



27 januari 2026 Zorgthuis.nl



Agenda

Actualiteiten:

- Instroom WIA
- 60+ regeling
- Compensatie transitievergoeding bij langdurig arbeidsongeschiktheid

Verplichtingen o.g.v. WvP

- Casuïstiek

Uitval na einde wachttijd, hoe zit het dan ?

De instroom in de WIA is opnieuw gestegen Hoe komt dit? (I)



De instroom in de WIA is opnieuw gestegen

Hoe komt dit? (II)

De conclusies in het kort

Deze factoren verklaren de toename van de WIA-instroom tussen 2018 en 2024:

- **20%:** verandering in omvang en samenstelling van de groep WIA-verzekerden
- **31%:** mismatch tussen vraag en aanbod sociaal-medische beoordelingen en beleidsmaatregelen om deze problemen te verminderen
- **39%:** factoren die het aantal aanvragen weliswaar verhogen (waaronder grotere kans op langdurige ziekte door corona), maar die mogelijk tijdelijk zijn

Stijging aantal WIA-uitkeringen

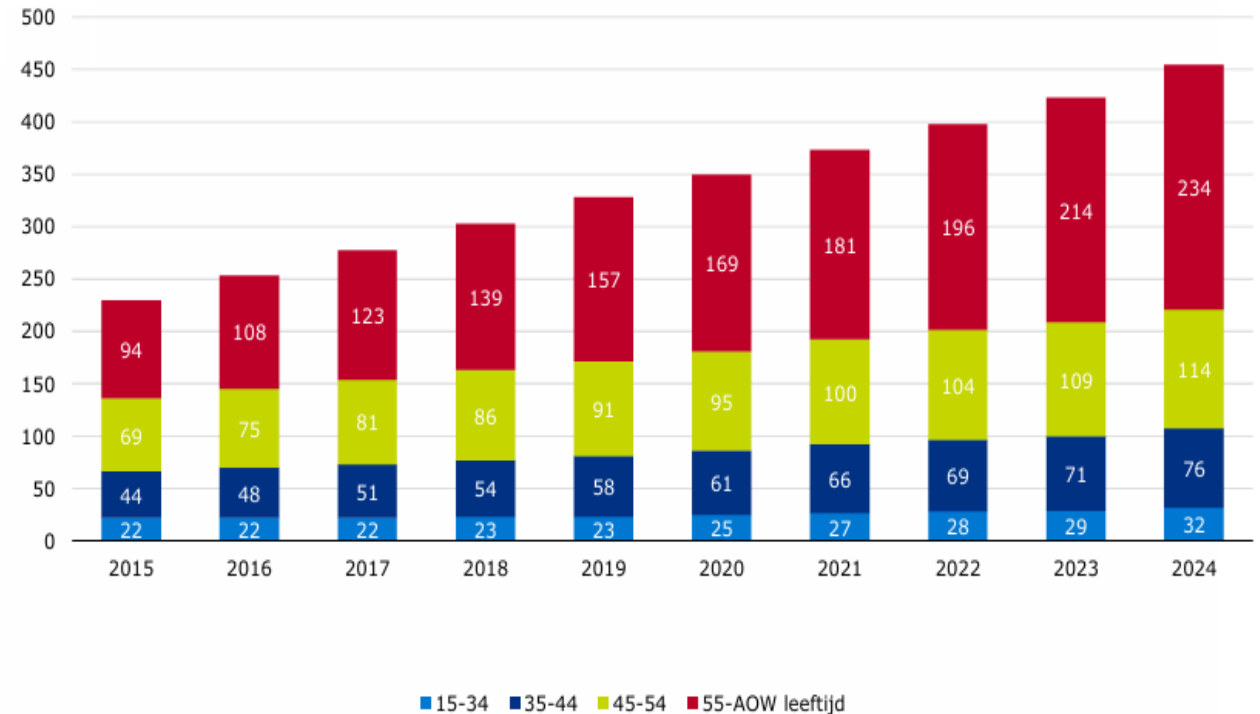
Factoren:

