Knelpuntenbrief 2026

Knelpuntenbrief

Inkomenszekerheid geeft (inkomens)rust

Inkomenszekerheid is belangrijk voor mensen. Het draagt bij aan bestaanszekerheid, zorgt dat je weet waar je aan toe bent, dat je je rekeningen kan betalen, dat je niet afhankelijk bent van anderen en dat je kan nadenken over de toekomst. Dat betekent ook dat je de mentale ruimte hebt om op zoek te gaan naar werk. Uit de recente meting van de Menselijke Maat Monitor van UWV blijkt dat er een grote groep cliënten is voor wie zekerheid over het inkomen niet vanzelfsprekend is.

Onze cliënten moeten kunnen vertrouwen op inkomensondersteuning die juist, tijdig, begrijpelijk en voldoende is. Zodat mensen ook in staat zijn om de stap naar werk te zetten. In deze knelpuntenbrief kaarten we op vier thema's knelpunten aan en stellen we oplossingen voor de korte en de lange termijn voor die bijdragen aan inkomenszekerheid.

Bestaansminimum

Lange Termijn:
Eén regeling op het sociaal minimum, maak de Toeslagenwet overbodig

Korte Termijn:
Verhoog het minimale bedrag van de Wajong-uitkering met arbeidsvermogen naar sociaal minimum (TW-norm) van alleenstaanden

Werkloosheid

Lange Termijn:
Vereenvoudig de WW o.a. door meer gebruik van de Polisadministratie

Korte Termijn:
1. Koppel de referte-eis aan gegevens in de Polisadministratie
2. Vereenvoudig de vaststelling van de eerste werkloosheidsdag
3. Vereenvoudig de vakantieregeling

Gegevensdeling

Lange Termijn:
Op weg naar één overheid, zorg voor ruimere grondslagen voor gegevensdeling tussen (overheids)organisaties

Korte Termijn:
1. Maak een driegesprek van de cliënt met andere publieke dienstverleners mogelijk
2. Creëer een wettelijke grondslag zodat UWV neveninkomsten met de eigenrisicodrager ZW/WIA en de no-risk status met werkgevers kan delen

Arbeidsongeschiktheid

Richt het stelsel eerder op terugkeer naar werk en pas op een later moment op een sociaal-medische beoordeling

Voorwoord

Iedereen wil meedoen en bijdragen aan de maatschappij. Werk is voor velen een manier om bij te dragen, maar dat is niet altijd mogelijk. UWV biedt inkomensondersteuning voor mensen die (tijdelijk) niet kunnen werken vanwege ziekte, arbeidsbeperking of werkloosheid. We dragen daarmee bij aan de inkomenszekerheid van mensen in Nederland. Iedere maand doen ongeveer 1,2 miljoen mensen een beroep op UWV.

Inkomenszekerheid stelt mensen in staat hun tijd en energie in te zetten voor de stap richting (duurzaam) werk. Onzekerheid over inkomen leidt vaak tot stress met allerlei klachten tot gevolg. Inkomenszekerheid en -rust is van belang voor de gezondheid en het voorkomen van schulden en armoede.

Het stelsel van inkomensondersteuning is echter complex geworden waardoor steeds meer mensen vastlopen in het systeem en inkomensonzekerheid ervaren. Dat zien we ook terug in de Menselijke Maat Monitor van UWV, slechts 47% van onze cliënten ervaart inkomenszekerheid.

Als publieke dienstverlener zijn wij het gezicht van de overheid. Onze medewerkers zien dagelijks de negatieve gevolgen voor burgers van knelpunten in wet- en regelgeving en de uitvoering daarvan. De ervaring van burgers en 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.

De knelpuntenbrieven geven ons de mogelijkheid om op basis van onze dagelijkse ervaringen, signalen en expertise aan te kaarten waar wetgeving in de weg zit om dienstverlening met de menselijke maat te bieden. In deze knelpuntenbrief signaleren we knelpunten die leiden tot inkomensonzekerheid bij mensen en dragen we oplossingen aan voor de korte en lange termijn.

Dit is het zesde jaar dat we een knelpuntenbrief aanbieden. Net als vorig jaar kijken we samen met de Sociale Verzekeringsbank (SVB) terug op wat er het afgelopen jaar bereikt is na de vorige knelpuntenbrief. Daarnaast kijken we ook graag vooruit naar wat ons nog te doen staat. We vragen daarin aandacht voor het voorkomen van complexiteit en dragen voorstellen aan voor de Vereenvoudigingswet. Daarnaast vragen we om gezamenlijk met beleid en uitvoering volgende vereenvoudigingsstappen te maken. Vereenvoudiging is namelijk een kwestie van doen!

Om de dienstverlening aan burgers en werkgevers te verbeteren, is een goede samenwerking tussen politiek, beleid en uitvoering essentieel. We zetten daarbij graag onze kennis en expertise in om knelpunten op te lossen en vereenvoudiging in de praktijk te realiseren. Samen werken we aan betere dienstverlening voor burgers en werkgevers!

Joost Brouwer, Maarten Camps, Judith Duveen, René Steenvoorden

Vereenvoudiging is een kwestie van doen

Doorpakken op vereenvoudiging

Burgers mogen van ons verwachten dat wij zekere en begrijpelijke dienstverlening bieden. Regelingen die voor burgers bedoeld zijn, moeten makkelijk en toegankelijk zijn. En aansluiten bij hun persoonlijke situatie en wat daarin nodig is. Dit is nu vaak niet het geval: wet- en regelgeving is te complex geworden. Burgers weten daardoor niet waar ze aan toe zijn of waar ze recht op hebben. Ook de uitvoering staat hierdoor onder druk. In onze knelpuntenbrieven van afgelopen jaren laten we dat duidelijk zien. We zien dat het oplossen van knelpunten soms lang duurt en dat knelpunten uit eerdere knelpuntenbrieven nog niet zijn opgelost. Tegelijkertijd zijn we blij dat de knelpunten die we onder de aandacht hebben gebracht serieus worden genomen en dat we steeds meer en beter samenwerken om deze op te lossen. Laten we hier nu ook met elkaar op doorpakken. En burgers daarmee meer vertrouwen geven in de overheid.

In de sociale zekerheid zijn er hervormingen en stelselwijzigingen nodig. Daarnaast kunnen we op korte termijn al stappen zetten in de richting die we met elkaar voor de lange termijn voor ogen hebben. Die stappen zijn noodzakelijk om de knelpunten die burgers ervaren op te lossen én de dienstverlening van de overheid uitvoerbaar te houden en toekomstbestendig te maken. Dit vraagt om keuzes, die soms lastig maar wel noodzakelijk zijn als we burgers zekerheid en eenvoud willen bieden.

