



Het WIA-dilemma van 2027

Hoe stijgend verzuim,
UWV-druk en kabinetsplannen
uw premies gaan beïnvloeden.

Ontwikkelingen op hoofdlijnen	3
Samenvatting	4
Trends verzuim en WIA	5
Verzuim zet door: langdurige uitval wordt het echte risico	5
De WIA-instroom blijft op een hoog niveau	6
Sectoren met de grootste groei	7
Inzichten per sector	8
Psychisch verzuim: grootste bedreiging voor duurzame inzetbaarheid	10
Vrouwen verzuimen vaker én langer	11
Ongewenst gedrag en discriminatie	12
Leefstijl, fysieke klachten en preventie: niet wegdrukken, wel anders positioneren	12
Preventie van fysieke klachten	12
Preventie van mentale klachten	12
Ontwikkelingen UWV	13
Kabinetsplannen WIA 2027	14
Slot: van productadvies naar risicomanagement	15

Ontwikkelingen op hoofdlijnen

Verzuim verschuift naar mentale oorzaken

Psychische klachten, werkdruk en werk-privé-disbalans worden steeds vaker bepalend voor langdurige uitval en WIA-instroom.

UWV-uitvoering staat onder druk

Achterstanden en beperkte herbeoordelingscapaciteit vergroten onzekerheid over duur, recht en schadelast.

WIA-instroom blijft hoog

De verwachte stijging in 2026 vergroot de druk op werkgevers, UWV, verzekeraars en premieontwikkeling.

Kabinetsplannen veranderen risico's

Vooral WGA-ERD wordt gevoeliger voor hogere lasten; WIA-aanvullingen en Excedent krijgen een andere adviesdynamiek.



Samenvatting

De combinatie van stijgende WIA-instroom, uitvoeringsproblemen bij UWV en mogelijke stelselwijzigingen zorgen voor grote onzekerheid in de premiestelling van 2027.

Vooral WGA-ERD wordt geraakt. Tegelijkertijd ontstaan voor WIA-aanvullingen en Excedent commerciële en adviesmatige kansen.

De markt voor verzuim, WIA en sociale zekerheid beweegt richting 2027 in een spanningsveld van 3 krachten: stijgend langdurig verzuim, uitvoeringsdruk bij UWV en mogelijke stelselwijzigingen. Voor adviseurs betekent dit dat advies steeds minder kan leunen op alleen premie en voorwaarden. De kern verschuift naar scenariodenken, preventie, duurzame inzetbaarheid en heldere uitleg over de samenhang tussen wettelijke zekerheid, werkgeversrisico en aanvullende inkomensbescherming.

Het dominante patroon is dat verzuim en WIA-instroom sterker worden bepaald door mentale belasting. Psychische aandoeningen veroorzaken de grootste absolute stijging van nieuwe WIA-uitkeringen. En de instroom vanwege psychische klachten ligt in 2025 gemiddeld 29% hoger dan in 2022. Tegelijk neemt de instroom door langdurige covid af, waardoor de verschuiving van fysieke naar mentale oorzaken scherper zichtbaar wordt.

Voor werkgevers ontstaat daardoor een dubbel vraagstuk. Enerzijds stijgen de risico's op langdurige uitval en WIA-instroom, vooral in sectoren met hoge werkdruk, personeelstekorten en emotioneel zwaar werk. Anderzijds neemt de onzekerheid over beoordeling, herbeoordeling en wettelijke wijzigingen toe. Adviseurs kunnen waarde toevoegen door relaties te helpen deze onzekerheid te vertalen naar concrete keuzes in preventie, dekking, eigenrisicodragerschap en aanvullende inkomensverzekeringen.



Trends verzuim en WIA

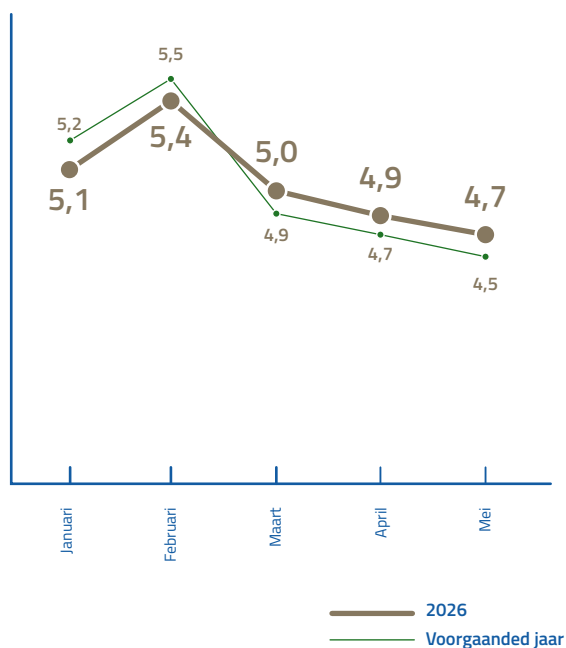
De verwachte stijging van de WIA-instroom in 2026 wordt vooral gedreven door een groeiend aantal langdurig zieken en een toenemend instroomrisico door psychische klachten. Terwijl de instroom door langdurige covid afneemt, nemen psychische aandoeningen een steeds prominere plaats in als oorzaak van arbeidsongeschiktheid.

