



Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Onderzoek

Jaarverslag Inspectie 2009

Einddatum – 1 mei 2010

Categorie

Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid

Jaarverslag IWI 2009

Conclusie

Op basis van de door IWI uitgevoerde onderzoeken uit 2009, wordt een beeld geschetst van de uitvoeringspraktijk op het terrein van de sociale zekerheid. IWI erkent en waardeert de inspanningen die UWV en gemeenten onder druk leveren. De inspectie signaleert ook enige knelpunten, zoals de genoemde spanning tussen aandacht voor nieuwe werklozen en hulp aan moeilijk te bemiddelen mensen. Ook blijkt dat gemeenten in 2009 lang niet al het geld gebruikten dat ze voor re-integratie beschikbaar hebben. Uit onderzoek van IWI komt naar voren dat mensen redelijk tevreden zijn over de dienstverlening van de individuele organisaties in de sociale zekerheid. Mensen zijn minder tevreden als ze te maken hebben met meerdere organisaties tegelijkertijd. Speciale aandacht wordt besteed aan 45-plussers. Voor een werkloze 45-plusser is het moeilijker weer aan het werk te komen dan voor een jongere. Zeker als sprake is van langdurige werkloosheid en als kennis en vaardigheden niet meer aansluiten op de arbeidsmarkt. Het is dan ook van groot belang dat UWV en gemeenten voor de 45-plussers die dat nodig hebben tijdig de juiste re-integratiemiddelen inzetten.

Link naar bestand

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



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaarverslag 2009



Doel van het toezicht van de Inspectie Werk en Inkomen is:
'Onafhankelijk inzicht bieden in de effectiviteit van de
uitvoeringspraktijk in samenhang met het beleid op het terrein
van werk en inkomen'.

Voorwoord

De wereldwijde economische crisis heeft ook in Nederland sinds eind 2008 de situatie op de arbeidsmarkt sterk beïnvloed. Langs verschillende wegen proberen beleidsmakers en uitvoerders in de sociale zekerheid hier het hoofd aan te bieden. De uitvoerders zien zich daarbij voor een dilemma geplaatst: ondanks extra middelen, zal meer aandacht voor de nieuwe groepen toch dikwijls ten koste gaan van hen die al langer niet (volledig) kunnen participeren. Deze kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt mogen niet het slachtoffer worden van de huidige situatie. De wijze waarop met name het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de gemeenten flexibel en creatief proberen getroffenen te helpen, verdient erkenning en waardering.

In dit jaarverslag schenkt de Inspectie Werk en Inkomen aandacht aan een van deze groepen: de 45-plussers. Deze werknemers worden vaak kortweg als 'ouderen' geduid, hoewel zij soms nog niet de helft van hun arbeidzame bestaan achter de rug hebben. Voor een werkloze 45-plusser is het moeilijker aan het werk te komen dan voor een jongere werkzoekende.

Werkgevers zijn vaak huiverig hen in dienst te nemen en de betrokken werknemers voelen zichzelf overbodig en ondergewaardeerd. Om de participatiedoelstelling – 80 procent van de beroepsbevolking werkt – te kunnen halen, is hun deelname aan het arbeidsproces essentieel.

Het jaarverslag van IWI begint met een thematische beschouwing over de positie van de 45-plusser in het stelsel van werk en inkomen ten tijde van de economische crisis. Deze beschouwing is geen reguliere opsomming van eerdere rapportages, maar een dwarsdoorsnede gebaseerd op onderscheiden rapportages. In de overkoepelende rapportages was al ingegaan op de hoofdthema's van onderzoek. Deze nieuwe opzet markeert de veranderende rol van IWI.

Op 4 maart 2009 heeft de minister een nieuwe toezichtvisie aan het parlement aangeboden. Het toezicht van IWI is voortaan stelsel- in plaats van instantiegericht. De inspectie houdt nog steeds toezicht op de uitvoeringsinstanties, maar uitspraken over hen zullen voortaan ook gerelateerd zijn aan hun rol binnen het grotere systeem waar zij deel van uitmaken. In afwijking van het reguliere beleid kijkt IWI in bijzondere situaties naar de bedrijfsvoering van individuele uitvoeringsorganisaties.

De ontwikkelingen binnen IWI zullen in 2010 doorgaan. Samen met de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst en de Arbeidsinspectie zal IWI in 2010 deel gaan uitmaken van een gemeenschappelijke SZW-inspectie. Inmiddels staan de drie organisaties onder leiding van een gemeenschappelijke inspecteur-generaal en is een directeur IWI benoemd, de heer Coen van de Louw. Samen met hem zullen de medewerkers van de inspectie het komende jaar het vernieuwde toezicht gaan vormgeven.

Jan van den Bos

inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoud

1	Uitvoering onder druk	4
1.1	De economische crisis	5
1.2	Gevolgen van de crisis	5
1.3	Participatie van ouderen	7
1.4	Hoe komen en blijven 45-plussers aan het werk?	8
1.5	Belemmeringen voor de 45-plusser	8
2	Inspectie Werk en Inkomen	10
2.1	Taak en visie	11
2.2	Programma's	11
2.3	Producten buiten de programma's	13
2.4	Toezicht buiten de SUWI-keten	16
	Interviews	18
3	Bedrijfsvoering	28
3.1	Baten-lastendienst	29
3.2	Organisatieontwikkeling	29
3.3	Uitvoering van het jaarplan	30
3.4	Projecten en de inzet van de onderzoekscapaciteit	30
3.5	Medewerkers	31
3.6	Middelen	31
	Financiële overzichten 2009	32
	Bijlagen	34
	Overzicht van geraadpleegde bronnen	34
	Lijst van afkortingen	35
	Publicaties Inspectie Werk en Inkomen	36

1 Uitvoering onder druk

Evenals vorig jaar gaat de inspectie in haar jaarverslag in op een actueel thema in de uitvoering van de sociale zekerheid. De informatie hiervoor heeft de inspectie gedurende het verslagjaar verzameld, met name in de onderzoeken naar de positie van kwetsbaren in de samenleving. Deze informatie is niet altijd rechtstreeks verwerkt in de uitgebrachte rapportages van onderzoeken die IWI heeft verricht. Voor het hiernavolgende stelselverhaal heeft IWI naast het eigen onderzoeksmateriaal zoals gebruikelijk externe bronnen benut. In dit hoofdstuk richt IWI de focus op de kwetsbare positie van 45-plussers.

1.1 De economische crisis

De economie stond in 2009 in het teken van de wereldwijde crisis. Deze heeft geleid tot verlies van werkgelegenheid en afname van het aantal vacatures. Een direct gevolg hiervan was dat het aantal verzoeken om een uitkering toenam en meer mensen een beroep op de uitvoering deden om te re-integreren. De uitvoerende instanties in de sociale zekerheid kwamen hierdoor onder druk te staan. Onder deze druk is er bij de politiek en de uitvoering meer aandacht voor mensen die nieuw zijn in de uitkering.

Mensen die al langer naar werk zochten en die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, krijgen hierdoor minder aandacht van de uitvoering. Om deze groep weer aan het arbeidsproces te laten deelnemen, wordt meer inspanning van de uitvoerende instanties gevraagd en zijn meestal duurdere, langdurige re-integratietrajecten nodig. Deze activiteiten leiden niet altijd tot een betaalde baan, maar wel tot het 'fit worden' voor de arbeidsmarkt van de werkzoekenden. Een groot deel van deze groep is ouder dan 45 jaar. Cijfers laten zien dat de arbeidsparticipatie van met name 55-plussers laag is. Bovendien blijkt dat het voor mensen die vanaf 45 jaar werkloos worden al moeilijk is om weer aan het werk te komen, met name als deze werkloosheid aanhoudt.

Daarnaast geldt de participatiedoelstelling van 80% in 2016. Om deze substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie te realiseren, moet ook een beroep op ouderen worden gedaan.

Daarvoor is extra aandacht van de uitvoering nodig, in de vorm van inzet van mensen en instrumenten voor 45-plussers. De uitvoering moet op het juiste moment en daar waar nodig direct met de vereiste re-integratieactiviteiten kunnen beginnen om 45-plussers weer aan het werk te krijgen. De instrumenten en deskundigheden zijn voorhanden. Voor de groep 45-plussers zal het nadelig uitpakken als de re-integratiemogelijkheden worden verminderd.

1.2 Gevolgen van de crisis

De economische crisis waarin de wereld eind 2008 terecht kwam, betekende een trendbreuk in het stelsel van werk en

inkomen. Dat jaar was de werkloosheid laag en het aantal vacatures groot. Er ontstond extra ruimte op de arbeidsmarkt, ook voor mensen die tot dan toe moeilijker aan het werk kwamen. Voordat deze ruimte echter in de praktijk benut kon worden, werd deze door de gevolgen van de economische crisis geblokkeerd.

In anderhalf jaar tijd is de economische situatie ingrijpend veranderd. Bedrijven zijn failliet gegaan of hebben drastisch gesneden in hun personeelsbestand. In korte tijd is de deeltijd-WW ingevoerd om personeel met kennis en ervaring voor bedrijven te behouden. Daarnaast zijn 33 mobiliteitscentra ingericht. Het aantal niet werkende werkzoekenden is in 2009 toegenomen tot 522.000¹ (toename van 17,5% ten opzichte van een jaar eerder), terwijl het aantal vacatures sterk is gedaald. Verhoudingsgewijs is ook het aantal mensen dat vanuit de WW opnieuw aan het werk komt, gedaald. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen bij UWV is in een jaar met meer dan 77% gestegen van 240.000 in 2008 tot 428.000 in 2009. Het aantal lopende WW-uitkeringen is gegroeid met meer dan 57% van 171.000 eind 2008 tot 270.000 in 2009. Ook is het aantal mensen sterk toegenomen dat de WW-uitkering verliest omdat de maximale uitkeringsduur is bereikt. Het aantal WWB-uitkeringen is met 8,5% gestegen van 259.000 in december 2008 tot 281.000 een jaar later, terwijl het aantal aanvragen met meer dan 20% is toegenomen.

Om mensen weer aan het werk te helpen is in 2008 in totaal 2 miljard euro besteed aan re-integratie, waarvan ongeveer 1,6 miljard door gemeenten.

In 2009 is UWV 77.900 WW-trajecten gestart. Het aantal re-integratietrajecten WW is in 2009 sterk gestegen. Dit beeld over 2009 is bevestigd door het bericht dat UWV begin maart 2010 heeft vastgesteld dat het beschikbare re-integratiebudget voor 2010 al nagenoeg is uitgeput. UWV noemt als belangrijkste verklaring voor de snelle uitputting dat de leiding van het Werkbedrijf vast wilde houden aan de ambitie om te zorgen voor een uitstroom binnen zes maanden. Deze aanpak is ingezet terwijl de feitelijke uitgaven zich al min of meer op het toegestane niveau bevonden. Een ander argument dat UWV noemt is dat in 2009 de financiële systemen nog geen volledig en actueel inzicht in het beschikbare budget en de aangevane verplichtingen boden.

