



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

UWV Juninota 2021



UWV heeft de juninota 2021 gepubliceerd. In 2022 wordt een stijging van de uitkeringen verwacht doordat dan de AOW-leeftijd wordt verhoogd.

Arbeidsongeschiktheid

Voor de arbeidsongeschiktheidswetten blijft het aantal uitkeringen in 2021 vrijwel constant. Het huidige stabiele niveau is vooral het resultaat van een stijging bij de WIA en een daling bij de WAO en WAZ. Op 1 januari 2022 wordt de AOW-leeftijd verhoogd met 3 maanden naar 66 jaar en 7 maanden.

Hierdoor zal in 2022 een stijging plaatsvinden. UWV verstrekt dan naar verwachting rond de 825.400 uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid. De uitkeringslasten van de arbeidsongeschiktheidswetten stijgen in 2021 naar 13,6 miljard euro en in 2022 naar 14,1 miljard euro.

Het aandeel eigenrisicodragers WGA blijft in 2021 en 2022 stabiel ten opzichte van 2020 (38%).

Ziekte en zorg

Het aantal Ziektewetuitkeringen neemt naar verwachting in 2021 toe met 4.000 en in 2022 met 3.000. De Ziektewet-uitkeringslasten stijgen in 2021 met 106 miljoen euro en komen uit op ruim 2 miljard euro. In 2022 komt hier nog 95 miljoen euro bij.

Het aantal uitkeringen van de Wet arbeid en zorg (Wazo) stijgt zowel in 2021 als in 2022. Voornaamste oorzaak is de invoering van het partnerverlof volgens de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) op 1 juli 2020 en de invoering in 2022 van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo). Verwachting is dat de uitkeringslasten van de Wazo in 2021 bijna 1,5 miljard euro bedragen. Dit is een stijging van 172 miljoen ten opzichte van 2020. In 2022 neemt dit verder toe met 185 miljoen euro.

Nieuwe wet- en regelgeving

UWV voert sinds januari de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming uit. Vanaf 1 maart 2022 gaat UWV de subsidieregeling leer- en ontwikkelingsbudget voor stimulering van de arbeidsmarktpositie (STAP-regeling) uitvoeren. Het Rijk stelt

hiervoor 200 miljoen beschikbaar. De Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) gaat per 2 augustus 2022 in. UWV schat de kosten hiervoor in 2022 in op 131 miljoen euro.

[juninota-2021.pdf \(uwv.nl\)](#)

WGA-instroom grote werkgevers in 2020



UWV publiceert jaarlijks op 1 juli 2021 per werkgever het instroomcijfer van werknemers die in 2018 ziek werden en in 2020 een WGA-uitkering kregen. Het zijn de cijfers van werkgevers met minimaal 250 werknemers.

U kunt de WGA-instroom in uw bedrijf vergelijken met de WGA-instroomcijfers per sector en met het landelijk gemiddelde.

Bekijk de [brochure WGA-instroom grote werkgevers in 2020 \(pdf, 248 kB\)](#) voor de sectorcijfers van de landelijke in- en uitstroom in de WGA.

In het document [WGA-instroom grote werkgevers in 2020 \(pdf, 696 kB\)](#) vindt u de cijfers per grote werkgever.

Wat mag een werkgever wel en niet doen om een gezonde leefstijl te promoten?



Bij het gebruik van monitoringsinstrumenten om een gezonde levensstijl te stimuleren, mag de werkgever geen gezondheidsgegevens verwerken. Dat laat minister Koolmees weten in een Kamerbrief over digitale monitoringstechnologie.

Het is volgens de minister goed dat werkgevers aan de slag willen met de preventie van werkstress en het bevorderen van een gezonde leefstijl. Maar, werkgevers moeten zich bewust zijn dat bij het gebruik van

monitoringsinstrumenten sprake kan zijn van het verwerken van gezondheidsgegevens van werknemers. En dat is verboden volgens de AVG.