Verzuim zet door: langdurige uitval wordt het echte risico

Het **ziekteverzuim** is in 2025 verder gestegen en bevindt zich volgens de aangeleverde UWV-samenvatting op het hoogste niveau sinds 2002. De gevolgen worden niet alleen zichtbaar in verzuimpercentages, maar vooral in langdurige arbeidsongeschiktheid, oplopende WIA-instroom en hogere lasten voor werkgevers en sociale zekerheid.

Volgens ArboNed en HumanCapitalCare daalde het gemiddelde ziekteverzuim in mei 2026 naar 4,7%, ten opzichte van 4,9% in april. Ook nam het aantal nieuwe ziekmeldingen af van 46 naar 39 per 1.000 werknemers. Ondanks deze daling blijft het verzuim hoger dan in voorgaande jaren, vooral doordat **werknemers die uitvallen langer ziek** thuis blijven.

↓ Gemiddeld verzuimpercentage



↓ Aantal nieuwe verzuimmeldingen



In mei waren er gemiddeld **39 verzuimmeldingen** per 1.000 medewerkers, t.o.v. 46 in april 2026.

Verzuimpercentage & bedrijfsgrootte

	MRT	MRT	MRT
MKB	4,6	4,6	4,6
Grootzakelijk	5,7	5,7	5,7

Met name **stressgerelateerd langdurig verzuim** blijft een belangrijke oorzaak van de hoge verzuimcijfers. Volgens de bedrijfsarts van ArboNed is het aantal werknemers dat langdurig uitvalt door stress in de afgelopen vijf jaar met **43%** gestegen.

Voor u als adviseur is vooral de vertaling van kort naar lang verzuim relevant. Een hoger verzuimniveau hoeft niet automatisch tot WIA-instroom te leiden, maar de 42e-weekmelding maakt zichtbaar waar het risico op langdurige uitval zich opstapelt. De 42e-weekmeldingen van werknemers die in 2024 ziek zijn, zijn een belangrijke voorspeller van een verdere stijging van de WIA-instroom in 2026.

De WIA-instroom blijft op een hoog niveau

In 2025 steeg het aantal WIA-toekenningen naar **71.300**, maar deze stijging wordt vertekend door het grotere aantal voorschotuitkeringen. Wanneer hiervoor wordt gecorrigeerd, is er juist sprake van een lichte daling ten opzichte van 2024.

Sterke stijging verwacht in 2026

- UWV verwacht dat de WIA-instroom stijgt naar **80.900 toekenningen** in 2026, een toename van 13%.
- Gecorrigeerd voor de administratieve vertekening door voorschotten resteert nog steeds een substantiële stijging van circa **5.700 uitkeringen**.

Meer langdurig zieken leiden tot meer WIA-aanvragen

- Het aantal aanvragen voor een WIA-beoordeling neemt naar verwachting met **7% toe**.
- De ontwikkeling van de 42e-weekmeldingen wijst op een groei van het aantal langdurig zieke werknemers.
- Slechts een beperkt deel van deze groei is te verklaren door demografie en conjunctuur; het grootste deel wordt veroorzaakt door een hoger instroomrisico.

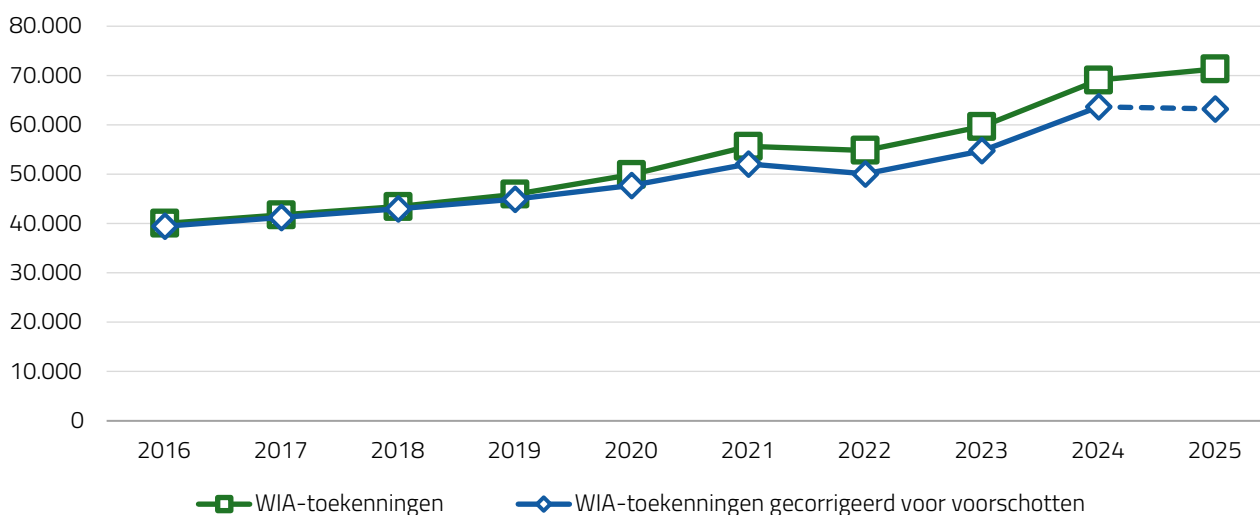
Psychische klachten blijven de belangrijkste aanjager

