



GRIB. Inzetbaarheidswijzer; De IVA-uitkering.

Als werken (bijna) niet meer haalbaar is: wat betekent IVA voor jou?

Langdurige ziekte raakt niet alleen je lichaam, maar ook je zekerheid en toekomstgevoel. Terwijl je probeert om te gaan met je klachten, komen er vragen op over werk en inkomen waar je misschien nooit eerder mee te maken had.

Wanneer werken blijvend niet meer haalbaar is, kan de IVA-uitkering in beeld komen. Deze folder helpt je om te begrijpen wat dat betekent en wat je kunt verwachten.

IVA en WIA: hoe hangen ze samen?

Werk je in loondienst bij een Nederlandse werkgever? Dan ben je automatisch verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering valt onder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Binnen deze wet bestaan verschillende uitkeringen. De IVA is daar één van.

Goed om te weten; Je vraagt geen IVA-uitkering apart aan. Je vraagt een (vervroegde) WIA-uitkering aan. Het UWV beoordeelt vervolgens welke regeling het beste past bij jouw situatie.

Wanneer kun je een WIA/ IVA-uitkering aanvragen?

Tijdens de eerste twee jaar van ziekte staan herstel en re-integratie centraal. Werkgever en werknemer werken hier samen aan, begeleid door de bedrijfsarts. Het UWV kijkt later of deze inspanningen zorgvuldig en voldoende zijn geweest.

Meestal komt een WIA-aanvraag in beeld aan het einde van deze periode (tussen week 88 en 93). Soms is echter al eerder duidelijk dat werken blijvend niet meer mogelijk is. In dat geval kan een vervroegde WIA-aanvraag (tussen week 3 en week 68), gericht op de IVA, worden gedaan.

Binnen de WIA zijn er dus twee momenten waarop een aanvraag kan plaatsvinden: regulier na twee jaar ziekte of vervroegd als herstel niet meer wordt verwacht.

Wat beoordeelt het UWV bij een WIA-aanvraag?

Bij een WIA-aanvraag kijkt het UWV niet alleen naar je medische situatie, maar vooral naar wat die betekent voor jouw mogelijkheden om te werken en inkomen te verdienen.

De beoordeling verloopt in drie stappen:

1. Je gezondheid

De verzekeringsarts kijkt naar je klachten en beperkingen, op basis van medische informatie van je artsen en de bedrijfsarts.

2. Je verdienvermogen

Daarna wordt beoordeeld hoeveel je, met die beperkingen, in theorie nog zou kunnen verdienen. Het gaat hierbij niet om je eigen baan, maar om passend werk dat je eventueel nog zou kunnen doen.

3. De verwachting voor de toekomst

Tot slot kijkt het UWV of verbetering nog mogelijk wordt geacht of dat je situatie blijvend is. Dit verschil is bepalend voor de uitkomst van de WIA-aanvraag. Op basis van deze beoordeling beslist het UWV of je in aanmerking komt voor de WGA of de IVA.

De WIA-beoordeling gaat dus niet alleen over wat je nú niet meer kunt, maar ook over wat er op de langere termijn nog mogelijk wordt geacht.

Wie dient de aanvraag in?

De WIA-aanvraag wordt altijd door jou zelf ingediend. Je werkgever of bedrijfsarts kan dit niet voor je doen, maar zij leveren wel informatie aan voor de beoordeling. Vind je het lastig om dit zelf te doen, dan mag je iemand machtigen die je vertrouwt om je hierbij te helpen. Een vervroegde aanvraag is vrijwillig. Als het voor jou prettiger voelt, mag je ook wachten tot de reguliere aanvraag rond week 88 van je ziekte voor werk.

Wat vraagt een vervroegde (IVA-)aanvraag?

Een vervroegde aanvraag kun je, net als de reguliere aanvraag, maar één keer doen. Daarom is een goede voorbereiding belangrijk, samen met je bedrijfsarts en behandelend specialist.

Voor deze aanvraag is een verklaring van de bedrijfsarts nodig waarin staat dat er geen kans op herstel wordt verwacht. Het UWV kijkt daarbij alleen naar behandelingen die gericht zijn op herstel of verbetering van functioneren. Behandelingen die vooral bedoeld zijn om achteruitgang te vertragen of de kwaliteit van leven te ondersteunen, tellen hierbij niet mee.

Praktisch: medische stukken aanleveren

De bedrijfsarts vult het formulier '*Verklaring bedrijfsarts*' in (met informatie over diagnose, prognose en behandeling). Dit formulier en je medisch dossier ontvang je via de bedrijfsarts of arbodienst.

Aanleveren kan:

- digitaal via het UWV-portaal, of
- per aangetekende post (met op de envelop: 'medisch geheim').

Wat kan het UWV besluiten na je WIA-aanvraag?

