

Vergaderjaar 2024–2025

**26 448**

## **Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)**

**Nr. 812**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 maart 2025

Op 22 november heb ik u geïnformeerd over de voorgenomen aanpak van UWV om de fouten te herstellen die zijn gemaakt bij de vaststelling van het dagloon van WIA-uitkeringen in de periode 2020–2024 en het zo snel mogelijk verbeteren van de kwaliteit van de vaststelling van de WIA-uitkeringen<sup>1</sup>. Hierbij bied ik u de update van de verbeteraanpak van UWV aan.

Sinds november heeft UWV hard gewerkt aan de verdere uitwerking. De correctieoperatie en de verbetering van de kwaliteit is een omvangrijk en complex proces. Daarbij is grote zorgvuldigheid geboden omdat het gaat om de bestaanszekerheid van mensen. Ik begrijp ook dat mensen snel duidelijkheid willen, met name over de correcties en de eventuele gevolgen en doorwerking daarvan op bijvoorbeeld hun toeslagen. We mogen hen niet te lang in onzekerheid laten, zeker gezien de kwetsbare positie waarin velen van hen verkeren. UWV probeert in de aanpak recht te doen aan de balans tussen zorgvuldigheid en snelheid. En dat zoveel mogelijk te doen in contact met de mensen die het betreft. Hun belang is steeds het ijkpunt in de keuzes die moeten worden gemaakt.

Zoals gezegd is de correctieoperatie voor UWV een omvangrijke en complexe opgave. Het is ook een opgave die niet in isolement plaatsvindt. De uitvoering en betaalbaarheid van de WIA staat vanuit diverse kanten zwaar onder druk. Het stelsel is te ingewikkeld geworden, de instroom van mensen in de WIA stijgt en de wachtlijsten lopen op. Op 18 februari jl. besprak ik met uw Kamer de inzet op maatregelen om op korte en langere termijn te komen tot een uitvoerbaarder stelsel en oplossing van de urgente problematiek. In die context moet ook deze correctieoperatie worden gezien. Op korte termijn moeten de fouten in de dagloonvast-

<sup>1</sup> Kamerstuk 26 448, nr. 793.

stelling worden opgelost en moet de kwaliteit van de vaststellingen op orde komen. De basis moet op orde worden gebracht. Dit vergt veel van het UWV. Om die reden werk ik nauw samen met UWV om het in staat te stellen deze opgaven uit te voeren. Die zie ik als onlosmakelijk verbonden met de correctieoperatie.

Hieronder geef ik een appreciatie van de stand van zaken. Daarbij maak ik een onderscheid tussen de activiteiten van de corrigeeroperatie waarvoor een apart organisatieonderdeel is ingericht binnen UWV en het op orde brengen van de kwaliteit in de reguliere organisatie. Tevens geef ik aan op welke wijze opvolging is gegeven aan de toezeggingen en de moties die hier aan raken. Ik sluit af met het proces zoals ik dat tot aan de zomer voor me zie.

## **1. Stand van zaken corrigeerorganisatie**

### *1.1 Contact met mensen*

De correctieoperatie draait om de mensen bij wie UWV in de afgelopen jaren fouten heeft gemaakt bij de berekening van het dagloon van hun uitkering. Het is daarom van groot belang dat zij rechtstreeks betrokken worden bij de aanpak van de correctie. Dat niet alleen over deze mensen wordt gesproken, maar vooral ook met hen. Ik zie dat UWV die handschoen oppakt. In de update staat beschreven hoe UWV daar al mee bezig is en hoe daar vervolg aan wordt gegeven. Kern is daarbij de lerende aanpak waarbij UWV samen met een kleine groep cliënten de correctieaanpak doorleeft. Op basis van de gezamenlijke lessen en ervaringen van de cliënten brengt UWV verbeteringen aan in de correctieaanpak. Daarnaast is sprake van een wisselwerking tussen het rechtstreeks spreken van mensen in focusgroepen en contact via diverse belangen- en vertegenwoordigingsorganisaties.

Ik heb ook zelf gesproken met mensen over hun ervaringen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en blijf dat doen. Het besef dat mensen in een kwetsbare fase van hun leven worden geconfronteerd met nog meer onzekerheid door toedoen van de overheid, sterkt mij in mijn ambitie om fouten te herstellen en de kwaliteit van de dienstverlening door het UWV te verbeteren. Hun belang is steeds het ijkpunt in de keuzes die gemaakt worden. Dat wordt ook zo gevoeld in het kabinet. Aan de oproep van het lid Omtzigt om breder vanuit het kabinet het contact met mensen hierover te hebben wordt gehoor gegeven. Ik zal uw Kamer daarvan op de hoogte houden.

### *1.2 Omvang problematiek*

UWV heeft over de periode januari 2020 – september 2024 200.000 WIA-uitkeringen geanalyseerd op mogelijke fouten in de dagloonvaststelling. UWV kan niet garanderen dat de kwaliteit van de dagloonvaststelling in de periode september 2024 tot en met december 2024 inmiddels voldoende op orde was. Daarom worden ook over die periode uitkeringen gecontroleerd op dagloonfouten en waar nodig gecorrigeerd. Dat zal het totaal aantal betrokken uitkeringen verhogen van 200.000 naar ongeveer 220.000. De verwachting is dat van deze 20.000 uitkeringen ongeveer 5.000 uitkeringen moeten worden gecontroleerd op dagloonfouten.