Groeiende werkgelegenheid

Stijging AOW-leeftijd

Stijging psychische aandoeningen *

Grafiek 2.1 Aantal WIA-uitkeringen
Aantallen x 1.000



Actualiteit

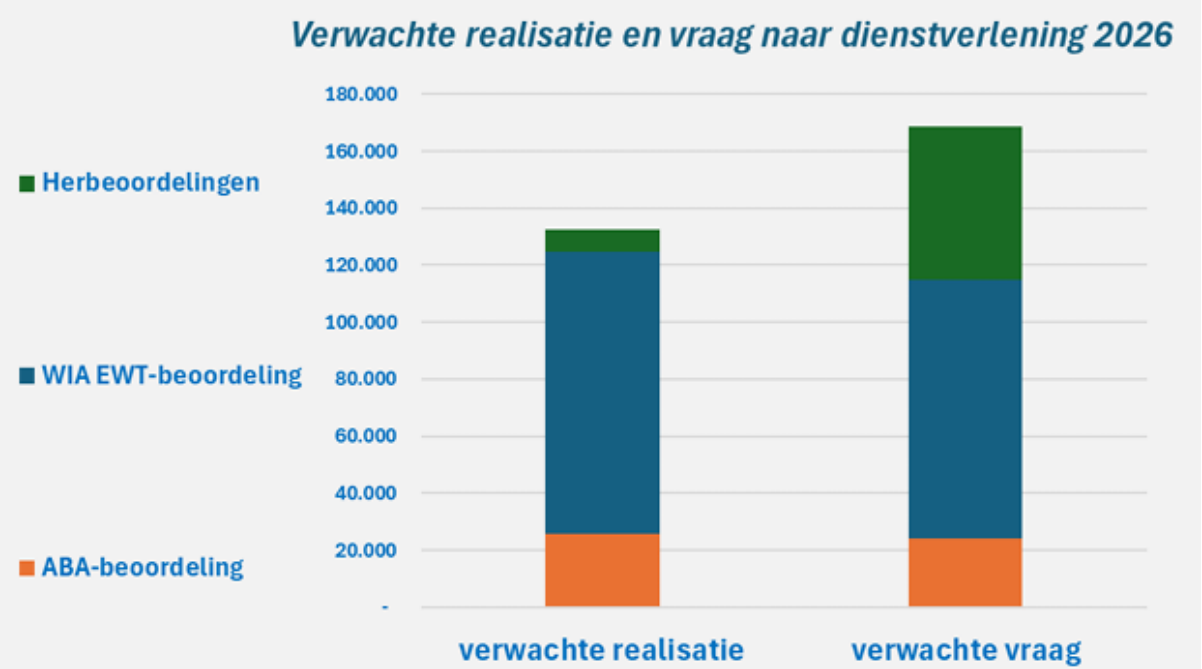
Het tussenverslag informateur d.d. 2-12-2025

[https://www.kabinetsformatie2025.nl/documenten/2025/12/02/tussenverslag-en/of-Kamervoorzitter-ontvangt-tussenverslag-informateur | Tweede Kamer der Staten-Generaal](https://www.kabinetsformatie2025.nl/documenten/2025/12/02/tussenverslag-en/of-Kamervoorzitter-ontvangt-tussenverslag-informateur-Tweede-Kamer-der-Staten-Generaal)

▪ ***Het huidige stelsel van loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (WIA) is niet toekomstbestendig. Steeds meer (jonge)mensen krijgen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het stelsel is voor mensen onuitlegbaar, werkgevers ervaren te zware lasten en het stimuleert onvoldoende om weer passend aan de slag te gaan. We vereenvoudigen het stelsel, verminderen de instroom en maken de WIA activerender.***

Kamerbrief 19 december 2025

UWV gaat de beschikbare verzekeringsartsencapaciteit inzetten waar dat nu het meest nodig is, zodat de wachttijden verkort worden. Samen met het ministerie van SZW is gekeken naar (tijdelijke) oplossingen. We voeren de prioritering van de afgelopen jaren strakker door. Bij de inzet ligt de nadruk op mensen die door de achterstanden het meest in de problemen komen. Denk aan voorrang bij de vaststelling of iemand recht heeft op een WIA- of Wajong-uitkering. Gevolg hiervan is het streven helaas alleen nog herbeoordelingen te doen in urgente gevallen. Ook wordt gekeken of HBO-zorgprofessionals in het kader van taakdelegatie zelfstandig taken binnen de sociaal-medische dienstverlening kunnen verrichten. Daardoor wordt de verzekeringsarts ontlast en kunnen meer beoordelingen gedaan worden.



