

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Een andere kijk op de WIA:

Notitie 2

Visie lange termijn

Juli 2026



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Een andere kijk op de WIA: Notitie 2 visie lange termijn

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

In deze langetermijnnotitie staan voorstellen voor een herontwerp van de WIA en de ontwikkeling van een nieuw stelsel voor Werk en Inkomen. Naast deze langetermijnnotitie is ook een kortetermijnnotitie beschikbaar, gericht op maatregelen om de huidige WIA-uitvoering te stabiliseren.

Samen vormen de notities een route van uitvoeringsherstel naar stelselvernieuwing. De kortetermijnnotitie richt zich op rust, uitvoeringsruimte en bescherming binnen het huidige stelsel. De langetermijnnotitie bevat een visie en bouwstenen voor een nieuw stelsel voor Werk en Inkomen.

Deze fasering maakt het mogelijk om acute knelpunten eerst te stabiliseren, terwijl zorgvuldig wordt gewerkt aan een beter en toekomstbestendig stelsel. Daarmee ontstaat ruimte voor een weloverwogen wetstraject, waarin uitvoerbaarheid, rechtszekerheid, verdienvermogen en bescherming vanaf het begin worden meegewogen.





1. Aanleiding

Het arbeidsongeschiktheidsstelsel staat onder grote druk. UWV kampt met achterstanden bij sociaal-medische beoordelingen als gevolg van een tekort aan verzekeringsartsen en oplopende wachttijden. Tegelijk gaat dit probleem om meer dan de vastgelopen uitvoering van het UWV. Het gaat om een breed welvaartsvraagstuk.

De kortetermijnnotitie over de WIA richt zich op het stabiliseren van de uitvoering. Die maatregelen zijn nodig om UWV-capaciteit gericht in te zetten, werknemersbescherming te behouden en te voorkomen dat het huidige stelsel verder vastloopt.

Daarmee blijft de fundamentele vraag onbeantwoord hoe Nederland op langere termijn wil omgaan met verlies van werk, ziekte, re-integratie, arbeidsongeschiktheid en inkomenszekerheid en het vergroten van het verdienvermogen van arbeidsongeschikten.

De problemen in de WIA laten ook zien dat het huidige stelsel ingewikkeld, versnipperd en moeilijk uitvoerbaar is geworden. De UWV Juninota 2026 benadrukt dat deze problematiek zowel uitvoeringskundig als financieel en bestuurlijk urgent is. Het aantal WIA-uitkeringen stijgt naar verwachting van 484.000 in 2025 naar 516.000 in 2026 en 547.000 in 2027. Ook de WIA-uitkeringslasten nemen toe, van € 11,4 miljard in 2025 naar € 12,9 miljard in 2026 en € 14,4 miljard in 2027.

Het vraagstuk reikt verder dan de uitvoeringsproblemen. Wie ziek wordt, werk verliest of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, komt terecht in verschillende regelingen, loketten, beoordelingsmomenten en inkomensregimes. Voor burgers is dat moeilijk te begrijpen. Voor werkgevers is het complex. Voor uitvoerders is het zwaar. Voor professionals leidt het tot veel procedurele druk. De kabinetsreactie op het Rekenkameronderzoek naar fouten bij WIA-uitkeringen laat bovendien zien dat vereenvoudiging, kwaliteitsbeheersing, risicomanagement en betere sturing tussen SZW en UWV structureel onderdeel moeten zijn van het nieuwe stelselontwerp.

De recente voortgangsinformatie over de ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening laat zien dat verbetering vraagt om een samenhangende aanpak: extra capaciteit, scherpere prioritering, uniforme werkwijzen, versterking van kwaliteitsmanagement, hogere productiviteit van verzekeringsartsen en vernieuwing van processen en systemen. Daarmee wordt onderstreept dat uitvoerbaarheid vanaf het begin een dragend ontwerpprincipes moet zijn.

Het commissiedebat van 1 juli 2026 over de uitvoeringsproblematiek UWV bevestigt dat de uitvoeringscrisis al vóór de WIA-claimbeoordeling zichtbaar wordt: in de eerste ziektejaren, de vangnet-Ziektewet, de no-riskpolis, gegevensdeling en de beperkte mogelijkheid om tijdig naar passend werk te begeleiden.

De uitvoeringsdruk wordt daarbij veroorzaakt door de inzet van medische capaciteit én door prikkels in het stelsel. Vooral medisch discussieerbare prognoses over duurzaamheid kunnen leiden tot herbeoordelingsverzoeken en procedures, omdat de financiële belangen groot zijn en de drempel om een nieuwe beoordeling te vragen relatief laag kan zijn.

Daarom is naast de kortetermijnagenda een langetermijnvisie nodig. Die visie gaat verder dan alleen aanpassing van de WIA. De opgave is breder: Nederland heeft behoefte aan een toekomstbestendig stelsel voor Werk en Inkomen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

Deze notitie sluit aan bij de denkrichtingen uit IBO en OCTAS, maar concretiseert die vanuit praktische uitvoeringskennis. De lijn ligt tussen beide benaderingen in: werk naar vermogen staat centraal, met behoud van bescherming voor wie ook na re-integratie geen reëel arbeidsmarktperspectief heeft.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

2. Waarom deze notitie aan de SER-tafel hoort

De WIA is geen los UWV-probleem maar een breed welvaartsvraagstuk. Waardig werk, inkomenszekerheid, ondernemerschap en toekomstig verdienvermogen raken uit balans. De SER is de plek om die belangen te ordenen. WIA eerst stabiliseren, dan zorgvuldig herontwerpen/verbeteren.

De WIA is vastgelopen, maar daarmee niet afgeschreven. De uitvoering van de WIA staat zichtbaar onder druk. Wachtlijsten lopen op, beoordelingen blijven liggen en werknemers, werkgevers, UWV en verzekeraars krijgen steeds later duidelijkheid. Dat roept een fundamentele vraag op: is de WIA zelf een slechte wet, of laat de huidige impasse vooral zien waar uitvoering, financiering en prikkels uit balans zijn geraakt?

De oorspronkelijke kern van de WIA blijft relevant: mensen zullen naar vermogen kunnen blijven deelnemen aan werk en samenleving, met inkomenszekerheid wanneer werken tijdelijk of blijvend niet mogelijk is. Juist die kern raakt in de huidige uitvoeringsdruk uit beeld.

Daarom is dit geen los UWV-probleem. De WIA raakt aan waardig werk, arbeidsparticipatie, inkomenszekerheid, ondernemerschap en toekomstig verdienvermogen. Wanneer mensen te lang wachten op duidelijkheid, werkgevers onvoldoende voorspelbaarheid ervaren en UWV-capaciteit vastloopt in steeds meer beoordelingen en procedures, raakt dat de brede welvaart.

De SER-opdracht

De SER werkt vanuit brede welvaart: samenleving, economie en milieu dienen in balans te zijn, hier en nu, later en elders. De WIA raakt die balans direct. We stellen de volgende fasering voor:

- 1 Stabiliseren**
WIA-uitvoering werkbaar maken en UWV-capaciteit gericht inzetten.
- 2 Beschermen**
Inkomenszekerheid, rechtszekerheid en toegang tot noodzakelijke beoordeling borgen.
- 3 Ontwerpen**
Tijd creëren voor een toekomstbestendig stelsel voor Werk en Inkomen.

GEZAMENLIJKE VRAAG

Hoe blijven mensen naar vermogen meedoen, blijft inkomen zeker waar werken niet mogelijk is, en blijft de uitvoering betrouwbaar?

Deze notitie gaat in op het ontwerpen van een toekomstbestendig stelsel voor Werk en Inkomen.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

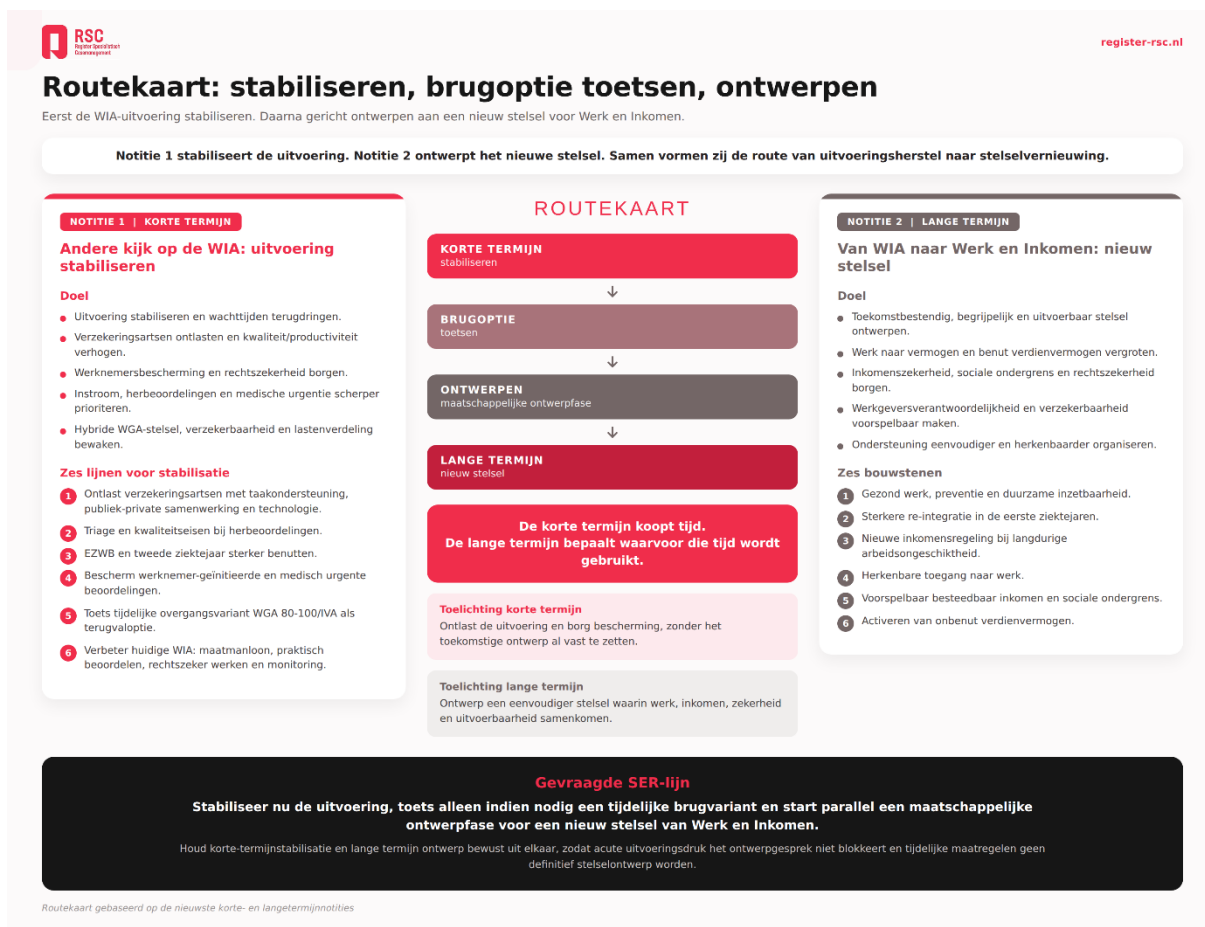
3. Routekaart: Stabiliseren, brugoptie toetsen, ontwerpen

