



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Welke plannen heeft Rutte-IV voor arbeidsmarkt en inkomen?

**Omzien naar elkaar,
vooruitkijken naar
de toekomst**

Coalitieakkoord 2021 – 2025

VVD, D66, CDA en ChristenUnie

Het regeerakkoord Rutte-IV biedt weinig verrassingen voor ons vakgebied. De basis van het toekomstig beleid ligt in lijn met adviezen van de commissie Borstlap en het ook mede daarop gebaseerde SER-advies.

Het Sociaal Cultureel Planbureau stelt dat 28% van de Nederlandse bevolking (financieel) kwetsbaar is. Daarnaast verandert de aard van ons werk door digitalisering, robotisering en globalisering. Dit maakt de toekomst onvoorspelbaar, maar biedt tegelijkertijd ook kansen. De inzet van het kabinetsbeleid is de bestaanszekerheid van lage- en middeninkomens te versterken en de lasten te verlagen. Het vrijwel gratis aanbieden van kinderopvang moet ertoe gaan leiden dat personeelstekorten in vitale sectoren opgevangen kunnen worden en het aantrekkelijker wordt voor ouders om werk en zorg te combineren. Ook zal uitkeringspercentage van het betaald ouderschapsverlof dat ingaat per 2 augustus 2022 worden opgehoogd van 50% naar 70%.

Geen concrete plannen voor de WIA

Op het gebied van de WIA zijn de plannen niet concreet uitgewerkt. Er wordt alleen benoemd dat er maatregelen komen om de arbeidsparticipatie en positie van arbeidsongeschikten te verbeteren. En ook komt er onderzoek in overleg met de sociale partners hoe 'hardheden' in de WIA hervormd kunnen worden met oog voor uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid. Kortom, daar kan het nieuwe kabinet nog alle kanten mee op. Er wordt niet expliciet benoemd of de duur van de WGA-doorbelasting bijvoorbeeld teruggaat van 10 jaar naar 5 jaar. De maatregelen zijn veel minder concreet dan in het regeerakkoord van Rutte 3. Maar, daar is vervolgens ook vrijwel niets van doorgegaan.

Loondoorbetaling blijft 2 jaar

De loondoorbetaling bij ziekte blijft 2 jaar, ook voor kleine bedrijven. Wel komt er een lastenverlichting voor kleine bedrijven ter compensatie. Dit loopt via de gedifferentieerde premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) waarbij kleine bedrijven minder betalen.

Het enige dat benoemd wordt in het coalitie-akkoord is dat bij ziekte de inzet primair gericht is op herstel en terugkeer van de werknemer. De re-integratie in het tweede jaar richt zich (in lijn met het SER-advies) in principe op het tweede spoor, waarbij de instroom in de WIA zoveel mogelijk wordt beperkt.

Met deze algemene woorden die ook in 2006 al beschreven hadden kunnen zijn, kan het nieuwe kabinet dus altijd verbeteringen in de procesgang aanbrengen. Er lopen al onderzoeken hoe het tweede spoor verbeterd kan worden, daar wordt niet expliciet naar verwezen.

Verkleinen verschil vast en flex

Het beleid blijft gericht op het verkleinen van de verschillen tussen vast en flex. In lijn met het SER-advies worden oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten beter gereguleerd. Dit betekent het kabinet toewerkt naar een einde van de nul-urencontracten en de min-max contracten. Flexibiliteit binnen contracten wordt dan ingevuld met een kwartaalurennorm (vergelijkbaar met de jaarurennorm zoals we die al kennen).

Deeltijd-WW

Er komt een deeltijd-WW voor bedrijven die tijdelijk in financiële moeilijkheden zitten. Deze deeltijd-WW wordt in overleg met de sociale partners uitgewerkt, onder de voorwaarde dat deze budgettair neutraal (betaalbaar) moet zijn en uitvoerbaar.

Werken lonend maken

Het beleid blijft gericht op het werken lonend maken. Het minimumloon wordt stapsgewijs met 7,5% verhoogd. Om de armoedeval te voorkomen blijft de koppeling met de uitkeringen in stand om het bestaansminimum te verstevigen. Maar, dat geldt niet voor de AOW. Dat de AOW niet meestijgt heeft te maken met de betaalbaarheid van de AOW in relatie met de vergrijzing en ontgroening. Wel worden ouderen tegemoetgekomen via een hogere ouderenkorting (fiscaal). Uiteraard blijft er een bestaansminimum ook voor de ouderen gelden; komt iemand daaronder dan geldt aanvullende bijstand via de gemeente.

Zzp'ers

Zoals al bekend uit het Pensioenakkoord 2019 komt er voor zelfstandigen een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze wordt zo vormgegeven dat oneerlijke concurrentie en te grote inkomensrisico's voor individuen worden voorkomen. Wederom een erg algemene beschrijving die ruimte laat bij de uitwerking van het wetsvoorstel. Deze was overigens al grotendeels uitgewerkt tijdens Rutte 3, maar door de val van het kabinet kon dit niet meer worden ingediend.

Over de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) wordt ook geen verdere duidelijkheid gegeven. Er wordt ingezet op helderheid voor zelfstandigen maar niet helder is op welke manier. Er wordt benoemd dat de verdere ontwikkeling van de webmodule uiteindelijk zou kunnen bijdragen aan het vooraf verkrijgen van zekerheid voor zzp'ers over de aard van de arbeidsrelatie. Schijnzelfstandigheid wordt tegengegaan door betere publiekrechtelijke handhaving in het geval van het vermoeden van werknemerschap.

