



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

IWI

Onderzoek

IWI Jaarverslag 2008

Startdatum – 1 januari 2009

Einddatum – 7 mei 2009

Categorie

*Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid*

Jaarverslag IWI 2008

Doel en vraagstelling

Het jaarverslag is een jaarlijks terugkerend wettelijk product van IWI. Voor 1 mei stelt de inspectie een oordeel op over de werking van het stelsel in 2008.

Conclusie

Het jaarverslag is in vier delen opgebouwd. Allereerst wordt een beeld geschetst van de uitvoering in 2008 op basis van onderzoeksresultaten van de inspectie.

Vervolgens wordt ingegaan op de sturing en beheersing van het uitvoeringsproces.

Behalve toezicht op de uitvoering in de SUWI-keten, houdt de inspectie ook toezicht op organisaties daarbuiten. Hierop wordt kort ingegaan. Als intermezzo volgen vijf interviews, waarin vertegenwoordigers van ketenpartijen en van andere bij het terrein van werk en inkomen betrokken organisaties aan het woord komen. Ten slotte wordt ingegaan op de bedrijfsvoering van de inspectie in het afgelopen jaar.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/nfbojkga>



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaarverslag 2008



Jaarverslag 2008

Inspectie Werk en Inkomen

Voorwoord

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) houdt toezicht op de uitvoeringspraktijk op het terrein van werk en inkomen. De minister bepaalt de normen en doelen, de uitvoering werkt binnen de gegeven normen in het stelsel aan de realisatie van deze doelen en toezicht toetst of het geheel op zo'n manier werkt dat de doelen worden gehaald.

Het beleid is er op gericht om iedereen bestaanszekerheid te geven. Voor wie dat mogelijk is met een inkomen uit werk, en voor wie dat niet mogelijk is met hulp om werk te vinden, dan wel met een passende uitkering.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (inclusief de in 2008 nog zelfstandige Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI), gemeenten en de Sociale Verzekeringsbank (SVB) verzorgen de uitvoering van dit beleid in samenwerking met elkaar en met andere publieke en private organisaties. Daarbij is relevant dat de sturing door de minister richting UWV verschilt ten opzichte van de gemeenten.

Een adequate dienstverlening waar het gaat om arbeidsparticipatie en inkomensverzorging is niet goed denkbaar zonder maatwerk. Om de doelen van de wetgever op het terrein van werk en inkomen te bereiken, is een op de individuele burger toegesneden aanbod van wezenlijk belang. Bij het leveren van maatwerk is er nog veel te winnen. Betere ondersteuning door ICT en meer uitwisseling van informatie kunnen bijdragen aan meer maatwerk. Nu is informatie nog te veel versnipperd en niet altijd actueel. In 2008 voltrok zich een kentering in de economie die niet zonder gevolgen blijft voor de arbeidsmarkt. Juist voor de mensen met een kwetsbare positie is maatwerk van belang

om er voor te zorgen dat hun afstand tot de arbeidsmarkt niet nog groter wordt.

Het stelsel van werk en inkomen vertoont op specifieke onderdelen nog lacunes. Mensen krijgen niet altijd de ondersteuning die hen toekomt. Zo bleek dat nogal wat eenoudergezinnen in de bijstand van wie het jongste kind achttien jaar wordt en studeert, de toeslag van 250 euro per maand die hen toekomt mislopen. Met haar toezicht heeft IWI hier belangrijke informatie geleverd waarmee de wetgever maatregelen kan nemen om tot een betere uitvoering te komen.

Het werk van IWI is gebaseerd op door toezichtonderzoek verkregen informatie over de manier waarop de organisaties werken aan het bereiken van de doelen van de wetgever. Een effectief stelsel van werk en inkomen, daar is het allemaal om te doen. De inspectie sluit aan bij de eigen verantwoordelijkheid van de uitvoeringsorganisaties en hanteert de normen die wetgever en minister aan de uitvoeringsorganisaties hebben opgelegd. In dit jaarverslag komt dat tot uitdrukking. Het is ook de richting waarin de inspectie haar meerjarenplan 2009–2013 wil vormgeven.

Drs. P.H.B. Pennekamp
Inspecteur-generaal a.i.

Leeswijzer

Dit jaarverslag is als volgt opgebouwd: in hoofdstuk een schetst de inspectie haar beeld van de uitvoering in 2008 op basis van haar onderzoeksresultaten. Dit hoofdstuk bevat een betoog aan de hand van de bevindingen uit de afzonderlijke IWI-rapporten. Gegeven de aard van het jaarverslag wordt niet ingegaan op de reacties van de bewindslieden op deze rapporten. Hiervoor wordt verwezen naar de aanbiedingsbrieven van de bewindslieden aan de Eerste en Tweede Kamer bij de afzonderlijke rapporten. Hoofdstuk twee gaat in op de sturing en beheersing van het uitvoeringsproces. In dit hoofdstuk komt de voortgang van enkele grote uitvoeringsprojecten aan de orde. Ook wordt aandacht besteed aan de rechtmatigheid van de uitvoering. Hoofdstuk drie heeft het toezicht buiten de SUWI-keten als onderwerp. Als intermezzo volgen vijf interviews, waarin vertegenwoordigers van ketenpartijen en van andere bij het terrein van werk en inkomen betrokken organisaties aan het woord komen. Hoofdstuk vier ten slotte gaat in op de bedrijfsvoering van de inspectie in het afgelopen jaar.

Inhoud

1	Maatwerk helpt	6
2	Sturing en beheersing van het uitvoeringsproces	12
2.1	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	13
2.2	Monitor Digitaal Klantdossier	13
2.3	De Sociale Verzekeringsbank	14
2.4	Verantwoordingsgericht onderzoek zbo's	14
2.5	Gemeenten	14
3	Toezicht buiten de SUWI-keten	16
3.1	Arbeidsveiligheid	17
3.2	De Nederlandsche Bank	17
3.3	Raad voor Werk en Inkomen	17
3.4	Sociaal-Economische Raad	17
3.5	Autoriteit Financiële Markten	17
	Interviews	18
4	Bedrijfsvoering IWI	28
4.1	Taak	29
4.2	Uitvoering van het jaarplan 2008	29
4.3	Medewerkers en middelen	30
	Bijlagen	31
	Balans en staat van baten en lasten 2008	32
	Lijst van afkortingen	34
	Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen	35

1

Maatwerk helpt

Het is gewenst dat iedereen naar vermogen meedoet in de maatschappij. Het vinden van passend werk staat voorop. Als betaald werk niet tot de mogelijkheden behoort, worden mensen gestimuleerd maatschappelijk te participeren, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Wanneer mensen (tijdelijk) geen betaald werk hebben, is het belangrijk dat zij verzekerd zijn van een inkomen. Met deze twee hoofddoelstellingen kan de gehele keten van werk en inkomen een belangrijke bijdrage leveren aan de bredere doelstellingen van het huidige kabinet met als motto 'samen werken, samen leven'.

Het realiseren van sociale samenhang komt voort uit sociale overwegingen, maar participatie dient ook onmiskenbaar economische doelen. Voorzienne ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken een hogere arbeidsparticipatie op termijn noodzakelijk. Dit betekent onvermijdelijk dat in beleid en uitvoering steeds meer nadruk komt te liggen op het ondersteunen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het niet alleen om uitkeringsgerechtigden, maar ook om mensen zonder werk en uitkering.

Deze doelstellingen dienen in de uitvoeringspraktijk geëffectueerd te worden. Dat stelt eisen aan de inrichting van het proces. Daarbij is het volgens IWI essentieel:

- dat op de juiste wijze onderscheid wordt gemaakt tussen klanten die makkelijk bemiddelbaar (zelfredzaam) zijn en klanten die moeilijk bemiddelbaar (niet-zelfredzaam) zijn. Moeilijk bemiddelbaar zijn mensen als ze een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en/of meervoudige, overige problemen zoals bijvoorbeeld schulden.
- dat aan beide groepen maatwerk wordt geleverd. Voor mensen die zelfredzaam zijn, bestaat dit maatwerk voornamelijk uit een dienstbare attitude van de uitvoering. Voor niet-zelfredzamen is dat niet voldoende: voor hen is het bovendien noodzakelijk vast te stellen welke ondersteuning passend is voor re-integratie en uitkeringsverzorging.
- dat gebruik wordt gemaakt van de juiste informatie.

Deze kernelementen zijn in onderstaand schema zichtbaar gemaakt.

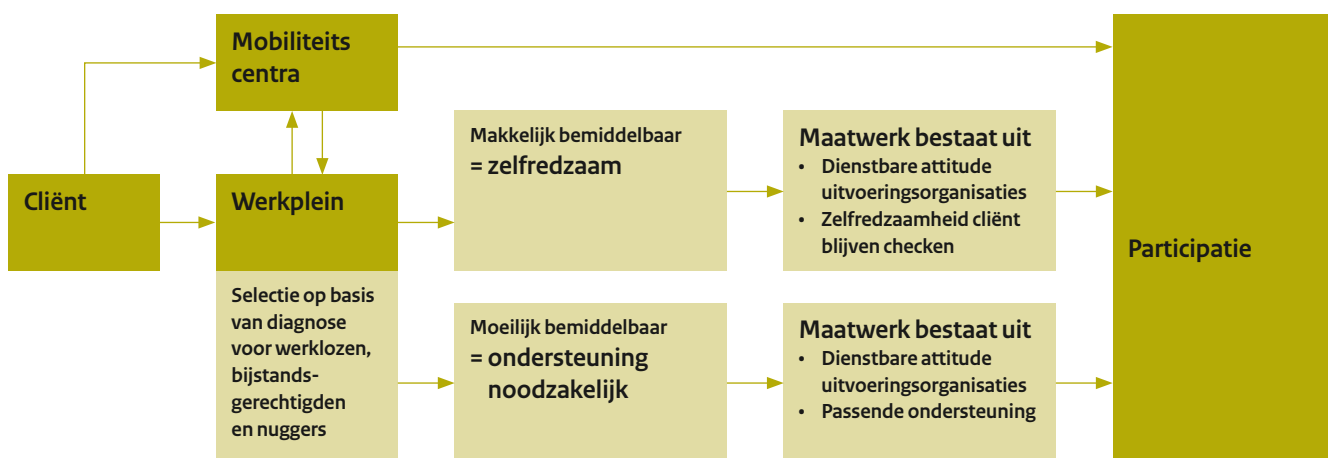
Maatwerk bij participatie

De beslissing of iemand ondersteuning nodig heeft en zo ja, welke re-integratie inspanningen zullen worden verricht, wordt genomen door de werkcoaches van de uitvoeringsorganisaties.