- De instroom van mensen met **psychische aandoeningen** stijgt al 3 jaar achter elkaar.
- In 2025 ligt de instroom vanwege psychische klachten gemiddeld **29% hoger dan in 2022**.
- Psychische aandoeningen zorgen inmiddels voor de grootste groei van de WIA-instroom in absolute aantallen.

Langdurige covid neemt juist af

- De WIA-instroom als gevolg van langdurige covid groeide in 2023 en 2024, maar laat vanaf eind 2024 een duidelijke daling zien.
- In de eerste helft van 2025 is deze instroom sterk teruggelopen.

Aantal toegekende WIA-uitkeringen met en zonder correctie voor voorschotuitkeringen*, 2015 - 2025



* Het aantal toegekende WIA-uitkeringen met correctie voor voorschotuitkeringen in 2025 is geschat.

Sectoren met de grootste groei

De sterkste groei van de WIA-instroom wordt gezien in:

- **Zorg en welzijn**
- **Openbaar bestuur**
- **Onderwijs**

De sector zorg en welzijn blijft met ruim **14.000**

WIA-toekenningen de grootste instroomsector. Vooral in deze 3 sectoren stijgt het aantal WIA-uitkeringen vanwege psychische klachten.

Mogelijke oorzaken volgens UWV

UWV noemt verschillende factoren die samenhangen met de stijgende instroom door psychische klachten:

- aanhoudende spanning op de arbeidsmarkt;
- hoge werkdruk;
- hoog ziekteverzuim, vooral in zorg en onderwijs;
- mentale belasting van het werk;
- de combinatie van werk en zorgtaken;
- maatschappelijke ontwikkelingen zoals intensiever gebruik van sociale media en meer thuiswerken.

Jonge vrouwen vallen op

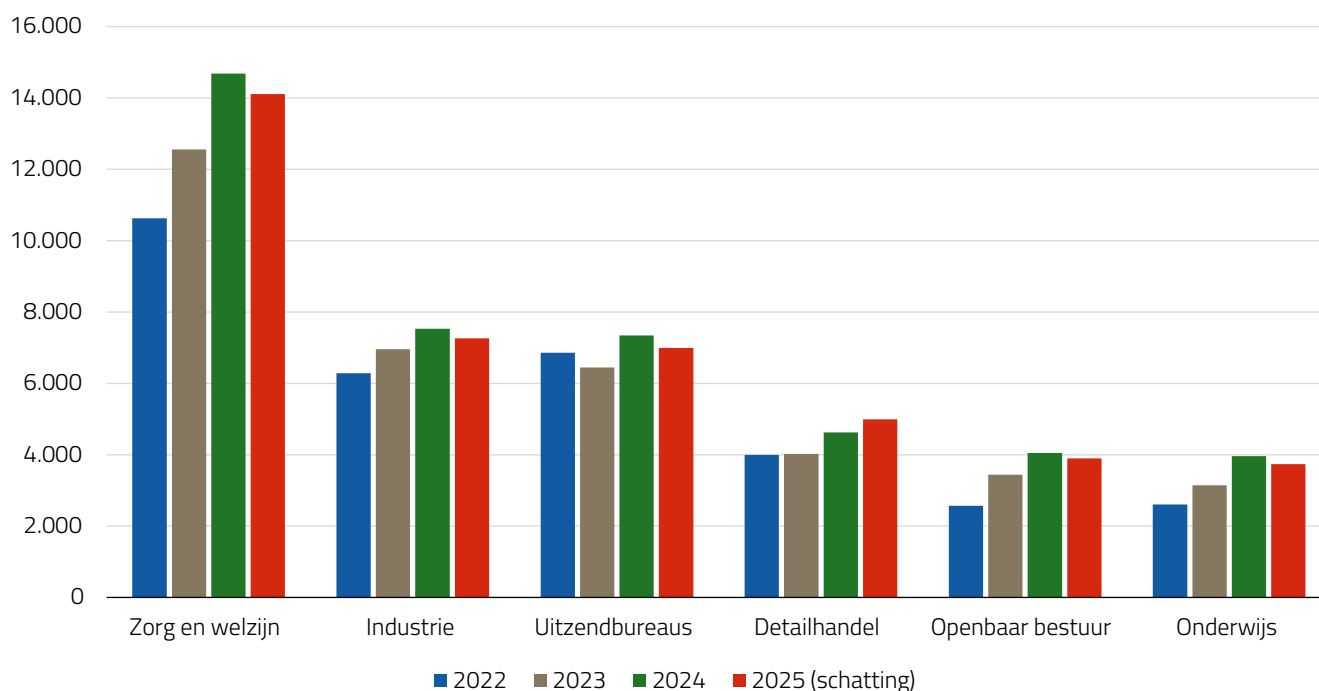
De toename van de WIA-instroom is het grootst onder **jonge vrouwen (tot 40 jaar)**. Dit speelt vooral in sectoren waar veel vrouwen werken, zoals zorg en welzijn en onderwijs. UWV wijst erop dat de combinatie van werk en zorgtaken, waaronder mantelzorg, een rol kan spelen bij deze ontwikkeling.

