Volumeontwikkelingen voorjaar 2026

Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid

UWV Kennisverslag 2026 – 3

Frank Schreuder, Marijn Verdenius en Menno de Vries

Volumeontwikkelingen voorjaar 2026

De WIA-instroom gaat weer stijgen in 2026 door de 60-plusmaatregel én meer risico op langdurige ziekte.

Samenvatting

In dit volumenummer gaan we in op de recente ontwikkelingen van de WW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (Wazo), de Wajong en de WIA. De spanning op de arbeidsmarkt neemt langzaam verder af. Het aantal WW-uitkeringen neemt sinds 2023 in een gematigd tempo toe. Doordat de spanning op de arbeidsmarkt nog wel hoog is, is de gemiddelde duur van een WW-uitkering relatief laag. Het aantal ziekmeldingen van uitzendkrachten in de Ziektewet is in 2025 gestabiliseerd, na twee jaar van daling. Het aantal ziekmeldingen in de overige groepen blijft juist toenemen. Het aantal aanvragen van alle Wazo-verlofregelingen blijft stijgen: steeds meer ouders nemen zwangerschaps- en bevallingsverlof en/of een vorm van ouderschapsverlof op. De WIA-instroom steeg in 2025 een stuk minder dan het jaar daarvoor. Als we het aantal WIA-toekenningen corrigeren voor de administratieve vertekening door voorschotuitkeringen, dan zien we zelfs een lichte afname in 2025. Voor 2026 verwachten we echter weer een groei van de WIA-instroom. De 60-plusmaatregel is in september 2025 weer ingevoerd voor de duur van twee jaar en dit zorgt voor meer toekenningen. Daarnaast verwachten we dat meer mensen in 2026 een WIA-aanvraag gaan doen, vermoedelijk door een verdere toename van het aantal mensen met psychische klachten.

Dit zijn de belangrijkste volumeontwikkelingen:

- Eind december 2025 waren er 191.500 lopende WW-uitkeringen en dat is bijna 10% meer dan eind 2024. We verwachten dat het aantal uitkeringen verder groeit naar 217.700 aan het eind van 2026.
- In 2025 steeg het aantal ziekmeldingen naar 432.000, een stijging van 6% ten opzichte van 2024. Voor 2026 verwachten we dat dit verder groeit naar 452.600 ziekmeldingen.
- Het aantal aanvragen voor de Wazo-verlofregelingen steeg in 2025 naar 435.700, een stijging van iets minder dan 2%. De aanvragen voor aanvullend geboorteverlof en voor betaald ouderschapsverlof stegen in 2025 meer dan het aantal geboortes. Voor 2026 verwachten we dat deze trend zich doorzet en het aantal aanvragen voor de Wazo-verlofregelingen groeit naar 443.100.
- Het aantal toekenningen in 2025 voor een Wajong-uitkering (7.000) is lager uitgevallen dan verwacht, namelijk 11% minder. Vanaf 1 januari 2021 geldt de vijfjaarstermijn, die inhoudt dat werkende Wajong-gerechtigden die vijf jaar achter elkaar hebben gewerkt en aan verdere bepaalde voorwaarden voldoen hun recht op een uitkering kunnen verliezen. Voor die mensen zijn we in 2026 gestart met de beoordeling of hun recht op de Wajong-uitkering eindigt. De beëindigingen als gevolg van deze beoordelingen zullen ingaan vanaf 1 januari 2027. Het totale aantal Wajong-uitkeringen aan het eind van 2025 bedraagt 248.200 en wordt voor 2026 geschat op 249.500.
- Het aantal aanvragen voor een WIA-beoordeling is in 2025 minder sterk toegenomen dan in 2024, maar voor 2026 verwachten we weer een sterkere toename van het aantal aanvragen. De WIA-instroom is in 2025 toegenomen met 2.300 (3%) tot in totaal 71.300. Voor 2026 verwachten we een stijging van 9.600 (13%) in de WIA-instroom tot in totaal 80.900.
- De instroomstijging van 9.600 wordt veroorzaakt door meer WIA-aanvragen (4.600), herinvoering van de 60-plusmaatregel (1.100) en het verstrekken van meer voorschotten voor mensen van wie de aanvraag bij de claimbeoordeling wordt afgewezen (3.900). De laatste factor is een administratieve vertekening van de instroom.

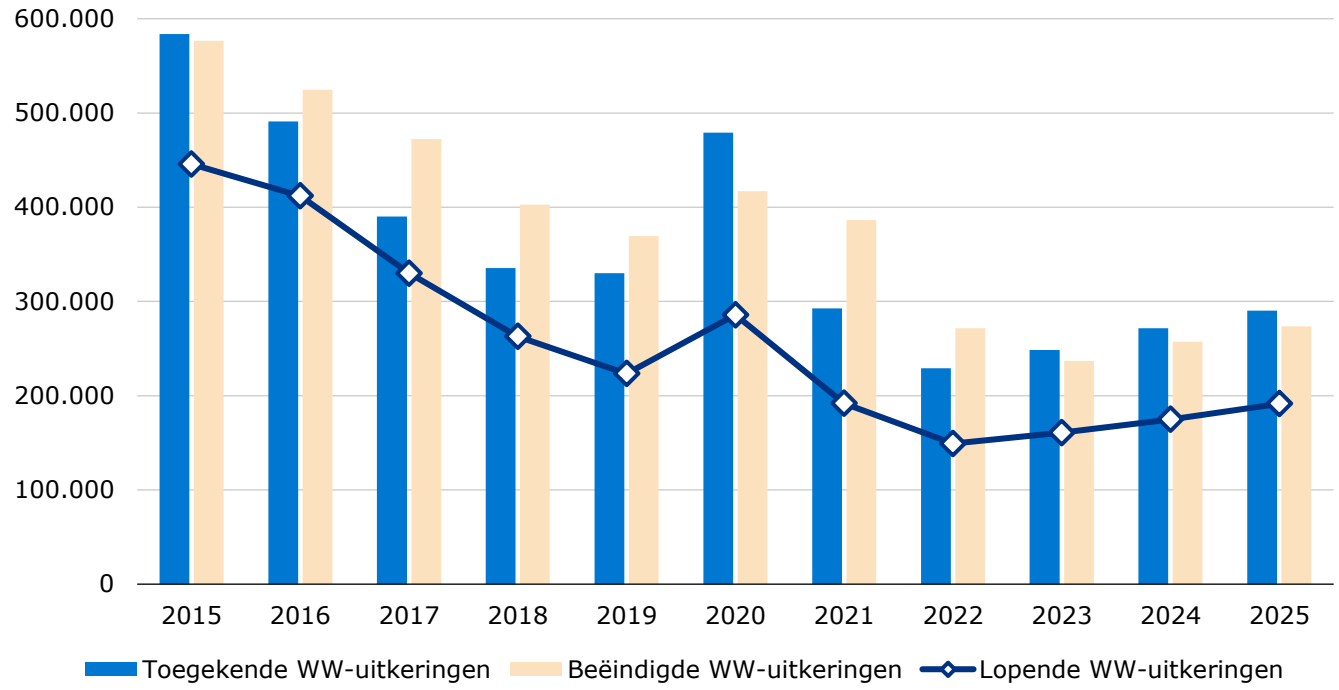
Volumeontwikkelingen onder de loep

Twee keer per jaar publiceert UWV een kennisverslag over de opvallendste volumeontwikkelingen van de socialezekerheidswetten die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen. Dat doen we in het voorjaar bij het verschijnen van het UWV jaarverslag en in het najaar bij het verschijnen van het UWV achtmaandenverslag. In dit kennisverslag beschrijven we de ontwikkelingen bij de WW, de Ziektewet, de Wazo, de Wajong en de WIA in 2024 en 2025. De belangrijkste kengetallen staan in tabel 1.