Bedrijfsfitness

De werkgever kan de werknemer wel faciliteren en bewust maken van (het effect van) leefstijl. Verschillende interventies zijn mogelijk waarbij de werkgever geen bijzondere persoonsgegevens hoeft te verwerken. Denk aan het vrijblijvend aanbieden van trainingen, coaching of een bedrijfsfitnessabonnement.

Wearable cadeau

Ook mag een werkgever een werknemer een wearable, zoals een smartwatch, cadeau doen. De werknemer kan dan op eigen initiatief en zonder verplichtingen richting de werkgever, aan de slag gaan met zijn gezondheid. Het is niet de bedoeling om vervolgens gegevens over de gezondheid van werknemers in te zien, liet de [Autoriteit Persoonsgegevens](#) al in 2016 weten.

“Gegevens over de hoeveelheid beweging en gegevens over slaappatronen zijn gevoelige persoonsgegevens die iets zeggen over de gezondheid. Voor deze bijzondere persoonsgegevens gelden strenge wettelijke eisen. Werkgevers mogen deze gegevens niet verwerken. (...)”

Een werkgever mag de armband wel cadeau doen aan werknemers, maar hierbij geen voorwaarden stellen voor het gebruik.”

[Kamerbrief met reactie op rapport ‘Werken op waarde geschat’](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen blijft raadsel



Waarom is het WGA-risico voor vrouwen hoger dan voor mannen? UWV deed onderzoek op werkgerelateerde kenmerken als bedrijfstak, uurloon, werkloosheidsgeschiedenis en een vast of tijdelijk dienstverband. De echte verklaring werd echter niet gevonden.

In de WAO was het risico op arbeidsongeschiktheid voor vrouwen fors hoger dan voor mannen. Na de invoering van de WIA is het verschil tussen mannen en vrouwen afgenomen, maar niet verdwenen. Het verschil zit vooral bij de WGA. In 2020 was het WGA-risico van vrouwen 38% groter dan dat van mannen. Hoe komt dat?

Er zijn veel mogelijke oorzaken, zo stelt UWV. Bekend is dat leeftijd een belangrijke factor is en dus kan een verschil in leeftijdsopbouw een verklaring zijn. Andere verklaringen wijzen naar verschillen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen doen bijvoorbeeld niet hetzelfde werk. Zo werkt bijna een op de drie vrouwen in de gezondheidszorg, waar dit voor mannen een op de zestien is.

Invloed werkgerelateerde kenmerken

UWV onderzocht wat de invloed is van een aantal werkgerelateerde kenmerken op het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen: bedrijfstak, type dienstverband, WW-geschiedenis en uurloon. Hiervoor is

gekeken naar de mensen die in 2017 verzekerd waren voor de WIA en waarvan een deel in 2019 arbeidsongeschikt werd.

In 2019 was het gemiddelde WGA-risico 0,373% voor mannen en 0,507% voor vrouwen: een verschil van 0,134 procentpunt. Factoren die het verschil in WGA-risico drukken zijn leeftijd en bedrijfstak. Een hogere leeftijd kent een hoger WGA-risico. Vrouwen waren in 2017 gemiddeld jonger dan mannen en dat drukt het verschil in WGA-risico. Verder werkten vrouwen in dat jaar meer dan gemiddeld in bedrijfstakken met een relatief laag WGA-risico en ook dat drukt het verschil in WGA-risico. Na correctie op deze factoren wordt het onderliggende verschil in WGA-risico dus groter.

Vrouwen verdienen minder en hadden vaker WW

Factoren die het verschil in WGA-risico vergroten zijn uurloon, het ontvangen van een WW-uitkering en het soort dienstverband. Mensen met een relatief laag uurloon hebben een grotere kans op arbeidsongeschiktheid en vrouwen hebben gemiddeld een lager uurloon. Dat vergroot het verschil in WGA-risico.