SVB

- **Signalen van de SVB zijn gehoord: het samenvoegen van de kinderbijslag en het kindgebonden budget in de sociale zekerheid is opgenomen in het Coalitieakkoord.**
- **Breed draagvlak voor invoering objectief partnerbegrip binnen de AOW.**

UWV

- **In samenwerking met SZW wordt gewerkt aan een wetswijziging waarmee verlofregelingen bij ouderschap worden geüniformeerd en vereenvoudigd.**
- **Beëindiging uitkering op eigen verzoek (BOEI). Als een cliënt werk vindt maar minder gaat verdienen of minder uur gaat werken dan bleef een kleine WW-uitkering doorlopen, waarvoor cliënt echter ook een inspanningsverplichting had die vaak niet past bij de nieuwe baan. De cliënt kan nu op eigen verzoek de uitkering beëindigen.**

Stappen zetten met de Vereenvoudigingswet

Vorig jaar pleitten we in onze knelpuntenbrief voor het invoeren van een jaarlijkse Vereenvoudigingswet. Dit is een goed voorbeeld van doorpakken op vereenvoudiging: de eerste Vereenvoudigingswet is binnenkort een feit. Met de Vereenvoudigingswet kunnen we ieder jaar knelpunten in bestaande wetgeving oplossen. Denk aan het gelijktrekken van voorwaarden, het harmoniseren van begrippen of het verminderen van het aantal uitzonderingen in regels en wetten.

Daarmee werken we in stappen toe naar een stelsel dat burgers zekerheid en eenvoud biedt, nu en in de toekomst. En zorgen we ervoor dat burgers hier op korte termijn al concrete resultaten van merken.
De eerste Vereenvoudigingswet bevat helaas nog geen voorstellen die SVB of UWV raken. In deze knelpuntenbrief benoemen we daarom voorstellen voor de Vereenvoudigingswet voor komend jaar. Voor de SVB gaat het om een vereenvoudiging van de uitbetaling van de kinderbijslag aan gescheiden ouders als stap richting een zekere en eenvoudige integrale kindregeling. Voor UWV is dat het moderniseren van de WW en het mogelijk maken om gegevens te delen met eigenrisicodragers in de Ziektewet.

Voorkom nieuwe complexiteit

Op weg naar een toekomstbestendig en uitvoerbaar stelsel, is het van belang dat er geen nieuwe complexiteit wordt toegevoegd. Het is belangrijk dat bij wijzigingen van beleid de gevolgen voor burgers en uitvoering serieus worden meegewogen en het voor burgers en/of de uitvoering niet complexer wordt.
Daarom roepen wij op om het rechtstreekse gesprek met elkaar te blijven voeren. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van politiek, beleid en uitvoering om vereenvoudiging voor burgers te realiseren. De afgelopen jaren is onze samenwerking daarop verbeterd. Laten we deze lijn doortrekken.
We bieden graag gedurende het gehele beleidsproces onze expertise aan om complexiteit voor de burger en uitvoering te voorkomen en de maatschappelijke en politieke doelen beter te realiseren. Zowel op de korte termijn als voor het vormgeven van een toekomstbestendig en uitvoerbaar stelsel. Dit doen we zoals gebruikelijk via werkbezoeken, trialogen en technische briefings.

Samen realiseren we eenvoud!

SVB

- In de Voorjaarsbesluitvorming 2026 wordt het recht op Kinderbijslag voor 16- en 17-jarigen opnieuw gekoppeld aan het recht op studiefinanciering. Hiermee wordt een eerder gerealiseerde vereenvoudiging teruggedraaid en wordt complexiteit toegevoegd. Dit draagt niet bij aan eenvoud en zekerheid voor ouders.

UWV

- Op dit moment hoeven werkgevers opeenvolgende contracten niet apart te registreren. Hierdoor sluiten relevante wetten voor UWV niet op elkaar aan en maakt het de uitkeringsvaststelling complex. Door deze complexiteit beschikt UWV niet over het gegeven dat nodig is voor de uitkeringsvaststelling.

Inkomenszekerheid geeft (inkomens)rust

Inkomenszekerheid is belangrijk voor mensen. Het draagt bij aan bestaanszekerheid, zorgt dat je weet waar je aan toe bent, dat je je rekeningen kan betalen, dat je niet afhankelijk bent van anderen en dat je kan nadenken over de toekomst.
Onzekerheid over inkomen leidt tot stress en angst over kosten en onverwachte situaties, verlies van zelfvertrouwen en eigenwaarde en onvermogen om vooruit te kijken. Niet vooruitkijken betekent ook: geen ruimte hebben om op zoek te gaan naar werk. Inkomenszekerheid stelt mensen juist in staat om de stap richting (duurzaam) werk weer te zetten.

Uit de recente meting van de Menselijke Maat Monitor[1] van UWV blijkt dat er een grote groep cliënten is voor wie zekerheid over het inkomen niet vanzelfsprekend is. Slechts 47% van de UWV-cliënten zegt inkomenszekerheid (zeer) sterk te ervaren, maar een bijna even grote groep (43%) ervaart die niet, of hooguit matig.
Bijna de helft van de UWV-cliënten zegt meestal wel rond te kunnen komen van hun inkomen. Een derde van de cliënten lukt dat soms wel, maar soms ook niet en 15% komt meestal niet rond. Er is een duidelijke relatie tussen het hebben van werk en kunnen rondkomen. 63% van de cliënten met betaald werk geeft aan meestal rond te kunnen komen, tegen 41% van de cliënten zonder werk.

Persoonlijke en mensgerichte dienstverlening helpt om cliënten een zekerder gevoel te geven over hun inkomen. Denk aan eenvoudig inzicht in verrekeningen, gerichte communicatie over wijzigingen en persoonlijk contact bij bijvoorbeeld hoge terugvorderingen of nabetalingen. Toch is dat niet het enige dat helpt.

Het stelsel van inkomensondersteuning is te complex. We zien dat steeds meer mensen vastlopen in het systeem van inkomensondersteuning. Vereenvoudiging en hervormingen zijn nodig om te zorgen voor inkomenszekerheid voor mensen zodat zij voldoende (mentale) rust en ruimte hebben om naar nieuw werk te zoeken. Dat is de reden dat UWV inkomenszekerheid agendeert. Onze cliënten moeten kunnen vertrouwen op inkomensondersteuning die juist, tijdig, begrijpelijk en voldoende is. In deze knelpuntenbrief kaarten we op vier thema's knelpunten aan en geven we oplossingen voor de korte en lange termijn die bijdragen aan inkomenszekerheid.

1. De Menselijke Maat Monitor is een onafhankelijk onderzoek onder cliënten en werkgevers. In het onderzoek wordt gevraagd naar de ervaringen met UWV. In de laatste editie ligt de focus daarnaast op inkomenszekerheid.

1. Zorg voor meer eenheid en eenvoud in de Werkloosheidwet

De Werkloosheidswet (WW) biedt een vangnet voor werknemers die buiten hun schuld tijdelijk zonder werk komen te zitten. Het is belangrijk dat mensen inkomenszekerheid ervaren in deze periode zodat mensen zich kunnen richten op het vinden van nieuw werk.
De WW is in de loop der jaren steeds complexer geworden. Voor werknemers met een (tijdelijk) lager 'doenvermogen' door stress, een beperking of gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, kan de aanvraag van een WW-uitkering en het voldoen aan uitkeringsverplichtingen, ingewikkeld zijn.