Aantal WW-uitkeringen blijft verder toenemen

De WW heeft in 2022 het laagste niveau bereikt sinds de start van de huidige WW-regeling in 1987 met minder dan 145.000 uitkeringen. Sindsdien neemt het aantal WW-uitkeringen elk jaar licht toe. In 2025 kende UWV 290.200 uitkeringen toe, terwijl er 273.600 uitkeringen werden beëindigd. Het aantal WW-uitkeringen aan het eind van 2025 kwam daarmee uit op 191.500 en dat is bijna 10% meer dan een jaar eerder.

Figuur 1 Toekenningen, beëindigingen en lopend bestand WW, 2015-2025



De hoge spanning op de arbeidsmarkt sinds begin 2022 heeft niet alleen gezorgd voor een laag werkloosheidsniveau, maar ook voor een afname van de gemiddelde duur van WW-uitkeringen. In 2022 was de gemiddelde uitkeringsduur 8,3 maanden bij beëindiging. Het jaar daarop daalde de uitkeringsduur naar 7,3 maanden en in 2024 was de duur verder gedaald naar 6,8 maanden. In 2025 is de uitkeringsduur vrijwel stabiel gebleven (6,9 maanden). Het beëindigen van de uitkering betekent overigens niet dat er altijd sprake is van werkhervatting. De afgelopen drie jaren had tussen de 62% en 66% van de mensen die uit de WW stroomden een baan.[1]

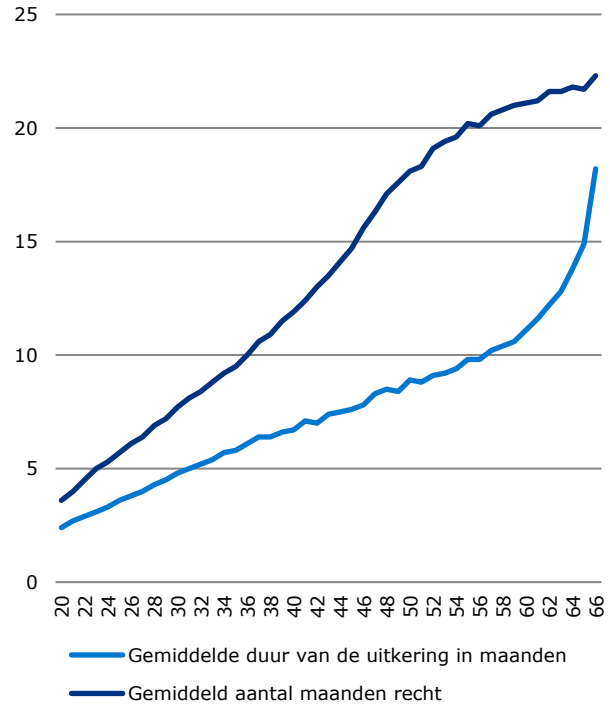
Achter de gemiddelde uitkeringsduur schuilen grote verschillen tussen individuen. De een heeft maximaal recht op 3 maanden terwijl dit voor de ander maximaal 24 maanden is. De maximale duur wordt bepaald aan de hand van het aantal weken en jaren dat iemand heeft gewerkt voorafgaand aan de werkloosheid.[2] De lengte van het arbeidsverleden is daarmee vooral afhankelijk van de leeftijd: jongere werklozen hebben over het algemeen korter recht op WW dan oudere. Figuur 2a maakt dit inzichtelijk. 30-jarigen hebben gemiddeld genomen recht op 7,7 maanden WW, terwijl 60-jarigen gemiddeld 21,1 maanden recht hebben op WW. De werkelijke uitkeringsduur is gemiddeld lager dan de maximale duur. 30-jarigen hebben na gemiddeld 4,8 maanden de uitkering beëindigd. Bij de 60-jarigen is de gemiddelde uitkeringsduur 11,1 maanden.

Figuur 2b laat zien dat de uitkeringen van vrijwel alle 30-jarigen binnen twaalf maanden zijn beëindigd. Er zijn namelijk vrijwel geen 30-jarigen die recht op meer dan twaalf maanden WW hebben. Bij de 60-jarigen heeft juist het merendeel recht op twaalf maanden of langer WW. Van hen heeft 61% de uitkering binnen twaalf maanden beëindigd en 39% heeft dertien maanden of langer WW gehad.

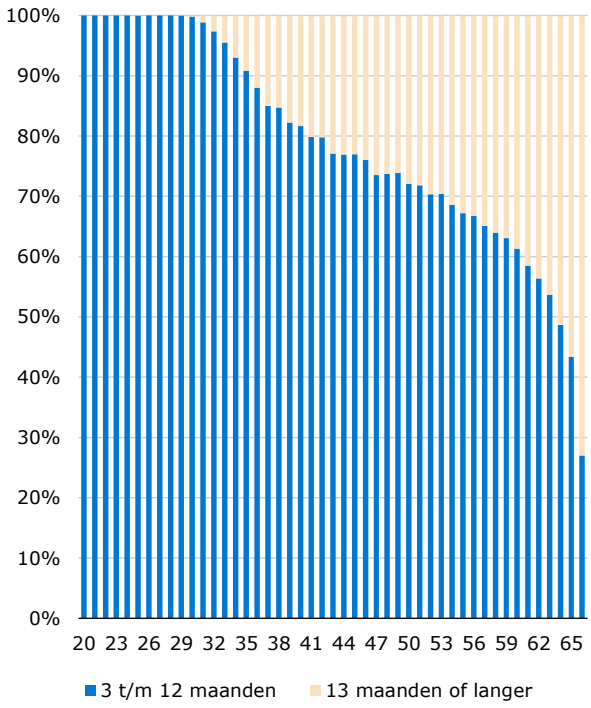
[1] UWV (2026). *WW en uitzendwerk.*
[2] Zie voor meer informatie de UWV-webpagina *Hoelang duurt een WW uitkering en heeft u er recht op*.

Figuur 2 Duur van de WW-uitkering en maximale duur naar leeftijd, 2025

a) Gemiddelde duur en gemiddeld recht



b) Percentage uitkeringen met duur van 3 t/m 12 maanden en 13 maanden of langer



Verdere toename WW-uitkeringen in 2026

Het Centraal Planbureau verwacht dat de economie in 2026 gematigd verder groeit met 1,4%.[3] Dat komt voornamelijk doordat huishoudens meer uitgeven als gevolg van stijgende inkomens en door de toenemende overheidsbestedingen aan onder andere defensie. De economische groei wordt dus vooral gedreven door binnenlandse uitgaven. De ontwikkeling van de handel met het buitenland is door de oorlog in het Midden-Oosten onzekerder geworden. De energieprijzen zijn in korte tijd sterk gestegen en dat kan gevolgen hebben voor de handel en het vertrouwen in de economie als deze situatie lang aanhoudt.

De spanning op de arbeidsmarkt zal in 2026 verder verminderen. De werkgelegenheid groeit weliswaar met 0,4%, maar het aanbod van arbeid (de beroepsbevolking) neemt meer toe, met 0,7%. Dat zorgt ervoor dat de werkloosheid verder zal oplopen. Op basis van deze ontwikkelingen gaan we uit van een verdere toename van het aantal WW-uitkeringen in 2026. Het aantal uitkeringen komt eind 2026 naar verwachting uit op 217.700. Dat zijn 26.200 uitkeringen meer dan eind 2025 (zie tabel 1).