De corrigeeroperatie geeft prioriteit aan het oppakken van lopende uitkeringen. Samen met UWV zal ik bezien of het mogelijk is om ook beëindigde uitkeringen te controleren en waar nodig te corrigeren.

De eerste fase van de analyse van 200.000 uitkeringen heeft UWV afgerond. Daarvan moeten 38.000 uitkeringen nader worden onderzocht op fouten. Hier moeten de naar schatting 5.000 uitkeringen door de uitbreiding naar 31 december 2024 bij worden opgeteld. Dat maakt het totaal te controleren uitkeringen circa 43.000. Bij de overige uitkeringen is er geen aanleiding om aan te nemen dat er bij de vaststelling van de hoogte van het dagloon fouten zijn gemaakt. Dit heeft UWV uitgebreid getoetst. Het aantal van 43.000 ligt binnen de bandbreedte die in november jl. werd ingeschat. Al deze 43.000 uitkeringen zullen één voor één handmatig worden onderzocht op daadwerkelijke fouten. Op dit moment is dus nog onbekend bij hoeveel van die 43.000 uitkeringen daadwerkelijk fouten zijn gemaakt bij de vaststelling van het dagloon. Daarmee is ook nog niet bekend in welke mate fouten hebben geleid tot een te hoog of te laag dagloon. UWV begint in maart met het informeren van hun cliënten.

De budgettaire gevolgen van de corrigeeroperatie worden meegenomen in de voorjaarsbesluitvorming. Dit betreft nadrukkelijk een eerste inschatting.

### *1.3 Opzet van de correctieoperatie*

Voor het correctieproces wordt binnen UWV een aparte organisatie opgezet. Overigens is dit niet «pijnloos», want het heeft consequenties voor de inzet van UWV op andere terreinen. Daarom vind ik het belangrijk om UWV waar mogelijk te helpen, zodat het niet ten koste gaat van dienstverlening richting uitkeringsgerechtigden. Ik verken samen met UWV tijdelijke maatregelen om het huidige werk te verlichten. De focus ligt hierbij op maatregelen die de uitvoering van de WW moeten ontlasten. Medewerkers die nu werken aan de uitvoering van de WW hebben ervaring met berekeningen van het dagloon en zijn inzetbaar voor de correctieoperatie. Maatregelen worden onder andere gewogen op basis van de gevolgen voor uitkeringsgerechtigden, uitvoerbaarheid, juridische mogelijkheden en budgettaire gevolgen.

### *Uitkomsten Gateway review*

Zoals aangekondigd in de Stand van de uitvoering sociale zekerheid van december 2024 heeft Bureau Gateway op mijn verzoek een review uitgevoerd. Op 11 maart heb ik het bij deze brief gevoegde rapport met hun conclusies en aanbevelingen ontvangen. Het reviewteam heeft onderzoek gedaan in hoeverre de correctieorganisatie toereikend is om de WIA-correctieoperatie adequaat uit te voeren. De hoofdconclusie is dat de correctie-organisatie, die UWV aan het oprichten is, op de goede weg is. Ik ben blij met deze conclusie. Tegelijkertijd schetst het reviewteam een context van een uitvoeringsorganisatie onder druk, complexiteit van wet-en-regelgeving en intensieve politieke en maatschappelijke aandacht, waarbinnen UWV deze opdracht moet vervullen. Bureau Gateway doet in het rapport zes aanbevelingen, die onder meer betrekking hebben op de verhouding tussen de correctie-organisatie en de reguliere organisatie, de samenwerking tussen UWV en SZW, universele werkinstructies en het kwaliteitsmanagement binnen UWV en sturing in relatie tot de (uitvoering van de) WIA. De Raad van Bestuur en ik onderschrijven deze aanbevelingen en zullen in gezamenlijkheid werken aan de implementatie van de aanbevelingen.

#### 1.4 Aanpak correcties

In de oorspronkelijke verbeteraanpak en de bij deze brief gevoegde update licht UWV toe op welke wijze en met welke uitgangspunten men de correcties wil aanpakken. Ik onderschrijf die aanpak. UWV is in het kader van een lerende aanpak onlangs gestart met het in kaart brengen van de gevolgen voor de uitkering van een zeer beperkt aantal van 20 uit de groep mensen die zichzelf bij UWV hebben gemeld. Dit gebeurt op een zorgvuldige manier, waarbij onder meer de keuze aan mensen zelf gelaten wordt om hieraan mee te doen. Alvorens over te gaan tot beschikken, vindt daarover nader overleg plaats met de relevante ketenpartners. Ik wil een paar specifieke aspecten van de corrigeeroperatie uitlichten, mede gelet op de expliciete aandacht die uw Kamer daarvoor heeft gevraagd.