Zoals al bekend wordt de zelfstandigenaftrek stapsgewijs teruggebracht. Vanaf 2023 met stappen van 650 euro terug tot 1200 euro in 2030. Er komt voor de komende kabinetsperiode wel een compensatie via de verhoging van de arbeidskorting voor zelfstandigen.

Van werk naar werk

Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt, zijn er nog te veel mensen die onnodig langs de kant staan. De komende jaren wil het kabinet daarom, samen met sociale partners, gemeenten en het UWV, meer mensen naar werk begeleiden. Ook wordt het aantal beschutte werkplekken uitgebreid. Ook wordt de arbeidsmarktinfrastructuur om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren uitgebreid. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen.

Zie :

www.verefi.nl voor de whitepaper over dit onderwerp

[Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'](#) | [Publicatie](#) | [Kabinetsformatie \(kabinetsformatie2021.nl\)](#)

Inspectie SZW heet nu Nederlandse Arbeidsinspectie

Per 1 januari 2022 is de naam van de Inspectie SZW veranderd in Nederlandse Arbeidsinspectie.

De Inspectie SZW is op 1 januari 2012 ontstaan door samenvoeging van de Arbeidsinspectie, de Inspectie Werk en Inkomen en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst. Vanaf 1 januari 2022 is de naam opnieuw gewijzigd in Nederlandse Arbeidsinspectie. De nieuwe naam van de website is nl.arbeidsinspectie.nl

De Nederlandse Arbeidsinspectie kent de volgende directies:

- Werk en Inkomen
- Arbeidsmarktfraude
- Arbeidsomstandigheden
- Major Hazard Control
- Opsporing
- Analyse, Programmering en Signalering (APS)
- Inspectieondersteuning & Informatiehuishouding: onder meer opleggen en innen van bestuurlijke boetes en dwangsommen.

De inspecteurs zijn vaak ook buitengewoon opsporingsambtenaar. Dit houdt in dat door de inspecteurs voor een aantal strafbare feiten ook proces-verbaal kan worden opgemaakt.

De Directie Werk en Inkomen houdt systeemgericht toezicht op het uitvoeringsstelsel van de sociale zekerheidswetten, zoals de uitvoering van wettelijke taken door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de gemeentelijke sociale diensten (GSD's) en het inlichtingenbureau (IB).

De Directie Arbeidsmarktfraude houdt toezicht op de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen. Dit houdt in dat aan de werkgever die een vreemdeling arbeid laat verrichten zonder voor hem in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning een boete kan worden opgelegd. Vaak gaat het dan om illegaal in Nederland verblijvende vreemdelingen.

Verder houdt de Directie Arbeidsmarktfraude toezicht op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (ter bestrijding van ontduiking van het minimumloon, arbeidsuitbuiting, malafide arbeidsbemiddeling en andere vormen van arbeidsmarktfraude).

De Directie Opsporing is verantwoordelijk voor de strafrechtelijke handhaving met betrekking tot arbeidsmarktfraude, arbeidsuitbuiting, (georganiseerde) uitkeringsfraude en fraude met arbeidsgerelateerde subsidies.

[Staatscourant 2021, 48295](#) | [Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Ongekend hoge stijging van 33% in aantal ziekmeldingen in november



In november 2021 steeg het gemiddelde verzuimpercentage in Nederland verder door naar een uitzonderlijk hoog niveau van 5,1%. Ook het aantal ziekmeldingen in november steeg in een maand tijd meer dan ooit; met 33%. Griep en COVID-19 veroorzaakten het meeste verzuim.

Dat blijkt uit cijfers van arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare, beide onderdeel van de HumanTotalCare groep en gezamenlijk werkzaam voor circa 1 miljoen werknemers.

Het gemiddelde ziekteverzuim in Nederland was in november 2021 met 5,1% historisch hoog. Bij bedrijven in het mkb (tot 250 medewerkers) ligt dit percentage, met gemiddeld 4,7%, zoals gebruikelijk lager dan bij grote bedrijven. Het CBS meldde afgelopen vrijdag al dat het verzuim in het derde kwartaal met 4,6% het hoogst was sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002. In november 2021 steeg het aantal ziekmeldingen dat ArboNed en HumanCapitalCare gezamenlijk ontvingen met een derde ten opzichte van de maand ervoor. Terwijl er in november vaak een stabilisering van het aantal meldingen te zien is. In alle sectoren ligt dit aantal nu boven het niveau van 2019 en 2020.

Opvallende stijging van 77% in onderwijs

In de zorg is het ziekteverzuim al tijden het hoogst. In november 2021 ontvingen de arbodiensten uit de zorg 37% meer ziekmeldingen dan de maand ervoor. Het gemiddelde verzuimpercentage in de zorg steeg hiermee verder van 6,1% in oktober naar 7,0% in november. “Ook het onderwijs valt met 6,2% in negatieve zin op”, vertelt Truus van Amerongen, bedrijfsarts en directeur medische zaken bij ArboNed. “Het aantal ziekmeldingen in het onderwijs is in een maand met maar liefst 77% gestegen. Dat betekent 14 ziekmeldingen per 100 medewerkers in het onderwijs. Voor zover wij weten, is dit de hoogste stijging die wij ooit hebben gemeten.”