Om een gedegen afweging te kunnen maken is in de eerste plaats een goed inzicht nodig in de persoonlijke omstandigheden van de cliënt. Daarbij gaat het om zaken als werkervaring, opleidingsniveau, beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, medische beperkingen en dergelijke. Een goede match tussen vraag en aanbod vereist verder inzicht in de situatie op de (regionale) arbeidsmarkt. Welke vacatures staan open, welke sectoren genereren vraag en waar dreigt een overschot aan arbeidskrachten. Dat neemt niet weg dat mensen die ondersteuning nodig hebben, evenals de zelfredzame cliënten, de verplichting hebben om actief aan hun eigen re-integratie te werken.

Selectie wel of geen ondersteuning gaat niet altijd goed

Uit onderzoeken van IWI blijkt dat de selectie tussen mensen die wel en mensen die geen ondersteuning nodig hebben nog niet altijd goed gaat: IWI heeft geconstateerd dat cliënten die dicht bij de arbeidsmarkt staan vaker ondersteuning krijgen dan cliënten die verder van de arbeidsmarkt staan. Een aanzienlijk deel van de WWB-clieuten (Wet werk en



Randvoorwaarden

- Integrale dienstverlening
- Informatievoorziening
- ICT-ondersteuning
- Individueel afgestemde trajecten

bijstand) heeft om verschillende redenen na drie jaar nog nooit een traject aangeboden gekregen.

Voor de makkelijk bemiddelbaren kunnen inspanningen op het gebied van re-integratie vertragend werken. De inspanningen nemen tijd en energie in beslag die voor het zoeken naar en vinden van werk gebruikt kunnen worden. Het ontbreken van hulp voor niet-zelfredzamen daarentegen vermindert de kans op werk aanzienlijk.

Naar de mening van IWI bestaat maatwerk bij makkelijk bemiddelbare cliënten vooral uit een dienstbare attitude van de uitvoeringsorganisaties. Deze attitude is er op gericht klanten optimaal in staat te stellen de aandacht te richten op participatie. Dat betekent in ieder geval een goede doorverwijzing naar vacatures, werkgevers en uitzendbureaus. Daarnaast kan veel tijd en energie gewonnen worden door te zorgen dat een klant geholpen wordt door een vaste contactpersoon/werkcoach. Die neemt ook de contacten naar de backoffice voor zijn/haar rekening, zodat gegevens maar één keer hoeven te worden aangeleverd. Ook een snelle beslissing op de uitkeringsaanvraag en adequate voorlichting over rechten en plichten helpen. Wanneer dit goed geregeld is, zijn er geen zaken meer die de cliënt belemmeren zich volledig te concentreren op een zo snel mogelijke terugkeer naar werk. Het is wel gewenst dat de uitvoeringsorganisaties regelmatig contact met de cliënt blijven houden om zich er van te vergewissen dat deze zelfredzaam genoeg is om werk te vinden. Op individueel niveau kan dan zo nodig op enig moment door de uitvoering besloten worden toch enige vorm van ondersteuning te verlenen.

Wsw: goede begeleiding werknemer én werkgever essentieel

Om maatwerk te leveren voor cliënten die daadwerkelijk ondersteuning nodig hebben, is de hierboven beschreven dienstbare attitude niet voldoende. Maatwerk bestaat voor deze cliënten verder uit het bepalen door de uitvoeringsorganisaties (in samenspraak met de cliënt) van de individueel te verlenen ondersteuning.

Ook daarbij staan de mogelijkheden van de cliënt in combinatie met de situatie op de arbeidsmarkt centraal. Ten aanzien van de niet-zelfredzamen die al langere tijd een uitkering hebben heeft IWI geconstateerd dat uitvoeringsorganisaties en gemeenten nog vaak onvoldoende kennis hebben over de individuele omstandigheden en competenties van hun cliënten. In 2008 heeft UWV WERKbedrijf (toen nog CWI/UWV) aangegeven dat men bezig is met een verbeterslag op dat punt. Ook gemeenten hebben initiatieven genomen voor de opzet van informatiesystemen waarmee inzicht in de competenties van bijstandgerechtigden wordt verbeterd. Uit onderzoek van de inspectie blijkt dat de uitvoerings-

instanties in hun beleid steeds meer aandacht schenken aan de participatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De uitvoering beseft steeds meer dat het nodig is om intensieve re-integratieactiviteiten in te zetten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, dit om te voorkomen dat deze afstand op de langere termijn onoverbrugbaar wordt.

In de praktijk van deze verantwoordingsperiode blijkt echter dat makkelijk bemiddelbare cliënten eerder en vaker hulp krijgen aangeboden dan moeilijk bemiddelbare cliënten. Als er al hulp wordt aangeboden aan niet-zelfredzamen, dan blijkt, dat de re-integratieactiviteiten die worden ingezet nagenoeg gelijk zijn aan de re-integratieactiviteiten voor zelfredzamen.

Het betreft dan voornamelijk de weinig intensieve vormen van hulp zoals gesprekken en adviezen over werk. Intensievere vormen van hulp zoals training van werkvaardigheden en scholing worden veel minder aangeboden.

De re-integratiedienstverlening voor de meest kwetsbare groepen, zoals vluchtelingen en mensen met beperkingen, sluit niet altijd voldoende aan bij de specifieke behoeften van de klant. Zo hebben vluchtelingen behoefte aan gedegen en langdurige scholing in de Nederlandse taal. Een dergelijke scholing behoort echter niet tot het re-integratieaanbod. De reden hiervoor is dat deze vorm van scholing niet spoort met het uitgangspunt van de kortste weg naar werk, een uitgangspunt in het beleid op het terrein van werk en inkomen. Verder heeft de re-integratiedienstverlening last van knelpunten die buiten dit terrein liggen. Re-integratie van alleenstaande ouders wordt bijvoorbeeld bemoeilijkt door het gebrek aan beschikbare kinderopvang in de gemeente. Ook de mogelijkheden van jongeren met beperkingen worden nog niet altijd goed benut, onder meer door de beperkte voorbereiding op de arbeidsmarkt door scholen. Het huidige risico van begeleid werken via de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) bij reguliere werkgevers, is voortijdige ontbinding van de arbeidsrelatie. De contractbreuk vindt veelal plaats vanwege onvoldoende aansluiting van de vaardigheden en motivatie van de werknemer op de eisen van het werk. Goede begeleiding van de werkgever en de werknemer bij zowel de totstandkoming van de werkplek als wel gedurende de aanstelling blijkt essentieel om de arbeidsrelatie in stand te houden.

Het aantal personen dat vanuit de Wsw begeleid werkt is in 2007 met 38 procent gestegen tot bijna 4.000 personen. In 2007 zijn 741 personen uit begeleid werken uitgestroomd, van wie 83 procent is teruggekeerd op de wachtlijst. Het duurt dan vaak enige weken, soms maanden voordat er weer een passende plaats om begeleid te werken voor de kandidaat is gevonden. De groei van de wachtlijst is in 2007 beperkt gebleven, maar de toegenomen gemiddelde wachttijd van 13 naar 14,4 maanden blijft een punt van zorg.

Aandacht voor niet-zelfredzamen gaat hand in hand met het streven naar maatschappelijke participatie van mensen voor wie betaald werk nog een brug te ver is. Ook op het gebied van vrijwilligerswerk en mantelzorg heeft de uitvoering stappen gezet. Dat geldt zeker voor gemeenten, die een eerste verantwoordelijkheid hebben om mensen de mogelijkheid te geven vrijwilligerswerk te doen. UWV wordt niet specifiek aangestuurd op maatschappelijke participatie en ziet voor zichzelf geen directe taak en mogelijkheden op dit gebied weggelegd.

Wanneer op de diverse cruciale momenten in het proces de juiste keuzes worden gemaakt, is de effectiviteit op het gebied van re-integratie het grootst. Uit onderzoek van IWI blijkt namelijk dat niet-zelfredzame cliënten die een traject hebben gekregen vaker en sneller uitstromen dan cliënten zonder traject. Tevens blijkt dat de toegevoegde waarde van re-integratie-inspanningen toeneemt naarmate er sprake is van een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Maatwerk bij inkomensvoorziening

Door omstandigheden kan het gebeuren dat uitkeringsgerechtigden, maar ook mensen die geen uitkering ontvangen, een inkomen hebben dat onder het zogenaamde bestaansminimum ligt. Om dit te voorkomen is het belangrijk dat er regelingen of aanvullende voorzieningen zijn/worden opgesteld waardoor de inkomensvoorziening van betreffende groepen tenminste op dit minimum uitkomt. Zo geldt voor alleenstaande ouders in de bijstand, van wie het thuiswonende jongste kind achttien jaar wordt, dat de bijstandsuitkering wordt verlaagd. Is het jongste kind van achttien jaar echter studierend, dan bestaat recht op een toeslag van 250 euro per maand. Uit onderzoek van de inspectie blijkt dat 14 procent van de gemeenten, ondanks een gerechtelijke uitspraak daartoe, deze toeslag niet verstrekken. Naar aanleiding van de motie 'Karabulut' introduceert de staatssecretaris van SZW een wettelijke regeling, die gemeenten verplicht om alleenstaande ouders die in deze situatie verkeren, altijd een toeslag te geven van 20 procent van het wettelijk minimumloon.

In het stelsel van werk en inkomen wordt voorzien in meerdere aanvullende voorzieningen, waarbij echter geen sprake is van een verplichte toekenning. In de praktijk blijkt dat mensen geen of weinig gebruik maken van allerlei voorzieningen waar zij wel recht op hebben. De meeste van deze voorzieningen moeten door de rechthebbende zelf worden aangevraagd. Dit veronderstelt dat de rechthebbenden op de hoogte zijn van de regelingen en rechten. De inspectie heeft in haar onderzoek 'Bijstand en vermogen' uit 2007 vastgesteld dat bij 75 procent van de onderzochte aanvragen voor een WWB-uitkering sprake is van een negatief vermogen. Vermogenstekort kan leiden tot problematische schulden. Het risico bestaat dat dit probleem niet tijdig

wordt onderkend, of dat gemeenten bij constatering de hulpverlening niet tijdig oppakken. Uiteindelijk kunnen problematische schulden een belemmering zijn bij de re-integratie van cliënten naar werk. De staatssecretaris heeft de inspectie, mede naar aanleiding van bovenstaand onderzoek, gevraagd te onderzoeken of, en zo ja welke actie gemeenten nemen als zij bij de aanvraag voor een WWB-uitkering vaststellen dat er sprake is van (problematische) schulden. Uit het onderzoek van IWI blijkt dat de uitvoeringsorganisaties WWB-gerechtigden met (problematische) schulden niet altijd systematisch doorverwijzen naar instanties voor schuldhulpverlening. Cliënten worden in de regel door gemeenten wel geïnformeerd over de mogelijkheden, maar het initiatief om van het aanbod gebruik te maken ligt vervolgens bij de cliënt. Naar de mening van IWI is bij het terugdringen van niet-gebruik door de uitvoeringsinstanties een op de individuele situatie gerichte benadering nodig, omdat juist onder kwetsbaren de kennis en vaardigheden voor een actieve opstelling ontbreken.