Centraal staat de menselijke maat en de lessen die in dat verband zijn geleerd uit andere correctieoperaties. Een daarvan gaat over keteneffecten. In geval van nabetalings moet zoveel mogelijk voorkomen worden dat mensen in problemen raken als gevolg van keteneffecten die optreden bij andere partijen, zoals verlies of verlaging van het recht op toeslag(en) met (hoge) terugvorderingen tot gevolg. De problematiek rond keteneffecten is erg complex, door het grote aantal ketenpartners en doordat ook de doorwerking verschilt per ketenpartner. Een perfecte oplossing waarbij alle keteneffecten worden weggenomen bestaat niet. UWV werkt enkele scenario's met verschillende opties uit, waarbij het uitgangspunt is om onbedoelde keteneffecten voor mensen zo veel mogelijk te voorkomen. In overleg met alle ketenpartners worden de opties uitgewerkt, inclusief de budgettaire gevolgen. Opties die worden uitgewerkt gaan onder andere over communicatie richting uitkeringsgerechtigden en ketenpartners, ondersteuning van uitkeringsgerechtigden en onderlinge verrekening tussen UWV en ketenpartners. Ook wordt uitgewerkt of een nabetaling buiten het inkomen kan worden gehouden. Daarbij onderzoeken we, op verzoek van de Tweede Kamer, ook de optie van een onverplichte tegemoetkoming. Ik streef ernaar uitgewerkte scenario's zo spoedig mogelijk aan uw Kamer te kunnen schetsen. Belangrijk is dat voorafgaand aan de start van het corrigeren zoveel als mogelijk duidelijk is hoe met keteneffecten wordt omgegaan, waarbij het uitgangspunt is dat negatieve keteneffecten zoveel mogelijk worden gemitigeerd. UWV doet dat in nauw overleg met alle ketenpartners en zal daar met hen afspraken over maken. Ook zal voorafgaand aan de start worden gezien hoe met de eventuele kosten van mitigerende maatregelen wordt omgegaan. Eventuele kosten van mitigerende maatregelen moeten worden gedekt conform begrotingsregels.

In mijn brief van 22 november jl. heb ik het uitgangspunt uitgesproken dat we zeer terughoudend zijn met terugvorderen, want mensen mogen niet de dupe worden van fouten die de overheid heeft gemaakt. Alleen als het mensen redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de WIA-uitkering te hoog was vastgesteld kan er aanleiding zijn voor een terugvordering. In mijn gesprekken met mensen is mij duidelijk geworden dat deze uitspraak tot onzekerheid leidt bij mensen: had ik kunnen weten dat ik te veel kreeg? En moet ik straks terugbetalen? Ik hecht er daarom aan te benadrukken dat hier zeer terughoudend mee wordt omgegaan. Alleen als de WIA-uitkering hoger is dan het eerdere loon, bekijkt UWV per individueel geval of het iemand redelijkerwijs duidelijk was of had kunnen zijn dat de uitkering te hoog was. En vervolgens zal UWV ook nog kijken naar de financiële en sociale gevolgen voor de betrokken persoon. Ook onderzoekt UWV of volledig afzien van terugvorderen doelmatig zou kunnen zijn door onder andere de besparing op de uitvoeringskosten die dat met zich meebrengt. Daarbij wordt ook de maatschappelijke impact betrokken.

Een aanpak voor het zoveel mogelijk voorkomen van keteneffecten en duidelijkheid omtrent het terugvorderbeleid zijn essentiële voorwaarden voordat met de daadwerkelijke correcties kan worden begonnen. Dit geldt eveneens voor de wijze waarop met de effecten voor werkgevers, verzekeraars en pensioenfondsen wordt omgegaan. In de paragraaf hieronder ga ik nader in op deze effecten.

### *1.5 Impact voor werkgevers, pensioenfondsen en verzekeraars en toeslagen*

#### *Werkgevers*

UWV gaat fouten corrigeren en deze WIA-uitkeringen herzien. De correcties die UWV verricht voor uitkeringsgerechtigden hebben ook financiële implicaties voor werkgevers. Daarbij valt een onderscheid te maken naar de terugwerkende kracht van de correcties (terugkijkend naar de afgelopen jaren) en het toekomstig effect van de correcties (de hoogte van de uitkering wordt vanaf een bepaald moment voor de toekomst aangepast). Verder is er een verschil tussen de effecten voor de publiek verzekerde werkgevers en voor de eigenrisicodragers (ERD).

Op dit moment worden mogelijke effecten in kaart gebracht en worden scenario's ontwikkeld hoe daar het beste mee kan worden omgegaan. Voor het aanpassen van de hoogte van de uitkering naar de toekomst worden geen complicaties verwacht. Die aanpassing werkt altijd door in de premie die de werkgever betaalt of in de uitkering die de werkgever als eigenrisicodrager betaalt. Die doorwerking leidt niet tot naheffingen, terugbetalingen of verrekeningen.