Aantal Ziektewet-uitkeringen blijft stijgen, behalve voor flexwerkers

De Ziektewet is het vangnet voor mensen die ziek worden en geen werkgever (meer) hebben, zoals zieke WW-gerechtigden en flexwerkers.[4] Het aantal ziekmeldingen bij UWV vanuit deze vangnetgroepen is daarom erg gevoelig voor veranderingen in werkloosheid, de uitzendsector en andere sectoren met veel flexwerkers. Dit is goed te zien aan de schommelingen in het aantal ziekmeldingen in de afgelopen vijf jaar (zie tabel 1). Veranderingen in de uitzendsector sinds 2023 hadden de grootste invloed op deze schommelingen.[5] Het aantal ziekmeldingen bij UWV van de flexwerkers, en specifiek van de uitzendkrachten, daalde hierdoor enorm. Daarnaast zijn er meerdere Ziektewet-uitkeringen die onder de categorie ‘overige’ vallen. Bijvoorbeeld de Ziektewet-uitkeringen die UWV betaalt aan de werkgever: zoals bij ziekte veroorzaakt door zwangerschap en/of bevalling, en de betalingen in verband met de no-riskpolis.[6, 7]

Dit zijn de vier belangrijke observaties met betrekking tot de Ziektewet:

- Sinds 2023 daalt het aantal Ziektewet-meldingen voor de verschillende groepen flexwerkers. Deze daling is in 2025 vrijwel gestopt. In 2025 daalt het aantal Ziektewet-meldingen voor de totale groep flexwerkers (inclusief eigenrisicodragers) nog maar met 0,4%.

[3] CPB (2026). *Centraal Economisch Plan 2026*.
[4] Zie voor meer informatie over een Ziektewet-uitkering van UWV de webpagina *Ziektewet-uitkering*.
[5] Per 1 januari 2023 stapten enkele grote uitzendbureaus over op het eigenrisicodragerschap en per 1 juli 2023 wijzigde de cao voor uitzendkrachten. Voor meer informatie over de effecten hiervan zie: Verdenius, M. & Vries, M. de (2025). *Volumeontwikkelingen voorjaar 2025*. UWV Kennisverslag 2025-3. Amsterdam: UWV.
[6] De no-riskpolis is een regeling voor werkgevers die een werknemer in dienst nemen die ziek is en/of een arbeidsbeperking heeft. Als een werknemer die onder deze regeling valt toch ziek wordt, dan kan de werkgever onder andere een Ziektewet-uitkering aanvragen voor deze werknemer. Zie voor meer informatie over de no-riskpolis de UWV-webpagina *No-riskpolis*.
[7] Naast de Ziektewet-uitkeringen voor ziekte door zwangerschap en/of bevalling, en voor de no-riskpolis bestaat de categorie ‘overige’ uit aanvullende uitkeringen voor vrijwillig verzekerden en enkele andere kleine regelingen. Zie ook de UWV-webpagina *Ziektewet-uitkering*.

- In de loop van 2025 is ook te zien dat het aantal Ziektewet-meldingen voor de totale groep flexwerkers (inclusief eigenrisicodragers) juist weer begint toe te nemen. Voor 2026 verwachten we daarom een stijging van 1,8% ten opzichte van 2025.
- Het aantal meldingen van zieke WW-gerechtigden nam in 2025 toe met 0,8%, door de lage werkloosheid en de krappe arbeidsmarkt gaat het nog steeds om een relatief kleine groep. Op basis van de verwachte ontwikkelingen in de WW verwachten we voor 2026 een stijging van 3,0% in het aantal meldingen van zieke WW-gerechtigden.

Wazo-uitkeringen blijven stijgen door toename geboortes en meer ouderschapsverlof

De Wet arbeid en zorg (Wazo) bestaat uit verschillende soorten verlofregelingen bij ouderschap.[8] Naast het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zowel werknemers als zelfstandigen en het adoptie- en pleegzorgverlof, zijn er in de afgelopen jaren twee regelingen bijgekomen: de uitkering aanvullend geboorteverlof per 1 juli 2020 en de uitkering betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022. Het aanvullend geboorteverlof is een aanvulling van het geboorteverlof voor ouders van wie de partner is bevallen. Het reguliere geboorteverlof van partners duurt één werkweek en het aanvullend geboorteverlof vult dit aan met maximaal vijf werkweken in de eerste zes maanden. Het betaald ouderschapsverlof is een aanvullende regeling voor beide ouders en voor ouders met adoptie- en/of pleegkinderen, waarbij negen werkweken verlof in de eerste twaalf maanden kan worden opgenomen.

Het gebruik van de Wazo-verlofregelingen is verbonden aan het aantal geboortes in Nederland. We baseren onze verwachtingen van het aantal Wazo-aanvragen daarom ook op de CBS-prognoses[9] van het aantal geboortes. Het aantal geboortes in Nederland is aan het stijgen de afgelopen twee jaar. Het CBS verwacht dat het aantal geboortes in Nederland blijft toenemen de komende jaren. Op basis van de CBS-prognose verwachten we daarom dat het aantal aanvragen van alle Wazo-uitkeringen blijft toenemen de komende jaren. Voor dit jaar verwachten we dat het toeneemt van 435.700 aanvragen in 2025, naar 443.100 in 2026. Deze stijging van het aantal aanvragen is groter dan de verwachte toename van het aantal geboortes. De belangrijkste oorzaken hiervoor lichten we hieronder toe.

Verschuivingen tussen werknemers en zelfstandigen, ook in de Wazo

We delen de Wazo-uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof meestal in twee categorieën in. Ten eerste is er Wazo/Werknemers voor wie zwanger is en in loondienst werkt.[10] Daarnaast is er Wazo/ZEZ voor wie zwanger is en als zelfstandige werkt.[11] Door de aanvragen voor Wazo/Werknemers en Wazo/ZEZ bij elkaar op te tellen, kunnen we dit vergelijken met het aantal geboortes in Nederland. Dit geeft ons een goede aanwijzing van hoeveel zwangeren er in Nederland werken, of het nou in loondienst of als zelfstandige is. We kunnen zo ook goed zien of er veranderingen zijn geweest op de arbeidsmarkt.

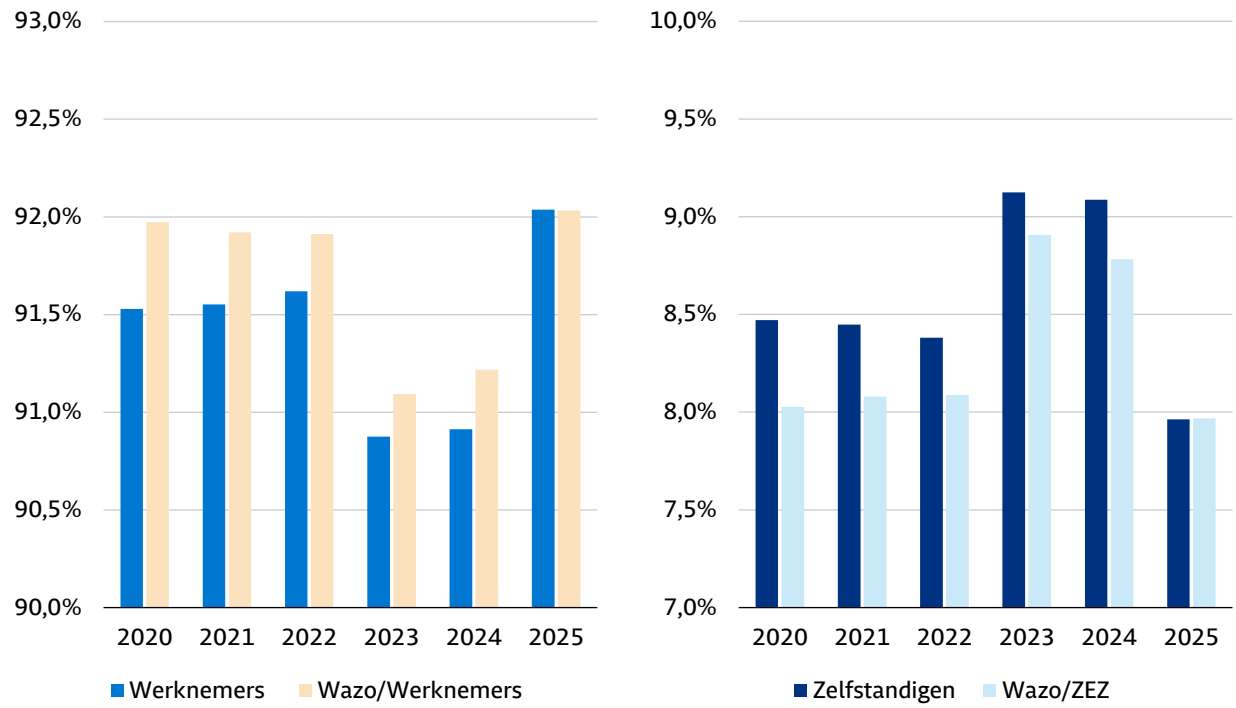
Per 1 januari 2025 is de Belastingdienst (weer) gaan controleren op schijnzelfstandigheid. Dit heeft in 2025 invloed gehad op de verhouding tussen het aantal zelfstandigen en werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het aantal zelfstandigen onder vrouwen van 15-45 jaar is sterk afgenomen in 2025, zoals blijkt uit CBS-cijfers.[12] Tegelijkertijd is het aantal vrouwelijke werknemers tussen 15 en 45 jaar toegenomen. Deze verandering zien we ook terug in de verhouding tussen de aanvragen Wazo/Werknemers en de aanvragen Wazo/ZEZ in 2025.