Deze routekaart laat zien hoe de korte- en langetermijnnotitie samenhangen. De kern is dat de WIA eerst uitvoerbaar moet worden gehouden, zodat werknemers duidelijkheid houden, verzekeringsartsen worden ontlast en het hybride WGA-stelsel niet verder onder druk komt te staan.

De kortetermijnnotitie richt zich daarom op stabilisatie: betere benutting van verzekeringsartsencapaciteit, scherpere triage, versterking van de Ziektewetroute, bescherming van medisch urgente beoordelingen en gerichte verbetering van de huidige WIA-beoordeling. Alleen als deze maatregelen onvoldoende zijn, kan een tijdelijke brugvariant voor WGA 80-100 en IVA worden getoetst.

De langetermijnnotitie gebruikt de ruimte die daarmee ontstaat voor een bredere ontwerpogave: een nieuw stelsel van Werk en Inkomen waarin preventie, re-integratie, inkomenszekerheid, toegang naar werk, voorspelbaar besteedbaar inkomen en benutting van verdienvermogen in samenhang worden ontworpen.

De routekaart maakt daarmee één centrale lijn zichtbaar: stabiliseer nu de uitvoering, voorkom dat tijdelijke noodmaatregelen het toekomstige stelsel bepalen, en start parallel een maatschappelijke ontwerpfase voor een eenvoudiger, beschermend en beter uitvoerbaar stelsel.





Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

4. Kernboodschap

De langetermijnpoging is het ontwerpen van een eenvoudiger, rechtvaardiger en beter uitvoerbaar stelsel voor mensen die tijdelijk of langdurig hun werk of verdienvermogen verliezen. De opgave reikt verder dan het repareren van één onderdeel van de WIA.
TOT HIER

De ontwerpoging is daarom ketenbreed:

Een stelsel ontwerpen waarin prikkels, rechtszekerheid, inkomensbescherming en werkhervatting beter op elkaar aansluiten, zodat mensen via opeenvolgende loketten, beoordelingsmomenten en prikkelstructuren dicht bij werk en inkomenszekerheid blijven.

In dat nieuwe stelsel is de centrale vraag wat iemand nodig heeft:

- ▶ Behoud van werk als dat kan;
- ▶ Her- en omscholing naar ander passend werk;
- ▶ Begeleiding en ondersteuning naar ander werk als dat nodig is;
- ▶ Inkomenszekerheid zolang werk of herstel onzeker is;
- ▶ Duurzame bescherming wanneer werken redelijkerwijs niet meer mogelijk is.

Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid worden nu te vaak als gescheiden werelden behandeld. In de praktijk lopen zij regelmatig in elkaar over. Mensen verliezen werk door ziekte, raken ziek na verlies van werk of hebben door gezondheidsproblemen minder kans op terugkeer naar de arbeidsmarkt. Een toekomstbestendig stelsel kijkt daarom naar de oorzaak van inkomensverlies én naar de mogelijkheden om weer duurzaam mee te doen.

De discussie over werkgeverslasten richt zich vaak op de twee jaar loondoorbetaling. In de praktijk kunnen werkgevers daarna nog jarenlang te maken krijgen met premiedruk, eigenrisicodragerschap, schadelast en re-integratieverantwoordelijkheid. De ontwerpoging is daarom om de totale duur en zwaarte van werkgeversverplichtingen beter te begrenzen, terwijl de inzet op re-integratie eerder, gericht en effectiever wordt. Zo verschuift het accent van langdurige schadelast naar tijdige benutting van verdienvermogen.

De centrale spanning: bescherming, houdbaarheid en onze middenpositie

De discussie over de toekomst van de sociale zekerheid wordt vaak gevoerd als tegenstelling tussen bescherming en houdbaarheid. Aan de ene kant staat de zorg of mensen die ziek worden, arbeidsvermogen verliezen of niet meer kunnen werken wel voldoende zekerheid krijgen. Aan de andere kant staat de zorg dat het stelsel door vergrijzing, stijgende zorgkosten en een krappe arbeidsmarkt financieel en organisatorisch vastloopt.

Een toekomstbestendig stelsel voor Werk en Inkomen kan deze tegenstelling doorbreken. Het kan zekerheid bieden waar dat nodig is, werk en ontwikkeling mogelijk maken waar dat kan, en tegelijkertijd uitvoerbaar, begrijpelijk en houdbaar blijven. De middenpositie is daarom: zekerheid en perspectief voor iedereen.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Deze langetermijnvisie is een opbouwagenda en geen bezuinigingsagenda. De hervorming begint bij een beter werkend stelsel: minder instroom door preventie, sterkere begeleiding naar passend werk, eenvoudiger uitvoering en behoud van inkomenszekerheid voor wie tijdelijk of blijvend geen reëel arbeidsmarktperspectief heeft. Het is onzinnig om de hervorming te beginnen bij generieke verlaging van uitkeringsrechten of toegang tot het uitkeringsrecht beperken, omdat het moet gaan over het werken naar vermogen.



Voor verzekeraars is het in het hybride stelsel van belang dat uitvoeringsrisico's helder en voorspelbaar worden toegedeeld. Problemen bij de uitvoeringsinstantie kunnen anders doorwerken in schadelasten, premies en reserveringen, terwijl verzekeraars die risico's vooraf moeten kunnen inschatten.

Een toekomstbestendig hybride stelsel vraagt daarom om duidelijke spelregels over risicotoedeling, premie-effecten en compensatie wanneer uitvoeringsvertragingen buiten de invloedssfeer van verzekeraars liggen.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

5. Waarom het huidige stelsel tekortschiet

Het huidige stelsel bevat sterke elementen. De nadruk op participatie, re-integratie en benutting van arbeidsvermogen blijft waardevol. Ook het uitgangspunt dat werkgevers verantwoordelijkheid dragen voor preventie en re-integratie is belangrijk en heeft daarmee direct invloed op de instroom in de WIA en voorkomen van schadelast.

De keten vóór de WIA-poort is onvoldoende robuust. Vangnetters, tijdelijke werknemers en werknemers onder de no-riskpolis krijgen niet altijd tijdig dezelfde begeleiding, arbeidsdeskundige ondersteuning en werkoriëntatie als werknemers met een vaste werkgever. Daardoor kan de route naar langdurige arbeidsongeschiktheid ongemerkt worden versterkt.

Tegelijkertijd zijn er structurele knelpunten:

1. Het stelsel is te versnipperd. WW, Ziektewet, loondoorbetaling bij ziekte, WIA, gemeentelijke regelingen, toeslagen en fiscale ondersteuning sluiten beperkt logisch op elkaar aan. Daardoor ontstaan verschillen tussen mensen die in vergelijkbare omstandigheden verkeren of van positie veranderen.
2. Het stelsel is moeilijk te begrijpen. Burgers weten onvoldoende welke regeling geldt, welk loket verantwoordelijk is, welke verplichtingen zij hebben en wat een stap richting werk betekent voor hun inkomen. Die onzekerheid kan herstel en werkhervatting juist afremmen.
3. De uitvoering is te zwaar geworden. Het stelsel vraagt veel medische, arbeidsdeskundige en juridische beoordelingen. Die capaciteit is schaars. Een stelsel dat functioneert met steeds meer complexe beoordelingen is op lange termijn kwetsbaar.
4. Inkomenszekerheid is som onvoorspelbaar. Mensen kunnen te maken krijgen met wisselende uitkomsten, terugvorderingen, toeslagenproblemen, bijstandstoetsen of onzekerheid over partnerinkomen. Daardoor kan bestaansonzekerheid ontstaan, juist op het moment dat iemand kwetsbaar is.
5. Prikkels zijn soms verkeerd gericht. Financiële verantwoordelijkheid draagt bij aan preventie, werkbehoud en duurzame re-integratie. Zij hoort vooral te sturen op werkhervatting, in plaats van op proceduredruk, schadelastverschuiving of strategisch gedrag. Dat geldt in het bijzonder voor herbeoordelingen en duurzaamheidsprognoses. Wanneer partijen financieel voordeel kunnen behalen bij een andere kwalificatie, terwijl het juridische of financiële risico van procederen beperkt blijft, ontstaat druk op beoordelingen die medisch en prognostisch juist moeilijk hard te maken zijn.
6. Op dit moment worden verzekeraars in het hybride stelsel financieel geraakt door uitvoeringsproblemen bij UWV. Voor eigenrisicodragers dragen zij de lasten van voorlopige WIA-uitkeringen, terwijl deze uitvoeringsrisico's vooraf niet in premies en schadereserveringen zijn verwerkt. Daardoor ontstaat druk op de betaalbaarheid en voorspelbaarheid van het hybride stelsel. Op langere termijn kan dit ertoe leiden dat verzekeraars premies fors verhogen of zich uit delen van de markt terugtrekken.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen



register-rsc.nl

Waarom het huidige stelsel vastloopt

Hoofdstuk 3 samengevat: de knelpunten zitten niet in één onderdeel, maar in de samenloop van regels, uitvoering, inkomen en prikkels.