Grote impact van Long-COVID

Griep en corona waren in november 2021 de belangrijkste veroorzakers van het verzuim, ieder verantwoordelijk voor circa 30% van de ziekmeldingen. Vanaf de start van de pandemie schommelt het aandeel coronaverzuim van het totaal aantal verzuimdagen tussen de 7 en 10%. Een kleine groep van deze medewerkers houdt langere tijd klachten; 11% is na 12 weken nog niet aan het werk. “Maar deze kleine groep is verantwoordelijk voor meer dan de helft van het totaal aantal corona-verzuimdagen”, vervolgt Van Amerongen. “Dat heeft enorme impact. We zien dat als mensen bij de ziekmelding aangeven dat zij veel last hebben van de ziekteverschijnselen en kortademig en moe zijn, dit vaak een voorspeller is van langdurig verzuim. Ook factoren als leeftijd en geslacht spelen hierbij een rol. Begeleiding van deze medewerkers is maatwerk. Kijk goed naar individuele mogelijkheden en schakel waar nodig op tijd specialistische hulp in.”

[Ongekend hoge stijging van aantal ziekmeldingen | ArboNed](#)

Verzamelwet 2022 aangenomen



De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel Verzamelwet 2022 op 14 december 2021 als hamerstuk afgedaan.

Beperking fictieve ZW-claims van eigenrisicodragers

Het UWV krijgt steeds meer verzoeken van werkgevers om achteraf vast te stellen of er recht zou zijn geweest op ziekengeld als tijdig een claim zou zijn gedaan. Ook als het ziekengeld niet meer tot uitbetaling kan komen omdat het met terugwerkende kracht tot ten hoogste een jaar wordt toegekend. UWV moet in deze situaties alleen voor de mogelijke WIA-gevolgen (toerekening uitkering aan eigenrisicodragers of verhoging gedifferentieerde premielasten voor publiek verzekerde werkgevers) een fictief recht op ziekengeld vaststellen. Mogelijk moet de verzekerde daarvoor worden onderzocht door een arts van UWV.

UWV moet ook aan de verzekerde brieven sturen over een recht op ziekengeld, dat toch nooit tot uitbetaling kan komen.

UWV vindt dit ongewenst. Daarom is het volgende geregeld om de toestroom van fictieve ZW-claims te beperken. Het recht op ziekengeld eindigt op zijn laatst wanneer de werknemer instroomt in de WIA, nadat de twee jaar wachttijd zijn doorlopen. Tot bijna een jaar na instroom in de WIA kan er een ZW-claim worden ingediend waarvoor nog daadwerkelijk ziekengeld wordt uitgekeerd. Als wegens dit tijdverloop helemaal geen ziekengeld wordt toegekend, kan de werkgever ook niet meer voorkomen dat hij de WGA-uitkering zelf moet betalen (als hij eigenrisicodragers is) of dat zijn gedifferentieerde premie wordt verhoogd (als hij publiek verzekerd is).

WIA/ZW Medische gegevens werknemer altijd aan gemachtigde

Vanaf 1 januari 2022 mogen geen medische gegevens meer aan de werkgever worden verstrekt, ongeacht of de werknemer daarvoor die datum toestemming voor heeft gegeven. Vanaf die datum worden deze gegevens alleen nog aan de gemachtigde verstrekt. De wijziging heeft geen gevolg voor medische gegevens die vóór 1 januari 2022 aan de werkgever zijn verstrekt.

UWV publiceert niet langer de instroomcijfers WGA

Artikel 40 van de WIA verplicht UWV om jaarlijks het WGA-instroompercentage van bepaalde categorieën werkgevers openbaar te maken. Dit percentage geeft aan hoeveel werknemers van die werkgever in het voorgaande kalenderjaar recht hebben gekregen op een WGA-uitkering. Daarmee geeft het instroomcijfer de werkgever inzicht in het resultaat van zijn inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Dit kan als basis dienen om het preventie-, arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid te verbeteren.

De betreffende werkgevers ontvingen voorafgaand aan publicatie een brief met als bijlage een specificatie mee van de werknemers die zijn ingestroomd in de WGA. In deze bijlage zijn persoonsgegevens van de betreffende werknemers opgenomen (BSN, geslacht en geboortedatum). Op basis van deze bijlage kan de werkgever gericht toetsen of UWV het WGA-instroomcijfer juist heeft berekend en zo nodig door UWV laten corrigeren.

Door het huidige juridische kader voor het verwerken van persoonsgegevens, is het echter niet meer mogelijk om de bijlage met persoonsgegevens te verstrekken. Daarom zal UWV niet langer de instroomcijfers WGA publiceren.

UWV kan WIA-voorschot verhalen op de eigenrisicodragers WGA

In de WIA wordt verduidelijkt dat UWV een voorschot op grond van de WGA kan verhalen op de eigenrisicodragers WGA. UWV verstrekt een voorschot op grond van de WIA voorafgaand aan de definitieve beslissing over de WIA-uitkering op het moment dat op de WIA-aanvraag niet tijdig kan worden beslist. Hiermee wordt voorkomen dat iemand zonder inkomen komt te zitten na het aflopen van de loondoorbetaling bij ziekte of ziektewet. UWV betaalt dit voorschot aan de verzekerde, tenzij de eigenrisicodragers er op grond van artikel 84, eerste lid van de Wet WIA voor kiest om zelf de WGA-uitkering te betalen. Wanneer UWV een voorschot verleent op grond van de WGA, verhaalt UWV het voorschot op de eigenrisicodragers. Wanneer vervolgens blijkt dat recht bestaat op geen of een lagere uitkering, betaalt UWV het te veel betaalde voorschot terug aan de eigenrisicodragers of verrekent dit met een volgende factuur.

[Verzamelwet SZW 2022 \(35.897\) – Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

Samenloop loonkostensubsidie en ZW- of WAZO-uitkering eenvoudiger



Een samenloop van een ZW- of WAZO-uitkering en loonkostensubsidie van de gemeente wordt eenvoudiger vanaf 1 januari 2022.

