

POSITION PAPER VNO-NCW EN MKB- NEDERLAND TEN BEHOEVE VAN HET RONDETAFELGESPREK OVER UITVOERINGSPROBLEMATIEK VAN HET UWV D.D. 24 JUNI 2026.

Graag maken wij van uw uitnodiging gebruik om tijdens een rondetafelgesprek en via dit position paper onze visie te geven op de uitvoeringsproblematiek in de WIA bij het UWV. De achterstanden bij het sociaal-medisch beoordelen bij UWV zorgen voor veel onzekerheid voor de mensen die wachten, maar hebben ook hun weerslag op werkgevers en de houdbaarheid van het stelsel als zodanig. De voordeur van de WIA staat open, de achterdeur zit potdicht. We zien dat de dienstverlening vastloopt en krijgen steeds meer signalen van ondernemers dat dit grote gevolgen heeft voor hun werknemers en henzelf. Met de huidige aanpak blijven de achterstanden nog jaren fors; er is dus meer nodig. Daarom doen VNO-NCW en MKB Nederland de oproep om met een concrete planning zo snel mogelijk werk te maken van het aanpakken van deze achterstanden, waarbij ook de andere cruciale onderdelen van het stelsel, zoals herbeoordelingen en Eerstejaars Ziektewet Beoordelingen, in stand gehouden moeten worden.

Lange wachttijden brengen werkgever en werknemer naar een soort niemandsland

Momenteel zijn de wachttijden voor sociaal-medische beoordelingen dusdanig lang dat duizenden zieke werknemers maandenlang moeten wachten om gekeurd te worden voor de WIA (arbeidsongeschiktheid) vanwege capaciteitsproblemen bij UWV. Naar verwachting loopt het aantal wachtenden op tot 200.000 in 2030. Dat iemand twee jaar lang ziek is met grote kans (deels) arbeidsongeschikt te worden verklaard, is al erg genoeg. Voor de persoon zelf als eerste. Deze mensen zitten soms meer dan een jaar (!) gevangen in een soort niemandsland: ze zijn uit dienst bij hun werkgever, maar officieel nog niet arbeidsongeschikt. Die onmacht en onzekerheid gun je niemand.

Maar ook voor diens werkgever, die twee jaar het loon heeft doorbetaald, zich samen met die collega heeft ingezet voor re-integratie en aan het einde van die lange rit alsnog afscheid moet nemen. En dat op deze krappe arbeidsmarkt. Al die tijd weet ook de werkgever niet waar hij aan toe is. Kan de zieke werknemer nog gedeeltelijk aan de slag? Hoe zit het met aanvullende afspraken in de CAO? Niemand die het kan vertellen.

De wachtlijsten moeten dus worden aangepakt en snel ook. Hiervoor is een aanpak langs meerdere lijnen nodig. Allereerst om het aantal artsen bij UWV te vergroten. Welke acties onderneemt UWV hier concreet voor behoud en werving van artsen en werk maken van zij-instroom? Daarnaast moet de beschikbare capaciteit gerichter ingezet worden. Er zit potentieel in verdergaande taakdelegatie en een grotere rol voor de private sector. Het zou een goede zaak zijn om de bedrijfsarts bij dit proces te betrekken die de zieke medewerker al twee jaar heeft begeleid. Van een groot aantal mensen kan het dossier met een betere voorbereiding sneller worden behandeld. Ook zien we dat de productie tussen verschillende artsen sterk uiteen loopt. Hoe kan dit en welke winst is daar te behalen?

VNO-NCW en MKB-Nederland doen de oproep zo snel mogelijk werk van te maken van deze punten. De urgentie is groot; die zouden we ook graag terugzien in een concrete planning van de te zetten stappen om de productiviteit van UWV te vergroten.

Lange wachttijden zetten het stelsel onder druk; de voordeur staat open, de achterdeur zit dicht

De lange wachttijden bij UWV zetten niet alleen druk op werkgevers en werknemers, maar ook het functioneren van het stelsel als geheel. Doordat alle beschikbare capaciteit wordt gericht op de beoordelingen aan het einde van de wachttijd voor de WIA ('prioritering'), komt UWV nauwelijks toe aan herbeoordelingen, deskundigenoordelen en de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling (EZWB). Dit zijn echter ook allemaal essentiële onderdelen van het stelsel voor ziekte- en arbeidsongeschiktheid die ervoor moeten zorgen dat mensen op de juiste plek zitten, al dan niet met een passende uitkering. Bovendien stromen 60-plussers door de vereenvoudigde WIA-beoordeling makkelijker sneller de WIA in. Ook zorgen de lange wachttijden er in zichzelf voor dat meer mensen bij de WIA-beoordeling arbeidsongeschikt worden verklaard; ze zijn immers langere tijd van de arbeidsmarkt en niemand wordt beter van zo'n periode van onzekerheid en moeten wachten. Kortom; de voordeur staat open en de achterdeur zit dicht. Dit heeft grote gevolgen voor de houdbaarheid van het stelsel, doordat er geen werk meer wordt gemaakt van wat mensen nog wél kunnen, en zet groepen mensen die nog (deels) kunnen werken buiten spel op de arbeidsmarkt. Een zeer onwenselijke situatie, al helemaal op een krappe arbeidsmarkt.

Werkgevers betalen de rekening voor lange wachttijden

In de periode dat mensen wachten op een WIA-keuring ontvangen ze een WIA-voorschot dat na de definitieve beoordeling niet wordt teruggevorderd, ook niet als mensen later geen recht blijken te hebben op een (volledige) WIA-uitkering. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben begrip voor deze keuze, omdat de oorzaak van de voorschotverlening buiten de invloedssfeer van werknemers ligt en zij hiervan niet de dupe mogen worden. De oorzaak ligt echter ook niet bij werkgevers en zij draaien wél op voor de financiële lasten die hiermee gepaard gaan. Het Kabinet heeft voorgesteld deze lasten uit de Werkhervattingskas (Whk) te halen en dat is goed, maar ze komen via de Aof-premie toch alsnog bij alle werkgevers terecht. En dit gaat niet om een gering bedrag; de extra lasten die ontstaan doordat voorschotten niet of niet volledig worden teruggevorderd, bedragen structureel bijna €100 miljoen op jaarbasis. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn van mening dat de rekening voor de uitvoeringsproblemen bij het UWV niet op het bord van werkgevers mogen worden geschoven, want nogmaals, zij kunnen hier niets aan doen. De oorzaak ligt bij UWV. Het is dan ook niet meer dan logisch, redelijk en billijk dat deze lasten uit de algemene middelen worden betaald.

Daar komt nog bij dat de lasten die gepaard gaan met de hogere instroom en de langere verblijfsduur in de WIA ook voor rekening van werkgevers komen. Afhankelijk van de omvang van het bedrijf worden de hogere WIA-lasten voor een periode van 10 jaar aan een bedrijf of sector toegerekend. Dat is een forse last die gepaard gaat met werkgeverschap, terwijl de invloed van werkgevers hierop beperkt is. Nog een reden om echt werk te maken van het aanpakken van de achterstanden en ervoor te zorgen dat UWV taken die helpen het verblijf in de WIA te beheersen, zoals het uitvoeren van herbeoordelingen, ook kan blijven doen.