Bij terugdringen niet-gebruik is individuele benadering nodig

De benadering bestaat volgens IWI uit een goede voorlichting over mogelijkheden en een proactieve houding van de uitvoeringsorganisaties. Om dit maatwerk te kunnen realiseren, is ook hier inzicht nodig in de persoonlijke situatie van de cliënt, kennis van overige voorzieningen en informatie over de samenwerking met andere hulpverlenende organisaties.

De laatste jaren zijn er bijvoorbeeld steeds meer AOW-gerechtigden (Algemene Ouderdomswet) die geen volledige AOW genieten. Een deel van hen heeft recht op een aanvullende WWB-uitkering. Er wordt echter weinig gebruik gemaakt van dit recht. Om het gebruik van dit recht te bevorderen, is er in 2007 een pilot gestart van de SVB in samenwerking met een aantal gemeenten. De SVB is immers verantwoordelijk voor de uitvoering van de AOW en kan vaststellen welke klanten geen volledige AOW hebben. De inspectie heeft de uitkomsten van de pilot onderzocht. De resultaten van de pilot laten zien dat het mandateren van de uitvoering aan de SVB effect heeft. De SVB benadert klanten actief en de klanten ervaren geen drempel bij het aanvragen van de WWB-uitkering. Een voorwaarde is wel dat de communicatie en informatieverschaffing over en weer tussen gemeenten en SVB goed op orde is. Het succes van de pilot heeft ertoe bijgedragen dat er een wetsvoorstel is om de uitvoering van de regeling voor deze klantgroep per 1 januari 2010 integraal over te hevelen naar de SVB. In 2009 kunnen gemeenten de SVB mandateren voor deze taak.

Niet alleen een dienstbare attitude van de uitvoeringsorganisaties maakt dat niet-gebruik teruggedrongen kan worden. Het is ook van belang dat voor deze organisaties de regelgeving helder is en op elkaar aansluit. Zo zijn gemeenten ten aanzien van vreemdelingen verplicht bijstandsaanvragen te melden aan de Immigratie- en naturalisatiedienst (IND). De inspectie heeft onderzoek verricht naar de samenwerking tussen gemeenten en de IND bij de uitvoering van deze meldingsplicht. Een ruime meerderheid van de gemeenten is op de hoogte van de meldingsplicht, maar weet niet precies welke gevallen wel en welke gevallen niet moeten worden gemeld. Verder is de informatie-uitwisseling tussen IND en gemeenten niet optimaal. Gemeenten weten niet of en op welk moment een melding door de IND is afgehandeld.

Randvoorwaarden bij maatwerk

Om op de deelterreinen participatie en inkomensverstrekking maatwerk te kunnen bieden, is een goede samenwerking tussen organisaties en adequate informatievoorziening van doorslaggevend belang.

In het kader van betere dienstverlening stellen de ketenpartners zich ten doel om op alle Werkpleinen integrale en ontschotte dienstverlening te bieden. Een belangrijk uitgangspunt voor integrale dienstverlening is dat er één loket voor de klant is voor alle diensten en dat er op uitvoeringsniveau geen schotten zijn tussen organisaties. Voor de realisatie hiervan hebben de ketenpartijen binnen het Algemeen Ketenoverleg (AKO) mijlpalen geformuleerd.

Nog niet alle werkpleinen beschikken over één loket

Uit onderzoek van IWI blijkt dat de uitvoeringspartijen het afgelopen jaar geïnvesteerd hebben in het starten van de samenwerking, het ontwikkelen van visies en het maken van ketenjaarplannen. Ketenpartners komen maar geleidelijk toe aan het implementeren en realiseren van de integrale dienstverlening. Hierbij merkt de inspectie op dat er geen norm is die stelt hoever de ketenpartijen exact moeten zijn gevorderd in 2008 of 2009 met de integrale dienstverlening. In het najaar van 2008 zijn nog maar weinig integrale teams operationeel. Ook hebben nog niet alle werkpleinen de beschikking over één loket of contactpersoon waar klanten voor al hun vragen terecht kunnen. Daar waar dit wel het geval is werken de werkcoaches van UWV WERKbedrijf en gemeenten intensief samen, zeker als het gaat om de uiteringsintake en het stellen van de diagnose voor de verdere re-integratieactiviteiten. Bij deze activiteiten maakt het steeds minder uit of de cliënt wordt geholpen door een werkcoach van UWV of een werkcoach van de betreffende

gemeente. Bij de vervolgvactiteiten, waaronder de feitelijke inkoop van een re-integratietraject bij een eerder gecontracteerd re-integratiebedrijf, lopen de wegen uiteen.

Gescheiden budgettaire verantwoordelijkheid maakt dat de organisaties nog veelal hun eigen weg gaan. Het realiseren van echt maatwerk vereist dat uitvoeringsorganisaties de mogelijkheid hebben om individueel op de cliënt afgestemde trajecten in te kopen. Het is van belang om hierbij ook de wens van de cliënt goed te verwerken. Uit onderzoek van de inspectie naar de invloed van herbeoordeelde WAO'ers op het eigen re-integratietraject blijkt dat het loont om te investeren in klantinvloed. Als klanten vaker invloed ervaren, ervaren zij ook vaker maatwerk en zijn de resultaten van trajecten vaker beter. Deze klantinvloed is bij WW-gerechtigden vooral aan de orde wanneer gekozen wordt voor een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO). Deze trajectvorm is ingevoerd in 2004 met als primair doel cliëntinvloed te stimuleren. Bij gemeenten bestaat de mogelijkheid tot het werken met een vergelijkbaar Persoonsgebonden budget (PGB). Ondanks deze positieve ontwikkelingen is het bij gemeenten nog steeds redelijk gangbaar trajecten in bulken in te kopen bij re-integratiebureaus. UWV sluit inmiddels mantelovereenkomsten met re-integratiebureaus die meer vrijheid bieden bij afname van dienstverlening.

Om goed te kunnen samenwerken en een klantgerichte dienstverlening te kunnen bieden, is een daar op afgestemde inrichting van het werkproces van de ketenpartners vereist. De medewerkers op de werkpleinen beschikken in 2008 echter in onvoldoende mate over functionaliteiten, die het geïntegreerde werkproces op efficiënte wijze ondersteunen. Het gaat dan om zaken als een integraal klantvolgsysteem, toegang tot verschillende informatiesystemen en beschikking over aanwezige ICT-voorzieningen. Er worden wel praktische oplossingen gezocht, maar functionaliteiten zijn nog niet structureel beschikbaar.

Een goede informatievoorziening gaat verder dan de functionaliteiten op de werkpleinen. Zo is er de informatievoorziening naar de cliënt. Voor hem moet duidelijk zijn wat zijn rechten en plichten zijn. Goede voorlichting is daarbij onontbeerlijk. Daarmee kan bijvoorbeeld niet-gebruik worden teruggedrongen, armoede worden bestreden en re-integratie worden bevorderd.

Voor de betrokken uitvoeringsinstanties staat of valt het leveren van maatwerk met de beschikbaarheid van inzichten over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hoe ontwikkelt de situatie op de arbeidsmarkt zich op de korte en middellange termijn. Dat maakt duidelijk in welke sectoren zich vraag ontwikkelt en waar niet, een noodzaak voor een meer vraaggerichte aanpak.

Bij die match tussen vraag en aanbod is het vervolgens nodig om inzicht te hebben in de mogelijkheden van de cliënt. Over welke competenties beschikt hij, welke – medische –

beperkingen zijn er en hoe staat het met zijn woon-, leef- en gezinsomstandigheden. Vooral voor mensen die al langere tijd een uitkering hebben, dreigt die informatie uit beeld te raken.

Ook is het nodig dat uitvoeringsorganisaties beschikken over informatie van en kennis delen met hulpverlenende organisaties buiten de keten en opleidingsinstituten. Hiermee neemt overigens de noodzaak tot adequate beveiliging van klantgegevens toe. Dit betekent dat partijen de privacyregels in acht moeten nemen en waarborgen binnen de organisatie moeten hebben, waardoor klantgegevens veilig en betrouwbaar worden aangewend.

De inspectie is van oordeel dat de informatiebeveiliging in de SUWI-keten niet op orde is. Dit geldt met name voor gemeenten. De planmatige opzet in de vorm van een kwalitatief goed beveiligingsplan ontbreekt, de organisatorische invulling van de informatiebeveiliging vertoont lacunes, en het instrumentarium van logische toegangsbeveiliging wordt onvoldoende benut door veel gemeenten.

Om gedegen maatwerk te kunnen leveren aan iedere cliënt in de keten van werk en inkomen moeten er op het gebied van samenwerking en informatievoorziening nog veel stappen gezet worden.

Maatwerk en de economische crisis

Vanaf eind 2008 is de wereld in een economische recessie gekomen. De eerste tekenen van een oplopende werkloosheid zijn ook in Nederland zichtbaar. De voorspellingen gaan uit van een forse toename van het aantal werklozen in 2009 en 2010.

Het kabinet gaat in het aanvullend beleidsakkoord bij 'samen werken, samen leven' voor behoud en herstel van werkgelegenheid. Hierbij zet het in op het voorkomen van werkloosheid (WTV/deeltijd-WW in combinatie met scholing) met prioriteit voor jeugdwerkloosheid (pakket van arbeidsmaatregelen, onderwijs, stages en scholing). Het kabinet zet alles op alles om zoveel mogelijk mensen bij het arbeidsproces betrokken te houden, om sociale redenen maar ook met het oog op de toekomstige behoefte van de arbeidsmarkt.

gevolg heeft dat de aandacht voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verslapt. Door hen wel in het oog te houden en meer op maat gesneden dienstverlening te leveren, kan het risico dat zij langdurig werkloos worden, worden ingeperkt. Om deze op maat gesneden dienstverlening te kunnen bieden, is informatie-uitwisseling en -benutting een noodzakelijke voorwaarde.