Vanaf 1 januari 2022 gelden nieuwe regels bij aanvragen voor een Ziektewet- of een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De nieuwe regels voorkomen dat de gemeente de werkgever te veel loonkostensubsidie betaalt en dat de werkgever dit moet terugbetalen. Ook is nog maar één ziekmelding nodig: alleen die aan UWV. De nieuwe regels besparen zo veel tijd administratieve handelingen.

Vanaf 1 januari 2022 wijzigt het volgende voor de werkgever:

- De werkgever meldt de werknemer alleen ziek bij UWV.
- De loonkostensubsidie van de gemeente loopt door.
- Bij de berekening van de hoogte van de uitkering voor de werknemer houdt UWV rekening met de betaling van de loonkostensubsidie door de gemeente. De werkgever krijgt zo niet te veel loonkostensubsidie of uitkering.

Voor lopende gevallen wordt overgangsrecht getroffen. Dit betekent dat UWV en gemeenten bij nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2022 de nieuwe werkwijze toepassen. Bij ziektegevallen die zijn aangevangen voor de datum van inwerkingtreding en die voortduren tot na deze datum hanteren UWV en gemeenten nog de oude werkwijze. Bij betermelding geeft UWV dit door aan de gemeente, wordt de Ziektewet-betaling beëindigd en de loonkostensubsidiebetaling hervat door de gemeente. Omdat de meeste ziektegevallen kortdurend zijn zal de uitloop in de meeste gevallen beperkt zijn.

Bron: www.uwv.nl

Rekenregels per 1 januari 2022



Per 1 januari 2022 zijn er aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon. Ze gelden voor uitkeringsbedragen en grondslagen op het minimumniveau.

In de rekenregels per 1 januari 2022 zijn de gevolgen verwerkt van aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon per 2022 voor uitkeringsbedragen en grondslagen op het minimumniveau. Ook zijn eventuele beleidswijzigingen met betrekking tot deze uitkeringsbedragen opgenomen.

Daglonen per 2022

Met de regeling tot aanpassing wettelijk minimumloon per 1 januari 2022, is het brutominimumloon per 1 januari 2022 vastgesteld op € 1.725,00 per maand en € 79,62 per dag.

De daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW worden aangepast met de stijging van het brutominimumloon per dag, en stijgen per 1 januari 2022 ook met 1,41 procent. Het maximumdagloon wordt per 1 januari 2022 vastgesteld op € 228,76 ofwel € 59.706 op jaarbasis.

[Rekenregels per 1 januari 2022](#) | [Regeling](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

[Uitkeringsbedragen per 1 januari 2022](#) | [Publicatie](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Uurloongrenzen lage-inkomensvoordeel (LIV) 2022



De uurloongrenzen van het lage-inkomensvoordeel voor 2022 zijn gepubliceerd.

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is bedoeld voor werkgevers die werknemers in dienst hebben of nemen die een minimumloon van 100 tot en met 125 procent van het wettelijk minimumloon verdienen.

Het minimumloon wordt ieder jaar geïndexeerd en bedraagt per 1 januari 2022 € 1.725,00 per maand. Voor het LIV betekent dit het volgende: een werkgever heeft in 2022 recht op LIV als hij een werknemer in een of meerdere dienstbetrekkingen heeft waarvan het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar gelijk is aan of meer bedraagt dan € 10,73 maar niet meer dan € 13,43.

[Staatscourant 2021, 49951](#) | [Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Transitievergoeding 2022



De maximale transitievergoeding in 2022 stijgt van € 84.000 bruto naar € 86.000 bruto per jaar. Het maximumbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van de contractlonen.

De hoogte van de transitievergoeding die de werkgever betaalt bij ontslag wordt bepaald op basis van twee onderdelen: het maandsalaris en de duur van het dienstverband. De vergoeding is per 1 januari 2022

maximaal € 86.000 bruto. Of, als het jaarsalaris hoger is dan € 86.000, maximaal 1 bruto jaarsalaris

Berekening transitievergoeding

Sinds 1 januari 2020 heeft de werknemer vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dus ook als de werknemer in de proeftijd wordt ontslagen. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

- De werknemer krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag.
- De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)

Deze formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

[Staatscourant 2021, 49951](#) | [Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Subsidieregeling STAP-budget – vragen en antwoorden



Het ministerie van SZW heeft vragen en antwoorden over de Subsidieregeling STAP-budget gepubliceerd. STAP staat voor Stimulering ArbeidsmarktPositie.

Iedere persoon die een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt kan een STAP-budget aanvragen voor het financieren van de scholing die hij of zij wil volgen. De subsidieregeling STAP-budget vervangt per 1 januari 2022 de fiscale aftrek van scholingskosten.

Voor welke activiteiten kan STAP worden aangevraagd?

Het STAP-budget kan alleen worden aangevraagd voor scholingsactiviteiten die in het scholingsregister staan. DUO ontwikkelt en beheert het scholingsregister. In eerste instantie worden de scholingsactiviteiten in het scholingsregister beperkt tot activiteiten die voldoen aan een van de vereiste certificeringen of keurmerken. Het gaat hierbij om:

- scholing aangeboden door OCW-erkende opleiders;
- door erkende EVC-aanbieders aangeboden EVC-trajecten;
- branche en sector erkende opleidingen en trainingen;
- opleidingen en trainingen gegeven door opleiders met een NRTO-keurmerk;
- scholing die leidt tot een door het NCP NLQF ingeschaalde kwalificatie of diploma die is opgenomen in het NLQF-register.