Figuur 3 laat zien hoe de verhouding werknemers en zelfstandigen zich ontwikkeld heeft in de periode 2020–2025: lichtblauw in figuur 3a, en donkerblauw in figuur 3b. Daarnaast is daar ook de ontwikkeling van de aanvragen Wazo/Werknemers en Wazo/ZEZ in die periode te zien: lichtroze in figuur 3a en lichtblauw in 3b. De figuur laat duidelijk zien dat de verhouding Wazo/Werknemers en Wazo/ZEZ zich ontwikkelt in lijn met de verhouding tussen werknemers en zelfstandigen. Voor 2026 verwachten we dat deze ontwikkeling zich nog verder doorzet: dus in verhouding minder aanvragen voor Wazo/ZEZ en meer voor Wazo/Werknemers. Dit is gebaseerd op de verwachte verdere daling van het aantal zelfstandigen en groei van het aantal werknemers volgens het Centraal Economisch Plan 2026.

[8] Zie voor meer informatie over de Wazo-verlofregelingen de UWV-webpagina *Verlofregelingen Wet arbeid en zorg (WAZO)*.
[9] CBS (16 december 2025). *Prognose bevolking; kerncijfers 2025–2070* StatLine - Prognose bevolking: kerncijfers 2025-2070.
[10] Voor ouders die een adoptiekind of pleegkind in huis nemen én in loondienst zijn, is er ook adoptieverlof en pleegzorgverlof. Dit is echter een (zeer) klein percentage van de categorie Wazo/Werknemers. Zie voor meer informatie over adoptie- en pleegzorgverlof de UWV-webpagina Voorwaarden adoptie-uitkering en pleegzorguitkering.
[11] Zie voor meer informatie over de ZEZ-uitkering de UWV-webpagina Zelfstandige en zwanger (ZEZ-uitkering).
[12] Bron: CBS (12 februari 2026). *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring* StatLine - Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring.

Figuur 3 Ontwikkeling van werknemers en Wazo/Werknemers, en zelfstandigen en Wazo/ZEZ, 2020–2025

a) Percentage werknemers en Wazo/Werknemers *b) Percentage zelfstandigen en Wazo/ZEZ*



De ontwikkeling van het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

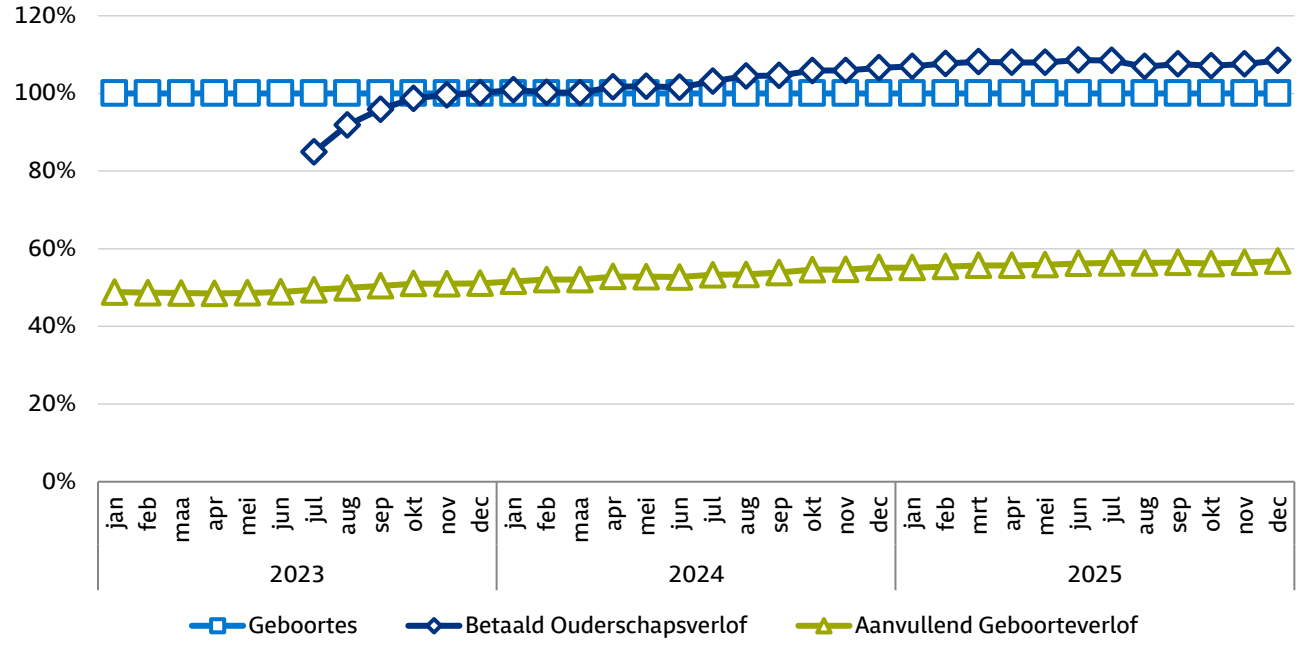
We baseren onze ramingen voor de Wazo-verlofregelingen over het algemeen op het aantal (verwachte) geboortes. Voor de nieuwste regelingen zien we dat de stijging in het aantal geboortes én de stijging in het aantal aanvragen niet gelijk opgaat. Aanvullend geboorteverlof is ingevoerd per 1 juli 2020 en is een aanvulling van het geboorteverlof voor ouders waarvan de partner is bevallen.[13] Per 2 augustus 2022 is daar het betaald ouderschapsverlof bijgekomen: een aanvullende regeling voor beide ouders en voor ouders met adoptie- en/of pleegkinderen.[14]

In eerste instantie verwachtten we dat voor beide regelingen het aantal aanvragen rond de invoering veel meer zou groeien dan het aantal geboortes: een ingroei-effect van een nieuwe regeling. Daarna verwachtten we dat beide regelingen zouden 'meegroeien' met het aantal geboortes. Aangezien beide regelingen binnen korte tijd na de geboorte moeten worden opgenomen (binnen zes of twaalf maanden), lijkt het logisch dat na een ingroeiperiode het gemiddeld aantal ouders dat gebruikmaakt van deze verlofregelingen stabiliseert. Onze originele verwachting lijkt niet te kloppen. Ten eerste zien we sinds de invoering van het betaald ouderschapsverlof wel een snelle stijging in het aantal aanvragen in het begin, maar in 2024 en 2025 is de groei minder groot dan we hadden verwacht. Het betaald ouderschapsverlof groeide met zo'n 7,0% in 2024 en in 2025 vermindert die nog meer en komt uit op 2,1%. Juist omdat beide ouders van een pasgeborene het betaald ouderschapsverlof kunnen opnemen, is er – in vergelijking met de andere Wazo-verlofregelingen – veel meer ruimte voor groei. Aan de andere kant zien we dat bij het aanvullend geboorteverlof de stijging in 2020–2022 – net na de invoering – juist meeviel, maar sinds de invoering van het betaald ouderschapsverlof in 2022 stijgt. In 2024 groeide het aantal aanvragen van aanvullend geboorteverlof met 8,5% en in 2025 met 3,3%. Alleen de partner van een ouder die bevallen is kan van deze regeling gebruikmaken en het is daarom extra opvallend dat het aantal aanvragen van deze verlofregeling meer groeit dan de regeling die voor beide ouders geldt.