Voor de correcties met terugwerkende kracht ligt dat complexer. ERD betalen voor eigen rekening uitkeringen uit aan werknemers. Het is ook mogelijk dat UWV deze uitkeringen uitbetaalt en de bedragen verhaalt op de ERD. Deze uitkeringen kunnen als gevolg van dagloonfouten te hoog of te laag zijn geweest. De publiek verzekerde werkgevers betalen een gedifferentieerde premie. Voor deze publiek verzekerde werkgevers heeft een herstelactie gevolgen in de toekomst in de vorm van bijgestelde premies. Hierbij speelt ook het terugvorderbeleid een rol. Als mensen een te hoge uitkering hebben gehad die niet wordt teruggevorderd, dan heeft dat effect voor werkgevers die een te hoge uitkering of premie hebben betaald in de afgelopen jaren. Hoe om te gaan met deze en andere effecten wordt door UWV uitgewerkt. Vanzelfsprekend worden werkgevers daarbij betrokken.

#### *Pensioenfondsen en verzekeraars*

Verzekeraars bieden aanvullende WIA-verzekeringen aan voor (individuele) werknemers van werkgevers. Verzekeraars bieden verschillende pakketten aan: de ene keer vullen zij aan naar rato van de WIA-uitkeringen van het UWV, de andere keer vullen zij aan tot een nader bepaald maximum. Als een uitkering stijgt, dan kan dat in de markt leiden tot meestijgende of juist dalende aanvullingen. Als een uitkering daalt, treden omgekeerde effecten op. In de praktijk zal het dan bijvoorbeeld voorkomen dat als UWV een nabetaling doet aan een uitkeringsgerechtigde een verzekeraar een terugvordering moet doen omdat dat betekent dat hij in het verleden teveel heeft aangevuld.

Pensioenfondsen bieden arbeidsongeschiktheidspensioenen aan via werkgevers. Een arbeidsongeschiktheidspensioen komt inhoudelijk overeen met de aanvullende verzekering, maar wordt vaak collectief aangeboden aan alle werknemers van werkgevers. Aanpassingen in de

uitkering hebben gevolgen voor het pensioen dat is uitgekeerd aan de werknemer. Zowel aanvullende WIA-verzekeringen als arbeidsongeschiktheidspensioenen hebben direct invloed op het inkomen van de uitkeringsgerechtigde. Ik ben samen met UWV in gesprek met pensioenfondsen en verzekeraars om dit keteneffect voor de uitkeringsgerechtigde in kaart te brengen en zo nodig te beperken.

### *Toeslagen*

Een nabetaling van het UWV leidt tot een verhoging van het verzamelinkomen, wat direct kan leiden tot een aanpassing van het voorschot en het (deels) verliezen van het recht op toeslagen. Ook kan dit in het volgende jaar leiden tot (hoge) terugvorderingen van uitgekeerde toeslagen. Omdat het inkomen in het jaar na de nabetaling teruggaat naar het normale en lagere niveau kunnen jojo-effecten in de hoogte van de toeslagvoorschotten ontstaan. UWV werkt opties uit om doorwerking van nabetaalingen op toeslagen in zijn geheel te voorkomen. Voor het geval dat dat niet haalbaar wordt geacht, wordt tegelijkertijd ook gekeken naar mogelijkheden om achteraf te compenseren.

## **2. Kwaliteit op orde brengen**

In mijn kamerbrief van 22 november 2024 heb ik aangegeven dat UWV in oktober 2024 is gestart met het inrichten en uitvoeren van een nieuw kwaliteitssysteem voor de sociaal-medische beoordelingen. Het gaat om de Meting Operationele Kwaliteit (MOK). Deze kwaliteitscontroles zijn gericht op alle aspecten van de beoordeling, zoals de administratieve beoordeling, de dagloonberekening en de medische- en arbeidsdeskundige beoordeling. Het doel is dat fouten snel gesignaleerd worden, zodat deze hersteld kunnen worden. Daarnaast geeft het nieuwe kwaliteitssysteem periodiek inzicht in de meest gemaakte fouten, waardoor UWV hier gericht actie op kan inzetten en het kwaliteitsbewust werken in de organisatie structureel wordt vergroot

Tegelijkertijd is UWV bezig om ook op andere manieren een beter zicht te krijgen op de kwaliteit van de sociaal-medische dienstverlening. Zo loopt er een onderzoek naar de kwaliteit van de vaststelling maatmanloon en heeft UWV een externe partij verzocht het nieuwe kwaliteitsmanagementsysteem breed te evalueren met een verdieping op de sociaal-medische dienstverlening. Daarnaast intensificeert UWV de investering in haar medewerkers, in de vorm van opleidingen, duidelijkere werkinstructies en verbeteringen in de IT.

Ik volg de voortgang op de diverse ingezette acties nauwlettend. Tot het moment dat UWV het kwaliteitssysteem MOK volledig heeft geïmplementeerd, en dit op een kwalitatief juiste wijze werkend is voor alle sociaal-medische beoordelingen en dienstverlening, zal ik uw Kamer periodiek informeren over de voortgang en resultaten door middel van de Kamerbrieven over de correctieoperatie en verbetering van de kwaliteit binnen UWV.