De subsidieaanvrager kan op twee manieren achterhalen of hij of zij STAP-budget kan aanvragen voor de opleiding die hij of zij wil volgen:

1. Via de opleider. Opleiders kunnen op hun website informatie opnemen of een bepaalde opleiding in het scholingsregister staat en daar dus STAP-budget voor aangevraagd kan worden.
2. Via het STAP-portaal van UWV. Op de informatiepagina wordt het mogelijk om inzage te krijgen in het scholingsregister. Daarnaast moet bij het aanvragen worden aangegeven welke scholingsactiviteit

gevolgd gaat worden. Daar kan alleen een selectie worden gemaakt uit de in het scholingsregister geregistreerde scholingsactiviteiten.

Hoe kun je STAP aanvragen?

Het STAP-budget is digitaal aan te vragen via het STAP-portaal van UWV. Voordat het STAP-budget wordt aangevraagd moet de deelnemer zich hebben ingeschreven bij de opleider. Na inschrijving zal de opleider namelijk een STAP-aanmeldingsbewijs afgeven en dat bewijs moet de deelnemer als bijlage bij de aanvraag voor een STAP-budget uploaden.

De deelnemer moet zich zelf aanmelden bij de opleider voor de scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. De deelnemer doet dit voordat hij of zij het STAP-budget aanvraagt bij UWV.

Wanneer aanvragen?

Er zijn vijf tijdvakken in 2022 waarbinnen STAP-budget kan worden aangevraagd. Het beschikbare budget wordt verdeeld over deze vijf aanvraagtijdvakken. Het eerste tijdvak is in maart-april, het tweede tijdvak in mei-juni, enz. enz. De deelnemer kan het STAP-budget aanvragen in een van de tijdvakken.

Let op: vraag het STAP-budget niet te vroeg aan!

De scholingsactiviteit die de deelnemer wil volgen moet binnen 3 maanden na afloop van het aanvraagtijdvak waarin het STAP-budget is aangevraagd beginnen.

Als bij de aanvraag van het STAP-budget blijkt dat in dat tijdvak geen budget meer is om nog een STAP-budget toe te kennen, kan de aanvrager in een volgend tijdvak alsnog het STAP-budget aanvragen.

[Subsidieregeling STAP-budget](#) | [Publicatie](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Afwegingen bij re-integratie & jobcoaching



Re-integratieprofessionals en jobcoaches maken in hun werk de hele dag door afwegingen en keuzes. Uit onderzoek blijkt dat de afwegingen worden gebaseerd op circa 40 factoren en de beslissingen in een split second worden genomen.

Professionals die mensen met een arbeidsbeperking begeleiden, nemen elke dag een veelvoud aan beslissingen die grote impact hebben op klant, arbeidsmarkt en financiën. Het onderzoek van Panteia, Muzus en ZINZIZ laat zien dat bij deze beslissingen een complex web aan factoren wordt meegewogen. De kenmerken van de klant (zoals mogelijkheden en motivatie van de klant) en van de professional zelf (zoals rolopvatting en vaardigheden) spelen de belangrijkste rol. Maar wet- en regelgeving, lokaal beleid, organisatiekenmerken (zoals professionele regelruimte) en arbeidsmarkt spelen ook een rol. Het afwegingskader is dan ook niet simpel vast te leggen in een stroomschema.

De meerwaarde van vertragen

Professionals vertrouwen bij hun afwegingen op hun intuïtie en maken hun afwegingen vaak in een 'split second'. Om inzichtelijk te maken wat er komt kijken bij het maken van deze afwegingen, is in het onderzoek dit afwegingsproces in stappen opgeknipt. Dit 'vertragen van het proces' blijkt professionals te helpen bij het reflecteren op hun afwegingen en voedt hun vakmanschap. Een belangrijk advies uit het onderzoek is dan ook om professionals daarbij te blijven ondersteunen.

Discrepantie tussen beleving professional en beleving klant

Daar waar professionals benoemen dat zij veel factoren uit de categorie klantgerelateerde factoren meewegen, geven veel klanten juist aan dat het voor hen voelt alsof hun wensen, behoeften en belangen onvoldoende worden meegenomen in het afwegingsproces van professionals. Het blijkt dat klanten het soms lastig vinden om de redenering van professionals te volgen en niet altijd begrijpen waarom welke keuze wordt gemaakt. Klanten hebben de behoefte om meer meegenomen te worden in het afwegingsproces van professionals. Ook vinden zij het belangrijk dat de impact van de gemaakte keuzes en beslissingen op de klant met hen wordt besproken.

Rol van managers

Dit vraagt dus veel van de professionals. Zij moeten zichzelf binnen dat complexe web van factoren continu op scherp zetten en professionele intuïtie verbinden met methodisch handelen. Het is dan ook belangrijk om hen hierbij te ondersteunen, bijvoorbeeld met intervisie. Daarbij is ook een rol weggelegd voor hun managers: zij zouden meer focus moeten leggen op het voeren van gesprekken over het proces van afwegingen in plaats van de juistheid van de beslissing te beoordelen.

[afwegingen-bij-re-integratie-en-jobcoaching.pdf \(uwv.nl\)](#)

Tijdelijke verlenging termijn garantiebedrag Wajong



Wajongers die in 2021 hun baan verloren, krijgen langer de tijd een nieuwe baan te vinden mét behoud van hun garantiebedrag.

