

Jaarverslag 2008



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Meer werk	4
2. Goed en snel	12
3. Waardering neemt toe	20
4. Tijdens de verbouwing	26
5. UWV en omgeving	32
6. Jaarrekening 2008	37
Balans	38
Staat van baten en lasten	38
Kasstroomoverzicht	39
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	40
Toelichting op de balans	41
Toelichting op de staat van baten en lasten	46
7. Overige gegevens	51
Accountantsverklaring	51
Verwerking saldo baten en lasten	52
Vorming en vrijval bestemmingsfondsen	52



UWV werkt!



Voorwoord

Voor UWV was 2008 voor het grootste deel een goed jaar. We hebben meer arbeidsongeschikte en werkloze klanten aan werk geholpen dan verwacht: 51.700 in plaats van 45.000. Ook bij de Wajong zagen we een voorzichtig positieve ontwikkeling. Ongeveer een kwart van alle jonggehandicapten werkt, en steeds vaker in het reguliere bedrijfsleven. We zijn er in geslaagd de eerste betaling van een uitkering aanmerkelijk te versnellen en het aantal WW'ers bereikte het laagste punt ooit. We konden 2008 dankzij onze prestaties afsluiten met een hogere klanttevredenheid én enkele prestigieuze prijzen. Tegenslagen waren er ook, op ICT-gebied: we moesten stoppen met het ambitieuze nieuwe WIA-programma. Maar al met al hebben we goede prestaties geleverd. We kunnen met recht zeggen: UWV werkt! En bovendien: we hebben een sterke organisatie neergezet die ons vertrouwen geeft voor de moeilijke tijd die inmiddels is aangebroken. Het samengaan van CWI en UWV, resulterend in UWV WERKbedrijf, verhoogt onze slagkracht en onze mogelijkheden om klanten snel en doelgericht te helpen.

De groei van 1% voor 2009, die het Centraal Planbureau in augustus nog voorspelde, veranderde in december in een krimp van 0,75%. En in februari 2009 ging de verwachte krimp voor dit jaar naar 3,5%. Vanaf eind 2008 begonnen de aantallen ontslag-aanvragen en werklozen snel te stijgen. Minister Donner besloot een regeling voor werktijdverkorting in te voeren.


De tijd die nu is aangebroken, vraagt van ons effectiviteit, daadkracht en deskundigheid. De eerste grote uitdaging is om in de huidige crisis werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen, door mensen voor wie ontslag dreigt van werk naar werk te helpen of hen via scholing betrokken te houden bij de arbeidsmarkt. Binnen slechts enkele maanden hebben wij 33 mobiliteitscentra opgericht, die bedrijven en hun werknemers daarbij helpen.

UWV werkt. Dat hebben we in 2008 laten zien en we willen het ook in 2009 bewijzen. We zullen al onze kennis, al onze ervaring en onze diepgewortelde betrokkenheid inzetten, om met de hulp van onze partners onze ambities zo veel mogelijk te realiseren. Ook nu, of liever: juist nu.

Raad van Bestuur UWV

1. Meer werk





UWV heeft één hoofddoel: mensen zo snel en duurzaam mogelijk aan het werk helpen en houden. Dat doen we samen met veel publieke en private partners: CWI tot 2009, gemeenten, re-integratiebureaus, de uitzendbranche en scholingsinstellingen. In 2008 wilden we 45.000 klanten aan werk helpen. Het werden er 51.700, onderverdeeld in 10.800 arbeidsongeschikte en 40.900 werkloze klanten. Eind 2008 werden wel de effecten van de kredietcrisis zichtbaar.

'In 2008 hebben we in totaal 51.700 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk geholpen: 10.800 arbeidsongeschikten en 40.900 werkloze klanten.'

Kredietcrisis

In een groot deel van 2008 konden mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt relatief makkelijk een nieuwe baan vinden, maar door de kredietcrisis veranderde de situatie ingrijpend. Sinds oktober is het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor het eerst sinds het tweede kwartaal van 2005 weer gestegen, in november was het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor het eerst sinds jaren groter dan het aantal beëindigde WW-uitkeringen. In december kwamen er tegen elke zeven mensen die de WW-uitkering verlieten, tien nieuwe binnen. Vanaf januari 2009 is die situatie snel verder verslechterd.

Bedrijven die vanwege de kredietcrisis een acuut omzetverlies lijden, kunnen sinds 1 december 2008 een verzoek indienen voor tijdelijke werktijdverkorting van hun werknemers.

Eind december 2008 hadden 93 werkgevers werktijdverkorting aangevraagd en was werktijdverkorting verleend voor 837 werknemers. Begin 2009 zijn de aantallen snel gestegen: in de periode van 1 januari tot en met 25 februari 2009 is werktijdverkorting aangevraagd door 364 werkgevers en verleend voor 21.577 werknemers. UWV heeft in nauw overleg met onder andere sociale partners, het onderwijsveld en lokale en regionale overheden vanaf eind 2008 33 regionale mobiliteitscentra ingericht. Deze zijn bedoeld om mensen snel aan een andere baan te helpen en om werknemers die onder de werktijdverkortingsregeling vallen tijdelijk elders te detacheren en te scholen.

Maatwerk helpt

Het snel en effectief helpen van mensen is maatwerk.

We stimuleren klanten die zichzelf kunnen redden, we geven intensieve begeleiding aan klanten die moeilijker te bemiddelen zijn. Voor die klanten zetten we re-integratiemiddelen in.

Onze intensieve, op de klant toegesneden aanpak werkt:

in 2008 wisten we bij bijna 41.000 van de klanten de maatwerk-aanpak succesvol af te sluiten; al deze klanten vonden weer werk.

Hiermee voldoen we ruim aan onze doelstelling om in 2008 35.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen.

De re-integratiecoach speelde daarbij een centrale rol. Van de klanten die één jaar een WW-uitkering ontvingen, kreeg in 2008 92% begeleiding van de re-integratiecoach; meer dan de doelstelling van 90%.

Voor ruim 39.300 werkloze klanten hebben we re-integratiemiddelen ingezet. Voor ruim 27.700 klanten was die inzet direct gericht op plaatsing in werk en voor bijna 11.600 klanten op de aanloop daar naartoe: het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door scholing.

We kopen vanaf 2008 alleen re-integratiedienstverlening in als de klant daardoor een betere kans maakt op een baan en werk kan doen waar op de arbeidsmarkt echt vraag naar is. Een klant heeft nu ook een ruimere keuze en kan de re-integratie daardoor beter afstemmen op zijn situatie.

UWV WERKbedrijf van start

Op 1 januari 2009 zijn CWI en UWV gefuseerd. Alles wat te maken heeft met werk, bemiddeling en re-integratie hebben we gebundeld in de nieuwe divisie UWV WERKbedrijf. Dat versterkt onze slagkracht. Re-integratiecoaches van UWV en adviseurs Werk en Inkomen van CWI werken in UWV WERKbedrijf voortaan als werkcoaches. Het businessplan 'Steeds meer mensen aan het werk' is tot stand gekomen in overleg met onder andere gemeenten, onderwijs, werkgevers en cliëntenraden. Het WERKbedrijf krijgt honderd vestigingen in het hele land en gaat intensief samenwerken met gemeenten en partners als werkgeversorganisaties, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven en (beroeps)onderwijs.

Mobiliteitscentra

De recessie grijpt om zich heen. In de tweede helft van 2008 stapelden de sombere voortekenen zich op. En er kwamen maatregelen, zoals de razendsnelle vorming van 33 mobiliteitscentra. Ze zijn de spin in het web. In het kader van de werktijdverkorting faciliteren ze detachering en scholing. En ze proberen waar mogelijk van werk naar werk te begeleiden.



Ivo Kooijman
Strategisch adviseur bij UWV

'We zorgen steeds dat we met alle betrokkenen aan tafel zitten, en in ieder geval ook met de gemeente. Er komt een heel grote groep aan die we niet allemaal binnen een half jaar van werk naar werk kunnen bemiddelen, maar we gaan met z'n allen wel ons uiterste best doen.'

Rob Schwillens
Landelijk projectleider Coördinatiecentra
Mobiliteit bij UWV

'Het gaat erom dat je de mensen aan boord houdt die je over een paar jaar vanwege de vergrijzing weer keihard nodig hebt. Eenvoudig zal het niet worden; er vallen harde klappen.'

samenwerken

Eén keten, één aanpak

UWV WERKbedrijf werkt in het hele land in nauwe samenwerking met de gemeenten aan de invoering van integrale dienstverlening. Met de vier grootste en de 27 grote gemeenten, de G4 en de G27, hebben we op dat terrein in 2008 belangrijke stappen gezet. Steeds vaker werken we letterlijk onder één dak samen, in bedrijfsverzamelgebouwen, meestal Werkpleinen genoemd. Daar zijn vaak ook private dienstverleners zoals re-integratie-bedrijven en uitzendbureaus gehuisvest.

Dankzij de integrale dienstverlening merkt de klant steeds minder dat hij met verschillende organisaties van doen heeft. Gedurende het hele proces heeft hij één aanspreekpunt. Op 81 werkpleinen (65%) is inmiddels geheel of gedeeltelijk één aanspreekpunt voor werkgevers gerealiseerd. Doelstelling is dat voor eind 2009 op alle werkpleinen integrale dienstverlening is ingevoerd. Daarvoor is onder meer een infrastructuur nodig die het mogelijk maakt dat werkcoaches via één computer werken voor klanten van zowel UWV als gemeenten. Pilots daarvoor lopen in Apeldoorn, Heerlen, Maastricht en 's-Hertogenbosch. We stellen onze eigen kennis en ervaring ook breder beschikbaar.

Met drie gemeenten hebben we afspraken gemaakt om in pilots de sociaal-medische beoordelingen te verzorgen voor klanten uit de Wet Werk en Bijstand (WWB) én in het kader van inburgering. Evaluatie in het eerste kwartaal van 2009 moet uitwijzen welke meerwaarde deze vorm van samenwerking heeft.

Begeleiding arbeidsongeschikte klanten

Arbeidsongeschikte klanten worden op weg naar werk voor- namelijk begeleid door re-integratiebureaus. In 2008 hebben we voor 24.800 van hen ondersteuning ingekocht bij zulke bureaus. Voor bijna 16.800 klanten was de re-integratie direct gericht op werk, voor ruim 8.000 klanten ging het om het

verkleinen van hun afstand tot de arbeidsmarkt. De ondersteuning varieert van het opstellen van een sollicitatiebrief of cv tot een volledig re-integratieprogramma. Ons doel is een plaatsingspercentage van ten minste 30%. Voor de jaren 2002 tot en met 2006 is ons dat gelukt, zo blijkt uit de stand per eind 2008.

Plaatsingspercentage	2008	2007
2002	34%	34%
2003	31%	31%
2004	32%	31%
2005	35%	31%
2006	34%	21%
2007	20%	-

Trajecten die zijn gestart in 2007 duren gemiddeld anderhalf jaar en waren dus eind 2008 vaak nog niet afgerond. Daarom zal het plaatsingspercentage voor 2007 (20%) nog toenemen en zijn voor 2008 nog geen cijfers beschikbaar.

In 2008 hebben we bijna 41.000 herbeoordelingen uitgevoerd op basis van het aangepaste Schattingsbesluit. Voor 18% van de betrokkenen leidde dat tot een verlaging of beëindiging van de uitkering. Merendeels waren dat oudere klanten die vaak al lang in de uitkering zaten. Met vrijwel al deze klanten (99,7%) hebben we meteen een afspraak gemaakt over de begeleiding naar een baan. Voor gemiddeld 85% van de mensen die direct na de herbeoordeling een re-integratietraject startten, hebben we binnen acht weken een plaatsingsplan aangevraagd bij het re-integratiebedrijf. Dat percentage is de afgelopen maanden gestegen tot 90%.

Gemotiveerd, gedreven, G-krachten!

Onder het motto 'Gemotiveerd, gedreven, G-krachten!' heeft UWV samen met re-integratie-branchevereniging Boaborea en CNV Jongeren een campagne opgezet. Onderdeel daarvan is de website www.g-krachten.nl. Werkgevers kunnen er hun vacatures voor Wajongers melden, Wajongers kunnen er hun cv plaatsen. Om het werkgevers gemakkelijker te maken Wajongers in dienst te nemen, hebben we een speciaal Werkgeversservicepunt Wajong ingericht. Daar kunnen werkgevers terecht voor bijvoorbeeld een No Risk Polis, aanvragen voor subsidies en voorzieningen en ziekmeldingen van Wajongers.