Daarnaast is de samenleving sinds de invoering van de WW aanzienlijk veranderd. Door flexibilisering van de arbeidsmarkt, digitalisering en internationalisering zijn nieuwe dienstverbanden ontstaan waar de WW, zoals die oorspronkelijk is ingericht, niet altijd meer goed op aansluit. Als gevolg van deze ontwikkelingen ervaren zowel onze cliënten als onze medewerkers knelpunten in de uitvoering van de WW.[2]

Lange termijn

Voor de lange termijn is vereenvoudiging van de WW noodzakelijk, dit geldt voor de reguliere WW alsook voor de faillissementsuitkering. Dit is de uitkering die kan worden aangevraagd wanneer een werkgever bij een (dreigend) faillissement door betalingsonmacht de salarissen niet meer kan dragen. Ook zijn sommige elementen van de wet onduidelijk of in de praktijk lastig uitvoerbaar volgens de letter van de wet. Een voorbeeld is de vaststelling van de hoogte van de faillissementsuitkering waarbij UWV per werknemer bijzondere arbeidsvoorwaarden gedetailleerd mee moet nemen zoals de vergoeding voor kleding, gereedschap of reiskosten en het gemiddeld aantal uren bij onregelmatige werktijden. Aangezien de arbeidsvoorwaarden (individueel en ook per branche) zeer uiteen kunnen lopen, leidt dit tot een volledig handmatig proces voor de beoordeling van aanvragen. UWV is in dit proces ook sterk afhankelijk van de informatie die de werknemer, de werkgever of de curator aanlevert. Deze complexiteit maakt de handmatige beoordeling heel foutgevoelig.

Daarnaast is UWV wettelijk verplicht om gebruik te maken van de Polisadministratie[3] (SUWI wet) bij de uitvoering van de WW. Maar de gegevens, begrippen en tijdseenheden die in de WW genoemd worden, zijn niet gelijk aan de gegevens die in de Polisadministratie staan. Dat betekent dat UWV deze gegevens niet 1 op 1 uit de Polisadministratie kan overnemen maar bijvoorbeeld moet omrekenen. Dat was nooit de bedoeling want UWV moet kunnen uitgaan van de gegevens in de Polisadministratie.

Korte termijn

De wetgeving van de WW is over de jaren heen steeds complexer geworden. Dat maakt dat een tijdige en correcte beoordeling van het recht, de hoogte en de duur van de WW steeds uitdagender wordt. Tegelijkertijd vraagt het veel van onze medewerkers om cliënten de complexe regelgeving waarop beslissingen zijn gebaseerd uit te leggen zodat zij weten waar zij recht op hebben.

Veel van de WW-aanvragen kunnen niet automatisch beoordeeld worden, waardoor dit handmatig moet gebeuren. Dit komt door de complexiteit van de beoordeling. Een aanvraag moet op zo'n 40 aspecten worden getoetst. De uitval uit het automatische proces wordt veroorzaakt door een complexe toets op bijvoorbeeld de eerste werkloosheidsdag, het gemiddeld aantal arbeidsuren, het arbeidsurenverlies, reden van werkloosheid (zoals bijvoorbeeld ontslag op staande voet), de dagloonvaststelling en de referte-eis. Handmatige beoordelingen zijn tijdsintensief, daardoor duurt het langer voordat cliënten weten waar zij aan toe zijn. Daarnaast is er bij mensenwerk altijd een risico dat er fouten worden gemaakt.

UWV werkt nauw samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan de vereenvoudiging van de WW waarin nog veel stappen te zetten zijn. We hebben daarom gekeken wat we op korte termijn al kunnen doen. UWV zou graag zien dat we op korte termijn vereenvoudigingen realiseren op o.a. de referte-eis, de eerste werkloosheidsdag en de vakantieregeling.

2. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onderzoek gedaan naar de knelpunten die werknemers, werkgevers en UWV ervaren. In juni 2023 is het eindrapport "Waar knelt de WW?' verschenen.

3. De Polisadministratie is het centrale landelijke register waarin UWV inkomensgegevens (loon, contracten en uitkeringen) van alle verzekerde werknemers in Nederland verzamelt. Deze data zijn afkomstig uit de loonaangiftes die werkgevers indienen bij de Belastingdienst.

Oplossing: Koppel de referte-eis aan gegevens in de Polisadministratie

De werknemer komt alleen voor een WW-uitkering in aanmerking als die een bepaalde periode in dienstbetrekking heeft gewerkt. Deze zogenaamde referte-eis is een van de voorwaarden voor het krijgen van een WW-uitkering. Als iemand voldoende heeft gewerkt in het verleden voldoet diegene aan de referte-eis. De referte-eis is een voorbeeld van een begrip dat niet aansluit op de Polisadministratie bij de WW. In de wet (WW) wordt met de referte-eis uitgegaan van 'weken' en 'arbeidsuren' terwijl in de Polisadministratie gegevens staan over (loon)aangifte tijdvakken en verloonde uren. Bij het bepalen van de referte-eis worden dus andere eenheden gebruikt dan in de Polisadministratie. Het vaststellen van de referte-eis is voor onze uitvoering dan ook een complex, bewerkelijk en daarmee een tijdrovend proces.

In het coalitieakkoord van het huidige kabinet is de maatregel 'aanscherping van de referte-eis' opgenomen. Het doorvoeren van deze aanscherping biedt de gelegenheid om tegelijkertijd de begrippen en tijdseenheden in de WW (beter) aan te laten sluiten op de begrippen en tijdseenheden uit de Polisadministratie. In dat geval kunnen wij veel eenvoudiger en eenduidiger de WW uitkering vaststellen. De werknemer krijgt op die manier sneller duidelijkheid over het inkomen en heeft daarmee inkomensrust.

Oplossing: Vereenvoudig de vaststelling van de eerste werkloosheidsdag

De eerste werkloosheidsdag is o.a. relevant voor het bepalen van de hoogte van WW-uitkering. Het is de eerste dag met een verlies van één of meer arbeidsuren, in de kalenderweek waarin een relevant arbeidsurenverlies optreedt.[4] Om dit te kunnen bepalen moet voor onze medewerkers duidelijk zijn hoeveel iemand gemiddeld werkte voordat die geheel of gedeeltelijk werkloos werd. Daarnaast moeten we het arbeidspatroon van deze persoon weten voor het bepalen van de eerste dag van arbeidsurenverlies. Het hebben van wisselende werkuren, uitsluitingsgronden voor de WW (zoals verblijf buiten Nederland) en afwijkende opzegtermijnen in cao's zijn voorbeelden die de beoordeling ingewikkeld maken. Om dit zo goed mogelijk uit te voeren hebben UWV-medewerkers te maken met complexe werkinstructies met veel uitzonderingssituaties.

De vaststelling van de eerste werkloosheidsdag zou eenvoudiger kunnen door dit bijvoorbeeld te koppelen aan de beëindiging van de inkomstenverhouding (gegeven in de Polisadministratie) of de eerste werkloosheidsdag altijd de eerste van de maand te laten zijn (van de lopende of komende maand). Uitgaan van informatie over de inkomstenverhouding en het loslaten van kalenderweken en arbeidspatronen maken de beoordeling van de eerste werkloosheidsdag veel eenvoudiger, waardoor we cliënten veel sneller duidelijkheid kunnen geven over de WW-uitkering.