Het ontvangen van een WW-uitkering zonder daarnaast te werken is een grote voorspeller van de kans op arbeidsongeschiktheid. Vrouwen hadden in 2017 iets vaker een WW-uitkering en ook dat vergroot het verschil in WGA-risico.

Ten slotte vergroot het hebben van een tijdelijk contract de kans op arbeidsongeschiktheid. Mannen en vrouwen verschilden in 2017 echter nauwelijks op dit punt.

Meer onderzoek nodig

Na correctie voor alle bovengenoemde factoren samen, wordt het verschil in WGA-risico echter nauwelijks kleiner. Het zakt dan van 0,134 procentpunt naar 0,128 procentpunt. De onderzochte factoren verklaren het verschil in WGA-risico in 2019 tussen mannen en vrouwen dus maar voor een klein deel. Verder onderzoek is daarom nodig.

[Het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen](#) | [UWV](#) | [Over UWV](#)

Stand van de uitvoering sociale zekerheid



Minister Koolmees heeft de Tweede Kamer de Stand van de uitvoering sociale zekerheid aangeboden. Met deze brief informeert hij Kamer halfjaarlijks over de ontwikkelingen in de uitvoering van sociale zekerheid, de thema's waaraan UWV en de SVB werken en geeft hij inzicht in de knelpunten of risico's die hierbij spelen.

Het afgelopen half jaar hebben de publieke dienstverleners UWV en SVB veel werk verzet om de coronasteunregelingen uit te voeren en tegelijkertijd de reguliere dienstverlening op peil te houden. Ook in 2021 blijft er een forse druk op de uitvoerders staan. De komende periode wordt gewerkt aan meer aandacht voor randvoorwaarden en de menselijke maat zodat burgers niet meer in de knel komen en de dienstverlening krijgen die ze mogen verwachten.

UWV is hiervoor gestart met de maatwerkplaatsen. Dit is een landelijk netwerk bestaande uit regionale professionals die elkaar in complexe vraagstukken snel weten te vinden. De UWV-maatwerkplaats ondersteunt niet alleen de professionals bij het oplossen van vraagstukken, maar analyseert ook de signalen die binnen komen. Hiermee wordt geïnvesteerd in het voorkomen van soortgelijke problematiek. Ook onderzoekt de maatwerkplaats de belemmerende en bevorderende factoren voor het oplossen complexe vraagstukken.

[Stand van de uitvoering sociale zekerheid](#) | [Rapport](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

[Samenvatting knelpunten en reacties op knelpuntenbrieven UWV en SVB](#) | [Publicatie](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Onbedoeld minder uitkering Wajongers wordt hersteld



De vereenvoudiging van de Wajong heeft onbedoeld geleid tot financiële achteruitgang bij enkele Wajongers en per ongeluk tot hogere uitkeringen bij anderen. Minister Koolmees laat weten dit samen met het UWV te herstellen.

Per 1 januari 2021 zijn de regels voor de Wajong vereenvoudigd met als doel dat Wajongers nog beter mee kunnen doen in de maatschappij. Om ervoor te zorgen dat Wajongers er financieel niet op achteruitgingen door wijzigingen, is het zogenoemde garantiebedrag ingesteld. Dat is een bedrag dat de Wajonger krijgt als de uitkering volgens de nieuwe regels lager is dan waar hij volgens de oude regels recht op had. Bij enkele Wajongers valt het garantiebedrag onvoorzien lager uit.

In totaal hebben 8.600 van de 244.000 Wajongers een lager bedrag gekregen. Bij een deel is dit te verklaren door bijvoorbeeld herbeoordeling, waarna arbeidsvermogen is geconstateerd. Voor 400 Wajongers komt dit door de wijziging van de wet en was dit dus niet correct. De minister heeft het UWV gevraagd dit te herstellen.

