



JAAERVERSLAG 2006



UWV JAARVERSLAG 2006

Inhoud

Ons werk goed doen	5	JAARREKENING 2006	
De belangrijkste veranderingen	6	Balans	38
UITGELICHT: Hoogconjunctuur: kansen benutten	8	Staat van baten en lasten	38
Activering is het motto	12	Kasstroomoverzicht	39
Beter door de keten	16	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	40
UITGELICHT: Verschuiving in doelgroepen UWV	20	Toelichting op de balans	41
Gemak voor de klant	24	Toelichting op de staat van baten en lasten	46
Zakelijk hand in hand met verantwoord	28	Overige gegevens	50
Medewerkers in beweging	30	Colofon	52
Kerngegevens	32		
UITGELICHT: Minder naar binnen, meer naar buiten	34		

Ons werk goed doen

UWV wil gewoon zijn werk goed doen. Zo eenvoudig is het, en tegelijk zo allesomvattend en veeleisend. Want de wereld om ons heen is continu in beweging. We hebben één primaire focus: de klant.

We bestaan vijf jaar en in die periode zijn we vanuit zes afzonderlijke organisaties uitgegroeid tot één nieuwe, robuuste uitvoerder van werknemersverzekeringen, actief in een zeer dynamische en veeleisende omgeving. De nadruk ligt meer dan ooit op ‘werk boven uitkering’ – dit was vanaf het oprichtingsjaar al onze missie. We zijn een stuk kleiner geworden: we doen het werk met ruim 5.000 fte’s minder dan drie jaar geleden. In de loop van het fusieproces hebben we het aantal hoofdprocessen en ICT-systemen drastisch teruggebracht. Zo konden we de afgelopen jaren een efficiencywinst van 25% boeken. En in diezelfde jaren kregen we te maken met ingrijpende veranderingen in de sociale zekerheid, die gepaard gingen met het invoeren van een aantal belangrijke nieuwe wetten. Dit omvangrijke politieke beleidsprogramma hebben we in uitvoering genomen. Over de gehele linie is een aantoonbare verbetering zichtbaar in de kwaliteit van onze dienstverlening, al blijkt uit de SUWI-evaluatie ook dat ons nog veel te doen staat. We onderschrijven de aanbeveling uit de evaluatie om de bestaande organisaties de gelegenheid te geven aan verdere verbeteringen te werken en niet nu al weer in te grijpen in de organisatiestructuur. Klantenonderzoeken wijzen intussen op toenemend vertrouwen

in UWV. Dat beschouwen we als een compliment voor de vele UWV’ers die ook in 2006 weer zeer gemotiveerd en met grote inzet hun werk hebben gedaan.

Voor ons is nu een nieuwe, inspirerende fase aangebroken. We zijn onze organisatie fundamenteel aan het vernieuwen vanuit het perspectief van de klant. Samen met onze ketenpartners willen we de dienstverlening op een hoger plan brengen. Dat vraagt ruimte voor individuele afwegingen, voor het leveren van maatwerk, kortom: voor klantgerichtheid. Die ruimte ontstaat als wetgever en uitvoerder samen werk maken van deregulering en vereenvoudiging. Zoiets begint met een goede relatie. In de tweede helft van 2006 hebben het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en UWV samen veel energie gestoken in hun onderlinge samenwerking en het wederzijdse vertrouwen dat eraan ten grondslag ligt. De samenwerking zal zich verder verdiepen bij de voortgaande opbouw en vernieuwing van onze organisatie. Wij nemen die uitdaging met beide handen aan.

Raad van Bestuur

De belangrijkste veranderingen

In 2006 werden twee belangrijke nieuwe wetten van kracht: de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in de sociale verzekeringswetten (Walvis). Daarnaast veranderde de WW op een groot aantal punten. Dankzij de inzet van onze medewerkers zijn we erin geslaagd al deze wetswijzigingen op tijd te implementeren.

WIA

Meer mensen moeten aan het werk komen en blijven. De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zorgt ervoor dat meer mensen naar vermogen (blijven) werken en dat er zo minder duurzaam volledig arbeidsongeschikte werknemers bij komen. Na twee jaar ziekte biedt de WIA twee mogelijkheden: WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) of IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten).

De invoering van de nieuwe wet is in grote lijnen goed verlopen, al duurt de behandeling van een uitkeringsaanvraag nog te lang. Daarvoor hebben we meer mensen ingezet. UWV heeft in 2006 ongeveer 18.000 WIA-uitkeringen toegekend, een stuk minder dan

oorspronkelijk verwacht. Dat komt doordat de verlenging van de loondoorbetaling bij ziekte (van één naar twee jaar) een veel sterker effect heeft dan verwacht. Er gaan meer mensen binnen twee jaar weer aan het werk. UWV heeft in 2006 circa 3.800 IVA-uitkeringen en 14.200 WGA-uitkeringen toegekend. Van de WGA-uitkeringen gaat het bij ruim eenderde (5.300) om gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en bij bijna tweederde (8.900) om volledige, maar voorsnog niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Op termijn verwachten we een beweging van de WGA naar de IVA, omdat de arbeidsongeschiktheid van een aantal klanten alsnog duurzaam zal blijken.



Walvis en polisadministratie

Doel van Walvis is vermindering van de administratieve lasten voor bedrijfsleven en burgers. Werkgevers hoeven nog maar op één plek gegevens aan te leveren: bij de Belastingdienst. De uniformering van de loonbegrippen voor de premievaststelling en de uitkeringsverzorging maakt het voor werkgevers makkelijker om loongegevens aan te leveren. In de nieuwe Polisadministratie beheert UWV de gegevens over alle dienstverbanden van alle verzekerden in Nederland.

Als gevolg van Walvis zijn de premievaststelling en -inning overgeheveld van UWV naar de Belastingdienst. Voor UWV resteert alleen de afwikkeling van de oude premiejaren.

De overheveling van taken heeft geleid tot een aanzienlijke vermindering van het personeelsbestand. Van de ruim 3.000 fte's met werkgeversgerelateerde werkzaamheden in 2002 zijn er nog 400 fte's over. In totaal zijn circa 800 fte's overgegaan naar de Belastingdienst.

Wijzigingen WW

In de loop van 2006 is een aantal ingrijpende wijzigingen in de WW doorgevoerd, zoals aanpassing van de wekeneis (het aantal weken dat minimaal gewerkt moet zijn) per 1 april 2006 en de kortere uitkeringsduur per 1 oktober 2006. UWV heeft de wijzigingen tijdig ingevoerd. Alle wijzigingen in de WW moeten volgens het ministerie op termijn het aantal WW-uitkeringen met meer dan 40.000 omlaag brengen; een besparing van € 480 miljoen. In 2006 heeft vrijwel alleen de aanpassing van de wekeneis effect gehad. Het ministerie rekende op een vermindering van de instroom met 2,5%. De reductie kwam uit op circa 2%, wat staat voor 7.000 uitkeringen minder en een besparing van ongeveer € 24 miljoen. In 2007 zal met name de verkorting van de uitkeringsduur effect hebben op het aantal WW-uitkeringen en de kosten.



Hoogconjunctuur: kansen benutten

De economie trekt aan. Dat biedt kansen voor de groep die tot nu toe de weg naar de arbeidsmarkt niet, of niet makkelijk kan vinden. Daardoor kan het aantal uitkeringen flink dalen. Maar er is méér nodig dan een soepel draaiende economie om de kansen te benutten.

De feiten in een oogopslag

Het aantal openstaande vacatures staat nu al op recordhoogte: in het derde kwartaal van 2006 was dit gestegen tot 219.000, maar liefst 30.000 vacatures meer dan aan het einde van het tweede kwartaal. In de commerciële dienstverlening nam het aantal vacatures in het derde kwartaal met 17.000 toe. Uit de CBS-cijfers blijkt bovendien dat de dynamiek op de arbeidsmarkt groot is. Er kwamen in het derde kwartaal 36.000 vacatures meer bij dan in dezelfde periode in 2005 en het aantal vervulde vacatures lag 45.000 hoger. Dat effect deed zich vooral voor in de horeca, de zakelijke dienstverlening en de bouwnijverheid. De verwachting is dat het aantal banen en vacatures nog verder zal groeien. Alle ramingen wijzen op een stabiele en robuuste groei.

Het aantal WW'ers daalde tussen eind 2005 en eind 2006 van ruim 306.500 naar ruim 249.000, een daling van ongeveer 57.500 uitkeringsgerechtigden. Dat heeft overigens ook te maken met nieuwe wetgeving, die heeft gezorgd voor strengere 'controle aan de poort', afschaffing van de vervolgutkering, beperking van de uitkeringsduur en daardoor een snellere uitstroom, liefst naar werk.

De veranderende arbeidsmarkt

De hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt levert allereerst werk op voor mensen die een steuntje in de rug nauwelijks nodig hebben. En tegelijkertijd: werkgevers zal het steeds meer moeite kosten om de nieuwe medewerkers te vinden die ze zoeken. Maar het is niet gezegd dat de soepel draaiende economie ook automatisch meer banen voor iedereen oplevert – dat is al tijdens eerdere perioden van hoogconjunctuur gebleken. En hetzelfde geldt voor de daling van het aantal mensen dat is aangewezen op een uitkering. Een aantal trends is van invloed.

Globalisering

Veel eenvoudig administratief werk dat niet geautomatiseerd kan worden, en waar klantcontacten beperkt kunnen blijven tot telefoon en internet, verhuist naar het buitenland.

Hogere eisen

Technologische ontwikkelingen en globalisering stellen hogere eisen aan de competenties, creativiteit, kennis, flexibiliteit en productiviteit van werknemers. Vooral laagopgeleide mensen kunnen het daar moeilijk mee krijgen.



Individualisering

De moderne arbeidsmarkt verwacht van werknemers dat ze in toenemende mate zelf het heft in handen nemen. Dat is niet in het voordeel van mensen met een beperkte zelfredzaamheid.

Flexibilisering

Een vaste baan wordt steeds minder vanzelfsprekend. Uit arbeidsmarktanalyses van de RWI blijkt dat het aantal werknemers met een tijdelijk contract steeds verder zal groeien. Voor hoger opgeleiden zal er steeds meer sprake zijn van tijdelijke contracten met vaste uren. Lager geschoolden en jongeren zijn in toenemende mate aangewezen op uitzend- en invalwerk, werkzoekenden met een gezondheidsrisico krijgen vaak een tijdelijk contract.

Diploma's blijven belangrijk

Van alle werklozen is ongeveer eenderde laag opgeleid. Onder allochtonen, in het bijzonder van Turkse of Marokkaanse afkomst, is dat aandeel nog hoger. Het totale aantal laagopgeleiden neemt niet toe, maar er is wel een grote groep die nu nog niet werkt. Daarbij gaat het vooral om allochtone jonge vrouwen en voortijdige schoolverlaters, die ook vaak van allochtone afkomst zijn.

Eenderde van de Nederlandse bevolking beschikt niet over een startkwalificatie (niveau 2-mbo). En wie dat niet heeft, loopt meer risico om terecht te komen in onzekere en laagbetaalde banen. Nederland is nog steeds een diplomaland, al weegt werkervaring aan de onderkant van de arbeidsmarkt zwaarder dan opleiding.

Competenties worden belangrijker

Werkgevers kijken steeds meer naar bepaalde sociale vaardigheden en specifieke competenties, naast 'harde' feiten als opleiding en werkervaring. Onderzoek onder langdurig werklozen laat zien dat representativiteit en klantvriendelijkheid belangrijk zijn tijdens het zoeken naar werk. Zelfstandig kunnen werken is een belangrijke competentie voor het langdurig houden van werk. Werkgevers, zo blijkt uit onderzoek, hechten ook aan taalbeheersing, motivatie en een verzorgd uiterlijk. Werkgevers zijn niet happig op het aannemen van ouderen en mensen met een arbeidshandicap.

Ander werk, andere eisen

De aard van de werkzaamheden verandert. Er komt minder werk in de traditionele industrie en productie, en meer in de zorg en (persoonlijke) dienstverlening. Dat stelt andere eisen aan de werknemers: ze moeten beschikken over andere competenties en specifieke sociale vaardigheden.

Steeds jonger 'oud'

Op de arbeidsmarkt ben je steeds vroeger 'oud'. De grens ligt tegenwoordig al bij 45 jaar. Onder die leeftijd is de kans op werk vanuit de WW in het eerste jaar nog bijna 50%. Van de WW'ers van 57,5 jaar en ouder vindt in het eerste jaar slechts 20% een andere baan. Ouderen komen niet alleen lastig aan het werk omdat werkgevers ze niet makkelijk aannemen, maar ook omdat ze vaak werkervaring hebben in sectoren waar de banen aan het verdwijnen zijn. Zo blijken oudere werkloze mannen vooral werkzaam te zijn geweest in de industrie, een bedrijfstak waarin het aantal banen de laatste jaren flink is afgenomen. Oudere werkloze vrouwen komen uit de zorg, de zakelijke dienstverlening en de detailhandel. Dit alles maakt duurzame re-integratie moeizamer voor oudere werkzoekenden.