Oplossing: Vereenvoudig de vakantieregeling

Iemand die een WW uitkering ontvangt heeft de verplichting zich in te spannen om nieuw werk te vinden. Hij of zij kan daarbij worden ondersteund maar dient ook zelf acties te ondernemen zoals solliciteren naar nieuw werk. Dit wordt de inspanningsplicht genoemd. De wijze waarop deze inspanningsplicht is vastgelegd in de wet, wordt op dit moment onderzocht door UWV en het ministerie van SZW. Bij deze verplichtingen van cliënten hoort ook dat zij direct melden wanneer zij vakantie opnemen (binnen en buiten Nederland) en naar het buitenland gaan (ook als dat niet voor vakantie is). Door de digitale en meer internationaal georiënteerde samenleving van tegenwoordig is het melden van een verblijf in het buitenland en vakantie voor veel mensen minder vanzelfsprekend, wat leidt tot fouten bij het melden. Daarom pleit UWV voor een vereenvoudiging van de vakantieregeling.

Deze voorbeelden laten zien dat de WW complex en gedateerd is. Op de lange termijn zijn grotere herzieningen nodig maar daarvoor hoeven we niet te wachten om kleinere aanpassingen en moderniseringen te realiseren. Dat is de reden dat we voorstellen om op de korte termijn al stappen kunnen zetten, bijvoorbeeld via de jaarlijkse vereenvoudigingswet.

4. Dat is de kalenderweek waarin de cliënt ten minste vijf arbeidsuren minder heeft dan diens gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek of een aantal arbeidsuren heeft dat ten hoogste gelijk is aan de helft van diens gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek.

2. Eén regeling om op het bestaansminimum te komen

Iedereen heeft recht op een inkomen op het bestaansminimum. We zien dat mensen momenteel niet altijd dat minimale inkomen bereiken of meerdere regelingen en toeslagen nodig hebben om op het bestaansminimum te komen. Hierdoor hebben cliënten geen overzicht en ervaren zij onzekerheid over hun inkomen.

De Toeslagenwet van UWV heeft als doel het gezinsinkomen van mensen aan te vullen tot maximaal het sociaal minimum. Deze voorziening komt bijna altijd bovenop een andere uitkering, zoals de WW-, ZW-, Wajong- of WIA-uitkering.

We zien al jaren dat een deel van onze cliënten geen gebruik maakt van de Toeslagenwet, bijvoorbeeld omdat zij de gevolgen hiervan niet kunnen overzien of bang zijn voor terugvorderingen. Terwijl deze wet juist bedoeld is om een groep die financieel kwetsbaar is te voorzien van een inkomen op het sociaal minimum of het laatst verdiende loon (als dat loon lager was dan het sociaal minimum). Dit doel wordt nu onvoldoende bereikt. Bij de Wajong is het potentieel niet-gebruik van de Toeslagenwet het grootst met 68% [5]. Dat betekent dat 68% van de Wajong-gerechtigden, die mogelijk wel recht hebben op een toeslag van UWV, geen toeslag aanvraagt.

Lange termijn

UWV pleit er opnieuw voor dat mensen met zo min mogelijk regelingen over een inkomen op het sociaal minimum moeten kunnen beschikken. Voor de lange termijn adviseren we daarom de hoofdregeling (zoals WW en WIA) op te hogen zodat een aanvulling uit de Toeslagenwet niet meer nodig is. De hoofdregeling vult dan automatisch aan tot het sociaal minimum, voor de cliënt die voorafgaand aan de uitkering een inkomen op of boven het sociaal minimum had.

5. Nederlandse Arbeidsinspectie (2023).
Onderzoeksrapport niet-gebruik van de Toeslagenwet.

Korte termijn

Oplossing: Verhoog het minimale bedrag van de Wajong-uitkering met arbeidsvermogen naar sociaal minimum (de TW-norm) van alleenstaanden

In de Wajong wordt een onderscheid gemaakt tussen Wajong met arbeidsvermogen en 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. De uitkering van Wajonggerechtigden zonder arbeidsvermogen zit boven het sociaal minimum (meer specifiek, de bruto Toeslagenwet-norm) van een alleenstaande, terwijl de uitkering van Wajonggerechtigden met arbeidsvermogen onder het sociaal minimum (de bruto TW-norm) voor een alleenstaande zit.

We stellen voor het minimale bedrag te verhogen van de Wajong-uitkering voor mensen met arbeidsvermogen omdat het niet-gebruik van de Toeslagenwet bij hen procentueel het hoogst is. Daardoor hebben alleenstaanden geen Toeslagenwet meer nodig om op het sociaal minimum (de bruto TW-norm) te komen.

Het gaat om een verhoging van circa 33 euro bruto per maand waarmee de Toeslagenwet voor deze groep overbodig wordt. Hiermee kan op korte termijn een eerste vereenvoudiging worden gerealiseerd voor een grote groep mensen.

3. Zorg bij ziekte en arbeidsongeschiktheid snel voor een uitkering en focus eerst op begeleiding naar werk

Het aantal aanvragen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) steeg vorig jaar opnieuw. Bijna 97.000 mensen vroegen een WIA-uitkering aan. Zonder extra maatregelen kan het aantal wachtenden in 2030 oplopen tot circa 150.000. Mensen moeten lang wachten op een beoordeling van een verzekeringsarts. Deze wachtperiode gaat voor onze cliënten met (inkomens)onzekerheid gepaard en het wachten werkt verlammend. Hierdoor hebben mensen niet de mentale ruimte om te zoeken naar werk terwijl re-integratie naar werk juist kan helpen bij herstel.
Daarnaast zijn werkgevers terughoudend om mensen met een uitkering in dienst te nemen. Terwijl door de krapte op de arbeidsmarkt iedereen hard nodig is.

Het huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel is onuitvoerbaar en niet meer uitlegbaar, zoals al eerder door onder andere de Algemene Rekenkamer en UWV is aangegeven. En het stelsel doet niet meer wat het beoogt, namelijk zorgen dat mensen tijdig het juiste inkomen wordt geboden en werkgevers en werknemers stimuleren en ondersteunen bij arbeidsparticipatie en re-integratie. Door een combinatie van knelpunten is het een 'wicked problem' en zijn er geen eenvoudige oplossingen. Een beter functionerend en eenvoudiger arbeidsongeschiktheidsstelsel is noodzakelijk maar kost tijd en vraagt om keuzes.

In de tussentijd kunnen er wel stappen worden gezet om cliënten meer ruimte te geven om zich te richten op terugkeer naar werk en belemmeringen voor werkgevers daarbij weg te nemen. Cliënten willen voor en na beoordeling van betekenis zijn en meedoen daar waar dat mogelijk is.