De kern van het probleem

Het stelsel is te ingewikkeld geworden voor burgers, werkgevers en uitvoering.

1 Te versnipperd

Ziekte, werkloosheid, WIA, Ziektewet, re-integratie en inkomensondersteuning sluiten onvoldoende op elkaar aan.

2 Moeilijk te begrijpen

Burgers en werkgevers raken de weg kwijt in rechten, plichten, loketten en uitzonderingen.

3 Te zwaar voor de uitvoering

Schaarse deskundigheid gaat op aan beoordelingen, procedures, herstelacties en achterstanden.

4 Inkomenszekerheid te onzeker

Mensen weten te laat waar zij financieel aan toe zijn en krijgen onvoldoende voorspelbaar perspectief.

5 Prikkels niet goed gericht

Het systeem stuurt te vaak op regeling, beoordeling en schadelast, en te weinig op werkbehoud en duurzame participatie.

Gevolg

● Mensen wachten

● Werk blijft liggen

● Uitvoering loopt vast

● Vertrouwen neemt af

Daarom is alleen repareren niet genoeg

Na stabilisatie is een eenvoudiger, samenhangend stelsel voor Werk en Inkomen nodig.

Probleemdiagnose: minder versnippering, meer duidelijkheid, betere uitvoering en sterkere zekerheid.



5. Uitgangspunten voor een nieuw stelsel Werk en Inkomen

Een nieuw stelsel voor Werk en Inkomen vraagt duidelijke uitgangspunten.

Inkomenszekerheid

Wie door ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid tijdelijk of langdurig inkomen verliest, wil kunnen rekenen op een fatsoenlijke en voorspelbare inkomensbasis. Niemand mag door samenloop van regelingen, toeslagen, partnerinkomen, bijstand of terugvorderingen onder een aanvaardbare sociale ondergrens terechtkomen. Ook zal Nederland blijven voldoen aan Europese verdragen, zoals ILO-verdrag 121.

Verzekeringskarakter en draagvlak

In onze ogen behoort een nieuw stelsel het draagvlak voor werknemersverzekeringen te behouden. Dat vraagt om een herkenbare relatie tussen premie, risico en bescherming. Wanneer premies stijgen terwijl inkomensbescherming wordt versoerd, neemt het vertrouwen in het collectieve stelsel af en groeit de druk richting private bijverzekering of een algemene voorziening. Juist daarom is het van belang om het verzekeringskarakter herkenbaar te houden.

Werk naar vermogen

Werk blijft het uitgangspunt waar dat redelijkerwijs mogelijk is. Het stelsel gaat mensen ondersteunen om hun arbeidsvermogen te behouden, te herstellen of anders in te zetten. Daarbij wordt gekeken naar mogelijkheden, scholing, begeleiding, werkplekaanpassing en duurzame inzetbaarheid, naast de beperkingen.

Daarbij past behoud van het hybride stelsel, ook bij de re-integratie uitkering. Publieke werkcentra en private re-integratielijnen van verzekeraars kunnen naast elkaar bijdragen aan terugkeer naar werk, mits de financiële prikkel duidelijk op werkhervatting en benutting van arbeidsvermogen ligt.

Werkgeversverantwoordelijkheid bij ziekte begrenzen en gericht maken

In het debat ligt vaak de nadruk op twee jaar loondoorbetaling, terwijl werkgevers ook daarna nog langdurig te maken kunnen krijgen met eigenrisicodragerschap, re-integratieverantwoordelijkheid, schadelast en premiedruk. Door de complexiteit van het systeem wordt hieraan voorbij gegaan en ligt de focus onterecht slechts op de loondoorbetaling.

In deze langetermijnvisie wordt nog geen positie gekozen in de vraag of loondoorbetaling één of twee jaar duurt. De kernvraag is hoe de totale werkgeversverantwoordelijkheid beter kan worden begrensd en voorspelbaar gemaakt, waarbij de prikkel tot werkhervatting wordt versterkt.

Het doel is een betere inrichting van de periode waarin werkgever en werknemer samenwerken aan herstel, passend werk en benutting van verdienvermogen. Dat leidt tot snellere duidelijkheid, minder langdurige uitkeringsafhankelijkheid en beheersbare werkgeverslasten: geen extra verplichtingen, maar betere benutting.

Daarbij kan differentiatie naar werkgeversgrootte worden onderzocht. Kleine werkgevers hebben veelal minder mogelijkheden om passend werk, deelfuncties of aangepast werk aan te bieden. Grotere werkgevers hebben doorgaans meer organisatorische ruimte om werk anders te organiseren en re-integratie binnen of vanuit de organisatie mogelijk te maken.

Deze denkrichting vraagt nadere toetsing: hoe blijven lasten begrensd en voorspelbaar, terwijl het stelsel sterker stuurt op werkhervatting en benutting van verdien capaciteit?



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Eenvoud en begrijpelijkheid

Burgers willen kunnen begrijpen welke rechten en plichten zij hebben. Werkgevers en professionals willen weten wie waarvoor verantwoordelijk is. Een eenvoudiger stelsel helpt burgers en maakt de uitvoering beter draagbaar.

Rechtszekerheid

Mensen willen stappen kunnen zetten richting herstel, scholing of werk zonder direct bang te zijn voor verlies van inkomen of juridische onzekerheid. Rechtszekerheid is geen rem op participatie, maar een voorwaarde om veilig richting werk te kunnen bewegen. Mensen zetten eerder stappen \ richting herstel, scholing of werk wanneer zij voldoende zekerheid ervaren over hun rechten, inkomenspositie en toekomstperspectief. Een stelsel dat participatie wil bevorderen, moet daarom voorkomen dat werkhervatting wordt ervaren als risico op verlies van bescherming.

Solidariteit en verantwoordelijkheid

Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid zijn maatschappelijke risico's. Werknemers, werkgevers, verzekeraars en overheid dragen daarin ieder verantwoordelijkheid. Dat vraagt dat die verantwoordelijkheid helder, eerlijk en uitvoerbaar wordt verdeeld.

Uitvoerbaarheid

Een stelsel dat op papier rechtvaardig is, maar in de praktijk vastloopt, biedt uiteindelijk geen bescherming. Uitvoerbaarheid vormt daarom vanaf het begin een ontwerpprincipe. Het aantal beoordelingsmomenten, de benodigde medische capaciteit, de rol van uitvoerders en de administratieve lasten behoren vanaf het begin te worden meegewogen.

Uitvoerbaarheid vraagt daarnaast om een stelsel waarin prioritering, uniforme werkwijzen, kwaliteitsmanagement, taakdelegatie en technologische ondersteuning structureel zijn verankerd in het ontwerp. De houdbaarheid van het stelsel wordt bepaald door de beschikbare professionele capaciteit en door de manier waarop die capaciteit wordt georganiseerd en ondersteund.

Daarbij horen ook de vangnet-Ziektewet, no-riskpolis en banenafpraak tot de preventieve keten. Instrumenten die arbeidsparticipatie bevorderen, mogen niet ongemerkt uitmonden in onvoldoende begeleide doorstroom naar langdurige arbeidsongeschiktheid en vooraf te bepalen wie waarvoor welke rekening betaalt bij onvoorziene omstandigheden.

Verzekeerbaarheid

Werkgevers willen risico's kunnen dragen of verzekeren op een voorspelbare en betaalbare manier. Het is nodig om veranderingen in het stelsel daarom ook te beoordelen op gevolgen voor premies, eigenrisicodragerschap, private verzekeringen en collectieve fondsen.

Preventie

Een toekomstbestendig stelsel begint bij het voorkomen van uitval. Goede arbeidsomstandigheden, kwaliteit van arbeid, tijdige signalering, goed casemanagement en duurzame inzetbaarheid behoren volwaardige onderdelen te zijn van het stelsel.

Strategisch gedrag en procedureprikkel

Uitvoerbaarheid vraagt om minder proceduregevoelige prikkels en meer gerichte beoordeling. Wanneer partijen financieel voordeel kunnen behalen bij een andere kwalificatie, terwijl het juridische of financiële risico van een herbeoordelingsverzoek of procedure beperkt blijft, ontstaat druk op beoordelingen die medisch en prognostisch juist moeilijk hard te maken zijn. Een stelsel dat afhankelijk blijft van medisch discussieerbare voorspellingen over herstelkansen, terwijl sterke financiële prikkels bestaan om die voorspelling ter discussie te stellen, blijft daardoor kwetsbaar.



6. Hoofddlijn van het nieuwe stelsel Werk en Inkomen: zes bouwstenen

De langetermijnvisie bestaat uit zes samenhangende bouwstenen voor een nieuw stelsel van Werk en Inkomen. Samen vormen zij de inhoudelijke architectuur voor een eenvoudiger, menselijker, actiever en beter uitvoerbaar stelsel, waarin gezond werk, re-integratie, inkomenszekerheid, toegang naar werk en voorspelbaar besteedbaar inkomen en activering onbenut verdienvermogen in samenhang worden ontworpen.