De gesprekken hierover tussen het departement en UWV zijn nog gaande. De inspectie doet jaarlijks onderzoek naar de kwaliteit van de interne accountantscontrole en zonodig naar interne beheersingsmaatregelen. Ook wordt daarbij bezien of de afspraken die UWV met de minister maakt omtrent de verantwoording van extra budgetten adequaat door het UWV worden nageleefd.

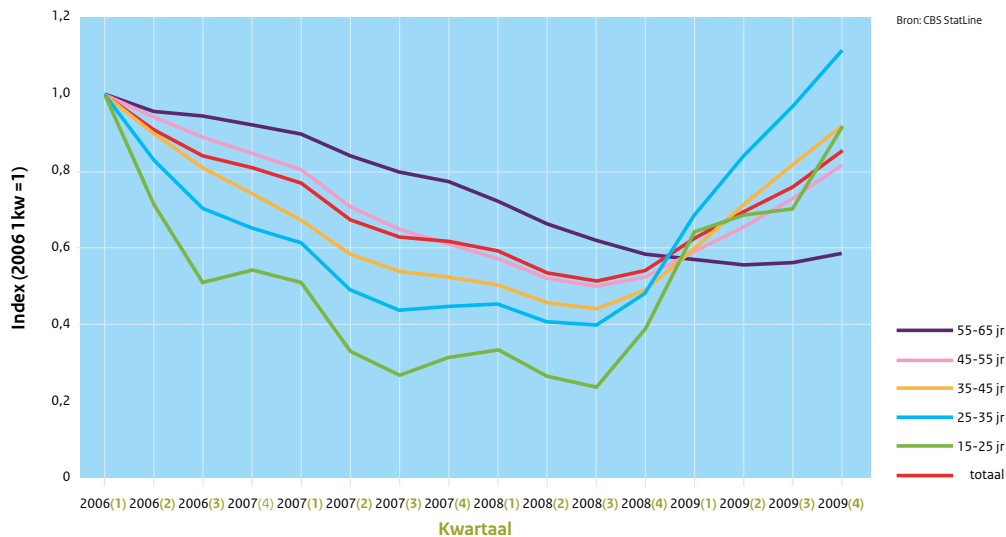
De inspectie zal in aansluiting op het onderzoek over 2009 in 2010 een vervolgonderzoek uitvoeren naar de interne beheersingsmaatregelen en de verantwoording van de re-integratiebudgetten. Als gevolg van de crisis zijn de uitvoerende instanties onder druk komen te staan.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom aanvullende gelden beschikbaar gesteld aan de uitvoering. Zo heeft UWV voor 2009 (140 miljoen) en voor 2010 (280 miljoen) extra budget gekregen om de toegenomen

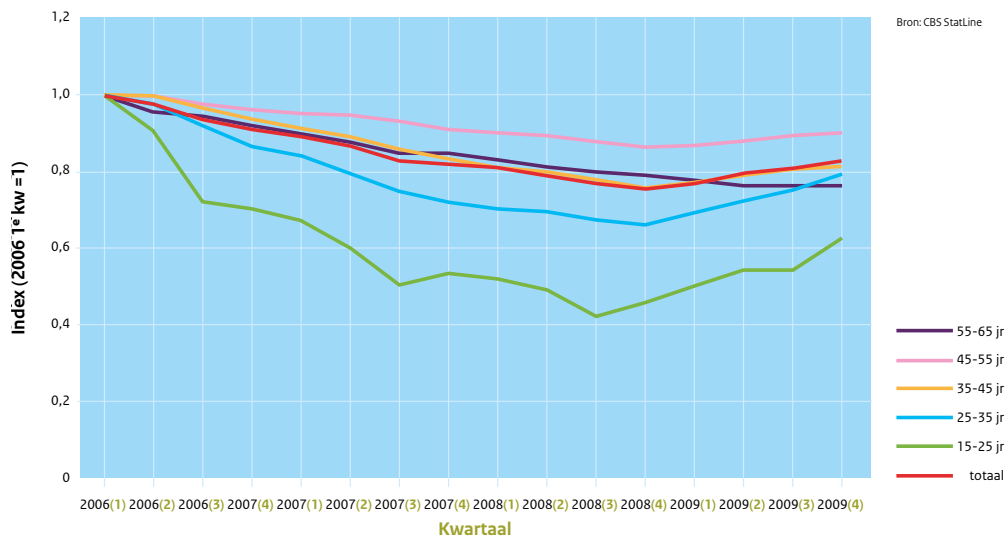
werkdruk het hoofd te kunnen bieden. Het personeelsbestand in 2009 is met ongeveer 1900 fte's aan tijdelijke en flexibele medewerkers verhoogd. Dit betreft onder meer een uitbreiding van het aantal werkcoaches op de Werkpleinen van 1200 naar 1830 fte's.

In de eerste helft van 2009 zijn door gemeenten 29.720 trajecten gestart voor personen met een WWB-uitkering. Het aantal lopende re-integratietrajecten voor personen met een WWB-uitkering was in diezelfde periode 138.310.² Ook gemeenten schakelen waar mogelijk extra capaciteit in om de toegenomen werkdruk op te vangen. Met behulp van het W-budget, dat gemeenten ontvangen om activiteiten gericht op arbeidsparticipatie te financieren, kopen zij bijvoorbeeld capaciteit in om de werkintake te ondersteunen. Nieuwe mensen moeten echter worden opgeleid en zijn daardoor lang niet altijd direct inzetbaar.

Ontwikkeling WW 2006-2009



Ontwikkeling WWB 2006-2009



² Deze gegevens zijn afkomstig uit de Statistiek Re-integratie door Gemeenten (SRG).

1.3 Participatie van ouderen

Zoals aan het begin van dit hoofdstuk geschetst, worden vooral degenen die al langer naar werk zochten door de economische crisis getroffen. Een groot deel van deze groep bestaat uit mensen van boven de 45 jaar. Iemand van 45 hoeft nog niet op de helft van zijn werkzame leven te zijn. Vanaf 2010 bereikt de naoorlogse generatie de 65 jaar. Het percentage 45-plussers van de beroepsbevolking is hoog en zal nog groeien. Zij vormen een belangrijke groep in het economisch bestel.

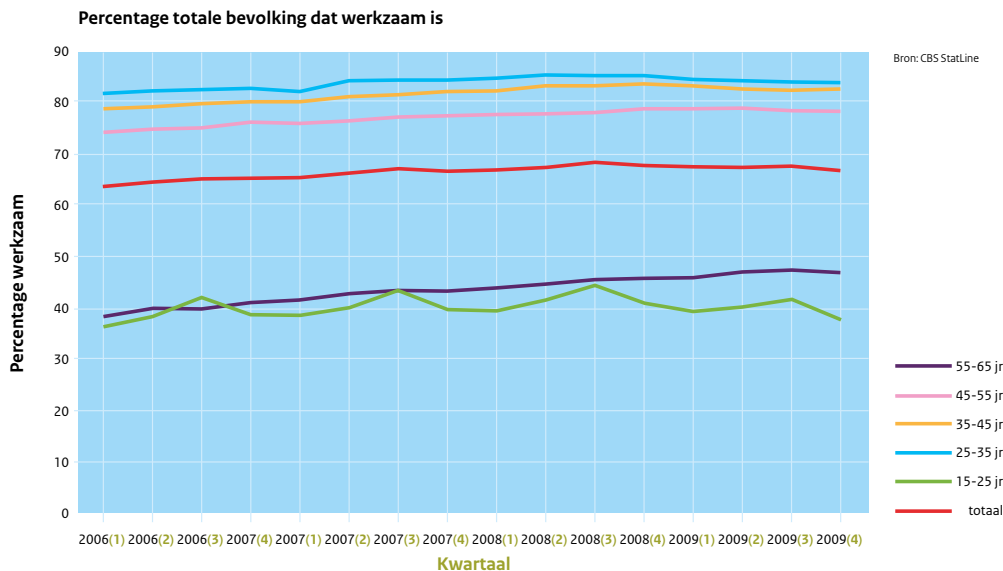
Het beleid van de overheid is de arbeidsparticipatie te laten toenemen tot 80% in 2016. Om dit te bereiken zal de arbeidsparticipatie van een aantal groepen moeten toenemen: vrouwen, niet-westerse allochtonen en ouderen. Verder zijn door de minister van SZW op het terrein van arbeidsparticipatie afspraken gemaakt met sociale partners, UWV en gemeenten. UWV zou in de periode 2007-2011 100.000 cliënten extra aan de slag helpen, gemeenten zouden ten opzichte van de middellangetermijn raming 30.000 bijstandcliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt activeren en 35.000 niet-uitkeringsgerechtigden actief ondersteunen naar economische of maatschappelijke participatie.

Met het ouder worden participeren mensen minder op de arbeidsmarkt. In de leeftijdsgroep van 45-54 jaar werkt circa 80% van de mensen. De participatiegraad van 55-64 jarigen blijft onder de 50%. De lagere arbeidsparticipatie in deze laatste leeftijdsgroep komt vooral op het conto van de 60-plussers. Van hen werkt ongeveer een kwart. Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen laag is, is er al jaren sprake van groei.

Als ouderen eenmaal werkloos zijn, blijkt het voor hen zeer moeilijk om weer aan de slag te komen. Iets meer dan de helft van de WW-uitkeringsgerechtigden is 45-plusser. Het aandeel WW-uitstromers dat werk vindt, is het laagst bij 55-64 jarigen.

Ook van de WWB-uitkeringsgerechtigden is ruim de helft 45-plusser. Vooral bij 45-plussers is het aandeel langdurige WWB-gerechtigden (langer dan een jaar) hoog. In de leeftijdsgroep 45-54 jarigen is meer dan 80% en van 55-64 jarigen meer dan 90% langer dan een jaar werkloos.

Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat de arbeidsmarkt voor ouderen gebrekkig werkt, zoals blijkt uit hoge langdurige werkloosheid en geringe mobiliteit. Daarbij spelen veronderstellingen van werkgevers over ouderen een rol: hoge loonkosten, minder duurzame inzetbaarheid (vanwege vermeend hoog ziekteverzuim), afnemende productiviteit (door een verouderde opleiding, kortere werkweek, meer vrije dagen), en sociale zekerheidsregelingen die de ouderen niet stimuleren opnieuw te gaan werken (WW als glijbaan naar het pensioen). Deze veronderstellingen zijn deels juist, maar berusten ook op vooroordelen. Zo bestaat het beeld dat het ziekteverzuim van ouderen veel hoger ligt. Er is echter gemiddeld nauwelijks verschil tussen oudere en jongere werknemers. Dat de productiviteit van ouderen vanaf een bepaalde leeftijd zou dalen, gold wellicht in het industriële tijdperk, maar heeft minder betrekking op de huidige diensteneconomie. Kwaliteiten als accuratesse, betrouwbaarheid en communiceren zijn bij ouderen overwegend beter ontwikkeld. Toch beïnvloeden onjuiste of achterhaalde beelden de bereidheid van werkgevers om ouderen aan te nemen. Bovendien leiden deze beelden ertoe dat ouderen weinig geloof in hun eigen kans van slagen hebben.



1.4 Hoe komen en blijven 45-plussers aan het werk?

Wat gebeurt er in het beleid

Het belang van 45-plussers voor de economie is al enige tijd geleden onderkend. Dat blijkt onder andere uit maatregelen als het fiscaal onaantrekkelijk maken van het prepensioen vanaf 2006 en de discussie over het verhogen van de AOW-leeftijd. In 2009 zijn extra maatregelen genomen om langer doorwerken te stimuleren. Het is financieel aantrekkelijker gemaakt met de ingevoerde doorwerkbonus voor werknemers vanaf het jaar waarin men 62 wordt. De premiekorting maakt het aantrekkelijker voor werkgevers om werkloze 50-plussers aan te nemen. Tevens is per 1 juli 2009 een (tijdelijke) compensatieregeling ingevoerd, waarbij de overheid het risico van de werkgevers overneemt voor het langdurig ziekteverzuim van 55-plussers die zij vanuit langdurige werkloosheid in dienst nemen.

De minister van SZW heeft in december 2009 de notitie Arbeidsparticipatie ouderen aan de Tweede Kamer aangeboden. Naast de hiervoor genoemde maatregelen zijn daarin nog meer voornemens en activiteiten opgenomen die als doel hebben de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, zoals voorlichtingscampagnes, het bevorderen van scholing en het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

Wat gebeurt er in de uitvoering

In 2007 startte het project Talent 45+. Dit project, een samenwerking tussen UWV/CWI, gemeenten, werkgeversorganisaties en uitzendbureaus, had tot doel meer werkloze 45-plussers aan het werk te krijgen. De doelstelling van het project was om in twee jaar (2007-2008) 30.000 45-plussers extra aan werk te helpen, met behulp van 300 daarvoor opgeleide werkcoaches (CWI) en specifieke dienstverlening. Daarnaast werd eind 2007 een actieteam Talent 45+ ingesteld met deelnemers vanuit UWV, FNV, MKB Nederland en SZW. Dit team had als doel om UWV en gemeenten te ondersteunen bij bemiddelings- en re-integratieactiviteiten voor ouderen en de bewustwording te vergroten. Het actieteam Talent 45+ heeft bijeenkomsten en conferenties georganiseerd, een landelijke actieweek geïnitieerd, een werkgeversbenadering laten ontwikkelen en werkgevers actief geïnformeerd over de voordelen van het in dienst nemen van 45-plussers.

UWV heeft besloten het project in 2009 af te bouwen en de resultaten te laten opnemen in de reguliere dienstverlening. Voor 2010 heeft UWV de ambities mede in het licht van de crisis gewijzigd. Er komt een extra accent te liggen op de leeftijdsgroep 55-plus.

In de eerste twee jaar (2007-2008) zijn, volgens de uitvoerende instanties door het project Talent 45+ 60.000 45-plussers extra aan werk gekomen. In 2009 zijn nog 25.000 extra 45-plussers aan het werk geholpen.

De resultaten van de afgelopen jaren op het terrein van re-integratie van ouderen zijn maximaal toegerekend aan het project Talent 45+. Maar ook de gunstige economische ontwikkelingen en de dienstverlening vanuit de reguliere organisatie zijn belangrijke factoren geweest bij de re-integratie van ouderen. In de analyse zijn deze factoren buiten beschouwing gelaten.

Bij het samenvoegen van CWI en UWV per 1 januari 2009 is een taakstelling opgelegd van 127 miljoen euro. Dit heeft er ondermeer toe geleid dat de 300 werkcoaches die zich specifiek richtten op de oudere werkloze werknemers teruggekeerd zijn naar de reguliere organisatie.

Behalve aan manieren om ouderen aan werk te helpen, hebben uitvoerende instanties de afgelopen jaren gewerkt aan het opbouwen en toegankelijk maken van kennis op het terrein van ouderen, re-integratie en arbeidsmarkt. Veel kennis is op diverse punten (websites, handboeken) beschikbaar. De site interventiesnaarwerk.nl – een initiatief van SZW, UWV, gemeenten, RWI en Boaborea – biedt bijvoorbeeld inzicht in de mogelijkheden van re-integratie. Diverse succesvolle interventies worden beschreven. Op vele andere sites is informatie te vinden.

Een specifiek instrument vormen de ouderennetwerken die bedoeld zijn om ouderen van elkaars netwerk gebruik te laten maken. Er worden door UWV bijeenkomsten voor grotere groepen 45-plussers georganiseerd, waarbij hoger opgeleide ouderen worden uitgenodigd voor een bijeenkomst met organisaties als KvK, en een uitzendbureau voor 45-plussers. Het is geen vacaturemarkt, maar een mogelijkheid om contacten te leggen (speeddating). Daarnaast zijn er diverse re-integratiebedrijven en uitzendbureaus die gespecialiseerd zijn in re-integratie van ouderen.

1.5 Belemmeringen voor de 45-plusser

Beeldvorming

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de beeldvorming over ouderen bij werkgevers en werknemers een belangrijke rol speelt bij het aan het werk komen van ouderen. Ook de beelden die de uitvoering heeft over ouderen zijn daarbij van belang.

Werkcoaches

Als gevolg van de economische crisis en de grotere instroom van uitkeringsgerechtigden vraagt de intake van nieuwe aanvragen veel tijd. In interviews met IWI vertellen werkcoaches dat de aandacht voor werklozen die al langer een uitkering ontvangen en steun nodig hebben om weer aan het werk te komen, hierdoor in het gedrang is gekomen. Tot deze groep behoren ouderen die zonder gerichte maatregelen en aandacht niet op eigen kracht uit de uitkering komen.

De grotere instroom van werklozen stelt hoge eisen aan de werkcoaches. Werkcoaches bij UWV spreken over een caseload van 125 tot meer dan 200 personen. De werkcoaches bij gemeenten spreken over een caseload van 50-125 personen. Het verschil in aantal wordt mede veroorzaakt doordat cliënten van gemeenten meer ondersteuning nodig hebben. De beperkte middelen dwingen UWV en gemeenten nog selectiever om te gaan met de inkoop. Het betekent dat zij in een aantal gevallen besluiten zelf activiteiten uit te voeren die eerder ingekocht werden. Hierdoor neemt de werkdruk op werkcoaches verder toe.

Bij de uitvoeringsorganisatie maar ook daarbuiten is veel kennis over re-integratie voorhanden. Veel van deze informatie is via intranet of via helpdesks te benaderen. De kans bestaat dat uitvoerende medewerkers als gevolg van de aanwezige werkdruk minder tijd hebben om deze informatie te benutten en om professionaliseringsdagen en opleidingen te bezoeken.

Hetzelfde geldt voor het inwerken van nieuwe collega's en het delen van kennis binnen de eigen organisatie maar ook met andere collega's binnen de keten van werk en inkomen (bijvoorbeeld binnen Werkpleinen). Ook andere functionarissen binnen de uitvoering worden geconfronteerd met een sterk opgelopen werkvolume. De inspectie zal in de eerste helft van 2010 onderzoeken of het toegenomen aantal werkzoekenden de dienstverlening door werkcoaches op werkpleinen beïnvloedt.

Overgang van WW naar WWB

De stijging van de werkloosheid leidt ertoe dat meer mensen een beroep zullen doen op de WWB. Immers, na het bereiken van de maximale uitkeringsduur WW zullen burgers die daarvoor in aanmerking komen, zijn aangewezen op een WWB-uitkering. Hierbij zal het voor een belangrijk deel gaan om oudere werklozen, die het niet gelukt is tijdens de WW-periode opnieuw werk te vinden. Gemeenten dienen er daarbij rekening mee te houden dat de instroom in de WWB van deze groep met enige vertraging zal optreden en zich mogelijk in 2011 of 2012 zal voordoen.

Daarnaast zal ook de groep niet-uitkeringsgerechtigden toenemen; een groep die van oudsher weinig aandacht krijgt.

2 Inspectie Werk en Inkomen

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

2.1 Taak en visie

In 2009 heeft de inspectie haar toezichtvisie vernieuwd, in het licht van onder meer het rijksbrede programma Vernieuwing Toezicht, de fusie van UWV/CWI en de kabinetsreactie op de uitkomsten van de commissie Oosting over interbestuurlijk toezicht. Volgens de nieuwe visie is het doel van het toezicht onafhankelijk inzicht bieden in de effectiviteit van de uitvoeringspraktijk in samenhang met het beleid op het terrein van werk en inkomen. Een uitspraak over een of meer uitvoeringsinstanties zal altijd gerelateerd zijn aan de rol van deze instanties binnen het grotere systeem waar zij deel van uitmaken. Dit is het kader voor het meerjarenplan 2010-2013 en het jaarplan 2010 die in september 2009 zijn uitgebracht.

In het meerjarenplan bestempelt de inspectie 'maatwerk', 'groepen onder druk', 'de bestendigheid van het stelsel van werk en inkomen' en de 'effectiviteit van informatieprocessen' als belangrijke onderwerpen voor de komende jaren.

Zoals IWI in haar vorige jaarverslag al constateerde, is het voor een effectieve dienstverlening in de sociale zekerheid van belang dat gemeenten, UWV en SVB waar nodig maatwerk leveren. Hierin valt op een aantal aspecten nog winst te boeken, bijvoorbeeld bij de selectie tussen wie wel en wie geen ondersteuning nodig heeft. Maatwerk is vooral belangrijk voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten.

Hierbij houdt de inspectie in ogenschouw dat de economische crisis een grote impact heeft op het stelsel van werk en inkomen. De inspectie zal nagaan of de gevolgen van de crisis negatieve invloed hebben op de effectiviteit van de uitvoering, en daarmee op de bestendigheid van het stelsel. Hoe past de uitvoering zich aan deze druk aan. Dreigen er groepen uit de boot te vallen door een noodzakelijk geachte selectie in de uitvoering? Hoe houdt de samenwerking in de keten van werk en inkomen zich onder toenemende druk?