UWV bericht

Langdurig zieken beter, duidelijker en sneller helpen

19 december 2025



Mensen verwachten door UWV goed en tijdig te worden geholpen met een uitkering wanneer zij langdurig ziek zijn. UWV kan deze verwachting en wettelijke taak om mensen sociaal-medisch te beoordelen al langer niet meer volledig waarmaken en uitvoeren. Hierdoor wachten mensen te lang op een beoordeling. De dienstverlening moet beter en dat vraagt helaas om moeilijke keuzes. Vanaf volgend jaar zetten we onze capaciteit voornamelijk in om WIA- en Wajongbeoordelingen te doen. Daarnaast streven wij ernaar om mensen in urgente situaties nog wel te helpen met bijvoorbeeld een herbeoordeling. Maar dit is niet genoeg. We moeten onze basis verstevigen en de sociaal-medische dienstverlening op orde krijgen. Ook het arbeidsongeschiktheidsstelsel is te complex en te onuitvoerbaar. Als er geen structurele oplossingen komen om het stelsel te vereenvoudigen, wachten in 2030 naar verwachting 200.000 mensen op een WIA-beoordeling.

Dat wij niet altijd aan de verwachtingen kunnen voldoen komt door drie ontwikkelingen die elkaar versterken. Ten eerste vallen steeds meer mensen langdurig uit door ziekte, waardoor het aantal aanvragen voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toeneemt. Ondertussen daalt het aantal verzekeringsartsen. Ten tweede is ons fundament onvoldoende stevig en hebben we onze sociaal-medische dienstverlening niet op orde. Hierdoor moeten mensen te lang wachten op een beoordeling en hebben ze onzekerheid over hun inkomen. In de derde plaats is het stelsel van wetten en regels voor ziekte en arbeidsongeschiktheid te complex en onuitvoerbaar.

Verlenging tijdelijke beslistermijn

Tijdelijke beslistermijnverlenging voor WIA-uitkeringen en herbeoordelingen

1 december 2025



Voor mensen die een WIA-uitkering of een herbeoordeling aanvragen is het erg vervelend dat UWV hen niet snel duidelijkheid kan geven over hun financiële situatie. Met name op het moment dat deze mensen kwetsbaar zijn door ziekte en (deels) niet meer kunnen werken. Het lukt UWV al langere tijd niet om binnen de gestelde termijn van acht weken een WIA-eindewachttijd- of herbeoordeling te doen en mensen duidelijkheid te geven. Daarom verlengt UWV - in samenspraak met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) binnen de kaders van de Algemene wet bestuursrecht - per 1 januari 2026 tijdelijk de beslistermijn voor WIA-beoordelingen en herbeoordelingen van acht naar zestien weken. UWV streeft ernaar om mensen binnen zestien weken een beoordeling en duidelijkheid te geven.

Vervolg verlenging tijdelijke beslistermijn

Deze termijnverlenging betekent dat UWV minder uit hoeft te geven aan dwangsommen, die hun werking hebben verloren door de aanhoudende toename van beoordelingsaanvragen

De tijdelijke regeling vervalt als het verschil tussen het aantal beoordelingsaanvragen is verminderd en er meer verzekeringsartsen zijn.



Menu

[Home](#) > [WIA](#) > Vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers

Vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers

 Lees voor



Met de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers is sneller duidelijk of iemand een WIA-uitkering krijgt. De 60-plusser en de (ex-)werkgever bepalen samen of zij de vereenvoudigde beoordeling willen. De vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers geldt weer vanaf 1 september 2025.



Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60+

- 104 weken ziek vanaf 1 september 2025 én 60 +
- Voorafgaand toets re-integratie-inspanningen
- Geen verzekerd tijdvak buitenland
- Werknemer en werkgever geven toestemming

- Geen gevolgen voor gedifferentieerde premie
- ERD-WGA: UWV betaalt WGA en werkgever verantwoordelijk re-integratie

60 + vervolg UWV kennisverslag 2025-11

Vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers

Effecten op het aantal WIA-uitkeringen en de
arbeidsparticipatie

Enkele conclusies in het kort

- Door de maatregel steeg het aantal aanvragen van zieke 60-plussers met 1,2 procentpunt.
- Het aantal aan 60-plussers toegekende WIA-uitkeringen nam toe met 6,5 procentpunt.
- De arbeidsparticipatie van zieke 60-plussers neemt af met 2,1 procentpunt.