Bouwsteen 1 – Gezond werk, preventie en duurzame inzetbaarheid

Voorkomen moet worden dat mensen structureel uitvallen. Deze bouwsteen begint bij betere arbeidsomstandigheden, serieuze uitvoering van de RI&E, aandacht voor het voorkomen en beperken van psychische belasting, goed werkgeverschap en tijdige signalering van risico's.

Preventie is geen bijlage bij het sociale zekerheidsstelsel, maar een eerste schakel daarvan. Elke langdurige uitval die wordt voorkomen, vermindert druk op werknemers, werkgevers, UWV, verzekeraars en collectieve middelen.

De stijgende uitval door mentale klachten kan daarbij worden gebruikt als stresstest voor het nieuwe stelsel. Een toekomstbestendig stelsel vraagt om een aanpak die ook werkt bij klachten die samenhangen met werkdruk, onzeker werk, lage autonomie, werk-zorgdruk, sectorale tekorten, stigma en wachttijden in zorg en begeleiding. Dat vraagt om preventie, goed werk, vroege arbeidskundige ondersteuning en veilige terugkeer naar passend werk. Daarbij is specifiek aandacht nodig voor jonge werknemers, vrouwen, werk-zorgdruk, mentale belasting en sectoren waar uitval door psychische klachten sterk oploopt.

Juist bij mentale klachten is het van belang te voorkomen dat maatschappelijke, arbeidsorganisatorische en zorggerelateerde problemen uitsluitend worden gemedicaliseerd. Het stelsel gaat daarom sturen op werkcontext, begeleiding en passende werkhervatting, zonder klachten te bagatelliseren.

Preventie vraagt daarom om concrete afspraken over arbeidsomstandigheden, werkdruk, autonomie, verlof, kinderopvang, leidinggeven en tijdige ondersteuning.

Bouwsteen 2 – Sterkere re-integratie in de eerste ziektejaren

De eerste twee ziektejaren gaan minder draaien om procescontrole en meer om echte terugkeer naar passend werk. Re-integratie komt eerder dan pas in het tweede ziektejaar op gang. Het tweede ziektejaar blijft belangrijk als springplank naar passend werk, terwijl de oriëntatie op herstel, passend werk, tweede spoor en werkhervatting kan al eerder in de eerste 104 weken wordt versterkt. Dit sluit aan bij de oproep van private partijen om de eerste twee ziektejaren minder als wachtkamer en meer als springplank naar werk te benutten. De winst ligt vooral vóór de WIA-poort: eerder handelen, sneller duidelijkheid geven en gericht inzetten op passend werk.

De twee jaar loondoorbetaling blijft daarmee een belangrijk stelselonderdeel en wordt in de ontwerpfase expliciet getoetst op drie punten:

1. Werknemersbescherming;
2. Uitvoerbaarheid voor kleine werkgevers en verzekeraars;
3. Behoud van effectieve prikkels richting passend werk.

Verkorting of collectivisering vraagt om een alternatief dat oude afwentelingsproblemen voorkomt.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Daarbij verdienen financiële prikkels in de eerste 104 weken afzonderlijke aandacht. Vanuit de praktijk van casemanagement wordt gezien dat financiële prikkels werken en tegelijk dat een abrupte overgang van volledige loondoorbetaling naar 70% kan leiden tot oneigenlijke werkherhervatting wanneer mensen nog onvoldoende hersteld zijn. Een geleidelijke en zorgvuldiger ingerichte prikkelstructuur kan daarom onderdeel zijn van de ontwerpfase.

Wanneer terugkeer bij de eigen werkgever geen reëel perspectief meer biedt, is sneller duidelijkheid nodig over de inzet van het tweede spoor, met ruimte voor detachering, werkervaringsplaatsen, no-riskinstrumenten en begeleiding naar duurzaam ander werk. Re-integratie vraagt om een resultaatgerichtere, professionelere en beter ondersteunde aanpak.

De no-riskpolis blijft daarbij als participatie-instrument behouden, maar wordt beter gemonitord op begeleiding, verzuimontwikkeling en latere WIA-instroom.

Voor kleine werkgevers is extra ondersteuning nodig. Daar ontbreekt vaak de kennis, capaciteit of financiële ruimte om complexe re-integratie goed te organiseren. Ook werknemers kunnen beter worden ondersteund, zodat zij niet meer zekerheid krijgen en minder afhankelijk zijn van de kwaliteit of draagkracht van één werkgever.

Daarvoor behoren casemanagement, arbeidsdeskundige expertise, scholing, tweede spoor en begeleiding naar ander werk eerder en gericht beschikbaar te zijn.

Daarbij verdient de positie van vangnetters, tijdelijke werknemers en mensen zonder vaste werkgever afzonderlijke aandacht. Deze groepen krijgen gelijkwaardige begeleiding of bescherming ten opzichte van werknemers met een vaste werkgever die het loon doorbetaalt. Een nieuw stelsel borgt daarom dat ook deze groepen tijdig toegang krijgen tot re-integratie, arbeidsdeskundige ondersteuning, scholing en begeleiding naar passend werk.

Werkgeversverplichtingen: korter, gericht en effectiever

Het is nodig om bij de inrichting van de eerste ziektejaren zichtbaar te maken dat werkgevers in het huidige stelsel vaak verder worden geraakt dan alleen door twee jaar loondoorbetaling. Na instroom in de WIA kunnen premiedruk, eigenrisicodragerschap, schadelast en re-integratieverantwoordelijkheid nog jarenlang doorwerken. Die langere financiële doorwerking is maatschappelijk minder zichtbaar, maar vormt wel een belangrijk onderdeel van de huidige prikkelstructuur.

De gedachte achter werkgeversverantwoordelijkheid blijft relevant: de partij die invloed heeft op preventie, arbeidsomstandigheden, passend werk en re-integratie draagt ook verantwoordelijkheid voor het beperken van langdurige uitval. Die gedachte dat de vervuiler betaalt heeft bijgedragen aan meer aandacht voor verzuimpreventie en re-integratie. Tegelijk kan de huidige combinatie van twee jaar loondoorbetaling en langdurige schadelast te zwaar, te complex en te weinig doelgericht uitwerken.

De ontwerpopgave is daarom om de totale verplichtingen voor werkgevers beter te begrenzen, terwijl de re-integratie-inzet binnen die begrensde periode wordt versterkt. Het doel is snellere duidelijkheid, betere benutting van verdienvermogen en begrenzen van de schadelast.

Daarbij kan differentiatie naar werkgeversgrootte worden verkend. Voor kleine werkgevers kan een kortere loondoorbetalingsverplichting, bijvoorbeeld één jaar, verdedigbaar zijn omdat de mogelijkheden om passend werk of deelfuncties binnen de eigen organisatie aan te bieden vaak



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

beperkt zijn. Voor grote werkgevers en multinationals ligt dat anders: zij hebben meer organisatorische ruimte om functies, deelfuncties of aangepast werk aan te bieden en kunnen daardoor langer een actieve rol houden bij re-integratie en benutting van verdienvermogen.

Deze differentiatie vraagt zorgvuldige uitwerking. De uitwerking richt zich op beter begrensde werkgeverslasten, behoud van werknemersbescherming en waarborgen tegen kostenverschuiving naar het collectief zonder effectieve re-integratieprikkels.

Bouwsteen 3 – Nieuwe inkomensregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vraagt het stelsel om vereenvoudiging, menselijkheid en betere uitvoerbaarheid. Centraal staan het realistische werkvermogen, de benodigde ondersteuning en het inkomen dat daarbij hoort.

De discussie over IVA en duurzaamheid hoort hier te worden geplaatst als uitvoerbaarheidsvraagstuk, niet als losse bezuinigingsmaatregel. Het doel is minder afhankelijkheid van de medisch discussieerbare prognoses, met behoud van snelle zekerheid voor evidente volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers.

Een toekomstbestendig arbeidsongeschiktheidsstelsel biedt ruimte voor herstel, scholing, werkherhvatting en aanpassing van werk. Tegelijk blijft inkomensbescherming nodig voor werknemers die ondanks deze inspanningen werkelijk niet meer in staat blijken duurzaam in hun eigen onderhoud te voorzien.

Voor mensen met resterend arbeidsvermogen behoort werkherhvatting lonend, veilig, haalbaar en voorspelbaar te zijn. Zij hebben tijdelijk inkomenszekerheid nodig, gecombineerd met begeleiding, scholing, werkgeversdienstverlening en geleidelijke opbouw van passend werk. Daarbij kijkt het stelsel naar mogelijkheden, vaardigheden, werkplekaanpassing en duurzame participatie, naast beperkingen.

Het RSC heeft in 2025 een ontwerp gepubliceerd waarin gedurende een periode van drie jaar aanspraak bestaat op een re-integratie uitkering. Gedurende deze periode staan benutting van arbeidsvermogen, vergroting van participatie en duurzame werkherhvatting centraal. Resultaat is het vergroten van het verdienvermogen van de arbeidsongeschikte.

De kern daarvan is geenszins dat duurzaamheidsbeoordelingen op zichzelf te veel artsencapaciteit vragen, maar dat zij vaak medisch discussieerbare prognoses vergen. Juist omdat aan die prognoses grote financiële gevolgen zijn verbonden, ontstaan prikkels voor herbeoordelingen en procedures. Een nieuw stelsel vereenvoudigt de beoordeling en vermindert vooral de proceduregevoeligheid en prikkelwerking rond duurzaamheid.