De gevolgen voor de keten van werk en inkomen

Deze ontwikkelingen leiden ertoe dat de arbeidsmarkt aantrekt, maar niet met gelijke kansen voor iedereen. Werkzoekenden die makkelijk te bemiddelen zijn, vinden binnen de kortste keren een baan en hebben CWI of UWV daar niet of nauwelijks voor nodig. Dat geldt niet voor mensen met beperkte kansen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Die groepen zijn vaak aangewezen op een uitkering en hebben extra ondersteuning nodig in de vorm van re-integratiediensten die de keten aanbiedt.

Wat we kunnen doen om de kansen te benutten

Nu de economie goed draait, is het zaak om zodanige voorwaarden te scheppen dat ook voor de ‘moeilijke groepen’ de arbeidsmarkt in het vizier komt. Een aanpak per doelgroep volstaat daarbij niet: individueel maatwerk is geboden.

Voor de hele keten is het belangrijk om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt goed in kaart te brengen. En dan niet alleen de vraag en het aanbod van nu, maar ook van de toekomst. Om de contacten met werkgevers zo effectief mogelijk te laten verlopen en goed zicht te krijgen op mogelijke werkplekken voor onze klanten, bieden CWI en UWV werkgevers één gezamenlijk loket.

Dat mensen een baan niet krijgen, hoeft niet alleen te liggen aan een gebrek aan ervaring of opleiding. Het kan ook liggen aan de manier waarop werklozen zoeken, wat hun werkattitude is en in hoeverre ze van zichzelf vinden dat ze beperkingen hebben. En de match is natuurlijk ook afhankelijk van het gedrag en de eisen van werkgevers. Wezenlijk is het dus om tijdig te onderkennen wat de essentiële belemmeringen zijn en hoe je die uit de weg kunt ruimen. De re-integratiecoaches van UWV bieden de werkzoekende, in nauwe samenwerking met de ketenpartners, maatwerk en persoonlijke aandacht. Daarbij worden sociale vaardigheden, en het trainen daarvan, steeds belangrijker.

Bijzondere aandacht verdienen allochtonen. Zij vormen voor UWV een belangrijke doelgroep die in belang verder zal toenemen. Scholing en opleiding, maar ook sociale en culturele factoren (zowel bij allochtonen als bij werkgevers) kunnen het voor deze doelgroep lastig maken om (weer) aan het werk te komen. Dat zijn dus punten die extra aandacht verdienen: ze bieden mogelijke aanknopingspunten voor re-integratie. Allochtone werkzoekenden moeten – waarschijnlijk meer dan andere doelgroepen – begeleid worden bij het doelgericht zoeken naar werk.



Activering is het

Mensen moeten als het even kan aan het werk blijven, of snel nieuw werk vinden. Activering is het motto. Direct in het verlengde daarvan ligt onze missie: werk boven uitkering. Wij helpen mensen primair aan het werk, onder meer vanuit de herbeoordelingen die we inmiddels hebben verricht. In toenemende mate doen we dat samen met onze ketenpartners.

Preventie

UWV is direct verantwoordelijk voor een eventuele Ziektewetuitkering voor werknemers zonder eigen werkgever, zoals uitzendkrachten en andere flex-werkers, en mensen met een WW-uitkering die ziek worden. We doen ons best om het ziekteverzuim van deze zogenaemde vangnetters zo kort mogelijk te laten duren. In de eerste dertien weken herstelt 83%. Van degenen die daarna nog ziek zijn, herstelt 76% vóór de maximum Ziektewetduur van twee jaar. Hiermee bereiken we het doel in het jaarplan 2006 (75%). Voor uitzendkrachten heeft UWV met de uitzendbranche een Arboconvenant afgesloten. Wij zorgen daarbij voor intensieve controle en verzuimbegeleiding, de uitzendbranche voor een passende werkplek wanneer dat nodig is. Deze aanpak heeft succes: maar 1,3% van de zieke uitzendkrachten blijft de maximale periode ziek.

We hebben voorstellen gedaan om de wetgeving aan te passen, zodat we de vangnetters beter en sneller kunnen re-integreren. Die verdere intensivering van onze rol

wordt mogelijk met de invoering van de Wet Activering Vangnetters per 1 juli 2007. Vanuit onze poortwachterrol toetsen we ook de re-integratieverslagen die werkgevers moeten indienen voor hun zieke werknemer. We beoordelen daarbij of beide partijen zich voldoende inspannen om de zieke werknemer aan het werk te houden of te krijgen.

Weer aan het werk

Is eenmaal een uitkering toegekend, dan proberen we de mensen weer zo snel mogelijk aan een baan te helpen. In 2006 hebben we in totaal ruim 40.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk geholpen. Ons doel voor 2006 was om dat voor 27.500 mensen met een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering te doen via een re-integratietraject. Dat is gelukt: we zijn uitgekomen op 28.500 plaatsingen, waarvan 8.800 op basis van een individuele re-integratieovereenkomst (IRO). In 2006 vonden nog eens 13.000 werklozen werk na begeleiding door de re-integratiecoach. Re-integratiecoaches vervullen een sleutelrol

bij de re-integratie van nieuwe WW-klienten, waaronder mensen die zijn afgewezen voor een WIA-uitkering omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden. Klant en UWV bepalen samen welke vorm van begeleiding het beste past. Het plaatsingspercentage verschilt per soort traject. Bij de intensieve begeleiding door de re-integratiecoach is het percentage werkhervattingen 61%. Een IRO zorgt voor 69% werkhervattingen en bij reguliere WW-trajecten is dat 34%. Het is nog te vroeg voor definitieve conclusies over de effectiviteit van de verschillende trajecten. Eerst is nader onderzoek nodig naar mogelijke verschillen tussen klantgroepen, bijvoorbeeld waar het gaat om de invloed van motivatie, zelfredzaamheid en relevante werkervaring. Er is wel een sterke indicatie dat vooral de intensieve begeleiding door de re-integratiecoach en het inzetten van een IRO succesvol zijn. Daarbij past de kanttekening dat de kosten van IRO-trajecten aanmerkelijk hoger zijn dan die van reguliere trajecten.

motto

Re-integratiecoaches krijgen een 8

Het aantal re-integratiecoaches is gedurende 2006 uitgebreid van 450 tot 625 fte's.

Met dit aantal kunnen we naar verwachting alle nieuwe WW-klienten een aanbod voor re-integratiecoaching doen. De kosten van de re-integratiecoaches bedroegen in 2006 € 55 miljoen, € 6 miljoen minder dan wij hadden begroot. Dit komt doordat de werking van de re-integratiecoaches meer tijd in beslag heeft genomen dan voorzien.

We meten of onze klanten tijdig begeleiding hebben gekregen van de re-integratiecoach. Doel was om 90% van onze klanten binnen twaalf maanden een re-integratieaanbod te doen. Voor heel 2006 is dat uitgekomen op 81%. Iets lager dan de doelstelling, maar aanmerkelijk hoger dan over 2005 (67%). En in de loop van 2006 ging het steeds beter: van 71% in januari tot 92% in december. Die stijging is te danken aan actieve sturing en de komst van meer re-integratiecoaches.

In 2006 hebben we regelmatig onderzoek verricht naar klanttevredenheid over re-integratiecoaching. Onze klanten hebben

ons daarvoor het rapportcijfer 8 gegeven. Ruim 96% vindt dat de afspraken duidelijk zijn en dat de re-integratiecoach ze nakomt. In de eerste helft van 2007 evalueren we de effectiviteit van de re-integratiecoaches.

Iets minder herbeoordelingen

We wilden in 2006 in totaal 128.000 mensen opnieuw keuren om hun mate van arbeidsgeschiktheid vast te stellen.

Dat zijn er 108.500 geworden, vooral door een structureel tekort aan verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Zo'n 13.300 mensen gingen weer aan het werk zonder de herbeoordeling af te wachten. We moeten nu nog 126.000 arbeidsongeschikten opnieuw beoordelen. Hierbij zijn ook de arbeidsongeschikten meegerekend die op 1 juli 2004 45 jaar of ouder waren, die volgens de plannen van het nieuwe kabinet niet meer herbeoordeeld hoeven worden. Wij zullen er alles aan doen om deze mensen zo snel mogelijk helderheid over hun situatie te verschaffen. We hebben voor het uitvoeren van de herbeoordelingen meer tijd nodig dan voorzien.




Geknipt voor de juiste baan

Arbeidsongeschikten zijn vaak prima in staat om te werken, als ze maar de juiste baan vinden. We willen daarom werkgevers stimuleren om arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Vorig jaar ging de campagne 'Geknipt voor de juiste baan' van start. Hiermee willen SZW, UWV, CWI, vakbonden en werkgeversorganisaties werkgevers bewust maken van de mogelijkheden van arbeidsongeschikten en vooroordelen wegnemen. UWV wijst werkgevers op de regelingen waar zij gebruik van kunnen maken zoals premiekorting, subsidieregelingen en proefplaatsingen. Dat maakt het ook financieel aantrekkelijk om een arbeidsongeschikte in dienst te nemen. Verder laat de campagne praktijkvoorbeelden van geslaagde re-integraties zien.

Op de speciale website www.gekniptvoordejuistebaan.nl is alle actuele en relevante informatie rondom de re-integratie campagne verzameld.

Geknipt voor de juiste baan.



Dat is onder meer het gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep dat we uitbreider moeten toelichten waarom bepaalde functies volgens ons claim-beoordelings- en borgingssysteem (CBBS) passend zijn, en de extra tijd die nodig is voor het uitvoeren van herbeoordelingen in het buitenland. De minister van SZW heeft daarom besloten om de einddatum van de herbeoordelingen op te schuiven naar 1 april 2008.

Van alle herbeoordelingen is bij 60,5% de uitkering gelijk gebleven. Voor 21,2% leidde de herbeoordeling tot stopzetting van de uitkering, 13,1% kreeg een lagere uitkering en bij 5,2% werd de uitkering verhoogd. We zorgen ervoor dat onze klanten na herbeoordeling een inkomen blijven ontvangen wanneer hun arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt verlaagd of stopgezet, en ze geen betaald werk hebben. Het gaat dan om een WW-uitkering of een uitkering op basis van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten, kortweg TRI. Tijdig betalen betekent een WW-betaling binnen vier weken na de ingangsdatum van de beslissing en een TRI-betaling binnen vijf weken. Dit lukte bij 64,6% van de WW-uitkeringen (90,9% binnen acht weken) en bij 87,6% van de TRI-uitkeringen. Halen we die termijn niet, dan kan de klant desgewenst een voorschot ontvangen. De kosten van de uitvoering van de herbeoordeling bedragen bij benadering € 145 miljoen, conform de begroting. Per herbeoordeling zijn de kosten echter hoger dan we hadden ingeschat, omdat een

zorgvuldige herbeoordeling meer tijd vergt dan verwacht. Deze zorgvuldigheid is voor UWV een groot goed.

Na een herbeoordeling stellen we binnen vier weken een re-integratievisie op. Speciale re-integratiebegeleiders volgen de herbeoordeelde klant en zorgen desgewenst voor persoonlijke begeleiding. Zo'n driekwart van de klanten is binnen acht weken aangemeld bij een re-integratiebedrijf. We werken aan verdere versnelling, om voor alle klanten de termijn van acht weken te halen.

Werken aan sociaal-medische kwaliteit

Uit de rapportages blijkt dat onze medische en arbeidskundige beoordelingen boven de norm liggen. Dat is een plezierige vaststelling, maar we werken niettemin aan verdere verbetering. Het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde UWV-AMC-VUmc is in 2006 begonnen met zes projecten die leiden tot promoties op het gebied van de verzekeringsgeneeskunde. In 2006 heeft UWV ook meegewerkt aan de ontwikkeling van verzekeringsgeneeskundige protocollen onder auspiciën van de Gezondheidsraad. In lijn met een advies van de Gezondheidsraad willen we mediprudentie mogelijk maken. Mediprudentie is het maken van casuïstiek die een goed inzicht geeft in de overwegingen van verzekeringsspecialisten in een bepaald geval. Dat biedt een verzekeringsspecialist handvatten voor eigen beoordelingen. We werken dit verder uit in nauw overleg met de beroepsvereniging van verzekeringsspecialisten (de NVVG).

WW

Bij het terugdringen van de uitkeringsafhankelijkheid heeft UWV het economische tij mee. De werkgelegenheid is in 2006 aanzienlijk gegroeid en dat werkt door in de WW. Het aantal WW-uitkeringen is in 2006 gedaald met 57.500. De instroom in de WW in 2006 was 311.000 (65.000 lager dan in 2005). De uitstroom was 370.000, ruim 22.000 lager dan in 2005. Het aandeel WW-beëindigingen wegens werkhervatting blijft vrij constant (ruim boven de 50%).