Echt maatwerk vereist individueel op de cliënt afgestemde trajecten

Uit voorgaande paragrafen is naar voren gekomen dat naar de mening van de inspectie het leveren van maatwerk en het delen van informatie belangrijk zijn om zoveel mogelijk mensen betrokken te houden bij het arbeidsproces. Daarbij onderkent de inspectie dat er mensen zijn die zich bij werkloosheid zelf kunnen redden en anderen die ondersteuning nodig hebben. Het risico, gebaseerd op ervaringen in het recente verleden, bestaat dat oplopende werkloosheid tot

2

Sturing en beheersing van het uitvoeringsproces

Om de beleidsdoelstellingen op het gebied van participatie en een betere dienstverlening aan de klant te kunnen realiseren, is een gedegen uitvoeringsproces nodig. Om dit te bereiken, loopt bij de uitvoeringsorganisaties op het terrein van werk en inkomen een aantal grote uitvoeringsprojecten, waarin onder andere de ICT-component een belangrijke rol speelt. Deze projecten vormen een cruciale randvoorwaarde voor het doeltreffend en doelmatig functioneren van de afzonderlijke uitvoeringsorganisaties en van het stelsel van werk en inkomen als geheel. De sturing en beheersing van deze belangrijke projecten zal ook de komende tijd gevolgd blijven worden. Daarnaast heeft de inspectie gekeken naar de rechtmatigheid van de uitvoering. Tevens zijn paragrafen over de incidentele en meerjarige aanvullende uitkering opgenomen.

2.1 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Vernieuwing van UWV

In 2006 startte UWV het programma Vernieuwing. Uitgangspunt hierbij is de kanteling van een wetgerichte naar een klantgerichte organisatie. Per 1 januari 2009 is het programma Vernieuwing opgeheven en zijn de activiteiten ondergebracht bij de individuele divisies. De oorspronkelijke doelstellingen blijven onverkort van toepassing. UWV wil de uitgangspunten van de vernieuwing in de periode 2009–2013 realiseren.

Herbezinning ICT

Op 17 juni 2008 heeft de Raad van Bestuur besloten de bouw van het nieuwe Wia-systeem (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) stop te zetten. Het nieuwe Wia-systeem vormde een belangrijk onderdeel van het programma Vernieuwing van UWV. De gedachte was dat het systeem op termijn uitgebouwd zou worden tot het uitkeringssysteem voor geheel UWV. IWI heeft op diverse momenten in 2008 gerapporteerd over de voortgang, de kosten van het beëindigen, de ontmanteling, de analyse van de oorzaken en de (aangekondigde) vervolgmaatregelen ter verbetering van toekomstige veranderingstrajecten van UWV. Eind 2008 bevonden de aangekondigde maatregelen zich in een conceptuele fase en waren dus nog niet volledig operationeel. De omvang en diversiteit van de maatregelen is een weerspiegeling van de veelomvattende problematiek waarmee UWV geconfronteerd wordt bij het tegelijkertijd bezig zijn met diverse ICT-nieuwbouwtrajecten en organisatieveranderingen. De Raad van Bestuur van UWV heeft besloten voorlopig af te zien van grote en complexe nieuwbouwprojecten.

De inspectie is van mening dat het implementeren en uitvoeren van de vastgestelde maatregelen in 2009 de nodige inspanningen van UWV zullen vergen. De uitvoering van het Werkprogramma 'Herbezinning ICT' is een toetssteen of de lessen van het programma Wia geïncorporeerd zijn in de organisatie.

Polisadministratie (Walvis/Wfsv)

De inspectie peilt met enige regelmaat hoe de in- en uitvoering van Walvis en Wfsv verloopt. In 2008 heeft de inspectie het zevende rapport 'UWV en Walvis' uitgebracht. Verder heeft de inspectie een oordeel gegeven bij het normenkader voor de werkende keten.

De inspectie stelt vast dat onder regie van de ketenmanager de betrokken partijen UWV en Belastingdienst in 2008 met voortvarendheid hebben gewerkt aan het realiseren van de randvoorwaarden voor een werkende loonaangifteketen. De voorwaarden voor het realiseren van de vereiste kwaliteit van de gegevens in de polisadministratie, het beheer en het

doorontwikkelen van de polisadministratie en het doorontwikkelen van de loonaangifteketen vergen in 2009 onverkort de aandacht van de betrokken partijen.

Voortgang herbeoordeling arbeidsongeschikten

De herbeoordelingsoperatie van UWV, gestart in 2004, behelst de herbeoordeling van circa 425.000 arbeidsongeschikten. IWI signaleerde dat begin 2008 het aantal herbeoordelingen significant achterbleef bij de prognose. UWV heeft mede naar aanleiding hiervan een pakket aan beheersmaatregelen getroffen om de productie te versnellen en de werkorganisatie efficiënter in te richten. De maatregelen waren niet alleen gericht op kwantiteit, maar ook op het behoud van de kwaliteit van de herbeoordelingen. UWV wil de herbeoordelingsoperatie in april 2009 afronden. Per 31 december 2008 resteerden er nog circa 11.500 herbeoordelingen.

2.2 Monitor Digitaal Klantdossier

Een bepalende factor voor succesvolle, geïntegreerde dienstverlening is ICT-ondersteuning. De verbeteracties met betrekking tot ICT-ondersteuning zijn in 2008 onder aansturing gebracht van het programma Digitaal Klantdossier fase II. Een van deze verbeteracties houdt in dat op Werkpleinen gekozen kan worden voor een gemeentelijke werkplek of een werkplek van UWV WERKbedrijf, met daarop de noodzakelijke toegang tot informatie uit de diverse ICT-systemen.

De inspectie volgt de ontwikkelingen rondom het Digitaal Klantdossier. Vanaf 2005 tot en met begin 2008 is de eerste fase van het Digitaal Klantdossier uitgevoerd. Inmiddels is DKD fase II gestart. UWV heeft in 2008 de opdracht gekregen van de staatssecretaris om de scope van fase II te bepalen en sturing te geven aan het programma. UWV, SVB, gemeenten en BKWI hebben het plan van aanpak voor DKD fase II gezamenlijk opgesteld. Het doel van dit programma is tweeledig: in de eerste plaats is het programma er op gericht geïntegreerde dienstverlening mogelijk te maken, ten tweede wordt beoogd eenmalige gegevensuitvraag te bevorderen. Om deze twee doelen te realiseren worden 33 afzonderlijke deelprojecten gestart.

In oktober 2008 is de operationalisatie van het programma gestart met het opstellen van de projectplannen van de 33 projecten.

2.3 De Sociale Verzekeringsbank

Sinds 2005 werkt de SVB met haar veranderprogramma SVB Tien aan de verdere verbetering van de dienstverlening. SVB Tien zal naar verwachting verder leiden tot verlaging van de uitvoeringskosten, verkorting van de doorlooptijden en een flexibele aansluiting op innovaties binnen de overheid.

Het ministerie van SZW wil inzicht in de voortgang, de consequenties en de baten van SVB Tien. Om deze reden doet de inspectie onderzoek naar de uitvoering van het programma.

In 2008 is de inrichting van de programmasturing veranderd. Binnen deze nieuwe constellatie is het risicomanagement beter verankerd. Het is een leerproces, maar in de praktijk blijkt de inrichting goed te werken.

Tussen de SVB en het ministerie zijn afspraken gemaakt over de jaarlijkse baten die het programma genereert. In 2008 is 15,2 miljoen euro aan besparing gerealiseerd; dit is 4,2 miljoen euro meer dan geraamd.

De doelen van het programma zijn in 2008 vertaald naar activiteiten verdeeld over drie clusters:

Het (verder) ontwikkelen van de serviceteams

De SVB heeft volgens de afspraken en de gestelde mijlpalen het dienstverleningsconcept verder ontwikkeld. Vanaf april 2008 zijn de medewerkers van de serviceteams direct telefonisch bereikbaar voor de klant en in oktober 2008 zijn de pilots van de integrale serviceteams gestart.

De vernieuwing van generieke processen en ondersteunende ICT

De SVB heeft volgens planning in de eerste twee tertalen van 2008 een concept architectuurvisie en een streefarchitectuur opgeleverd voor de nieuwe ICT. SVB zal samen met een implementatiepartner een implementatieplan opstellen. Voor het aantrekken van de implementatiepartner loopt een Europees aanbestedingstraject tot medio 2009.

Het creëren van de voorwaarden voor beheersing van de huidige ICT-omgeving én realisatie en beheersing van de nieuwe ICT-omgeving

De SVB heeft problemen met de personele bezetting in kaart gebracht en maatregelen genomen. Continuïteit van de personele bezetting blijft een aandachtspunt. De ontwikkelingen binnen de ICT-organisatie vragen meer aandacht dan was voorzien, evenals de inrichting van de nieuwe testorganisatie. De inspectie verwacht dat het jaar 2009 nodig is voor verdere verbetertrajecten.

2.4 Verantwoordingsgericht onderzoek zbo's

De inspectie heeft vastgesteld dat het jaarverslag en de jaarrekening van UWV de informatie bieden die volgens de SUWI-wet wordt gevraagd. In het voorgaande jaar heeft de inspectie aangegeven dat het fondsbeheer verbetering behoeft met name op het punt van de toerekening van rentebaten aan de fondsen. UWV heeft naar aanleiding daarvan in overleg met het ministerie de systematiek van de toerekening van de uitvoeringskosten in het algemeen en die van rentebaten in het bijzonder aangepast.

Het jaarverslag biedt inzicht in de ontwikkelingen en de genomen verbetermaatregelen op ICT-gebied; om de continuïteit en betrouwbaarheid van de bestaande systemen te waarborgen heeft UWV in 2006 aangegeven dat zijn meerjarig verbetertraject op het terrein van gegevensverwerking (beveiliging en privacy) in 2009 zal zijn afgerond. UWV biedt niet het door de minister gevraagde inzicht in een verbetertraject waaruit blijkt of de eindsituatie in 2009 haalbaar is.

Ten aanzien van de overige SUWI-organisaties stelt IWI vast dat de verantwoording aan de eisen voldoet.