In de volgende paragrafen ga ik opeenvolgend in op hoe ik vereenvoudigingen verken om de druk op UWV te verlichten, de implementatie van het nieuwe kwaliteitssysteem (MOK), het externe onderzoek naar het nieuwe kwaliteitssysteem MOK, de lopende onderzoeken naar de kwaliteit van de vaststelling van het maatmanloon en de ondersteuning van cliënten in onzekerheid.

## *2.1 Vereenvoudiging wetgeving WIA en dagloonregels*

In de Kamerbrief van 22 november 2024 heb ik aangegeven dat samen met UWV nader bekeken wordt op welke wijze de dagloonsystematiek geharmoniseerd en/of vereenvoudigd kan worden. De nadruk in deze fase ligt op optimalisatie binnen UWV. Onderdeel daarvan is de vaststelling van het dagloon door harmonisatie minder foutgevoelig te maken. Dat betreft onder meer een heldere en eenduidige instructie en ondersteuning voor het omgaan met ingewikkelde berekeningen en controles van de gegevens. Daarnaast zet UWV in op verdergaande automatisering. Het zijn vaak handmatige onderdelen in het proces die de berekening foutgevoelig maken.

Tevens onderzoeken UWV en SZW gezamenlijk mogelijke vereenvoudigingen van de dagloonsystematiek. De inzichten die UWV opdoet over de veel gemaakte fouten wordt hierbij betrokken. Wijzigingen aan de systematiek betreffen een langdurig traject, waarbij oog moet zijn voor de effecten op zowel de verschillende betrokken partijen (uitkeringsgerechtigden, uitvoerder en (ex-) werkgever), begrijpelijkheid, financiële effecten en geldende juridische verplichtingen uit bijvoorbeeld internationale verdragen en jurisprudentie. Ik verwacht u in de tweede helft van dit jaar over de voortgang nader te kunnen informeren. Met de inzet op zowel optimalisatie van het proces binnen UWV als vereenvoudiging wordt opvolging gegeven aan de motie De Jong (PVV)<sup>2</sup>.

Tegelijkertijd verken ik hoe ik met vereenvoudigingen de druk op de uitvoeringsorganisatie kan verlichten. Dit neem ik mee in de uitwerking van OCTAS op korte termijn, zoals ik ook met uw Kamer heb besproken op 18 februari. Ik voel de urgentie, al ligt hier ook een uitdaging omdat er op dit moment geen aanvullende middelen beschikbaar zijn.

## *2.2 Implementatie nieuw kwaliteitssysteem (MOK)*

In oktober 2024 is UWV gestart met de eerste kwaliteitscontroles MOK voor de WIA- en Wajong-beoordelingen. Met deze kwaliteitsmeting toetst een UWV-district kruislings de dossiers, die onderdeel uitmaken van de steekproef, van een ander district. Dit wordt gedaan door medewerkers, zodat zij zelf ook leren van deze toetsing. Vervolgens toetst het landelijk team van auditors een deel van de getoetste dossiers. Geconstateerde fouten met impact op een uitkering worden vervolgens direct gecorrigeerd. Daarnaast geven de controles inzicht in veel gemaakte fouten, waar UWV op kan acteren met leer- en verbetertrajecten.

Voor de eerste MOK-controles die eind 2024 zijn uitgevoerd op WIA- en Wajong-beoordelingen is gebleken dat het op een juiste en uniforme wijze uitvoeren van de controles nog aandacht behoeft. Uit de eerste landelijke controles blijkt dat er verschillen zitten in hoe de controles in de praktijk worden uitgevoerd. Als gevolg van deze praktijkvariatie is er nog onvoldoende consistentie tussen de controles, waardoor de uitkomsten van de eerste MOK-controles niet betrouwbaar zijn en hier nog geen juiste conclusies aan kunnen worden verbonden over de algehele kwaliteit van de WIA- en Wajong-beoordelingen in die periode. UWV streeft ernaar deze uitvoering van de MOK-controles steeds meer uniform te krijgen en verwacht uiterlijk september 2025 de MOK-controles op de WIA- en Wajong-beoordelingen landelijk op een juiste en consistente wijze te kunnen uitvoeren.

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2024/25, 36 600, nr. 46



Ik vind het een goede eerste stap dat UWV inmiddels is gestart met het implementeren van een nieuw kwaliteitssysteem. Tegelijkertijd zijn er ook zorgen. De eerste kwaliteitscontroles eind 2024 op de WIA- en Wajong-beoordelingen laten zien dat er tijd en ervaring nodig is om een dergelijk kwaliteitssysteem goed werkend te krijgen. Daarnaast moet ik helaas constateren dat UWV het kwaliteitssysteem op een later moment kan implementeren voor andere sociaal-medische beoordelingen en dienstverlening. UWV geeft aan dat de Ziektewet vanaf het najaar wordt meegenomen in de MOK-controles. UWV heeft tevens aan een externe partij gevraagd om het kwaliteitsmanagementsysteem UWV-breed (voor alle wetten) te evalueren en voorstellen te doen voor verbetering. Deze inzichten gebruikt UWV om kwaliteitscontroles voor het hele beoordelingsproces beter in te richten: van WIA-beoordeling tot herbeoordeling.

