op te nemen. En hebben wij het kunnen doen van een nieuwe aanvraag bij de overstap naar een nieuwe werkgever voorgesteld, zodat werknemers niet gehouden blijven aan de aanvraag van (en salaris bij) de oude werkgever. Dit betekent namelijk dat als de werknemer een hoger salaris gaat verdienen bij de nieuwe werkgever, de uitkering een lager percentage aan inkomstenderving compenseert. Samen met het ministerie van SZW werkt UWV verschillende vereenvoudigingsvoorstellen uit. Deze voorstellen hebben als doel verschillen tussen regelingen te uniformeren en knelpunten op te lossen.

Het voorstel van UWV voor een nieuwe aanvraag bij nieuwe werknemer is hierin opgenomen. De verwachting is dat het concept wetsvoorstel in het najaar van 2025 gereed is.

Knelpunten UWV wet- en regelgeving

Knelpunten UWV	Nog niet opgepakt of ligt stil	Wordt aan gewerkt	Zicht op een (tijdelijke)oplossing	Toelichting voortgang knelpunten	Knelpuntenbrief
Overbodig maken Toeslagenwet UWV: ophogen Wajonguitkering (met arbeidsvermogen) naar sociaal minimum		●		De verkenning van SZW naar mogelijke aanpassingen om de Toeslagenwet te vereenvoudigen is afgerond. Voor de zomer gaat hierover een brief naar de Kamer.	2025 en 2024
Afschaffen kostendelersnorm in de Toeslagenwet	●			Het is voor mensen vaak niet duidelijk wat hun leefvorm is (gehuwd, alleenstaand of kostendeler) en wat de gevolgen van een leefvormwisseling voor hun toeslag zijn. Zij zijn zich daarnaast ook vaak niet of onvoldoende bewust dat zij wijzigingen in hun woonsituatie aan UWV moeten doorgeven.	2025 en 2021
Zieke werknemers gaan uit dienst met een vaststellingsovereenkomst waardoor ze rechten kunnen verliezen op een uitkering		●		UWV heeft twee beleidsnotities opgesteld, waarmee het huidige beleid is aangescherpt en medewerkers meer handvatten krijgen voor de uitvoering. Samen met SZW wordt gewerkt aan verkenning van een aantal mogelijke oplossingsrichtingen via aanpassing van huidige wet- en regelgeving.	2025, 2024, 2023
Voorzieningen: Domeinoverstijgende hulpbehoefte van cliënten en ongelijkheid in (toegang tot) voorzieningen	●			Het moet voor werkenden, ongeacht (werk)situatie of uitkeringsachtergrond, niet uitmaken waar zij een voorziening aanvragen. Het aanbod moet overal gelijkwaardig zijn. En dat hulpmiddelen die voor het werk gebruikt kunnen worden ook toepasbaar zijn voor privé situaties en/of onderwijs en visa versa.	2025 en 2022
Uniformeren verlofregelingen bij ouderschap			●	Om deze oplossingen te realiseren is een wijziging van de Wet arbeid en zorg (Wazo) nodig. In maart 2025 is ingestemd met een aantal wijzigingsvoorstellen. Deze worden nu omgezet in conceptwetgeving.	2024 en 2022
Nieuwe aanvraag verlofuitkering bij een nieuwe werkgever			●	Om deze oplossingen te realiseren is een wijziging van de Wazo nodig. In maart 2025 is ingestemd met een aantal wijzigingsvoorstellen. Deze worden nu omgezet in conceptwetgeving.	2024