Ook de niet-financiële informatie is over het algemeen betrouwbaar te noemen. Alle SUWI-organisaties leveren de informatie over de met het ministerie afgesproken prestatie-indicatoren. Wel is de inspectie van mening dat de definities van deze indicatoren aanscherping behoeven en vraagt zich af of de gebruikte indicatoren wel in alle gevallen de relevante stuur- en verantwoordingsinformatie bevatten.

2.5 Gemeenten

Hardheidsclausule 2008

Ook in 2008 heeft de inspectie de uitvoering van de WWB beoordeeld van gemeenten die een aanvraag voor aanvulling op het inkomensdeel van het WWB-budget hadden ingediend. Deze aanvragen zijn het beroep op de hardheidsclausule in de WWB. In 2008 hebben 64 gemeenten een aanvraag ingediend. Het oordeel van IWI betreft zowel een oordeel over de rechtmatigheid van de uitvoering als een oordeel over de doeltreffendheid. Dit oordeel betreft de minister, naast het oordeel van de toetsingscommissie, bij het al dan niet toekennen van de aanvullende uitkering. Inmiddels is op alle aanvragen beslist; 59 aanvragen zijn toegewezen, 5 zijn er afgewezen. Vier afwijzingen hielden verband met het niet voldoen aan het arbeidsmarkt criterium, de vijfde afwijzing met het oordeel van IWI dat het tekort over 2007 mede het gevolg is geweest van beleidskeuzen dan wel handelen door het college of de gemeenteraad.

Meerjarige aanvullende uitkeringen

Naar aanleiding van de evaluatie WWB is in 2008 besloten om voor gemeenten een instrument te ontwikkelen dat hen ook de mogelijkheid biedt een meerjarige aanvullende uitkering (MAU) aan te vragen. Dit instrument is beschikbaar voor gemeenten die langdurig meer dan 2,5 procent te kort komen op het inkomensdeel. De inspectie was betrokken bij de ontwikkeling van dit instrument en gaat in 2009 de onderzoeken naar aanleiding van deze aanvragen verrichten. Naar verwachting kunnen er 25 gemeenten in aanmerking komen voor de meerjarige aanvullende uitkering.

Ernstige tekortkomingen

Ook in 2008 heeft de inspectie op basis van signalen uit de media onderzoeken verricht bij gemeenten die bij de uitvoering van de WWB in strijd zouden handelen met de bepalingen van die wet. De twaalf onderzoeken die de inspectie in 2008 heeft verricht hebben in vijf gevallen geresulteerd in een rapportage aan de staatssecretaris.

Rechtmatigheid gemeenten

De verantwoording over de rechtmatigheid van de uitvoering 2007 van de Wet werk en bijstand (WWB) ca. is een onderdeel van de gemeenterekening. Indien de financiële fout of onzekerheden in de accountantscontrole meer dan 1 procent respectievelijk 3 procent van de totale lasten van de gemeenterekening bedraagt, wordt een niet-goedkeurende accountantsverklaring t.a.v. de rechtmatigheid afgegeven. De inspectie heeft vastgesteld dat bij 435 gemeenten (van de 443 gemeenten) een goedkeurende verklaring is afgegeven bij de (totale) gemeenterekening of een verklaring met een andere strekking maar niet mede veroorzaakt door de WWB ca.

Bij acht gemeenten is een niet goedkeurende verklaring afgegeven, mede veroorzaakt door onrechtmatigheden in de uitvoering van de WWB. Het totale financiële WWB-belang van zeven van die gemeenten is daarbij zeer beperkt (0,5 procent van het totaal toegekend landelijk budget WWB à 5,53 miljard euro). Bij één gemeente is op het punt van het rechtmatigheidsoordeel een verklaring met beperking afgegeven. De maximale rechtmatigheidsfout van die gemeente met betrekking tot het niet voldoen aan de bepalingen van de WWB bedraagt 1,04 procent (7 miljoen euro) van het aan die gemeente toegekende WWB-budget.

De accountant geeft bij de WWB ca. tevens door middel van een zogenaamde (Sisa-) bijlage (Single information, single audit) en de verslagen van bevindingen, inzicht welke bedragen op basis van de bepalingen van de WWB fout (onrechtmatig gedaan) zijn of onzeker zijn (mogelijk onrechtmatig). Indien deze foute of onzekere bedragen worden vergeleken met de aan die gemeenten verstrekte I- en W-budgetten WWB dan hebben vier gemeenten een fout van iets boven de 1 procent (het totaalbedrag van deze

fouten bedraagt 6,6 miljoen euro) en heeft een gemeente een onzekerheid van meer dan 3 procent (het bedrag van deze onzekerheid is 82.000 euro).

Rechtmatigheid Wsw

Per 1 januari 2008 is de Wsw gewijzigd; de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Wsw is bij de gemeente komen te liggen. Gemeenten ontvangen rechtstreeks de subsidie hiervoor. Vooruitlopend op deze gewijzigde financieringssysteematiek is de jaarverantwoording over de uitvoering van de Wsw voor het jaar 2007, conform de uitgangspunten van 'Single information, single audit' sterk vereenvoudigd. De verantwoording beperkt zich tot de vier Wsw-indicatoren die voor de minister van belang zijn voor het vaststellen van de toegekende subsidie 2007, de verdeling van het macro Wsw-budget 2009 over de gemeenten en het toekennen van de bonus in 2008 voor gerealiseerde arbeidsjaren in begeleid werken in 2007.

De gemeentelijke accountant controleert de verantwoordingsinformatie in de gemeenterekening op deugdelijke totstandkoming en voert niet meer zelf een controle op de rechtmatigheid uit. Door de accountants zijn geen tekortkomingen gerapporteerd over de verantwoording van de gerealiseerde arbeidsplaatsen door de uitvoeringsorganisaties. Op grond hiervan is IWI van oordeel dat het macro Wsw-budget rechtmatig is aangewend.

3 Toezicht buiten de SUWI-keten

Behalve toezicht op de uitvoering in de SUWI-keten, houdt IWI ook toezicht op organisaties daarbuiten. Hierbij gaat het om toezicht op de naleving van wettelijke eisen door de certificatie- en keuringsinstellingen op het terrein van arbeidsveiligheid, toezicht op het toezicht door De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) op de pensioenfondsen, op de apparaatskosten van de Raad voor Werk en Inkomen, en op het toezicht door de Sociaal-Economische Raad (SER) op de bedrijfslichamen.

3.1 Arbeidsveiligheid

In het jaar 2008 is de aandacht op het terrein van arbeidsveiligheid vooral uitgegaan naar de handhaving binnen de asbestketen. Het verzamelen en uitwisselen van informatie blijkt hierbij een cruciale factor te zijn. Gebleken is dat het delen van informatie over asbestzaken op belemmeringen stuit, onder andere op het terrein van privacy.

Verder blijkt uit onderzoek van de inspectie naar het aanpakken van notoire overtreders, dat cki's en de Arbeidsinspectie weinig gevolg geven aan de verplichting om informatie over gevaarlijke situaties uit te wisselen. Dit werd mede veroorzaakt door onduidelijkheid over wat de wettelijke verplichting precies inhoudt. Om het nakomen van afspraken over informatie-uitwisseling te bevorderen, heeft IWI deze afspraken vastgelegd in een concept-informatieprotocol. Begin 2009 is het definitieve protocol door de Arbeidsinspectie en de betrokken cki's ondertekend.

3.2 De Nederlandsche Bank

Toezicht DNB

IWI houdt uitvoeringstoezicht op de wijze van organisatie van en daarin gelegen waarborgen voor het toezicht van DNB op pensioenuitvoerders. Gezien de positieve toezichtbevindingen hierover in de afgelopen jaren bestond er geen directe aanleiding om, naast de evaluatie 'dubbel toezicht' DNB/AFM, specifiek toezichtonderzoek in 2008 te programmeren. In het jaar 2009 wordt het toezicht van IWI op DNB herijkt.

Evaluatie 'dubbel toezicht'

In opdracht van de minister van SZW evalueert de inspectie de samenwerking tussen DNB en AFM, en de overlap in toezichtwerkzaamheden van beide organisaties. Op 2 juli 2007 hebben DNB en AFM een convenant gesloten. Dit convenant behelst, wat betreft de Pensioenwet, afspraken tussen DNB en de AFM over onder meer het uitwisselen van gegevens en inlichtingen, het overnemen van elkaars oordeel en de afhandeling van vragen en klachten. In 2008 hebben DNB en AFM verder gewerkt aan de uitvoering van het convenant. Zij deden dit onder meer door middel van regelmatig overleggen op strategisch, tactisch en operationeel niveau, gegevensuitwisseling en onderzoeksafstemming. In 2009 wordt de evaluatie van het 'dubbele toezicht' afgerond.

3.3 Raad voor Werk en Inkomen

Interne organisatie: financieel beheer RWI op orde

In 2008 bedroeg het budget van de RWI 6,2 miljoen euro. Hiervan heeft de RWI in 2008 circa zes miljoen euro besteed. De inspectie is van oordeel dat de RWI het financiële beheer van de organisatie op orde heeft. Het secretariaat van de RWI verricht, naast werkzaamheden voor de Raad zelf, ook werkzaamheden voor de stichting *Blik op Werk*. Om de scheiding daartussen, inclusief de financiële component, helder en duidelijk vast te leggen, is in 2008 een *Service Level Agreement* tussen de RWI en de stichting *Blik op Werk* van kracht geworden.

3.4 Sociaal-Economische Raad

Oordeel jaarrekeningen SER

Bij de beoordeling van de jaarrekening SER 2007 en die van voorgaande jaren heeft de inspectie steeds opnieuw, op basis van de Verordening Financiën Bedrijfslichamen, geoordeeld dat de rekening van baten en lasten een juist en getrouw beeld geeft over de uitgaven van de SER in het kader van de uitoefening van zijn taken. Wel had de inspectie als aandachtspunt dat de vermogenspositie van de SER in het kader van de Dienst uitvoering wet ondernemingsraden boven de gewenste normomvang was. Hetzelfde gold voor de vermogenspositie Gewone Dienst van de SER in 2006. In 2007 is de SER erin geslaagd om het vermogen voor de Dienst uitvoering wet ondernemingsraden nagenoeg binnen de gewenste normomvang terug te brengen. Ondanks forse verlagingen van het heffingsstarief is dit nog niet gelukt voor de omvang van het vermogen voor de Gewone Dienst van de SER. De reden hiervan is dat het aantal heffingsplichtige bedrijven (in het Handelsregister ingeschreven bedrijven) de afgelopen jaren zeer sterk is gegroeid, waardoor de heffingsopbrengsten aanzienlijk hoger zijn uitgevallen dan begroot. In 2008 heeft de SER verdere stappen gezet ter verlaging van het vermogen door het basisheffingsstarief in stappen te verlagen van 3,20 euro voor 2007 naar 2,70 euro voor 2008 en 2,15 euro voor 2009.