In het jaarplan beschrijft de inspectie haar programma van toezicht in het komende jaar. Naast de al lopende programma's op het gebied van participatie, inkomenszekerheid en dienstbare overheid kondigt de inspectie in het jaarplan

2010 een programma Informatieprocessen aan, gericht op de informatievoorziening binnen en tussen de verschillende ketens van werk, inkomen, en voor zover van belang voor deze ketens, ook de invloed van aanpalende stelsels. In 2010 wordt een eerste rapportage uitgebracht met een beeld van de huidige situatie.

De inspectie rapporteert aan de bewindslieden van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij kunnen de rapportages gebruiken bij het uitoefenen van hun verantwoordelijkheden. De minister en de staatssecretaris kunnen ook zelf behoefte hebben aan informatie over een onderwerp waarin in het jaarplan van IWI niet was voorzien. De minister kan dan de inspecteur-generaal op grond van artikel 39 Wet SUWI een opdracht geven. IWI houdt in haar programmering rekening met nieuwe verzoeken van de bewindslieden.

2.2 Programma's

Vanaf 2008 werkt de inspectie programmatisch. In 2009 waren er programma's op het gebied van participatie, de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), inkomenszekerheid en dienstbare overheid.

Participatie

Het programma Participatie geeft een beeld van het functioneren van de uitvoeringspraktijk binnen het stelsel en de resultaten die dat oplevert. De centrale vraag is in hoeverre en op welke wijze de uitvoerende instanties in het stelsel van werk en inkomen op korte en lange termijn bijdragen aan het realiseren van de economische en maatschappelijke participatiedoelstellingen van het kabinet.

In 2009 heeft de inspectie de programmarapportage 'Participatie in uitvoering' uitgebracht. Hierin maakt de inspectie net als in 2008 de balans op van de uitvoering van kabinetsdoelen op het terrein van participatie. In 2010 volgt de derde rapportage.

In de rapportage 2009 beschrijft de inspectie over de periode zomer 2008 – zomer 2009 dat gemeenten en UWV veel doen om mensen die nog maar kort een uitkering ontvan-

gen aan een nieuwe baan te helpen. Dit gaat bij de bijstand nog wel eens ten koste van mensen die al langere tijd een uitkering ontvangen en moeilijk zijn te bemiddelen. Gemeenten gebruikten niet al het geld dat ze beschikbaar hebben om mensen te helpen bij het vinden van werk. Negen op de tien gemeenten hebben de afgelopen jaren geld overgehouden op deze budgetten. UWV heeft wel het beschikbare re-integratiebudget WW volledig ingezet. De inspectie concludeerde in 2008 dat gemeenten geen voornemens hadden tijd en geld te steken in het ondersteunen van niet-uitkeringsgerechtigden omdat dit geen besparing op het inkomensdeel oplevert. Omdat gemeenten zich weinig actief toonden op dit punt, maakte de minister van SZW in november 2008 nieuwe afspraken met gemeenten. In de uitvoeringspraktijk zijn de onderzochte gemeenten minder terughoudend ten aanzien van de re-integratie van nuggers, dan hun beleid doet vermoeden. Als onderdeel van de wijkaanpak zegt een deel van de onderzochte gemeenten nuggers spontaan te helpen bij het vinden van werk. Dit is meer een algemene trend bij grotere gemeenten. Uit IWI-onderzoek blijkt dat UWV en een groeiend aantal gemeenten in 2008 de kwetsbare cliënten beter in het vizier kregen bij het bieden van hulp bij participatie. Dit resulteerde echter nog niet in een toename van het aantal re-integratietrajecten voor de zwakste groepen. Door de economische crisis ligt het accent nu weer bij de nieuwe instroom van werklozen en bijstandsccliënten. De inspanningen om hen zo snel mogelijk aan een nieuwe baan te helpen, gaan in de praktijk ten koste van hulp aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De rapportages van IWI hebben eraan bijgedragen dat de aandacht voor zwakke groepen op de politieke agenda is gebleven.

Wsw

Een aantal ontwikkelingen op het terrein van de sociale werkvoorziening, zoals de groeiende wachtlijsten voor de Wsw en de complexe relatie tussen de Wsw en sociale verzekeringen, waren voor IWI aanleiding om een programma Wsw te starten. Dit programma richtte zich aanvankelijk vooral op de uitvoering van de Wsw sec. In 2009 is de focus verbreed naar de arbeidsparticipatie van gehandicapten. Onderzocht is of de uitvoerende instanties erin slagen de kabinetsdoelstellingen ten aanzien van arbeidsgehandicapten te realiseren.

In de rapportage 'Met begeleiding meer werk' constateert de inspectie dat er meer begeleiding nodig is om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen en te houden. Daarnaast hebben werkgevers meer hulp nodig bij het verkennen van mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen. Een goede begeleiding is vooral voor jonge arbeidsgehandicapten van belang om een aansluiting tussen school en werk te krijgen. De manier waarop scholen in het speciaal onderwijs jonggehandicap-

ten voorbereiden op werk kan beter dan momenteel het geval is. De ministeries van OCW en SZW maken afspraken om de begeleiding van school naar werk voor jonggehandicapten te verbeteren. Daarbij gaat het onder meer om afspraken over de financiering.

Het programma Wsw wordt in 2010 afgesloten met een rapportage die gebaseerd is op de resultaten van onderzoeken naar de arbeidsontwikkeling van Wsw-geïndiceerden en naar de implementatie van de wetwijziging Wsw 2008. Bij het laatste onderzoek, dat op verzoek van de staatssecretaris van SZW is uitgevoerd, is ook de regievoering van gemeenten op het punt van de arbeidsontwikkeling betrokken.

Inkomenszekerheid

De inspectie doet onderzoek naar de effectiviteit van de uitvoering bij het bieden van een gewaarborgd inkomen en bij de bestrijding van armoede.

In het rapport 'Buiten de bijstand' concludeert de inspectie dat er meer maatwerk nodig is bij de intake. Gemeenten gaan bij de behandeling van een bijstandsaanvraag uit van de verantwoordelijkheid van de aanvrager. Gemeenten hebben de vrijheid om die keuze te maken, maar het risico is dat persoonlijke omstandigheden van de aanvrager veelal ondergeschikt zijn aan het administratieve proces. Juist de persoonlijke omstandigheden kunnen ertoe leiden dat mensen niet kunnen voldoen aan de formaliteiten van de aanvraagprocedure. IWI vraagt aandacht voor de mensen die door onwetendheid niet in staat zijn om succesvol met instanties te communiceren.

Het ministerie van BZK stimuleert het terugdringen van administratieve lasten en heeft een handreiking uitgebracht om de aanvraag en verantwoording van bijstand te vereenvoudigen. IWI verwacht dat deze vereenvoudigde procedure de aanvragers van een bijstandsuitkering zal helpen.

In het rapport 'Wet bijzondere bijstand bij dwangopname' concludeert de inspectie dat effecten van de wet overeenkomen met het beoogde doel van die wet. De mensen die behoren tot de doelgroep krijgen die bijstand waar ze recht op hebben. Hierdoor wordt het risico dat ze onverzekerd raken voor hun ziektekosten of dat ze dakloos worden in sterke mate beperkt. Dit is te meer van belang aangezien het een kwetsbare groep betreft. Verder is het goed te constateren dat gemeenten en instellingen positief zijn over de toegankelijkheid en de uitvoerbaarheid van de wet. De minister van SZW heeft het rapport aan de Tweede Kamer aangeboden.

Verder heeft IWI op verzoek van de staatssecretaris een onderzoek uitgevoerd naar de inkomensachteruitgang van alleenstaande ouders in de bijstand waarvan het jongste inwonende kind 18 jaar wordt én studerend of schoolgaand

is. Hierbij is ook gekeken naar het gemeentelijke toeslagen- en verlagingenbeleid. Daarna is vanaf 1 januari 2010 wettelijk geregeld dat de inkomensachteruitgang van deze groep alleenstaande ouders gecompenseerd wordt met een gemeentelijke toeslag.

Voor de zomer 2010 brengt IWI een programmarapportage uit over de maatregelen die het kabinet heeft getroffen om de inkomenspositie van kwetsbaren te verbeteren. Hebben de maatregelen de mensen bereikt en wat zijn de effecten?

Dienstbare overheid

Het programma Dienstbare Overheid is in 2008 gestart en richt zich op de kwaliteit van de dienstverlening in de sociale zekerheid. Met dit programma biedt IWI inzicht in de sterke en zwakke punten van de dienstverlening. Voor IWI zijn de klantprincipes van het Algemeen Ketenoverleg (AKO) en de kwaliteitskaders van de Burger Servicecode (BSC) richtinggevend.

In de programmarapportage 'In dienst van de burger' constateert de inspectie dat de klanten binnen de sector werk en inkomen tevreden zijn over de kwaliteit van de dienstverlening van de individuele organisaties, maar dat er nog een stap gezet kan worden daar waar het gaat om dienstverlening aan klanten die met meerdere organisaties in de sector te maken hebben. Voor het realiseren van de ambitie van één effectieve overheid mist de inspectie met name de verbinding tussen initiatieven van de afzonderlijke uitvoeringsorganisaties en gemeenten en de dienstverleningsambities op het niveau van de sector werk en inkomen. In vervolg op 'In dienst van de burger' onderzoekt IWI in 2010 hoe de dienstverlening zich, gelet op het grotere beroep op uitkeringen, ontwikkelt tot een keten van dienstverlening die goed gewaardeerd wordt.

De minister en de staatssecretaris geven bij de aanbieding van het rapport 'In dienst van de burger' aan de Kamer aan het belang van betere ketensamenwerking te onderschrijven. In de brief wordt erop gewezen dat het kabinet naar aanleiding van de evaluatie SUWI de regie bij het bepalen van de richting van de dienstverlening aan burgers versterkt heeft. De fusie van UWV en CWI was hierin een belangrijke stap, de intensieve ketensamenwerking tussen (het nieuwe) UWV en gemeenten een belangrijke vervolgstap. De bevindingen van IWI sterken de bewindslieden in de overtuiging dat er moet worden blijven ingezet op de ketensamenwerking.