Goed vangnet, maar wel zo kort mogelijk

UWV is de arbodienst voor vangnetters. Daarbij gaat het om zieke werklozen, uitzendkrachten en andere groepen die via UWV een Ziektewetuitkering ontvangen. UWV wil ook hún ziekteverzuim - en daarmee de Ziektewetuitkering - zo kort mogelijk laten duren. Elke vertraging betekent immers dat de kansen op terugkeer naar de arbeidsmarkt in hoog tempo afnemen. Daarom hebben we in 2008 een aantal maatregelen getroffen. Centraal in onze aanpak staat een effectieve verzuimbegeleiding. Gedurende 2008 herstelde 82% van de zieke vangnetters in de eerste dertien ziekte weken. Van de vangnetters die langer ziek waren, herstelde in 2008 76% vóór de maximum Ziektewetduur van twee jaar. Daarmee voldoen we nog niet aan onze doelstelling van 80%. We verwachten dat een selectieve intensieve benadering van langdurig zieken zal leiden tot een snellere uitstroom.

De begeleiding ziet er zo uit:

- na een ziekmelding bellen we de zieke binnen twee dagen op om te kijken wat de mogelijkheden voor re-integratie zijn en welke afspraken we daarover kunnen maken;
- ook daarna is er regelmatig telefonisch contact, soms volgt een oproep voor het inloopsprekuren van de verzekeringsarts;
- na uiterlijk vier weken bekijkt het Arbo-team wie het best de zieke kan begeleiden, aan de hand van de complexiteit van de situatie: de re-integratiebegeleider of de arbeidsdeskundige; zij kunnen de verzekeringsarts om medisch advies vragen;
- na acht weken wordt altijd een plan van aanpak opgesteld;
- na 26 weken wordt bekeken of dit plan moet worden bijgesteld, na 52 weken gebeurt dat weer.

We willen voor het begeleiden van langdurig zieken toe naar een meer doelgroepgerichte benadering. In Alkmaar hebben

we in een in 2008 gestarte pilot bekeken of een meer gerichte aanpak per doelgroep tot betere resultaten leidt.

Deze maatwerk-benadering is inmiddels ook op een aantal andere kantoren in gebruik genomen.

Jonggehandicapten op weg

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is er voor mensen die al voor hun zeventiende arbeidsongeschikt waren. Het aantal Wajongers is gestegen van 166.800 eind 2007 tot 178.600 eind 2008. De instroom neemt sinds een paar jaar flink toe. Bijna alle Wajong-klienten (98%) zijn volledig arbeidsongeschikt. Dit betekent dat ze niet in staat zijn met gangbare arbeid zelfstandig het wettelijke minimumloon te verdienen. Toch werkt op dit moment een kwart van hen, waarvan verreweg de meesten in een WSW-bedrijf. Minstens zo opvallend: het aantal werkende Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is mede dankzij onze inspanningen gestegen van 10% eind 2005 naar 13%. Dat zijn vooral jeugdige Wajongers.

We doen veel - en steeds meer - om jonggehandicapten op weg te helpen. Zo gaan onze arbeidsdeskundigen naar de scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs om te praten over de toekomstige kansen op werk voor leerlingen vanaf 15 jaar. We zijn jaarlijks betrokken bij gemiddeld 50 regionale initiatieven voor Wajongers. In één van de projecten werken we samen met een re-integratiebedrijf en een grote supermarktketen. We beginnen in dit project met de plaatsing van minimaal 100 Wajong-gerechtigden, op langere termijn zijn dat er ongeveer 700. Ook zijn er verschillende samenwerkingsprojecten om wachtlijsten voor de WSW te bekorten of weg te werken. Een deel van de projecten wordt gefinancierd vanuit het door UWV beheerde Wajong subsidiefonds. Meer informatie hierover is te vinden op www.vanwajongnaarwerk.nl.

Geen valse hoop

**Wijnand Groen is mede-oprichter van Percuris BV
Re-integratie en Jobcoaching**

Uitvogelen wat het beste past, wat de jongere echt aan kan en wat ook aansluit bij zijn verwachtingen. En dat vervolgens ook nog zien te vinden. Dat wil Percuris zien te bereiken voor Wajongers, de groep waarin het re-integratiebureau gespecialiseerd is. 'Het geheim van het succes is dat wij goed overleg hebben met alle betrokkenen. We praten met de jongere zelf, maar ook met zijn ouders, met behandelaars en begeleiders, met de school, met UWV. En we willen geen valse hoop wekken. Wat we samen bedenken moet reëel haalbaar zijn. We zijn eerlijk in het aangeven van mogelijkheden en beperkingen. Dat is elke keer weer anders, het is een enorm grote en zeer gevarieerde groep die veel persoonlijke aandacht nodig heeft. Nog een verklaring voor ons succes: we werken hier bij ons bureau met ervaren en gepassioneerde mensen, we spreken de taal van Wajongers, maar ook van werkgevers en scholen. En we willen gewoon wat bereiken voor die jongeren.'



'Doel is een sluitend aanbod waarbij de Wajongers óf aan het werk zijn, óf werken aan werk óf zich in een zorgtraject bevinden.'

Sluitend aanbod

In 2008 zijn we samen met de G-Groep, een samenwerkingsverband van zeven re-integratiebedrijven, een bijzondere pilot gestart voor Wajongers van wie een eerder re-integratietraject niet is geslaagd. Doel is een sluitend aanbod waarbij de Wajongers óf aan het werk zijn, óf werken aan werk (bijvoorbeeld door een scholingstraject te volgen) óf zich in een zorgtraject bevinden. We hebben 1.000 klanten aangemeld bij de deelnemende re-integratiebedrijven en verwachten dat we het concept straks op grotere schaal succesvol kunnen inzetten.

Kosten re-integratie op een rij

In 2008 hebben we 51.700 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk geholpen, ongeveer even veel als in 2007. Maar we hebben voor geheel 2008 minder uitgegeven dan in 2007, namelijk € 118 miljoen voor de re-integratie van werklozen (2007: € 142 miljoen) en € 125 miljoen voor de re-integratie van arbeidsongeschikten (2007: € 134 miljoen). Daarbij zijn we binnen de door SZW geraamde bedragen gebleven. Voor de goede orde: dit geld hebben we gebruikt voor het inkopen van re-integratietrajecten en diensten. Re-integratiecoaches worden niet uit die middelen betaald, dat zijn reguliere personeelslasten.


Aan arbeidsongeschikte klanten kunnen ook voorzieningen worden verstrekt. Daarbij kan het gaan om materialen voor op of rond de werkplek zoals een aangepaste stoel of computer. Maar ook om bijvoorbeeld het inschakelen van een doventolk, begeleiding door een jobcoach, reiskosten of aanpassing van een auto. Aan voorzieningen is in 2008 € 110 miljoen besteed (2007: € 105 miljoen). Ook hebben we nog € 121 miljoen uitgegeven aan diverse andere re-integratie-instrumenten, zoals de Ziekte-wet no-riskpolis voor herintredende arbeidsongeschikten.

De uitvoeringskosten verbonden aan re-integratie waren in 2008 ongeveer € 196,2 miljoen, dat is iets hoger dan de begrote € 190,2 miljoen.

Uit een extern rapport over de invoering van re-integratie-coaching blijkt dat de gemiddelde re-integratiekosten per klant zijn gedaald. Dit is te danken aan de klantspecifieke benadering van de re-integratiecoach: relatief goedkope kortdurende begeleiding voor klanten met een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt, langer durende en dus duurder trajecten voor klanten met een grote afstand.

2. Goed en snel





Als een klant er samen met ons niet in slaagt om snel weer werk te vinden, of daartoe niet in staat is, dan zorgen wij voor een uitkering. We vinden dat de klant die uitkering vervolgens ook snel moet hebben. Zowel voor de WW als voor de WIA en de Wajong was die snelheid hoger dan we onszelf als doel hadden gesteld.

'In 2008 kreeg 88% van onze WW-klienten binnen vier weken de eerste definitieve betaling. Dat is beduidend meer dan in 2007 (72%).'

Eerste betaling

Ons uitgangspunt is dat de klant die tijdig een uitkeringsaanvraag heeft ingediend, binnen vier weken na de eerste uitkeringsdag een eerste betaling op zijn rekening heeft staan. Liefst is dat meteen de definitieve betaling. Lukt dat niet, dan vragen we de klant of hij een voorschot wil.

In 2008 kreeg 88% van onze WW-klienten binnen vier weken de eerste definitieve betaling. Dat is beduidend meer dan in 2007 (72%) en ruim boven de doelstelling van 75%.

Bij de WIA ontving 86% van onze klienten binnen vier weken de eerste betaling. Daarmee haalden we ruimschoots onze doelstelling van 65%. De eerste uitbetaling van een Wajong-uitkering moet plaats vinden binnen achttien weken na de aanvraag, in 2008 lukte dat in 82% van de gevallen (doelstelling: 80%).

Bij de Ziektewet hebben we meer dan vorige jaren gestuurd op een tijdige eerste betaling. Voorwaarde voor een tijdige uitbetaling is een tijdige beslissing over het recht op uitkering. In 2008 lukte het om in 78% van de gevallen binnen 25 dagen na de ziekmelding de beslissing te nemen, in 2007 was dat 72%. De betaling vond vorig jaar in 63% van de gevallen binnen vier weken na de ziekmelding plaats, dat is lager dan onze doelstelling van 75%. We proberen de doorlooptijd te verkorten, vooral door een snellere en meer effectieve communicatie met zieke uitzendkrachten.

Loonaangifteketen

Het snel en goed vaststellen van een uitkering begint bij correcte gegevens, die zo efficiënt mogelijk moeten worden verzameld. De basis daarvoor is de loonaangifteketen. Werkgevers doen loonaangifte bij de Belastingdienst. UWW verwerkt de gegevens vervolgens in de polisadministratie en gebruikt ze daarna zelf, bijvoorbeeld voor het bepalen van uitkeringen. We leveren ze ook weer aan andere organisaties, zoals de Belastingdienst,

gemeentelijke sociale diensten, pensioenfondsen, de Sociale Verzekeringsbank en het Centraal Bureau voor de Statistiek. In 2006 is gestart met een nieuwe inrichting van de loonaangifteketen. Doel was een structurele administratieve lastenverlichting voor burgers, bedrijven en overheid. Begin 2007 bleek de keten nog niet stabiel, te complex en moeilijk te besturen. De gegevens kwamen niet of vertraagd binnen, waardoor werkgevers hun gegevens opnieuw moesten aanleveren.

In de loop van 2007 is op initiatief van de bewindslieden van SZW en Financiën een gemeenschappelijk beheerteam aan de slag gegaan om de problemen op te lossen.

Vanaf april 2008 zijn alle tijdelijke constructies vervangen door structurele oplossingen. In de loop van 2009 start de derde fase die moet leiden naar het einddoel: een robuuste keten. Inmiddels zijn de controles verbeterd, en hetzelfde geldt voor de communicatie met de marktpartijen. Grote ondernemingen kunnen terecht bij een speciaal loket met hun vragen over de loonaangifte. Werkgevers krijgen veel sneller bericht over inhoudelijke en technische fouten, waardoor het aantal fouten significant is afgenomen. De jaarloongegevens over 2006 en 2007 zijn nu succesvol afgehandeld, voor 2008 verwachten we eenzelfde resultaat.

WW

Tot november 2008 groeide de werkgelegenheid en daalde het aantal WW-uitkeringen. Als gevolg van de kredietcrisis keerde het tij: in november 2008 was de instroom voor het eerst sinds jaren weer hoger dan de uitstroom. In 2008 daalde het totaal aantal WW-uitkeringen met 11%: van 192.000 per eind 2007 tot 170.800 eind 2008. Vooral het aantal werklozen van 55 jaar en ouder is gedaald, met maar liefst 20%. Onder mensen jonger dan 35 jaar steeg de werkloosheid juist met 11%. Dat geldt in het bijzonder voor de groep van 25 jaar en jonger (28%). Dit is een direct gevolg van de economische crisis: jongeren werken

Zwakke schakels

Een geïntegreerd team van UWV en Belastingdienst, inmiddels Ketenbureau Loonaangifteketen genaamd, werkte in 2008 hard aan een betere loonaangifteketen. Michelle van Dijk, lid van dat team, legt uit.

Wat was het probleem?

'De loonaangifteketen tussen UWV en Belastingdienst werkte niet zoals het bedoeld was. De gegevens kwamen niet goed aan en werden niet goed doorgeleverd.'

Hoe kwam dat?

'Je zou kunnen zeggen dat de waterleiding op een paar plekken lek was. Er zaten systeemfouten in, maar het kwam ook doordat mensen eenvoudigweg niet goed samenwerkten. Een vervelende vaststelling, maar wel de realiteit.'

Hoe hebben jullie het aangepakt?

'Eerst pleisters plakken, we hebben gezorgd dat we het weer werkend kregen. Tientallen noodoplossingen. Nu zijn we in de fase waarin we het stabiel maken. Eind van dit jaar is dat klaar.'