Het aandeel beëindigingen wegens het bereiken van de maximumduur van de WW neemt sinds 2004 door de afschaffing van de vervolguitkering sterk toe (11,9% in 2004, 17,5% in 2005 en 20,9% in 2006).

De uitstroom wegens het bereiken van de maximumduur zal verder stijgen als gevolg van het verkorten van de maximale WW-duur per 1 oktober 2006.

UWV keerde in 2006 WW-uitkeringen uit voor een totaalbedrag van € 4.075 miljoen, ongeveer 7% minder dan in 2005.

WAO en WIA

Verwachting was dat eind 2006 het aantal mensen dat een beroep doet op de WAO of de WIA, ten opzichte van het jaar ervoor zou zijn gedaald van 690.000 (alleen WAO) tot 645.000 (620.000 WAO en 25.000 WIA). In werkelijkheid waren er eind 2005 703.000 WAO'ers. Het aantal waarvan destijds de uitkering werd beëindigd, was lager dan verwacht. Eind 2006 hadden 639.000 mensen een WAO-uitkering en 19.100 mensen een WIA-uitkering. In totaal dus 658.100; een daling van 44.900.

De daling bij de WAO wordt veroorzaakt door beëindiging van de uitkeringen na herbeoordeling, pensionering of overlijden, terwijl de WAO-instroom vanwege de nieuwe wet WIA voor een groot deel is opgedroogd. De uitkeringslasten voor de WAO bedroegen in 2006 € 8.650 miljoen, 2% minder dan in 2005. De uitkeringslasten voor de WIA waren € 148 miljoen (€ 31 miljoen IVA en € 117 miljoen WGA).

Wajong

Voor één groep klanten is de instroom nog steeds hoger dan de uitstroom. Dat zijn de klanten met een Wajong-uitkering, bestemd voor mensen die al jong (voor hun achttiende of tijdens hun studie) arbeidsongeschikt raken. Wajong staat voor Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Het aantal klanten met een Wajong-uitkering is in 2006 met bijna 9.000 gestegen tot 156.000. Deels is die stijging het gevolg van een eenmalige andere manier van tellen maar er is ook sprake van structurele groei. Een kwart van de Wajongers werkt. Lees hierover meer op de pagina's 20-23. De uitkeringslasten voor de Wajong bedroegen in 2006 € 1.762 miljoen, 13% meer dan in 2005.

WAZ

Bij de WAZ, de wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor zelfstandigen, is het aantal uitkeringsgerechtigden in 2006 met 6.000 gedaald tot ruim 47.000. Dit komt vooral door het beëindigen van de toegang tot de WAZ per 1 augustus 2005. Er is nog wel sprake van overloop uit andere uitkeringen en

herleving van oude rechten.

De uitkeringslasten voor de WAZ bedroegen in 2006 € 471 miljoen.

Ziektewet

In 2006 is het aantal toekenningen Ziektewet met 9% toegenomen ten opzichte van 2005. Als gevolg van de economische groei komen er namelijk meer uitzendkrachten op de arbeidsmarkt en kan ook het aantal zieke uitzendkrachten stijgen. Datzelfde geldt voor het aantal werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. De verbeterde economische situatie leidt anderzijds tot een daling van het aantal werklozen en daarmee ook tot een daling van het aantal zieke werklozen. De uitkeringslasten voor de Ziektewet in 2006 zijn € 1.376 miljoen. Dit is 35% meer dan in 2005, dit komt doordat de doorbetaling vanuit de Ziektewet is verlengd van één naar twee jaar.

UWV, de mensen en de samenleving

Door de focus op werk boven uitkering en de daarmee bereikte resultaten levert UWV een belangrijke bijdrage aan de activering van mensen met een uitkering. Dat is in sociaal opzicht goed voor de mensen die het betreft. Het is bovendien goed voor de samenleving als geheel, ook met het oog op de toekomst; vanwege de toenemende vergrijzing is een hogere arbeidsparticipatie een economische noodzaak.

Starten als zelfstandige ondernemer

Op 1 juli 2006 werd de wettelijke regeling voor startende zelfstandigen van kracht. We hebben die mogelijkheid tijdens regionale bijeenkomsten en via landelijke communicatie zo breed mogelijk onder de aandacht van onze klanten gebracht. Van mei tot en met november hebben 782 WW-klanten gebruik gemaakt van deze regeling. Van hen gingen er bijna 550 als zelfstandige aan de slag, zodat ze geen WW-uitkering meer nodig hadden.



Eén op de drie

Van de WAO'ers die nog niet werkten op het moment van de herbeoordeling, is één op de drie na anderhalf jaar weer aan het werk. Een deel van de WAO'ers had al werk op het moment dat zij herbeoordeeld werden. Van hen geeft driekwart aan inmiddels naar het door ons vastgestelde vermogen te werken. In totaal was 51% van de WAO'ers anderhalf jaar na de herbeoordeling aan het werk. Vier op de tien WAO'ers geven aan dat het inkomen er duidelijk op achteruit is gegaan, 16% zegt er in inkomen op vooruit te zijn gegaan.

Beter door de

Echt werk maken van activering lukt alleen als CWI, UWV en gemeenten optimaal samenwerken. Ketensamenwerking is bovendien een voorwaarde voor werkelijk klantgerichte dienstverlening. Op dat gebied zijn het afgelopen jaar belangrijke stappen voorwaarts gezet.

De samenwerking met CWI en gemeenten op regionaal en lokaal niveau is de komende jaren speerpunt van de uitvoering. Die samenwerking zal zich verder verbreden naar het onderwijs, werkgevers en andere instellingen die bijdragen aan de maatschappelijke participatie van burgers. De afgelopen jaren – en ook in 2006 – is op centraal niveau veel voorbereidend werk verricht dat medewerkers in de regio in staat stelt om resultaten te boeken. Op veel plaatsen in de regio werken mensen al met enthousiasme samen en zoeken ze naar vernieuwende vormen van dienstverlening, met de klant als middelpunt. UWV en CWI hebben in een *position paper* hun ambitie vastgelegd om hun krachten te bundelen en hun dienstverlening te integreren, zodat we samen met de gemeenten onze klanten, werkgevers en werkzoekenden, beter en sneller van dienst kunnen zijn. We richten ons in het bijzonder op mensen die moeilijker aan een baan komen en lastige vacatures van werkgevers.

Dienstverleningsconcepten

Intensief samenwerken, ten dienste van de klant, dwingt tot samen nadenken over de inrichting van de dienstverlening. Daarom heeft UWV samen met CWI en gemeenten vier samenhangende dienstverleningsconcepten ontwikkeld:

- voor werkzoekenden, om ze snel en duurzaam aan het werk te helpen;
- voor multichannelling (een zorgvuldige en afgewogen balans bij het inzetten van telefoon, e-mail/internet, persoonlijk contact en schriftelijke middelen als dienstverleningskanalen);
- voor het digitaal klantdossier;
- voor werkgevers.

Eén aanspreekpunt voor de klant

Het is voor onze klanten (werkzoekenden en werkgevers) wel zo praktisch (en effectief) als ze in de hele keten maar met één aanspreekpunt te maken hebben, een contactpersoon die hun dossier kent. Dan hoeven ze niet elke keer opnieuw hun verhaal te vertellen.

keten

Dat kan alleen wanneer de schakels van de keten optimaal samenwerken, wanneer systemen en processen goed op elkaar aansluiten. De ruimte om daarmee met de nodige vrijheid te experimenteren is in 2006 benut in de zogenoemde Toonkamers.

In de Toonkamer staat de klant centraal; de klant heeft één coach die namens de hele keten optreedt en er is maar één klantdossier. Alles is gericht op het begeleiden naar werk. In de Toonkamer bundelen we de re-integratiemiddelen én de expertise van medewerkers van CWI, UWV en gemeenten. Zowel klanten als onze medewerkers oordelen hier positief over. Inmiddels is de evaluatie van de Toonkamers achter de rug. In het eerste kwartaal van 2007 besluiten we in ketenverband hoe we verder gaan met de opgedane ervaringen. Het aantal bedrijfsverzamelgebouwen is in 2006 toegenomen van 63 naar 77. Dit is minder dan we eind 2005 hadden voorzien. Oorzaken zijn vertraging in het bouwproces, de keuze om bedrijfsverzamelgebouwen onder te brengen in nog te ontwikkelen nieuwbouwlocaties

en het niet bereiken van overeenstemming over contracten met verhuurders.

Digitaal klantdossier

Eén aanspreekpunt voor de klant kan alleen goed functioneren als er ook sprake is van één gezamenlijk klantdossier. Met een digitaal klantdossier kunnen we betrouwbare gegevens snel ontsluiten en delen, en dat biedt keten én klant grote voordelen. Klanten hoeven hun gegevens eind 2007 nog maar één keer aan te leveren, tussentijdse overdrachtsprocedures tussen de ketenpartners zijn dan niet meer nodig. En bovendien worden alle gegevens die toch al beschikbaar waren, automatisch ingevuld: van invullen naar aanvullen.

Het digitaal klantdossier is niet alleen een verbetering voor de klant die straks inzage heeft in circa honderd gegevens in het eigen dossier. Het biedt de medewerkers van CWI, UWV en gemeenten inzage in een groter set klantgegevens. Het digitaal klantdossier wordt stapsgewijs ontwikkeld.

Samen opleiden



Samen werken brengt met zich mee dat medewerkers van de ketenpartners ook steeds over meer gemeenschappelijke kennis en competenties moeten beschikken. We maken dan ook in toenemende mate gebruik van elkaars expertise als het gaat om opleidingen.

De keten in De Buitenwereld.

In 2005 en 2006 hebben meer dan 10.000 UWV'ers onze leer- en ervaringsdag *De Buitenwereld* bezocht. De boodschap: verplaats je in de persoon van de klant en handel niet naar de letter, maar naar de geest van de wet. Sinds januari 2007 is er een aangepast programma voor de ketenpartners, met nieuwe praktijksituaties. Die zoeken de spanning op in de samenwerking tussen organisaties en mensen en laten zien op welke momenten de klant daarvan de gevolgen ondervindt. Drie competenties spelen een voorname rol: klantgerichtheid, samenwerken en resultaatgerichtheid. Inmiddels bezoeken medewerkers van CWI en gemeenten *De Buitenwereld*.



Vijf klantprincipes

Om welke dienstverlening het ook gaat, de klantgerichtheid moet steeds hoog in het vaandel staan. Om daarin eenheid te scheppen hebben we in ketenverband vijf klantprincipes omarmd:

- bereikbaarheid en toegankelijkheid;
- tijdigheid;
- persoonlijke aandacht voor de klant en persoonlijke inbreng van de klant;
- houvast (ondersteuning bij het zoeken naar werk en afspraken nakomen);
- evenwichtige behandeling (even veel nadruk op rechten als op plichten).

In de komende jaren breiden de ketenpartners het digitaal klant dossier uit met meer klantgegevens, meer elektronische dienstverlening en een ketenbreed klantvolgsysteem.

Ook elkaars applicaties kunnen gebruiken stond op het verlanglijstje. Na onderzoek is besloten om een van de applicaties van CWI

in de bedrijfsverzamelgebouwen (BVG's) en frontoffices van UWV beschikbaar te stellen aan de re-integratiecoaches WW. Daar wordt inmiddels aan gewerkt.

Samen matchen

CWI, UWV en gemeenten gaan steeds vaker samen 'de boer op' om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Het meest zichtbare voorbeeld daarvan is de jaarlijkse Landelijke Banenmarkt, die eind september 2006 werd gehouden en bijna 108.000 bezoekers trok. Meer dan 2.000 standhouders (tegenover 1.200 in 2005) presenteerden zich op één of meer van bijna honderd locaties. Aanwezig waren de Belastingdienst en Defensie, maar ook Kruidvat, Lidl, verschillende bouwbedrijven en vele andere werkgevers uit uiteenlopende sectoren. In totaal presenteerden de ketenpartners 110.000 vacatures. Veel werkgevers waren aangenaam verrast door het grote aanbod van goed gekwalificeerde kandidaten. Ook op kleinere schaal krijgt de samenwerking steeds

meer vorm, bijvoorbeeld in gezamenlijke vacatureteams.

Samen informeren

We hebben als ketenpartners vaak met dezelfde klanten en dezelfde regels te maken. Dan is het logisch om samen te informeren en dat gebeurt ook steeds meer. Zo hebben we samen met CWI en gemeenten een serie brochures ontwikkeld. Aan Werkblad, het magazine voor werkzoekenden dat CWI en UWV al enkele jaren samen maken, doen nu ook de gemeenten mee. Op vele andere momenten stemmen de ketenpartners steeds meer af hoe en op welk moment ze met hun klanten communiceren. En waar het goed voor de klant is, communiceren we steeds vaker samen. Ook het Klanten Contactcentrum van UWV en de CWI Contactcentra zoeken steeds meer de samenwerking. Ze gebruiken dezelfde applicatie en hebben zicht op elkaars binnenkomend telefoonverkeer. De interne communicatie binnen de keten verloopt via een digitale nieuwsbrief en

een kennisbank. Ook verschijnen in de bladen van CWI, UWV en Divosa gezamenlijke publicaties over de keten.