Verder heeft de inspectie het rapport 'Beveiliging en privacy in de SUWI-keten' uitgebracht. Via het systeem Suwinet-Inkijk wisselen de gemeenten, UWV en SVB de persoonsgegevens van miljoenen Nederlanders met elkaar uit. De verwachting is dat dit gegevensgebruik fors zal toenemen

naarmate de partners in de SUWI-keten meer gaan samenwerken in Werkpleinen en naarmate het digitaal klant-dossier vaker wordt gebruikt. De inspectie onderzocht de waarborgen voor informatiebeveiliging in de SUWI-keten. Op 1 januari 2009 had 78 procent van de gemeenten een beveiligingsplan voor het beheer en de uitwisseling van gegevens op het gebied van werk en inkomen. Dat is in aantallen een flinke verbetering ten opzichte van een jaar eerder. Vrijwel geen van de beveiligingsplannen voldoet echter volledig aan alle vereisten. UWV en SVB hebben hun informatiebeveiliging over het algemeen wel goed gewaarborgd.

De staatssecretaris heeft in reactie op het oordeel van de inspectie de in gebreke gebleven gemeenten formeel aangeschreven met het verzoek zorg te dragen voor een goed beveiligingsplan.

2.3 Producten buiten de programma's

Bijdragen aan producten derden

IWI houdt in haar programmering rekening met verzoeken van andere onderdelen van SZW om t-toetsen uit te voeren op voorgenomen wetgeving en om expertise te leveren voor beleidsvoorbereiding en ontwikkeltrajecten. Ook reserveert de inspectie capaciteit voor bijdragen aan onderzoek van andere rijksinspecties.

• t-toetsen

In 2009 heeft IWI 19 toezichtbaarheidstoetsen uitgevoerd. Hierin gaat de inspectie op verzoek van de beleidsdirecties na of het, gegeven de in voorgenomen wet- en regelgeving neergelegde beleidskeuzes, mogelijk is adequaat toezicht te houden. Eén van de t-toetsen betrof het voorstel van wet interbestuurlijk toezicht gemeentelijke inkomens- en werkvoorzieningen. In dit wetsvoorstel, dat naar verwachting binnenkort aan de Tweede Kamer wordt aangeboden, wordt primair de afschaffing van het specifiek interbestuurlijk toezicht op grond van onder meer de Wet werk en bijstand geregeld. Verder worden in dit wetsvoorstel de informatiebepalingen voor de gemeenten aangepast, vervalt de rol van de inspectie bij de incidentele aanvullende uitkering en wordt de Wet SUWI aangepast op het systeemgerichte toezicht door IWI.

In de t-toets geeft de inspectie onder meer aan dat zij na de aanpassing van de Wet SUWI overeenkomstig het voorstel, systeemgericht toezicht kan houden op het gehele terrein van werk en inkomen, inclusief de sociale werkvoorziening. Overeenkomstig de opmerkingen van de inspectie wordt in het wetsvoorstel het informatie- en inzage-recht van de inspectie ten opzichte van de colleges van burgemeester en wethouders geregeld.

- **expertise**

De inspectie levert expertise aan het departement van SZW voor de beleidsvoorbereiding, de sturing van de uitvoeringsorganisaties en ook voor interne ontwikkeltrajecten. Een voorbeeld hiervan is de bijdrage van IWI aan analyses voor een domeingerichte aanpak in het toezicht. Deze analyses worden uitgevoerd ter voorbereiding van de oprichting van één SZW inspectie.

- **samenwerking met andere rijksinspecties**

In de Inspectieraad werken de rijksinspecties samen aan de vernieuwing van het toezicht vanuit het Rijk. Dit gaat ondermeer over methodiekontwikkeling op het gebied van risicoanalyse en effectmeting. Ook voeren de inspecties gezamenlijk onderzoek uit zoals het onderzoek naar sociaal-economische gezondheidsverschillen. De Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) besteedt aandacht aan de gezondheidsverschillen door er een thema van te maken in de Staat van de Gezondheidszorg (SGZ 2012). Een aantal toezichtprojecten levert daarvoor informatie. Een daarvan is een samenwerkingsproject van zes toezichthouders, waaraan naast IGZ, de Inspectie van het Onderwijs, de Inspectie jeugdzorg, de Arbeidsinspectie en de VROM-Inspectie ook IWI meedoet. In dit project worden de sociaal-economische gezondheidsverschillen samenhangend en integraal gezien. In 2009 is de eerste fase van start gegaan.

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. Deze zijn een randvoorwaarde voor het doeltreffend en doelmatig functioneren van de afzonderlijke uitvoeringsorganisaties en van het stelsel van werk en inkomen. IWI volgt deze projecten. Ook kijkt de inspectie naar de rechtmatigheid van de uitvoering.

UWV

Eenmalige herbeoordelingsoperatie

De inspectie heeft vanaf begin 2006 de opdracht de 'herbeoordelingsoperatie' te monitoren en hierover per kwartaal te rapporteren aan de minister. De inspectie constateerde in haar afsluitende rapportage dat UWV er in is geslaagd de herbeoordelingsoperatie vrijwel volledig af te ronden. In de periode 1 oktober 2004 tot 1 mei 2009 heeft UWV circa 345.000 eenmalige herbeoordelingen en 40.000 herstelacties als gevolg van beleidswijzigingen uitgevoerd. Daarnaast werden circa 28.000 aanvragen om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI) beoordeeld.

Loonaangifteketen/polisadministratie

De inspectie rapporteert de minister van SZW over de stand van zaken van de loonaangifteketen. De inspectie oordeelde in 2009 dat er sprake was van een werkende keten maar dat er voor de borging van de keten nog veel activiteiten uitgevoerd moeten worden.

Daarnaast bracht de inspectie het achtste rapport uit over de wijze waarop het UWV de wetten Walvis en Wfsv uitvoert. In dit rapport oordeelde de inspectie dat in 2009 de ketenmanager en UWV (deels al voorgenomen) maatregelen moeten treffen om te waarborgen dat de polisadministratie begin 2010 aan de daaraan gestelde wettelijke eisen en professionele normen voldoet.

De inspectie constateert dat er in 2009 voortvarend door partijen is gewerkt aan het stabiel krijgen van de keten en dat daarmee forse stappen zijn gezet. Een aantal activiteiten om de stabiele keten te bereiken lopen door in 2010.

De inspectie brengt voor de zomer van 2010 haar negende rapportage Walvis/SUB uit, waar hier nader op in zal worden gegaan.

Herbezinning ICT

In 2009 is UWV gestart met de invoering van een groot aantal verbetermaatregelen die tot doel hebben de tekortkomingen op het terrein van ICT terug te dringen. De inspectie heeft eind 2009 de minister gemeld dat UWV wat betreft de verbetermaatregelen vooruitgang heeft geboekt, maar ook dat er nog veel moet gebeuren. De sturing en beheersing dient te worden versterkt. Houding en gedrag zijn een aandachtspunt en een aantal maatregelen dient concreter te worden geformuleerd. Mede op basis van de bevindingen van de inspectie heeft UWV een Tussenbalans opgesteld. Een groot deel van de maatregelen zal zich in 2010 moeten bewijzen in de praktijk. De inspectie zal in 2010 de voortgang van de verbetermaatregelen van UWV volgen en daarover rapporteren aan de minister.

Kwaliteitsborging uitvoeringsproces (casus WW)

De inspectie heeft een onderzoek uitgevoerd naar drie belangrijke elementen in het kwaliteitsbeleid van UWV.

De inspectie constateert dat de bijdrage van het Minimum Controle Programma (MCP) aan het realiseren van de doelstellingen van de kernfunctie Uitkeren van UWV beperkt is. Dit omdat het programma voornamelijk is toegespitst op de interne beheersing van de financiële rechtmatigheid en niet op divisiedoelstellingen of prestatie-indicatoren. Daarnaast zijn de door UWV gecontroleerde aantallen dossiers te gering voor algemene oordeelsvorming over de kwaliteit van het uitkeringsproces WW op districts-/vestigingsniveau.

Het Dynamisch Kwaliteitsverbeterprogramma (DKP) draagt bij aan het realiseren van de doelstellingen omdat het door het management wordt ervaren als een flexibel controle-

middel, dat zijn belang regelmatig aantoonbaar bij de uitvoering. Dit blijkt uit het feit dat de meeste aanbevelingen uit de eindrapportages van het DKP door het management WW deels of volledig worden overgenomen.

De inspectie heeft ook aandacht besteed aan het nieuwe kwaliteitsmodel voor de uitkeringsverzorging, het model Meting Operationele Kwaliteit (MOK) dat binnen UWV in ontwikkeling is. UWV beoogt hiermee een tijdige, rechtmatige en klantgerichte uitkeringsverzorging te bewerkstelligen en de interne en externe verantwoording daarover. De ontwikkeling van het MOK is echter nog zo pril dat de inspectie geen uitspraken kan doen. De inspectie volgt de ontwikkelingen en zal de minister in 2010 zonodig informeren.

Sociale Verzekeringsbank

SVB Tien

Met het veranderprogramma SVB Tien, dat in 2013 zal worden afgerond, wil de SVB burgers excellente service bieden. Doelen van het programma zijn een betere dienstverlening aan de burger, lagere uitvoeringskosten en beter hergebruik van gegevens die de overheid al van de burger heeft. De inspectie rapporteert aan het ministerie over de programmasturing, het doelbereik en de eventuele belemmerende factoren die zich voordoen. In de derde rapportage van december 2009 gaat de inspectie in op de werkzaamheden voor SVB Tien in 2008. In 2008 is door de SVB verder gewerkt aan de serviceteams, de ICT-organisatie, en zijn voorbereidingen getroffen voor de komst van de implementatiepartner. De inspectie heeft op basis van haar bevindingen geconstateerd dat de SVB strakker stuurt op de sturing en beheersing van het programma en daarmee in de voortgang van de activiteiten.

Verantwoordingsgericht onderzoek zbo's

De inspectie onderzoekt jaarlijks of de jaarverslagen en de jaarrekeningen van UWV, BKWI, SVB, Inlichtingenbureau gemeenten (IB) en RWI aan de SUWI-eisen voldoen. Ook gaat de inspectie na of de (interne) accountantscontrole daarop en de ICT-onderzoeken adequaat zijn opgezet en uitgevoerd. De belangrijkste aspecten van onderzoek zijn de (financiële) rechtmatigheid, de kwaliteit van de bedrijfsvoeringsinformatie en niet-financiële informatie, en ICT.

De inspectie heeft vastgesteld dat alle jaarverslagen en jaarrekeningen de informatie verschaffen die op grond van de SUWI-regelgeving gevraagd wordt. In alle gevallen zijn de jaarrekeningen voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring.