Op basis van alle informatie die het UWV heeft ontvangen, beoordeelt het UWV jouw situatie. Die beoordeling kan leiden tot één van de volgende uitkomsten:

- IVA-uitkering; je bent volledig én duurzaam arbeidsongeschikt. Werken is nu en in de toekomst nauwelijks of niet meer mogelijk.
- WGA-uitkering; je bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt of er wordt nog herstel mogelijk geacht. (Gedeeltelijk) werken kan dan onderdeel blijven van je situatie.

- Geen WIA-uitkering: je wordt minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeeld. In dat geval heb je mogelijk recht op een andere regeling, zoals een WW-uitkering.
- Loonsanctie voor de werkgever: het UWV vindt dat de re-integratie tijdens de eerste twee ziektejaren onvoldoende is geweest. De werkgever moet dit herstellen en kan verplicht worden het loon langer door te betalen (maximaal 52 weken). Je WIA-aanvraag wordt dan uitgesteld.

Als een vervroegde WIA-aanvraag wordt afgewezen omdat het UWV nog herstel-mogelijkheden ziet, betekent dit niet dat je geen recht hebt op WIA. Je kunt later alsnog de reguliere WIA-aanvraag indienen.

Hoe lang duurt het voordat je een beslissing krijgt?

Het UWV neemt pas een beslissing als je aanvraag volledig is. Vanaf 1 januari 2026 geldt dat het UWV in principe maximaal 16 weken de tijd heeft om een beslissing te nemen over je WIA-aanvraag. Deze termijn is tijdelijk verlengd (voorheen 8 weken), vanwege achterstanden bij de beoordeling.

Soms kan het UWV extra tijd nodig hebben, bijvoorbeeld als aanvullende medische informatie nodig is of er nog gesprekken moeten plaatsvinden met de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige.

Als de beoordeling langer duurt, ontvang je daarover bericht. Het wachten kan onzekerheid geven, maar het is goed om te weten dat deze termijn wettelijk is vastgelegd en bedoeld is om tot een zorgvuldige beslissing te komen.

Wat betekent de (IVA-)beslissing van het UWV voor jou?

Het moment waarop de beslissing van het UWV binnenkomt, kan veel losmaken. Voor sommigen brengt het opluchting, voor anderen juist nieuwe vragen. Wat de uitkomst ook is: vanaf dit moment verandert er iets in je situatie rondom werk, inkomen en verwachtingen voor de toekomst. Wat dit concreet betekent, hangt af van de beslissing die het UWV heeft genomen.

Krijg je een IVA-uitkering, dan betekent dit dat het UWV heeft vastgesteld dat je volledig én duurzaam arbeidsongeschikt bent. Werken is nu en in de toekomst nauwelijks of niet meer mogelijk. De belangrijkste gevolgen:

- je ontvangt een IVA-uitkering van 75% van je WIA-maandloon;
- je hebt geen verplichting tot re-integratie;
- er vinden in principe geen herbeoordelingen meer plaats;
- je uitkering loopt door tot je AOW-leeftijd, zolang je situatie niet verandert.

Je mag nog wel werken als je dat zelf wilt en het past bij je belastbaarheid. Ondersteuning daarbij is mogelijk, maar niet verplicht.

Het is ook mogelijk dat het UWV tot een andere uitkomst komt, bijvoorbeeld een WGA-uitkering of geen WIA-uitkering. Wat deze besluiten betekenen en welke gevolgen zij hebben voor werk en inkomen, lees je in de informatiefolder “De WGA-uitkering”.

De IVA-uitkering: inkomen, werken en wat dit van je vraagt

Met een IVA-uitkering krijg je financiële zekerheid in een situatie waarin werken blijvend nauwelijks of niet meer mogelijk is. Tegelijk is het prettig om te weten waar je aan toe bent als het gaat om inkomen, werken en je rechten.

Hoogte van de IVA-uitkering

De IVA-uitkering bedraagt 75% van je WIA-maandloon. Dit loon is gebaseerd op het loon waarover je belasting hebt betaald in het jaar vóór je ziekmelding. Dit vind je terug op je loonstrook.

Daarnaast kun je te maken krijgen met:

- vakantiegeld (8%, opgebouwd en uitbetaald in mei);
- een toeslag als je inkomen onder het sociaal minimum uitkomt;
- een tegemoetkoming arbeidsongeschikten, die meestal automatisch wordt uitgekeerd.

Werken naast een IVA-uitkering

Ook met een IVA-uitkering mag je werken, in loondienst of als zelfstandig ondernemer, als je dat zelf wilt en het past bij je belastbaarheid. Ondersteuning daarbij is mogelijk, maar niet verplicht.

Wel is het belangrijk dat je:

- inkomsten altijd tijdig doorgeeft aan het UWV;
- alle inkomsten meldt, ook kleine bedragen.