In de opbouw van het stelsel betekent dit dat na de eerste twee ziektejaren een tijdelijke re-integratiefase kan volgen. In die fase worden inkomenszekerheid, begeleiding, scholing en geleidelijke werkopbouw gecombineerd. Pas daarna wordt beoordeeld of structurele inkomensbescherming nodig is.

Toegang tot deze re-integratie uitkering vraagt om een duidelijke toegangstoets. Het gaat om werknemers die door beperkingen hun eigen werk niet meer kunnen doen en voor wie binnen de eigen organisatie geen passend werk beschikbaar is waarmee ten minste 65% van het oude loon kan worden verdiend. Als passend werk binnen de eigen organisatie beschikbaar is, ligt voortzetting of aanpassing van werk bij de eigen werkgever meer voor de hand dan instroom in de re-integratie uitkering.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Mensen zonder reëel perspectief op werk hebben rust en duurzame inkomensbescherming nodig via het stelsel. Dat betekent dat er een blijvende inkomensvoorziening nodig is voor werknemers die, ook na een serieuze periode van herstel, scholing, begeleiding en werkhervatting, werkelijk niet meer in staat blijken om duurzaam in hun eigen onderhoud te voorzien. Zij hebben behoefte aan zekerheid in plaats van herhaalde procedures en theoretische herstelverwachtingen.

Na afloop van de tijdelijke re-integratiefase blijft voor werknemers zonder reëel arbeidsmarktperspectief aanspraak bestaan op een structurele inkomensvoorziening.

Voor evidente gevallen kan een beperkte en zorgvuldig afgebakende zekerheidsroute nodig blijven. Daarmee wordt voorkomen dat vereenvoudiging leidt tot onzekerheid voor werknemers bij wie herstel of werkhervatting redelijkerwijs niet meer aan de orde is. Voor minder evidente gevallen ligt het meer voor de hand om gedurende een afgebakende periode te sturen op feitelijke benutting van arbeidsvermogen, begeleiding en inkomenszekerheid, in plaats van op een vroegtijdige en juridisch kwetsbare voorspelling over duurzaamheid.

Daarnaast kan worden gezien of voor bepaalde groepen een regulier loondienstverband, gelet op de aard van hun beperkingen, niet altijd de meest passende route is. Denk aan mensen met een wisselende belastbaarheid. Dan blijft rechtszekerheid noodzakelijk, terwijl andere vormen van werk, begeleiding of inkomensbescherming beter aansluiten bij het benutten van het resterend verdienvermogen. Door rechtszekerheid te geven kan het verdienvermogen van deze groep benut worden. Nu wordt er te veel gedacht vanuit het aantal arbeidsongeschikten in plaats van het verdienvermogen van deze groep.

Bij werknemers die arbeidsongeschikt worden door een arbeidsongeval of beroepsziekte wordt afzonderlijk gezien hoe voldoende bescherming wordt geborgd, mede tegen de achtergrond van ILO-verdrag 121. Een mogelijk handvat is heroverweging van de extra garantieregeling beroepsrisico's die bij de vormgeving van de WIA in 2005 uiteindelijk buiten invoering is gebleven.

Binnen het RSC-ontwerp wordt gedacht aan een collectieve voorziening met een uitkeringsniveau van 70% van het oude salaris, op basis van een gemaximeerd dagloon (bijvoorbeeld factor twee van het minimumloon) en met behoud van werkverplichtingen en mogelijkheden tot benutting van arbeidsvermogen. Boven dat gemaximeerde niveau kunnen aanvullende verzekeringen bescherming bieden. Daarbij blijven bestaanszekerheid, verzekeringskarakter, premieontwikkeling, internationale verplichtingen en overgangsrecht voor bestaande gevallen afzonderlijke aandachtspunten in de verdere uitwerking.

Daarmee verschuift het accent van een prognostische beoordeling van duurzaamheid naar een systeem waarin gedurende een afgebakende periode maximaal wordt ingezet op participatie en benutting van arbeidsvermogen. Werknemers die uiteindelijk geen reëel arbeidsmarktperspectief blijken te hebben, blijven verzekerd van structurele inkomensbescherming.

De tijdslijn kan als volgt worden samengevat:

1. Jaar 0-2: Loondoorbetaling door de werkgever;
2. Jaar 2-5: Re-integratie uitkering met werkprikkels met begeleiding en stimulans vanuit werkgevers;
3. Vanaf jaar 5: Structurele inkomensvoorziening voor mensen zonder reëel arbeidsmarktperspectief.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

De re-integratiefase combineert zekerheid en een veilige werkprikkels voor werknemers met ondersteuning, perspectief en gerichte stimulering van werkgevers, zodat geleidelijke werkopbouw en duurzame plaatsing mogelijk worden.

Daarbij behoort kritisch te worden gekeken naar de huidige harde scheidslijnen, beoordelingsmomenten en prognoses. Een nieuw stelsel vraagt om minder afhankelijkheid van complexe voorspellingen over duurzaamheid en meer gerichtheid op feitelijke mogelijkheden, begeleiding, participatie en bestaanszekerheid.

Bouwsteen 4 – Eén herkenbare toegang naar werk

Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid lopen nu te veel via verschillende routes. Daardoor kan iemand die ondersteuning nodig heeft, verdwalen tussen UWV, gemeente, werkgever, verzekeraar, arbodienst en re-integratiebedrijf.

Een nieuw stelsel vraagt om één herkenbare toegang tot begeleiding naar werk. De regionale Werkcentra kunnen daarbij een belangrijke uitvoeringsschakel worden, mits zij daadwerkelijk toegang bieden tot scholing, loopbaanadvies, werkgeversdienstverlening, matching en begeleiding naar passend werk. Zo worden beschikbare ondersteuning, regionale arbeidsvraag en mensen die werk zoeken beter met elkaar verbonden.

Eén herkenbare toegang betekent niet dat WW en arbeidsongeschiktheid volledig in één regeling opgaan. Voor WW kan de publieke route via Werkcentra centraal staan. Voor arbeidsongeschiktheid en de re-integratie uitkering blijft daarnaast het hybride stelsel van belang, met ruimte voor eigenrisicodragerschap en private re-integratielijnen van verzekeraars.

Werkcentra gaan daarbij niet alleen functioneren als loket, maar als onderdeel van een regionaal preventie- en werkhervattingsnetwerk. In dat netwerk komen arbo, GGZ, arbeidsdeskundige expertise, werkgeversdienstverlening, scholing, re-integratie en inkomensondersteuning vroegtijdig samen. De ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening laat zien dat zo'n netwerk alleen effectief kan functioneren wanneer samenwerking in de keten wordt ondersteund door duidelijke rolverdeling, uniforme processen, goede gegevensdeling en voldoende ruimte voor taakdelegatie en taakherschikking.

De landelijke ontwikkeling van BAR 3.0 kan deze samenwerking ondersteunen, doordat bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen meer met één gezamenlijke taal voor belastbaarheid, werkmogelijkheden en re-integratie gaan werken. Zo komt ondersteuning eerder op gang, voordat iemand langdurig is uitgevallen of tussen regelingen dreigt te verdwijnen.

Niet de regeling is leidend voor welke ondersteuning iemand krijgt; leidend zijn de afstand tot werk, de gezondheidssituatie, de vaardigheden en de persoonlijke omstandigheden.

Daarvoor is zorgvuldige gegevensdeling noodzakelijk. Die gegevensdeling behoort proportioneel, doelgericht en transparant te zijn: alleen informatie die nodig is om begeleiding, re-integratie of inkomenszekerheid goed te organiseren, wordt gedeeld. Tegelijk vraagt dit om waarborgen die voorkomen dat privacyregels leiden tot versnippering, dubbel werk of gebrek aan regie. Een integrale aanpak vraagt dat fysieke, mentale, sociale en financiële belemmeringen in samenhang kunnen worden beoordeeld. De ontwerp-vraag is daarom niet of privacy wijkt, maar welke gegevensdeling proportioneel en doelgebonden noodzakelijk is om dubbel werk, ontbrekende regie en onnodige beoordelingen te voorkomen.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Die herkenbare toegang laat ruimte voor uitvoering door meerdere organisaties. Voor de burger dient het duidelijk te zijn waar hij terecht kan, wie regie voert en welke ondersteuning beschikbaar is. Gemeenten, UWV, werkgevers, verzekeraars, arbodiensten, casemanagers en re-integratiebedrijven kunnen daarin ieder een rol hebben, mits de verantwoordelijkheid helder wordt georganiseerd.

Dit betekent geen centralisatie van de bijstand en geen samenvoeging van alle regelingen, maar een herkenbare route naar ondersteuning, werk en inkomenszekerheid. Deze toegang wordt ook beschikbaar voor WW-gerechtigden, 35-minners, vangnetters en mensen die tussen regelingen dreigen te vallen. Daarbij kan breed worden ingezet op her- en omscholing, jobcoaching, jobcarving, matching, werkplekaanpassingen, loonkostensubsidies, inkomensondersteuning en andere flankerende maatregelen die duurzame werkhervatting mogelijk maken.

Bouwsteen 5 – Voorspelbaar besteedbaar inkomen en sociale ondergrens

Een nieuw stelsel voor Werk en Inkomen wordt in samenhang gezien met toeslagen, fiscaliteit en gemeentelijke regelingen. Juist daar ontstaan vaak onzekerheid, terugvorderingen en armoederisico's.

Wie ziek wordt, werk verliest of gedeeltelijk gaat werken, wil kunnen overzien wat dit betekent voor het besteedbaar inkomen. Werkhervatting hoort voorspelbaar te lonen én vraagt bescherming tegen onvoorspelbaar verlies van inkomen door toeslagen, terugvorderingen of ingewikkelde verrekeningen.