3.5 Autoriteit Financiële Markten

Voorbereiding gedragstoezicht goed

IWI houdt uitvoeringstoezicht op de wijze van organisatie van en daarin gelegen waarborgen voor het toezicht van AFM op pensioenuitvoerders. In 2008 heeft de AFM naar mening de van de inspectie een gedegen vervolg gegeven aan de eerdere inrichting en voorbereiding van het gedragstoezicht op pensioenuitvoerders. In het jaar 2009 wordt het toezicht op de AFM herijkt.



“De bedoeling was dat we met de fusie van UWV en CWI 127 miljoen zouden bezuinigen.” vertelt directeur van UWV WERKbedrijf André Timmermans. “Maar we zijn een anticyclisch bedrijf: als de werkloosheid stijgt, moeten wij juist bijschakelen.” Dat is precies wat het WERKbedrijf gaat doen: dit jaar krijgt de organisatie de beschikking over 600 extra werkcoaches, en volgend jaar komen er zeer waarschijnlijk nog meer bij. “We hebben mensen nodig die ons tijdelijk komen versterken, en ons weer verlaten als de werkgelegenheid weer aantrekt. Dat doen we door samen met uitzendbureaus een collegiale uitleen van intercedenten te organiseren.” Een slimme oplossing, want uitzendbureaus hebben in deze tijd, in tegenstelling tot het WERKbedrijf, minder te doen. “Zo kan de economische crisis werken, als een vliegwiel voor oplossingen die er anders niet waren gekomen” aldus Timmermans.

Regionaal

Om mensen die met ontslag worden bedreigd naar ander werk te begeleiden zijn op 33 van de 125 werkpleinen in Nederland zogenoemde mobiliteitscentra ingericht. Daarmee is een landelijke dekking bewerkstelligd. In een mobiliteitscentrum werken UWV WERKbedrijf en gemeenten samen met onder andere uitzendbureaus, outplacementbureaus, en adviseurs van de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. “Ook is scholing een belangrijk issue geworden, dus zijn ook organisaties die onderwijs aanbieden, waaronder de ROC’s en kenniscentra vertegenwoordigd.” Met de oprichting van de mobiliteitscentra zijn 30 arbeidsmarktregio’s benoemd, samenhangende arbeidsmarktgebieden die gedefinieerd zijn op basis van patronen van woon-werkverkeer. “Omdat de structuur van de werkgelegenheid per regio sterk verschilt, kan het antwoord op werkloosheid het beste in die regio zelf geformuleerd worden. Het mobiliteitscentrum vormt het bruggenhoofd voor de landelijke



“40-50 procent meer mensen bij ons op de stoep dan jaar geleden.”


André Timmermans
Directeur UWV WERKbedrijf

(CAO-)afspraken naar de regio en een netwerkorganisatie van de belangrijkste stakeholders. Het mobiliteitscentrum bedenkt regionale arbeidsmarktprojecten en voert ze uit.”

Balans

De uitvoering heeft de handen vol aan mensen die als gevolg van de economische crisis hun baan verliezen of dreigen te verliezen. “Er staan nu 40 tot 50 procent meer mensen bij ons op de stoep dan een jaar geleden.” Komt de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt daardoor niet in het gedrang? Timmermans: “Het gaat om de balans. Enerzijds blijven we ondersteuning bieden aan groepen die moeilijk aan de slag komen: de Wajongeren, 45-plussers, en de langdurige werkzoekende die zegt: als je mij dit duwtje in de rug geeft, kom ik aan de slag. We gaan sterk uit van het initiatief van mensen zelf. Aan de andere kant zoeken we mensen in bedrijven op die dreigen hun baan te verliezen. De balans tussen proactief en reactief is van groot belang.”

Per 1 januari 2010 gaat UWV WERKbedrijf de arbeidsbemiddeling en re-integratie van Wajongeren verzorgen. “We nemen nu zelf ook Wajongeren in dienst, vooral in de regio’s. Want als wij willen verkopen aan werkgevers dat ze die jongeren aan de slag moeten helpen, moeten we zelf het goede voorbeeld geven. Het voordeel is: je brengt de Wajongeren dichtbij in je organisatie, je ziet dat het in het werk echt gaat om de competenties die iemand heeft. Dat stimuleert iedere medewerker van UWV WERKbedrijf om met die competenties aan de slag te gaan.”



“Werk aanbieden tijdens schooltijden, voor vrouwen met jonge kinderen.”

Dorine Burmanje
Voorzitter Raad van Bestuur Kadaster
Lid Comité van aanbeveling Autest

Het Kadaster verzamelt onder andere gegevens over registergoederen in Nederland, houdt deze bij in openbare registers en op kadastrale kaarten. De organisatie voert sinds enkele jaren een actief diversiteitsbeleid. Bestuursvoorzitter Dorine Burmanje: “De nadruk bij het Kadaster lag eerder nogal sterk op de man. Dat heeft ook met de oorsprong van de organisatie te maken: kartograaf of landmeter zijn van oudsher beroepen waar meisjes minder belangstelling voor hebben.”

IT-bedrijf

Het Kadaster biedt online een schat aan topografische en geografische informatie en is daardoor met recht een IT-bedrijf te noemen. “We zijn eigenlijk één grote informatie-fabriek. Om problemen te voorkomen is het belangrijk om de systemen te testen.” Daarin ligt een kans voor mensen met autisme. Zij beschikken vaak over dié specifieke competenties die nodig zijn voor het testen van IT-systemen. Het gaat om zaken zoals oog voor detail, analytisch denkvermogen en

gestructureerd werken. Het Kadaster heeft zes testengineers met een autistische stoornis in dienst. “Je moet je als organisatie wel een beetje aanpassen. Wij hebben dat gedaan door deze medewerkers een aparte werkruimte te bieden. Want de open en ruime gebouwen die wij hebben, vormen voor deze medewerkers een lastige werkomgeving. Ook de directe collega’s moeten voorbereid zijn. Die moeten niet vreemd opkijken als bijvoorbeeld iemand niet ‘s ochtends ‘goeiemorgen’ roept, maar strak doorloopt naar zijn werkplek.” De stichting Autest heeft deze voorbereiding verzorgd. De stichting stelt zich ten doel om de inzet van mensen met autisme als testengineer te propageren. Daar hoort ook de zorg voor de begeleiding van het werkproces bij.

Vrouwen

Een andere kant van diversiteit in de organisatie is het percentage vrouwen, met name in de hogere functies. Voordat Burmanje in 2004 aantrad als bestuursvoorzitter, werden er



vaak mannen benoemd op managementfuncties. “Vrouwen verlieten de Kadaster-organisatie omdat zij vaak voor deze functies gepasseerd werden.” Burmanje besloot zich aan te sluiten bij het ‘Ambassadeursnetwerk’, waarin CEO’s van bedrijven, overheid en de non-profitsector zich een jaar lang inzetten voor de doorstroming van vrouwen naar managementfuncties. “Dat is voor het Kadaster zeer stimulerend geweest. In een jaar tijd is het percentage vrouwen in managementfuncties gestegen van 16 naar 25.” Hoe heeft het Kadaster dat voor elkaar gekregen? “We hebben ons werving- en selectiebeleid aangepast. Onze personeelsadvertenties bleken een nogal ‘masculiene’ woordkeuze te hebben. Vanaf het moment dat we dit aanpasten en bijvoorbeeld ‘resultaat- en productiegericht’ aanvulden met ‘coachend leiderschap’ kregen we meer reacties van vrouwelijke kandidaten. Verder selecteren we pas kandidaten voor een functie als de helft van de kandidaten vrouw is. Dus komt er één vrouwelijke reactie, is er slechts één mannelijke

tegenkandidaat. Bovendien zit er in de selectiecommissie ten minste één vrouw.”

Ziet Burmanje kansen op de arbeidsmarkt voor mensen van wie de talenten nu niet of te weinig worden benut? “We hebben gekeken of we werk kunnen aanbieden tijdens schooltijden, voor vrouwen met jonge kinderen die twijfelen of ze willen blijven of kunnen gaan werken. Vooral in administratieve functies bleek dat heel goed mogelijk. We hebben met die functies speciaal geadverteerd. Naar aanleiding van die advertentie hebben we zo’n vijftig vrouwen aan kunnen nemen, vooral uit de directe omgeving. Een kleine moeite die veel resultaat heeft opgeleverd.”



Sinds de invoering van de WWB hebben gemeenten een belangrijke rol gekregen om mensen met een uitkering naar werk te begeleiden. “Gemeenten zijn nu behalve speler ook risicodragers” aldus de Dordtse wethouder Hans Spigt. “Gemeenten hebben een zakelijk belang om met andere partijen overeenkomsten te sluiten. Nationale afspraken moeten in de regio werkelijkheid worden. In die regio kan de gemeente het best de coördinerende rol op zich nemen. Waarom? Omdat de gemeente het algemeen belang vertegenwoordigt.”

Leerpark

Om jongeren vanuit het beroepsonderwijs goed op weg te helpen naar een baan, heeft de gemeente Dordrecht samen met het plaatselijke ROC het Leerpark ontwikkeld. “Dat is een plek waar scholen bij elkaar zitten, gecombineerd met leerwerkbedrijven. Er zit bijvoorbeeld een kapperszaak, een garage. Leerlingen kunnen zich daar oriënteren op wat het

werkelijk betekent om een zaak te hebben. Voor bijvoorbeeld een leerling-automonteur is het prettiger om in zo’n beschermde leeromgeving het vak te leren, dan meteen in een ‘echt’ bedrijf geplaatst te worden. In een leerbedrijf worden wel dezelfde eisen aan de mensen gesteld als in een echt bedrijf.”

In de Dordtse regio hebben zo’n 2.000 mensen te maken met werktijdverkorting omdat hun bedrijf het moeilijk heeft het hoofd boven water te houden. Sinds maart 2009 is in Dordrecht een mobiliteitscentrum actief, een van de 33 die landelijk zijn ingericht, om aan werknemers maatwerk te leveren als ontslag dreigt. Spigt: “Het doel is om te vermijden dat mensen in een uitkering terechtkomen. Met werkgevers samen kijken we welke mogelijkheden er zijn om mensen vast te houden voor het bedrijf, scholing te laten volgen. We overleggen met de brancheorganisaties en met het werkgeversservicepunt, om vacatures snel te matchen.”