Effect van de 60-plusmaatregel

De vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers is vanaf 1 september 2025 opnieuw ingevoerd voor 2 jaar.

Deze maatregel leidt naar verwachting tot **1.100 extra WIA-toekenningen** in 2026 en draagt daarmee bij aan de verwachte stijging van de WIA-instroom.

Aantal toegekende WIA-uitkeringen in de zes sectoren met het hoogste aantal toekenningen, 2022 - 2025



Inzichten per sector

Zorg

De zorgsector kent de grootste uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het ziekteverzuim bedraagt **6,4%**, het hoogste van alle sectoren. Daarnaast ervaart **23%** van de werknemers een stressvolle baan en verricht **20%** emotioneel zwaar werk. Werknemers in de zorg krijgen bovendien relatief vaak te maken met ongewenst gedrag van cliënten of patiënten: **26%** ervaart ongewenst gedrag, **19%** intimidatie of bedreiging en **9,1%** lichamelijk geweld. Bijna de helft van de werknemers (**47%**) geeft aan behoefte te hebben aan extra maatregelen tegen werkstress.

Onderwijs

Ook in het onderwijs staat de mentale belasting onder druk. **23%** van de werknemers heeft een stressvolle baan en **16%** ervaart het werk als emotioneel zwaar. Samen met de ICT-sector kent het onderwijs de hoogste mate van burn-outklachten; ongeveer **25%** van de werknemers rapporteert dergelijke klachten. Daarnaast ervaart **18%** ongewenst gedrag van leerlingen, ouders of andere externen. De behoefte aan aanvullende maatregelen tegen werkstress is met **50%** zelfs de hoogste van alle sectoren.

Horeca

De horeca wordt gekenmerkt door een combinatie van fysieke belasting, werkdruk en ongewenst gedrag. Maar liefst **53%** van de werknemers verricht fysiek belastend werk, terwijl **28%** een stressvolle baan heeft, het hoogste percentage van alle sectoren. Ongewenste seksuele aandacht door klanten komt relatief vaak voor (**8%**). Daarnaast heeft de sector een hoog aandeel arbeidsongevallen met verzuim (**1,9%**). Werknemers volgen bovendien minder vaak opleidingen dan in veel andere sectoren, terwijl bijna de helft van de werknemers (**46%**) een hoger opleidingsniveau heeft dan voor het werk nodig is.



Vervoer en opslag

Werknemers in vervoer en opslag hebben vaak te maken met fysiek zwaar en risicovol werk. **51,5%** verricht fysiek belastend werk en **30%** geeft aan gevaarlijk werk te doen, het hoogste percentage van alle sectoren. De sector kent bovendien het hoogste aandeel arbeidsongevallen met verzuim (**3,0%**) en het hoogste percentage werknemers met een vastgestelde beroepsziekte (**4,8%**). Ook het aandeel werknemers dat behoefte heeft aan extra maatregelen tegen fysieke belasting ligt met **19,5%** relatief hoog.

Bouw

De bouwsector kenmerkt zich door zware fysieke belasting en veiligheidsrisico's. Bijna een kwart van de werknemers (**24,5%**) verricht gevaarlijk werk. Daarnaast worden werknemers relatief vaak blootgesteld aan ongezonde stoffen. Het aandeel arbeidsongevallen met verzuim bedraagt **1,7%**, wat hoger ligt dan in veel andere sectoren. De bouw behoort daarnaast tot de sectoren waarin werknemers het vaakst 5 dagen per week op locatie werken.