Wetsvoorstel Compensatieregeling Langdurige arbeidsongeschiktheid voor kleine werkgever

- Beoogde ingangsdatum 01-07-2026
- Definitie ‘kleine werkgever’: degene die als kleine werkgever wordt aangemerkt voor de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds
- Overgangsrecht
 - Oude recht van toepassing op gevallen waarin de dag na het verstrijken van de twee jaar is gelegen voor de inwerkingtreding

Wetsvoorstel Compensatieregeling Langdurige arbeidsongeschiktheid voor kleine werkgever (III)

22 september 2025

Raad van State:

Advies over wetsvoorstel beperken compensatieregeling transitievergoeding

Conclusie

De Afdeling adviseert de regering om meer fundamenteel te overwegen de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te schrappen en zo de compensatieregeling in haar geheel overbodig te maken.

Actuele stand van zaken

Wetsvoorstel voor beperken compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid naar de Tweede Kamer

Nieuwsbericht | 05-12-2025 | 14:15

Het wetsvoorstel 'Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' is naar de Tweede Kamer gestuurd. De ministerraad heeft daarmee ingestemd op voorstel van minister Paul van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



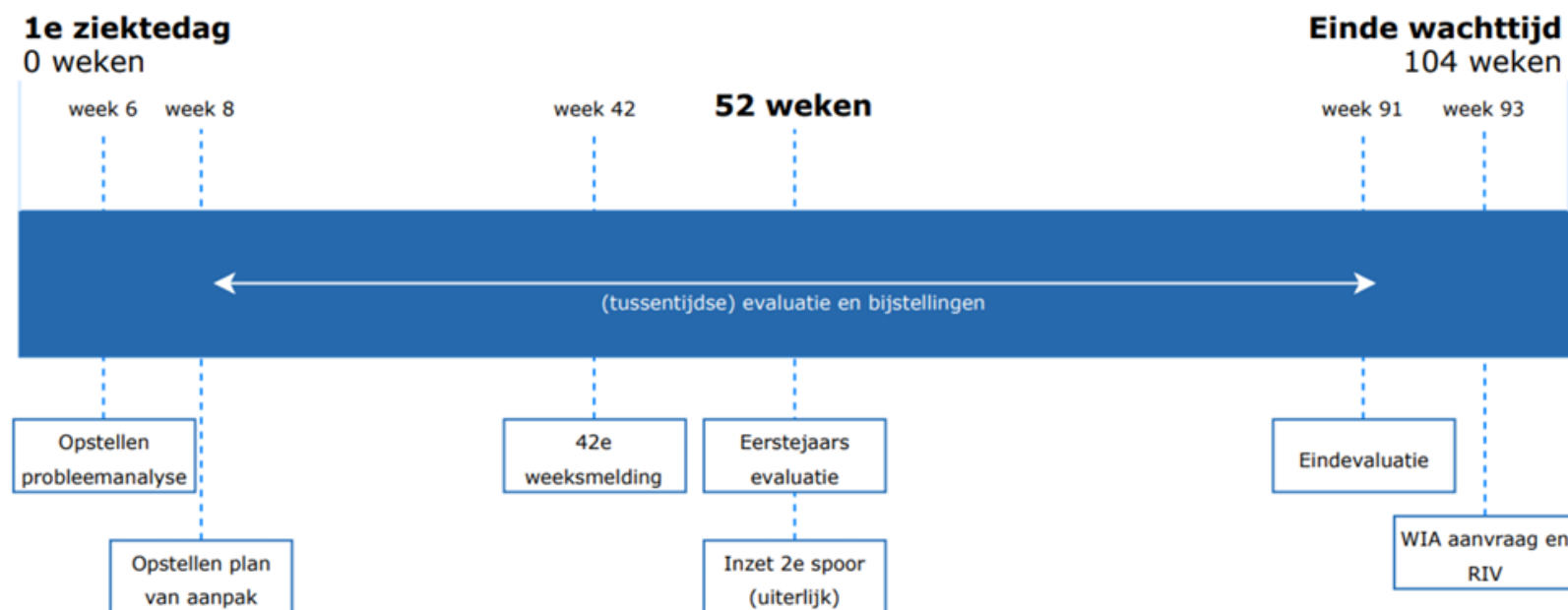
DERDE DINSDAG
IN SEPTEMBER

Prinsjesdag 2025 (II)