Ophogen naar 100% dagloon aanvullend geboorteverlof	●			Wordt niet meegenomen in het vereenvoudigingstraject van de Wazo.	2024
Betere hulpverlening door uitwisselen van meer informatie bij overdracht van burgers met problematische schulden zodat gemeenten de urgentie in beeld kunnen krijgen en daarnaar kunnen handelen			●	SZW werkt momenteel aan een wetsvoorstel proactieve dienstverlening. Binnen deze kaderwet zou via een ministeriële regeling wettelijke grondslag geboden kunnen worden voor deze verwerkingen. Het wetsvoorstel proactieve dienstverlening gaat per half 2026 in.	2024 en 2023
Delen van gegevens tijdens driegesprek tussen cliënt, UWV en hulpgevende instantie (op verzoek van de cliënt)	●			Op verzoek van de cliënt kan een driegesprek met de hulpverlenende organisatie (bv GGZ) worden georganiseerd. Volgens de huidige en voorgestelde wet- en regelgeving mogen alleen NAW gegevens worden gedeeld. Voor het toestaan van deze wijze van gegevensdeling is een wetswijziging nodig. De oplossing lijkt gelegen in de Wams. Dit wetstraject ligt stil.	2024
Hervorming arbeidsongeschiktheidsstelsel		●		Het kabinet verbetert en vereenvoudigt de WIA met concrete voorstellen, geïnspireerd door de aanbevelingen van de OCTAS. In de voorjaarsbesluitvorming zijn middelen vrijgemaakt voor een aantal maatregelen die deze kabinetsperiode genomen kunnen worden, met als doel een bijdrage te leveren aan het verminderen van de druk op UWV en een beperkte vereenvoudiging te bewerkstelligen. Ideeën voor meer fundamentele aanpassingen van het stelsel naar aanleiding van OCTAS, worden nog uitgewerkt.	2024, 2023, 2022, 2021
Optimale dienstverlening is niet altijd mogelijk door het ontbreken van wettelijke ruimte voor gegevensuitwisseling tussen instanties		●	●	SZW werkt momenteel aan een wetsvoorstel proactieve dienstverlening. Binnen deze kaderwet zou via een ministeriële regeling wettelijke grondslag geboden kunnen worden voor deze verwerkingen. Het wetsvoorstel proactieve dienstverlening gaat in half 2026 in.	2024, 2023, 2022, 2021
Beëindiging WW-uitkering op eigen initiatief			●	UWV en SZW voeren constructieve gesprekken over dit knelpunt en SZW werkt momenteel verschillende oplossingsrichtingen uit. De verwachting is dat SZW dit jaar nog een besluit neemt over hoe dit knelpunt op te lossen.	2023

Werkloos worden in de WIA en hardheden in de WIA		●		Het wegnemen van hardheden loopt mee in de aanpak naar aanleiding van de aanbevelingen van de commissie OCTAS. De politieke besluitvorming hierover is nog niet afgerond. SZW informeert de Kamer voor de zomer over dit traject.	2023 en 2022
Aanpassingen in het herbeoordelingsbeleid		●		SZW en UWV zijn in gesprek over mogelijke oplossingsrichtingen. Dit loopt mee in de aanpak rondom de problematiek in achterstanden met sociaal-medische beoordelingen (SMB). Concreet heeft UWV samen met het Verbond van Verzekeraars en een aantal private uitvoerders gewerkt aan een proef rondom het aanvragen van herbeoordelingen. Op dit moment is UWV bezig met een evaluatie van de proef. In hoeverre deze proef kan worden omgezet in concrete afspraken is onzeker.	2023
Wendbare wetgeving voor betere en snellere dienstverlening			●	Dit knelpunt wordt meegenomen in het wetsvoorstel modernisering grondslagen. SZW heeft de Kamer in de voortgangsbrief Werkagenda SUWI december 2024 geïnformeerd. Eind 2025 volgt de volgende voortgangsbrief.	2023, 2022, 2021
Wajong-gerechtigden die geen toegang hebben tot vrijwillige verzekeringen	●	●		Dit knelpunt wordt meegenomen in de uitwerking van de Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (BAZ). Dat zorgt er in ieder geval voor dat een Wajonggerechtigde die als zelfstandige werkt zich bij verdere arbeidsongeschiktheid verzekerd is voor een bedrag hoger dan de Wajong. Dit lost het probleem dus maar deels op en inwerkingtreding van de BAZ zal daarnaast ook nog enkele jaren duren.	2022
Brutering van vorderingen na een jaarovergang		●	●	SZW werkt samen met UWV, SVB, gemeenten, Belastingdienst en het ministerie van Financiën aan een oplossingsrichting. Mensen die grote nadelen ondervinden van de bruto terugvordering zouden alleen het bedrag hoeven terug te betalen dat ze te veel op hun bankrekening hebben ontvangen. De hiervoor gereserveerde middelen zijn met de voorjaarsbesluitvorming weer deels ingeleverd. Hierdoor zijn er slechts middelen beschikbaar van 2026 t/m 2028. Er wordt opnieuw bezien wat de vervolgstappen zullen zijn.	2022