Samen handhaven

Ook handhaving pakken we steeds meer in ketenverband op. In 2006 hebben we de ketenvisie op handhaving vastgesteld. Ook hebben we praktijk en instrumenten van de ketenpartners in kaart gebracht met als doel die waar mogelijk in elkaar te schuiven.

UWV, de mensen en de samenleving

Mensen die hulp nodig hebben op het terrein van werk en inkomen, zitten niet te wachten op een serie los van elkaar opererende instituten die elk op hun eigen manier helpen om de weg naar de arbeidsmarkt weer te vinden. Gelukkig werken CWI, UWV en de gemeenten steeds nauwer samen, de blik naar buiten gericht, met de klant scherp op het netvlies. De keten wordt sterker, de klant profiteert.

Kennis van de arbeidsmarkt voor re-integratiecoaches

Voor een adequate dienstverlening is kennis van de arbeidsmarkt en beroepen onmisbaar. Re-integratiecoaches van UWV versterken hun kennis van en inzicht in de samenstelling en werking van de arbeidsmarkt door het volgen van de eendaagse 'Basiscursus Arbeidsmarkt-kennis' van de CWI Academie.



HBO bachelor SZ-professional

De HBO Bachelor-opleiding tot SZ-professional is er gekomen dank zij een samenwerking tussen UWV Academie, DWI Amsterdam en CWI Academie en wordt verzorgd door Hogeschool ProgreSZ. De opleiding is breed op het gebied van recht en economie en diep op het gebied van sociale zekerheidsrecht. Daarnaast is er ruime aandacht voor sociale, communicatieve en ICT-vaardigheden. Bovendien is de opleiding gericht op het versterken van professionele en beroepsrelevante competenties. De opleiding duurt 2,5 tot drie jaar.



Verschuiving in doelgroepen UWW

De aantallen uitkeringen gaan verder dalen. Dat komt door de hoogconjunctuur en door nieuwe wetgeving, met strengere (toetredings)criteria en meer nadruk op reactivering. De daling geldt vooral voor WW en WAO/WIA, maar veel minder voor met name de Wajong-populatie en de zogenoemde vangnetters. Ook voor hen is reactivering het doel.

Wajongers straks grootste groep arbeidsongeschikten

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) biedt jonggehandicapten en arbeidsongeschikte studenten een uitkering op minimumniveau. Deze groep arbeidsongeschikten kan zich niet beroepen op een andere arbeidsongeschiktheidswet omdat ze geen arbeidsverleden hebben. Een Wajong-uitkering duurt zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, uiterlijk tot het 65ste jaar. De Wajong-populatie zal op termijn de grootste groep arbeidsongeschikten worden. Waar de WW- en WAO-populatie nu slinkt, neemt de Wajong-populatie de laatste jaren juist gestaag toe. De toename is aan de ene kant niet verwonderlijk, omdat de uitstroom wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd pas na 2020 substantieel wordt. Aan de andere kant is er de afgelopen jaren sprake van een sterke groei van de instroom in de Wajong. De instroom in de Wajong is sinds 2002 met ruim 40% gestegen (van 7.654 in 2002 tot 13.575 in 2006), de totale Wajong-populatie is in die periode met 15% gegroeid van 134.220 in 2002 tot 155.860 in 2006. De groei van de instroom heeft verschillende oorzaken, zoals het

bekender worden van de Wajong en een grotere doorstroom vanuit de bijstand naar de Wajong. De stijging van de instroom gaat gepaard met veranderingen in de samenstelling ervan: meer mannen en meer jongeren met een psychisch probleem. Deze groei is vooral te zien bij Wajongers met de diagnoses 'verstandelijk gehandicapt' en 'overige psychische stoornissen'.

De groei van de instroom in de Wajong staat niet op zichzelf, maar is onderdeel van een breder maatschappelijk verschijnsel. Zo is er ook een forse toename in de aanvragen voor de TOG (Tegemoetkoming Onderhoudskosten thuiswonende Gehandicapte kinderen) en in het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs. Ook hier is de groei vooral te zien bij kinderen met psychische problemen.

Re-integreren is moeilijk

Wajongers zijn arbeidsongeschikt op het moment dat ze de stap naar de arbeidsmarkt nog moeten maken. Ze hebben daardoor geen arbeidsverleden, geen werkgever en vaak nauwelijks werkervaring. Dit in combinatie met hun beperkingen maakt het (re)integreren van Wajongers moeilijk. Hun positie stelt bijzondere eisen aan de



inrichting en benutting van de re-integratiecapaciteit en zal een groter deel van die capaciteit in beslag nemen. Het ideaal, ook bij het (re)integreren van Wajongers, is werk. Dit zal niet voor iedereen haalbaar zijn.

Werk naast uitkering

UWV huldigt het motto 'werk boven uitkering'. Voor Wajongers gaat het vaak om werk naast uitkering. Een kwart van de Wajongers werkt naast de uitkering, tweederde hiervan werkt in een WSW-bedrijf en een derde bij een reguliere werkgever. Dat zijn vooral winkels, supermarkten, schoonmaakbedrijven en de horeca. Veel Wajongers doen ambachtelijk werk in elementaire of lagere beroepen. Deze vaststelling spoort met het feit dat jongeren met beperkingen in het onderwijs vaak achter raken en veelal niet in staat zijn een startkwalificatie op de arbeidsmarkt (niveau 2-mbo) te halen. Bovendien worden aan laaggeschoold werk hogere eisen gesteld; dat kan bedreigend zijn voor de werkgelegenheid van Wajongers. Een voorbeeld: Wajongers werken als vakkenvullers bij supermarkten. De tendens is dat er méér van medewerkers wordt gevraagd; ze moeten liefst ook achter de kassa kunnen zitten. Dit vergt weer andere (sociale) vaardigheden en een deel van de Wajongers heeft daar moeite mee.

Vangnetters: UWV als poortwachter

Een tweede groeiende populatie voor UWV betreft zogenoemde vangnetters. Daarbij gaat het om zieke werknemers die geen werkgever (meer) hebben en daarom een Ziektewet-uitkering van UWV kunnen krijgen. Voor hen heeft UWV de arborol die normaal gesproken bij de werkgever ligt. Het feit dat ze geen eigen werkgever hebben, vormt een van de probleempunten bij deze groepen. Een werkgever kan mensen na ziekte waar nodig re-integreren op een andere plek binnen het bedrijf. UWV kan dat niet en beschikt dus niet over hetzelfde instrumentarium als de 'normale' werkgevers.

Voor uitzendkrachten heeft UWV met de uitzendbranche een Arboconvenant afgesloten, gericht op intensieve controle en begeleiding, en het zorgen voor een passende werkplek wanneer dat nodig is. Die aanpak heeft succes: maar 1,3% van de zieke uitzendkrachten blijft de

maximale periode ziek. Bij zieke werklozen is het beeld heel anders: daar haalt een tien keer zo hoog percentage (13%) de maximale duur van het verzuim. Daarmee is deze groep verantwoordelijk voor 47% van het totale verzuimvolume van de vangnetters. Van de overige flexwerkers (mensen met een tijdelijk contract) die ziek zijn en onder de Arbozorg van UWV komen, haalt 30% de maximale verzuimduur. Deze groep is verantwoordelijk voor 53% van het verzuimvolume.

WIA-instroom

Vangnetters zorgen voor een onevenredig groot aandeel van de WIA instroom. Ze vertegenwoordigen maar 10% van de beroepsbevolking, terwijl ze goed zijn voor ca. 30% van de WIA-toekenningen. De zieke werklozen en de flexwerkers met een tijdelijk contract hebben het hoogste risico: ze zijn goed voor 80% van de WIA-instroom van vangnetters. In beide groepen is de kans dat het ziekteverzuim leidt tot een claimbeoordeling WIA vier maal zo hoog als bij reguliere werknemers. Werkgevers moeten meestal zelf betalen voor loondoorbetaling en re-integratie en selecteren dus scherper op gezondheidsrisico's. Ze zullen steeds minder geneigd zijn mensen met een functiebeperking een vast dienstverband aan te bieden. Deze groep zal vooral via flexwerk werk vinden. Ook mensen die afgewezen zijn voor de WIA (minder dan 35% arbeidsongeschikt) zullen vermoe-delijk deze route volgen, hetzij via tijdelijke arbeidscontracten, hetzij via uitzendwerk.

Gerichte maatregelen voor Wajongers en vangnetters

Zowel voor Wajongers als vangnetters is het zaak de argumenten (en mogelijk vooroordelen) van werkgevers in kaart te brengen. UWV doet al veel onderzoek op deze terreinen en werkt daarbij samen met andere kennisinstituten, zoals TNO Arbeid. UWV heeft de ambitie om voor Wajongers en vangnetters nog meer maatwerk in te zetten (onder meer via re-integratiecoaching), gecombineerd met een actieve benadering van werkgevers. Samenwerking in de keten is daarbij een voorwaarde.

Van school naar werk

Wajongers vormen een veelkleurige en veelzijdige groep. Het grootste deel (bijna driekwart) van de Wajongers werkt niet. Re-integratie van jonggehandicapten vraagt bij uitstek om maatwerk. Daarvoor zorgen speciale arbeidsdeskundigen die de specifieke problemen van deze doelgroep kennen en er ook affiniteit mee hebben. Re-integratietrajecten voor jonggehandicapten kosten vaak veel tijd. Het is dus zaak er zo vroeg mogelijk mee te beginnen, bij voorkeur vanaf zestienjarige leeftijd. Onze arbeidsdeskundigen geven daarom steeds vaker voorlichting op scholen over de mogelijkheden voor jonggehandicapten om aan het werk te komen, en over de begeleiding en voorzieningen waar ze gebruik van kunnen maken. Deze aanpak begint zijn vruchten af te werpen: in de groep Wajongers tot 24 jaar zijn relatief de meesten aan het werk (30%). En daarvan heeft bovendien bijna tweederde een reguliere baan.

Het is niet makkelijk een werkplek voor een jongere met een arbeids handicap te vinden bij een reguliere werkgever. Maar de ervaring leert: als een werkgever eenmaal over de streep is getrokken en positieve ervaringen heeft opgedaan, is er vaak ook plaats voor meer jonggehandicapten.

De uitkomsten van het verwachte SER-advies over de arbeidsparticipatie van Wajongers kunnen een belangrijke bijdrage leveren. De SER gaat na hoe regulier werk voor Wajongers op een doelmatige wijze verder te bevorderen valt, en welke bijdrage de sociale partners daaraan kunnen leveren. Ook zal de SER aangeven hoe de overgang van school naar werk van (potentiële) Wajonggerechtigden nog beter kan verlopen.

Veel Wajongers zijn na hun schooltijd nog niet toe aan regulier werk; zelfs een re-integratietraject is dan nog een brug te ver. Vaak is een tussenstap met uitgebreide begeleiding nodig om hun afstand tot de arbeidsmarkt – en zelfs tot de WSW – te verkleinen. Deze groep jongeren met verminderd leervermogen en vaak psychische beperkingen hebben bijvoorbeeld behoefte aan leerwerkbanen, arbeidstrainingscentra en vormen van begeleid leren waarbij praktijk en theorie zo dicht mogelijk bij elkaar worden gebracht.

Intensievere begeleiding vangnetters

Via zijn arborol kan UWV veel invloed uitoefenen op de werkhervatting van vangnetters. Dat doen we, door het Arboconvenant dat we met de uitzendbranche hebben afgesloten, al met succes voor uitzendkrachten. Dankzij de intensieve controle en begeleiding is het ziekteverzuim – en zeker het langdurig verzuim – onder deze groep sterk afgenomen. Die succesvolle aanpak wordt met de Wet Activering Vangnetters ook mogelijk voor overige vangnetters, zoals zieke werklozen en werknemers met een tijdelijk contract. Vanaf 1 juli 2007 krijgt UWV verdere en meer uitgebreide verantwoordelijkheid voor de begeleiding van deze groep.

De duurzaam werklozen komen uitgebreid aan bod bij de tekst over de hoogconjunctuur op de pagina's 8 - 11 van dit jaarverslag.



Gemak voor de klant

De Nederlandse burger is mondig en wenst serieus te worden genomen. Hij of zij verlangt maatwerk, snelheid, duidelijkheid en betrouwbaarheid. We spannen ons, met onze ketenpartners, maximaal in om aan die wensen tegemoet te komen. De toenemende tevredenheid van onze klanten bewijst dat we op de goede weg zijn.