De focus bij de WIA ligt nu sterk op de beoordeling om te bepalen hoe hoog iemands uitkering moet worden. Pas daarna focussen we op het weer aan het werk helpen van mensen. Als we willen dat mensen meer kunnen meedoen in de samenleving, moeten we de volgorde omdraaien. De focus ligt dan eerst op het begeleiden naar werk voor wie dat mogelijk is en pas op een later moment op de definitieve beoordeling. Onze professionals kunnen bij de ondersteuning voor re-integratie inschatten wie wel en niet kan werken, en daarvan afzien bij mensen die langdurig ziek zijn, zoals ook nu al gebeurt.

Voordat mensen zijn beoordeeld zouden zij een uitkering moeten kunnen krijgen. Dit geeft inkomenszekerheid en -rust. We zouden hier meer voor kunnen betekenen en ook op korte termijn het gesprek willen voeren op welke wijze dit nu al kan.

4. Geef uitvoerders meer ruimte om gegevens te delen voor een betere dienstverlening aan de burger

Gegevensdeling is de basis voor een goede dienstverlening. Door steeds meer samen te werken met andere publieke en private organisaties zoals gemeenten, sociale partners, werkgevers en pensioenfondsen kan UWV bijdragen aan het waarborgen van bestaanszekerheid. Veel gegevens worden al op de juiste manier gedeeld en verwerkt. Toch hebben we als UWV nog uitdagingen om gegevens te kunnen delen. Hierdoor krijgen burgers en werkgevers te maken met complexe situaties waarbij ze gegevens met meerdere overheidsdiensten moeten delen om te weten waar zij recht op hebben, terwijl we juist toe willen naar het ervaren van één overheid. We lopen daarbij tegen grenzen aan.

Ruimere wettelijke grondslagen voor gegevensdeling leveren vaak meer duidelijkheid, en daarmee (inkomens)rust op voor de burger en ondersteunt UWV in een betere dienstverlening aan cliënten.

Lange termijn

UWV streeft ernaar dat in 2030 cliënten en werkgevers tussen UWV en andere organisaties zo min mogelijk drempels ervaren en dat wij zoveel mogelijk optreden als één overheid. In de samenwerking streven we ernaar dat de barrières op het gebied van gegevensuitwisseling zijn weggenomen en wij onze gegevens meer proactief kunnen delen met anderen zodat we cliënten en werkgevers beter kunnen helpen.

De Wet proactieve dienstverlening SZW maakt het straks mogelijk om gegevens te delen tussen SUWI-partijen (gemeenten, SVB en UWV). Op basis van deze wet kan UWV cliënten specifiek informeren over uitkeringen en voorzieningen waar zij mogelijk recht op hebben en de aanvraag faciliteren. UWV ziet graag een wettelijke grondslag om naast de SUWI-partners ook met Dienst Toeslagen en de Belastingdienst gegevens te kunnen delen om cliënten proactief te helpen om hun inkomen te versterken.

Uiteindelijk willen we toewerken naar de mogelijkheid om overheidsbreed gegevens te kunnen delen. Het kost tijd om dit voor elkaar te krijgen. Ondertussen kunnen er op korte termijn stappen gezet worden om gegevensuitwisseling tussen overheidsorganisaties en met werkgevers mogelijk te maken.

Korte termijn

Oplossing: Maak een driegesprek van de client met andere publieke dienstverleners mogelijk

Zoals al in eerdere knelpuntenbrieven aangekaart, wil UWV de mogelijkheid hebben om driegesprekken te voeren waarin de cliënt vanuit twee partijen begeleid en ondersteund wordt. Nu ontbreekt daarvoor een wettelijke grondslag. In gevallen waarin cliënten in een kwetsbare situatie verkeren en niet in staat zijn om zelf contact op te nemen met een andere publieke dienstverlener wil UWV, op verzoek van een cliënt, een driegesprek kunnen voeren. De cliënt en UWV-medewerker gaan dan samen in gesprek met de andere dienstverlener om zo tot een mogelijke oplossing te komen. In het gesprek heeft de UWV-medewerker een begeleidende rol.

Korte termijn

Oplossing: Creëer een wettelijke grondslag zodat UWV neveninkomsten met de eigenrisicodrager ZW/ WIA en de no-risk status met werkgevers kan delen

Neveninkomsten

In Nederland hebben werkgevers de keuzevrijheid om arbeidsongeschiktheidsrisico's (zoals de Ziektewet) publiek te verzekeren via UWV of om dit risico privaat te dragen als eigenrisicodrager. Als eigenrisicodrager draagt een werkgever zelf de verantwoordelijkheid en kosten voor de Ziektewet (ZW).
UWV kijkt voor de publiek verzekerde werkgever in de Polisadministratie of een (ex-)werknemer inkomsten heeft en verrekent deze gelijk met de lopende ZW-uitkering bij UWV. Een eigenrisicodrager betaalt zelf de uitkering aan een (ex-)werknemer en heeft geen inzage in de inkomensgegevens en geen toegang tot de Polisadministratie. Dit betekent dat inkomsten die eventueel verrekend zouden moeten worden met de ZW-uitkering voor de eigenrisicodrager niet inzichtelijk zijn.
Op het moment dat een eigenrisicodrager een ZW-uitkering verstrekt en niet op de hoogte is van de inkomsten die deze (ex-)werknemer ontvangt vanuit een derde, betaalt de eigenrisicodrager (mogelijk) te veel ZW-uitkering. Bovendien is het risico dat de (ex-)werknemer het teveel ontvangen bedrag later moet terugbetalen als duidelijk wordt dat er neveninkomsten waren, hetgeen leidt tot inkomensonzekerheid. Met een verruiming van een wettelijke grondslag kunnen deze gegevens gedeeld worden met de eigenrisicodrager, zodat de (ex-)werknemer het juiste bedrag ontvangt en terugvorderingen voorkomen kunnen worden.

No risk

De no-riskpolis (voor werknemers) is een regeling voor werkgevers die het financiële risico beperkt van het in dienst nemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Bij ziekte van de werknemer krijgt de werkgever (een deel van) het loon gecompenseerd. De doelgroep bestaat voornamelijk uit mensen in het doelgroepregister en mensen met een WIA-, WAO- of Wajong-uitkering. Voor deze groep kan het lastiger zijn om gepast werk te vinden, terwijl het hebben van werk bij uitstek leidt tot inkomenszekerheid.
UWV is in 2011 gestart met het proces waarbij werkgevers na twee maanden dienstverband, in afstemming met de werknemer, informatie bij UWV kunnen opvragen of een werknemer een no-riskpolis heeft. De werknemer is na twee maanden van het dienstverband wettelijk verplicht om deze informatie met de werkgever te delen. Jaarlijks maakten circa 1.800 werkgevers gebruik van deze UWV dienstverlening om informatie te verkrijgen over de no-risk status van een werknemer. Met de inwerkingtreding van de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv)[6] per 1 januari 2026 heeft UWV geen wettelijke grondslag meer voor dit proces.