In figuur 4 is te zien hoe het aantal aanvragen van beide Wazo-verlofregelingen zicht verhouden tot het aantal geboortes. Het is goed te zien dat het betaald ouderschapsverlof gemiddeld door meer dan één ouder per pasgeboren kind wordt aangevraagd, maar dat er nog veel ruimte voor groei is als beide ouders van pasgeborenen gebruikmaken van die regeling. Ook de groei van het aanvullend geboorteverlof ten opzichte van het aantal geboortes is goed te zien. Voor de komende jaren verwachten we dat het gebruik van beide regelingen nog blijft doorgroeien, maar wel afvlakt.

[13] Het reguliere geboorteverlof duurt één werkweek. Het aanvullend geboorteverlof vult dit aan met maximaal vijf werkweken in de eerste zes maanden na de geboorte.
[14] Elke ouder kan tot maximaal negen werkweken verlof opnemen in de eerste twaalf maanden.

Figuur 4 **Verhouding tussen geboortes en aanvragen betaald ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof, 2023–2025**

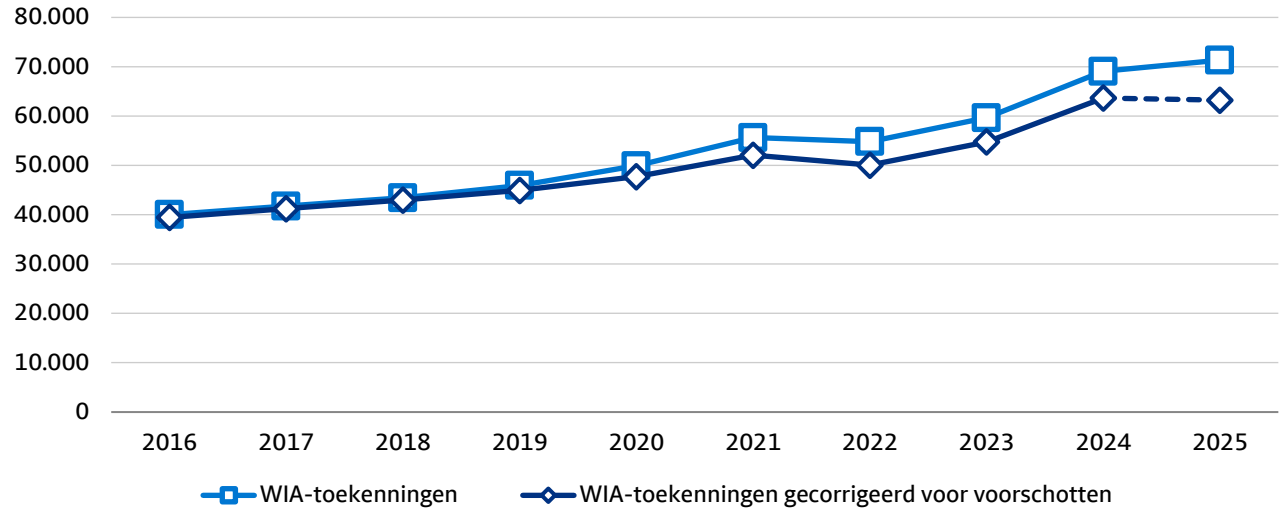


Stijging WIA-toekenningen gestopt in 2025

In 2024 steeg het aantal toegekende WIA-uitkeringen met ruim 9.400 ten opzichte van een jaar eerder. Dat was de hoogste jaarlijkse toename sinds de inwerkingtreding van de WIA in 2006. In 2025 lijkt er opnieuw sprake van een stijging (bijna 2.300), maar dit beeld wordt vertekend door het hoge aantal voorschotuitkeringen. In dat jaar zijn er meer voorschotten verleend (36.900) dan in 2024 (24.300), waarvan een groter aantal uiteindelijk niet leidt tot een WIA-uitkering. Als we hier rekening mee houden, dan is er geen sprake van een toename, maar juist van een lichte daling van naar schatting 400 ten opzichte van een jaar eerder.

Mensen die langer dan de gestelde beslistermijn[15] op hun WIA-claimbeoordeling moeten wachten, hebben recht op een voorschot. Door de beperkte verzekeringsartsencapaciteit is de achterstand bij de claimbeoordelingen hoog. Daar komt bij dat UWV geen externe verzekeringsartsen meer inzet indien er sprake is van schijnzelfstandigheid conform de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Ongeveer een kwart van de externe verzekeringsartsen heeft ervoor gekozen om bij UWV in loondienst te komen. De artsencapaciteit is daardoor verder onder druk gekomen. Dat betekent dat er meer voorschotuitkeringen worden verstrekt en voorschotten tellen in de registratie mee als nieuwe uitkeringen. Dat geldt dus ook voor voorschotten van mensen van wie de aanvraag uiteindelijk wordt afgewezen (ongeveer een kwart). Meer voorschotten betekent daarom een administratieve vertekening van meer instroom en meer uitstroom. Het betekent niet dat er meer mensen als arbeidsongeschikt worden beoordeeld. Figuur 5 laat zien hoe de ontwikkeling van het aantal getelde en gecorrigeerde WIA-toekenningen eruitziet.

Figuur 5 **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.

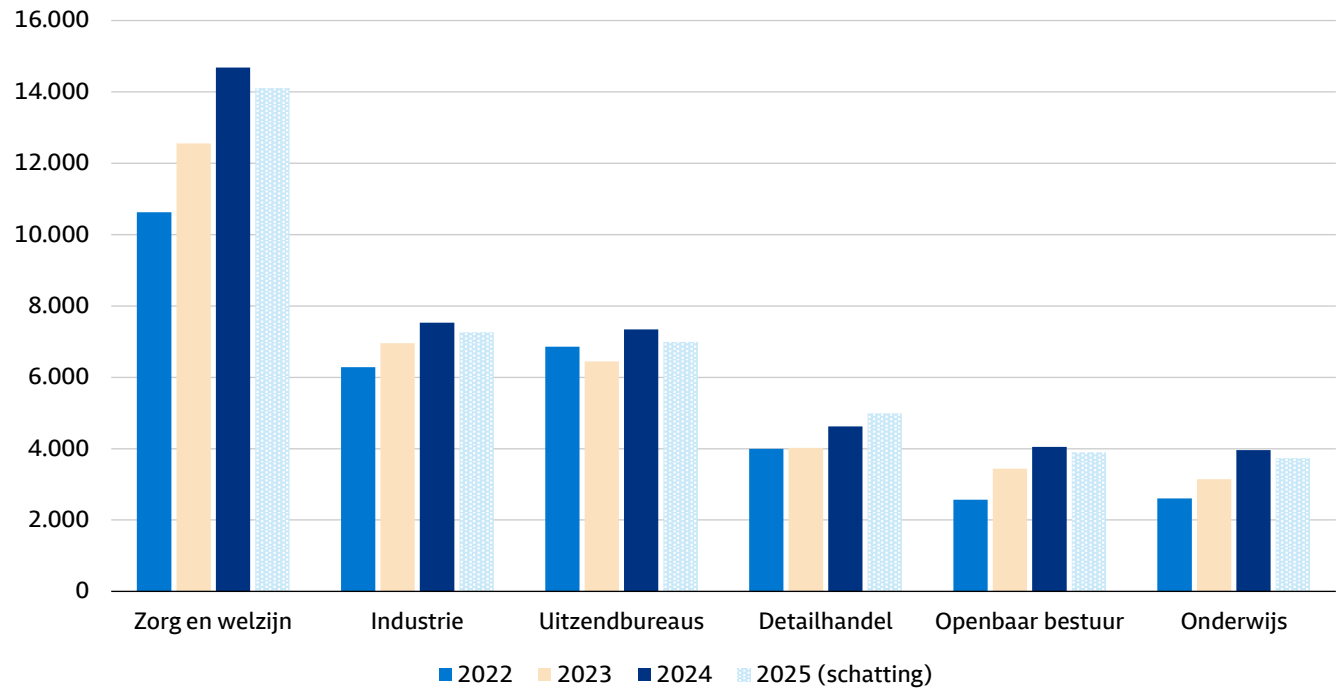
[15] De termijn om een WIA-eindewachtijdbeoordeling te doen is acht weken. Per 1 januari 2026 is de beslistermijn tijdelijk verlengd tot 16 weken. Zie voor meer informatie: Tijdelijke beslistermijnverlenging voor WIA-uitkeringen en herbeoordelingen | UWV