16

Een klantgerichte organisatie word je niet zomaar, alleen door het uit te spreken. Klantgerichtheid moet de rode draad zijn voor alle bedrijfsprocessen. UWV komt uit een sterk administratief georiënteerd verleden. Daarom was de afgelopen jaren een behoorlijke omschakeling nodig. De eerste jaren na de fusie stonden vooral in het teken van het in elkaar schuiven van de oude uitvoeringsinstellingen tot een nieuwe dienstverlener. Nu UWV er staat, richten we de blik nadrukkelijk naar buiten. De klant is de maat der dingen. We kunnen zaken nog zo mooi regelen en organiseren, beslissend is hoe de klant het ervaart.

Drie centrale telefoonnummers

UWV heeft drie centrale telefoonnummers ingesteld: een voor vragen van werknemers, een voor vragen van werkgevers en een voor overige (zakelijke) vragen. De bereikbaarheid van UWV telefoon Werknemers (93%) en UWV telefoon Werkgevers (95%) was in 2006 goed. Er kwamen zo'n zeven miljoen telefonische vragen binnen, waarvan we ruim 85% direct en tot tevredenheid van de klanten konden beantwoorden. Mensen die we niet direct antwoord kunnen geven, bellen we zo snel mogelijk terug. Waar nodig kan de klantadviseur de klant direct doorverbinden met een UWV-medewerker. Dat kan ook een arts of een arbeidskundige zijn. Een klant die begeleiding krijgt van een re-integratiecoach, kan deze rechtstreeks (mobiel) bellen.

Steeds meer via internet

We willen in de voorhoede staan bij de ontwikkeling van De Andere Overheid.

Dienstverlening via internet speelt daarin een centrale rol. We doen daarom mee met DigiD, waarmee klanten toegang krijgen tot elektronische dienstverlening van de overheid. We stellen nu al een aantal diensten via DigiD ter beschikking. Dat aantal zal de komende jaren verder toenemen. Bij wijze van proef kunnen nu al een paar duizend klanten via DigiD hun WW-werkbriefje digitaal invullen en opsturen.

Via het internet zorgen we voor transparante informatie en snelle beantwoording van vragen. We beschikken over een database van ruim 1.300 antwoorden gebaseerd op meer dan drie miljoen gestelde vragen. Deze database hebben we samen met CWI opgesteld. Ook kunnen klanten 130 formulieren elektronisch invullen en/of downloaden.

Snelle eerste betaling

Een snelle eerste betaling legt de basis voor vertrouwen. Onze inzet is erop gericht dat klanten – die zich tijdig melden – binnen een maand na de eerste uitkeringsdag kunnen beschikken over geld. Is dat nog niet de definitieve uitkering, dan nemen we contact op met de klant en verstrekken desgewenst een voorschot.

Overleg vooraf met de klant

Als we van plan zijn een uitkering te beëindigen of een sanctie op te leggen, is het belangrijk om de klant vooraf op de hoogte te stellen, uitleg te verschaffen en gelegenheid te geven voor een weerwoord.

Die aanpak passen we sinds september 2006 in toenemende mate toe.

Samenwerking voor klanten bij indicatiestelling

Klanten met gezondheidsklachten hebben vaak te maken met verschillende instanties en mogen niet van het kastje naar de muur worden gestuurd. Het is dus belangrijk om te zorgen voor een goede afstemming tussen indicatiestellingen en beoordelingen voor zorg, maatschappelijke ondersteuning (WMO) en sociale zekerheid. In oktober zijn vijf pilots van start gegaan waarin we samen met CWI, CIZ en gemeenten nagaan hoe deze afstemming beter kan, met als beoogd resultaat een vermindering van de administratieve rompslomp voor de klant.

Mediation

Als eerste bij de WW hebben we een landelijke aanpak ingevoerd waarbij we kort na ontvangst van een bezwaarschrift telefonisch overleggen met een verzekerde of diens belangenbehartiger om inzicht te krijgen in de beweegredenen van het bezwaar. Deze aanpak zullen we in de loop van 2007 breder inzetten. Om de communicatie met de verzekerde in bezwaar- en beroepszaken te verbeteren, hebben wij mediation geïntroduceerd. Beide partijen gaan dan akkoord met een onafhankelijke mediator, en leggen vooraf vast dat de uitspraak bindend zal zijn. Zo kunnen we bezwaar- en beroepszaken buiten het juridische terrein houden, en ze op een snelle en zorgvuldige wijze afhandelen. Klanten tonen zich tevreden met deze aanpak en het leidt tot een aanzienlijke

versnelling van de afdoening van bezwaarzaken. Klanten kunnen zelf ook initiatief nemen om mediation aan te vragen.

De tevredenheid gemeten

Om te weten hoe onze klanten denken over onze dienstverlening en de veranderingen daarin, voeren we geregeld onderzoeken uit. Het twejaarlijkse Klanttevredenheidsonderzoek geeft input voor verder verbetering van onze dienstverlening. We willen ons werk gewoon goed, snel en efficiënt uitvoeren. Onze Klantgerichtheidsmonitor levert elk kwartaal cijfermatige informatie over onze klantgerichtheid, op regionaal en landelijk niveau. De klanten die hun oordeel geven, zijn uitkeringsgerechtigden die recente ervaring hebben met de meeste aspecten van onze dienstverlening.

Het rapportcijfer voor onze dienstverlening (6,0) was eind 2006 vrijwel gelijk aan de meting over het vierde kwartaal 2005. Dat is voor ons niet goed genoeg. Daarom richten we ons met gerichte programma's op verbetering. Door het jaar heen meten we op meer momenten en andere manieren de tevredenheid van onze klanten. Een overzicht van de belangrijkste uitkomsten.

- De tevredenheid onder klanten over UWV Telefoon Werknemers is gestegen van 7,0 naar 7,8. Vooral de snelheid van dienstverlening en deskundigheid van de klantadviseur scoren hoog.
- Rechtbanken geven gemiddeld een 6,9 voor de afhandeling van beroepszaken. De inhoudelijke kwaliteit van het verweerschrift, de inhoudelijke behandeling ter zitting, de bejegening van de verze-



De basis voor klantgericht werken

- Menselijke maat: handelen met respect en inlevingsvermogen voor elke klant; niet naar de letter, maar naar de geest van de wet.
- Efficiëntie: snel, duidelijk en betrouwbaar, korte processen, heldere communicatie, afspraken nakomen.
- Effectiviteit: elektronisch waar mogelijk, persoonlijk waar nodig. Alle mogelijkheden benutten om een klant naar werk te begeleiden of aan het werk te houden.

kerde en het nakomen van afspraken zijn verbeterd.

- Klagende klanten zijn over de behandeling meer tevreden, hoewel we nog steeds geen volledige voldoende scores: 5,8 (was 5,3). Het Klachtenbureau kreeg een 7,0 (was 6,4).
- Gebruikers van de UWV-website oordelen positief over de snelheid, de betrouwbaarheid en de toonzetting. Het totale rapportcijfer is 6,5.
- Uit onderzoek naar de samenwerking van UWV en CWI bij re-integratie blijkt dat gemiddeld ruim 85% van de klanten neutraal tot positief is over de dienstverlening.

Piek in klachten achter de rug

Door problemen rond de invoering van een nieuw Ziektewet-systeem hebben we begin 2006 veel klachten ontvangen. Al ligt het jaartotaal nog hoger dan in 2005, het aantal klachten is inmiddels gelukkig weer fors gedaald. In het vierde kwartaal kwamen er minder klachten binnen dan in enig kwartaal in 2005. Het aantal Ziektewet-klachten – in het eerste kwartaal ruim 3.400 – is, dankzij de maatregelen die we hebben getroffen, in de loop van 2006 afgenomen tot circa 1.300 in het derde en vierde kwartaal. Ook binnen de andere bedrijfsonderdelen is het aantal klachten gedaald. Bij de arbeidsongeschiktheidswetten nam het aantal klachten af van ruim 2.100 in het eerste kwartaal naar bijna 1.400 in het vierde kwartaal. Bij de WW daalde het aantal van ruim 1.500 naar ruim 500. De meeste klachten (42,6%) gaan over de informatie die

de klant krijgt. Daarna volgen klachten over betaling (26,6%), behandelingsduur (13,5) en bejegening (11,4%).

Gemiddeld werd vorig jaar 81% van de klachten binnen de wettelijke termijn van zes weken afgehandeld. Daarmee halen we onze norm van 90% niet, maar dat komt ook weer door de piek door het Ziektewetsysteem aan het begin van het jaar. In de loop van 2006 zijn de scores opgelopen tot de afhandeling van 92% van de klachten binnen zes weken. Sinds kort kennen we in de regio's speciale klachtenambassadeurs, die zich vooral bezighouden met de ingewikkeldere klachten.

Clëntenraad denkt mee

We koesteren de betrokkenheid van onze cliëntenraad en hun inbreng vanuit klantperspectief. We kennen een centrale raad, twee landelijke raden (één AG en één WW) en twaalf regionale raden (zes AG en zes WW). Alle leden zijn wegens arbeidsongeschiktheid of werkloosheid klant van UWV. De raden adviseren ons gevraagd en op eigen initiatief. Om de raden hiertoe in staat te stellen leveren we hen alle benodigde informatie. Ook kunnen de raden altijd verbetervoorstellen doen, bijvoorbeeld over de omgang met klanten, de leesbaarheid van brieven en brochures, of de ondersteuning bij de mogelijke terugkeer naar werk. Hun belangrijkste activiteiten in 2006 in vogelvlucht:

- In de eerste helft van 2006 is gestart met de uitvoering van een communicatieplan dat de gezamenlijke cliëntenraden, ondersteund door UWV, hebben opgesteld. Dit plan moet de klantenparticipatie meer

bekendheid geven, zowel intern als extern. Een eigen, herkenbare huisstijl helpt daarbij.

- Een aantal cliëntenraden heeft zich gepresenteerd tijdens de Landelijke Banenmarkt op 29 en 30 september. Ze verzamelden daar ook signalen van klanten die ons kunnen helpen bij een verdere verbetering van onze dienstverlening.
- We betrekken de cliëntenraden niet alleen nadrukkelijk bij de ontwikkeling van nieuw beleid voor de re-integratie, maar ook bij de ontwikkelingen binnen het programma de Vernieuwing van UWV. Binnen de keten zijn ook ontwikkelingen gaande om de klantenparticipatie verder te intensiveren.
- De cliëntenraad AG heeft spontaan advies uitgebracht over het terugvorderingbeleid. Het gaat daarbij vooral over situaties waarin het de klant redelijkerwijs niet duidelijk is dat er teveel aan uitkering is verstrekt.
- De cliëntenraden AG en WW in regio Oost hebben de Cliënt-in-Beeld-Publieksprijs 2006 gewonnen. De prijs was uitgeschreven door de Landelijke Cliëntenraad. De raden hebben knelpunten in onze dienstverlening in beeld gebracht en verbeteringen voorgesteld. We voeren nu een aantal adviezen in.
- Op advies van de cliëntenraad heeft UWV Telefoon een proces ingericht dat doven en slechthorenden in staat stelt, in eerste instantie via e-mail en in 2007 ook via webchat vragen te stellen aan UWV Telefoon.



Minder rompslomp dankzij polisadministratie

We zijn vanaf eind 2005 bezig met de inrichting van een polisadministratie, met daarin de gegevens over alle dienstverbanden in Nederland. De polisadministratie moet op termijn helpen om de administratieve lasten van burgers en bedrijven te verlichten: minder rompslomp. Een eerste voorwaarde is een gefundeerd vertrouwen in de vastgelegde gegevens. Dat zal nog enkele jaren vergen – en daar zijn meerdere oorzaken voor. Door de complexe automatisering bij UWV is de gegevensinvoer vertraagd van start gegaan. Bovendien heeft de overheid de keuze gemaakt om nog tot eind 2007 met meerdere loonbegrippen te blijven werken. Het opnemen van werkgeversgegevens in de polisadministratie gebeurt geleidelijk. Prioriteit ligt bij het verwerken van de loonaangifteberichten die werkgevers bij de Belastingdienst aanleveren. Werkgevers

vullen 80% van de loonaangiften correct in. Om werkgevers niet te confronteren met verplichte en massale correcties over al afgesloten tijdvakken in 2006, hebben de ministers van SZW en Financiën besloten de verplichting om foutieve loonaangiften te corrigeren pas te laten ingaan op 1 oktober 2006. De bruikbaarheid van de polisadministratie verbetert sindsdien geleidelijk. De kwaliteit van de polisadministratie zal ieder jaar verbeteren, maar het zal nog geruime tijd vergen voor er een stabiele en betrouwbare polisadministratie beschikbaar is. Tot die tijd bieden we aanvullende tijdelijke oplossingen.

UWV, de mensen en de samenleving

De overheid wil een betrouwbare partner zijn die mensen steun biedt op het moment dat ze die nodig hebben. Daarom verplaatsen we ons in de positie van de klant, zodat we beter begrijpen wat die klant van ons verlangt. Dat is de basis voor trefzekere dienstverlening.