Met betrekking tot de continuïteit en betrouwbaarheid van de informatiesystemen geven de jaarverslagen adequate informatie en bieden ze inzicht in de stand van zaken van

de ICT. De informatie is in alle gevallen gecertificeerd door ICT-auditors. Alhoewel UWV adequaat inzicht biedt in wat bereikt is en welke verbetermaatregelen zijn voorgenomen blijkt dat de operationele ICT-ondersteuning op onderdelen nog verbeterd moet worden. De inspectie stelt verder op grond van haar onderzoek naar de vernieuwingsactiviteiten binnen UWV vast dat het innovatievermogen in combinatie met ICT-vernieuwingsprojecten een aandachtspunt is en verder ontwikkeld moet worden.

De inspectie heeft ook nagegaan of de Europese aanbestedingsregels bij de Suwi-organisaties adequaat worden nageleefd. De inspectie stelt vast dat de naleving van de regels voldoende in de accountantcontrole is verankerd. UWV verantwoordt zich in haar jaarverslag adequaat over het bedrag dat niet conform de regels is aanbesteed. De inspectie vindt het belangrijk dat analyse naar de oorzaken en de verbetermaatregelen het komend jaar aandachtspunten zullen zijn in de sturingsrelatie tussen het ministerie en UWV. Een punt van aandacht is dat niet alle organisaties hun administratie zodanig hebben ingericht dat tijdig en volledig inzicht bestaat welke meerjarige contracten Europees aanbesteed moeten worden. Dit betreft RWI, IB en BKWI en in mindere mate UWV. BKWI is geen zelfstandig aanbestedende dienst maar is vanaf 1 januari 2009 formeel onderdeel van UWV.

Met betrekking tot de niet financiële informatie stelt de inspectie vast dat deze informatie over het algemeen conform SUWI-normen betrouwbaar is. De controlebaarheid van informatie bij BKWI was in 2009 nog niet op orde, maar hier is een herbezinning over welke informatie noodzakelijk is voor een beeld over het functioneren van BKWI, op z'n plaats. Ook bij het IB zijn nog verbeteringen in het totstandkomingsproces van sommige kwantitatieve informatie gewenst dan wel is niet alle gevraagde informatie geleverd.

Gemeenten

De inspectie houdt, onder gezag van de minister van SZW, thans nog toezicht op de rechtmatigheid van de uitvoering van de WWB door de colleges van B&W. De minister kan, indien hij met betrekking tot de rechtmatige uitvoering van de WWB ernstige tekortkomingen constateert, aan het college een aanwijzing geven. De inspectie heeft in 2008 een aantal signalen onderzocht waarbij mogelijk sprake zou zijn van het verstrekken van categoriale bijzondere bijstand of vormen van minimabeleid die niet overeenkomstig wet- en regelgeving zijn. In het kader van hoor- en wederhoor zijn deze voorlopige bevindingen teruggelegd bij de betreffende colleges. De betreffende colleges besloten nadat zij kennis namen van de opvatting van IWV en SZW hun beleid en uitvoering in overeenstemming met wet- en regelgeving te brengen.

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 het budget hiervoor. De jaarverantwoording over de uitvoering van de Wsw voor het jaar 2008 is 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 2008, de verdeling van het macro Wsw-budget 2010 over de gemeenten en het toekennen van de bonus in 2009 voor gerealiseerde arbeidsjaren in begeleid werken in 2008. De gemeentelijke accountant controleert de verantwoordingsinformatie in de gemeenterekening op deugdelijke totstandkoming. 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 aangevend.

Rechtmatigheid WWB, ca.

De verantwoording over de rechtmatigheid van de uitvoering 2008 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% respectievelijk 3% 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 441 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 2 gemeenten is een niet goedkeurende verklaring afgegeven, mede veroorzaakt door mogelijke onrechtmatigheden in de uitvoering van de WWB. Het totale financiële WWB-belang van deze twee gemeenten is daarbij zeer beperkt (0,084% van het totaal toegekend landelijk budget WWB à 5,43 miljard euro).

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 vijf gemeenten een fout van iets boven de 1 procent (het totaalbedrag van deze fouten bedraagt 8,1 miljoen euro) en hebben zes gemeenten een onzekerheid van meer dan 3% (het bedrag van deze onzekerheid is 28,2 miljoen euro).

Samenvattend kan worden gesteld dat uitgaande van de door de overheid vastgestelde goedkeuringstolerantie bij de gemeentelijke jaarrekening, de WWB, ca in 2008 op een rechtmatige wijze is uitgevoerd.

Meerjarig aanvullende uitkeringen

In 2009 heeft de inspectie op verzoek van de Toetsingscommissie acht onderzoeken verricht in verband met de bij de Toetsingscommissie ingediende aanvragen meerjarige aanvullende uitkering van de gemeenten die over een drietal jaren een tekort van minimaal 2,5% op het inkomensdeel van het WWB-budget hebben. De resultaten van deze onderzoeken zijn door de Toetsingscommissie betrokken in de advisering aan de minister. Na besluitvorming door de minister is één aanvraag afgewezen en hebben drie gemeenten de maximale aanvullende uitkering toegekend gekregen omdat de oorzaak van het tekort voor het grootste deel aan het verdeelmodel ligt. Vier gemeenten hebben een aanvulling boven 5% van hun tekort toegekend gekregen omdat er behalve een oorzaak in het budget ook een beleidsmatige oorzaak voor het tekort is. Om de beleidsmatige tekortkoming op te heffen is door deze gemeenten een verbeterplan opgesteld. Bij twee van de zeven gemeenten waarbij de aanvraag is toegekend, is echter geen volledig dekkende verklaring voor het tekort gevonden.

Hardheidsclausule 2009

Ook in 2009 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. In 2009 hebben 76 gemeenten een aanvraag ingediend.

Inmiddels is op alle aanvragen beslist; 70 aanvragen zijn toegekend, 6 zijn afgewezen. De zes afwijzingen hielden verband met het niet voldoen aan het arbeidsmarkt-criterium dan wel een tekort dat lager is dan 10% van het I-budget WWB.

2.4 Toezicht buiten de SUWI-keten

Behalve toezicht op de uitvoering in de SUWI-keten, houdt IWI in 2009 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 en op de apparaatskosten van de Raad voor Werk en Inkomen. Verder hield IWI in 2009 nog toezicht op de Sociaal-Economische Raad (SER). Indachtig de gewijzigde Wet op de bedrijfsorganisatie is dit toezicht beëindigd met het oordeel van de inspectie over de jaarrekening SER 2008.

Arbeidsveiligheid

In 2009 is de aandacht op het terrein van arbeidsveiligheid vooral uitgegaan naar het toezicht door certificatie- en keuringsinstellingen (cki's) op twee uiteenlopende gebieden (asbest en arbodiensten).

Daarnaast heeft IWI in 2009 op verzoek van de minister van SZW een onderzoek uitgevoerd naar toetsing van privacy-naleving. Een onderzoek van het College bescherming persoonsgegevens bracht aan het licht dat een arbodienst structureel medische gegevens doorspeelde aan werkgevers. De minister van SZW heeft IWI verzocht onderzoek te doen naar de handelwijze van de cki die de betreffende arbodienst heeft gecertificeerd. In het onderzoek is zowel de specifieke casus onderzocht als de algemene procedure die cki's gebruiken om privacy-naleving te toetsen. De cki's hebben een grote mate van vrijheid om te bepalen hoe de naleving van privacyregels door arbodiensten getoetst en gewogen moet worden. Voor de cki's is de naleving van privacyregels door arbodiensten geen zwaarwegend beoordelingscriterium. De naleving van privacyregels is slechts één van de vele toetspunten. De inspectie concludeert dat de huidige toetsing van privacyregels door arbodiensten op gespannen voet staat met het maatschappelijke belang dat aan de borging van de privacy van medische gegevens wordt gehecht. De brancheorganisatie BoaBorea en de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten onderschrijven de conclusies van de inspectie. BoaBorea zet gezamenlijk met haar leden in op het checken en zonodig aanscherpen van procedures en protocollen op privacy-aspecten.

De Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten

IWI houdt op grond van de Pensioenwet uitvoeringstoezicht op de wijze van organisatie van en daarin gelegen waarborgen voor het toezicht van DNB en de AFM op pensioenuitvoerders. Dit toezicht betreft het prudentiële en materiële toezicht van DNB op de pensioenuitvoerders en gedrags-toezicht (inclusief toezicht op de zorgplicht) van de AFM op pensioenuitvoerders. Gezien de toezichtbevindingen hierover in de afgelopen jaren bestond er geen directe aanleiding om, naast de evaluatie 'dubbel toezicht' DNB/AFM, specifiek toezicht-onderzoek in 2009 te programmeren. In 2010 wordt het toezicht van IWI op DNB en de AFM herijkt.

Evaluatie 'dubbel toezicht'

In opdracht van de minister van SZW evalueert de inspectie de samenwerking tussen DNB en de AFM, en de mogelijke overlap in toezichtwerkzaamheden van beide organisaties. In 2007 hebben DNB en de AFM hiervoor een nieuw 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 de jaren daarna hebben DNB en de AFM verder gewerkt aan de uitvoering van het convenant. Zij deden dit onder meer door middel van regelmatige

overleggen op strategisch, tactisch en operationeel niveau, gegevensuitwisseling en onderzoeksafstemming. Het onderzoek voor de evaluatie rondt IWI in 2010 af.

Raad voor Werk en Inkomen

In 2009 bedroeg het budget van de RWI 6,079 miljoen euro. Hiervan heeft de RWI in 2009 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. In 2009 heeft de RWI gewerkt aan het proces van ontvlechting en verzelfstandiging van de stichting Blik op Werk.

Sociaal-Economische Raad

Bij de beoordeling van de jaarrekening SER 2008 in 2009 heeft de inspectie, op basis van de Verordening Financiën Bedrijfslichamen, net als in voorgaande jaren geoordeeld dat de rekening van baten en lasten een betrouwbaar en valide beeld geeft over de uitgaven van de SER in het kader van de uitoefening van zijn taken. Bij het oordeel over de jaarrekening SER 2008 had de inspectie als aandachtspunten, zoals (deels) ook in voorgaande jaren het geval was, dat de vermogensposities van de SER in het kader van de Dienst uitvoering wet ondernemingsraden en de Gewone Dienst boven de gewenste normomvang lagen. Dit ondanks maatregelen van de SER als het verlagen van het basisheffingstarief. De inspectie constateert dat de SER in 2009 haar vermogens- en liquiditeitsbeleid wijzigt naar 'schatkist-bankieren' waardoor bestaande liquiditeitsreserves binnen enkele jaren kunnen worden afgebouwd naar een omvang van tien procent van de uitgaven.