Ondanks het gegeven dat de eerste MOK-controles nog geen consistent beeld geven over de kwaliteit van de WIA- en Wajong-beoordelingen, wil ik uw Kamer wel informeren over de eerste bevindingen vanuit deze controles. De uitkomsten van de WIA-onderzoeken zijn nog niet bekend. Ik zal uw Kamer later informeren over de uitkomsten. De Staatssecretaris heeft uw Kamer in januari geïnformeerd over de voorlopige uitkomsten op de Wajong.

### *2.3 Extern onderzoek naar het kwaliteitsmanagementsysteem*

Om het kwaliteitsmanagement op orde te brengen laat UWV naast de hiervoor genoemde korte termijn maatregelen een extern onderzoek uitvoeren door EY naar opzet, bestaan en werking van het kwaliteitsmanagementsysteem binnen UWV en mogelijke verbeteringen daarin. In het onderzoek zijn daarnaast verdiepende vragen opgenomen over het kwaliteitsmanagementsysteem van het organisatieonderdeel Sociaal Medische Zaken (SMZ).

#### *Hoofdvragen onderzoek kwaliteitsmanagementsysteem UWV:*

- 1. Breng in kaart hoe het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) op UWV-niveau is ingericht en werkt.*
- 2. UWV onderzoekt jaarlijks zelf de werking van het kwaliteitsmanagementsysteem door middel van de «interne toets», waarbij in een driejarige cyclus alle onderdelen van het kwaliteitsmanagementsysteem worden geraakt (n.b. de UWV/ISO 9001 managementprincipes). In 2023 is dit voor het eerst gedaan. Voer aan de hand van de uitkomsten bij onderzoeksvraag 1 een marginale toets uit over de uitkomsten van de interne toets 2023 en onderzoek de wijze waarop de «interne toets» wordt uitgevoerd. Ga daarbij na of de interne toets bijdraagt aan de verbetering van het kwaliteitsmanagementsysteem en adviseer over mogelijke verbeteringen.*

#### *Verdiepende vragen organisatieonderdeel SMZ*

- 3. Wat is er in opzet en bestaan ingericht binnen SMZ om de kwaliteit van de dienstverlening t.a.v. de WIA, WAJONG en Ziektewet te borgen? Maak hierbij onderscheid voor de medische, juridische en arbeidskundige werkzaamheden bij SMZ*
- 4. Welke inzichten komen uit deze verdiepende onderzoeksvragen naar voren, geef advies over waarop SMZ (en UWV) zich moet verbeteren en welke acties hierbij prioriteit moeten hebben waarbij het cliëntperspectief uiteraard belangrijk is.*



De voorziene opleverdatum van het onderzoek is medio juni, zodat ik u in het derde kwartaal kan informeren over de resultaten en de opvolging die UWV hieraan geeft. Vanuit dit onderzoek door EY en de uitkomsten van de eerste MOK-controles, zal ik bezien of er nadere aanvullende maatregelen nodig zijn om de kwaliteitsborging binnen UWV op orde te krijgen.

#### *2.4 Maatmanloon*

Tijdens de behandeling van de begroting SZW in november jl. heb ik met uw Kamer van gedachten gewisseld over het maatmanloon en specifiek over de vraag of fouten in de dagloonberekening ook leiden tot aanpassingen in het maatmanloon en daarmee wellicht tot aanpassing van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Ik heb aangegeven daar in deze brief op terug te komen.

Het maatmanloon is onderdeel van de sociaal-medische beoordeling en wordt mede gebruikt om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen. Dat gebeurt door een vergelijking te maken van het loon dat de werknemer verdiende uit de laatste verrichte arbeid (het maatmanloon) en het loon dat de werknemer nog kan verdienen. Hieruit volgt of de werknemer recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Anders dan bij het dagloon is de berekening van het maatmanloon meer transparant voor mensen, omdat deze terugkomt in de beoordelingsgesprekken en beschikbare informatie voor mensen.

De berekening van het dagloon en van het maatmanloon verschillen van elkaar en worden om die reden ook los van elkaar verricht door andere medewerkers binnen UWV. Wel wordt in beide gevallen gebruik gemaakt van dezelfde brongegevens: namelijk het loon waarover werknemerspremies worden betaald (het SV-loon) zoals dat in de polisadministratie is opgenomen. Op basis van die brongegevens wordt dus in verschillende systemen een andere berekening gemaakt, onder andere doordat verschillende elementen in de loongegevens relevant zijn voor het dagloon en het maatmanloon. Dat betekent ook dat als een fout wordt ontdekt in de berekening van het dagloon en het dagloon opnieuw wordt berekend, dit niet leidt tot een herberekening van het maatmanloon. Herberekening van het maatmanloon maakt daarmee geen deel uit van de correctieoperatie, die alleen gericht is op correctie van het dagloon.