Waarom gaat het nu wel werken?

'Mensen zoeken elkaar veel meer op. We merken dat het beter loopt, we weten inmiddels bijvoorbeeld dat de gegevens bruikbaar zijn voor het vaststellen van een uitkering. En er wordt meer overlegd, de sfeer is opgeknapt. Wat ook scheelt: we hebben nu een ketenmanager die over de beide organisaties heen het geheel aanstuurt.'



'Doordat de daling van het aantal WAO-uitkeringen groter is dan de groei van het aantal WIA-uitkeringen, is het totaal aantal arbeidsongeschikte werknemers per saldo met 16.900 afgenomen van 634.400 tot 617.500.'

vaak op tijdelijke contracten die als eerste worden ontbonden. UWV betaalde in 2008 voor € 2.716 miljoen aan WW-uitkeringen, 12,2% minder dan in 2007 (€ 3.092 miljoen). Deze daling is met name het gevolg van de daling van het aantal uitkeringsgerechtigden. De gemiddelde daguitkering is echter wel toegenomen met 3,8%, vooral als gevolg van indexatie en doordat de gemiddelde daguitkering rechtstreeks is gekoppeld aan het gemiddelde CAO-loon.

Arbeidsongeschiktheid: WIA

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) wil waar mogelijk de focus op werk versterken. In 2008 hebben we bijna 23.000 WIA-uitkeringen toegekend (incl. voorschotten 24.900) en circa 17.000 aanvragen afgewezen. Belangrijkste reden voor afwijzing is dat een verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarmee niet voor een WIA-uitkering in aanmerking komt. Het aantal WIA-uitkeringen steeg met 21.000 (bijna 16.000 WGA-uitkeringen en ruim 5.000 IVA-uitkeringen) tot in totaal 59.400 eind 2008. Een WGA-uitkering wordt toegekend als de klant nog gedeeltelijk kan werken of tijdelijk niet kan werken maar daartoe binnen afzienbare termijn wel weer in staat zal zijn. Een IVA-uitkering is voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en daardoor niet meer kunnen werken. In totaal 1.524 WGA-uitkeringen werden in 2008 omgezet in een IVA-uitkering. UWV heeft in 2008 voor € 780 miljoen WIA-uitkeringen betaald, waarvan € 222 miljoen IVA-uitkeringen en € 558 miljoen WGA-uitkeringen. Dit is een forse toename (73,3%) ten opzichte van de € 450 miljoen aan uitkeringslasten in 2007. Dat is goed verklaarbaar: de WIA is ingegaan op 1 januari 2006, als opvolger van de WAO, en de eerste jaren is er sprake

van een groeiend klantenbestand. Deze groei is overigens lager dan de gelijktijdige daling van het aantal WAO-klanten.

Arbeidsongeschiktheid: WAO

Het totaal aantal WAO-uitkeringen is in 2008 met 38.000 gedaald tot 558.000. De totale uitstroom was 46.000. Deze daling wordt veroorzaakt door beëindigingen van de uitkering als gevolg van herbeoordeling, pensionering en overlijden, terwijl de instroom in de WAO door de komst van de WIA alleen nog bestaat uit klanten van wie het recht op een uitkering al van vóór 2005 dateert. Er zijn nu steeds meer herbeoordelingen van oudere klanten en klanten die langer een WAO-uitkering hebben. Daardoor stijgt het aantal uitkeringen dat wordt verhoogd als gevolg van de herbeoordeling op grond van het aangepaste Schattingsbesluit. Doordat de daling van het aantal WAO-uitkeringen groter is dan de groei van het aantal WIA-uitkeringen, is het totaal aantal arbeidsongeschikte werknemers per saldo met 16.900 afgenomen van 634.400 tot 617.500. UWV betaalde in 2008 voor € 8.545 miljoen aan WAO-uitkeringen. Ten opzichte van de uitkeringslasten in 2007 (€ 8.534 miljoen) is dit een stijging van 0,2%. Deze stijging, ondanks het lager aantal uitkeringen, komt vooral door de hogere daguitkering. Deze is met name hoger door indexatie en door de verhoging van de uitkeringen van volledig arbeidsongeschikten. Ook de Zorgverzekeringswetbijdrage, die onder de uitkeringslasten valt, is gestegen.

Arbeidsongeschiktheid: Wajong

Er komen steeds meer mensen de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) binnen. Het aantal klanten met een Wajong-uitkering is in 2008 met 11.800 gestegen tot 178.600. De instroom blijft aanzienlijk hoger dan de uitstroom en er is sprake van structurele groei. Dat komt vooral door de doorstroom vanuit de bijstand, die sinds 2005 sterk is toegenomen.

Enmalige herbeoordelingen

We wilden vorig jaar de eenmalige herbeoordelingen op basis van het aangepaste Schattingsbesluit (ASB) zo veel mogelijk afronden. In 2008 hebben we bijna 41.000 eenmalige herbeoordelingen uitgevoerd. De resterende 11.680 zullen we in april 2009 hebben afgerond.

Kerncijfers UWV 2008

aantallen x 1.000

	2008	2007	verschil	%
WW				
Nieuwe uitkeringen	240,4	251,4	-11,0	-4,4%
Beëindigde uitkeringen	261,8	307,4	-45,6	-14,8%
Lopende uitkeringen	170,9	192,3	-21,4	-11,2%
IVA				
Nieuwe uitkeringen	5,1	4,3	0,8	17,4%
Beëindigde uitkeringen	1,2	0,7	0,5	74,0%
Lopende uitkeringen	13,9	8,4	5,4	64,3%
WGA				
Nieuwe uitkeringen	19,8	17,9	2,0	11,0%
Beëindigde uitkeringen	2,9	2,3	0,6	25,4%
Lopende uitkeringen	45,6	29,9	15,7	52,4%
WAO				
Nieuwe uitkeringen	8,2	11,7	-3,5	-29,9%
Beëindigde uitkeringen	46,1	54,7	-8,6	-15,7%
Lopende uitkeringen	558,1	596,0	-37,9	-6,4%
WAZ				
Nieuwe uitkeringen	0,6	1,2	-0,6	-49,5%
Beëindigde uitkeringen	4,9	5,5	-0,6	-10,9%
Lopende uitkeringen	38,7	43,0	-4,3	-10,0%
Wajong				
Nieuwe uitkeringen	16,1	15,3	0,7	4,8%
Beëindigde uitkeringen	4,3	4,4	-0,1	-2,2%
Lopende uitkeringen	178,6	166,8	11,8	7,1%
ZW				
Toegekende uitkeringen * •	327,2	340,7	-13,4	-3,9%
Beëindigingen •	437,1	488,0	-51,0	-10,4%
Gemiddeld lopende uitkeringen *	82,4	88,0	-5,6	-6,4%

* Excl. ziekmeldingen die in verband met gehanteerde wachtdagen niet tot een uitkering hebben geleid

• Telwijze is ten opzichte van het jaarverslag 2007 aangepaste; voor de vergelijkbaarheid zijn de cijfers 2007 herrekend op basis van de nieuwe telwijze

Ook komen er veel nieuwe Wajong-klienten uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en instellingen. En daarnaast is er een toenemende instroom van mensen met vooral zogeheten autistische spectrumstoornissen, als gevolg van een betere herkenning van dit soort ziektebeelden. De stijging van het aantal leerlingen zal naar verwachting doorzetten, en daarmee ook het aantal nieuwe Wajong-klienten. UWV heeft in 2008 voor € 2.153 miljoen aan Wajong-uitkeringen betaald. Dit is 11,0% meer dan in 2007 (€ 1.940 miljoen). Deze stijging is het gevolg van het toegenomen aantal uitkeringsgerechtigden en een hogere gemiddelde daguitkering. Deze is met name hoger door indexatie en de verhoging van de uitkeringen van volledig arbeidsongeschikten. Ook de Zorgverzekeringswetbijdrage, die onder de uitkeringslasten valt, is gestegen.

Arbeidsongeschiktheid: WAZ

De WAZ geeft een zelfstandige bij langdurige arbeidsongeschiktheid recht op een uitkering op minimumniveau. Het aantal mensen met een WAZ-uitkering is in 2008 met 4.300 gedaald tot 38.700. Dit komt vooral doordat per 1 augustus 2005 de toegang tot de WAZ is gesloten; er komen geen nieuwe klienten meer bij. De uitkeringslasten WAZ zijn in 2008 met 3,3% gedaald tot € 405 miljoen ten opzichte van 2007 (€ 419 miljoen). Deze daling is het gevolg van het lagere aantal uitkeringen. Wel is de gemiddelde daguitkering gestegen. Deze is met name hoger door indexatie en de verhoging van de uitkeringen van volledig arbeidsongeschikten. Ook voor de WAZ-uitkering geldt dat de Zorgverzekeringswetbijdrage, die onder de uitkeringslasten valt, is gestegen.

'De werkloosheid zal in 2009 verder stijgen. We verwachten dat dit zal leiden tot meer zieke werklozen maar minder zieke uitzendkrachten. Per saldo zal daardoor het aantal Ziektewetuitkeringen dalen.'

Arbeidsongeschiktheid: WAZO

De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) regelt dat vrouwen een uitkering van minimaal zestien weken krijgen tijdens en na hun zwangerschap. Verder zijn in de WAZO onder andere verlof en uitkering bij adoptie en pleegzorg geregeld. Onderdeel van de WAZO is de regeling Zelfstandig en Zwanger (ZEZ). Deze is bedoeld voor zelfstandigen, freelancers, beroepsbeoefenaars en meewerkende echtgenotes of partners. Ook zij kunnen minimaal zestien weken een zwangerschapsuitkering krijgen. De ZEZ geldt niet bij adoptie en pleegzorg.

In 2008 ontvingen 140.700 mensen een WAZO-uitkering tegenover 128.200 in 2007. Het ging hierbij in 2008 om 135.300 (2007: 126.600) uitkeringen wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemsters, 380 (2007: 430) van alfavulpen, 3.800 van overige zelfstandigen en 1.200 (2007: 1.100) wegens pleegzorg- of adoptieverlof. In 2007 hadden overige zelfstandige vrouwen nog geen recht op een WAZO-uitkering, de ZEZ is pas in juni 2008 ingevoerd.

UWV heeft in 2008 voor € 1.069 miljoen aan WAZO-uitkeringen uitbetaald. Dat is 14,5% meer dan de € 933 miljoen in 2007.

Arbeidsongeschiktheid: Ziektewet

In 2008 is het aantal toegekende Ziektewetuitkeringen met 13.500 afgenomen tot 327.200 (340.700 in 2007). Bij uitzendkrachten was er als gevolg van een teruglopende werkgelegenheid sprake van een daling. We voorzien dat de ongunstige conjuncturele ontwikkeling zal zorgen voor een verdere daling van de werkgelegenheid voor uitzendkrachten. En dat zal naar verwachting leiden tot minder Ziektewet-uitkeringen en uitkeringsdagen voor deze groep.

Zieke werklozen ontvangen sinds 1 mei 2007 eerst dertien weken een WW-uitkering en pas daarna eventueel een ZW-uitkering. Dit heeft, samen met de toen nog florissante economische situatie, het aantal ZW-toekenningen voor deze

groep tot ver in 2008 flink omlaag gebracht. De neergaande conjunctuur zorgde in de laatste maanden van 2008 echter voor meer werklozen. De werkloosheid zal in 2009 verder stijgen en daarmee ook het aantal zieke werklozen. Daar staat tegenover dat een daling wordt verwacht van het aantal zieke uitzendkrachten. Per saldo zal daardoor het aantal Ziektewet-uitkeringen dalen.

Het aantal ZW-toekenningen voor de overige vangnetgevallen was in 2008 iets hoger dan in 2007. Deze groep is minder conjunctuurgevoelig dan de uitzendkrachten en zieke werklozen. UWV betaalde in 2008 voor € 1.133 miljoen aan ZW-uitkeringen. Deze daling met 10,8% ten opzichte van 2007 (€ 1.270 miljoen) is met name te danken aan de daling van het volume.

In vijf stappen naar een uitkering

Een uitkering moet terecht zijn, de berekening ervan moet kloppen en het geld moet tijdig worden overgemaakt. Dit zijn de vijf stappen die daarvoor zorgen.