Peter Stoks, landelijk arbeidsmarktprojectleider
UWV WERKbedrijf

‘Het sluitstuk is de werkgever’

‘In 2007 zijn we begonnen met 300 extra werkcoaches, beschikbaar gekomen vanuit SZW-gelden. Wat wij noemen ‘dedicated’ werkcoaches, speciaal getraind om 45-plussers zo goed mogelijk te helpen.’ Als projectleider Talent 45-plus bij UWV WERKbedrijf werkt Peter Stoks al geruime tijd voor werkzoekenden van 45 jaar en ouder.

‘We zaten nog in het staartje van de economische bloei-periode. Het doel was om op jaarbasis 15.000 mensen te plaatsen. We haalden er twee keer zoveel, 30.000. Daar hebben we ontzettend veel aan gedaan. Mensen getraind, onze diensten aangepast aan oudere werknemers. We hebben bijvoorbeeld de competentietesten meer op oudere werknemers afgestemd. We hebben banenmarkten georganiseerd, mensen een videopresentatie van zichzelf laten maken. Bij werkgevers werkt het goed als ze de persoon in kwestie zien. Bij 45-plussers zijn we minder gefocust op schriftelijke sollicitaties. Het gaat erom dat een werkzoekende zich actief opstelt om uit de uitkering te komen. Elke werkcoach maakt daarover afspraken met de kandidaat die hij of zij begeleidt.’

‘Ook geven we netwerkcursussen. Mensen komen een paar keer per week bij elkaar om te leren netwerken, want dat is een vak apart. Organisaties hebben vaak nog wel ruimte voor iemand erbij, maar zetten niet zo snel een vacature uit. Met netwerken kun je die verborgen vacatures op het spoor komen.’

Wat Stoks nu beschrijft is de aanpak van 45-plussers als groep. Maar is individueel maatwerk niet succesvoller? Stoks: ‘Het is een combinatie van beide: groepsaanpak en maatwerk. Elk individu heeft zijn eigen passies en talenten. Het leuke is: als mensen een competentietest hebben gedaan en ze zien het resultaat, dan kiezen ze soms voor heel ander werk. Hun scope wordt breder. Zo kan een vrouw die in de gezondheidszorg werkte, best in de verkoop terecht, of gaan werken op een crèche.’

Helaas gooit de economisch lastige situatie roet in het eten: ‘Het ging goed met Talent 45-plus tot het begin van de economische crisis in Nederland. Toen kwam er een toestroom van werkloze jongeren. Zaten we voorheen op het dubbele van onze doelstelling, nu zitten we nog op 89 procent. Dat heeft te maken met de teruglopende economie.’

‘Eerst moesten de jongere, flexibele werknemers eruit. Nu worden ook de talentvolle ervaren 45-plussers ontslagen. En er komt nog heel wat aan, want met name de grote organisaties zijn nog niet klaar met reorganiseren.’ Maar er is toch een groeiende vraag naar arbeidskrachten als gevolg van de vele pensionerende babyboomers? ‘Dat leeft absoluut nog niet bij veel werkgevers, dat gaat pas spelen rond 2020. Eerst gaan bedrijven op een andere, efficiëntere manier produceren. Bedrijven worden ‘magerder’, met veel zzp’ers en een ‘flexibele schil’. Wel klautert het midden- en kleinbedrijf weer enigszins uit het dal.’

En dan heeft UWV ook nog bekendgemaakt dat – vanwege dreigende uitputting van het re-integratiebudget – alleen mensen die langer dan een jaar werkloos zijn, extern begeleid mogen worden. Gaat dat niet ten koste van werkzoekende 45-plussers? Stoks: ‘We moeten ervoor zorgen dat onze dienstverlening op het gewenste peil blijft. Dat we nog maar beperkt externe trajecten kunnen inkopen, betekent dat we nog meer moeten focussen op onze eigen dienstverlening. We hebben heel veel middelen die we kunnen inzetten om de klant zo snel mogelijk naar werk te begeleiden. Zeker voor mensen die kort werkloos zijn, zijn die succesvol. Maar we weten ook dat met name mensen die een jaar of langer werkloos zijn, baat hebben bij een extern traject. Voor deze groep blijven we, zij het selectief, externe trajecten inzetten.’

‘Maar het sluitstuk is de werkgever. Het blijft een moeilijke klus om werkgevers te motiveren om oudere werknemers aan te nemen.’

RET



Piet Maat (60), tramconductor

‘Ik ben graag aan het dollen’

Ruim 28 jaar was Piet Maat in dienst als transportmedewerker in de Rotterdamse haven, toen hij eind mei 2009 zijn ontslag kreeg. ‘Ik weet het nog goed. Vrijdagmiddag twee uur was het. Het doet goed zeer op dat moment; als je altijd klaar hebt gestaan voor je bedrijf, van ’s morgens vijf tot ’s avonds zes. En dan moet je je hand op gaan houden. Ik was bang dat ik met mijn leeftijd niet meer aan de bak zou komen.’

Ongeluk komt zelden alleen: die dag brak hij ook nog zijn voet op twee plaatsen, door een schop tegen een tak die in de weg lag. ‘Daar was ik zeven weken zoet mee. Toen het gips eraf was, ging ik me bij UWV melden voor werk, op een maandagochtend. Ik heb er zelf achterheen gezeten. M’n werkcoach – een heel lief mens, ze heeft mij goed geholpen – zei: bij de RET zoeken ze tramconducteurs, is dat niks voor jou joh? Diezelfde middag nog zat ik op de cursus van Securitas, het bedrijf dat conducteurs detacheert bij de RET.’

‘Ik heb twaalf cursussen gedaan, in drie maanden. Agressiviteitstraining, behandelen van passagiers, zones, beveiliging. Ik ben overal met een 9 voor geslaagd. En je loopt om de andere dag mee op de tram, om te kijken hoe het eraan toegaat. Na drie dagen zegt m’n begeleider: blijf jij voortaan maar weg, jou hoeven we niks meer te leren.’

‘Ik ben graag aan het dollen. Dat houdt mij op de been en de passagiers vinden het leuk. Het is gewoon gezellig. Ga ik de abonnementen controleren, zie ik aan de geboortedatum dat iemand jarig is. Dat roepen we even om, zegt de bestuurder. Zingen alle passagiers ‘Lang zal die leven’ terwijl we met de tram op de Erasmusbrug staan.’

‘Stapt er een mevrouw in, 84 jaar, met d’r rollator en een zware tas. Ik help die mevrouw d’r effe in en weer uit. Vraagt ze aan me: ‘Lust je oliebollen?’ ‘Ja, ik lust oliebollen, maar we zijn wel met z’n tweeën hè. De conducteur en de bestuurder.’ Doet ze d’r tas open, haalt vier oliebollen eruit, plastic zakkie erom: twee voor jou en twee voor de bestuurder. 84 jaar! Die mevrouw, toen ze nog leefde, vloog me altijd om m’n nek als ze me tegenkwam.’

‘Vanaf volgende week kom ik in vaste dienst voor 160 uur per maand. Daar ben ik zeer groos op, op mijn leeftijd. Ik ben de oudste van alle conducteurs. Nou kan ik tot m’n vijfenzestigste werken. Want heel de dag binnen zitten, pfff, dat is niks voor mij.’

Eigen initiatief is volgens Maat belangrijk om weer aan werk te komen. ‘Als je werk wil, dan is ’t er. Kijk naar mij. Ik ben 60 hè. Ik had nog nooit met computers gewerkt. Kom ik bij Securitas, is het examen op de computer, maar dat gaat prima. Moet ik van alles leren, Frans, Duits, Engels. Ik ben overal voor geslaagd.’

‘Je hebt ze erbij, die komen hun bed niet uit voor 25 euro. Maar ik wil wat dóen, ik wil nuttig zijn. Dat heb ik van m’n vader geërfd, dat zal altijd wel zo blijven. Ik wil voor m’n vrouw en m’n poessie zorgen.’



Ursula Lengersdorf, oprichter en eigenaar van outplacement- en re-integratiebureau Lengersdorf

‘Je moet weer 18 worden’

‘Wij begeleiden traditioneel al heel veel mensen van 45-plus naar ander werk’ zegt Ursula Lengersdorf, oprichter en eigenaar van het middelgrote landelijk werkende outplacement- en re-integratiebureau Lengersdorf. ‘De laatste tijd komen er ook meer jongeren bij ons; als gevolg van de crisis worden ook zij werkloos.’

Oudere werkzoekenden aan een baan helpen, is dat niet lastig? ‘Wij zijn daar optimistisch over. ’t Is pure flauwekul dat je niet meer aan werk zou kunnen komen als je 45 of ouder bent. Het duurt alleen wat langer. We zijn anderhalf tot twee keer zo lang bezig met het plaatsen van iemand die wat ouder is, als met een jongere.’ De slechte economische situatie eist wel zijn tol: ‘In 2008 kregen we 65 procent van alle mensen van 45-plus binnen een jaar geplaatst in een baan. In 2009 is dat gezakt naar 50 procent. Dat is wat de crisis doet.’

Hoe helpt Lengersdorf een 45-plusser aan werk? ‘Je moet die mensen er weer bij trekken. Ze hebben vaak heel lang hetzelfde werk gedaan op hetzelfde niveau, en hebben zich daardoor minder ontwikkeld dan iemand die jonger is. Om te zeggen dat werkgevers aan leeftijdsdiscriminatie doen, vind ik te plat gesteld. Bedrijven kijken heel concreet naar actuele werkervaring en kennis. Jongeren zijn wat dat betreft vaak meer bij, hebben nog maar kort geleden hun opleiding achter de rug.’

‘Oudere werknemers hebben vaak al een tijd lang niet gesolliciteerd. Die schrikken enorm van hoe het er in deze tijd aan toe gaat! Sollicitatiegesprekken verlopen tegenwoordig veel pittiger dan zoveel jaar terug. Ik merk dat we veel te leren hebben aan die groep, ook op het gebied van werken met nieuwe communicatiemiddelen. Wij brengen mensen naar deze eeuw.’

‘De natuurlijke neiging van mensen als ze de 40, 45 zijn gepasseerd, is om over het verleden te praten: dit is mijn ervaring, hier ben ik goed in. Maar een bedrijf wil weten wat je nú, op dit moment kunt. Iemand moet leren zich te presenteren aan de hand van wat ‘ie kan gáán doen, in plaats van wat ‘ie gedaan heeft. Dat is waar wij in de coaching mee werken. Je moet weer 18 worden! Enthousiasme tonen.’

‘Ik ben er niet voor om werkgevers te verplichten om een bepaald aantal mensen boven de 45 in dienst te nemen. Je mag ze wél verplichten om geld te steken in de ontwikkeling van mensen. Daarmee los je op termijn het probleem op dat mensen te lang stilstaan.’