Grote verschillen tussen sectoren

De sectoren van waaruit mensen de WIA instromen laten verschillende ontwikkelingen zien. Figuur 6 laat het beeld zien van de zes grootste sectoren, zowel gemeten naar het aantal WIA-toekenningen als het aantal werknemers in 2025. De zes grootste sectoren vertegenwoordigen samen twee derde van alle toekenningen. De sector zorg en welzijn is de grootste met in totaal ruim 14.000 WIA-toekenningen.[16] Dat komt neer op 22% van de totale WIA-instroom.

De WIA-instroom vanuit de sector zorg en welzijn is in de jaren 2023 en 2024 sterk toegenomen, terwijl 2025 een beperkte afname laat zien. In 2025 zijn er bijna 3.500 uitkeringen meer toegekend dan in 2022. Dat is een groei van 33%. In het openbaar bestuur (52%) en het onderwijs (43%) is de procentuele groei nog hoger. In absolute aantallen blijft de instroom vanuit de zorg en welzijn het grootst. In de andere drie sectoren is de toename minder groot. Het aantal toekenningen vanuit de industrie is in 2025 16% hoger vergeleken met 2022 en vanuit de detailhandel was de groei 25%. Vanuit de uitzendbureaus is de WIA-instroom vrijwel stabiel gebleven met een groei van 2% in 2025 ten opzichte van 2022.

Figuur 6 Aantal toegekende WIA-uitkeringen* in de zes sectoren met het hoogste aantal toekenningen, 2022– 2025



* Gecorrigeerd voor voorschotten die later worden beëindigd omdat de WIA-aanvraag wordt afgewezen bij de claimbeoordeling. Dit aantal is geschat voor 2025.

Meer mensen met psychische klachten in de WIA, minder met langdurige covid

Om een beeld van de oorzaken voor de hoge groei in de sectoren zorg en welzijn, openbaar bestuur en het onderwijs te krijgen, kijken we naar de ziektebeelden van de mensen met een nieuwe WIA-uitkering. Figuur 7 toont de ontwikkeling van de WIA-instroom van personen tot 60 jaar in het eerste halfjaar van 2022 tot en met het eerste halfjaar van 2025. De diagnoses van de instroom in het tweede halfjaar van 2025 zijn voor een groot aantal mensen nog niet gesteld door achterstanden bij de claimbeoordeling. De diagnoses van 60-plussers laten we ook buiten beschouwing, omdat die in veel gevallen niet bekend zijn door invoering van de maatregel Vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers[17]. Deze zogenoemde 60-plusmaatregel gold tussen oktober 2022 en december 2024 en wordt weer toegepast van 1 september 2025 tot 1 september 2027. De maatregel wordt toegepast om achterstanden in de WIA te beheersen.

De grootste veranderingen zien we bij langdurige covid en psychische aandoeningen. In figuur 7 zijn de overige ziektebeelden daarom samengevoegd. Sinds begin 2022 stromen er mensen de WIA in met de diagnose langdurige covid. Zij zijn twee jaar eerder ziek geworden, vanaf het begin van de coronapandemie. De instroom door langdurige covid nam in 2023 en 2024 verder toe. Vanaf november 2024 is er een omslag te zien en in de eerste helft van 2025 is de WIA-instroom van mensen met langdurige covid teruggelopen. Deze ontwikkeling zien we niet alleen landelijk, maar ook in de sectoren zorg en welzijn, openbaar bestuur en onderwijs. In alle drie de sectoren is de instroom in het eerste halfjaar van 2025 meer dan gehalveerd vergeleken met dezelfde periode één jaar eerder.

De WIA-instroom van personen met psychische klachten neemt al drie jaren op rij toe. In 2025 was de instroom vanwege psychische klachten gemiddeld 29% hoger dan in 2022. Na langdurige covid zijn psychische aandoeningen verantwoordelijk voor de hoogste procentuele groei van de WIA-instroom. Als we de groei meten in absolute aantallen toekenningen, dan zorgen psychische aandoeningen voor de grootste toename. Bij de drie uitgelichte sectoren zien we hetzelfde beeld als op totaalniveau. Vanuit de

[16] Gecorrigeerd voor voorschotuitkeringen van mensen van wie de aanvraag uiteindelijk wordt afgewezen. De correctie is een schatting.
[17] UWV (2025). *WIA-instroom 2018–2024 geduid.*

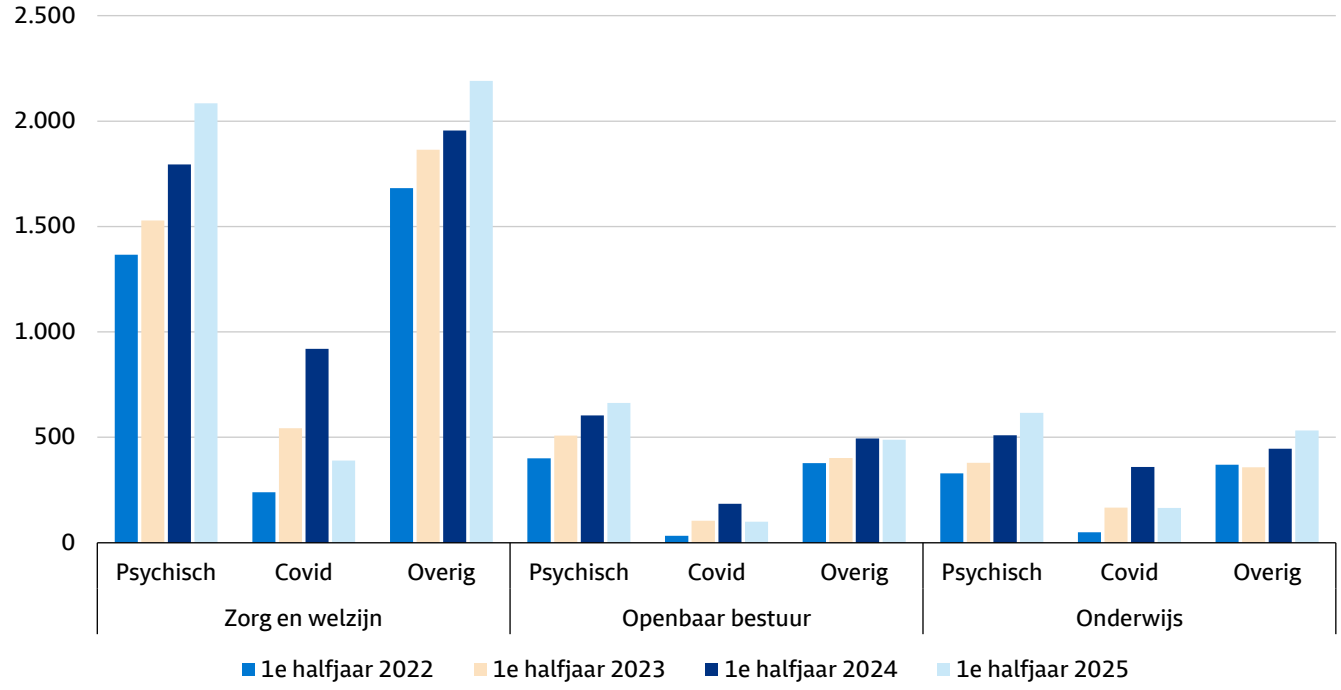
sector zorg en welzijn is de instroom van personen tot 60 jaar met psychische klachten in de eerste helft van 2025 ongeveer 720 hoger dan in de eerste helft van 2022, een groei van 16%. In het openbaar bestuur is de groei in dezelfde periode 260 en in het onderwijs 290. Met name de groei vanuit het onderwijs is relatief hoog met 21%.