“Gewoon, geïntegreerde dienstverlening bieden.”

Hans Spigt

Wethouder Sociale Zaken en Ruimtelijke Ontwikkeling gemeente Dordrecht
Voorzitter van de VNG-commissie Werk en inkomen

Impuls

De economische crisis stimuleert de samenwerking in het mobiliteitscentrum, aldus Spigt: “De druk van buitenaf wordt nu erg groot, dat dwingt andere vormen van samenwerking af. De sociale dienst, uitzendbureaus, iedereen werkt op een heel praktische manier samen, zonder lang na te denken wat wiens verantwoordelijkheid is.” De ervaringen die nu worden opgedaan in de mobiliteitscentra, moeten straks ook worden toegepast op de werkpleinen, vindt Spigt. “Gewoon, geïntegreerde dienstverlening bieden. Ik ga ervan uit dat er een impuls uitgaat van de werkwijze van de mobiliteitscentra. Dat móet.”

Hoe zit het in Dordrecht met de aandacht voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? “Voor mensen met een beperking, of voor mensen die al jaren in een uitkering zitten, moet de arbeidsmarkt toegankelijker worden gemaakt. Daar moet je nú al afspraken over maken. We snappen best

dat bedrijven het nu moeilijk hebben. Tegen zo’n onderneming zeggen we: we helpen je de winter door, maar daar staat tegenover dat ook mensen met een beperking of handicap meer ingeschakeld worden.” Gelukkig zijn er werkgevers die wat dat betreft in de voorhoede zitten. “Een supermarkt hier in de buurt heeft jongeren met een Wajong-uitkering in dienst. Dat gaat daar goed, met aangepaste opdrachten en een goede begeleiding. Werkgevers hebben er trouwens belang bij. Die merken nu al dat ze niet meer zo gemakkelijk aan personeel kunnen komen.”

“Ook gestaag verder werken aan zwakkere groepen.”

Paula Swenker

Voorzitter Colo, samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven
Lid van de Eerste Kamer voor de VVD

Colo is het samenwerkingsverband van zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. “Onze adviseurs komen bij 200.000 leerbedrijven over de vloer. Daardoor hebben wij een ongelofelijke knowhow van de arbeidsmarkt” aldus Swenker. “Die informatie hebben we handig samengebracht in een barometer. Vier keer per jaar geven we voor de ruim 40 branches aan hoe de werkgelegenheid en stagemarkt eruit zien, en hoe deze zich ontwikkelen. Daarbij kijken we een paar jaar vooruit.”

Vanuit hun praktijkkennis hebben de samenwerkende kenniscentra competenties in kaart gebracht voor alle beroepen. Swenker: “Je hebt in het middelbaar beroepsonderwijs de niveaus 1, 2, 3 en 4. Voor elk niveau hebben wij per beroep de benodigde competenties met bijbehorende vakkennis en vaardigheden vastgesteld. Omdat die competenties nu in dezelfde taal omschreven zijn, kun je beroepen makkelijker vergelijken. Dat is ook handig voor de mobiliteitscentra:

iemand met een technische achtergrond die werkt in de metaal, die daar voor de machines zorgt, en die zijn baan dreigt te verliezen, kan vaak met een kleine aanvullende bijscholing ook als technicus in een ziekenhuis terecht.”

Zorgleerlingen

Een andere taak van de kenniscentra is het erkennen van leerbedrijven, waar jongeren uit het mbo terecht kunnen voor hun stage of leerwerkplek. “We zijn een offensief gestart om de 200.000 door ons erkende leerbedrijven te motiveren om stages en leerbanen te blijven aanbieden. De verwachting is namelijk dat dat als gevolg van de economische crisis terug gaat lopen.” Niet alle leerlingen in het beroepsonderwijs zijn even gemakkelijk te hebben als stagiair. 40.000 zogenoemde ‘zorgleerlingen’ hebben moeite om zich aan te passen aan de samenleving: ze komen bijvoorbeeld niet op tijd en lopen een groot risico op schooluitval. Wie zit er op dat soort stagiairs te wachten? Swenker: “Werkgevers willen



daar best iets mee. Ik ken het verhaal van een werkgever, die ging 's ochtends naar het huis van zijn leerling omdat die niet op tijd op het werk was verschenen. Bonsde op de deur en riep: en nou eruit, aankleden en binnen vijf minuten sta je voor de deur! Dat kan, maar het kost natuurlijk allemaal wel begeleidingstijd. Tachtig procent van de stage- en leerwerkplekken is bij het midden- en kleinbedrijf. Die zeggen nu al gauw: eerst maar eens in de zwarte cijfers blijven.”

Samenwerken

De kenniscentra werken samen met gemeenten, UWV WERKbedrijf en scholen. Iedere partij heeft zijn eigen rol in het geheel, aldus Swenker. “We zitten nu met de vier grote steden aan tafel om te kijken naar schooluitvallers, bijstandsgerechtigden: wat kunnen we daarmee?” In deze tijd van economische crisis moeten de samenwerkende partijen extra aan de bak. “Het is heel belangrijk om nu de gevolgen van de crisis aan te pakken en mensen naar werk te bege-

leiden. Maar je moet ook gestaag verder werken aan zwakkere groepen.” De kenniscentra richten zich daarbij ook op Wajongers. “Een gebrek aan kennis weerhoudt veel werkgevers ervan om deze mensen in dienst te nemen. Samen met Divosa geven we daarom cursussen aan werkgevers. De boodschap is: je zult je een beetje moeten aanpassen, maar dan heb je ook heel gemotiveerde werknemers in dienst.”

“Proberen de publiek-private samenwerking te verbeteren.”

Kick van der Pol
Voorzitter Boaborea, brancheorganisatie voor werk, loopbaan en vitaliteit

Brancheorganisatie Boaborea heeft verschillende soorten bedrijven onder haar dak: enerzijds arbodiensten, interventie- en outplacementbedrijven, die zich volgens Van der Pol “richten op de gezondheid en vitaliteit van werkende mensen.” Anderzijds gaat het om private re-integratiebedrijven, die mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen. “Dat zijn mensen met een taalprobleem, Wajongeren, schoolverlaters, mensen met een drugsprobleem, mensen die vanuit internering komen, eigenlijk iedereen die niet direct uit zichzelf aan werk kan komen.”

Specialisatie

Van der Pol schetst als belangrijke ontwikkeling dat er in de re-integratiebranche specialisatie is ontstaan. “Er zijn bedrijven die zich uitsluitend richten op Wajongeren, of op mensen die doof of blind zijn, ofwel op werklozen in de binnensteden, waar veel mensen kampen met een stapeling van problemen.” Daarnaast hebben bedrijven steeds vaker

de rol van detacheerder, die mensen doorplaatst naar een tijdelijke baan. “En ze hebben een rol in opleidingstrajecten. Meer dan de helft van de inburgeringstrajecten wordt verzorgd door re-integratiebedrijven.”

Iemand een opleiding laten volgen is één ding, het wordt pas echt effectief als je er een duaal traject van maakt. Van der Pol: “Het heeft veel meer effect als je een Marokkaanse vrouw van 45 jaar die Nederlands leert, tegelijk aan het werk zet in de thuiszorg. Zo sla je drie vliegen in een klap: die vrouw leert om beter te functioneren in de Nederlandse samenleving. Je helpt het patroon doorbreken dat die vrouw thuis blijft. En je zorgt voor meer aanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de thuiszorg. Onze ambitie, en die van het kabinet, is om het aandeel duale trajecten te laten groeien van 30 procent naar 80 procent. Ik ben er heilig van overtuigd dat dat kan. Dat moet ook een speerpunt van beleid zijn, gezien de tekorten die op de arbeidsmarkt gaan ontstaan als de economische crisis voorbij is.”



Tijdbom

“Alle aandacht gaat nu naar de mensen die door de crisis werkloos worden. Dat is heel begrijpelijk. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dreigen vergeten te worden, vooral de grote groep van Wajongeren. Maar vanuit maatschappelijk oogpunt is dat ongewenst, en vanuit economisch perspectief is het onverantwoord. Want de demografische tijdbom tikt door: als de crisis straks voorbij is, gaat een grote groep babyboomers de arbeidsmarkt verlaten. Daarom moeten we alle inspanningen richten op de Wajongeren, schoolverlaters niet uit het oog verliezen, oudere mensen die nu werkloos raken proberen te detacheren.”

“We moeten proberen de publiek-private samenwerking de komende maanden te verbeteren. Ik hoop dat de druk van de crisis ertoe leidt dat UWV en gemeenten wat betreft het zittende bestand meer gaan samenwerken met de private re-integratiebranche. Wij zitten dicht bij de vacatures en de

leerwerkplekken, en door specialisatie hebben we kennis van specifieke groepen. Dus ik zeg: zoek die samenwerking. Ik zie hoopvolle tekenen dat dat kan gaan lukken.”

4 Bedrijfsvoering IWI

4.1 Taak

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) is de onafhankelijke toezichthouder voor de minister van SZW. De inspectie houdt toezicht op de uitvoering van beleid op het terrein van werk en inkomen en arbeidsveiligheid. De inspectie richt zich met name op de vraag in hoeverre de uitvoering bijdraagt aan het bereiken van de doelstellingen van de wetgever.

De inspecteur-generaal stelt het jaarplan van de inspectie vast na overleg met de minister. De onderwerpen in het jaarplan sluiten aan bij het regeerakkoord en bij maatschappelijke thema's. Het onderzoek van de inspectie wordt gepubliceerd in openbare rapporten.

De komende tijd gaat er veel veranderen in het toezicht. Dit hangt ondermeer samen met de veranderende maatschappelijke visie op de rol van toezicht, de kabinetsvisie op de uitkomsten van de Commissie Oosting, de verbetering van de uitvoering en de fusie CWI/UWV. Een op deze veranderingen gestoelde nieuwe toezichtvisie is door de minister op 4 maart 2009 aan het Parlement aangeboden.

4.2 Uitvoering van het jaarplan 2008

Net als alle rijksinspecties streeft IWI naar een hogere kwaliteit van producten en naar minder toezichtlast. Om de effectiviteit van het toezicht te verhogen is IWI vanaf 2008 programmatisch gaan werken. Met de programma's brengt IWI meer samenhang in het toezicht aan.