Landbouw

In de landbouw verricht **57%** van de werknemers fysiek belastend werk, het hoogste percentage van alle sectoren. Ook blootstelling aan ongezonde stoffen komt relatief vaak voor. Tegelijkertijd kent de sector het laagste ziekteverzuim (**2,6%**) en het laagste percentage burn-outklachten (**11%**). Veranderingen door digitalisering en automatisering spelen hier minder vaak een rol dan in veel andere sectoren.

ICT

De ICT-sector wordt vooral gekenmerkt door mentale belasting en snelle veranderingen. Ongeveer **25%** van de werknemers heeft burn-outklachten, het hoogste niveau samen met het onderwijs. Daarnaast werkt circa **90%** regelmatig thuis en wordt **52%** geconfronteerd met grote veranderingen in het werk door technologie, automatisering of informatieverwerking. Ook maakt **22%** van de werknemers zich zorgen over het behoud van de baan, het hoogste percentage van alle sectoren.

Financiële dienstverlening

De financiële dienstverlening behoort tot de minst fysiek belastende sectoren; slechts **18%** van de werknemers verricht fysiek belastend werk. Tegelijkertijd werkt ongeveer **90%** regelmatig achter een beeldscherm en thuis. De sector loopt voorop in digitalisering: **57%** van de werknemers heeft te maken met veranderingen in het werk door technologie, automatisering of reorganisaties. Werknemers zijn relatief tevreden over hun arbeidsomstandigheden (**85%**) en nemen vaker deel aan opleidingen en cursussen dan werknemers in veel andere sectoren.

Openbaar bestuur

Het openbaar bestuur onderscheidt zich door een relatief hoge tevredenheid over arbeidsomstandigheden en ontwikkelmogelijkheden. Samen met de financiële dienstverlening scoort de sector het hoogst op tevredenheid over arbeidsomstandigheden (**85%**). Werknemers volgen relatief vaak opleidingen en cursussen en het vakbondslicidsmaatschap is met **24%** hoger dan in de meeste andere sectoren. Hiermee behoort het openbaar bestuur tot de sectoren waar aandacht voor duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling het sterkst verankerd is.

Psychisch verzuim: grootste bedreiging voor duurzame inzetbaarheid

Psychische klachten zijn inmiddels de belangrijkste motor achter de groei van langdurige uitval. De WIA-instroom vanwege psychische aandoeningen is in 2025 gemiddeld 29% hoger dan in 2022 en psychische aandoeningen veroorzaken de grootste absolute stijging van nieuwe WIA-uitkeringen.

Het RIVM en het Trimbos-instituut volgen hoe het gaat met de mentale gezondheid in Nederland (Monitor Mentale Gezondheid). De monitor laat zien dat veel mensen tevreden zijn met hun leven, maar dat tegelijkertijd een aanzienlijk deel van de bevolking mentale problemen ervaart, zoals angst- en depressiegevoelens. De mentale gezondheid verslechtert bij sommige groepen al sinds vóór de coronapandemie, vooral bij adolescenten, jongvolwassenen en vrouwen.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2025 (uitgevoerd door TNO en het CBS) laat zien dat de **psychosociale arbeidsbelasting (PSA)** één van de belangrijkste aandachtspunten blijft op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onder PSA vallen onder andere **werkdruk, werkstress, emotioneel zwaar werk, burn-outklachten, ongewenst gedrag en de balans tussen werk en privé**.

Van alle werknemers geeft **15% aan een stressvolle baan te hebben**, terwijl **21% burn-outklachten ervaart**.

Daarnaast verricht **9,1% emotioneel zwaar werk**. De impact hiervan is zichtbaar in het verzuim: psychische klachten vormen voor **6,2% van de werknemers** een reden om zich ziek te melden. Werkdruk wordt daarbij het vaakst genoemd als werkgerelateerde oorzaak van verzuim.

De urgentie blijkt ook uit de behoefte aan maatregelen.

Ruim **37% van de werknemers vindt dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen werkdruk of werkstress**.

Dit is het hoogste percentage van alle onderwerpen waarvoor werknemers extra aandacht vragen.

Ook de sociale werkomgeving speelt een belangrijke rol.

17% van de werknemers kreeg te maken met ongewenst gedrag op het werk en **11% voelde zich gediscrimineerd**.