Onder andere:

- WW-duurverkorting (maximale duur van 24 naar 18 maanden)
 - Met een jaar uitgesteld tot 1 januari 2028
- Wetsvoorstel Medisch advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets
 - Beoogde ingangsdatum 1 januari 2028
- Wetsvoorstel re-integratie 2^e spoor
 - Met twee jaar uitgesteld tot 1 januari 2030
- Kwijtschelden WIA-voorschotten
 - Tijdelijke kwijtscheldingsbeleid wordt structureel gemaakt
- Praktisch beoordelen
 - Tijdelijk voor de periode 1 juli 2024 tot 1 juli 2027: zal structureel gemaakt worden na 1 juli 2027
- Extra geld voor aanpak problemen UWV

Wet Verbetering Poortwachter



Werkwijzer Poortwachter

UWV, 1 augustus 2022



Wat is de Werkwijzer Poortwachter

In de [Werkwijzer Poortwachter](#) leest u de richtlijnen voor de re-integratie van de werknemer. En we geven meer uitleg over hoe wij de [re-integratie beoordelen](#).

De Werkwijzer Poortwachter passen wij niet meer aan. Maar u kunt deze nog wel gebruiken. Veranderingen die voor u belangrijk zijn om te weten maar niet in de werkwijzer staan, leest u op deze pagina's:

[Loon doorbetalen bij ziekte van uitzendkrachten met uitzendbeding](#)

[Visie werknemer op re-integratie vastleggen](#)

Hoe toetst het UWV het RIV

RIV-toets en WIA-beoordeling door UWV **niet gelijktijdig**

1. Administratieve beoordeling

- Is het verslag compleet?

2. Resultaat

- Resultaat belangrijker dan procesgang

3. Inhoud

- Beoordeling achteraf
- Zijn er kansen gemist?

Compleet re-integratieverslag (I)

De (model)formulieren zijn:

1. Probleemanalyse (PA)
 2. Plan van aanpak (PvA)
 3. Bijstelling probleemanalyse
 4. (Eerstejaars)evaluatie
 5. Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
 6. Eindevaluatie
 7. Medische informatie
- UWV toetst alle documenten aanwezig in RIV
 - Geen UWV formulieren ➡ herkenbaar en afzonderlijk

(In)compleet re-integratieverslag (II)

- Herstel binnen 5 werkdagen (tenzij sprake is van dringende reden)
- Administratieve tekortkoming
- Verlenging loondoorbetaling max 52 weken
- Completeren dossier
- Bekortingsverzoek ➔ 3 weken
- Ook inclusief inhoudelijke toets !
- Claimbeoordeling

Hoe toetst het UWV het RIV

1. Is er een bevredigend resultaat?

Zo nee,

2. Zijn de inspanningen van werkgever voldoende geweest binnen de grenzen van het redelijke?
Zo nee,

3. Heeft de werkgever een deugdelijke grond voor de onvoldoende inspanningen?
Zo nee,

4. Kan de werkgever de tekortkomingen repareren?
Zo ja, loonsanctie voor maximaal 52 weken

Bevredigend re-integratieresultaat

De werknemer doet passend werk met een structureel karakter dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden en oorspronkelijke beloning binnen het eigen bedrijf (spoor 1), dan wel, met toestemming van werknemer, buiten het eigen bedrijf

Of na een intensieve re-integratie:

De werknemer doet passend werk met een structureel karakter met een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon (en alle partijen stemmen hier mee in)

Structureel = onbepaalde tijd (bij een nieuwe werkgever minimaal 6 maanden)

Spoor 1, tot hoever moet ik gaan?

Maak inzichtelijk waarom functies niet passend zijn!

Dit voor alle functies op en onder opleidings- en functioneringsniveau van de medewerker (inclusief evt. overkoepelende paraplu)

- Voor Uitzendorganisaties gaat dit veel verder:

Spoor 1:

- Begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener
- Begeleiding naar werk bij een andere inlener
- Begeleiding naar werk bij het Uitzendbureau zelf

Dit gaat dus heel ver!