Daarom is het nodig dat de sociale ondergrens expliciet wordt betrokken bij het ontwerp van het nieuwe stelsel. Niet alleen het bruto uitkeringsrecht is relevant, maar ook het inkomen dat mensen uiteindelijk netto te besteden overhouden.

Daarbij verdient de Toeslagenwet afzonderlijke heroverweging. Wanneer iemand vóór ziekte of werkloosheid ten minste op sociaalminimum-niveau verdiende, ligt het voor de hand om de sociale ondergrens zoveel mogelijk rechtstreeks in het uitkeringsrecht te borgen. Daarmee wordt afhankelijkheid van aanvullende toeslagen, terugvorderingen en ingewikkelde verrekeningen beperkt en verschuift de aandacht van inkomensonzekerheid naar herstel, begeleiding en werkhervatting.

Bouwsteen 6 – Activeren van onbenut verdienvermogen

Een nieuw stelsel richt zich ook op de bestaande groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en op 35-minners die via WW, bijstand of andere routes zoeken naar passend werk. Een deel van deze groep beschikt over resterend verdienvermogen dat door onzekerheid over rechten, complexe inkomensgevolgen, beperkte begeleiding en verzekerde prikkels beperkt wordt benut.

De inzet is gericht op vrijwillige, veilige en resultaatgerichte activering. Het uitgangspunt is dat bestaande rechten zorgvuldig worden gerespecteerd en dat mensen ruimte krijgen om werk, scholing, jobcoaching of aangepaste arbeid te verkennen met behoud van voorspelbaarheid over inkomen en rechtspositie.

Als hervormingen de beoordelingsdruk verminderen, ontstaat ruimte om sociaal-medische, arbeidsdeskundige en re-integratiecapaciteit gericht in te zetten voor heroriëntatie, begeleiding en matching. De nadruk ligt op het vergroten van feitelijk verdienvermogen, met respect voor bestaande rechten. Onderzocht kan worden waar begeleiding, scholing, proefplaatsing, loonkostensubsidie, jobcarving of werkgeversdienstverlening kansen biedt.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Deze bouwsteen vraagt om gedragskundige, juridische en actuariële uitwerking. Financiële prikkels kunnen werken, maar vragen om eenvoud, uitlegbaarheid en samenhang met aanvullende verzekeringen, sociale ondergrens en netto inkomenszekerheid. De activerende werking van het stelsel behoort daarom te worden beoordeeld op feitelijke arbeidsparticipatie, benut verdienen, inkomenseffecten, lastenontwikkeling en ervaren rechtszekerheid.

De SER kan deze bouwsteen benutten als onderzoeks- en ontwerpogave: hoe krijgt de bestaande groep een positief perspectief op werk en ontwikkeling, terwijl rechtszekerheid, vrijwilligheid, proportionaliteit en uitvoerbaarheid worden geborgd?





Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

7. Beoordelingskader voor toekomstige keuzes

De SER kan een belangrijke rol spelen bij het beoordelen van mogelijke ontwerpvarianten. Daarbij behoort niet alleen te worden gekeken naar kosten of uitvoeringscapaciteit. Een toekomstbestendig stelsel vraagt om een bredere beoordeling.

Voor iedere variant is ten minste een antwoord nodig op de volgende vragen:

A. Doel en bescherming

- T1 **Werk naar vermogen** – Bevordert het stelsel participatie naar vermogen?
- T2 **Bestaanszekerheid** – Biedt het stelsel voldoende bestaanszekerheid?
- T3 **Rechtszekerheid** – Wordt rechtszekerheid voldoende gewaarborgd?
- T4 **Duurzame bescherming** – Biedt het stelsel voldoende bescherming aan mensen voor wie werk tijdelijk of blijvend redelijkerwijs niet mogelijk is?
- T5 **Duurzaamheid en IVA** – Vermindert de variant de afhankelijkheid van medisch discussieerbare duurzaamheidsprognoses en de procedureprikkel die daarmee samenhangen, zonder evidente volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers onzekerheid te geven?
- T6 **Overgangsrecht** – Beschermst het stelsel bestaande gevallen en lopende ziektegevallen via zorgvuldig overgangsrecht?
- T7 **Internationale verplichtingen** – Voldoet het stelsel aan internationale verplichtingen, in het bijzonder ILO-verdrag 121, en is gezien of aanvullende bescherming voor arbeidsongevallen en beroepsziekten nodig is, bijvoorbeeld via heroverweging van de extra garantieregeling beroepsrisico's?

B. Preventie, instroom en werkherhervatting

- T8 **Preventie** – Draagt het stelsel bij aan preventie, kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid?
- T9 **Eerste ziektejaren en instroomroutes** – Worden de eerste ziektejaren, vangnet-Ziektewet, no-riskpolis voldoende betrokken als instroomroutes naar of juist weg van langdurige arbeidsongeschiktheid?
- T10 **Mentale problematiek** – Voorkomt de variant dat mentale problematiek uitsluitend wordt gemedicaliseerd en biedt zij voldoende ruimte voor preventie, werkcontext en passende begeleiding?
- T11 **Evenwichtige uitwerking** – Werkt het stelsel evenwichtig uit voor jonge werknemers, vrouwen, tijdelijke werknemers, vangnetters, 35-minners en sectoren met hoge psychische belasting, zoals zorg, onderwijs en publieke dienstverlening?
- T12 **Alternatieve werkvormen** – Biedt het stelsel ruimte voor groepen voor wie een regulier loondienstverband, gelet op de aard van hun beperkingen (bijvoorbeeld wisselende belastbaarheid), niet altijd de meest passende route is, terwijl rechtszekerheid, begeleiding en inkomensbescherming behouden blijven?



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

C. Eenvoud, uitvoering en kwaliteit

- T13 Begrijpelijkheid** – Is het stelsel begrijpelijk voor burgers en uitvoerbaar en uitlegbaar voor professionals?
- T14 Uitvoerbaarheid** – Kan de uitvoering deze variant daadwerkelijk dragen, gelet op beschikbare capaciteit, ICT, gegevensdeling, hersteloperaties en bestaande achterstanden?
- T15 Resultaatsturing** – Is zichtbaar op welke concrete resultaten wordt gestuurd: wachttijden, instroom, kwaliteit, foutherstel, werkhervatting en burgeruitkomst?
- T16 Strategische gedrag, procedures en lastenverschuiving** – Voorkomt het stelsel strategisch gedrag, onnodige procedures, en ongewenste verschuiving van lasten tussen partijen?

D. Verantwoordelijkheid, financiering en verzekeraarbaarheid

- T17 Verantwoordelijkheid** – Is de verdeling van verantwoordelijkheden tussen werknemer, werkgever, overheid en verzekeraar eerlijk en helder?
- T18 Verzekeringskarakter** – Behoudt het stelsel het verzekeringskarakter en het draagvlak van werknemersverzekeringen?
- T19 Verzekeraarbaarheid en betaalbaarheid** – Is het stelsel verzekeraar en betaalbaar voor werknemers, werkgevers, eigenrisicodragers, verzekeraars en collectieve fondsen?
- T20 Actuele volume- en lastenontwikkeling** – Wordt de variant getoetst aan de actuele ontwikkeling van WIA-volume, Ziektewetinstroom, WGA-lasten, Aof, Whk en eigenrisicodragerschap, zodat zichtbaar wordt of het stelsel financieel houdbaar en bestuurlijk beheersbaar blijft?

E. Toekomstbestendigheid

- T21 Wendbaarheid** – Is het stelsel wendbaar genoeg bij veranderingen door AI, robotisering, arbeidsmarktkrapte en veranderende vraag naar vaardigheden?
- T22 Schokbestendigheid** – Is het stelsel schokbestendig genoeg bij mondiale risico's, economische tegenwind, afnemende groei en oplopende collectieve lasten?
- T23 Activering verdienvermogen** – Vergroot de variant veilig en uitlegbaar de arbeidsparticipatie en het benut verdienvermogen van mensen met bestaande arbeidsongeschiktheidsrechten en van 35-minners, met behoud van rechtszekerheid en voorspelbaar besteedbaar inkomen?

Dit beoordelingskader helpt om het gesprek te richten op het totale ontwerp, in plaats van op afzonderlijke knoppen binnen de WIA. De centrale vraag is welk ontwerp het beste bijdraagt aan werk en inkomen.



8. Rol van de SER

De hervorming van werk, ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en inkomen raakt werknemers, werkgevers, uitvoeringsorganisaties, verzekeraars, gemeenten, arbodiensten, professionals en de overheid. Daarom is een brede maatschappelijke dialoog nodig.

De SER kan vooral waarde toevoegen door de eerste ziektejaren, de vangnet-Ziektewet, no-riskpolis, WIA en WW als één route waarin preventie, werkhervatting, inkomenszekerheid en uitvoerbaarheid in samenhang worden gewogen.

De SER is bij uitstek de plek om die dialoog te organiseren. Sociale partners kunnen daar samen met deskundigen en uitvoerders verkennen welke uitgangspunten richtinggevend kunnen zijn voor een nieuw stelsel. Doel is toe te werken naar een sociaal akkoord over een toekomstig stelsel dat betaalbaar en uitvoerbaar is en bescherming blijft bieden waar werk redelijkerwijs niet mogelijk is.

Daarbij worden korte termijn en lange termijn bewust gescheiden. De kortetermijnmaatregelen stabiliseren de uitvoering. De langetermijnnotitie geeft richting aan de bouwstenen voor een nieuw ontwerp.

De korte termijn koopt tijd. De lange termijn bepaalt waarvoor die tijd wordt gebruikt. Daarbij is het wenselijk te voorkomen dat de lange termijn ongemerkt ingevuld wordt door de politieke framing van het moment. De ontwerpopgave is breder dan het verminderen van medische capaciteit: zij gaat ook over prikkels, rechtszekerheid, verzekerbareheid, preventie, begeleiding en de vraag hoe medisch discussieerbare prognoses minder bepalend kunnen worden voor inkomenszekerheid.