Tegelijkertijd is er een positieve ontwikkeling zichtbaar:

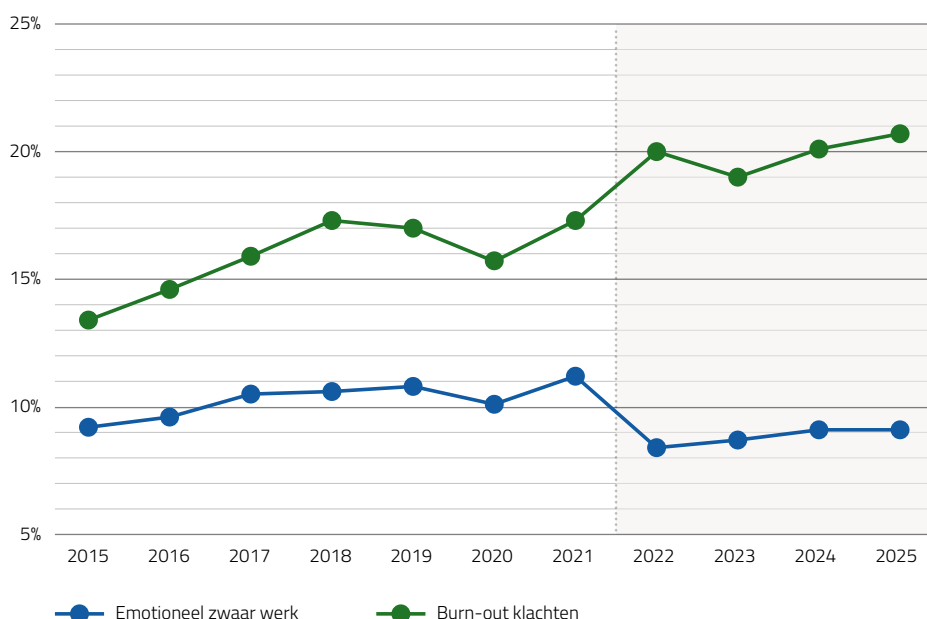
werknemers ervaren veel steun van hun omgeving. **98%**

ontvangt sociale steun van collega's en **90% van**

leidinggevend, wat een belangrijke beschermende factor is voor welzijn en inzetbaarheid.

Verder ervaart **6,7% van de werknemers een werk-privé-disbalans**, terwijl **39% buiten werktijd bereikbaar is** en **69% regelmatig overwerkt**. Deze cijfers laten zien dat de grens tussen werk en privé voor een grote groep werknemers onder druk staat.

Trend in emotioneel zwaar werk en burn-outklachten, 2015-2025



Vrouwen verzuimen vaker én langer

Het hogere verzuim onder vrouwen is geen gevolg van 1 oorzaak, maar van een combinatie van werk, zorg, gezondheid en maatschappelijke factoren. Werkgevers kunnen een belangrijke bijdrage leveren door ruimte te bieden voor balans, regie en ondersteuning.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2025 blijkt dat vrouwen vaker verzuimen dan mannen en ook gemiddeld langer afwezig zijn. Het ziekteverzuimpercentage onder vrouwen bedraagt 5,9%, tegenover 3,9% bij mannen. Daarnaast heeft 53,7% van de vrouwen in het afgelopen jaar ten minste 1 keer verzuimd, vergeleken met 47,7% van de mannen. Vooral tussen de 25 en 45 jaar is het verschil groot. De oorzaken zijn divers en liggen niet alleen op het werk, maar ook daarbuiten.

Een belangrijke factor is de combinatie van betaald werk met zorgtaken. Vrouwen besteden gemiddeld meer tijd aan de zorg voor kinderen, mantelzorg en huishoudelijke taken. Naast deze praktische taken dragen zij vaak ook de zogeheten "mentale last": het plannen, organiseren en coördineren van het gezinsleven. Dit vergroot de kans op stress en uitval.

Daarnaast werken veel vrouwen in sectoren als zorg en onderwijs, waar de werkdruk hoog is en medewerkers vaker te maken hebben met emotioneel zwaar werk. Vrouwen verzuimen dan ook relatief vaker vanwege psychische klachten, vermoeidheid, hoge werkdruk en ongewenst gedrag op de werkvloer.

Ook spelen gezondheidsfactoren een rol. Klachten rondom menstruatie, zwangerschap en overgang dragen bij aan het verzuim. Daarnaast laat onderzoek zien dat gezondheidsproblemen van vrouwen niet altijd tijdig worden herkend of passend worden behandeld.



Voor werkgevers biedt dit belangrijke aanknopingspunten. Meer aandacht voor werk-privébalans, autonomie in het werk, mantelzorgondersteuning, psychosociale arbeidsbelasting en een inclusieve werkomgeving kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van verzuim. Het vraagt om maatwerk, waarbij oog is voor de verschillende omstandigheden en belasting die medewerkers ervaren.

Ongewenst gedrag en discriminatie

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2025 laat zien dat **ongewenst gedrag op de werkvloer nog steeds een belangrijk aandachtspunt is**. In totaal kreeg **17% van de werknemers** in het afgelopen jaar te maken met een vorm van ongewenst gedrag op het werk. Daarnaast geeft **11% van de werknemers aan discriminatie te hebben ervaren**.