De programma's leiden tot overkoepelende rapportages die antwoord geven op de vraag in hoeverre de uitvoering bijdraagt aan het realiseren van het beoogde effect van maatregelen, of die bijdrage gezien de beleidsdoelstellingen toereikend is en welke verklaringen er zijn indien de beoogde effecten niet worden behaald. Binnen de programma's worden deelonderwerpen projectmatig uitgewerkt. De nota's van bevindingen of de oordelen die dat oplevert zijn de basis voor de overkoepelende rapportages.

Een voorbeeld van een overkoepelende rapportage is 'Zicht op iedereen doet mee'. Hierin maakt de inspectie de stand van zaken op van de uitvoering van de participatiedoelstellingen uit het coalitieakkoord van februari 2007. IWI biedt inzicht in de inspanningen van CWI, UWV en gemeenten om kwetsbare uitkeringsgerechtigden te laten meedoen in de samenleving.

Om de doelstellingen van de wetgever te kunnen realiseren werken de uitvoeringsorganisaties vaak samen met andere organisaties. IWI richt zich daarom steeds meer op samenwerking tussen organisaties en het functioneren van ketens van organisaties. De focus is verlegd van rapportages over

prestaties van instanties naar rapportages over de werking van het stelsel. Samenhangend met de invoering van het programmatisch werken neemt het aantal externe rapportages van IWI af.

Aantal rapportages	2006	2007	2008
Oordelen	28	27	15
- waarvan over 1 toezichtobject	21	23	7
Verkennde studies	18	5	7

De minister of de staatssecretaris stuurt de oordelen door naar de Eerste en Tweede Kamer, zodat zij kennis kunnen nemen van de rapportages van de inspectie. Hier staat een termijn van vier weken voor; dit om de bewindspersonen in de gelegenheid te stellen een reactie te formuleren. In 2008 is 67 procent van de rapportages binnen deze termijn van vier weken aangeboden; bij 95 procent gebeurde dit binnen zes weken.

IWI brengt een digitale nieuwsbrief uit waarmee ze geïnteresseerden attendeert op de rapportages. In 2008 waren er 460 abonnees; dit is 60 meer dan in 2007. De oplage van de rapporten is tussen de 150 en 1.250 exemplaren, afhankelijk van de doelgroep. Alle rapporten zijn beschikbaar op www.iwiweb.nl. In 2008 zijn de recente rapporten gemiddeld 900 keer bekeken en 600 keer gedownload.

Projecten en de inzet van de onderzoekscapaciteit

IWI heeft in 2008 het grootste deel van het jaarplan uitgevoerd. Van de 37 projecten met een einddatum in 2008 zijn er 26 afgerond. Omdat de gemiddelde bezetting in 2008 ongeveer 13 procent lager was dan in het jaarplan 2008 begroot werd, zijn 6 projecten, die om verschillende redenen minder prioriteit hadden, geschrapt. 6 projecten zijn uitgesteld naar 2009. Het uitstel heeft niet alleen te maken met de lagere bezetting maar ook met de balans tussen tijdigheid en kwaliteit en effectiviteit van producten. Als bijvoorbeeld verdieping van een onderzoek nodig is, weegt inhoudelijke kwaliteit zwaarder dan tijdigheid.

Een klein aantal projecten wordt samen met andere rijksinspecties uitgevoerd. Zo werkt IWI in Integraal Toezicht Jeugdzaken (ITJ) samen met de inspecties voor gezondheidszorg, onderwijs, jeugdzorg en openbare orde en veiligheid. Bij ITJ zijn de maatschappelijke problemen rond jeugd in een gemeente het vertrekpunt van toezicht.

Om de medewerkers zo doelmatig mogelijk in te zetten voert de inspectie risicoanalyses uit en bepaalt zij vooraf hoe de onderzoekscapaciteit ingezet wordt op de projecten. Met het programmatisch werken was in 2008 53 procent van de onderzoekscapaciteit gemoeid.

47 procent van de onderzoekscapaciteit is anders besteed, onder andere aan de werkzaamheden die hebben geleid tot de bevindingen in de hoofdstukken 'Sturing en beheersing van het uitvoeringsproces' en 'Toezicht buiten de SUWI-keten'.

4.3 Medewerkers en middelen

Op 31 december 2008 waren er 188 medewerkers in dienst bij IWI. Dit is 22 minder dan een jaar eerder.

De begroting van de inspectie bedraagt ongeveer 23 miljoen euro en bestaat voor 78 procent uit personele kosten. In 2008 is 3,1 procent van de loonsom besteed aan opleidingen. Er zijn opleidingen die voor groepen worden gegeven (bijvoorbeeld over onderzoeksmethodieken, schriftelijk rapporteren, adviesvaardigheden, relatiemanagement). Daarnaast zijn er op maat gesneden opleidingen voor individuele medewerkers. Een deel van de opleidingen wordt samen met andere rijksinspecties verzorgd.

IWI is een baten- en lastendienst van het ministerie van SZW en wordt betaald voor de producten die zij levert. Voor ieder product wordt de kostprijs berekend. In 2008 was de opbrengst 20,6 miljoen euro. Dit is ruim 2,7 miljoen euro minder dan begroot. Dit komt onder andere doordat een aantal onderzoeken niet is uitgevoerd. Ook de lasten zijn lager dan begroot. Dit komt met name door de lagere personele bezetting. Ook de materiële kosten zijn lager dan begroot, ondermeer door de lagere kosten voor kantoor-automatisering. Door de verhuizing naar het Rijkskantoor worden er daarnaast besparingen gerealiseerd op de kosten van kantoorapparatuur, catering en vaste telefonie.

Het saldo van baten en lasten komt positief uit op 344.000 euro.

Bijlagen

Balans en staat van baten en lasten 2008

Balans per 31 december 2008 (x € 1.000)	2008	2007
Activa		
Materiële vaste activa		
Grond en gebouwen	58	-
Installaties en inventarissen	165	103
Dienstauto	14	23
Vlottende activa		
Vorraden	-	-
Onderhanden werk	3.073	3.455
Vorderingen	489	324
Nog te ontvangen/voorstelbetalingen	170	99
Liquide middelen	12.687	16.033
Totaal activa	16.656	20.037
Passiva		
Vermogen		
Exploitatiereserve	1.169	599
Onverdeeld resultaat	344	2.357
Langlopende schulden		
Leningen	-	-
Voorzieningen	6.444	5.982
Kortlopende schulden		
Crediteuren	2.637	1.657
Nog te betalen	625	4.139
Vorstelontvangen bedragen	5.437	5.303
Totaal passiva	16.656	20.037

Staat van baten en lasten 2008 (x € 1.000)	Begroting	Realisatie	Verschil
Baten			
Opbrengst departement SZW	23.308	20.562	-/- 2.746
Rentebaten	350	611	261
Buitengewone baten	-	-	-
Vrijval voorziening	-	526	526
Exploitatiebijdrage	-	-	-
Totaal baten	23.658	21.699	-/- 1.959
Lasten			
Apparaatskosten			
Personele kosten	17.850	15.206	-/- 2.644
Materiële kosten	4.730	3.617	-/- 1.113
Afschrijvingskosten			
Materieel	300	54	-/- 246
Rentelasten	120	158	38
Dotaties voorzieningen	-	2.320	2.320
Buitengewone lasten	-	-	-
Totaal lasten	23.000	21.355	-/- 1.645
Saldo van baten en lasten	658	344	-/- 314

Lijst van afkortingen

AFM	Autoriteit Financiële Markten
AKO	Algemeen Ketenoverleg
AOW	Algemene Ouderdomswet
BKWI	Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen
cki	certificatie- en keuringsinstelling
CWI	Centrale organisatie werk en inkomen en Centrum voor Werk en Inkomen
DKD	Digitaal klantdossier
DNB	De Nederlandsche Bank
ICT	informatie- en communicatietechnologie
I-deel	Inkomensdeel
IND	Immigratie- en naturalisatiedienst
IRO	individuele re-integratieovereenkomst
ITJ	Integraal Toezicht Jeugdzaken
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
MAU	meerjarige aanvullende uitkering
PGB	Persoonsgebonden Budget
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SER	Sociaal-Economische Raad
Sisa	Single information, single audit
SUWI	Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Walvis	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
W-deel	Werkdeel
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
Wia	Wet inkomensvoorziening naar arbeidsvermogen
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WTV	Werktijdverkorting
WWB	Wet werk en bijstand

Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen

2009

- Jaarverslag Inspectie Werk en Inkomen 2008

2008

- Ro8/19 Verder op weg naar integrale dienstverlening
- Ro8/17 Zicht op 'Iedereen doet mee'
Stand van zaken uitvoering participatiebeleid zomer 2008
- Ro8/15 Kansen en belemmeringen
- Ro8/12-13 Perspectief op duurzame uitstroom uit de WWB
- Ro8/11 Met invloed meer werk
Vervolgonderzoek naar het effect van klantinvloed op de re-integratie van herbeoordeelde WAO-gerechtigden
- Jaarplan 2009
- Ro8/10 Handhaving: Preventie boven repressie
- Ro8/09 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010
Tweede rapport: het verandertraject SVB Tien in 2007
- Ro8/08 De lerende keten
Leren door samen te werken in het stelsel voor werk en inkomen
- Ro8/07 Het eerste jaar
Ondersteuning van burgers in het stelsel voor werk en inkomen
- Ro8/06 Stap voor stap door de keten
Dienstverlening aan doorlopers WW/WWB
- Jaarverslag 2007
- Ro8/05 De weg naar (maat)werk
Onderzoek in de regio Oost naar de voorwaarden waaronder de activering van werklozen in de WW tot stand komt
- Ro8/04 UWV en Walvis
Zevende rapportage
- Ro8/03 Oog voor veiligheid
Vervolgonderzoek kwaliteit uitvoering kraankeuringen
- Ro8/02 Invoering Wia
Rapport over implementatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- Ro8/01 Handhaven door certificeren
Een onderzoek naar het functioneren van certificerende instellingen op het terrein van asbestverwijdering

U kunt deze publicaties opvragen bij:

Inspectie Werk en Inkomen
Afdeling Strategie en communicatie
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl

Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45

Colofon

Inspectie Werk en Inkomen
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl

Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45

Ontwerp

Total Identity Den Haag

Fotografie

Levien Willemse

Druk

DeltaHage



Inspectie Werk en Inkomen
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl

Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45