Complexiteit gegevensverstrekkingen sociale zekerheidsrechten gedetineerden (gedetineerden hebben geen recht op uitkering. Dit kan zorgen voor complexe situaties wanneer ze vrijkomen door de complexiteit van de gegevensuitwisseling		●	●	UWV onderzoekt met SZW en DJI de mogelijkheid tot uitbreiding van de uitwisseling van de detentiestatus. Er wordt binnenkort overgestapt naar een nieuwe vorm van informatieverstrekking aan de uitvoeringsinstanties, waaronder UWV. Dit systeem biedt de mogelijkheid voor uitbreiding van gegevensdeling. Inwerkingtreding is op z'n vroegst in 2026.	2022
Complexiteit dwarsverbanden sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht		●		UWV verkent samen met SZW beleidsopties om de WW te kunnen vereenvoudigen. Dit gebeurt naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek naar knelpunten in de WW. Zie hierboven.	2022
Samenloop verschillende werknemersregelingen (WW, ZW, WIA, etc.)		●		Binnen de verschillende werknemersregelingen lopen verbetertrajecten om knelpunten te identificeren en op te lossen. Samenloop is hier onderdeel van. Over de voortgang wordt gerapporteerd binnen deze trajecten.	2022
Complexiteit Werkloosheidwet <ul style="list-style-type: none"> Vaststellen gemiddeld aantal arbeidsuren Beoordelen wekeneis Controle arbeidsrechtelijke aspecten 		●		Zomer 2023 is het eindrapport van het onderzoek naar de knelpunten WW opgeleverd. Najaar 2023 is gestart met het vervolgtraject. Hierop is minder vooruitgang geboekt dan bij de vorige Stand van de Uitvoering werd verwacht. In het kader van de Hervormingsagenda SZW, waar het traject 'Vereenvoudiging WW' onderdeel van uitmaakt, zal de Kamer medio 2025 nader worden geïnformeerd.	2021
Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten (kleine fouten moeten geen grote gevolgen hebben en bewuste regelovertrading moet effectief kunnen worden opgepakt			●	Is onderdeel van grotere traject Herijking handhavinginstrumentarium. Uitgangspunt is vertrouwen in de burger. Kleine fouten moeten geen grote gevolgen hebben en bewuste regelovertrading moet effectief kunnen worden aangepakt. U-toets heeft plaatsgevonden. Inwerkingtreding per 1 januari 2027.	2021
Vereenvoudiging van de ERD/WGA-wetgeving voor die situaties waarin sprake is van fusies, overgang van ondernemingen of splitsingen	●	●		OCTAS heeft de WGA-risicoperiode van tien naar vijf jaar benoemd in hun rapport. Hierdoor zal het knelpunt mogelijk bij de uitwerking van OCTAS worden meegenomen.	2021