Tegelijkertijd laat het onderzoek ook een positieve kant zien. Werknemers ervaren veel steun vanuit hun werkomgeving: **98% ervaart sociale steun van collega's** en **90% van leidinggevenden**. Deze sociale steun kan bijdragen aan een veilige werkomgeving en helpt om de negatieve effecten van ongewenst gedrag te beperken. Het bevorderen van sociale veiligheid, een aanspreekcultuur en toegankelijke meldmogelijkheden blijft daarom van groot belang.

Leefstijl, fysieke klachten en preventie: niet wegdrücken, wel anders positioneren

Hoewel de groei van WIA-instroom steeds minder door fysieke aandoeningen en steeds meer door psychische problematiek wordt veroorzaakt, blijft preventie van fysieke klachten relevant. Het gaat bijvoorbeeld om rug-, nek- en schouderklachten. Maatregelen zijn vooral kansrijk wanneer zij zich richten op zowel werknemer als werkomgeving.



Ook leefstijl blijft een belangrijke factor. Roken, overgewicht, onvoldoende beweging en overmatig alcoholgebruik hangen volgens het RIVM samen met meer ziekteverzuim, een grotere kans op arbeidsongeschiktheid en lagere arbeidsproductiviteit. De werkplek biedt een omgeving om werknemers te ondersteunen bij gezonde leefstijl, waarbij er nog behoefte is aan meer kennis over effecten op verzuim, productiviteit en duurzame inzetbaarheid.

Preventie van fysieke klachten

Veel maatregelen zijn gericht op het voorkomen van fysieke klachten, zoals rug-, nek- en schouderklachten. De meest veelbelovende maatregelen richten zich niet alleen op de werknemer, maar ook op de werkomgeving. Denk aan interventies waarbij fysieke belasting wordt verminderd, de werkplek wordt aangepast of werknemers worden ondersteund bij gezond en veilig werken.

De effectiviteit is vooral zichtbaar wanneer maatregelen worden ingezet bij werknemers die al klachten hebben of een verhoogd risico lopen op uitval. Daarnaast blijken maatregelen beter te werken wanneer zij aansluiten bij de specifieke werksituatie en de behoeften van de organisatie en de werkende. Er is geen interventie die voor iedereen werkt; maatwerk is belangrijk.

Preventie van mentale klachten

Interventies zijn vaak gericht op stress, mentale gezondheid en het vergroten van veerkracht. Ook hier geldt dat ziekteverzuim moeilijk te voorkomen is doordat persoonlijke omstandigheden, werkfactoren en gezondheid met elkaar samenhangen.

Werkgevers spelen een belangrijke rol door te zorgen voor een veilige sfeer waarin werknemers problemen tijdig kunnen aangeven en waarin hulp beschikbaar is. Preventieve maatregelen hebben meer kans van slagen wanneer zij aansluiten bij de behoeften van werknemers en wanneer de organisatie ondersteuning biedt.

Gecombineerde maatregelen, die zich zowel richten op de persoon als de omgeving, zijn het meest veelbelovend. Voor mentale klachten betekent dit bijvoorbeeld aandacht voor zowel individuele ondersteuning als factoren in de werkomgeving die stress of uitval kunnen veroorzaken.

Ontwikkelingen UWV

De druk op de sociaal-medische dienstverlening van UWV blijft onverminderd hoog. Het aantal aanvragen voor arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen groeit sneller dan de beschikbare capaciteit, waardoor steeds meer mensen langer moeten wachten op een WIA-beoordeling. Tijdige samenwerking met werknemers, arbodienstverleners en re-integratiepartners blijft belangrijk om onzekerheid en vertraging zoveel mogelijk te beperken. Eind maart 2026 wachtten ruim 11.000 mensen al langer dan 6 maanden op een beoordeling.

UWV richt de beschikbare capaciteit daarom steeds meer op WIA-claimbeoordelingen en beoordelingen die bepalen of iemand recht heeft op een uitkering. Dit betekent dat herbeoordelingen vrijwel alleen nog worden uitgevoerd in medisch of financieel schrijnende situaties. Ook werkgevers kunnen hierdoor langer moeten wachten op duidelijkheid na een aangevraagde herbeoordeling.

Volgens de prognoses kunnen de achterstanden bij WIA-claimbeoordelingen de komende jaren verder oplopen tot 100.000 à 150.000 dossiers in 2030. Het kabinet werkt daarom samen met UWV aan maatregelen om de uitvoering te verbeteren en het arbeidsongeschiktheidsstelsel toekomstbestendig te maken.

Tegelijkertijd boekt UWV vooruitgang op kwaliteit. Het percentage onjuiste WIA-beslissingen is gedaald en de hersteloperatie voor fouten in WIA-dagloonberekeningen is in volle gang. De eerste compensaties voor gedupeerde uitkeringsgerechtigden worden vanaf oktober uitgekeerd.