Ook te hoge uitkeringen uitgekeerd

Door dezelfde vereenvoudiging geldt sinds januari dit jaar ook een nieuwe inkomensregeling. Voor Wajongers die werken met loondispensatie – minder loon door werkgever voor uitvoeren functie, aanvulling via Wajong-uitkering – is er een zogenoemde compensatiefactor geïntroduceerd: minder inkomsten worden verrekend met de uitkering. De compensatiefactor blijkt in de praktijk niet alleen op het loon via loondispensatie te worden toegepast, maar bijvoorbeeld ook op ander inkomen van de Wajonger uit bijvoorbeeld WW of een WIA-uitkering.

Door alle inkomens op een hoop te vegen, resulteert dit in een hogere uitkering dan de bedoeling is. Bij zo'n 300 Wajongers met inkomsten uit meerdere bronnen was dit het geval. Omdat dit een onduidelijkheid in de wet is, heeft de minister aangegeven het te veel gekregen bedrag niet terug te vorderen. Wel wordt de wet hierop aangepast per januari 2022, zodat dit in de toekomst weer wordt rechtgetrokken en iedereen de correcte uitkering krijgt. UWV begeleidt de Wajongers die door deze correctie mogelijk terugval in inkomen ervaren – aangezien zij in 2021 onterecht meer ontvingen – en wijst Wajongers op effecten die kunnen optreden bij inkomensafhankelijke regelingen, zoals het mogelijk moeten terugbetalen van toeslagen.

Ander WIA-criterium voor werknemer met loonkostensubsidie



Om rekening te houden met het feit dat iemand werkt met loonkostensubsidie, moet het arbeidsongeschiktheids criterium voor de WIA voor werknemers met loonkostensubsidie worden aangepast.

Met de Participatiewet is loonkostensubsidie geïntroduceerd voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zij zijn ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de normale WIA-systematiek worden deze werknemers echter per definitie volledig arbeidsongeschikt bevonden, omdat zij geen regulier werk op WML-niveau kunnen verrichten. Mogelijk kunnen zij echter nog wel ander werk uitvoeren met loonkostensubsidie.

In de Wet WIA is daarom vastgelegd dat bij het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage rekening wordt gehouden met de omstandigheid of iemand werkte met loonkostensubsidie.

UWV heeft gekeken hoeveel werknemers in 2020 met loonkostensubsidie de WIA zijn ingestroomd. Dit waren in dat jaar ongeveer 250 personen. Dit loopt naar verwachting op naar 570 personen die instromen in 2023, omdat de groep werknemers die met loonkostensubsidie werkt, groeit. Een deel van deze groep wordt arbeidsongeschikt bevonden terwijl zij nog wel ander werk met loonkostensubsidie kunnen verrichten.

Alternatief WIA-criterium per 2023

Om rekening te houden met het feit dat iemand werkt met loonkostensubsidie, moet het arbeidsongeschiktheids criterium voor de WIA voor werknemers met loonkostensubsidie worden aangepast. Als dit niet wordt gedaan, leidt dit tot extra WIA-lasten. Op lange termijn zijn de verwachtingen dat dit leidt tot € 50 miljoen extra WIA-lasten per jaar.

Een WIA-criterium voor werknemers met loonkostensubsidie is uitgewerkt. Met dit criterium worden werknemers die met loonkostensubsidie werken niet meer altijd volledig arbeidsongeschikt bevonden. Als zij nog een (andere) functie kunnen vervullen met loonkostensubsidie, worden zij geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt bevonden.

Minister Koolmees zal met sociale partners in gesprek gaan om te zien hoe zij de verschillende effecten van deze maatregel wegen. Daarnaast is het streven om het voorstel dit jaar door UWV te laten beoordelen op uitvoerbaarheid via een uitvoeringstoets, om de uitvoeringseffecten preciezer in beeld te brengen. Invoering van een alternatief criterium is voorzien per 1 januari 2023. Het indienen van het wetsvoorstel acht Koolmees aan een volgend kabinet, vanwege de demissionaire status van het huidige kabinet.