In januari van het nieuwe jaar worden de eerste Wajongers die in 2021 hun baan verloren, geconfronteerd met het vervallen van hun recht op het garantiebedrag van hun uitkering. Sinds januari 2021, na de invoering van de nieuwe wet, geldt namelijk dat het garantiebedrag na verlies van hun baan 12 maanden geldig blijft. Heeft een Wajonger na die 12 maanden geen nieuwe baan gevonden, dan kan hij of zij geen aanspraak meer maken op dat bedrag.

Uit onderzoek van het UWV naar de baanvindkansen van Wajongers blijkt echter dat deze zijn afgenomen. Hoogstwaarschijnlijk is dat toe te schrijven aan de coronacrisis. Demissionair staatssecretaris Wiersma laat weten daarom alle Wajongers die hun baan in 2021 verloren tot 1 januari 2023 de kans te geven een nieuwe baan te vinden mét behoud van het garantiebedrag. Na 1 januari 2023 geldt weer de termijn van twaalf maanden.

Het garantiebedrag

Sinds 1 januari van dit jaar worden de uitkeringen van Wajongers op een andere manier berekend. Om te voorkomen dat de uitkering van werkende Wajongers door de nieuwe rekenmethode lager uitvalt, is er een zogenoemd garantiebedrag afgesproken. Dat wil zeggen dat hoogte van de uitkering volgens de oude methode en volgens de nieuwe methode naast elkaar worden gelegd en dat altijd de hoogste van deze twee wordt uitgekeerd. Het garantiebedrag geldt voor Wajongers die tijdens de inwerkingtreding van de wet op januari 2021 een baan hadden. Wanneer een Wajonger zijn werk daarna verliest, behoudt hij het recht op dit garantiebedrag als hij binnen één jaar een nieuwe baan vindt.

Verlenging

Met de verlenging geldt voor Wajongers die dus in 2021 hun baan verloren nu een termijn tot uiterlijk 1 januari 2023. Verloor de Wajonger in januari van dit jaar zijn baan, dan heeft hij 23 maanden de tijd om een nieuwe baan te vinden. Voor wie in september zijn baan verloor, geldt een nieuwe termijn van 15 maanden. Voor wie zijn baan in 2022 verliest, geldt weer het reguliere 12-maanden-termijn.

Bron: rijksoverheid.nl

UWV Kennisverslag: De instroom in de Wajong 2015



De stijging van de instroom in de Wajong 2015 tussen 2017 en 2020 was vooral het gevolg van heraanvragen van mensen die eerder waren afgewezen omdat ze nog studeerden.

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Sindsdien is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Zoals verwacht daalde de instroom van nieuwe Wajongers in de nieuwe Wajong 2015 daardoor sterk. Wat echter opvalt is dat de instroom in de Wajong 2015 elk jaar toeneemt, van 1.300 in 2015 tot 4.100 in 2020, en dat vraagt om een nadere verklaring.

Duurzaamheid

Een mogelijke reden voor de toename zit in het begrip duurzaamheid. Bij jongeren is het vaak niet mogelijk om vast te stellen of een beperking van de arbeidsmogelijkheden duurzaam is. In dat geval wordt een Wajong-aanvraag afgewezen. Later kan de arbeidsbeperking echter alsnog duurzaam blijken en dan wordt een heraanvraag toegekend.

In dit artikel hebben we onderzocht of deze zogenaamde secundaire instroom aanwezig is en wat de omvang daarvan is. Uit de analyse komt echter naar voren dat niet de secundaire instroom de belangrijkste reden is voor de stijging van de instroom in de Wajong 2015 tussen 2017 en 2020. De belangrijkste reden was de toename van de instroom van mensen die eerder waren afgewezen omdat ze nog studeerden.

Dit zijn de belangrijkste conclusies:

- Circa 16% van de mensen die in de periode 2017–2020 zijn afgewezen voor de Wajong 2015, deden tot eind 2020 een heraanvraag die is toegekend.
- 82% van de toegekende heraanvragen in de periode 2017–2020 zijn aanvragen van mensen die eerder zijn afgewezen omdat ze nog studeerden. Deze groep zorgde voor de helft van de stijging van de instroom tussen 2017 en 2020. Sinds september 2020 is studie geen afwijzingsgrond meer en zal het beeld veranderen.
- 10% van de toegekende heraanvragen in de periode 2017–2020 bestaat uit secundaire instroom. Bij deze mensen kon UWV bij de heraanvraag vaststellen dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Deze groep is verantwoordelijk voor 18% van de toename van de instroom tussen 2017 en 2020.
- Het aandeel van de secundaire instroom is nog beperkt, maar stijgt snel. In 2017 bestond 0,5% van de instroom in de Wajong 2015 uit secundaire instroom; dat was in 2020 gestegen tot 4,1%. De secundaire instroom zal verder stijgen en ook het aandeel daarvan in de instroom zal toenemen.

[UKV 2021-9 De instroom in de Wajong 2015](#)

Voortgang vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten



Staatssecretaris Wiersma van SZW informeert de Tweede Kamer over de voortgang van de Vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten.

In het rapport van commissie Heerts is geadviseerd om de kennisinfrastructuur op het terrein van stoffengerelateerde beroepsziekten te verbeteren. Daarnaast is aanbevolen om vanuit de overheid een algemene tegemoetkomingsregeling te introduceren voor (ex-)werkenden die lijden aan een ernstige beroepsziekte doordat zij in hun werk zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen.

Voor de hoogte van de tegemoetkoming wordt aangesloten bij de bestaande regelingen voor asbest- en OPS-slachtoffers. In 2021 komt dat neer op € 21.847. De vaststelling van het oorzakelijk verband tussen aandoening en gevaarlijke stof en de kwalificatie als beroepsziekte gebeurt door een nog op te richten Deskundigenpanel dat ondergebracht wordt bij het bureau van het Landelijk Expertise Centrum – Stoffengerelateerde Beroepsziekten (LEC-SB). Het streven is op 1 juli 2022 operationeel te zijn.