Zakelijk hand in hand met verantwoord

Professionele uitvoerders, zoals UWV, moeten voldoen aan stevige eisen gesteld als het gaat om flexibiliteit, efficiency en kwaliteit. Maatschappelijk ondernemen is daarmee vanzelfsprekend verbonden.

Bij de start van UWV is afgesproken dat de kosten voor de uitvoering van de wettelijke taken met 25% zouden dalen. We hebben het sluitstuk van deze 25% efficiency-doelstelling in 2006 voltooid. Ook in 2006 hebben UWV en het ministerie van SZW flink geïnvesteerd in de kwaliteit van hun onderlinge werkrelatie. Medewerkers van ministerie en UWV hebben daar met groot enthousiasme aan gewerkt en de relatie is merkbaar verbeterd. Direct positief resultaat is dat de planning & controlcyclus een stuk soepeler verloopt. Er is nu tijdig en in goed overleg een jaarplan voor 2007 vastgesteld, en we hebben met SZW afspraken gemaakt over het meerjarig financieel kader voor de uitvoeringskosten.

ICT overzichtelijker

We zijn sinds de start bezig met samenvoegen en vernieuwen van het aantal ICT-systemen. In 2006 was dit het best zichtbaar bij de Ziektewet. Daar hebben we nu één nieuw

Ziektewet-systeem en één systeem voor historische data (uit zes oude systemen). De automatiseringskosten zijn in 2006 ten opzichte van 2005 met € 20 miljoen afgenomen.

Kwaliteit

UWV is sinds 2005 een ISO-gecertificeerde organisatie. Een externe ISO audit heeft uitgewezen dat de kwaliteit van de uitvoering in 2006 verder verbeterd is. Daarmee behouden we het ISO-certificaat.

Integriteit

UWV voert een integraal integriteitbeleid, inclusief een gedragscode en sanctiebeleid. Over integriteit vindt ook binnen de SUWI-keten regelmatig afstemming plaats met CWI en gemeenten. Zo is met CWI regelmatig gesproken over het vergroten van het bewustzijn over integriteit. CWI heeft nu de gedragscode van UWV als basis genomen voor een eigen code, CWI-medewerkers

hebben deelgenomen aan de workshop Integriteitmanagement van UWV en CWI heeft hulp van UWV gekregen bij het uitvoeren van een integriteitonderzoek.

Maatschappelijk en duurzaam ondernemen

Wij maken deel uit van de samenleving. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is voor ons daarom een belangrijk uitgangspunt. We hanteren bij alle inkopen duurzaamheid als zwaarwegend criterium. Waar mogelijk houden we rekening met zowel milieu- als sociale aspecten. Op dit moment meten we in hoeverre papierverbruik, energieverbruik, afvalverwerking en het wagenpark van onze organisatie het milieu belasten. Nieuwe vestigingen kiezen we bij voorkeur dichtbij het openbaar vervoer.

Ook in ons HRM-beleid trekken we die lijn door. We investeren in onze mensen, we versterken hun employability. We bieden re-integratiewerkplekken die mensen helpen

de weg terug naar de arbeidsmarkt te vinden. We leiden bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden op tot klantadviseurs in onze Klanten Contact Centra.

Vernieuwing

In 2005 hebben we vastgesteld dat we ons moeten concentreren op vier kernfuncties: werk, uitkeren, sociaal-medische zaken en gegevensdiensten. We zijn nu bezig de werkprocessen rond die kernfuncties in te richten, met de klant als vertrekpunt. Dit hele proces wordt samengevat onder één noemer: de Vernieuwing.

UWV, de mensen en de samenleving

UWV staat midden in de maatschappij en er wordt het nodige van ons verwacht. Terecht. Daarom zijn we open en transparant over de manier waarop we werken; steeds efficiënter en doelgerichter, integer en met oog voor onze omgeving.



Werkervaring opdoen

Wajongers en jongeren met een achterstand tot de arbeidsmarkt krijgen via enkele pilots binnen UWV de gelegenheid om werkervaring op te doen en zodoende hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Onze Klanten Contactcentra bieden uitkeringsgerechtigden werk én de gelegenheid een opleiding tot klantadviseur te volgen.

Medewerkers in

Het fusieproces, minder werk door de aantrekkelijke economie en nieuwe wetten, meer efficiency; allemaal factoren die hebben bijgedragen aan de drastische afslanking die UWV heeft doorgemaakt. Ook voor onze eigen mensen gaat werk natuurlijk boven uitkering. Tegelijkertijd stelt een zichzelf vernieuwend UWV ook nieuwe eisen aan medewerkers.



De ontwikkelingen van de afgelopen jaren hebben duidelijk gemaakt dat een baan voor het leven niet meer bestaat. Daarvoor in de plaats komt employability. Sociale zekerheid als werkterrein blijft zonder twijfel bestaan en zal ook in de toekomst behoefte hebben aan professionals die op een breed terrein, in de volledige keten van werk en inkomen, inzetbaar zijn. Werkzekerheid is iets anders dan baanzekerheid.

Vijfduizend fte's minder

De personeelsreductie heeft, in een zorgvuldig proces en conform het Sociaal Plan, plaatsgevonden bij een groot aantal onderdelen van UWV. Onze organisatie telt inmiddels ruim 5.000 minder fte's dan drie jaar geleden. Zo'n 3.000 fte's vonden, vaak met UWV-inzet, ander werk of zijn mét hun taken naar andere organisaties overgegaan.

In totaal heeft het gehele reductieproces tot nu toe geleid tot bijna tweeduizend boven-talligen. De begeleiding van werk naar werk heeft voor hen hoge prioriteit. Daarvoor hebben we speciale mobiliteitscentra ingesteld.

beweging

Boventalligen hebben binnen UWV voorrang bij het vervullen van vergelijkbare of passende vacatures. Als dit niet lukt, begint er een begeleidingstraject naar werk buiten UWV. Van de bijna tweeduizend boventalligen werden er 790 binnen UWV herplaatst, 315 maakten gebruik van de Ouderenregeling (en 59 gingen er met VUT/(pre)pensioen), 171 medewerkers vonden buiten UWV een nieuwe baan of beëindigden om een andere reden hun dienstverband. Het aantal ontslagen via de kantonrechter, dan wel de CWI-procedure bedroeg eind vorig jaar 40. Het Sociaal Plan van UWV besteedt extra aandacht aan oudere medewerkers. Aan de ene kant hebben zij extra hulp nodig om ander werk te vinden. En als dat niet lukt, en ontslag onvermijdelijk is, voorziet het Sociaal Plan in een financieel vangnet.

Van werk naar werk

Om medewerkers concrete mogelijkheden te bieden voor een baan buiten UWV, zoeken we zelf actief naar geschikte vacatures. We maakten bijvoorbeeld afspraken met de Belastingdienst; die leverden in 2006 banen op voor UWV'ers. De Belastingdienst verzorgt sinds 1 januari 2006 de heffing en inning van premies. In dat kader gingen 800 fte's over van UWV naar de Belastingdienst. Ook zijn UWV'ers overgestapt naar ABP en douane.

Zelf aan het loopbaanstuur

Moderne werknemers voelen zich zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan. Van hun werkgever mogen ze wel de instrumenten verwachten om die verantwoordelijkheid waar te maken. UWV geeft daar sinds kort inhoud aan met een employability-traject. Iedere medewerker heeft recht op een loopbaanscan, uitgevoerd door het mobiliteitsbureau. We brengen de komende drie jaar ieders competenties in beeld gebracht en brengen die in verband met de toekomstige competenties die nodig zijn voor het werken bij UWV. Volgende stap is het persoonlijke ontwikkelingsplan, waarin werknemer en werkgever de noodzakelijke inspanningen vastleggen. Het totaal biedt de medewerker zicht op de eigen competenties, talenten en ambities. En zo ontstaat een duidelijk en realistisch beeld van de kansen op de arbeidsmarkt.

UWV, de mensen en de samenleving

Banen voor het leven bestaan niet meer. UWV ondersteunt zijn medewerkers op vele manieren om hun employability te versterken en voor hun verdere loopbaan het heft zelf in handen te nemen. Voor eigen mensen past UWV dezelfde principes toe als voor klanten: werk boven uitkering.

Verhogen van employability

Op verschillende manieren heeft UWV in 2006 gewerkt aan het vergroten van de employability van medewerkers, en dus versterking van hun kansen op de arbeidsmarkt binnen en buiten UWV. Zo hebben we opleidingen ontwikkeld voor projectleiders en projectsecretarissen, speciaal bedoeld voor boventallige medewerkers. Een opleiding voor ICT'ers die nieuwe en aangepaste systemen testen, is in voorbereiding. Dit zijn functies waarvoor we nu vooral externe medewerkers inhuren.

Samen werken aan mobiliteit

UWV heeft een initiërende rol gespeeld in de totstandkoming van het platform 'Samen Werken aan Mobiliteit'. Daarin brengen werkgevers in de publieke sector vraag en aanbod bij elkaar: de ene organisatie krimpt, de andere groeit. Via het platform wordt nagegaan hoe die twee bij elkaar kunnen worden gebracht, tot wederzijds voordeel. De uitwisseling van vacatures binnen het netwerkplatform is in 2006 steeds beter op gang gekomen, het platform begint zijn naam eer aan te doen. Binnen de keten van werk en inkomen zijn er frequente contacten met CWI om ook daar samen kandidaten en vacatures bij elkaar te brengen.

Kerngegevens 2006

Samenstelling Raad van Bestuur

- dr. J.M. Linthorst, voorzitter
- mr. A.G. Dümig, plaatsvervangend voorzitter
- mr. drs. P. Cloo (tot 1 april 2006)
- mr. Th. Fransen (tot 1 februari 2006).
- drs. D.M.F. Jongen (vanaf 1 december 2006)

Samenstelling Raad van Advies

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

Kerncijfers UWV
aantallen x 1.000

	2006	2005	verschil	%
WW				
Nieuwe uitkeringen	311,1	376,4	-65,3	-17%
Beëindigde uitkeringen	369,8	392,3	-22,5	- 6%
Lopende uitkeringen (ultimo)	249,2	306,7	-57,6	-19%
IVA				
Nieuwe uitkeringen	3,8			
Beëindigde uitkeringen	0,3			
Lopende uitkeringen (ultimo)	3,7			
WGA				
Nieuwe uitkeringen	17,2			
Beëindigde uitkeringen	1,7			
Lopende uitkeringen (ultimo)	15,4			
WAO				
Nieuwe uitkeringen	11,0	19,8	-8,8	-45%
Beëindigde uitkeringen	75,0	82,3	-7,2	- 9%
Lopende uitkeringen (ultimo)	639,0	703,1	-64,1	- 9%
WAZ				
Nieuwe uitkeringen	1,2	4,7	-3,5	-74%
Beëindigde uitkeringen	7,3	6,9	0,4	6%
Lopende uitkeringen (ultimo)	47,3	53,4	-6,0	-11%
Wajong				
Nieuwe uitkeringen	13,6	10,4	3,2	30%
Beëindigde uitkeringen	4,9	5,6	-0,8	-13%
Lopende uitkeringen (ultimo)	155,9	147,2	8,7	6%
ZW¹				
Toegekende uitkeringen	390,3	356,9	33,4	9%
Beëindigingen	403,8	370,0	33,8	9%
Gemiddeld lopende uitkeringen	96,5	76,8	19,7	26%
Wazo (zwangerschap werknemers)				
Toegekende uitkeringen	144,5	116,2	28,4	24%
Beëindigingen	138,5	115,3	23,2	20%
Gemiddeld lopende uitkeringen	41,4	39,0	2,5	6%

¹ excl. ziekmeldingen die in verband met gehanteerde wachtdagen niet tot een uitkering hebben geleid



1.



WIA

- ① Projecten - Projecten
- ② Projecten - Projecten
- ③ Projecten - Projecten
- ④ Projecten - Projecten

2.

3.

4.

loon

Minder naar binnen, meer naar buiten

Nieuwe wetten die de afgelopen jaren zijn ingevoerd, hebben ervoor gezorgd dat minder mensen een uitkering krijgen en dat meer mensen (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt verklaard worden; minder instroom en meer uitstroom, precies wat de bedoeling was.

De wetten en hun effecten

Wet verbetering poortwachter

De Wet verbetering poortwachter, ingevoerd in 2002, regelt wat werknemers en werkgevers moeten doen om te bevorderen dat zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag gaan. Er staan in de wet onder meer regels voor het inschakelen van de arbodienst, en voor het tijdig maken en uitvoeren van een plan van aanpak voor re-integratie. UWV heeft daarbij, als poortwachter voor de arbeidsongeschiktheidswetten, een belangrijke controlerende functie: de instroom beperken en de uitstroom bevorderen.