[Kamerbrief WIA juli 2021](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Drempelverlaging WIA?



Moet de WIA-drempel verlaagd worden naar 25% of 15%? Koolmees heeft het CPB een doorrekening laten maken en wijst op de gevolgen voor het UWV. Een verlaging van de WIA-gres betekent meer WIA-claimbeoordelingen.

Een verlaging van de toetredingsdrempel van de WIA zou tot gevolg hebben dat mensen, die zonder deze verlaging geen recht op een uitkering gehad zouden hebben, nu wel een WIA-uitkering krijgen. Dit betekent dat de WIA-populatie groeit.

Als de WIA-drempel verlaagd wordt, ligt het in de rede dat ook de drempel in de Ziektewet voor het recht op ziekgeld in het tweede ziektejaar wordt aangepast. Het criterium voor het tweede ziektejaar in de Ziektewet is op dit moment namelijk gelijk aan de WIA-grens van minstens 35 procent arbeidsongeschiktheid. In de [doorrekening van het Centraal Planbureau](#) (CPB) is hier ook rekening mee gehouden.

Een aanpassing van de toetredingsdrempel van de WIA naar 25 procent leidt volgens het CPB naar schatting tot een toename van de WIA-uitkeringslasten van structureel 260 miljoen euro per jaar. Bij een verlaging naar 15 procent nemen de uitkeringslasten naar verwachting toe met 430 miljoen euro structureel per jaar.

Het CPB schat in dat een verlaging van de WIA-drempel geen effect heeft op de werkgelegenheid en dat geen sprake is van significante gedragseffecten.

Uitvoeringseffecten UWV

Als gevolg van de drempelverlaging zal UWV meer Ziektewet-dienstverlening en WGA-dienstverlening moeten aanbieden en meer WIA-claimbeoordelingen moeten uitvoeren. Ook de vraag naar WIA-herbeoordelingen neemt toe vanwege de grotere groep WGA-gerechtigden.

Verlaging van de toetredingsdrempel tot de WIA heeft ook impact op de systemen van UWV. UWV geeft aan dat de aanpassingen ingrijpend zijn en voorbereiding vergen. Zo zal onder meer het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) moeten worden aangepast.

Vervolgstappen?

Een verlaging van de toetredingsdrempel tot de WIA leidt ertoe dat een deel van de mensen die op dit moment geen WIA-uitkering krijgt vanwege een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent, recht krijgt op een WIA-uitkering. Ongeveer de helft van deze groep 'WIA 35-' werkt niet en een drempelverlaging naar 25 procent of 15 procent zou een deel van deze mensen meer inkomenszekerheid geven. Maar een verlaging van de toetredingsdrempel tot de WIA betekent ook een toename van de WIA-uitkeringslasten.

Daarnaast heeft verlaging een forse impact op de uitvoering van UWV, aldus de minister. Een verlaging van de WIA-grens leidt tot een toename van de vraag naar sociaal-medische dienstverlening. Dit betekent dat er een groter beroep wordt gedaan op verzekeringsartsen voor WIA-claim en -herbeoordelingen. UWV heeft op dit moment al te maken met een mismatch tussen vraag en aanbod in de sociaal-medische dienstverlening. Een verlaging van de WIA-grens zou dan ook om aanvullende maatregelen vragen om deze mismatch te verminderen die ook forse implicaties met zich kunnen meebrengen voor uitkeringsgerechtigden en werkgevers.

Eventuele vervolgstappen naar aanleiding van de bevindingen van het CPB en UWV zijn aan een volgend kabinet, aldus Koolmees.

[Kamerbrief WIA juli 2021](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Geen uitbreiding no-riskpolis voor chronisch zieken



Uitbreiding van de no-riskpolis voor mensen met een chronische aandoening is niet te realiseren, aldus minister Koolmees. De huidige groep gerechtigden zou drie tot vier keer zo groot worden.