- 1 **Correct invullen.** Dat doen klanten al in 70 procent van de gevallen via internet. In dat geval staan bijvoorbeeld de adresgegevens er al in. Vanaf juli 2009 geldt dat ook voor de gegevens over het arbeidsverleden.
- 2 **Completeren.** De medewerker van UWV maakt de benodigde gegevens compleet, zodat er niets meer ontbreekt voor de vaststelling van de uitkering.
- 3 **Contact met de klant.** Soms is telefonisch contact met de klant nodig voor aanvullende gegevens. De klant krijgt dan meteen informatie over het verdere verloop van de aanvraag.
- 4 **Beoordelen.** Als alle informatie beschikbaar is en klopt, kan de UWV-medewerker de aanvraag beoordelen en recht, duur en hoogte van de uitkering vaststellen. De klant ontvangt een beschikking.
- 5 **Snel betalen.** De uitkering wordt zo snel mogelijk uitbetaald, meestal binnen een week.

Vangnet op maat



Peter Zaat, verzekeringsarts in Alkmaar

UWV is eigenlijk ook een arbodienst, voor de 'vangnetters'. Zoals zieke uitzendkrachten en zieke werklozen. Ook die moeten snel weer aan de slag. Hoe meer maatwerk, hoe beter het lukt. Ook dat is UWV.

Verzekeringsarts Peter Zaat over de nieuwe aanpak in Alkmaar: 'We kijken veel meer als team naar een klant: wat kunnen we voor hem of haar doen, welke aanpak biedt de beste kansen? Op een vaste dag in de week bespreken we een groot aantal dossiers. En eigenlijk begint het aan de start: we bepalen meteen of er een arts moet worden ingeschakeld, of dat de klant het meest gebaat is bij begeleiding door een arbeidsdeskundige of een re-integratieadviseur.

Zo benut je ieders expertise en capaciteiten het best. Voor mij is het voordeel dat ik nu alleen de klanten zie die ik ook echt iets kan bieden, in plaats van een aanpak waarbij standaard iedereen bij me langs kwam.'

3. Waardering neemt toe



We willen onze klanten goed en snel helpen en dat blijkt steeds wat beter te lukken. De klanttevredenheid van werknemers en uitkeringsgerechtigden steeg tot 6,9 en die van werkgevers tot 5,8. Een stijging, maar we zijn er nog niet. Op verschillende terreinen is er nog ruimte voor verbetering.



waardering

Tevredener klanten

We meten de klanttevredenheid van uitkeringsgerechtigden drie keer per jaar met de Klantgerichtheidsmonitor. De klanten die hun oordeel geven, zijn uitkeringsgerechtigden die recent met ons te maken hebben gehad. Hun algemene rapportcijfer is gestegen naar 6,9. In 2006 was dat nog 6,1 en in 2007 steeg het al naar 6,7.

Bovendien is driekwart van de klanten (74%) tevreden over onze dienstverlening. In 2006 was dat nog maar 54% en in 2007 69%. Onze klanten vinden dat we het weer een beetje beter doen als het gaat om persoonlijke aandacht, bereikbaarheid en kwaliteit van onze reactie. Ons doel voor 2008 was dat 65% van onze klanten onze inzet met ten minste een 7 zou waarderen. Daar zaten we dus boven. Volgens onze klanten – en volgens onszelf – kan de snelheid van reageren beter. Hierover was 67% van onze klanten tevreden, terwijl we vinden dat het 75% zou moeten zijn. Klanten vinden dat UWV niet snel genoeg reageert op vragen en verzoeken over een aantal arbeidsongeschiktheidszaken. We willen dat verbeteren door meer nadruk te leggen op een tijdige beslissing en betaling. En we gaan op een andere manier communiceren: via mobiele nummers en voicemail kunnen we de klant sneller bereiken.

Doelgerichte maatregelen

Persoonlijke aandacht – In 2008 hebben we samen met CWI en gemeenten hard gewerkt aan de ontwikkeling van integrale dienstverlening, toegespitst op de specifieke situatie van de individuele klant. Die klant heeft dan maar één contactpersoon, de werkcoach, die hem zo snel mogelijk begeleidt naar werk. Persoonlijke aandacht zit 'm niet alleen in het hebben van één contactpersoon. Het is ook een kwestie van aandacht, van kunnen en willen luisteren. Daar letten we op bij het aannemen van mensen en daar trainen we onze medewerkers op.

Bereikbaarheid/toegankelijkheid – We hebben onze digitale diensten verder uitgebreid, er kan steeds meer via internet. Sinds januari 2008 kunnen klanten via 'Mijn UWV', een persoonlijke pagina op onze website, allerlei zaken regelen met UWV. Ze kunnen er bijvoorbeeld hun digitale jaaropgave bekijken, de betaalspecificatie van hun WW-uitkering bekijken of hun WW-werkbriefje invullen. In 2008 hebben we voorbereidingen getroffen om het WW-werkbriefje af te schaffen en te vervangen door een mutatieformulier en een inkomstenformulier. Na een succesvolle proef in Alkmaar ontvangt de klant vanaf 1 januari 2009 automatisch een vierwekelijkse betaling. Wijzigingen die van belang zijn voor zijn recht op uitkering geeft de klant digitaal of schriftelijk door met een mutatiebericht. Bij de intake via internet, op Werk.nl, hoeft de klant lang niet alles zelf in te vullen. Wat we weten, zoals arbeidsverleden en persoonlijke gegevens, staat er al. Het is meer aanvullen dan invullen. Na zo'n intake bellen we de klant binnen twee dagen voor een afspraak.

Snelle betaling – We zorgen voor een snelle definitieve betaling. En lukt het niet meteen, dan overleggen we met de klant over een voorschot.

Kwaliteit van de reactie – We willen dat onze klanten in één keer het correcte antwoord op hun vragen krijgen. Onze klantadviseurs kennen daarom de processen binnen UWV als hun broekzak en weten welke contacten de klant al heeft gehad. Zodat ze de klant niet van het kastje naar de muur sturen.

Werkgevers: krappe zes

UWV meet twee keer per jaar de klanttevredenheid onder werkgevers. Die tevredenheid is weliswaar gestegen van 5,4 in 2007 tot 5,8 in 2008 (in 2005 was het 5,0), maar het is zonneklaar dat verdere verbetering van onze dienstverlening aan werkgevers noodzakelijk blijft. Samen met de Belastingdienst werken we met name aan verbetering van de loonaangifteketen.

'In 2008 hebben we een Centraal Mediation Bureau UWV ingericht. Hiermee is mediation vast onderdeel van ons reguliere werkproces geworden.'

Verder verruimen we de mogelijkheden om ziek- en hersteld-meldingen elektronisch te doen en verbeteren we onze communicatie richting werkgevers.

Binnen een minuut contact

In 2008 kwamen bij UWV Telefoon, ons klantencontactcentrum, ruim 4,6 miljoen klantvragen binnen. We zijn goed bereikbaar: 95% van de mensen die belden (werknemers en werkgevers) kreeg een klantadviseur aan de lijn. We konden 80% van die klanten binnen een minuut helpen, 89% konden we direct en naar hun tevredenheid antwoorden.

UWV analyseert continu de binnenkomende vragen en problemen. Daardoor kunnen we steeds adequate maatregelen nemen om knelpunten in de dienstverlening op te lossen.

Over UWV Telefoon is 72% van de werknemers en 60% van de werkgevers (zeer) tevreden. Eind 2008 was de waardering gestegen tot 74% resp. 68%.

COPC-certificaat

Op 10 januari 2008 ontvingen we als eerste overheidsorganisatie ter wereld voor UWV Telefoon Werknemers het internationale Customer Operations Performance Center-certificaat. Dit certificaat wordt verleend aan contactcentra die hun kwaliteit en prestaties op een hoog niveau hebben en continu onderzoek doen om zich te blijven verbeteren. Begin 2009 mochten we het certificaat opnieuw in ontvangst nemen. In 2015 moeten alle contactcentra van de overheid aan de COPC-criteria voldoen.

Weer minder klachten

Als de tevredenheid toeneemt, daalt het aantal klachten. Dat hebben we in 2008 duidelijk gemerkt; de al eerder ingezette daling van het aantal klachten heeft zich voortgezet. In totaal ontvingen we in 2008 9.082 klachten, 3.792 minder dan in 2007. Een daling van bijna 30%.

Iets minder dan de helft van de klachten gaat over de informatievoorziening en de communicatie met de klant. Eén op de vijf klachten gaat over de betaling en bij iets meer dan een zesde is de bejegening van de klant de reden. Bijna een kwart van de klachten lossen we vroegtijdig op, bijvoorbeeld via telefonisch contact. De klager is dan tevreden met onze reactie en stopt met de formele klachtprocedure.

In 2008 hebben we klachten nog weer sneller afgehandeld dan in 2007: 98,7% binnen de wettelijke termijn van zes weken, of indien verdaagd binnen tien weken. In 2007 was dat 96,2%. Negen van de tien klachten handelden we zelfs binnen drie weken af.

Niet alleen de snelheid is belangrijk, we willen klachten ook béter afhandelen. We vragen daarom van onze medewerkers dat ze zich nog beter inleven in de situatie en het probleem van de klant. Maar voorkomen is natuurlijk beter dan afwachten. Het percentage gegrond verklaarde klachten daalde van 52,5% in 2007 naar 48,2% in 2008.

De tevredenheid over de klachtafhandeling door ons Centraal Klachtenbureau is toegenomen van 6,6 in 2007 tot 6,9 in 2008, de klachtafhandeling op onze regionale vestigingen wordt gewaardeerd met 6,2 (2007: 5,7). Dat blijkt uit een onderzoek onder uitkeringsgerechtigden en werkgevers die een klacht hebben ingediend. Vreemd genoeg is de tevredenheid over klachtafhandeling in zijn geheel afgenomen van 6,2 tot 6,0. We onderzoeken nog waar dit aan ligt.

In 2008 stelde de Nationale Ombudsman ons 233 keer vragen die betrekking hadden op klachten over UWV. Dat is duidelijk

Werkbriefje via DiGiD

Een klant laat weten tegen problemen aan te lopen bij het insturen van werkbriefjes via DiGiD. Hij dacht dat het verplicht was om gewerkte uren in te vullen. De klant besloot daarom maar weer werkbriefjes op papier in te sturen. Zonde, want digitaal is makkelijker en betrouwbaarder. De klachtenambassadeur liep telefonisch samen met de klant het digitale werkbriefje door. Daarbij bleek dat de klant een bepaald vakje verkeerd interpreteerde. Probleem opgelost, de klant vult de werkbriefjes weer via internet in.

minder (bijna 21%) dan de 420 in 2007, maar de klachten worden wel steeds ingewikkelder om op te lossen.

Persoonlijk, snel en goed

Ook een klant die bezwaar maakt tegen een formele beslissing, willen we snel en goed helpen. Daarom maken we sinds enkele jaren gebruik van mediation en kiezen we voor een meer persoonlijke aanpak. We nemen na ontvangst van het bezwaarschrift telefonisch contact op. Dat werkt: klanten stellen het op prijs en het leidt tot een aanzienlijk snellere afwikkeling. In 2008 hebben we ruim driekwart van de wetstechnische zaken en bijna de helft van de medische zaken op deze manier afgehandeld. Eind 2008 was dat zelfs gestegen tot 86% respectievelijk 66%. In 2008 hebben we een Centraal Mediation Bureau UWV ingericht. Hiermee is mediation vast onderdeel van ons reguliere werkproces geworden. We willen bezwaarschriften ook sneller afhandelen. In 2008 hebben we conform onze doelstelling 88% van de wetstechnische bezwaarzaken binnen de wettelijke termijn van dertien weken afgehandeld, bij 59% lukte dat zelfs binnen acht weken. Van de medische bezwaarzaken hebben we 43% binnen dertien weken afgehandeld. We wilden 75% binnen de wettelijke termijn van zeventien weken afhandelen. Dat hebben we niet gehaald; we bleven steken op 71%.

Clëntenraden denken mee

UWV wil een klantgerichte organisatie zijn. Daarom betrekken wij ook onze cliëntenraden bij de ontwikkeling van nieuw beleid. In de raden hebben mensen zitting die een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering ontvangen van UWV. De raden adviseren ons gevraagd en op eigen initiatief. We geven ze alle informatie die ze nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. De raden doen bijvoorbeeld verbetervoorstellen over de omgang met klanten, de leesbaarheid van brieven en brochures,

of de manier waarop UWV klanten helpt om weer aan het werk te gaan.

In 2008 had UWV een centrale raad, twee landelijke raden (een voor arbeidsgeschiktheid en een voor WW) en twaalf regionale raden (zes AG en zes WW). We hebben de Cliëntenraad in 2008 om advies gevraagd over verschillende belangrijke kwesties, zoals het nieuwe klantproces WIA en het klachtenbeleid. Vanzelfsprekend zullen we de raad nauw blijven betrekken bij de ontwikkelingen rond de Wajong.

We hebben de fusie van CWI en UWV met de beide centrale cliëntenraden besproken. In goed overleg hebben we een nieuwe opzet voor de cliëntenparticipatie gemaakt. Hierin zijn de vijftien raden van UWV en de zeven raden van CWI samengevoegd tot één centrale cliëntenraad en elf districtsraden. De raden bestaan elk uit zestien raadsleden.