Er zijn meerdere oorzaken voor de toename van mensen met psychische klachten in de WIA aan te geven. Ten eerste is de werkdruk hoog door de aanhoudende spanning op de arbeidsmarkt. Sinds eind 2021 zijn er meer vacatures dan werklozen. De spanning neemt weliswaar langzaam af, maar is historisch gezien nog steeds hoog.[18] In de wetenschappelijke literatuur is het verband tussen een krappe arbeidsmarkt en ziekteverzuim meermaals aangetoond.[19] Het ziekteverzuim is sinds 2002 niet zo hoog geweest als nu. Het verzuim is het hoogst in de sector zorg en welzijn. In het onderwijs en het openbaar bestuur is het ziekteverzuim ook bovengemiddeld hoog.[20] Hierbij speelt de mentale belasting van het werk in met name de sectoren zorg en welzijn en onderwijs een rol.[21]

Maatschappelijke ontwikkelingen hebben vermoedelijk ook invloed, zoals het steeds intensiever gebruik van sociale media en de toename van thuiswerken, waardoor werk en privé steeds meer in elkaar overlopen. [22]

In eerdere kennisverslagen hebben we aandacht besteed aan de verschillende ontwikkelingen tussen mannen en vrouwen, en tussen leeftijdsgroepen. De toename van de instroom blijkt onder jonge vrouwen (tot 40 jaar) het hoogst te zijn. Sectoren waar veel vrouwen werken zijn de zorg en welzijn (84% van de werknemers is vrouw) en het onderwijs (67%). Vrouwen in deze leeftijdscategorie combineren vaak werk met zorgtaken voor een gezin of familielid (mantelzorg), wat voor extra druk kan zorgen.[23] De toename van de WIA-instroom in de sectoren zorg en welzijn en onderwijs wordt daardoor ook beïnvloed.

Figuur 7 Aantal toegekende WIA-uitkeringen van personen tot 60 jaar in de sectoren zorg en welzijn, openbaar bestuur en onderwijs naar ziektebeeld (hoofddiagnose), 1e halfjaar 2022–1e halfjaar 2025*



* De diagnose is deels geschat. In het eerste halfjaar van 2024 is de diagnose van 9% van de WIA-instroom namelijk nog niet bekend. In het eerste halfjaar van 2025 gaat het om 18%. De instroom met onbekende diagnose is naar rato verdeeld over de bekende diagnoses.

WIA-instroom neemt in 2026 naar verwachting weer toe

In 2025 is de instroom licht gedaald als we het effect van het hoge aantal voorschotten buiten beschouwing laten. De instroom van mensen met psychische klachten was weliswaar hoog, maar de instroom van mensen met langdurig covid nam juist sterk af. Voor 2026 verwachten we echter weer een toename van de instroom. Het totale aantal WIA-toekenningen schatten we op 80.900, een toename van 9.600 vergeleken met 2025. Als we de vertekening door voorschotten buiten beschouwing laten, dan komt de toename uit op 5.700. Dat heeft met de volgende ontwikkelingen te maken:

- Het aantal aanvragen voor een WIA-beoordeling neemt toe met 7%. Die verwachting is gebaseerd op de ontwikkeling van het aantal 42e-weekmeldingen van werkgevers. Als een werknemer ziek wordt en na 42 weken nog niet volledig aan het werk is, dan moet de werkgever die ziek melden bij UWV. De 42e-weekmeldingen met een eerste ziektedag in 2024 geven een goede indicatie voor het te verwachten aantal aanvragen en nieuwe uitkeringen in 2026. Op basis van de ontwikkeling van het aantal

[18] CBS (2026). *Spanning op de arbeidsmarkt*.
[19] CPB (2005). *De conjunctuurgevoeligheid van het ziekteverzuim.*
[20] CBS (2026). *Ziekteverzuim neemt toe in eerste kwartaal 2025.*
[21] AZW & CBS (2025). *Ziekteverzuim in zorg en welzijn.*
[22] RVS (2025). *Op de rem! Voorbij de hypernerveuze samenleving* en IBO mentale gezondheid en ggz (2025). *Uit balans.*
[23] SER (2026). *Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving*.

langdurig zieke werknemers, dus exclusief het effect van de 60-plusmaatregel, zou het aantal nieuwe WIA-uitkeringen in 2026 met 4.600 toenemen. Slechts 9% (400) daarvan kunnen we verklaren door de ontwikkeling van de demografie en conjunctuur. Het overige deel (4.200) wordt veroorzaakt door een hoger instroomrisico, waarschijnlijk vooral door psychische aandoeningen.

- De vereenvoudigde beoordeling voor 60-plussers is in de eerste acht maanden van 2025 niet toegepast, maar per 1 september is de maatregel heringevoerd voor de duur van twee jaar. Het is bekend dat de 60-plusmaatregel tot een hoger percentage toekenningen leidt. Vergeleken met de acht maanden van 2025 waarin 60-plussers op reguliere wijze zijn beoordeeld, zorgt de maatregel in 2026 haar verwachting voor relatief meer toekenningen. Het verhogende effect van de herinvoering is geraamd op 1.100 toekenningen in 2026.

Minder Wajong-instroom in 2025 door de tienjaarregel dan verwacht

De Wajong is een regeling voor mensen die al op jonge leeftijd (voor de 18e verjaardag) of als student (binnen maximaal zes maanden na afronding van de studie) een ziekte of handicap krijgen. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

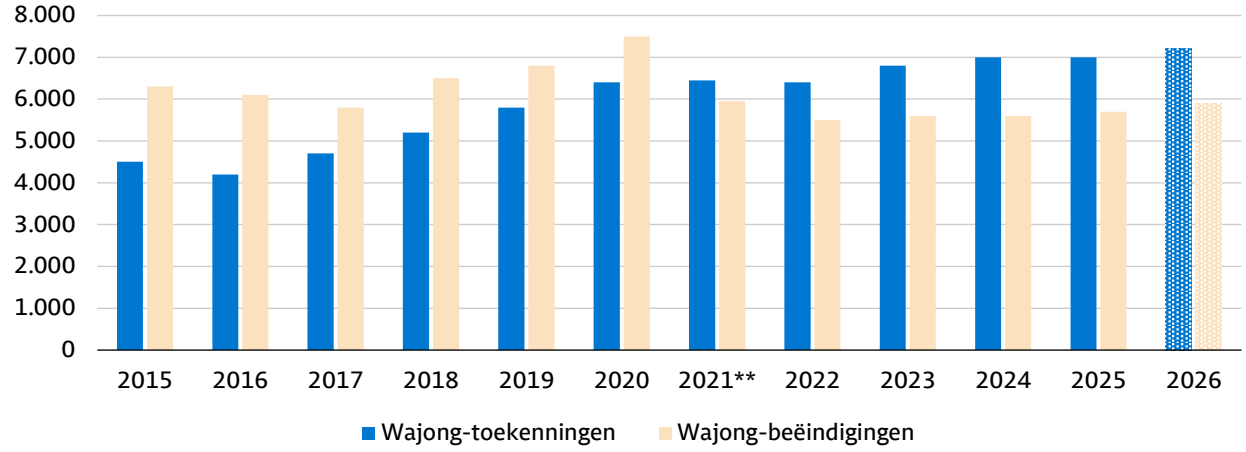
In 2025 is de tienjaarregel ingegaan. Mensen die sinds 2015 werden afgewezen voor een Wajong-uitkering omdat hun arbeidsvermogen nog zou kunnen toenemen, komen na tien jaar in aanmerking voor een Wajong 2015-uitkering als ze in de tussentijd geen arbeidsvermogen hebben ontwikkeld. Het niet beschikken over arbeidsvermogen wordt dan als duurzaam beschouwd. Vanaf 2025 komt elk jaar een groep in aanmerking voor de tienjaarregel. Er werd verwacht dat het totaal aantal Wajong-toekenningen in 2025 zou uitkomen op 7.800, maar het zijn er 7.000 geworden, wat 11% minder is dan voorzien. Deze onderschrijding is vooral te verklaren door het lagere aantal toekenningen gerelateerd aan de tienjaarregel (800 minder dan verwacht). Dit komt waarschijnlijk door onbekendheid met deze regeling bij potentiële aanvragers van een Wajong 2015-uitkering, omdat ze in 2025 nog geen persoonlijk bericht hebben gehad van UWV over de tienjaarregel. UWV is inmiddels begonnen met het persoonlijk informeren van deze doelgroep. Dit leidt naar verwachting dit jaar tot meer aanvragen.