De no-riskpolis is een van de instrumenten die werkgevers stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. De no-riskpolis beoogt financiële drempels weg te nemen bij werkgevers, door de kosten van loondoorbetaling bij ziekte van een werknemer met een arbeidsbeperking te compenseren vanuit de Ziektewet. Bovendien zorgt de no-riskpolis ervoor dat de werkgever geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet of voor de WIA.

Groep met chronische aandoening

Onderzocht is of de doelgroep van de no-riskpolis uitgebreid moet worden met mensen met een chronische aandoening met een aantoonbaar hoger risico op verzuim van werk. Dit blijkt geen haalbare en wenselijke route, volgens Koolmees.

De groep mensen met een chronische aandoening is erg divers; niet alle chronische aandoeningen zijn in eenzelfde mate beperkend voor de mate waarin iemand kan werken. Bovendien zouden naar schatting 3 tot 4 miljoen mensen recht krijgen op een no-riskpolis die daar op grond van huidige wetgeving geen aanspraak op kunnen maken; een verdrie- tot verviervoudiging van de huidige groep.

De minister ziet drie redenen waarom het niet wenselijk is om de no-riskpolis op dergelijke schaal uit te breiden:

1. Het overwegen van een uitbreiding van de no-riskpolis met 3 tot 4 miljoen mensen schiet het doel van het instrument voorbij en stelt in feite de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte ter discussie.
2. Bij deze uitbreiding van de no-riskpolis moeten we waken voor verdringingseffecten. Veel werkgevers worden aangezet tot gedrag dat ze al van plan waren te vertonen. De no-riskpolis helpt naar verwachting vooral mensen aan het werk die dat ook op eigen kracht gelukt zou zijn, terwijl de no-riskpolis voor kandidaten die het moeilijkst aan het werk komen minder meerwaarde gaat bieden.
3. Een dergelijke uitbreiding van de no-riskpolis gaat de uitvoeringscapaciteit van UWV te boven.

Tot slot maakt de minister zich met de sociale partners, grote zorgen over de stigmatiserende effecten die uit kunnen gaan van de no-riskpolis op basis van een lijst van chronische aandoeningen en de gevolgen daarvan voor de groep mensen met een chronische aandoening.

Oudere werknemers

Tot november 2020 bestond er ook een no-riskpolis voor oudere werknemers. De minister verkent of wettelijke verlenging van dit instrument wenselijk is. De verdere verkenning hiervan laat hij over aan het

volgende kabinet.

[Kamerbrief over onderzoeken no-riskpolis](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Aantal banen Banenafpraak net niet gehaald tijdens coronajaar



Het afgesproken aantal banen van de Banenafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking is voor het eerst niet gehaald.

Werkgevers in zowel de sector markt als overheid hebben afgesproken elk jaar extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit is de Banenafpraak. Eind 2025 moet de teller op 125.000 extra banen staan; 100.000 banen erbij bij marktwerkgevers en 25.000 banen erbij bij overheidswerkgevers.

Uit de nieuwste cijfers blijkt dat markt- en overheidswerkgevers in 2020 voor het eerst gezamenlijk het afgesproken aantal banen niet hebben gehaald. Van de 67.500 banen die er eind 2020 hadden moeten zijn, hebben werkgevers er 66.097 gerealiseerd. Hiervan hebben marktwerkgevers 53.799 banen gecreëerd. Zij moesten dit jaar 50.000 banen realiseren. De overheidswerkgevers hebben vorig jaar 12.298 banen van de afgesproken 17.500 banen gerealiseerd.

Minister Koolmees laat weten vanwege de coronacrisis eenmalig 36 miljoen euro gereserveerd te hebben binnen het aanvullend sociaal pakket. Hiermee kunnen mensen uit de doelgroep banenafpraak die hun baan (dreigen te) verliezen naar nieuw werk worden begeleid.