Ik heb uw Kamer eerder deze maand geïnformeerd over minimale afwijkingen in de vaststelling van het maatmanloon door een verkeerde verwerking van CBS-indexcijfers. Daarnaast onderzoekt UWV momenteel de kwaliteit van de berekeningen. Hierbij gaat het in eerste instantie om een gericht onderzoek naar de kwaliteit van maatmanloonberekeningen door middel van een steekproef van 298 dossiers uit de maand oktober 2023. Verder is de berekening van het maatmanloon ook onderdeel van de MOK-WIA (een steekproef van 375 dossiers in oktober 2024) UWV verwacht de uitkomsten van zowel het gerichte onderzoek als de MOK in april gereed te hebben. Ik zal uw Kamer daar vervolgens over informeren. Hierbij zal ik ook de invulling van motie van Kent (SP) meenemen<sup>3</sup>.

#### *2.5 Ondersteuning van cliënten bij vragen en onzekerheid*

Nu er nog diverse onderzoeken lopen naar de kwaliteit en het tijd en aandacht nodig heeft voordat de kwaliteit op de sociaal-medische beoordelingen weer voldoende is geborgd, heb ik UWV verzocht om cliënten die zorgen hebben over de juistheid van hun beoordeling extra dienstverlening te bieden. Dit geldt zowel voor zorgen op het terrein van

<sup>3</sup> Kamerstuk 36 600 XV, nr. 68

de WIA als de Wajong. UWV besteedt via het Klantcontactcentrum al extra aandacht aan mensen die met dit type zorgen bellen. Ook werkt UWV al geruime tijd aan een intensivering van persoonlijk contact en begeleiding voor deze mensen, middels een speciaal team met persoonlijke cliëntondersteuners. Vanuit dit team kunnen mensen een persoonlijk gesprek krijgen en bekijkt de cliëntondersteuner op basis van de specifieke vragen en zorgen, welke weg de cliënt kan bewandelen. Dit kan leiden tot een herbeoordeling of herzieningsverzoek, maar ook tot andere dienstverlening vanuit UWV zoals het Team Geldzorgen en mediation en een warme doorgeleiding naar bijvoorbeeld de gemeente of een andere partij, indien dit van toepassing is. Belangrijk om te melden is dat dit team verder wordt versterkt en de dienstverlening verder wordt uitgewerkt. Dit team zal bestaan uit gespecialiseerde cliëntondersteuners vanuit UWV zelf én van buiten UWV, zodat er ook een onafhankelijke blik op de situatie kan worden geworpen. Uitkeringsgerechtigden kunnen hierbij onafhankelijk financieel advies ontvangen.

Over de nadere inrichting van dit gespecialiseerde team gaat UWV in gesprek met cliëntenraden en sociale partners en de VNG (met name gelet op de Wajong). Ik vind het zeer belangrijk dat mensen zich gehoord en geholpen voelen en vertrouwen erop dat UWV met dit gespecialiseerde team mensen daadwerkelijk kan helpen. Daarbij zal UWV ook oog houden voor de rechtsbescherming van mensen.

### **3. Correctieoperatie loonloze tijdvakken**

Naast de corrigeeroperatie rondom de kwaliteit van de WIA-dagloonvaststellingen vroeg uw Kamer ook om de aanpak over de herstelactie met betrekking tot loonloze tijdvakken, onder meer vanwege de samenhang tussen beiden.

In de Stand van de uitvoering december 2024 heb ik uw Kamer geïnformeerd over de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB) betreffende de WIA-dagloonvaststelling in situaties waarin sprake is van een periode zonder inkomen (loonloos tijdvak) in de WIA-referteperiode. Deze uitspraken hebben ertoe geleid dat voor verzekerden die recht krijgen op een WIA-uitkering na de datum van de uitspraak, een gewijzigde dagloonvaststelling geldt als zij zo'n loonloos tijdvak in de WIA-referteperiode hebben.

Voor uitkeringsgerechtigden met een lopende WIA-uitkering is onderzocht wat de implicaties van de uitspraak zijn voor de hoogte van hun WIA-uitkering. Er zal een herstelactie worden uitgevoerd voor WIA-uitkeringsgerechtigden die vanaf 1 juli 2015 recht hebben op een WIA-uitkering en die een loonloos tijdvak in de WIA-referteperiode hadden. De keuze van de datum van 1 juli 2015 is gebaseerd op de wetshistorie. Tot 1 juli 2015 golden voor de dagloonvaststelling van WW en WIA gelijklopende regels. Per 1 juli 2015 is hierin een verschil ontstaan, doordat afwijkende regels voor de WW-dagloonvaststelling zijn gaan gelden. De CRvB heeft vastgesteld dat dit onderscheid een ongerechtvaardigd verschil in behandeling tussen WW- en WIA-gerechtigden is. Nu dit verschil per 1 juli 2015 is ontstaan, wordt bij deze datum aangesloten voor vaststelling van de doelgroep waar de gewijzigde dagloonvaststelling zal plaatsvinden.