Bij beperkte inkomsten (minder dan 20% van je oude loon) of alleen een vrijwilligersvergoeding vindt meestal geen herbeoordeling plaats. Bij langdurige of hogere inkomsten kan het UWV wel opnieuw kijken naar je situatie.

Rechten en plichten

Met een IVA-uitkering heb je rechten én enkele verplichtingen.

Je hebt recht op:

- ondersteuning als je (deels) wilt werken;
- bescherming van je privacy en inzage in je dossier;
- vergoeding van reiskosten voor UWV-afspraken (bij voldoende reisafstand).

Van jou wordt verwacht dat je:

- veranderingen in inkomen, gezondheid of woonsituatie doorgeeft;
- meewerkt aan onderzoeken van het UWV, als die nodig zijn.

Wat als je het niet eens bent met een beslissing van het UWV?

Het kan gebeuren dat de beslissing van het UWV anders uitpakt dan je had verwacht of gehoopt. Ben je het niet eens met de beslissing, dan kun je bezwaar maken.

Dit doe je door een bezwaarschrift in te dienen waarin je uitlegt:

- met welk onderdeel van de beslissing je het niet eens bent;
- en waarom je het daar niet mee eens bent.

Termijn

Het bezwaar moet binnen 6 weken na de datum van de beslissing bij het UWV binnen zijn. Deze termijn is belangrijk. Te laat indienen kan betekenen dat je bezwaar niet meer wordt behandeld.

Hulp inschakelen

Een bezwaarprocedure kan ingewikkeld zijn, zeker als je al veel te verwerken hebt. Je mag hierbij hulp inschakelen, bijvoorbeeld van De GRIB. Adviseur© of een jurist.

Ontslag en werk na twee jaar ziekte

De eerste twee jaar van ziekte (104 weken) heb je ontslagbescherming. In die periode is je werkgever verplicht om loon door te betalen en samen met jou te werken aan herstel en re-integratie. Een WIA-aanvraag of een (vervroegde) beslissing van het UWV verandert hier niets aan.

Na twee jaar ziekte vervalt deze ontslagbescherming. Dat kan een ingrijpend moment zijn. Je werkgever mag het dienstverband dan beëindigen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid.

Manieren waarop het dienstverband kan eindigen

- Met wederzijds goedvinden: jij en je werkgever maken afspraken in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
- Via het UWV: als jullie er samen niet uitkomen, kan de werkgever ontslag aanvragen bij het UWV. Hiervoor is toestemming nodig en deze route duurt vaak langer.

Transitievergoeding

Bij ontslag via het UWV heb je recht op de wettelijke transitievergoeding. Bij een vaststellingsovereenkomst is die vergoeding niet automatisch verplicht, maar in de praktijk wordt zelden akkoord gegaan met een bedrag lager dan de wettelijke vergoeding. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van je dienstjaren en is te berekenen via de Rijksoverheid.

Krijg je een VSO aangeboden, laat deze dan altijd zorgvuldig controleren door een jurist. Veel werkgevers stellen een budget beschikbaar voor juridische ondersteuning.

Hoe verder? Regie, inzicht en passende ondersteuning

Een IVA-uitkering markeert vaak een belangrijk kantelpunt. Voor de medewerker betekent dit erkenning van de situatie en behoefte aan rust en zekerheid. Voor de werkgever betekent het zorgvuldig begeleiden (en eventueel afronden) van een intensief traject, met aandacht voor mens én organisatie.

De noodzaak aan regie ontstaat vaak al ruim vóór de WIA-aanvraag. In de fase van langdurige ziekte spelen niet alleen medische en organisatorische vragen, maar ook financiële gevolgen — voor beide kanten. Juist wanneer die gevolgen niet helder zijn, ontstaat onrust of worden beslissingen genomen die later moeilijk te herstellen zijn.

De GRIB Adviseur© ondersteunt medewerkers én werkgevers bij;

- begeleiding bij langdurige ziekte in aanloop naar de WIA-aanvraag;
- meedenken over passende stappen binnen de Wet verbetering poortwachter;
- het zorgvuldig ordenen en toetsen van het re-integratieverslag (RIV) op volledigheid en samenhang, voor zover dat binnen de situatie mogelijk is;
- het ondersteunen van leidinggevendenden bij het voorbereiden en begeleiden van gesprekken tussen medewerker, werkgever en andere betrokkenen;
- het creëren van rust, overzicht en realistische verwachtingen voor beide kanten.

Twijfel je of ondersteuning in deze fase helpend is? Een oriënterend gesprek kan al veel helderheid geven. Voor medewerkers én voor werkgevers.

De GRIB. Adviseur© | Mensenwerk dat werkt.

Meer informatie of een gesprek aanvragen kan via:

info@degribadviseur.nl

www.degribadviseur.nl