Boete verhoogd

Wiersma vindt het ernstig als bedrijven niet voldoen aan de nadere RI&E verplichtingen bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Qua impact kan het worden vergeleken met het ontbreken van een RI&E: de risico's die het werken met gevaarlijke stoffen met zich meebrengt worden immers niet onderkend. Daarom zal hij overtreding van artikel 4.2 van het Arbeidsomstandighedenbesluit aanmerken als direct beboetbare overtreding en het bijbehorende normbedrag verhogen van categorie 4 naar categorie 5.

Een hogere boete gaat ook gelden als artikel 4.10a van het Arbobesluit overtreden wordt. In dit artikel is geregeld dat ook andere werknemers een arbeidsdeskundig onderzoek moeten kunnen ondergaan als bij een werknemer een schadelijke invloed op de gezondheid dan wel een aantoonbare ziekte wordt geconstateerd die het gevolg zou kunnen zijn van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

[Kamerbrief voortgang uitvoering kabinetsreactie commissie Vergemakkelijking Schadeafhandeling Beroepsziekten](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Volumeontwikkelingen najaar 2021



Periodiek publiceert UWV een kennisverslag over de volumeontwikkelingen van de socialezekerheidswetten die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen. In het verslag over het najaar 2021 is te zien dat de coronacrisis invloed heeft op de ontwikkelingen in de WW en de WIA. En dat gaat verder dan de werkgelegenheid en de werkloosheid.

De coronacrisis heeft de ontwikkeling van de WW en de WIA in 2020 en 2021 sterk beïnvloed. De wijze waarop dat gebeurt, verschilt per wet. Bij de WW was er na een aanvankelijke enorme piek in april 2020 een daling van de instroom. De ontwikkeling van de WW-instroom werd sterk gedempt door de NOW-regeling. Hoewel er in het najaar van 2020 tijdelijk sprake was van een licht stijgende tendens, is er vanaf februari 2021 weer een voortdurende daling. Voor de rest van 2021 verwacht UWV geen grote verandering.

Bij de WIA is een gestage toename van de instroom te zien. Ook hier speelt corona een rol, maar dan door de wijze waarop de coronacrisis het uitvoeringsproces beïnvloedt. Door de coronacrisis is het moeilijker om een WIA-aanvraag binnen de wettelijke termijn af te handelen en daardoor zijn er meer voorschotten. Meer voorschotten leiden tot een statistische toename van de instroom. Het is echter vooral een administratief effect en het betekent niet dat er meer mensen arbeidsongeschikt werden.

Aan de andere kant kan UWV in 2021 de helft van de stijging van de WIA-instroom nog niet verklaren. UWV vermoedt dat ook deze een gevolg is van de coronacrisis (bijvoorbeeld doordat de coronacrisis de re-integratie van langdurig zieken bemoeilijkte of doordat corona de ernst van de ziekte versterkte), maar het vraagt om nader onderzoek.

Dit zijn de belangrijkste volumeontwikkelingen:

- Het aantal nieuwe WW-uitkeringen ligt sinds medio april 2021 substantieel onder het niveau van het hoogconjunctuurjaar 2019.
- In de eerste acht maanden van 2021 steeg de instroom in de WIA met 11,4% vergeleken met dezelfde periode in 2020. De toename is volledig geconcentreerd bij de WGA (15,4%). Bij de IVA is een afname met 1,1% te zien.
- In de eerste acht maanden van 2021 was het aandeel door UWV verstrekte voorschotten in het aantal WGA-toekenningen 38,3% tegen circa 7% in een normaal jaar als 2018. Gecorrigeerd voor de voorschotten is de stijging van de WIA-instroom niet 11,4% maar 7,6%. De toename van de instroom in de WGA is dan 7,7% en bij de IVA is er dan geen afname van de instroom, maar een toename van 7,3%.

[ukv-2021-8-volumeontwikkelingen-najaar-2021.pdf \(uwv.nl\)](https://www.uwv.nl/ukv-2021-8-volumeontwikkelingen-najaar-2021.pdf)

Voor mensen met een WIA-uitkering kan een klein foutje desastreus uitpakken



Werken naast een uitkering: als de situatie stabiel is, gaat het vaak goed. Maar verandert de situatie, dan kan dan desastreuze gevolgen hebben, zo meldt Trouw.

Dagblad Trouw geeft het voorbeeld van Jerry Allon, die twaalf jaar geleden te maken kreeg met een psychose. Werken zoals voorheen ging niet meer: hij werd voor 70 procent afgekeurd. Toch vond hij een nieuwe balans. Jaren werkte hij naast zijn WIA-uitkering in vaste dienst als docent aan de Hogeschool Utrecht. Door persoonlijke omstandigheden kwam daar vorig jaar verandering in: hij besloot verder te gaan als zzp'er.

Omdat hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, moet zijn salaris binnen een bandbreedte blijven. Verdient hij minder dan 585 euro per maand, dan verzaakt hij zijn werkplicht. Als hij boven de 1170 euro per maand uitkomt, dan presteert hij meer dan de keuringsarts van UWV voor mogelijk houdt. In dat geval ligt een herkeuring dus in de rede, waarbij de uitkomst kan zijn dat hij voor een geringer percentage wordt afgekeurd.