Dit betekent dat de werkgever niet langer aan UWV, maar alleen nog maar aan de werknemer kan vragen of de no-riskpolis geldt. Mensen met een no-risk polis zitten veelal in een kwetsbare positie en zijn niet altijd op de hoogte van hun no-risk status of hebben niet altijd het doenvermogen dit, indien gevraagd, terug te koppelen aan de werkgever. Dit proces om de no-risk status te achterhalen kan ertoe leiden dat werkgevers de zekerheid die de no-risk polis moet bieden niet (tijdig) kunnen benutten. Dit vermindert daarmee de kansen voor mensen om weer aan de slag te gaan doordat werkgevers deze werknemers niet in dienst nemen. Inzicht in de no-risk status vergroot daarmee de zekerheid voor werkgevers en draagt bij aan het behoud en de inzet van werknemers met een arbeidsbeperking. Het is daarom wenselijk om een wettelijke grondslag te creëren zodat de no-risk status na twee maanden dienstverband met de werkgevers gedeeld kan worden.

Het creëren van deze grondslagen om deze gegevens te mogen delen maakt het voor werkgevers, cliënten en UWV eenvoudiger. UWV draagt deze voorstellen dan ook aan om mee te nemen in de Vereenvoudigingswet.

6. De Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer regelt dat burgers en bedrijven hun zaken die ze met de overheid moeten doen, digitaal kunnen afhandelen. Zij krijgen daarmee het recht om officiële berichten elektronisch aan het bestuursorgaan te zenden.

Voortgang knelpunten

UWV heeft door de knelpuntenbrieven de afgelopen jaren veel knelpunten in wet- en regelgeving kunnen aankaarten. Dit leidt tot constructieve gesprekken met zowel het ministerie van SZW als de Tweede Kamer. Ook hebben we een aantal mooie resultaten geboekt, met directe impact voor de burger en de uitvoering. Te denken valt aan beëindiging uitkering op eigen verzoek (BOEI), startersbepaling zelfstandigen WW en calamiteitenverlof buitenland. Een volledig overzicht van de status van de knelpunten is bijgevoegd.

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

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

De Wet arbeid en zorg (Wazo) is in de loop der tijd meerdere keren uitgebreid. Door alle nieuwe verlofregelingen en verbijzonderingen is het verlofstelsel complex en onoverzichtelijk geworden voor ouders en werkgevers. Het ministerie van SZW heeft de Wet arbeid en zorg herschreven naar de Verlofwet:

In de wet zijn verschillende vereenvoudigingsmaatregelen meegenomen, waarmee voorwaardes tussen de regelingen worden geüniformeerd. Ook worden er in de nieuwe Verlofwet een aantal knelpunten opgelost. Zo wordt het mogelijk gemaakt dat bij de overgang naar een nieuwe werkgever tijdens de verlofperiode, de nieuwe werkgever een eigen uitkeringsaanvraag kan doen bij UWV. Recht, hoogte en duur (van het resterend verlof) wordt dan opnieuw beoordeeld. In de huidige situatie is dit niet mogelijk en wordt de nieuwe werkgever gehouden aan de aanvraag bij de oude werkgever, waardoor de uitkering niet kan aansluiten bij het nieuwe loon van de werknemer. Deze knelpunten hebben we aangekaart in de Knelpuntenbrief in 2024 en worden dus opgelost met de nieuwe Verlofwet.

Wij zijn blij met de maatregelen die opgenomen zijn in de Verlofwet, die het doel hebben om het verlofstelsel toegankelijker te maken voor ouders en werkgevers. We zien dat er bij de voorstellen goed naar UWV en naar onze cliënten geluisterd is. We zien dit als een eerste stap naar een vereenvoudigd verlofstelsel. Met deze belangrijke eerste stap zijn we er nog niet. Er zijn verdergaande vereenvoudigingen nodig voor een toegankelijk stelsel. Gezamenlijk met het ministerie van SZW willen we blijven werken aan een vereenvoudigd verlofstelsel, met zo min mogelijk regelingen en een toereikende uitkeringshoogte.

Voorzieningen

In de knelpuntenbrief van vorig jaar hebben we gepleit voor eenduidigheid in het aanbod van werkvoorzieningen. 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. Er zijn nu (veel) verschillen tussen gemeenten en UWV en tussen gemeenten onderling. Het moet voor werkenden, ongeacht (werk)situatie of uitkeringsachtergrond, niet uitmaken waar zij een voorziening aanvragen. We zijn blij dat het voornemen om het re-integratiebeleid van gemeenten meer te uniformeren, is opgenomen in het coalitieakkoord. Het ministerie van SZW gaat een onderzoek uitvoeren naar de mogelijkheden tot harmonisering tussen gemeenten onderling en gemeenten en UWV.

Dit onderzoek moet leiden tot een feitelijk beeld van de verschillende voorzieningen en de verschillen in de manier waarop deze nu worden ingezet. En daarnaast bij welke voorzieningen harmonisering tussen gemeenten onderling en UWV mogelijk is, zodanig dat dit leidt tot verbeteringen in de praktijk voor werkzoekenden/ werknemers, uitvoerders en werkgevers. De verwachting is dat het onderzoek uiterlijk in het tweede kwartaal van 2027 is afgerond.

Voortgang knelpunten UWV
Vereenvoudiging wet- en regelgeving

Knelpunten	Nog niet opgepakt/ Ligt stil	Wordt aan gewerkt	Zicht op een (tijdelijke) oplossing	Knelpunten-brief	Toelichting voortgang knelpunten
Complexiteit Werkloosheidwet ▪ Koppelen referte-eis aan gegevens in polisadministratie ▪ Vereenvoudig de vaststelling van de eerste werkloosheidsdag ▪ Vereenvoudig de vakantieregeling **Uit brief 2021:** ▪ Vaststellen gemiddeld aantal arbeidsuren ▪ Beoordelen wekeneis ▪ Controle arbeidsrechtelijke aspecten				2026 en 2021	Zomer 2023 is het eindrapport van het onderzoek naar de knelpunten WW opgeleverd. Najaar 2023 is gestart met het vervolgtraject. De verschillende knelpunten zijn belegd in verschillende trajecten, zowel in de WW-maatregelen van het huidige kabinet (WW maatregel aanscherping referte-eis) als in vereenvoudigingstrajecten (hervormingsagenda).
Creëer een expliciete wettelijke grondslag zodat UWV neveninkomsten met de eigenrisicodrager ZW/WIA en de no-risk status met werkgevers kan delen				2026	Een eigenrisicodrager heeft geen toegang tot de Polisadministratie en is daardoor afhankelijk van informatieverstrekking door (ex-) werknemer. Met een verruiming van een wettelijke grondslag kan UWV gegevens over neveninkomsten delen met de ERD zodat de (ex) werknemer het juiste bedrag ontvangt en terugvorderingen voorkomen kunnen worden. Inzicht in de no-risk status vergroot zekerheid voor werkgevers en draagt bij aan behoud en inzet van werknemers met een arbeidsbeperking.
Overbodig maken Toeslagenwet UWV: ophogen Wajonguitkering (met arbeidsvermogen) naar sociaal minimum				2026, 2025, 2024	De verkenning van SZW naar mogelijke aanpassingen om de Toeslagenwet te vereenvoudigen is afgerond. Voor de zomer gaat hierover een brief naar de Kamer.
Maak een driegesprek van de cliënt met andere publieke dienstverleners mogelijk				2026 en 2024	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.
Afschaffen kostendelersnorm in de Toeslagenwet				2025 en 2021	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. Het afschaffen van de kostendelersnorm is onderdeel van de verkenning naar vereenvoudiging van de Toeslagenwet.
Zieke werknemers gaan uit dienst met een vaststellingsovereenkomst waardoor ze rechten kunnen verliezen op een uitkering				2025, 2024, 2023	UWV heeft twee beleidsnotities opgesteld, waarmee het huidige beleid is verduidelijkt 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.
Voorzieningen: Domeinoverstijgende hulpbehoefte van cliënten en ongelijkheid in (toegang tot) voorzieningen				2025 en 2022	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. In het coalitieakkoord 'Aan de Slag' staat het streven opgenomen om het re-integratiebeleid van gemeenten meer te uniformeren. Het ministerie van SZW wil een onderzoek uitvoeren naar de mogelijkheden tot harmonisering tussen gemeenten onderling en gemeenten en UWV. Dit onderzoek moet leiden tot een feitelijk beeld van de verschillende voorzieningen, de verschillen in de manier waarop deze worden ingezet en bij welke voorzieningen harmonisering mogelijk leidt tot verbeteringen in de praktijk voor werkzoekenden/ werknemers, uitvoerders en werkgevers en welke vormen van harmonisering mogelijk en wenselijk zijn. Verwachting is dat het onderzoek uiterlijk Q2 2027 is afgerond.