Klantgerichtheidsprijs

Op 30 oktober 2008 mocht UWV de Galjaard-prijs voor de meest innovatieve, inspirerende en effectieve overheidscommunicatie in ontvangst nemen. In het klantgerichtheidproject De Buitenwereld werden 17.000 UWV'ers en ook medewerkers van CWI en Sociale Diensten op indringende wijze geconfronteerd met de ervaringen van klanten. De jury prees het project als oorspronkelijk, creatief en innovatief. Uit evaluatie en effectonderzoek blijkt bovendien dat de Buitenwereld heeft beantwoord aan de vooraf gestelde doelstellingen.

Meteen weten wat de arts vindt


Jan de Wit was voorzitter van de Cliëntenraad AG Zuidwest

'Wat is er nou praktischer: nadat je als cliënt bij de verzekeringsarts bent geweest, krijg je snel de rapportage thuisgestuurd, inclusief de checklist met functiemogelijkheden. Als daar iets tussen staat wat volgens jou niet klopt, of wat je niet begrijpt, dan kun je die verzekeringsarts bellen. Zo voorkom je dat die checklist direct doorgaat naar de arbeidsdeskundige, die conclusies trekt op basis van de bevindingen van de arts. Want dan is het alweer lastiger om eventuele onvolkomenheden te herstellen. Bovendien kan de klant zich met die rapportage beter voorbereiden op het gesprek met de arbeidsdeskundige. Wij begrepen eigenlijk niet waarom dit al niet veel langer gebeurde. Het zal ook zorgen voor minder beroepszaken.' Dus was het een goed idee. En won de Cliëntenraad AG Zuidwest, waarvan Jan de Wit voorzitter was, er in 2008 een prijs mee. De raad schonk het geld aan Dress for Succes. Die organisatie steekt mannen en vrouwen met een inkomen op bijstandsniveau voor een sollicitatiegesprek kosteloos in de kleren.



4. Tijdens de verbouwing





UWV heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan de kanteling van de organisatie: van procesgericht naar klantgericht. Van die ingrijpende verandering was 2008 het afsluitende jaar; vanaf januari 2009 werken we grotendeels volgens de nieuwe opzet. Te midden van alle veranderingen ging het werk gewoon door. UWV heeft qua doelmatigheid beter gepresteerd dan in 2007. Een tegenvaller was er wel op ICT-gebied.

'De jury van deze vakprijs prees de wijze waarop UWV de afslanking van de organisatie realiseert.'

Doelmatigheid

Onze organisatie is voortdurend aan verandering onderhevig, maar het werk gaat gewoon door. Onze klanten, en uiteraard onze opdrachtgever, het ministerie van SZW, vertrouwen erop dat we ons werk efficiënt en doelgericht doen, dat we onze budgetten verantwoord besteden. Het draait om drie eenvoudige vragen:

- Wat hebben we bereikt?
- Wat hebben we daarvoor gedaan?
- Wat heeft het gekost?

Als we naar de geleverde prestaties kijken, dan mogen we concluderen dat onze doelmatigheid in 2008 is toegenomen. De kwaliteit van onze dienstverlening is over de gehele linie verbeterd en we hebben de activiteiten uit ons jaarplan grotendeels uitgevoerd.

In onze jaarrekening laten we de relatie zien tussen onze prestaties en het geld dat we ervoor hebben uitgegeven. Onverwachte ontwikkelingen in de maatschappij die tot meer werk voor UWV leiden, kunnen we vanzelfsprekend niet begroten. De huidige recessie zal voor UWV zonder enige twijfel veel extra werk opleveren.

Public Finance Award

Dat anderen de sturing op financiële resultaten bij UWV waarden, bleek uit de toekenning van de prestigieuze Public Finance Award op 29 oktober 2008 aan onze directeur Financieel Economische Zaken (FEZ) en zijn team. De Public Finance Award wordt uitgereikt aan financiële managers uit de (semi)publieke sector die een opmerkelijke prestatie hebben verricht. Er waren zestien genomineerden. De jury prees de bijdrage die de afdeling heeft geleverd aan de omslag die UWV doormaakt.

In 2008 waren de reguliere uitvoeringskosten € 1.405,1 miljoen, dat is € 22,7 miljoen (1,6%) hoger dan begroot (€ 1.382,4 miljoen). Doordat de projectkosten echter duidelijk lager waren dan begroot, blijven we per saldo binnen het toegekende budget.

Nieuwe organisatie

In 2008 zijn volop voorbereidingen getroffen voor de herinrichting van onze organisatie en de fusie met CWI. In 2009 krijgt de nieuwe UWV-organisatie vorm met vijf divisies.

- **UWV WERKbedrijf**, de bundeling van alles wat te maken heeft met werk, bemiddeling en re-integratie, met daarin opgenomen het voormalige CWI.
- **Uitkeren** zorgt, als werk niet of niet direct mogelijk is, snel en efficiënt voor een rechtmatige uitkering.
- **Sociaal Medische Zaken** is het expertisecentrum en de dienstverlener voor sociaal-medische en arbeidskundige beoordelingen en adviezen.
- **Gegevensdiensten** herbergt onder andere de nieuwe polisadministratie. Daarin worden de gegevens over inkomens, uitkeringen en arbeidsverhoudingen van alle verzekerden in Nederland opgeslagen.
- **Klant & Service** is verantwoordelijk voor alle communicatie met de klant. Als een individuele klant vast dreigt te lopen, komt Klant & Service in actie en bemiddelt bij het vinden van een oplossing.

Naast deze vijf divisies zijn er twee lijndirecties voor Handhaving en Bezwaar en Beroep en een aantal stafdiensten.

Minder medewerkers

Op 31 december 2008 hadden we 15.834 medewerkers in dienst (13.332 fte's). Een jaar eerder waren dat er ruim duizend meer, zes jaar geleden waren het er ruim achtduizend meer.

Per 1 januari 2009 is het aantal medewerkers als gevolg van de fusie met CWI toegenomen tot 19.544.

Snel en op maat

Bonneke Kooijman en Marjan van Rookhuizen zijn werkcoach bij Werkplein Dwarsdijk in Rotterdam.

Bonneke: 'We werken al een hele tijd in een mini-ketenteam met CWI, UWV, nu UWV WERKbedrijf, en de gemeente. Dat gaat erg goed. Ook met de andere partners, zoals uitzendbureaus en re-integratiebedrijven.'

Marjan: 'Elke klant één contactpersoon, van begin tot eind. Heel leuk om te doen en vooral veel beter voor de klant.'

Bonneke: 'Met de komst van het Werkplein, medio vorig jaar, is het verder verbeterd. Je kunt nu makkelijk bij elkaar binnenlopen en meteen iets voor een klant regelen.'

Marjan: 'Er zijn al een hoop barrières uit de weg geruimd. Iedereen wil ook heel graag samenwerken. Alleen de ICT is nog niet goed geregeld. We kunnen nog niet in elkaars systemen.'

Bonneke: 'Je bent dan bijvoorbeeld voor de registratie afhankelijk van een ketencollega. Dat kan natuurlijk, maar het is eigenlijk te omslachtig.'

Marjan: 'Dankzij het Werkplein heb ik laatst een klant in één dag aan een andere baan geholpen. Ik zag de vacature, heb het aan elkaar geknoopt en kreeg aan het eind van de dag twee enthousiaste telefoontjes. Van de werkzoekende én van de werkgever!'



Ga je mee?

UWV wil klanten goed en snel helpen. Dat gebeurt door de klantprocessen beter in te richten, de dienstverlening te digitaliseren en door klantgerichter te werken. Dat is niet alleen een kwestie van techniek, processen en systemen. Het gaat vooral om een andere manier van denken en doen. Om medewerkers bewust te maken van hun houding en gedrag is het programma 'Ga je mee?' ontwikkeld. Doelstelling is dat onze managers en medewerkers de ambitie van het nieuwe UWV kennen, en deze bewust en enthousiast invullen. De nieuwe medewerker is klantbewust, werkt klantgericht en neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling en toekomst. In 2008 hebben we dit programma verder ontwikkeld en geconcretiseerd; in 2009 voeren we het uit.

We slagen er steeds beter in om onze medewerkers van werk naar werk te begeleiden en daarmee boventalligheid te voorkomen. Medewerkers die boventallig worden, krijgen tijd en gelegenheid om ander werk te vinden. Daarbij kunnen ze rekenen op actieve ondersteuning.

Boventallig verklaard van 2005 tot en met eind 2008	2.654
Waarvan in 2008	
Intern nieuwe baan	1.226
Extern nieuwe baan	277
Ontslag via CWI of kantonrechter	169
Vrijwillig vertrokken	164
VUT of prepensioen	102
Ouderenregeling	338
Totaal waarvoor oplossing is gevonden	2.276
Totaal waarvoor nog geen oplossing is gevonden	378
Aantal boventalligen per eind 2008	348

Minder gebouwen

UWV wil niet meer kantoorruimte gebruiken dan nodig is. Daarom wilden we in 2008 het aantal gehuurde vierkante meters met 25.000 verminderen. Uiteindelijk was de daling slechts 2.089 vierkante meter. Belangrijkste reden: vanwege de fusie met CWI hebben we 10.000 vierkante meter van ons hoofdkantoor niet afgestoten. Die ruimte hebben we nodig voor de centrale onderdelen van UWV WERKbedrijf.

Herbezinning op ICT

In juni 2008 hebben we besloten het WIA-programma stop te zetten. Dat was een pijnlijke, maar noodzakelijke beslissing. Mede naar aanleiding van de gang van zaken rond WIA hebben we ons zorgvuldig herbezonnen op onze ICT. Dat heeft geleid tot deze conclusies:

- de huidige automatiseringssystemen kunnen nog ten minste vijf jaar dienst doen, ook voor nieuw beleid;
- de doelstellingen ten aanzien van de dienstverlening aan de klanten blijven inhoudelijk onverkort gehandhaafd;
- we gaan in de komende jaren geen nieuwbouwprojecten meer uitvoeren die zich kenmerken door een combinatie van een grote omvang, een grote complexiteit en een hoog innovatief gehalte;
- we brengen de besturing van ICT binnen de reguliere planning & controlcyclus.

Om meer ICT-kennis in huis te krijgen, voeren we sinds 2008 een wervingscampagne. Van de 160 vacatures zijn er inmiddels 130 vervuld. Tegelijkertijd brengen we het aantal externe ICT-medewerkers zo veel mogelijk terug.

P&O Proffie

Voor ons personeelsbeleid mochten we in 2008 de P&O Proffie in ontvangst nemen. De jury van deze vakprijs prees de wijze waarop UWV de afslanking van de organisatie realiseert op een manier die de organisatie weer in beweging brengt en mensen niet alleen wendbaarder maakt, maar ook weerbaarder.

Het resultaat, niet het scoren



Elly van Rijn is secretaris van de Ondernemingsraad UWV.


Elly: 'Voor ons is er maar één belang, en dat is het belang van de organisatie UWV. Uiteindelijk is dat ook het belang van de medewerkers.'

Je doet het als OR eigenlijk nooit goed. Als je meebeweegt zijn je collega's ongelukkig, als je strak in de leer bent maak je je niet populair bij de bestuurder. Toch doen we dat allebei. We wachten niet tot we formeel advies moeten uitbrengen, we geven al eerder signalen af, waar de bestuurder dan weer rekening mee kan houden. Tegelijk slaan we wat piketpaaltjes: tot hier en niet verder.

Met alle veranderingen is de samenwerking met CWI eigenlijk in 2008 niet eens een heel grote klus voor de OR geweest. Vooral het nieuwe proces rond de WIA baarde en baart ons zorgen. Het is heel ingewikkeld en de druk is veel te hoog. Er moet nog heel veel geregeld worden, wil het verantwoord zijn. Want als het niet werkt, is de klant de dupe.'



5. UWV en omgeving



Wij zijn ons ervan bewust dat UWV een belangrijke maatschappelijke positie inneemt. Gemiddeld 1,1 miljoen Nederlanders én hun gezinnen zijn voor hun inkomen van ons afhankelijk. Veel bedrijven en belangenorganisaties hebben direct of indirect met UWV te maken, zeker in sectoren als de sociale zekerheid, de zorg en het onderwijs. Corporate governance krijgt daarom nadrukkelijk aandacht. We laten eerlijk en transparant zien wat we doen, wat we presteren. Als het goed gaat, maar ook als het tegenzit.