Kabinetsplannen WIA 2027

De kabinetsplannen vergroten de onzekerheid en kosten binnen WGA-ERD aanzienlijk, terwijl ze tegelijkertijd de behoefte aan aanvullende inkomensverzekeringen vergroten.

De voorgestelde kabinetsmaatregelen hebben vooral impact op de WGA en zorgen voor extra onzekerheid in de markt. Voor WIA-aanvullingsproducten ontstaan juist ook nieuwe kansen.

Belangrijkste kabinetsplannen

- Afschaffing van de IVA-regeling voor nieuwe aanvragen.
- Verlaging van het maximale dagloon met 20%.
- Beperking van de WW-duur (en daarmee de WGA-loongerelateerde uitkering) tot 1 jaar.

Verwachte gevolgen

- De afschaffing van de IVA leidt ertoe dat arbeidsongeschikten langer in de WGA blijven. Hierdoor stijgen de premies voor WGA Eigenrisicodragers (ERD) fors en nemen de financiële risico's toe.
- Door het lagere maximum dagloon wordt een kleiner deel van het inkomen verzekerd binnen de WGA en WIA. Hierdoor ontstaan juist grote kansen voor aanvullende inkomensverzekeringen zoals Inkomensgarantie en Excedent.
- Minder herbeoordelingen zorgen voor minder uitstroom naar IVA en minder herstel, waardoor de schadelast van zowel WGA-ERD als WIA-Hiaat stijgt.
- De verkorte WW-duur zorgt voor een snellere instroom in de WIA. Dit leidt naar verwachting tot een lagere schade voor WGA-ERD, maar juist een hogere schade voor WIA-Hiaat.



Slot: van productadvies naar risicomanagement

Richting 2027 wordt het WIA-adviesdomein complexer. De stijgende instroom, de verschuiving naar psychische klachten, de opvallende ontwikkeling bij jonge vrouwen, de druk bij UWV en de kabinetsplannen grijpen op elkaar in. Juist daarom heeft de adviseur een belangrijke rol: niet alleen als vergelijker van premies en voorwaarden, maar als risicoregisseur die werkgevers helpt anticiperen op langdurige uitval, inkomensrisico's en onzekerheid in het stelsel.

De kern van het advies verschuift daarmee naar 3 vragen: hoe beperken we de kans op langdurige uitval, hoe organiseren we financiële bescherming als uitval toch optreedt, en hoe houden we het productaanbod uitlegbaar in een periode waarin wetgeving en uitvoering nog in beweging zijn?

WIA en sociale zekerheid vragen richting 2027 om een combinatie van scherp productadvies en risicomanagement. Wie alleen naar premie kijkt, mist het echte verhaal achter de stijgende instroom en de toenemende onzekerheid.

Meer informatie

→ [Verzuimverzekeringen](#)

→ [WIA-aanvullingsverzekeringen](#)

Advies nodig? Bel of mail ons!

055 579 21 00

inkomen.avero@achmea.nl

Bronnenlijst

- [Burn-out klachten](#), 2025 (RIVM, NEA, CBS, TNO)
- [Cijfers en trends - april 2026](#), 15 juni 2026 (UWV)
- [Leefstijl en arbeid in balans](#), 14 mei 2009 (RIVM)
- [Minder ziekmeldingen in mei, langdurig verzuim houdt druk op de werkvloer hoog](#), 23 juni 2026 (Human Capital Care en ArboNed)
- [Monitor mentale gezondheid](#), 9 december 2025 (RIVM en Trimbos-instituut)
- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025 – Resultaten in vogelvlucht](#), 21 april 2026 (CBS en TNO)
- [Position paper UWV t.b.v. rondetafelgesprek Stijging van de instroom in de WIA i.v.m. uitval door mentale problemen - 29 juni 2026](#), 25 juni 2026 (Tweede Kamer)
- [StatLine - Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken \(SBI 2008\) en bedrijfsgrootte](#), 18 augustus 2026 (CBS)
- [Steeds groter deel psychisch verzuim komt van werknemers onder de 45 jaar](#), 25 juni 2026 (Arbo Unie)
- [SV naar sectoren 2024](#), 13 november 2025 (UWV)
- [Verzuimpreventie in beeld](#), 16 september 2025 (RIVM)
- [Volumeontwikkelingen - voorjaar 2026](#), 16 april 2026 (UWV)
- [Voortgang mismatch sociaal-medisch beoordelen, hersteloperatie en kwaliteitsverbeteringen UWV](#), 19 december 2025 (Rijksoverheid)
- [Ziekteverzuim per sector - Trendrapport juni 2026](#), juni 2026 (Inkomen Collectief)
- [Ziekteverzuim](#), 2026 (CBS)