De hiervoor beschreven doelgroep zal een gewijzigde WIA-dagloonvaststelling krijgen, conform de berekeningswijze zoals is beschreven in de uitspraak van 30 juli 2024. Concreet betekent dit dat het totale inkomen uit arbeid in de WIA-referteperiode wordt gedeeld door een verminderd aantal dagloondagen, zoals ook bij de vaststelling van het WW-dagloon plaatsvindt. In de uitspraak van 29 november 2023 heeft de

CRvB een andere werkwijze geïntroduceerd. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat, afhankelijk van de reden van het ontstaan van het loonloze tijdvak (door toekenning van een WW-uitkering in de WIA-referteperiode of door een andere oorzaak) een andere berekeningswijze van het WIA-dagloon zou moeten plaatsvinden. Om de complexiteit van de dagloonvaststelling in het algemeen en de correctieoperatie in het bijzonder niet te vergroten, wordt ervoor gekozen om de berekeningswijze van de uitspraak van 30 juli 2024 toe te passen. Deze uitspraak is ook verstrekkender dan de uitspraak van 29 november 2023, omdat zij niet is gericht op de oorzaak van het loonloze tijdvak, maar op de berekeningswijze van loonloze tijdvakken in het algemeen. Ik realiseer mij dat de berekeningswijze van de uitspraak van 30 juli 2024 in enkele gevallen kan leiden tot een lager dagloon dan wanneer de berekeningswijze van de 29 november 2023-uitspraak wordt toegepast. Ik hecht echter aan de vermindering van complexiteit bij de dagloonvaststelling.

In voorgaande debatten zijn vragen gesteld door de leden van zowel Groenlinks/PvdA als NSC vanaf welke datum een aanpassing van het WIA-dagloon naar aanleiding van deze uitspraken dient plaats te vinden. Gelet op de geldende juridische kaders zullen het WIA-dagloon en daarmee ook de hoogte van de WIA-uitkering van de betreffende WIA-uitkeringsgerechtigden worden aangepast per de datum van de toepasselijke uitspraak van de CRvB. Concreet betekent dit dat WIA-uitkeringsgerechtigden die een loonloos tijdvak hebben als gevolg van de toekenning van een WW-uitkering in de WIA-referteperiode een herziening zullen krijgen per 29 november 2023. Voor uitkeringsgerechtigden die een loonloos tijdvak hebben door een andere oorzaak, zal herziening van het WIA-dagloon plaatsvinden per 30 juli 2024. Om de complexiteit niet verder te vergroten, wordt de uitkering van WIA-uitkeringsgerechtigden die te maken hebben met meerdere loonloze tijdvakken om beide redenen, opgehoogd per 29 november 2023.

Zoals eerder aangegeven is het de bedoeling om voor mensen die met meerdere herstelacties tegelijk worden geconfronteerd, de correctie in een keer uit te voeren. Vanwege die samenhang zal het moment waarop deze herstelactie zal worden uitgevoerd, evenals andere elementen, zoals hoe wordt omgegaan met keteneffecten en (financiële) gevolgen voor werkgevers worden bepaald in synchronisatie met de herstelactie betreffende de WIA-dagloonvaststelling. Hierover informeer ik u in de volgende voortgangsbrief.

#### **4. Dilemma's rond sturing en informatievoorziening**

In het commissiedebat over de WIA van 18 februari 2025 vroeg u mij om ook in te gaan op de dilemma's rond de sturingsrelatie en informatievoorziening tussen UWV en SZW. Ik acht het noodzakelijk om de sturingsrelatie en de informatievoorziening tussen UWV en SZW te verbeteren. In de afgelopen jaren is de ernst van knelpunten in de uitvoering op diverse momenten onvoldoende onderkend. Relevante uitvoeringsinformatie kwam soms niet of te laat beschikbaar, zoals over fouten in de vaststelling van de uitkeringen. Daarom heb ik de Algemene Rekenkamer verzocht om hiernaar onafhankelijk onderzoek te verrichten. De Algemene Rekenkamer verwacht het eindrapport met conclusies en aanbevelingen in oktober 2025 te publiceren. Voor het eind van het jaar kan ik dan een kabinetsreactie met uw Kamer delen met daarin maatregelen om de sturingsrelatie en de informatievoorziening tussen UWV en SZW te verbeteren.

## **5. Vooruitblik**

Mensen centraal stellen. Voortvarend en zorgvuldig. Dat zijn mijn centrale uitgangspunten bij de aanpak van deze correctieoperatie. UWV is daarmee aan de slag en werkt hard aan een aanpak die gehoor geeft aan die uitgangspunten. Stap voor stap wordt ingezoomd op waar de fouten daadwerkelijk zitten en hoe die hersteld moeten worden in combinatie met het voorkomen van nieuwe fouten.

Voordat het daadwerkelijk corrigeren van uitkeringen kan starten, moeten nog diverse zaken worden uitgewerkt, zoals het zoveel mogelijk voorkomen van keteneffecten. Ik verwacht dat UWV dat in de komende maanden kan afronden en zal uw Kamer daar in de zomer over informeren. Ook zal ik daarbij ingaan op ontwikkelingen in de verbeteraanpak, bijvoorbeeld nadere inzichten uit de lerende aanpak en een beter beeld over wat voor correcties worden gedaan. Vooruitlopend op de voortgangsbrief zal ik uw Kamer informeren over de MOK-uitkomsten op de WIA en het onderzoek naar het maatmanloon nadat ik de uitkomsten van UWV heb ontvangen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Y.J. van Hijum