Knelpunten	Nog niet opgepakt/ Ligt stil	Wordt aan gewerkt	Zicht op een (tijdelijke) oplossing	Knelpunten-brief	Toelichting voortgang knelpunten
Uniformeren verlofregelingen bij ouderschap			●	2024 en 2022	Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bezig met het herschrijven van de Wet arbeid en zorg (Wazo) naar de Verlofwet. Bij het schrijven van de nieuwe wet, zijn verschillende vereenvoudigingsmaatregelen meegenomen, waarmee voorwaardes tussen de regelingen worden geüniformeerd.
Nieuwe aanvraag verlofuitkering bij een nieuwe werkgever			●	2024	In de nieuwe Verlofwet worden een aantal knelpunten opgelost, waarbij het onder andere mogelijk wordt om voor de nieuwe werkgever een eigen uitkeringsaanvraag te doen. In die aanvraag wordt recht, hoogte een duur bij de nieuwe werkgever opnieuw vastgesteld.
Ophogen naar 100% dagloon aanvullend geboorteverlof	●			2024	Wordt niet meegenomen in het vereenvoudigingstraject van de Wazo en is dus geen onderdeel van de nieuwe Verlofwet.
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			●	2024 en 2023	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 oktober 2026 in.
Hervorming arbeidsongeschiktheidsstelsel		●		2024, 2023, 2022, 2021	Het kabinet verbetert en vereenvoudigt de WIA met concrete voorstellen, geïnspireerd door de aanbevelingen van de OCTAS. Inmiddels is er ook een IBO WIA geweest (eind 2025). SZW is in het kader van hervorming gestart met een ambtelijk visietraject over Arbeidsongeschiktheid en Ziekte.
Optimale dienstverlening is niet altijd mogelijk door het ontbreken van wettelijke ruimte voor gegevensuitwisseling tussen instanties		●		2024, 2023, 2022, 2021	SZW werkt momenteel aan een wetsvoorstel proactieve dienstverlening. Binnen deze kaderwet zou via een ministeriële regeling wettelijke grondslag geboden kunnen worden voor SUWI partijen voor deze verwerkingen. Het wetsvoorstel proactieve dienstverlening gaat in oktober 2026 in.
Beëindiging WW-uitkering op eigen initiatief			●	2023	Minister is akkoord met wijziging van de WW m.b.t. beëindiging WW-uitkering op eigen initiatief. Beoogd wordt de wetswijziging mee te laten lopen met de wetsvoorstel duurverkorting WW van het huidige kabinet. Beoogde inwerkingtreding is 1-1-2028.
Werkloos worden in de WIA en hardheden in de WIA		●		2023 en 2022	Het wegnemen van hardheden loopt mee in de bredere herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel mede naar aanleiding van de aanbevelingen van de commissie OCTAS.
Aanpassingen in het herbeoordelingsbeleid		●		2023	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). Het herbeoordelingenbeleid is nog ongewijzigd. Wel wordt er in het kader de van IBO en nieuw kabinet gewerkt aan een aantal beleidsopties om tot effectievere herbeoordelingen te komen, te weten het onderbouwd aanvragen, screening/ plausibiliteitstoets en gericht beoordelen.
Wendbare wetgeving voor betere en snellere dienstverlening			●	2023, 2022, 2021	Dit knelpunt wordt meegenomen in het wetsvoorstel modernisering grondslagen. SZW heeft de Kamer in de voortgangsbrief Werkagenda SUWI december 2025 geïnformeerd. De nieuwe werktitel is het wetsvoorstel Wetsvoorstel vereenvoudiging en versterking gegevensbescherming in de sociale zekerheid (voorheen: Wetsvoorstel modernisering grondslagen in de sociale zekerheid). De voorbereiding van dit voorstel blijkt complexer en omvangrijker dan gedacht. Gestreefd wordt om het wetsvoorstel vereenvoudiging en versterking gegevensbescherming in de sociale zekerheid in het voorjaar van 2026 informeel te bespreken met de publieke dienstverleners in het domein van werk en inkomen en rond de zomer van 2026 in internetconsultatie te brengen, uitvoeringstoetsen uit te vragen en in kaart te brengen wat de budgettaire consequenties zijn.

Knelpunten	Nog niet opgepakt/ Ligt stil	Wordt aan gewerkt	Zicht op een (tijdelijke) oplossing	Knelpunten-brief	Toelichting voortgang knelpunten
Wajong-gerechtigden die geen toegang hebben tot vrijwillige verzekeringen				2022	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.
Brutering van vorderingen na een jaarovergang				2022	In de afgelopen jaren is door SZW, samen met o.a. UWV en de Belastingdienst gewerkt aan een tijdelijke oplossingsrichting en waren de verkenningen naar een structurele oplossingen hervat. De gereserveerde middelen voor de tijdelijke oplossingsrichting zijn met de voorjaarsbesluitvorming vervallen, waardoor de tijdelijke oplossingsrichting niet kan worden geïmplementeerd. Ook de nadere verkenning naar de structurele oplossing is vooralsnog beëindigd.
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.				2022	Het vraagstuk speelt bij meerdere partijen in de sector Werk & Inkomen. Partijen zijn in samenwerking met DJI begonnen aan een traject waarbij Ma3tch van FCINet (door de overheid ontwikkeld) wordt ingezet om proportioneel te matchen tussen de Suwi-partijen en DJI. E.e.a. geschiedt volgtijdelijk te beginnen met de SVB. Eind 2026 wordt de afronding van de implementatie bij de SVB verwacht. UWV is parallel bezig met de voorbereiding zodat direct kan worden doorgepakt zodra DJI en SVB het traject hebben afgerond.
Complexiteit dwarsverbanden sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht				2022	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.
Samenloop verschillende werknemersregelingen (WW, ZW, WIA, etc.)				2022	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.
Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten (kleine fouten moeten geen grote gevolgen hebben en bewuste regelovertreding moet effectief kunnen worden opgepakt)				2021	Is onderdeel van grotere traject Herijking handhavingsinstrumentarium. Uitgangspunt is vertrouwen in de burger. Kleine fouten moeten geen grote gevolgen hebben en bewuste regelovertreding moet effectief kunnen worden aangepakt. U-toets heeft plaatsgevonden. Inwerkingtreding per 1 januari 2027.
Vereenvoudiging van de ERD/WGA-wetgeving voor die situaties waarin sprake is van fusies, overgang van ondernemingen of splitsingen				2021	Dit knelpunt is onderdeel van de grote WIA-stelselherzieningsplannen om de WGA-risicoperiode voor eigenrisicodragers te verkorten (bijvoorbeeld van 10 jaar naar 5 jaar). Als werkgevers minder lang financieel verantwoordelijk blijven voor een zieke (ex-)werknemer, worden de complexe doorrekeningen bij fusies en splitsingen in de toekomst automatisch een stuk minder zwaar.