9. Gevraagde vervolgstap

Deze notitie vraagt de SER om herstel van de huidige WIA te plaatsen binnen een bredere ontwerpopgave: een nieuw stelsel voor Werk en Inkomen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

De SER wordt gevraagd deze ontwerpopgave maatschappelijk te wegen en te vertalen naar een beperkt aantal varianten voor een toekomstig stelsel. Daarbij gaat het om de samenhang tussen de eerste ziektejaren, Ziektewet, WIA, WW, re-integratie, inkomenszekerheid, verzekerbareheid en uitvoerbaarheid. De IVA is daarbij geen losse keuze, maar onderdeel van het totale bouwwerk van bescherming, prikkels, financiering en uitvoerbaarheid.

Daarvoor wordt voorgesteld om een maatschappelijke ontwerpfase te starten waarin sociale partners, uitvoerders, verzekeraars, gemeenten, arbodiensten, casemanagers, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, wetenschappers en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers samenwerken aan varianten voor een nieuw stelsel.

Die ontwerpfase mondt uit in een sociaal akkoord op hoofdlijnen: welke bescherming blijft gegarandeerd, hoe wordt het verdienvermogen beter aangesproken, welke prikkels worden anders ingericht, welke rol krijgen werkgevers, werknemers, verzekeraars en publieke uitvoerders, en welke waarborgen beschermen tegen strategisch gedrag, proceduredruk en verlies van rechtszekerheid.

Onderdeel van die ontwerpfase is een compacte resultaatmonitor, zodat toekomstige keuzes worden beoordeeld op juridische, financiële en maatschappelijke effecten én op werkelijke effecten voor burgers, werkgevers en uitvoerders.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Daarbij is het wenselijk dat de resultaatmonitor aansluit bij de periodieke verantwoordingsinformatie van UWV en SZW. Door zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande indicatoren over uitvoerbaarheid, kwaliteit, wachttijden, werkhervatting en burgeruitkomsten kunnen ontwerpkeuzes gedurende de invoering objectief worden gevolgd en waar nodig tijdig worden bijgesteld.

De opdracht voor de lange termijn is daarmee helder:

- Ontwerp een stelsel dat werk naar vermogen stimuleert;
- Bied inkomenszekerheid waar werk tijdelijk of blijvend niet mogelijk is;
- Borg een sociale ondergrens en voldoende rechtszekerheid;
- Maak ondersteuning toegankelijker en eenvoudiger en eerder beschikbaar;
- Voorkom dat mensen verdwalen tussen regelingen, loketten en beoordelingsmomenten;
- Verbind sociale zekerheid sterker met preventie, kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid;
- Richt prikkels zo in dat zij werkhervatting bevorderen zonder strategisch gedrag, onnodige herbeoordelingen of procedures uit te lokken. Verminder de afhankelijkheid van medisch discussieerbare duurzaamheidsprognoses;
- Maak het stelsel uitvoerbaar, verzekerbaar en begrijpelijk;
- Toets varianten vooraf op rechtszekerheid, verzekerbaarheid, overgangsrecht en gevolgen voor werkgevers, werknemers, verzekeraars, UWV en gemeenten en de rol van eigenrisicodragers en publieke verzekerde werkgevers;
- Werk een activeringsstrategie uit voor bestaande WIA-groepen en 35-minners, gericht op vrijwillige begeleiding, passende matching, benutting van verdienvermogen en behoud van voorspelbare rechten;
- Werk varianten uit waarin werkgeversverplichtingen in totale duur en zwaarte beter worden begrensd, terwijl re-integratie-inzet eerder en effectiever wordt gericht op benutting van verdienvermogen;
- Onderzoek differentiatie naar werkgeversgrootte, waarbij kleine werkgevers eerder worden ontlast en grote werkgevers meer verantwoordelijkheid kunnen dragen voor passend werk, deelfuncties en interne herplaatsing;
- Betrek de praktijklessen uit de huidige WIA-beoordeling, zoals opgenomen in de bijlage *“Praktijklessen uit de WIA voor het nieuwe stelselontwerp”*, expliciet bij de uitwerking van ontwerpvarianten. Deze bijlage bevat concrete verbetervoorstellen over begrenzing van het maatmanloon, praktische beoordeling op basis van benutbare mogelijkheden, eerdere duidelijkheid over spoor 1 en spoor 2, een beperkte zekerheidsroute voor evidente medische situaties en rechtszeker werken naar vermogen. De SER wordt gevraagd deze voorstellen niet als eindmodel te beschouwen, maar als ontwerpinput om te voorkomen dat bekende knelpunten uit de huidige WIA opnieuw worden ingebouwd in het toekomstige stelsel voor Werk en Inkomen.



10. Slot

Nederland heeft op kortetermijnmaatregelen nodig om de WIA uitvoerbaar te houden. Stabilisatie vormt het begin. De structurele opgave is groter.

De arbeidsmarkt verandert. Mensen werken langer door, chronische aandoeningen en tot op hogere leeftijd doorwerken komen vaker voor en de grenzen tussen werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn in de praktijk minder scherp dan in de wetgeving.

Daarbij komt dat lange wachtlijsten in de zorg en de GGZ herstel en werkhervatting van werknemers vertragen en werkgever niet altijd op arbeidsongeschikte werknemers zitten te wachten in verband met de bijbehorende re-integratieverplichtingen en omdat ze weinig kunnen experimenteren binnen het huidige arbeidsrecht.

Daarom is een nieuw perspectief nodig: van reparatie van de WIA naar de ontwikkeling van een toekomstbestendig stelsel voor Werk en Inkomen.

De internationale context onderstreept dat een toekomstbestendig stelsel uitvoerbaar, betaalbaar en schokbestendig is. De bijlage Internationale context en urgentie van stelselherziening, gebaseerd op The Global Risks Report 2026 van het World Economic Forum, werkt uit waarom sociale zekerheid, arbeidsmarktbeleid en uitvoeringskracht steeds meer onderdeel worden van maatschappelijke veerkracht en economische weerbaarheid.

Het doel is een stelsel dat mensen beschermt wanneer dat nodig is, herstel bespoedigt, werk mogelijk maakt wanneer dat kan, begrijpelijk is voor burgers en professionals en ook zekerheid biedt in een arbeidsmarkt waarin verlies van werk en verlies van arbeidsvermogen steeds vaker met elkaar samenhangen.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen



Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Als vertegenwoordiger van professionele casemanagers en riskmanagers sociale zekerheid zijn wij ervan overtuigd dat wie binnen een stelsel actief is, automatisch medeverantwoordelijk is voor het goed functioneren ervan. Al onze notities en aanbevelingen zijn op dit uitgangspunt gebaseerd; dit exemplaar is hier geen uitzondering op.

Deze notitie is mede tot stand gekomen in samenwerking met **De Sociale Jurist**. Vanuit de praktijk van bezwaar- en beroepszaken brengt De Sociale Jurist inzichten in over de werking van de WIA, de gevolgen van uitvoeringsknelpunten voor cliënten en werkgevers, en de wijze waarop wetgeving, uitvoering en rechtsbescherming elkaar in de praktijk raken.

Het RSC-bestuur is graag bereid nadere toelichting te geven aan iedereen die net als wij voorstander is van een uitvoerbaar, houdbaar en rechtvaardig stelsel voor verzuim en arbeidsongeschiktheid.



www.register-rsc.nl



www.desocialejurist.nl

Deze notitie is opgesteld door

H. Katzwinkel - Riskmanager Sociale Zekerheid | P. van Wijnen - De Sociale Jurist | M. Nikkels-Agema - Vice Voorzitter RSC



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Bijlage – Praktijklessen uit de WIA voor het nieuwe stelselontwerp

Inleiding

Deze bijlage bevat maatregel 6 uit de kortetermijnnotitie. De voorstellen zijn bedoeld voor verbetering van de huidige WIA-beoordeling, maar bevatten ook praktijklessen die relevant zijn voor het nieuwe stelselontwerp. Zij worden daarom niet als eindmodel gepresenteerd, maar als concrete ontwerpinput voor de SER.

Bij deze verbetervoorstellen moet steeds vooraf worden bepaald welke rechtsstatus de uitkomst heeft, welk recht de werknemer daaraan kan ontlenen en wanneer alsnog een volledige beoordeling nodig is. Vereenvoudiging mag niet leiden tot een extra beoordelingslaag met nieuwe bezwaar- en beroepsprocedures. Het doel is minder onzekerheid en minder uitvoeringsdruk, niet een nieuwe procedurefabriek.

1. Maximering van het maatmanloon

Het maatmanloon bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt begrensd op het maximumdagloon. Deze begrenzing voorkomt dat werknemers met hoge inkomens relatief snel in de WGA 80-100-groep terechtkomen en daar blijven. Zonder begrenzing kan een groep werknemers met een zeer hoog inkomen relatief snel volledig arbeidsongeschikt worden geacht, terwijl er mogelijk nog arbeidspotentie en verdienvermogen aanwezig is. Juist deze groep met vaardigheden kan baat hebben bij gerichte begeleiding naar passend werk.

2. Praktisch beoordelen op basis van volledig benutbare mogelijkheden

Binnen de huidige systematiek wordt bij een praktische schatting uitgegaan van feitelijk gerealiseerde inkomsten en de feitelijk gewerkte arbeidsomvang. Daardoor kan een prikkel ontstaan om werknemers slechts gedurende een beperkt aantal uren arbeid te laten verrichten, waardoor het verlies aan verdien capaciteit kunstmatig hoog blijft.