Knelpunt	Toelichting voortgang knelpunten	Knelpuntenbrief
Debiteurenbeleid	Voor cliënten die te maken krijgen met terugvorderingen heeft UWV meer ruimte en flexibiliteit gekregen om rekening te kunnen houden met de financiële situatie van de klant. Het verplicht vermogensonderzoek is beperkt tot situaties van grove schuld of opzet. Ook is deelname aan minnelijke schuldregeling voor UWV mogelijk.	2021
Sollicitatieverplichting WW bij volledige werkhervatting maar tegen lager loon	Discretionaire ruimte voor de professional om vrijstelling te geven van sollicitatieverplichting in geval van volledige werkhervatting.	2021
Dagloonbesluit WIA – lager dagloon door loonloos tijdvak	Het gaat om cliënten die tijdens de WW ziek zijn geworden en via de ZW in de WIA terechtkomen. Door een WW-uitkering in de WIA referteperiode kan er een loonloos tijdvak ontstaan, met als gevolg een lager WIA-dagloon. De CRvB heeft hier in november 2023 een uitspraak over gedaan. UWV gaat het dagloon van de lopende WIA-uitkeringen ambtshalve aanpassen vanaf datum uitspraak. De uitkomst moet verankerd worden in regelgeving.	2021
Bij arbeidsmarktdienstverlening staat de behoefte van de burger niet altijd centraal	Om de behoefte van de mens bij het bieden van dienstverlening meer centraal te stellen, worden verschillende maatregelen ingezet. SZW stimuleert onze gezamenlijke inzet en ontwikkeling met een tijdelijke regionale financiële impuls voor gezamenlijke publiek-private dienstverlening. Daarnaast wordt er een wetsvoorstel voorbereid met beoogde inwerkingtreding per 1 juli 2026.	2021
Gegevensuitwisseling tussen instanties bij schuldenproblematiek	UWV heeft per 01-01-2022 een wettelijke grondslag om alle cliënten met problematische schulden warm over te dragen aan gemeenten. Ook wanneer er geen sprake is van schulden bij UWV, maar wel elders.	2021
Betere dienstverlening aan volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten Wajong DGA en WIA/IVA)	Wettelijke ruimte om dienstverlening te bieden aan deze groep gerechtigden die begeleid willen worden naar betaald werk.	2021
Termijn verhoging beslagvrije voet in verband met woonlasten	Bij de ophoging van de beslagvrije voet in verband met de woonlasten kijkt UWV zoveel mogelijk naar de situatie van de cliënt. Met de verzamelwet 2023 is de termijn op dit moment vastgesteld op 18 maanden.	2022
Overdracht aan gemeenten van afgewezen Wajongaanvragers	Cliënten die worden afgewezen voor een Wajong uitkering hierdoor moeten ze een apart traject voor een bijstandsaanvraag bij de gemeente doen. In 2023 is een pilot gestart met de gemeente Gorinchem, deze wordt verbreed naar twee grote gemeenten. Het wetsvoorstel pro-actieve dienstverlening voorziet de overdracht van UWV naar gemeenten van een wettelijke grondslag.	2022

Startersbepaling zelfstandigen WW: periode startersbepaling is gebaseerd op kalenderweken	De ingangsdatum van de startersbepaling zelfstandigen WW is gewijzigd zodat een WW gerechtigde elke eerste dag van de kalendermaand kan beginnen aan de startperiode. Deze wijziging is meegenomen in een verzamelwet en leidt tot een merkbare vereenvoudiging en verbetering voor ongeveer 10.000 cliënten.	2023
Calamiteitenverlof buitenland WW	UWV heeft voorgesteld om onze WW- en IOW-gerechtigden in de gelegenheid te stellen om bij een calamiteit langer in het buitenland te kunnen verblijven met behoud van hun uitkering. In overleg met SZW past UWV vanaf eind 2024 buitenwettelijk begunstigend beleid toe. Hierdoor behouden mensen die vanwege bijvoorbeeld ernstige ziekte of opname in het ziekenhuis van een familielid (1e en 2e graad), overlijden van een familielid (1e en 2e graad) of een andere calamiteit een korte periode in het buitenland moeten verblijven, hun recht op WW of IOW. Er wordt gewerkt aan een wetswijziging.	2023
Arbeidsongeschiktheidspercentage baseren op feitelijke verdiensten	Bij cliënten die werken ten tijde van de claimbeoordeling wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage gebaseerd op de feitelijke verdiensten. De theoretische schatting wordt dan achterwege gelaten.	2023
Verleng de termijn voor het indienen van een aanvraag voor een WW-uitkering na het intreden van de werkloosheid naar twee maanden	SZW en UWV hebben besloten dat de huidige uitvoeringspraktijk van UWV met ruimere discretionaire bevoegdheid voortgezet kan worden tot de aanpassing van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten ingaat. Hiermee krijgt UWV een ruimere discretionaire bevoegdheid om bij het te laat indienen van een aanvraag voor een WW-uitkering af te zien van een maatregel. Daarnaast wordt op dit moment verkend op welke manier en op welke termijn de WW-aanvraagtermijn wettelijk zou kunnen worden verruimd.	2024
Beëindiging WW-uitkering op eigen initiatief	UWV en SZW voeren constructieve gesprekken over dit knelpunt en SZW werkt momenteel verschillende oplossingsrichtingen uit. De verwachting is dat SZW dit jaar nog een besluit neemt over hoe dit knelpunt op te lossen.	2023



Vragen over de knelpuntenbrief?
Stuur dan een mail naar publicaffairs@uwv.nl