Het aantal beëindigde Wajong-uitkeringen ligt vanaf 2021 op een lager niveau dan in de voorgaande jaren. Dat is het gevolg van het ingaan van de vijfjaarstermijn voor alle werkende Wajong-cliënten per 1 januari 2021. Tot 2021 werd de Wajong-uitkering beëindigd als de Wajong-gerechtigde één jaar lang minimaal 100% van het wettelijk minimumloon verdiende. Dat was het geval voor ongeveer 1.000 personen per jaar. Vanaf 1 januari 2021 geldt de vijfjaarstermijn, die inhoudt dat werkende Wajong-gerechtigden die vijf jaar achter elkaar hebben gewerkt en minimaal 75% van het maatmanloon[24] verdienden, hun recht op een uitkering kunnen verliezen. Dit is de vijfjaarregel.

In 2026 is begonnen met beoordelingen in het kader van het verstrijken van de vijfjaarstermijn. Is het oordeel dat iemands Wajong-uitkering beëindigd moet worden, dan wordt de daadwerkelijke beëindiging uitgesteld tot 2027. De staatssecretaris van Participatie en Integratie heeft namelijk besloten de beëindiging van de Wajong-uitkeringen uit te stellen. Voor alle Wajong-gerechtigden die in 2026 aan de voorwaarden voor stopzetting voldoen, wordt de daadwerkelijke einddatum van de uitbetaling van de uitkering verschoven naar 1 januari 2027, ook al stopt het Wajong-recht officieel eerder. Dit is begunstigend voor de betrokkenen en geeft UWV de kans alle beëindigingen zorgvuldig te doen en mensen goed te begeleiden. De uitstroom als gevolg van de vijfjaarregel zal daarom niet in 2026 al aanvangen, maar pas vanaf 2027.

De ontwikkelingen van de toekenningen en beëindigingen resulteren in 249.500 lopende Wajong-uitkeringen aan het eind van 2026. Dat zijn er 1.300 meer dan een jaar eerder.

Figuur 8 Aantal toegekende en beëindigde Wajong-uitkeringen vanaf 2015*



* 2026 is een raming.

** Het aantal toekenningen en beëindigingen in 2021 is gecorrigeerd voor administratieve vertekening. In dat jaar stapten namelijk bijna 3.000 mensen uit de oude Wajong over naar de Wajong 2010. Dat zorgde voor bijna 3.000 extra toekenningen en beëindigingen.

[24] Het maatmanloon is het loon dat de Wajong-gerechtigde zou kunnen verdienen als die geen ziekte of handicap had. Meestal is dit het minimumloon.

Ontwikkelingen in kerngetallen

De ontwikkelingen in de WW, de Ziektewet, de Wazo, de WIA en de Wajong die we in de vorige paragrafen hebben beschreven, zijn in tabel 1 samengevat.

Tabel 1 Kengetallen sociale zekerheid 2021–2026 (aantallen x 1.000)*

	2021	2022	2023	2024	2025	*2026 raming*
WW						
Instroom	292,5	229,0	248,6	271,5	290,2	*318,7*
Uitstroom	386,3	271,6	237,0	257,4	273,6	*292,5*
Lopende uitkeringen	191,8	149,2	160,8	174,8	191,5	*217,7*
Gedifferentieerde uitkeringen**	177,8	138,4	148,0	162,2	174,4	*198,3*
Uitkeringsjaren***	198,7	135,2	129,1	143,1	156,7	*170,5*
WIA						
Instroom	55,6	54,8	59,6	69,0	71,3	*80,9*
Uitstroom	32,7	31,2	34,9	38,1	43,2	*49,0*
Lopende uitkeringen	373,1	397,5	422,9	454,6	483,8	*515,6*
Uitkeringsjaren***	358,3	382,7	406,1	437,6	466,1	*495,0*
WAO						
Instroom	0,7	0,6	0,5	0,4	0,4	*0,3*
Uitstroom	20,7	15,2	13,7	14,6	15,7	*14,2*
Lopende uitkeringen	194,5	179,9	166,7	152,4	137,1	*123,3*
Uitkeringsjaren***	195,6	180,3	166,3	152,6	137,7	*123,8*
WAZ						
Instroom	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	*0,0*
Uitstroom	1,2	0,8	0,7	0,7	0,7	*0,6*
Lopende uitkeringen	7,1	6,5	5,8	5,1	4,4	*3,7*
Uitkeringsjaren***	7,1	6,3	5,6	4,9	4,2	*3,6*
Wajong						
Instroom	6,6	6,4	6,8	7,0	7,0	*7,2*
Uitstroom	5,7	5,5	5,6	5,6	5,7	*5,9*
Lopende uitkeringen	243,2	244,1	245,4	246,8	248,2	*249,5*
Uitkeringsjaren***	221,6	223,0	223,9	225,3	227,4	*229,3*
Vangnet-Ziektewet**						
Ziekmeldingen	489,3	554,4	393,7	407,0	432,0	*452,6*
Uitkeringsjaren***	106,7	101,0	100,6	105,5	111,2	*115,1*
Wazo***						
Meldingen	252,7	286,7	406,6	428,2	435,7	*443,1*
Uitkeringsjaren***	54,0	54,4	69,6	73,9	75,7	*77,7*

* Ramingen zijn gebaseerd op het Centraal Economisch Plan 2026 van het CPB.

** Gedifferentieerde uitkeringen: aantal lopende WW-uitkeringen minus de nuluitkeringen bij het einde van de WW. Zo'n uitkering bedraagt € 0. De cijfers zijn met terugwerkende kracht aangepast in verband met een verbeterde telwijze. Hierdoor is het aantal gedifferentieerde uitkeringen daarom iets hoger dan gemeld in eerdere publicaties, ook voor eerdere jaren.

*** Uitkeringsjaren: gemiddeld aantal uitkeringen omgerekend naar fulltime-equivalenten. De Wajong-uitkeringsjaren zijn exclusief Wajongers die werken in sociale werkplaatsen.

**** Exclusief eigenrisicodragers (ERD). De aantallen van de overige wetten zijn inclusief ERD.

***** Sinds 2020 zijn er twee regelingen bijgekomen: het aanvullend geboorteverlof (Wazo/WIEG) per 1 juli 2020 en het betaald ouderschapsverlof (Wazo/Wbo) per 2 augustus 2022. Hierdoor zijn er trendbreuken zichtbaar in de totalen.

Bron: UWV.

Colofon

Uitgave

UWV Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

frank.schreuder@uwv.nl
marijn.verdenius@uwv.nl
menno.devries@uwv.nl

Auteurs

Frank Schreuder

Marijn Verdenius

Menno de Vries

Volg ons

Disclaimer

Bronvermelding is verplicht. De informatie in het UWV Kennisverslag (UKV) is aangedragen vanuit de kennisoptiek en betreft dus niet een verantwoording of een weergave van ingenomen beleidsstandpunten van UWV.

UWV © 2026