

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Vaste commissie voor Sociale Zaken en
werkgelegenheid
Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC Den Haag

Betreft Schriftelijke inbreng Rondetafelgesprek
 Uitvoeringsproblematiek UWV
Datum 17 juni 2026

Geachte mevrouw van den Broek,

Hierbij stuur ik u in de bijlage onze position paper voor het Rondetafelgesprek
Uitvoeringsproblematiek UWV.

Vriendelijke groet,

Karin Hoogteijling
Directeur OVAL

Sven Kelder
Vicevoorzitter OVAL

OVAL is de brancheorganisatie voor Arbodiensten; Re-integratie- en interventiebedrijven, Loopbaanadviseurs en jobcoaches. Het hoofddoel van de OVAL is het versterken van de positie van mensen op de arbeidsmarkt, zowel voor werkenden als voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. OVAL heeft de overtuiging dat de beste vorm van sociale zekerheid werken is en wanneer dit (tijdelijk) niet mogelijk is er een activerend vangnet moet zijn.

Inleiding

De uitvoeringsproblemen bij het UWV zijn urgent en zichtbaar. Wachttijden voor een beoordeling lopen op tot bijna anderhalf (!) jaar of worden in het geheel niet meer uitgevoerd. UWV verzuimt mede door de geschetste achterstanden, die oplopen naar 200.000 (!) beoordelingen, haar wettelijke verplichtingen m.b.t. de Ziektewet en de WIA. Het gevolg is dat arbeidspotentieel van werknemers niet wordt benut en de meest kwetsbare een te lage WIA-uitkering ontvangen. Via de Ziektewet en Whk-premie worden individuele werkgevers belast met de gevolgschade van de problematiek.

Als belangrijkste oorzaken worden door UWV aangehaald:

- de ontoereikende capaciteit van verzekeringsartsen;
- de toegenomen aantal beoordelingen;
- de complexiteit van regelgeving.

Context van de oplossing

Het probleem van UWV kan alleen opgelost worden als de politiek en uitvoering bereid zijn om 3 andere invalshoeken voor het oplossen van de problematiek te kiezen:

- Benader de problematiek primair als een capaciteitsvraagstuk, waarbij de belangrijkste knop om aan te draaien ligt in het terugdringen van de gemiddelde tijdsbesteding per sociaal-medische beoordeling, met behoud van waarborgen en escalatie op individueel niveau.
- Kies expliciet voor arbeid als basis van bestaanszekerheid en benut de kracht van gecertificeerde private partijen om instroom in de WIA te beperken en uitstroom te vergroten, zodat de druk op het UWV structureel afneemt
- Hanteer generieke waarborgen voor professionaliteit van de private beroepsgroepen gedurende de verzuimbegeleiding en creëer vertrouwen in de samenwerking

OVAL is ervan overtuigd dat een sterke publiek-private samenwerking de sleutel is, waarbij de beschikbare medische capaciteit toereikend kan worden ingezet om de huidige vraag aan beoordelingen op te vangen.

Concrete maatregelen voor de geschetste UWV problematiek

1. Capaciteitsvraagstuk: versterk publiek-private samenwerking

Versterk de publiek-private samenwerking tussen verzekeringsartsen, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen om de beschikbare capaciteit effectiever te benutten. Dit vraagt om gerichte randvoorwaarden in de inrichting van de keten:

- Heldere governance: richt een onafhankelijk aangestuurd orgaan in met een duidelijke opdracht en een passend uitvoeringsbudget voor de publiek-private samenwerking
- Goede informatie-uitwisseling: professionaliseer de (medische) gegevensuitwisseling tussen arbodiensten en UWV, zodat dossiers volledig en direct bruikbaar zijn
- Benutten van private capaciteit: maak het mogelijk dat private partijen goed onderbouwde (her)beoordelingsaanvragen indienen, met prioriteit in de afhandeling

Deze randvoorwaarden maken een andere wijze van beoordelen mogelijk:

- Dossier-toets als uitgangspunt: de verzekeringsarts baseert zich primair op het aangeleverde dossier en voert een marginale toets uit
- Aanvullend onderzoek alleen waar nodig: alleen bij onduidelijkheid of verschil van inzicht volgt aanvullend (fysiek) medisch onderzoek

Deze werkwijze is direct toepasbaar voor zowel de Ziektewet als WIA-(her)beoordelingen en kan op korte termijn worden ingevoerd. Door te werken met een plausibiliteitstoets kunnen achterstanden versneld worden ingelopen en ontstaat ruimte om de beschikbare capaciteit te richten op complexe casuïstiek.

2. Capaciteit vraagstuk: Aanpassing RIV toets

De huidige RIV-toets, met de daaraan gekoppelde mogelijkheid van een loonsanctie, leidt in de praktijk tot onzekerheid bij werkgevers en stimuleert risicomijdend en dossiergericht gedrag. De combinatie van een inhoudelijke beoordeling en een zware administratieve toets achteraf kan effectieve re-integratiekeuzes in de weg staan en vraagt bovendien veel capaciteit van het UWV. Hoewel stappen worden gezet om het oordeel van de bedrijfsarts zwaarder te laten meewegen, blijft de administratieve toetsing bestaan en daarmee ook de prikkel tot 'RIV-proof' werken. Dat schuurt met een werkwijze die gebaseerd is op vertrouwen, kwaliteit en professioneel oordeel. OVAL pleit daarom voor het borgen van kwaliteit en onafhankelijkheid aan de voorkant, via verdiepte certificering van de arbodienst, zodat in de uitvoering kan worden vertrouwd op het professioneel handelen van private partijen en minder nadruk nodig is op toetsing achteraf.

3. Financiering: voorkom dat kosten onterecht bij individuele werkgevers en werkenden terechtkomen

Als uitkeringen door uitvoeringsproblemen langer doorlopen buiten de invloedssfeer van de werkgever, zou de financiering daarvan niet bij individuele werkgevers moeten liggen via de Whk. In de huidige systematiek betalen werkgevers – en indirect werkenden – door voor uitkeringen die niet (volledig) aan hun handelen zijn toe te rekenen.

Het is logischer en rechtvaardiger om deze lasten te financieren uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (AoF), zodat de kosten worden gedeeld op collectief niveau en niet neerslaan bij individuele werkgevers.

4. Toegenomen instroom: zorg voor activerende werking 2^e loondoorbetalingsjaar

De beste oplossing voor UWV problematiek is de reductie van het aantal beoordelingen. De oplossing van de WIA instroom ligt bij het activerender maken van de loondoorbetalingsperiode. Zie hiervoor de notitie over mentale problematiek.

5. Complexiteit: vereenvoudig de vaststelling van de uitkering, niet het stelsel

De complexiteit zit vooral in de vaststelling van de hoogte van de uitkering, niet in de beoordeling van arbeidsvermogen. Dat onderdeel is onnodig ingewikkeld geworden en vraagt vereenvoudiging. Gezien de grote financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor re-integratie is een uitvoerbaar en voorspelbaar systeem essentieel. De beoordeling van arbeidsvermogen en duurzaamheid is goed uitvoerbaar, mits gebruik wordt gemaakt van bestaande informatie. De IVA blijft daarbij van belang voor de meest kwetsbare groep en draagt bij aan het draagvlak bij werkgevers.