Verlengde loondoorbetalingsverplichting bij ziekte

Op 1 januari 2004 is de wet Verlengde loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (VLZ) in werking getreden. De langere doorbetalingsverplichting (van één naar twee jaar) is een extra stimulans voor de werkgever om ervoor te zorgen dat zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag gaan. In het tweede ziektejaar is de loondoorbetalingsverplichting maximaal 70%. Dat maakt een snelle re-integratie ook voor de zieke werknemer extra de moeite waard. De wet VLZ heeft geleid tot een verminderde instroom in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA): er kloppen

naar verhouding 35% minder mensen aan bij de WIA-poort dan in het verleden bij de WAO-poort. Het is niet gezegd dat al die mensen zijn blijven werken, eventueel bij een andere werkgever. Ze kunnen ook een WW- of bijstandsuitkering hebben aangevraagd, of ze zijn om allerlei redenen niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Onderzoek moet uitwijzen hoe deze stromen precies lopen. Opvallend is dat bij de vangnetters – werknemers die geen werkgever (meer) hebben – de WIA-instroom naar verhouding het kleinst is bij uitzendkrachten. Dat is onder meer te danken aan het Arboconvenant dat de uitzendbranche en UWV hebben gesloten, en aan de intensivering van de controle en verzuimbegeleiding door UWV. De Memorie van Toelichting bij de WIA sprak van een WIA-instroom van 42.000 in 2006, maar UWV heeft in 2006 ongeveer 18.000 WIA-uitkeringen toegekend, een stuk minder dan oorspronkelijk verwacht.

ASB-Herbeoordelingen

In het Schattingsbesluit staan de criteria waarmee UWV de mate van arbeids(on)geschiktheid vaststelt. Op 1 oktober 2004 zijn de eisen aangescherpt in het aangepaste Schattingsbesluit (ASB). UWV is vanaf die datum gestart met het opnieuw (en strenger) beoordelen



van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij de WAO is gemiddeld 43% van de uitkeringen verlaagd of beëindigd. De percentages voor verlaging en beëindiging vertonen, zoals verwacht, een dalende lijn. Dat komt doordat na de jongere nu ook de wat oudere arbeidsongeschikten worden herbeoordeeld. Een opvallend gegeven: het percentage uitkeringsgerechtigden bij de WAO waarvan de uitkering wordt verlaagd of beëindigd is veel hoger bij de zogenaamde moeilijk objectieveerbare aandoeningen, zoals chronische lage rugklachten en depressieve klachten. Mensen die te maken krijgen met verlaging of stopzetting van hun uitkering, vormen een behoorlijk extra potentieel voor de arbeidsmarkt. Een deel van hen (36%) werkt al op het moment van de herbeoordeling en slaagt er daarna in voor meer uren aan de slag te gaan. Een kwart van hen lukt dit binnen vier maanden, na acht maanden werkt tweederde naar vermogen – ze verdienen het maximale gelet op hun situatie. Anderhalf jaar na de herbeoordeling is dit opgelopen tot driekwart.

Van de WAO'ers die nog niet werken op het moment van herbeoordeling, heeft 11% vier maanden na de herbeoordeling een baan gevonden en 20% na acht maanden. Na anderhalf jaar is één op de drie (32%) weer aan het werk. Het betreft vooral tijdelijk werk, slechts 15% heeft een vast contract.

De resterende groep (30%) staat nog niet open voor re-integratie, om verschillende redenen. Ze geven aan dat ze hun leven anders hebben ingericht, hebben zorgtaken of wachten af omdat de financiële situatie nog niet problematisch is. Anderen hebben parttime werk gevonden en beschouwen dat als het optimaal haalbare gezien hun gezondheidstoestand, financiën of sociale omstandigheden. Naar aanleiding van deze bevindingen heeft UWV inmiddels de dienstverlening op een aantal punten aangepast, met een nog sterkere focus op re-integratie.

Een afwijkende situatie doet zich voor bij Wajongers, die al vanaf jonge leeftijd arbeidsongeschikt zijn en geen arbeidsverleden hebben. Zie daarvoor pagina 20-23 van dit jaarverslag.

Minder instroom door WIA

Strengere toetredingseisen leiden tot minder instroom in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, kortweg WIA.

De keuring (na twee jaar ziekte) leidt ertoe dat circa de helft van de aanvragers als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd. Zij hebben geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en hun werkgever gaat met hen na of herplaatsing in het bedrijf tóch nog mogelijk is. Als er binnen het bedrijf geen ander werk is, dan kan de werkgever een ontslagprocedure starten. Ruim de helft van de WIA-afgewezenen doet een WW-aanvraag. Het aantal WW-aanvragen en -toekenningen is duidelijk hoger bij vangnetters. Mogelijke verklaring: hun grotere afstand tot de arbeidsmarkt en het feit dat het voor een deel gaat om 'zieke werklozen'. Dat blijft een belangrijke risicogroep. Er zijn eerste aanwijzingen dat een deel van de groep zich op den duur weer bij de WIA-poort meldt.

Voor de andere helft van de aanvragers voor de WIA, die dus minimaal 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zijn er twee uitkeringen mogelijk: de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) voor niet geheel en/of niet duurzaam volledig arbeidsongeschikten en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) voor mensen die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn. In de IVA komt 20% terecht, 80% gaat naar de WGA. Van de WGA is 62% niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt; 38% is voor 35% tot 85% arbeidsongeschikt.

De IVA-instroom kenmerkt zich door zeer ernstige ziektebeelden (zoals hersenbloedingen, kanker) en een hoge gemiddelde leeftijd. Het aandeel volledig arbeidsongeschikten in de WGA (62%) is 2,5 keer zo hoog als de 25% die oorspronkelijk werd verwacht. De verwachting is dat er een stroom op gang komt van de WGA naar de IVA. In welke omvang en in welk tempo is nog onbekend. Onzeker is of de verhoging van het uitkeringsniveau bij IVA van 70% naar 75% effecten oproept. De uitstroom blijft tot nu toe achter bij de verwachtingen.

Naar verdere versterking van de reactivering

De intensievere aanpak van ziekteverzuim onder uitzendkrachten werpt vruchten af. Wij verwachten dat een intensivering van onze arborol voor de overige vangnetters ook daar het ziekteverzuim kan terugdringen. De Wet Activering Vangnetters biedt ons daar vanaf 1 juli 2007 de mogelijkheid toe. Daarmee kan de instroom in de WIA verder dalen.

Reactivering heeft de grootste kans van slagen als werkzoekenden hun eigen verantwoordelijkheid nemen en als de ketenpartners intensief samenwerken, onderling én met private partijen.

Daar zetten we dan ook op in.

Het is belangrijk dat mensen die zijn afgewezen voor een WIA-uitkering of na een herbeoordeling hun uitkering (gedeeltelijk) verliezen, in staat zijn zo snel mogelijk weer betaald werk te vinden. In de praktijk is dat, mede door de heersende beeldvorming over mensen met een functiebeperking, vaak niet eenvoudig.

Via campagnes als 'Geknipt voor de juiste baan' proberen we het beeld daarover bij werkgevers én werknemers te nuanceren.



Jaarrekening 2006

Balans

bedragen x € 1 miljoen

	31-12-2006	31-12-2005
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	143	139
Totaal vaste activa	143	139
Vlottende activa		
Vorderingen	2.324	1.255
Liquide middelen	9.437	11.145
Totaal vlottende activa	11.761	12.400
Totaal activa	11.904	12.539
Passiva		
Fondsen		
Fondsvermogen	9.717	10.366
Bestemmingsfondsen	70	74
Totaal fondsen	9.787	10.440
Vorzieningen	63	80
Kortlopende schulden	2.054	2.019
Totaal passiva	11.904	12.539

Staat van baten en lasten

bedragen x € 1 miljoen

	2006	2005
Baten		
Baten wettelijke taken sv		
Premiebatens	17.975	19.233
Rijksbijdragen	2.274	2.054
Overige baten	940	1.206
	21.189	22.493
Opbrengst andere taken	32	49
Totaal baten	21.221	22.542
Lasten		
Programmakosten		
Uitkeringen	17.720	17.432
Sociale lasten	1.097	2.368
Overige lasten	1.246	1.328
	20.063	21.128
Uitvoeringskosten		
Personeelskosten	1.274	1.395
Huisvestingskosten	144	146
Automatiseringskosten	285	304
Bureaunkosten	53	54
Overige kosten	55	53
	1.811	1.952
Totaal lasten	21.874	23.080
Saldo van baten en lasten	-653	-538

Kasstroomoverzicht

bedragen x € 1 miljoen

2006

2005

	2006	2005
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Ontvangsten		
Premies	16.399	19.288
Rijksbijdragen	2.226	2.065
Opbrengst andere taken	32	49
	18.657	21.402
Uitgaven		
Uitkeringen	-17.867	-17.460
Sociale lasten	-1.170	-2.376
Overige programmakosten	231	-301
Uitvoeringskosten	-1.842	-1.842
	-20.648	-21.979
Totale kasstroom uit operationele activiteiten	-1.991	-577
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-40	-44
Desinvesterings in materiële vaste activa	4	3
Totale kasstroom uit investeringsactiviteiten	-36	-41
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Rentebaten	334	284
Rentelasten	-15	-7
Totale kasstroom uit financieringsactiviteiten	319	277
Netto-kasstroom	-1.708	-341
Specificatie netto-kasstroom		
Stand 1 januari	11.145	11.486
Stand 31 december	9.437	11.145
Netto-kasstroom	-1.708	-341

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 uitgaven van de sv-fondsen (met de bijbehorende premieontvangsten en rijksbijdragen), 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 (Wet SUWI art. 49). 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 aanschaffingsprijs, 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 baten en lasten 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.

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	Vervoer- middelen	Totaal
<i>Samenstelling stand per 1 januari 2006</i>					
Aanschafwaarde	130	51	104	15	300
Cumulatieve afschrijvingen	-49	-28	-75	-9	-161
Boekwaarde per 1 januari 2006	81	23	29	6	139
Bij: investeringen	33	1	6	0	40
Af: desinvesteringen	-1	0	0	-3	-4
Af: afschrijvingen	-11	-3	-17	-1	-32
Boekwaarde per 31 december 2006	102	21	18	2	143
<i>Samenstelling stand per 31 december 2006</i>					
Aanschafwaarde	130	33	63	6	232
Cumulatieve afschrijvingen	-28	-12	-45	-4	-89
Boekwaarde per 31 december 2006	102	21	18	2	143

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
- Vervoermiddelen: vier jaar, met inachtneming van een restwaarde

Vlottende activa

Vorderingen

bedragen x € 1 miljoen	31-12-2006	31-12-2005
Premievorderingen	1.719	554
Uitkeringsdebiteuren	271	199
Overige vorderingen	334	502
Totaal vorderingen	2.324	1.255

Met ingang van premiejaar 2006 is het heffen en innen van premie overgegaan naar de Belastingdienst.

De uitkeringsdebiteuren hebben betrekking op voorschotten aan uitkeringsgerechtigden en terug te vorderen uitkeringen.

Op de vorderingen zijn voorzieningen voor het risico van oninbaarheid in mindering gebracht.

De voorziening oninbare premievorderingen is voor het premiejaar 2006 gebaseerd op ervaringscijfers van de Belastingdienst en is vastgesteld op 0,5% van de premiebaten. De voorziening openstaande premievorderingen van de premiejaren 2005 en ouder is gebaseerd op ervaringscijfers van de incassoafdelingen UWV. De voorziening oninbare uitkeringsdebiteuren is bepaald op 100% van de vorderingen ouder dan twee jaar.

Liquide middelen

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

Fondsen

De fondsen bestaan uit het fondsvermogen en de bestemmingsfondsen.

Fondsvermogen

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

De Arbeidsongeschiktheidskas (Aok), het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf), het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo) en de sectorfondsen (Sfn) zijn vrijwel geheel premiegefinancierd.

Het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten (Afj), het Toeslagenfonds (Tf) en het Reïntegratiefonds (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).

bedragen x € 1 miljoen	01-01-2006	Saldo baten en lasten	Vorming bestemmings- fondsen	31-12-2006
Aok	879	-187		692
Aof	3.198	-653		2.545
Sfn	320	263		583
AWf	5.793	-93		5.700
Ufo	250	17		267
Afj, Tf en Rf	-	-		-
Totaal fondsen	10.440	-653		9.787
Af: bestemd fondsvermogen	-74	74	-70	-70
Netto fondsvermogen	10.366	-579	-70	9.717

Bestemmingsfondsen

bedragen x € 1 miljoen	01-01-2006	Saldo baten en lasten	Vorming bestemmings- fondsen	31-12-2006
Fricatiekosten	63	-63	-	-
Wet- en regelgevingsprojecten	11	-11	38	38
Reguliere activiteiten	-	-	20	20
Fricatiekosten Vernieuwing	-	-	12	12
Totaal bestemmingsfondsen	74	-74	70	70

De bestemmingsfondsen zijn gevormd ten laste van het fondsvermogen.