Integriteitprijs

Op 25 juni 2008 ontving Frans van Oostrum, Hoofd Bureau Integriteit UWV, de Ien Dales Award 2008. Hij kreeg deze integriteitprijs voor zijn inzet en ambassadeursrol op het terrein van integriteit. Volgens de jury heeft Van Oostrum 'in een relatief korte periode van ruim drie jaar gestalte gegeven aan het integriteitbeleid en de uitvoering daarvan.' De onderscheiding is ingesteld door de minister van Binnenlandse Zaken. De jury eert met de toekenning ook het integriteitbeleid van UWV en de integriteitfunctionarissen in het land.

Verantwoording afleggen

UWV voert veel van haar taken goed uit en daar zijn we trots op. Over ons handelen en de kwaliteit van onze dienstverlening leggen we graag verantwoording af. Niet alleen aan onze opdrachtgever, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maar ook aan onze klanten en aan de samenleving. Wij willen ons naar de Nederlandse samenleving zo transparant mogelijk presenteren. Dus publiceren wij onze resultaten en laten zo zien welke goede en minder goede prestaties we leveren. Via onze website ontsluiten we op een publiekriendelijke manier de informatie uit het wettelijk jaarverslag. Bezoekers van de site kunnen eenvoudig zelf bepalen in welke informatie ze geïnteresseerd zijn en de zoekresultaten steeds verder verfijnen. Na het verschijnen van de verslagen over de eerste vier respectievelijk de eerste acht maanden voegen we actuele informatie over het lopende kalenderjaar toe.

In 2008 is UWV lid geworden van de Handvestgroep Publiek Verantwoorden, een groep van zelfstandige bestuursorganen die serieus werk willen maken van publiek verantwoord. Ook participeren wij in de Rijksbrede Benchmark, waar een groot aantal organisaties 'best practises' uitwisselt om zo de dienstverlening continu te verbeteren. Ook met onder meer onze cliëntenraden spreken we zeer regelmatig over verdere verbetermogelijkheden.

Verantwoord ondernemen

Een open houding naar de samenleving betekent ook dat we bewuste keuzes maken waar het gaat om verantwoord ondernemen. Duurzaam inkopen, aanbesteden en energiegebruik zijn speerpunten en we hebben aandacht voor de gezondheid van onze medewerkers. Wij streven diversiteit na bij de samenstelling van ons personeelsbestand. We hebben Wajongers niet alleen als klant, we bieden ze ook zelf werk aan, in de vorm van werkervaringsplaatsen. Dat waren er in 2008 in totaal 92:

78 in de regio, 14 op het hoofdkantoor. Ook aan onze leveranciers vragen we of zij werkervaringsplekken kunnen openstellen. En we nemen werklozen aan voor een functie als klantadviseur bij UWV Telefoon. Bijna de helft van onze klantadviseurs had daarvoor geen werk. Ons doel is deze mensen, via hun baan bij UWV Telefoon en een gedegen opleiding van minimaal drie jaar, gecertificeerd te laten doorstromen naar een baan elders.

Integriteit is voorwaarde

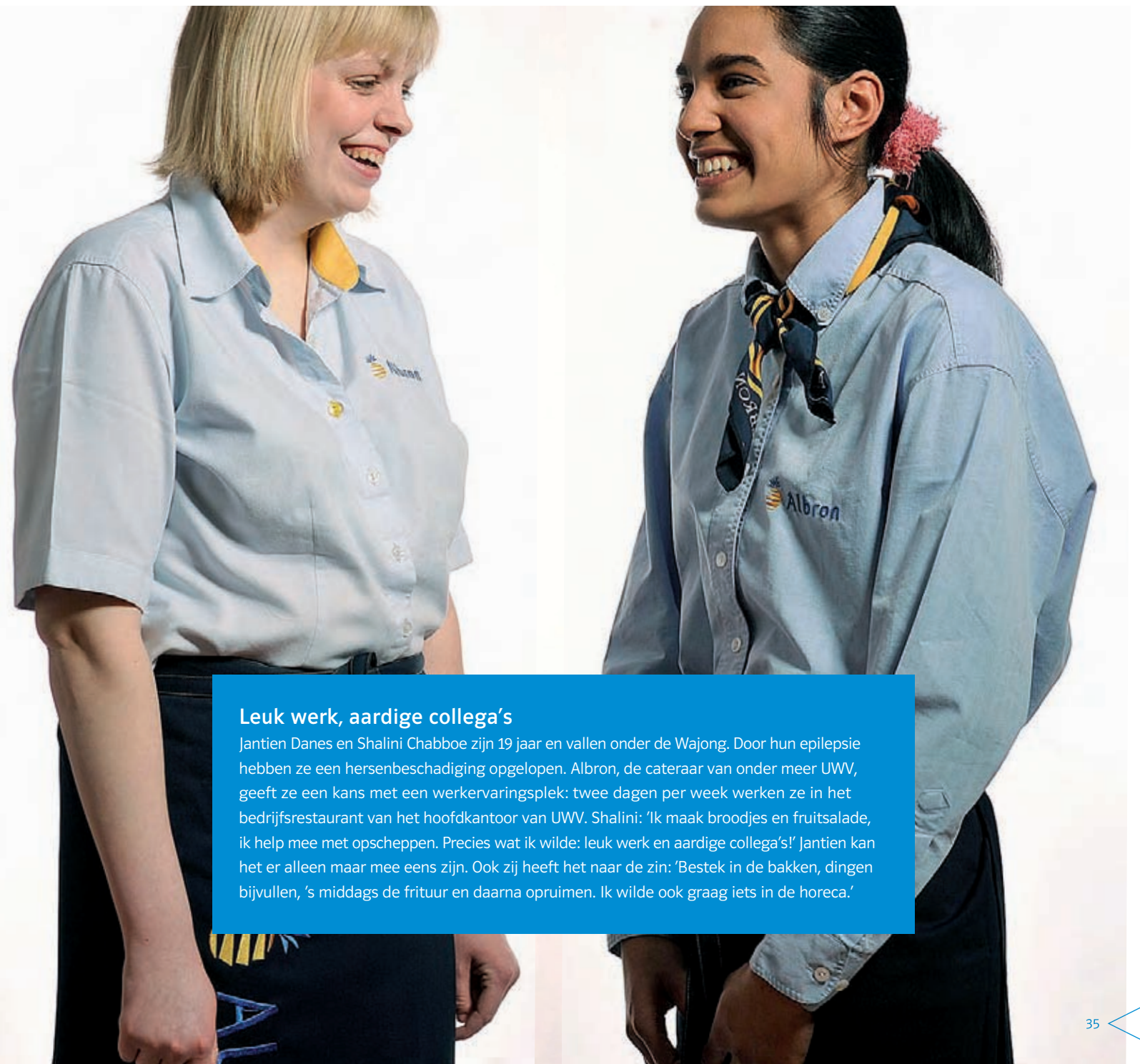
Integer handelen is noodzaak. Onze klanten moeten erop kunnen vertrouwen dat onze medewerkers correct met informatie omgaan en geen misbruik maken van hun positie. Het Bureau Integriteit van UWV onderzoekt alle signalen van binnen én buiten de organisatie over medewerkers die mogelijk niet integer handelen. Het gaat dan onder andere om misbruik van vertrouwelijke informatie, ongewenst gedrag, ongewenste omgangsvormen en misbruik van bedrijfsmiddelen. In 2008 zijn 121 signalen onderzocht (2007: 107). In tien gevallen zijn arbeidsrechtelijke maatregelen getroffen. In 26 gevallen is aangifte bij de politie gedaan; het ging hierbij om elf (ex-)werknemers van UWV, elf agressieve klanten en twee klanten die uitkeringsgelden hadden verduisterd.

Relatie met SZW

UWV is een zelfstandig bestuursorgaan en valt onder verantwoordelijkheid van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. UWV legt aan de minister verantwoording af over het gevoerde beleid. Dat gebeurt via viermaandelijke verslagen (voorheen kwartaalverslagen) en het wettelijk jaarverslag. De minister en de Raad van Bestuur spreken elkaar enkele malen per jaar.

UWV en SZW voeren dagelijks overleg, bijvoorbeeld over maatregelen om de crisis te bestrijden. En bij de ontwikkeling van beleid en de vertaling van beleid in wetgeving, zoals recentelijk

kansen



Leuk werk, aardige collega's

Jantien Danes en Shalini Chabboe zijn 19 jaar en vallen onder de Wajong. Door hun epilepsie hebben ze een hersenbeschadiging opgelopen. Albron, de cateraar van onder meer UWV, geeft ze een kans met een werkervaringsplek: twee dagen per week werken ze in het bedrijfsrestaurant van het hoofdkantoor van UWV. Shalini: 'Ik maak broodjes en fruitsalade, ik help mee met opscheppen. Precies wat ik wilde: leuk werk en aardige collega's!' Jantien kan het er alleen maar mee eens zijn. Ook zij heeft het naar de zin: 'Bestek in de bakken, dingen bijvullen, 's middags de frituur en daarna opruimen. Ik wilde ook graag iets in de horeca.'

bij de nieuwe Wajongregeling, kunnen we onze kennis en ervaring vroegtijdig inbrengen. Deze betrokkenheid komt de uitvoerbaarheid zeer ten goede. De uitvoeringstoets, waarmee we beoordelen of nieuw beleid in de praktijk goed uitvoerbaar is, vormt tegenwoordig sluitstuk van overleg.

Raad van Bestuur

De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In 2008 was de Raad als volgt samengesteld:

- dr. J.M. (Joop) Linthorst, voorzitter
- mr. A.G. (Annette) Dümig, plaatsvervangend voorzitter
- drs. D.M.F. (David) Jongen.

Van 1 juli 2008 tot en met 31 december 2008 was dr. J.M. Linthorst tevens aangesteld als voorzitter van de Raad van Bestuur CWI.

Nevenfuncties in 2008, alle onbezoldigd:

- Joop Linthorst:
 - voorzitter van het bestuur van de Stichting Zorgsaem te Rotterdam
 - voorzitter regiegroep Dutch Design Fashion and Architecture (DFAA)
- Annette Dümig:
 - geen nevenfuncties
- David Jongen:
 - lid van het curatorium van de controllersopleiding van de Vrije Universiteit te Amsterdam
 - lid van de redactie van het tijdschrift Public Controlling
 - lid van de Raad van Advies van Intercoach
 - lid van de Raad van Advies van het samenwerkingsverband van de sociale diensten van de vier grootste gemeenten van het project 'Wigo4it'.

De Raad van Bestuur stelt de missie, ambities, waarden en normen en strategie van UWV vast, besluit over de centrale kaders van de bedrijfsvoering en over alle andere onderwerpen die voor een klantvriendelijke, doelmatige en rechtmatige uitvoering van de sociale verzekeringswetten noodzakelijk zijn. De Raad van Bestuur vergadert wekelijks. Daarnaast heeft de Raad van Bestuur tweewekelijks overleg met de Veranderorganisatie over de voortgang van de vernieuwing van onze organisatie en de veranderprojecten. In de Groepsraad bespreekt de Raad van Bestuur tweewekelijks met de eerste echelon-directeuren de prestaties in de uitvoering en de voorbereidingen voor strategie en beleid.

Verder zijn er thematische bijeenkomsten met de brede top van het bedrijf. In 2008 heeft de Raad van Bestuur tweewekelijks vergaderd met de Raad van Bestuur van CWI.

De leden van de Raad van Bestuur voeren regelmatig overleg met ketenpartners en andere stakeholders. Bijvoorbeeld met vertegenwoordigers van de gemeenten in het Algemeen Keten Overleg (AKO), met de Belastingdienst over de loonaangifteketen, met de vertegenwoordiging van het personeel in de Ondernemingsraad en met vertegenwoordigers van de cliënten in de Centrale Cliëntenraad en (in 2008) de Landelijke Cliëntenraden.

Raad van Advies

De leden van de Raad van Advies worden benoemd door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Raad bestond in 2008 uit vier leden:

- drs. H.J. Brouwer, voorzitter
- drs. J. de Boer
- H. Hofstede
- P. Rosenmöller.

De Raad van Advies fungeert als adviesorgaan en klankbord voor de Raad van Bestuur. De Raad komt circa vijf keer per jaar bij elkaar. Daarbij wordt uitgebreid stilgestaan bij de gang van zaken in de organisatie, bij de resultaten van de uitvoering en bij beleidsontwikkelingen op het terrein van de sociale verzekeringen. De Raad van Bestuur raadpleegt de Raad van Advies in ieder geval over het meerjarenbeleidsplan, het jaarplan, het jaarverslag, de begroting en de jaarrekening van UWV en bepaalde ingrijpende beslissingen.