Inzet spoor 2

Alle activiteiten gericht op werkhervatting buiten de eigen organisatie
Wanneer is Spoor 2 aan de orde?

- Zodra er geen zicht (meer) bestaat op een structurele hervatting binnen de eigen organisatie, moet er een adequaat tweede-spoortraject worden gestart
- Een tweede-spoortraject moet uiterlijk binnen 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie (in de 52^e verzuimweek) worden gestart

Spoor 2, wanneer en wanneer voldoende?

- Zodra er geen zicht (meer) bestaat op een structurele hervatting binnen de eigen organisatie (Spoor 1 blijft echter altijd actueel)
- Het traject moet bestaan uit een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, overlappende activiteiten (basis hiervoor is het inzetbaarheid profiel van de bedrijfsarts)
- Bij dreigend mislukken/stagnatie dient er overleg plaats te hebben gevonden met de bedrijfsarts/ Arbodienst
- Persoonsprofiel, beredeneerd zoekprofiel en evaluatie momenten zijn vaste onderdelen

Onderbouwing geen of latere inzet spoor 2

- Inzet Spoor 2 - na de Eerstejaarsevaluatie – kan alleen achterwege blijven als er binnen 3 maanden een concreet perspectief is op structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden
- De bedrijfsarts geeft aan op medische gronden inzet spoor 2 niet aan de orde (bijv. te belastend) ➡ toets verzekeringsarts
- Marginale mogelijkheden (d.w.z. uiterst beperkt belastbaar) focus met name eigen werkgever (spoor 1)

Tips (I)

- Volg werkwijzer poortwachter vanuit en de informatie vanuit [Home | UWV](#)
[Werkwijzer Poortwachter: een quick start | UWV](#)
- Gebruik waar mogelijk de UWV formulieren
- [Stappenplan bij ziekte werknemer | UWV](#)
- Schakel tijdig een arbeidsdeskundige in en actualiseer zowel de mogelijkheden in spoor 1 als 2 bij wijziging van de belastbaarheid, indien langdurig
- Blijf kritisch op de adviezen van de bedrijfsarts zeker bij GBM /marginale mogelijkheden en urenbeperking (vraag altijd urenbeperking voor concreet werk, opbouw of in zijn algemeenheid)

Tips (II)

- Inhoud Plan van Aanpak (en bijstellingen) concreet en helder; wat is re-integratiedoel ? Welke concrete stappen worden gezet
- Breng spoor 1 goed in kaart en blijf niet hangen “ in trial and error” op basis van een functie , of al dan niet gedeeltelijke hervatting in (aangepast) eigen werk als er geen concreet zicht is op volledige re-integratie
- Start tijdig een adequaat spoor 2 traject en zorg er voor dat UWV er een beeld over kan vormen
- Maak voor het insturen van het re-integratie verslag een goede samenvatting en geef bij werkzaamheden ook duidelijkheid over de loonwaarde en het al dan niet structureel aanbieden van het werk

Casuïstiek:

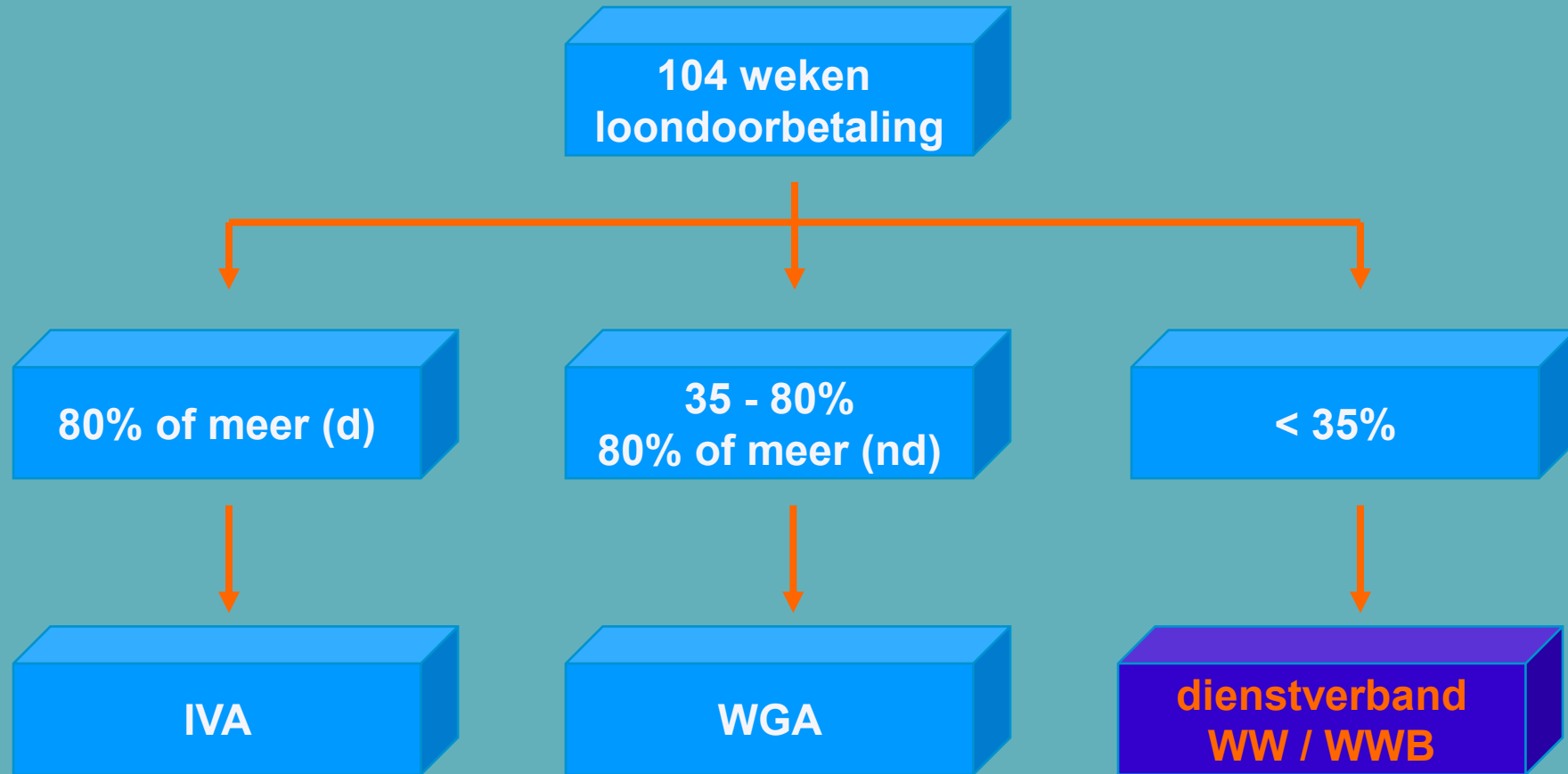
De bedrijfsarts houdt re-integratie (spoor 1 en 2) af in het tweede ziektejaar, en er is weinig ruimte bij het UWV om te toetsen of werkgever voldoende doet aan de re-integratie.

Het UWV beoordeelt te laat, uitkomst is >35% en de voorziening van UWV stopt nadat het salaris door werkgever is stopgezet. De WW gaat in na toepassing van de opzegtermijn en de medewerker is financieel de dupe.

- na 104 weken geen loondoorbetalingsverplichting meer
- voorschot wordt verrekenend met WW (terugwerkende kracht tot einde wachttijd)
- Bij WW na 104 weken ziekte is er in principe geen opzegtermijn (tenzij CAO)

Medewerkers kunnen een ander perspectief hebben op wat zij kunnen dan de werkgever.

WIA: Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen



WGA



Hernieuwde uitval na EWT (I)

Toekenning WIA (35-80% en 80-100%)

Hervatten eigen werkgever opnieuw uitval

- Ziekteoorzaak maakt niet uit
- < 4 weken geen ldb, (ongekorte) WIA-uitkering
- > 4 weken in aangepaste andere arbeid → 2 jaar ldb, no risk, (korting loondoorbetaling en) WIA loopt door 104 weken

- Hervatten andere werkgever opnieuw uitval

- Ziekteoorzaak maakt niet uit
- Sprake van 2 jaar ldb, no risk, (korting loondoorbetaling) en WIA loopt door 104 weken
- Wijzigingen melden <https://www.uwv.nl/nl/wia/opnieuw-wia>

Hernieuwde uitval na EWT (II)