Bij praktische beoordelingen kan naast feitelijk aangeboden arbeid ook worden gekeken naar de arbeidsomvang die redelijkerwijs benutbaar is op basis van de vastgestelde functionele mogelijkheden.

3. Vervroeg de afsluiting van spoor 1 naar de start van het tweede ziektejaar

Om de kans op duurzame werkherhvatting te vergroten, adviseren wij om op korte termijn de wettelijke mogelijkheid tot afsluiting van spoor 1 al bij de start van het tweede ziektejaar beschikbaar te maken, in ieder geval voor kleine werkgevers met een loonsom tot 25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom. Wanneer op dat moment zorgvuldig is vastgesteld dat terugkeer bij de eigen werkgever redelijkerwijs niet meer haalbaar is, kan direct worden ingezet op een volwaardig tweede spoor. Daarmee gaat geen kostbare re-integratietijd verloren en nemen de kansen op succesvolle plaatsing bij een andere werkgever aantoonbaar toe. Deze wijziging heeft bovendien een belangrijk gedragsmatig effect. Zowel werkgever als werknemer weten vanaf de eerste ziekte dag dat in het eerste ziektejaar alles op alles moet worden gezet om terugkeer in het eigen werk of passend werk binnen de eigen organisatie te realiseren. Het eerste spoor krijgt daarmee daadwerkelijk de prioriteit die de wetgever oorspronkelijk heeft beoogd.

Wanneer een werknemer niet instemt met de afsluiting van spoor 1, is een onafhankelijke toets door UWV noodzakelijk, bijvoorbeeld via een deskundigenoordeel. Het is daarbij belangrijk om een voorgeschreven format te hanteren met duidelijke criteria en een heldere doorlooptijd, zodat deze toets snel en doelgericht kan worden uitgevoerd.

Het huidige wetsvoorstel gaat ervan uit dat deze maatregel ook zou moeten gelden voor middelgrote werkgevers met een loonsom tussen 25 en 100 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom. De vraag is of dit op korte termijn noodzakelijk is. Bij middelgrote werkgevers is de kans op succesvolle re-integratie in spoor 1 vaak groter, omdat binnen het bedrijf vaker passend werk beschikbaar is of naar andere passende functies kan worden gekeken.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Het huidige wetsvoorstel legt de beoordeling van de afsluiting van spoor 1 bij UWV indien werkgever en werknemer het niet met elkaar eens zijn. In de uitvoeringstoets heeft UWV echter aangegeven hiervoor de komende jaren geen capaciteit beschikbaar te hebben; uitvoering vóór 2030 is daardoor niet reëel. Een wettelijk systeem dat afhankelijk is van een beoordeling die feitelijk niet kan worden uitgevoerd, biedt geen oplossing. Tegelijk is daarbij onvoldoende rekening gehouden met de maatregelen die op korte termijn genomen kunnen worden en met de in deze notitie beschreven stelselherziening.

Ook is er nog veel te winnen in de voorbereiding van een dergelijke toets, zodat UWV deze beoordeling met beperkte inzet kan afronden. Daarom adviseren wij deze onafhankelijke toets tijdelijk onder te brengen bij een publiek-private beoordelingscommissie, samengesteld uit onafhankelijke bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Deze commissie beoordeelt uitsluitend of het eerste spoor zorgvuldig is doorlopen en of voortzetting daarvan nog reële kansen biedt. De uitkomst vormt de basis voor een tijdige en verantwoorde overgang naar het tweede spoor, zonder de schaarse verzekeringsgeneeskundige capaciteit van UWV verder te belasten. Deze werkwijze sluit aan bij de bredere lijn van de kortetermijnnotitie, waarin publiek-private samenwerking wordt benut om de uitvoering op korte termijn te stabiliseren, en levert tegelijk ontwerpinput op voor een beter uitvoerbaar toekomstig stelsel.

4. Vervroegde toegang voor evidente gevallen

Voor evidente medische situaties kan een beperkte uitzonderingsroute worden getoetst. Daarbij gaat het om werknemers bij wie op basis van objectieve medische informatie duidelijk is dat herstel of werkhervatting redelijkerwijs niet meer aan de orde is. Denk aan terminale aandoeningen, een levensverwachting korter dan een jaar, of ernstige, progressieve en irreversibele aandoeningen waarvoor geen curatieve behandeling bestaat.

Deze route vraagt vooraf advies van verzekeringsartsen en bedrijfsartsen en moet juridisch scherp worden afgebakend. Zij mag alleen worden gebruikt wanneer dit sneller rechtszekerheid biedt en mag niet leiden tot een extra tussenbeoordeling waarover vervolgens opnieuw bezwaar en beroep ontstaat.

Toetsvraag: aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen wordt voorgelegd of een beperkte medische lijst of set criteria kan worden ontwikkeld. Daarbij kan inspiratie worden ontleend aan aandoeningen die bekend zijn uit critical illness-verzekeringen. De WIA vraagt altijd om een eigen toets op belastbaarheid, benutbare mogelijkheden en verlies aan verdienvermogen. Bij evident ernstige medische situaties kan mogelijk worden volstaan met een kortere beoordeling en verslaglegging, mits uit de medische informatie duidelijk blijkt dat herstel of werkhervatting redelijkerwijs niet meer aan de orde is.

Een medisch deskundige kan mogelijk de onderbouwing voorbereiden op basis van de aangeleverde medische informatie waaruit de diagnose blijkt. De verzekeringsarts blijft eindverantwoordelijk en beslist of de verkorte route kan worden toegepast of dat alsnog een volledige beoordeling nodig is.

5. Rechtszeker werken naar vermogen

Binnen de huidige WIA moet worden gezien hoe werknemers meer rechtszekerheid krijgen wanneer zij hun belastbaarheid in werk proberen op te bouwen. Werknemers hebben daarbij baat bij vooraf duidelijke regels over de gevolgen van werkhervatting of uitbreiding van uren voor hun bestaande rechten. Denk aan een beschermingsperiode, een terugvalgarantie en heldere criteria voor het moment waarop werkhervatting aanleiding geeft tot herbeoordeling. Zo ontstaat ruimte om passend werk te proberen, zonder dat onzekerheid over inkomen of rechten de stap naar werk belemmert. Als concrete tijdelijke optie kan worden gekozen voor een herbeoordelingsvrije werkhervattingsroute voor volledig arbeidsongeschikte werknemers. Bijvoorbeeld tot 2032 behouden volledig arbeidsongeschikte werknemers, inclusief duurzaam volledig arbeidsongeschikte werknemers, hun uitkeringsrecht wanneer zij inkomsten uit arbeid verwerven. Die inkomsten worden uitsluitend verrekend met de uitkering. Werkhervatting leidt binnen deze route dus tot verrekening, niet tot verlies van het uitkeringsrecht. En dan ook monitoren of het verdienvermogen van deze groep toeneemt.



Een andere kijk op de WIA

Naar een nieuw stelsel van Werk en Inkomen

Bijlage – Internationale context en urgentie van stelselherziening

Inleiding

Het World Economic Forum (WEF) schetst in The Global Risks Report 2026 een wereld die wordt gekenmerkt door toenemende geopolitieke spanningen, economische onzekerheid, technologische versnelling, maatschappelijke polarisatie en afnemend vertrouwen in instituties. Het WEF spreekt in dit verband van een 'Age of Competition', waarin landen zich meer op hun eigen belangen richten en internationale samenwerking onder druk staat.

Relevantie voor Nederland

Deze mondiale ontwikkelingen hebben directe gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt en het stelsel van Werk, Ziekte en Inkomen. Sociale zekerheid, arbeidsmarktbeleid en uitvoeringskracht krijgen een bredere betekenis dan uitsluitend inkomensbescherming en arbeidsmarktregulering. Zij worden tevens een fundament voor maatschappelijke veerkracht, economische weerbaarheid en vertrouwen in de overheid.

Betekenis voor het stelsel van Werk en Inkomen

Het WEF constateert dat mondiale risico's in omvang, onderlinge verwevenheid en snelheid van optreden toenemen. Voor Nederland betekent dit dat economische schokken vaker en heviger kunnen optreden, maatschappelijke spanningen en psychische problematiek kunnen toenemen, arbeidsmarkten sneller veranderen door digitalisering en kunstmatige intelligentie en de druk op uitvoeringsorganisaties verder kan oplopen.

Het stelsel van Werk en Inkomen vervult daarmee de functie voor een sociaal vangnet én essentiële maatschappelijke infrastructuur voor stabiliteit, participatie en vertrouwen.

Beleidsmatige implicaties

De analyse van het World Economic Forum ondersteunt een beleidsrichting waarin preventie, duurzame inzetbaarheid, uitvoerbaarheid en wendbaarheid van het stelsel centraal staan. Hervormingen dienen niet uitsluitend te worden beoordeeld op financiële houdbaarheid én ook op hun bijdrage aan maatschappelijke veerkracht, bestaanszekerheid en het vermogen van burgers om zich aan te passen aan economische en technologische veranderingen.

Conclusie

Het World Economic Forum laat zien dat sociale zekerheid, arbeidsmarktbeleid en uitvoeringskracht steeds sterker als samenhangende beleidsterreinen kunnen worden beschouwd. In een wereld die wordt gekenmerkt door geopolitieke spanningen, economische onzekerheid, technologische transitities en maatschappelijke polarisatie, worden zij gezamenlijk een fundament van maatschappelijke veerkracht en economische weerbaarheid. Een toekomstbestendig stelsel van Werk en Inkomen is daarmee sociaal beleid én een strategische investering in de stabiliteit van de Nederlandse samenleving.

Bron

World Economic Forum, The Global Risks Report 2026, 21st Edition, Insight Report, januari 2026.