Door aanpassing van de Wet SUWI is het hebben van een Raad van Advies niet langer verplicht. Daarom is de Raad van Advies met ingang van 1 januari 2009 ontbonden, onder dankzegging aan de leden voor hun betrokkenheid en bijdragen in de afgelopen jaren. De Raad van Bestuur is voornemens om onder eigen verantwoordelijkheid een nieuwe Raad van Advies met een nieuwe opdracht te installeren. We verwachten dat in de eerste helft van 2009 een nieuwe Raad van Advies wordt geïnstalleerd.

6. Jaarrekening 2008



Balans

bedragen x € 1 miljoen	31-12-2008	31-12-2007
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	123	128
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>123</i>	<i>128</i>
Vlottende activa		
Vorderingen	2.277	2.550
Liquide middelen	11.369	9.958
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>13.646</i>	<i>12.508</i>
Totaal activa	13.769	12.636
Passiva		
Fondsen		
Fondsvermogen	11.792	10.581
Bestemmingsfondsen	121	109
<i>Totaal fondsen</i>	<i>11.913</i>	<i>10.690</i>
Voorzieningen	86	71
Kortlopende schulden	1.770	1.875
Totaal passiva	13.769	12.636

Staat van baten en lasten

bedragen x € 1 miljoen	2008	2007
Baten		
Baten wettelijke taken sv		
Premiebaten	18.188	18.051
Rijksbijdragen	2.714	2.409
Overige baten	969	1.030
	21.871	21.490
Opbrengst andere taken	11	16
Totaal baten	21.882	21.506
Lasten		
Programmakosten		
Uitkeringen	17.152	16.976
Sociale lasten	1.094	1.140
Overige lasten	777	753
	19.023	18.869
Uitvoeringskosten		
Personeelskosten	1.168	1.253
Huisvestingskosten	130	136
Automatiseringskosten	237	258
Bureaunkosten	41	47
Overige kosten	60	40
	1.636	1.734
Totaal lasten	20.659	20.603
Saldo van baten en lasten	1.223	903

Kasstroomoverzicht

bedragen x € 1 miljoen

	2008	2007
Kasstroomen uit operationele activiteiten		
Ontvangsten		
Premies	18.302	17.749
Rijksbijdragen	2.685	2.395
Opbrengst andere taken	11	16
	20.998	20.160
Uitgaven		
Uitkeringen	-17.194	-17.106
Sociale lasten	-1.101	-1.148
Overige programmakosten	-139	-75
Uitvoeringskosten	-1.632	-1.722
	-20.066	-20.051
<i>Totale kasstroom uit operationele activiteiten</i>	932	109
Kasstroomen uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-22	-16
Desinvesterings in materiële vaste activa	2	3
<i>Totale kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>	-20	-13
Kasstroomen uit financieringsactiviteiten		
Rentebaten en -lasten	499	425
<i>Totale kasstroom uit financieringsactiviteiten</i>	499	425
Netto-kasstroom	1.411	521
<i>Specificatie netto-kasstroom</i>		
Stand 1 januari	9.958	9.437
Stand 31 december	11.369	9.958
Netto-kasstroom	1.411	521

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemeen

Onze administratie weerspiegelt twee belangrijke taken. Wij zijn de uitvoerder van een groot aantal sociale verzekeringswetten en beheerder van een aantal fondsen waaruit de aan deze wetten verbonden uitkeringen worden gefinancierd. De balans bevat zowel de vermogens van de door ons beheerde fondsen als de activa en passiva van de UWV-organisatie. De staat van baten en lasten bevat zowel de programmakosten, bestaande uit de lasten, premiebatens en rijksbijdragen van de fondsen, als de uitvoeringskosten van de UWV-organisatie.

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling SUWI en zoveel mogelijk in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW (Kaderwet zelfstandige bestuursorganen art. 35 lid 1). Tenzij anders vermeld worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Alle bedragen in de jaarrekening worden afgerond op miljoenen euro's. Door deze afrondingen worden posten kleiner dan € 0,5 miljoen weergegeven met '0'. Indien een post geen bedrag vertegenwoordigt en dus werkelijk nul is wordt dit weergegeven met ',-'.

Immateriële vaste activa

De behandeling van zelfvervaardigde immateriële vaste activa is gebaseerd op de financieringsstructuur van UWV en niet op bedrijfseconomische principes. Omdat deze immateriële vaste activa in de regel projectmatig ineens worden gefinancierd in het jaar van voortbrenging, worden deze investeringen niet geactiveerd.

Materiële vaste activa

De activering onder de materiële vaste activa vindt plaats op het moment van verkrijging van het economisch eigendom. De materiële vaste activa worden gewaardeerd op de aanschaffings-

prijs, en eventuele bijkomende kosten, die onlosmakelijk met het actief verbonden zijn. Hierop worden de lineaire afschrijvingen in mindering gebracht. Deze afschrijvingen vinden plaats vanaf het moment van ingebruikname en zijn gebaseerd op de geschatte economische levensduur.

Vorderingen

De vorderingen zijn indien noodzakelijk verminderd met voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Dotaties aan en vrijval van de voorzieningen voor oninbare premievorderingen en uitkeringsdebiteuren worden verwerkt in de overige lasten en overige baten van de fondsen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare en feitelijke verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling een uitstroom van geldmiddelen noodzakelijk is en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt. De dotaties aan en vrijval van voorzieningen worden verwerkt in de staat van baten en lasten.

Baten en lasten

De hoofdlijn van de Regeling SUWI is dat de financiële verantwoording van de programmakosten naar wet wordt gesplitst. In de staat van baten en lasten is de indeling naar wet vervangen door een categorale indeling van de baten en lasten. Overeenkomstig Titel 9 Boek 2 BW verschaffen wij hiermee meer inzicht in de kernactiviteiten van UWV. De indeling naar wet is als toelichting op de staat van baten en lasten opgenomen.

Baten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen voor waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Toelichting op de balans

Materiële vaste activa

bedragen x € 1 miljoen	Investerings in gehuurde panden	Inventaris	Hardware en software	Totaal
<i>Samenstelling stand per 1 januari 2008</i>				
Aanschafwaarde	127	35	53	215
Cumulatieve afschrijvingen	-38	-13	-36	-87
Boekwaarde per 1 januari 2008	89	22	17	128
Bij: investeringen	19	1	2	22
Af: desinvesteringen	0	0	-2	-2
Af: afschrijvingen	-13	-3	-9	-25
Boekwaarde per 31 december 2008	95	20	8	123
<i>Samenstelling stand per 31 december 2008</i>				
Aanschafwaarde	143	35	45	223
Cumulatieve afschrijvingen	-48	-15	-37	-100
Boekwaarde per 31 december 2008	95	20	8	123

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

- Investerings in gehuurde panden: maximaal tien jaar, of zo dit korter is, de verwachte huurtermijn.
- Inventaris: drie – tien jaar
- Hardware en software: drie – vijf jaar.

Vorderingen

bedragen x € 1 miljoen	31-12-2008	31-12-2007
Premievorderingen	1.736	1.959
Uitkeringsdebiteuren	248	258
Overige vorderingen	293	333
Totaal vorderingen	2.277	2.550

Premievorderingen

De heffing en invordering van de premies werknemersverzekeringen zijn bij wet opgedragen aan de Belastingdienst. De afhandeling van de inbare premievorderingen over de premiejaren 2005 en ouder dragen wij in 2009 over aan de Belastingdienst.

De premievorderingen omvatten een raming van de nog te ontvangen premie over de premiejaren 2007 en 2008 (december 2008: € 1.716 miljoen), alsmede de openstaande naheffingsaanslagen over het premiejaar 2006 naar de stand van 31 december 2008 en de vastgestelde nog te innen premies over de premiejaren 2005 en ouder.

Op de premievorderingen is een voorziening voor het risico van oninbaarheid in mindering gebracht. Deze voorziening is voor de premiejaren vanaf 2006 gebaseerd op ervaringscijfers van de Belastingdienst en wordt gevormd door een jaarlijkse toevoeging van 0,5% van de premiebaten. De voorziening openstaande premievorderingen van de premiejaren 2005 en ouder is gebaseerd op ervaringscijfers van onze incassoafdeling.

Uitkeringsdebiteuren

De uitkeringsdebiteuren hebben betrekking op voorschotten aan uitkeringsgerechtigden en terug te vorderen uitkeringen. Op deze vorderingen is een voorziening voor het risico van oninbaarheid in mindering gebracht. De voorziening oninbare uitkeringsdebiteuren is bepaald op 100% van de vorderingen ouder dan twee jaar.

Overige vorderingen

De overige vorderingen bestaan onder andere uit vorderingen op het ministerie van SZW inzake nog te declareren rijksbijdragen. Daarnaast zijn er vorderingen ingevolge verhaal van uitkeringen WW op overheidswerkgevers en rekeningen-courant met derden die verband houden met de uitvoering van andere taken.

Liquide middelen

De liquide middelen betreffen voornamelijk de tegoeden in rekening-courant bij de minister van Financiën. De liquide middelen zijn vrij beschikbaar.

Fondsen

Fondsvermogen

Het fondsvermogen bestaat uit het cumulatieve saldo van de jaarlijks gerealiseerde baten en lasten. Op het fondsvermogen zijn de bestemmingsfondsen in mindering gebracht.

Fondsvermogen bedragen x € 1 miljoen	01-01-2008	Saldo baten en lasten	Vorming bestemmings- fondsen	31-12-2008
Aok	343	-458		-115
Aof	1.680	-469		1.211
Whk	760	282		1.042
Sfn	519	-135		384
AWf	7.138	2.010		9.148
Ufo	250	-7		243
Afj, Tf en Rf	-	-		-
<i>Totaal fondsen</i>	<i>10.690</i>	<i>1.223</i>		<i>11.913</i>
Af: bestemd fondsvermogen	-109	32	-44	-121
Netto fondsvermogen	10.581	1.255	-44	11.792

De Arbeidsongeschiktheidskas (Aok), het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), de Werkhervattingskas (Whk), de Sectorfondsen (Sfn), het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo) zijn vrijwel geheel premiegefinancierd. Het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten (Afj), het Toeslagenfonds (Tf) en het Re-integratiefonds (Rf) kennen geen vermogen. Het Afj en het Tf worden geheel uit rijksbijdragen gefinancierd. Het Rf wordt geheel gefinancierd uit bijdragen van andere fondsen (Aof, Afj, AWf en Ufo).

Bestemmingsfondsen

bedragen x € 1 miljoen	01-01-2008	Saldo baten en lasten	Vorming bestemmings- fondsen	31-12-2008
Wet- en regelgevingprojecten	34	-25	8	17
Transformatiebudget	-	-	11	11
Vernieuwing	-	-	15	15
Investeringsbudget	6	-6	1	1
Reguliere activiteiten	1	-1	6	6
Fusie & Frictie	68	-	3	71
Totaal bestemmingsfondsen	109	-32	44	121

De bestemmingsfondsen zijn gevormd ten behoeve van de afronding van reeds gefinancierde lopende projecten en activiteiten in 2009 en daarna. Het saldo baten en lasten van € 32 miljoen is verwerkt in de staat van baten en lasten. Het positieve begrotingsresultaat 2008 ad € 44 miljoen is toegevoegd aan de bestemmingsfondsen. De bestemmingsfondsen zijn met instemming van de minister van SZW gevormd ten laste van het fondsvermogen.

Voorzieningen bedragen x € 1 miljoen	Reorganisatie- voorzieningen	Overige voorzieningen	Totaal
Stand per 1 januari 2008	50	21	71
Bij: dotatie	22	28	50
Af: onttrekking aan de voorziening	-12	-4	-16
Af: vrijval van de voorziening	-19	0	-19
Stand per 31 december 2008	41	45	86
<i>Samenstelling stand per 31 december 2008</i>			
Korte termijn (< 1 jaar)	17	37	54
Middellange termijn (1-5 jaar)	21	7	28
Lange termijn (> 5 jaar)	3	1	4
Stand per 31 december 2008	41	45	86

Reorganisatievoorzieningen

Deze voorzieningen zijn gevormd voor afvloeiingskosten van niet-actieve medewerkers uit reorganisaties ten gevolge van wijzigingen in wet- en regelgeving, afnemend werkaanbod en diverse doelmatigheids- en efficiencytrajecten.

Overige voorzieningen

Hieronder zijn onder meer opgenomen voorzieningen voor terugbouwverplichtingen, huurafkoop, leegstand, verlieslatende ICT-contracten en claims in verband met (aankomende) gerechtelijke procedures.