Het bestemmingsfonds Fricatiekosten is gevormd voor kosten sociaal plan en leegstandskosten huisvesting. Het bestemmingsfonds Wet- en regelgevingsprojecten is gevormd ten behoeve van de projecten SUB/Walvis en Invoering WW/Ziektewet overheidspersoneel.

De bestemmingsfondsen zijn in 2006 geheel aangewend. Ultimo 2006 zijn bestemmingsfondsen gevormd voor de wet- en regelgevingsprojecten WIA, Burgerservicenummer en Invoering nieuwe WW. Daarnaast zijn bestemmingsfondsen gevormd voor de reguliere activiteiten ASB, TRI, Arbeidsadviseur en Arbeidsverledenbeschikking, en voor de frictiekosten als gevolg van het programma de Vernieuwing.

Voorzeningen

bedragen x € 1 miljoen	Reorganisatie- voorzeningen	Overige voorzeningen	Totaal
Stand per 1 januari 2006	50	30	80
Bij: dotatie	27	11	38
Af: onttrekking aan de voorziening	-12	-11	-23
Af: vrijval van de voorziening	-27	-5	-32
Stand per 31 december 2006	38	25	63
Samenstelling stand per 31 december 2006			
Korte termijn (< 1 jaar)	31	20	51
Middellange termijn (1-5 jaar)	7	2	9
Lange termijn (> 5 jaar)	-	3	3
Stand per 31 december 2006	38	25	63

Reorganisatievoorzeningen

Onder de reorganisatievoorzeningen worden opgenomen de kosten in verband met het sluiten of beëindigen van bedrijfsactiviteiten op basis van voor het einde van het verslagjaar door de Raad van Bestuur goedgekeurde herstructureringsplannen. De voorziening is gevormd voor afvloeiingskosten van niet actieve medewerkers uit reorganisaties door wijzigingen in wet- en regelgeving, afnemend werkaanbod en diverse doelmatigheids- en efficiencytrajecten.

Overige voorzieningen

Hieronder zijn ondermeer opgenomen voorzieningen voor terugbouwverplichtingen, huurafkoop, leegstand en verlieslatende ICT-contracten.

Kortlopende schulden

bedragen x € 1 miljoen

31-12-2006

31-12-2005

Nog te betalen uitkeringen	1.260	1.308
Belastingen en premies Sociale Verzekeringen	439	309
Leveranciers	162	154
Pensioenen en VUT	8	43
Overige schulden	185	205
Totaal kortlopende schulden	2.054	2.019

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 vervalttermijn.

Vervaltermijnen langlopende overeenkomsten

bedragen x € 1 miljoen

< 1 jaar

1-5 jaar

> 5 jaar

Totaal

Huurcontracten	92	273	169	534
Overige bedrijfsmiddelen	23	31	0	54
Autoleasecontracten	17	13	0	30
Automatiseringscontracten	75	150	0	225
Totaal	207	467	169	843

Voorwaardelijke verplichtingen

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

Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten wettelijke taken sv

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

Baten naar wet bedragen x € 1 miljoen

	Premiebaten		Rijksbijdragen		Overige baten		Totaal	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
WAO	10.187	10.940	-	2	137	161	10.324	11.103
WAZ	27	62	0	-66	-	0	27	-4
Wajong	-	-	1.861	1.755	3	2	1.864	1.757
Wazo	-	-	5	-	-	-	5	0
REA	-	-	-	-	230	484	230	484
TW	-	-	383	343	2	1	385	344
BIA	-	-	5	6	-	-	5	6
TRI	-	-	20	14	-	-	20	14
WW	7.746	8.226	-	-	512	514	8.258	8.740
ZW	15	5	-	-	56	44	71	49
Totaal wettelijke taken sv	17.975	19.233	2.274	2.054	940	1.206	21.189	22.493

Premiebaten

De opgenomen premiebaten werknemersverzekeringen zijn deels gebaseerd op schattingen van het Centraal Planbureau voor de relevante heffingsgrondslagen.

Rijksbijdragen

De programmabaten en -lasten en uitvoeringskosten van de Wajong, de Toeslagenwet, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria (BIA) en de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI) worden geheel uit rijksbijdragen betaald.

Overige baten

Onder de overige baten vallen de bijdragen die via het Aof, het Afj, het AWf en het Ufo aan het Rf worden betaald. Daarnaast bestaan de overige baten uit rentebaten en baten uit verhaalszaken. Voorts zijn onder de WW en Ziektewet de bijdragen van het AWf aan de desbetreffende sectorfondsen opgenomen.

Opbrengst andere taken

De omzet is vastgesteld in overeenstemming met contractuele afspraken met de opdrachtgevers. Deze wordt berekend op basis van kostprijs.

Vanaf 2005 voeren we uitsluitend voor de sector Overheid en Onderwijs niet wettelijke taken uit. Over deze taken zijn aanvullende afspraken gemaakt waardoor ze nog tot uiterlijk 1 januari 2008 (WW-domein) respectievelijk 1 januari 2011 (AG-domein) door UWV worden uitgevoerd.

Op 1 juli 2006 is de wachtgelduitvoering door UWV volledig beëindigd. De ontvlechting van de bovenwettelijke WW is op 1 januari 2007 gerealiseerd.

We verwachten dat de ontvlechting van de suppletieregeling op 1 april 2007 wordt gerealiseerd.

Het contract inzake invaliditeitspensioen en herplaatsingstoelage loopt tot uiterlijk 1 januari 2011. In december 2006 heeft het ABP besloten een intern onderzoek te starten naar de mogelijkheid en condities waaronder de beëindiging kan worden vervroegd. Ons streven is om de gecontracteerde bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidstaken voor Defensie per 1 januari 2008 over te dragen naar het ABP.

Programmakosten

Lasten naar wet

bedragen x € 1 miljoen

	Uitkeringen		Sociale lasten		Overige lasten		Uitvoeringskosten		Totaal	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
WAO	8.650	8.868	609	1.315	444	323	540	728	10.243	11.234
WIA - IVA	31	-	3	-	-	-	50	-	84	-
WIA - WGA	117	-	9	-	54	-	187	-	367	-
WAZ	471	471	0	27	1	0	25	32	497	530
Wajong	1.762	1.565	1	105	38	48	63	39	1.864	1.757
Wazo	838	795	56	114	0	0	12	22	906	931
REA	17	20	-	-	157	291	18	69	192	380
TW	362	295	21	41	2	1	-	7	385	344
BIA	5	4	0	1	-	-	0	0	5	5
TRI	16	10	1	2	-	-	3	3	20	15
WW	4.075	4.381	303	623	492	623	584	688	5.454	6.315
ZW	1.376	1.023	94	140	58	42	297	315	1.825	1.520
Totaal wettelijke taken sv	17.720	17.432	1.097	2.368	1.246	1.328	1.779	1.903	21.842	23.031
Andere taken	-	-	-	-	-	-	32	49	32	49
Totaal	17.720	17.432	1.097	2.368	1.246	1.328	1.811	1.952	21.874	23.080

Uitkeringen

De uitkeringslasten zijn inclusief vakantiegeld, besparingen uitkeringen WSW-ers en vanaf 2006 inclusief bijdragen Zorgverzekeringswet.

Overige lasten

Onder de overige lasten vallen de bijdragen voor de wet REA, de kosten van re-integratietrajecten en voorzieningen, kosten voor re-integratie- en subsidieregelingen WW en bijdragen aan de desbetreffende sectorfondsen bij overschrijding van het lastenplafond en als gedeeltelijke compensatie voor de ziekengeldlasten in de sector uitzendbedrijven.

Uitvoeringskosten

Personeelskosten

bedragen x € 1 miljoen	2006	2005
Lonen en salarissen	708	779
Sociale lasten	56	93
Pensioenen en VUT	122	139
Externe inleen	298	258
Kosten Sociaal Plan	42	76
Overige personeelskosten	48	50
Totaal personeelskosten	1.274	1.395

Pensioenen en VUT

Met ingang van 1 januari 2005 is de aangepaste Richtlijn voor de Jaarverslaggeving RJ 271 'Personeelsbeloningen' van kracht geworden. Toepassing van deze richtlijn leidt ertoe dat in de staat van baten en lasten niet de betaalde pensioenpremie als last wordt 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 RJ 271.3 met betrekking tot de pensioenverplichting niet toe te passen in de jaarrekening van UWV.

Verwerking van de actuarieel berekende pensioenlast voor verslagjaar 2005 en 2006 zou een positieve bijdrage hebben geleverd aan het budgetresultaat van ongeveer € 50 miljoen.

Verplichtingen op grond van WOPT

Op grond van de Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPT), die op 1 maart 2006 in werking is getreden, dienen de inkomens die boven het normbedrag (gemiddeld belastbaar jaarloon van de ministers) van € 171.000 uitgaan openbaar te worden gemaakt in de jaarrekening.

Rapportage op basis van WOPT bedragen x € 1	Duur dienst- verband	2006			2005		
		Belastbaar jaarloon	Pensioen bijdrage	Totaal Beloning	Belastbaar jaarloon	Pensioen bijdrage	Totaal Beloning
Vz RvB	12 maanden	187.417	35.173	222.590	184.447	32.520	216.997
Lid RvB	12 maanden	161.886	28.221	190.107	162.241	27.767	190.008
Directeur	12 maanden	151.570	26.621	178.191	157.518	26.699	184.217
Directeur	12 maanden	150.173	26.314	176.487	140.169	23.502	163.671
Directeur	12 maanden	145.192	26.070	171.262	146.742	24.508	171.250
Niet werkzaam bij UWV: voormalig vz RvB	12 maanden	224.042	37.563	261.605	199.651	34.224	233.875

Personeel

Aantal fte'n	AG	WW	WG	UGD	B&B	IR	FPO	KCC	Centrale staven	Boven- tallig	Totaal
31-12-2005	6.488	3.920	1.824	-	1.381	456	642	159	1.776	262	16.908
31-12-2006	6.580	3.829	-	696	1.295	412	572	155	1.659	236	15.434

Bestuurskosten

De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Gedurende 2006 was de Raad als volgt samengesteld:

- dr. J.M. Linthorst, voorzitter
- mr. A.G. Dümig, plaatsvervangend voorzitter
- mr. drs. P. Cloo (tot 1 april 2006)
- mr. Th. Fransen (tot 1 februari 2006).
- drs. D.M.F. Jongen (vanaf 1 december 2006)

De bestuurskosten Raad van Bestuur over 2006 bedragen € 0,535 miljoen (2005: € 0,807 miljoen). In deze kosten zijn opgenomen de brutosalarissen, bonussen, pensioenlasten, kostenvergoedingen, ziektekostenbijdragen en waarde gebruik dienstauto's. De bestuurskosten Raad van Advies kwamen in 2006 uit op € 0,051 miljoen (2005: € 0,049 miljoen).

Amsterdam, 13 maart 2007

Raad van Bestuur UWV

dr. J.M. Linthorst, voorzitter

mr. A.G. Dümig, plaatsvervangend voorzitter

drs. D.M.F. Jongen

Overige gegevens

Accountantsverklaring

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2006 van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) te Amsterdam bestaande uit de balans per 31 december 2006 en de staat van baten en lasten over 2006 met de daarbij behorende toelichting gecontroleerd.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

De Raad van Bestuur van het 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 grondslagen voor financiële verslaggeving volgens de Wet SUWI en de Regeling SUWI inclusief de nadere uitleg daarvan. 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 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 het 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 de Raad van 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 het UWV per 31 december 2006 en van het saldo van baten en lasten over 2006.

Verklaring betreffende andere wettelijke voorschriften en/of voorschriften van regelgevende instanties

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

Den Haag, 23 maart 2007

Ernst & Young Accountants
namens deze
w.g. H. van Moorsel RA

Bestemming 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 de Wet SUWI, artikel 6 lid 1 onder f, behoeven wij de goedkeuring van de minister van SZW voor het vormen van reserveringen en fondsen. De bestemmingsfondsen kunnen uitsluitend worden gevormd en aangewend met goedkeuring van de minister van SZW. Een definitief besluit hierover zal worden genomen bij de goedkeuring van het besluit tot vaststelling van de jaarrekening UWV 2006.

Colofon

Coördinatie en eindredactie:

UWV Cliëntenservice & Communicatie, Amsterdam

Tekst:

Bauke ter Braak, vMtB, Driehuis

Vormgeving:

Moodfactory, Amsterdam

Fotografie:

Jaap van den Beukel, Schiedam

Erik Hijweege, Amsterdam

Illustraties:

Carolyn Ridsdale, Amsterdam

Drukwerk:

Kwak & Van Daalen & Runday, Zaandam

Het volledige jaarverslag van UWV over 2006 is te vinden op www.uwv.nl



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN

CO110 05049 03-07