Géén WIA-uitkering wegens < 35 % bij EWT

Hervatten bij eigen werkgever en hernieuwde uitval:

- < 4 weken na EWT directe toekenning WIA (geen Poortwachtertoets)
- > 4 weken gewerkt na EWT: nieuwe periode van ldb van 104 weken (uitgangspunt UWV)

Zelfde ziekteoorzaak (binnen 5 jaar)

- 2 jaar ldb, geen no risk polis
- Aanvraag herbeoordeling/ herleving
- WIA toekenning zonder wachttijd bij toename beperkingen (loon korten op WIA), geen WvP

Andere ziekteoorzaak (binnen 5 jaar)

- 2 jaar ldb, geen no risk polis
- Nieuwe WIA-aanvraag
- Poortwachtertoets

Hernieuwde uitval na EWT (III)

Géén WIA-uitkering wegens < 35 % bij EWT

Hervatten bij andere werkgever en hernieuwde uitval:

- < 4 weken na EWT directe toekenning WIA (geen Poortwachtertoets)
- > 4 weken gewerkt na EWT:

Zelfde ziekteoorzaak (binnen 5 jaar)

- 2 jaar ldb, no risk polis *
- Bij toegenomen beperkingen, geen wachttijd, geen WvP. Directe toekenning WIA
- Wel korting WIA wegens ldb werkgever

Andere ziekteoorzaak (binnen 5 jaar)

- 2 jaar ldb no risk polis *
- Nieuwe WIA-aanvraag en WvP-toets na 104 weken

* Geen toerekening WGA lasten bij toekenning i.v.m. no riskpolis



Magazines & nieuwsbrieven



Met onze (digitale) magazines en nieuwsbrieven informeren we specifieke doelgroepen.

UWV Magazine

[UWV Magazine](#) biedt diepgaande inzichten in sociale zekerheid en arbeidsmarktthema's, met de visie van UWV. Het verschijnt 3 keer per jaar op papier en maandelijks digitaal.

[Aanmelden UWV Magazine](#)

UWV Kennisnieuwsbrief

Met de [UWV Kennisnieuwsbrief](#) informeren we alle geïnteresseerden maandelijks over recent verschenen kennispublicaties en statistische publicaties van UWV, kennissymposia en nieuwe rondes voor subsidieonderzoek. Elke Kennisnieuwsbrief bevat een interview met een kennis- of cijferspecialist over een actueel onderwerp.

[Aanmelden UWV Kennisnieuwsbrief](#)

UWV Kennisverslag

Het [UWV Kennisverslag \(UKV\)](#) verschijnt bijna elke maand met een door onze kennisspecialisten geschreven bondig en toegankelijk artikel over de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek.

[Aanmelden UWV Kennisverslag](#)

NLWerkt Magazine

[NLWerkt Magazine](#) is het magazine van UWV voor werkgevers. Hierin vindt u reportages en achtergrondverhalen van collega-ondernemers door heel het land. Maar ook uitleg over complexe wetgeving, oplossingen, tips en advies bij arbeidsmarktvraagstukken. NLWerkt Magazine verschijnt 3 keer per jaar.

[Aanmelden NLWerkt Magazine](#)

Nieuwsbrief Werkgevers

De [Nieuwsbrief Werkgevers](#) is een maandelijks nieuwsbrief met de laatste ontwikkelingen in de sociale zekerheid, wet- en regelgeving en dienstverlening van UWV voor werkgevers.

[Aanmelden Nieuwsbrief Werkgevers](#)

Nieuwsbrief Loopbaan

In de [Nieuwsbrief Loopbaan](#) vindt u als werkzoekende handige tips om uzelf te ontwikkelen. Elke maand geven wij u advies over solliciteren, omscholing en baankansen. Ook delen anderen er hun ervaringen met het vinden van een baan.

[Aanmelden Nieuwsbrief Loopbaan](#)

Nieuwsbrief Meedoen

De [Nieuwsbrief Meedoen](#) wordt gemaakt voor iedereen die een arbeidsbeperking heeft of ziek is. Elke maand geven we u naast handige informatie over uw uitkering, ook tips en adviezen. En u leest over de ervaringen van anderen met dezelfde uitkering.

[Aanmelden Nieuwsbrief Meedoen](#)





*werkt
voor ons
allemaal*