Kortlopende schulden

bedragen x € 1 miljoen

	31-12-2008	31-12-2007
Nog te betalen uitkeringen	1.118	1.156
Belastingen en premies Sociale Verzekeringen	461	455
Leveranciers	108	140
Pensioenen en VUT	8	7
Overige schulden	75	117
Totaal kortlopende schulden	1.770	1.875

Nog te betalen uitkeringen

De post 'Nog te betalen uitkeringen' is inclusief vakantiegeldverplichtingen, sociale lasten en bijdragen Zorgverzekeringswet.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Wij hebben verplichtingen voortvloeiend uit langlopende overeenkomsten in verband met uitvoeringskosten. De volgende tabel geeft een overzicht van de hiermee gemoeide bedragen naar vervaltermijn.

bedragen x € 1 miljoen

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huurcontracten	70	227	69	366
Energiecontracten	4	-	-	4
Projecten huisvesting	5	-	-	5
Overige bedrijfsmiddelen	21	4	-	25
Autoleasecontracten	8	9	-	17
Automatiseringscontracten	70	60	-	130
Totaal	178	300	69	547

Niet-verwerkte verplichtingen

Wij zijn betrokken in verscheidene beroepszaken op het gebied van de sociale zekerheid. Uitspraken in deze zaken kunnen gevolgen hebben voor de zowel de programma- als de uitvoeringskosten.

Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten wettelijke taken SV

Wij rubriceren de baten onder de wet, waarin deze baten zijn geregeld.

Baten naar wet bedragen x € 1 miljoen	Premiebaten		Rijksbijdragen		Overige baten		Totaal	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
WAO	9.940	9.381	-	-	149	229	10.089	9.610
WIA-IVA	-	-	-	-	0	0	0	0
WIA-WGA	619	988	-	-	46	20	665	1.008
WAZ	5	16	-	-	0	0	5	16
Wajong	-	-	2.306	2.051	2	2	2.308	2.053
Wazo	-	-	33	0	0	3	33	3
REA	-	-	-	-	37	96	37	96
TW	-	-	354	319	0	4	354	323
BIA	-	-	4	5	0	0	4	5
TRI	-	-	17	34	0	0	17	34
WW	7.598	7.650	-	-	615	588	8.213	8.238
ZW	26	16	-	-	120	88	146	104
Totaal wettelijke taken sv	18.188	18.051	2.714	2.409	969	1.030	21.871	21.490

Premiebaten

De Belastingdienst legt maandelijks verantwoording af over de inning van belastingen en premies. Jaarlijks stelt de Belastingdienst een Beheersverslag op waarin de dienst financiële verantwoording aflegt over zijn taken. Bij het Beheersverslag geeft de Rijksauditedienst een accountantsverklaring af.

De premiebaten over het premiejaar 2008 zijn bepaald door de inmiddels ontvangen premie over dat jaar te vermeerderen met een schatting van de nog te ontvangen premies voor 2008 in de volgende verslagjaren. De schatting is gebaseerd op het kaspatroon van de premiejaren 2006 tot en met 2008. Een klein deel van de premiebaten is gerealiseerd over oudere premiejaren.

Rijksbijdragen

De programmabaten en -lasten en uitvoeringskosten van de Wajong, de TW, de BIA en de TRI worden geheel vergoed door middel van een rijksbijdrage.

Overige baten

De overige baten bestaan uit rentebaten en baten uit verhaalszaken. Daarnaast vallen onder de overige baten de bijdragen ingevolge de Wet REA die door het Aof, het Afj, het AWf en het Ufo aan het Rf worden betaald. Voorts zijn de bijdragen van het AWf aan de desbetreffende sectorfondsen opgenomen.

Opbrengst andere taken

Vanaf 2005 voeren we uitsluitend voor de sector Overheid en Onderwijs niet wettelijke taken uit. De omzet is vastgesteld in overeenstemming met contractuele afspraken met de opdrachtgevers. Deze wordt berekend op basis van kostprijs. De andere taken zijn per 1 januari 2009 geheel beëindigd.

Programmakosten

Wij rubriceren de lasten onder de wet, waarin deze lasten zijn geregeld.

Lasten naar wet bedragen x € 1 miljoen	Uitkeringen		Sociale lasten		Overige lasten		Uitvoeringskosten		Totaal	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
WAO	8.545	8.534	629	654	246	246	414	489	9.834	9.923
WIA - IVA	222	119	17	9	0	17	47	46	286	191
WIA - WGA	558	331	41	27	104	13	247	188	950	559
WAZ	405	419	0	-	1	1	33	30	439	450
Wajong	2.153	1.940	0	1	67	59	88	53	2.308	2.053
Wazo	1.069	933	87	74	1	0	15	16	1.172	1.023
REA	0	3	-	-	20	77	16	13	36	93
TW	333	303	20	20	1	0	-	-	354	323
BIA	4	5	0	0	-	-	0	0	4	5
TRI	14	27	1	2	-	-	2	5	17	34
WW	2.716	3.092	212	260	203	249	471	543	3.602	4.144
ZW	1.133	1.270	87	93	134	91	292	335	1.646	1.789
<i>Totaal wettelijke taken sv</i>	<i>17.152</i>	<i>16.976</i>	<i>1.094</i>	<i>1.140</i>	<i>777</i>	<i>753</i>	<i>1.625</i>	<i>1.718</i>	<i>20.648</i>	<i>20.587</i>
Andere taken	-	-	-	-	-	-	11	16	11	16
Totaal	17.152	16.976	1.094	1.140	777	753	1.636	1.734	20.659	20.603

Uitkeringen

De uitkeringslasten zijn inclusief vakantiegeld, besparingen uitkeringen WSW-ers en bijdragen Zorgverzekeringswet.

Overige lasten

Onder de overige lasten vallen de bijdragen ingevolge de Wet REA, de kosten van re-integratietrajecten en voorzieningen en de kosten voor re-integratie- en subsidieregelingen WW. Daarnaast komen nog overige lasten voor zoals bijdragen aan de sectorfondsen en dotaties aan de voorzieningen voor oninbare premievorderingen en uitkeringsdebiteuren.

Uitvoeringskosten

Personeelskosten

bedragen x € 1 miljoen

	2008	2007
Lonen en salarissen	657	678
Sociale lasten	51	55
Pensioenen en VUT	113	122
Externe inleen	269	309
Kosten Sociaal Plan	28	47
Overige personeelskosten	50	42
Totaal personeelskosten	1.168	1.253

Pensioenen en VUT

Volgens de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving R] 271 'Personeelsbeloningen' dient in de staat van baten en lasten niet de betaalde pensioenpremie als last te worden genomen, maar de actuarieel berekende pensioenlast. Dit kan leiden tot een aanzienlijke variabiliteit (van jaar op jaar) van de pensioenlasten. Omdat UWV een budgetgestuurde huishouding is, zonder weerstandsvermogen, komen eventuele tegenvallers direct ten laste van het budget van het lopend jaar. Wij hebben om deze reden besloten de richtlijn R] 271.3 met betrekking tot de pensioenverplichting niet toe te passen in de jaarrekening van UWV.

Als gevolg van de huidige financiële crisis is de dekkingsgraad van de Stichting Pensioenfonds UWV ultimo 2008 lager dan 105% uitgekomen. Als gevolg daarvan dient het pensioenfonds een herstelplan op te stellen. Op dit moment is nog niet duidelijk wat de inhoud van het herstelplan zal zijn en wat de gevolgen hiervan zullen zijn voor de financiële positie van UWV.

Verplichtingen op grond van WOPT

Op grond van de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (WOPT) maken we inkomens die boven het gemiddeld belastbaar jaarloon van de ministers (normbedrag € 181.000) uitgaan, bekend in de jaarrekening.

bedragen x € 1	2008				2007			
	Duur dienst- verband	Belastbaar jaarloon	Pensioen bijdrage	Totaal Beloning	Duur dienst- verband	Belastbaar jaarloon	Pensioen bijdrage	Totaal Beloning
Voorzitter RvB	12 maanden	202.986	29.187	232.173	12 maanden	198.071	30.957	229.028
Lid RvB	12 maanden	176.246	23.771	200.017	12 maanden	170.578	25.173	195.751
Lid RvB	12 maanden	159.621	16.657	176.278	12 maanden	136.584	15.793	152.377

Personeel

Aantal fte's	AG	WW	UGD	B&B	IR	FPO	KCC	Centrale staven	Boven- tallig	Totaal
31-12-2007	6.359	3.428	263	1.163	394	537	192	1.473	372	14.181
31-12-2008	6.076	3.067	236	1.045	339	479	167	1.625	298	13.332

Accountantshonorarium

Conform artikel 2:382a Burgerlijk Wetboek vermelden wij de ten laste van de rechtspersoon gebrachte accountantshonoraria van onze accountant Ernst & Young.

Accountantshonorarium
bedragen x € 1

	2008	2007
Onderzoek van de jaarrekening	292.000	469.000
Andere controleopdrachten	-	-
Adviesopdrachten op fiscaal terrein	-	-
Andere niet-controlediensten	683.000	523.000
Totaal	975.000	992.000

Bestuurskosten

In de bestuurskosten Raad van Bestuur nemen wij op de brutosalarissen, bonussen, pensioenlasten, kostenvergoedingen, ziektekostenbijdragen en waarde gebruik dienstauto's. De bestuurskosten Raad van Bestuur kwamen in 2008 uit op € 0,608 miljoen (2007: € 0,634 miljoen). Deze kosten zijn in 2008 afgenomen omdat de Raad van Bestuur heeft afgezien van de bonus over 2008.

De bestuurskosten Raad van Advies kwamen in 2008 uit op € 0,053 miljoen (2007: € 0,052 miljoen).

Amsterdam, 2 april 2009
Raad van Bestuur UWW
dr. J.M. Linthorst, voorzitter
mr. A.G. Dümig
drs. D.M.F. Jongen

7. Overige gegevens

Accountantsverklaring

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2008 van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) te Amsterdam bestaande uit de balans per 31 december 2008, de staat van baten en lasten over 2008 en het kasstroomoverzicht over 2008 met de daarbij behorende toelichting, waaronder de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling, de toelichting op de balans en de toelichting op de staat van baten en lasten, gecontroleerd.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

De Raad van Bestuur van UWV is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het saldo van baten en lasten getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, in overeenstemming met de Regeling SUWI en zoveel mogelijk in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW (Kaderwet zelfstandige bestuursorganen art. 35 lid 1). Deze verantwoordelijkheid omvat onder meer: het ontwerpen, invoeren en in stand houden van een intern beheersingssysteem relevant voor het opmaken van en getrouw weergeven in de jaarrekening van vermogen en het saldo van baten en lasten, zodanig dat deze geen afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten bevat, het kiezen en toepassen van aanvaardbare grondslagen voor financiële verslaggeving en het maken van schattingen die onder de gegeven omstandigheden redelijk zijn.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht. Dienovereenkomstig zijn wij verplicht te voldoen aan de voor ons geldende gedragsnormen en zijn wij gehouden onze controle zodanig te plannen en uit te voeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De keuze van de uit te voeren werkzaamheden is afhankelijk van de professionele oordeelsvorming van de accountant, waaronder begrepen zijn beoordeling van de risico's van afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten. In die beoordeling neemt de accountant in aanmerking het voor het opmaken van en getrouw weergeven in de jaarrekening van vermogen en resultaat relevante interne beheersingssysteem, teneinde een verantwoorde keuze te kunnen maken van de controlewerkzaamheden die onder de gegeven omstandigheden adequaat zijn maar die niet tot doel hebben een oordeel te geven over de effectiviteit van het interne beheersingssysteem van UWV. Tevens omvat een controle onder meer een evaluatie van de aanvaardbaarheid van de toegepaste grondslagen voor financiële verslaggeving en van de redelijkheid van schattingen die het bestuur van het UWV heeft gemaakt, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van UWV per 31 december 2008 en van het saldo van baten en lasten over 2008 in overeenstemming met de Regeling SUWI en zoveel mogelijk in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW (Kaderwet zelfstandige bestuursorganen art. 35 lid 1).

Verklaring betreffende andere wettelijke voorschriften

Op grond van de wettelijke verplichting melden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening.

Den Haag, 2 april 2009.

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. H. van Moorsel MPM RA

Verwerking saldo baten en lasten

De programmabaten en -lasten worden toegerekend aan het fonds, waaraan bij wet de financiering is opgedragen. Het saldo van de programmabaten en -lasten en de uitvoeringskosten wordt jaarlijks toegevoegd of onttrokken aan het vermogen van de desbetreffende fondsen.

Vorming en vrijval bestemmingsfondsen

Op grond van Wet suwi, artikel 47 lid 1 onder f, behoeven wij de voorafgaande instemming van de minister van SZW voor een besluit tot het vormen van fondsen en reserveringen. Deze instemming hebben wij verkregen op 1 april 2009.



Colofon

Coördinatie en eindredactie
UWV Concerncommunicatie

Tekst
Bauke ter Braak Communicatie

Concept
kejadonia.nl

Fotografie
Avi Goodall

Drukwerk
Kwak & Van Daalen & Ronday

De uitgebreide versie van ons jaarverslag vindt u op uwv.nl