Foutje met grote gevolgen

Bij Allon is nu het eerste aan de orde. Bij de overgang van vaste baan naar zzp'er zakt hij tijdelijk onder die vereiste 585 euro. "Ik dacht zelf dat ik er ruim boven zat", licht hij toe. "Want ik verdiende in vier maanden tijd ruim 3000 euro. Maar het UWV gaat uit van het belastbaar inkomen, niet van wat ik verdiend heb." Anders gezegd: de kosten die Allon maakt om zijn bedrijf draaiende te houden, moeten er nog vanaf. Evenals de arbeidskorting. Dan blijft er 1900 euro over, een kleine 100 euro per maand minder dan de ondergrens waar hij aan moet voldoen.

Uitkering meer dan gehalveerd

Zijn aanvullende uitkering zakt in één klap naar grofweg de helft van het minimumloon: zo'n 850 euro per maand, waar hij eerder op ruim 2000 euro kon rekenen. En dat geldt niet alleen voor de komende maanden, maar ook met terugwerkende kracht. Het UWV vordert voor de laatste vier maanden 5500 euro terug. "Dat is dus het veertienvoudige van die 384 euro die ik tekort kwam. Dan denk ik: is dat nou proportioneel?"

Het UWV heeft Allon toegezegd om nog eens naar zijn specifieke situatie te kijken. De wet, zo benadrukt een woordvoerder, is zo ingericht dat werken zo veel mogelijk loont. "Hoe meer iemand zijn mogelijkheden om te werken benut, hoe gunstiger de rekenregel is die wordt toegepast", legt hij uit.

Maar de keerzijde is dat een terugval dus ook gevolgen heeft, aldus de UWV-woordvoerder. "Wanneer inkomsten omlaag gaan, kun je in een ongunstigere rekenregel terecht komen, met als gevolg dat zowel je inkomsten als uitkering lager uitvallen. Wij begrijpen dat het heel vervelend is als dit je persoonlijk raakt, maar het is een direct gevolg van de huidige wet- en regelgeving."

Politiek zoekt een oplossing

De precieze situatie van Jerry Allon is vrij uniek en specifiek. Het komt niet vaak voor dat mensen een vaste baan naast hun WIA-uitkering opgeven om als zelfstandige verder te gaan. Wat wel breder speelt is dat een verandering in de werksituatie grote gevolgen kan hebben voor de uitkering die iemand krijgt. Zo becijferde de Landelijke Cliëntenraad (LCR) dat 60 procent van de mensen die naast een uitkering gaat werken daardoor in de problemen komt. In veel gevallen ontstaat dan tijdelijk een gat, omdat uitbetaling van loon, uitkering en toeslagen niet precies op elkaar afgestemd.

Ook de overheid onderkent dat probleem. Staatssecretaris Dennis Wiersma van SZW schreef hierover al een brief naar de Tweede Kamer. Conclusie: het stelsel moet simpeler. “Door complexiteit komt het bereiken van het doel van het stelsel, het bieden van bestaanszekerheid en het bevorderen van werk, onder druk te staan.” Het kabinet gaat daarom volgend jaar werk maken van een ‘vereenvoudigingsagenda’.

Daarnaast laat het kabinet al onderzoek doen naar de ‘hardvochtige effecten’ die de wetgeving rond uitkeringen met zich mee brengt. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan de manier waarop de overheid geld terugvordert, ook in het voorbeeld van Jerry Allon. Omdat hij door omstandigheden tijdelijk 384 euro te weinig verdiend heeft, kan het UWV in feite niet anders dan de te veel ontvangen 5500 euro terugvorderen. Maar de politieke roep om meer maatwerk bij dit soort gevallen zwelt al een tijdje aan. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door uitkeringsinstanties de mogelijkheid te geven van die verplichting af te wijken als de situatie daarom vraagt.

Bron: *trouw.nl*

Zie: [Kamerbrief diverse WIA-onderwerpen](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Jurisprudentie: van bed naar bureau is woon-werkverkeer



Een Duitse man die tijdens het thuiswerken viel en zijn rug brak terwijl hij van zijn bed op weg was naar zijn bureau, moet de kosten van de gevolgen volledig vergoed krijgen. Het Bundessozialgericht, de hoogste arbeidsrechtelijke instantie in Duitsland, heeft geoordeeld dat hij deelnam aan woon-werkverkeer.

Het bureau van de man bevond zich op de verdieping onder de slaapkamer. Hij stapte uit bed, viel van de wenteltrap en brak zijn rug. De verzekeraar van de werkgever weigerde de medische kosten te vergoeden. Bij de rechter ving de werknemer tweemaal bot: zijn route tussen slaap- en werkkamer werd aanvankelijk niet gezien als woon-werkverkeer. Het Bundessozialgericht stelt hem nu dus toch in het gelijk.

‘Verzekerde werkroute’

In het vonnis stipt de rechter aan dat de man direct aan het werk ging, zonder eerst te ontbijten. Had hij dat wel gedaan, dan zou het ongeluk mogelijk niet als arbeidsongeval zijn bestempeld: “De eerste reis van het bed naar het kantoor aan huis is een verzekerde werkroute.”

De rechter onderstreept dat het voor de verzekering niet mag uitmaken of een werknemer zijn werkzaamheden op kantoor uitvoert of daarbuiten.

Telewerken

In het vonnis wordt gesproken over ‘telewerken’. Daaronder verstaat de rechter ‘computerwerkplekken die permanent door de werkgever ter beschikking zijn gesteld voor gebruik in de woonruimte van werknemers’.

[Thuiswerkende Duitser loopt naar bureau en valt: woon-werkverkeer, zegt rechter](#) | [RTL Nieuws](#)