[Kamerbrief over Resultaten banenafpraak 2020](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Inspectie SZW wordt Nederlandse Arbeidsinspectie



De Inspectie SZW gaat vanaf 1 januari 2022 ‘Nederlandse Arbeidsinspectie’ heten en in het Engels ‘Netherlands Labour Authority’ (NLA).

De komst van de Europese toezichthouder, European Labour Authority (ELA), heeft geleid tot dit besluit. Verder is de afgelopen jaren duidelijk gebleken dat de term Arbeidsinspectie nog steeds vaak wordt gebruikt en voor werkgevers en werknemers veelzeggender is dan de officiële naam Inspectie SZW. De nieuwe naam voorkomt ook het misverstand dat de Inspectie SZW, zoals bij een aantal andere inspecties, als taak zou hebben om toezicht te houden op onderdelen van het ministerie (SZW).

De naamwijziging gaat naar verwachting in per 1 januari 2022.

[Kamerbrief naamswijziging Inspectie SZW](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Handreiking criteria voor thuiswerken

Algemene Criteria

Thuiswerken

"Werk thuis, tenzij het niet anders kan"



Samen met werkgevers- en werknemersorganisaties ontwikkelde de Rijksoverheid een handreiking met criteria voor thuiswerken. Deze handreiking helpt bij de afweging of iemand thuis of op locatie werkt en moeten onduidelijkheid over die keuze wegnemen.

Thuiswerken is één van de meest efficiënte manieren om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Vanwege het hoge aantal coronabesmettingen geldt weer het advies: werk thuis, tenzij het niet anders kan en zorg voor voldoende frisse lucht.

Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers samen goede afwegingen maken over thuiswerken en tot oplossingen komen. Deze criteria en uitwerkingen kunnen daarbij helpen. Als er na onderling overleg onveilige werksituaties (blijven) bestaan, die niet in lijn zijn met de coronamaatregelen, is het mogelijk dat te melden bij het meldpunt van de Inspectie SZW.

[Algemene criteria thuiswerken – handreiking](#) | [Publicatie](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

STAP-budget aanvragen kan pas vanaf 1 maart 2022



Het STAP-budget vervangt per 1 januari 2022 definitief de fiscale aftrek scholingsuitgaven. Maar het aanvragen van de nieuwe tegemoetkoming kan pas vanaf 1 maart 2022, meldt UWV.

Iedereen in Nederland kan straks aanspraak maken op een STAP-budget van maximaal 1.000 euro per jaar. Dit budget voor een scholingsactiviteit kan dan bij UWV worden aangevraagd. STAP staat voor Stimulering ArbeidsmarktPositie en is een publieke tegemoetkoming voor het financieren van scholing. Het STAP-budget vervangt de huidige fiscale aftrek bij de [Belastingdienst](#) voor scholingsuitgaven.

Iedereen die 18 jaar of ouder is en een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt kan de subsidie aanvragen voor scholing gericht op eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Naar verwachting kunnen elk jaar 200.000 tot 300.000 werkenden en werkzoekenden van STAP gebruikmaken, meldt UWV. Als de aanvraag is goedgekeurd, wordt het bedrag betaald aan de opleider. Jaarlijks is er 200 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het STAP-budget.

Proefperiode

UWV en DUO zijn tot aan maart 2022 druk met de voorbereidingen van de invoering van STAP. Zo maakt UWV een website waar het budget digitaal kan worden aangevraagd. DUO werkt aan een scholingsregister waarin goedgekeurde scholingsactiviteiten worden opgenomen. Op 1 december start een proefperiode om kleinere, onvoorziene knelpunten zo mogelijk op te lossen. Die proefperiode duurt tot eind februari, waarna op 1 maart het loket zal kunnen openen.

Tot die tijd is er voor iedereen die wil investeren in de eigen ontwikkeling nog de mogelijkheid om met behulp van financiering vanuit [‘NL leert door’](#) een scholingsactiviteit te volgen.

Bron: uwv.nl