Opgeloste knelpunten

Knelpunten	Afgerond	Knelpuntenbrief	Toelichting voortgang knelpunten
Debiteurenbeleid	✓	2026 en 2021	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.
Sollicitatieverplichting WW bij volledige werkhervatting maar tegen lager loon	✓	2026	Discretionaire ruimte voor de professional om vrijstelling te geven van sollicitatieverplichting in geval van volledige werkhervatting.
Dagloonbesluit WIA – lager dagloon door loonloos tijdvak	✓	2026, 2025, 2024	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.
Bij arbeidsmarktdienstverlening staat de behoefte van de burger niet altijd centraal	✓	2026, 2025, 2021	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.
Gegevensuitwisseling tussen instanties bij schuldenproblematiek	✓	2026 en 2024	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.
Betere dienstverlening aan volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (Wajong DGA en WIA/IVA)	✓	2025, 2024, 2023	Wettelijke ruimte om dienstverlening te bieden aan deze groep gerechtigden die begeleid willen worden naar betaald werk.
Termijn verhoging beslagvrije voet in verband met woonlasten	✓	2025 en 2022	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.
Overdracht aan gemeenten van afgewezen Wajongaanvragers	✓	2026 en 2021	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.
Startersbepaling zelfstandigen WW: periode startersbepaling is gebaseerd op kalenderweken	✓	2026	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.
Calamiteitenverlof buitenland WW	✓	2026, 2025, 2024	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.
Arbeidsongeschiktheidspercentage baseren op feitelijke verdiensten	✓	2026, 2025, 2021	Bij cliënten die werken ten tijde van de claimbeoordeling wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage gebaseerd op de feitelijke verdiensten. De theoretische schatting wordt dan achterwege gelaten.
Verleng de termijn voor het indienen van een aanvraag voor een WW-uitkering na het intreden van de werkloosheid naar twee maanden	✓	2026 en 2024	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.

Colofon

Knelpuntenbrief 2026
Uitgave van UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)

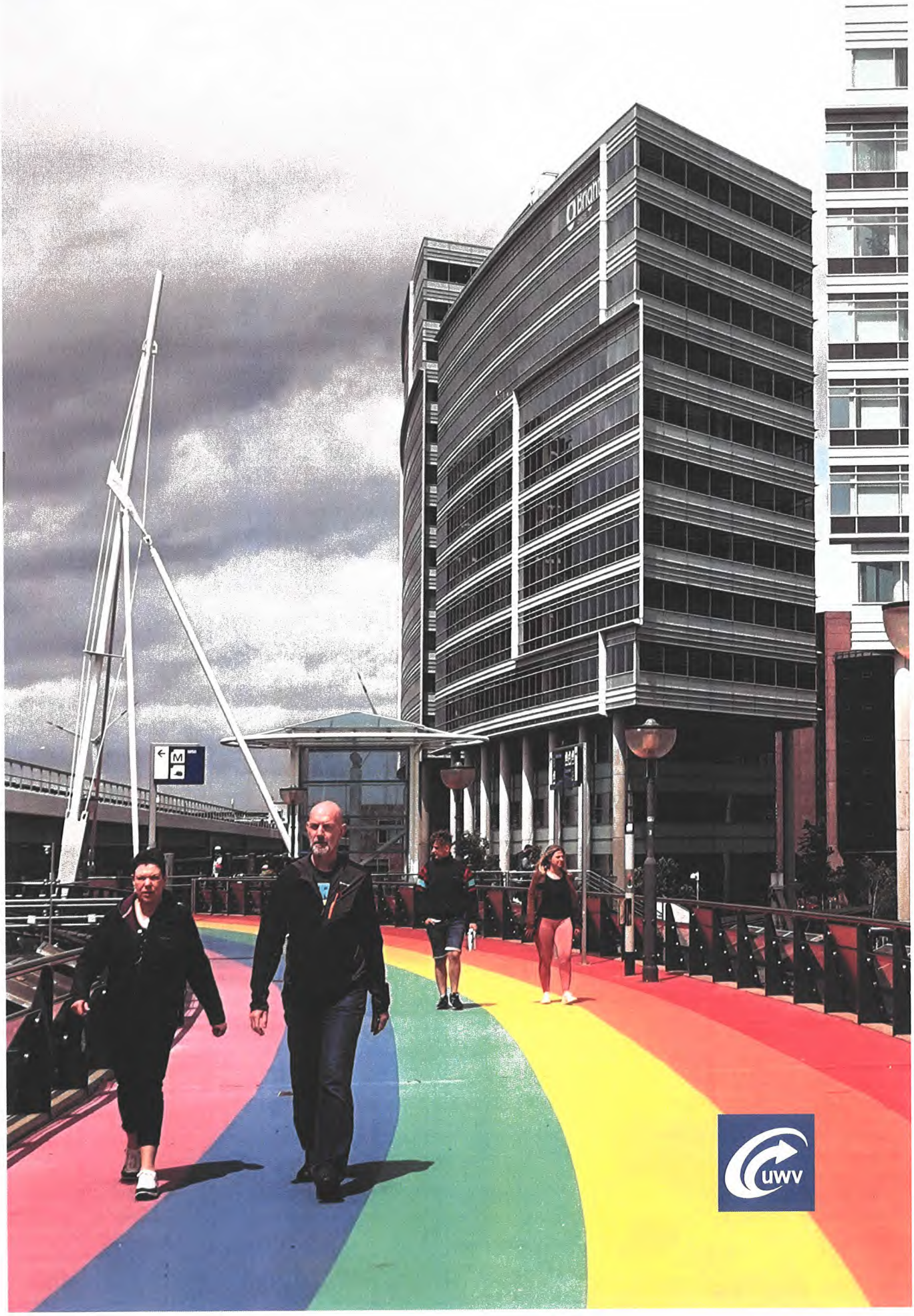
Datum
Juni 2026

Fotografie
UWV Beeldbank

Contact
UWV
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam
www.uwv.nl

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

© UWV 2026


uwv