‘Wij zijn leverancier van re-integratietrajecten voor UWV, waarvan een groot deel voor mensen van 45 jaar en ouder. Nu zegt UWV: we gaan ons budget zorgvuldiger inzetten door pas na een jaar iets door externe re-integratiebureaus te laten doen. Ik ben er in ieder geval van overtuigd dat je, vanaf het moment dat iemand werkloos raakt, zo snel mogelijk iets moet doen. Dat geldt voor iedereen, maar zéker voor 45-plussers. Schuiven met vacatures is niet voldoende, je moet iets bewegen in de mens. Een flink aantal heeft coaching nodig om te leren voldoen aan de eisen van de werkgevers van nu. Of UWV het nou doet of een re-integratiebureau, dat maakt op zichzelf minder uit. Het gaat erom dat de oudere werkzoekende geholpen wordt. UWV moet een goede inschatting maken aan de voorkant van het traject: is iemand gebaat bij een netwerkgroep van UWV, of heeft hij of zij meer aan individuele begeleiding. Die begeleiding kost geld, ja. Maar het kost meer geld als mensen langer werkloos zijn.’

‘De succesfactor voor een 45-plusser om weer aan de slag te komen? Spirit hebben, er zin in hebben, energiek de toekomst tegemoet treden. Bij iemand die zich energiek presenteert, kijkt een werkgever niet naar leeftijd. Het gaat toch om de mens.’



Gerrit Veenma, groundkeeper

‘Als jij een voorzet geeft, schiet ik ’m er wel in’

Hij is hovenier oftewel ‘groundkeeper’ bij The American School of The Hague. Gerrit Veenma (46) voelt zich helemaal thuis op het terrein van deze internationale school.

‘Ik doe het onderhoud van de vijf hectare grond en de sportvelden. Het terrein op orde houden, snoeien. De tuin meer profiel geven, inrichten, beplanten. Ik overleg met de facilitair manager hier. Ik doe voorstellen en hij reageert daarop. Dat plan voer ik dan uit, daar laat hij mij vrij in.’

Gerrit zit al van jongs af aan in het hoveniersvak. ‘Ik heb gewerkt bij verschillende soorten bedrijven omdat ik mijn vakkenis wilde uitbreiden. Ik wilde in verschillende pannetjes kijken.’

‘Het lastige van het vak is dat het seizoensafhankelijk is. Het is voor een baas moeilijk om ons een vast contract aan te bieden. In het voorjaar komt het werk naar je toe. Maar in het najaar en de winter zit je van: wat nu?’ Gerrit werkte via een uitzendbureau. ‘Dat lijkt gunstig. Maar in de winterperiode zetten ze je eruit, dan ben je te duur ten opzichte van jongeren. Je wordt een soort van jojo. En je hebt last van zzp’ers die onder de prijs gaan zitten.’

Drie jaar geleden kwam Gerrit voor langere tijd zonder werk te zitten. ‘Als je het naar je zin hebt, maar vanwege de economische situatie kan het bedrijf je contract niet verlengen, dat doet pijn. Om dan wéér die stap te maken: ga ik werken bij een ander bedrijf, welke tak van sport zal ik nou weer eens gaan doen? Of kan ik na de winter terug bij het bedrijf waar ik eerder werkte? Ik had daar niet zo’n zin meer in, bovendien zaten mijn persoonlijke omstandigheden niet mee.’

‘Ik moest gebruik maken van de sociale dienst. Met behoud van uitkering ben ik vrijwilligerswerk gaan doen: schooltuintjes verzorgen, op vijf minuten lopen van m’n huis. Een hele leuke tijd. Ik kreeg de kans om mijn creativiteit te ontwikkelen. En je bent lokaal bezig, voor de buurt. Voor de schoolkinderen ben je de ‘tuinmeester’. Die diversiteit van contacten om je heen, daar heb ik erg van genoten.’

‘Ik wilde een kiosk beginnen in Delfshaven: bloemen verkopen, nootjes en thee aan die Turkse en Marokkaanse vrouwen daar. En dan op woensdagmiddag, als de kinderen vrij zijn, aan een lange tafel bloemstukjes met ze maken. Het had me echt heel leuk geleken. Vooral omdat je weet dat het een hit wordt. Dat proef ik aan alles. Kijk, je wordt er niet rijk van, maar je maakt wel je zelfredzaamheid waar. Maar een kiosk vindt de politiek niet gewenst als stadsbeeld. Het is een lange weg voordat je erachter bent dat je idee geen werkelijkheid kan worden. Dan moet je over je teleurstelling heen stappen. Niet verzuurd raken.’

‘Toen ik 45 werd, kwam ik er zelf achter dat ik in aanmerking kwam voor re-integratiesubsidie. Een werkgever die je aanneemt, moet dan een intentieverklaring tekenen dat hij je in dienst neemt als het goed bevalt. Dat gegeven alleen al maakt me blij. Want als jij een voorzet geeft, schiet ik ’m er wel in. Ik dacht: nu heb ik de economische kaart in handen! Ik heb ervaring, ben vakbekwaam maar heb altijd financieel nadeel gehad omdat ik in de winterperiode te duur was. Nu kan ik in vaste dienst komen, nu ga ik eens bepalen waar ik wil werken.’

‘Via het re-integratiebureau kwam ik bij The American School terecht. Hier ben ik eigen baas, neem zelf initiatieven. Ik maak nu bloemstukjes met kinderen, leg een moestuin aan, een speelbosje. Alles wat ik tot nu toe heb gedaan, kan ik hier weer gebruiken. In een multiculturele omgeving, dat vind ik ook leuk. Mijn ‘kiosk’ is alleen wat groter geworden dan gepland!’



Dominic Schrijer, wethouder Werk, Sociale Zaken en Grotestedenbeleid in Rotterdam

‘Niemand meer op de bank’

‘We hebben een grote mate van overeenstemming, onder vrijwel alle partijen in de raad, over de koers voor de komende vier jaar op het gebied van werk.’ Wethouder Dominic Schrijer wil dit goede nieuws graag alvast even kwijt. Op het moment van dit interview zijn de verkenningen voor een nieuw college van B&W volop aan de gang.

‘We zijn de afgelopen jaren succesvol geweest in het aan de slag helpen van mensen. Toen ik begon als wethouder, vond ik het een uitdaging om juist met die mensen aan het werk te gaan van wie gezegd werd ‘laat die maar met rust.’ De mensen die drie tot vijf jaar aan de kant staan, het ‘granieten bestand’. We hebben daar heel goede resultaten mee geboekt. Uitgangspunt is: iedereen kan iets. Het is zaak om te zoeken wat dat ‘iets’ is, en uit te zoeken wat voor werk of activiteit bij de competenties van die persoon past.’

‘We hebben de participatieladder ver naar onderen uitgerold. De eerste stap is sociale activering. Onze Stichting Onbenutte Kwaliteiten koppelt instanties die op zoek zijn naar vrijwilligers, aan bijstandsgerechtigden. Het gaat om activiteiten waar mensen 16 à 18 uur in de week mee bezig zijn. Na twee jaar kijken we of iemand de stap naar arbeidsactivering kan maken. Iemand komt dan in een participatietraject of brugbaan: vier dagen per week werken met behoud van uitkering, en een vergoeding van maximaal 80 euro per maand. Als je hier uit het raam kijkt, zie je ‘De werkmaatschappij’, daar heb ik gisteren pasfoto’s laten maken. Ik werd geholpen door een dame van 45+ die in een arbeidsactiveringstraject zit. In de fietswerkplaats daarnaast worden kleine reparaties gedaan, daar werkt onder anderen een meneer met een lichte arbeidsbeperking. Allemaal echt werk; maar omdat de productiviteit van de mensen lager ligt dan een werkgever vraagt, betaalt die werkgever geen 100 procent. Wij als gemeente passen het verschil in loon bij. De afgelopen vier jaar zijn in Rotterdam 6000 mensen aan de slag gegaan in een sociaal activeringstraject en 4700 mensen in een arbeidsactiveringstraject. Een volgende stap kan zijn dat iemand gaat werken bij een regulier bedrijf, met behulp van een gedeelte loonkostensubsidie van maximaal een jaar.’

‘Voor mensen in de WWB van 45 jaar en ouder – dat zijn geen ‘ouderen’, kom op zeg! - hebben we een experiment subsidiebanen gehad. Het gaat om mensen met een wat versnipperd cv, maar wel supergemotiveerd om aan de slag te gaan. Het geluk is dat voor bepaalde werkzaamheden mensen met wat meer levenswijsheid juist zeer geschikt zijn. Bijvoorbeeld een Surinaamse vrouw met een spirituele inslag, 50+, die graag een eigen uitvaartbedrijf wilde beginnen voor mensen met een Caribische achtergrond. Een groep die zijn eigen specifieke wensen heeft op dat gebied. Zij startte als baliemedewerkster bij een uitvaartcentrum en kreeg daar de kans om deze nichemarkt te benutten.’

‘Dit experiment voor mensen van 45 en ouder was zeer succesvol. Maar laten we eerlijk zijn: de slaagkans van re-integratie naar betaald werk is het afgelopen jaar wel flink teruggelopen. Een jaar geleden was de slaagkans nog 50 à 60 procent, nu is dat 10 à 20 procent.’

‘Maar we zijn optimistisch. In de komende tien jaar gaat de helft van het personeel in het onderwijs, in de zorg, de haven en de industrie met pensioen. Als je bij ons in de uitkering komt, omdat je het op eigen kracht niet redt, begeleiden we je naar een opleiding waar goede baanperspectieven in zijn. Dat geldt voor 45-plussers net zo goed als voor jongere werklozen.’

‘Voor de komende vier jaar is mijn ambitie: iedereen met een bijstandsuitkering actief. Wat mij betreft zit niemand meer op de bank. Ja, ’s avonds, na een dag werken.’

3 Bedrijfsvoering

IWI is een baten-lastendienst. Een baten-lastendienst is een onderdeel van een ministerie waarvoor een afgezonderd en afwijkend beheer wordt gevoerd met als doel een doelmatiger beheer te realiseren.

3.1 Baten-lastendienst

Baten-lastendiensten werken output gestuurd, voeren een baten-lastenstelsel, hebben een eigen begroting en voeren een eigen begrotingsadministratie binnen het moederministerie. Een baten-lastendienst levert de producten op basis van een integrale kostprijs. De ministeriële verantwoordelijkheid is niet gewijzigd.

IWI brengt als opdrachtnemer de inzichten (rapporten) tot stand in de doeltreffendheid van de uitvoering. De inspecteur-generaal kan de financiële middelen die beschikbaar worden gesteld om deze producten te leveren, naar eigen inzicht aanwenden voor personeel, ICT, etc., om een optimale doelmatigheid te bereiken. De IG kan een eigen afweging maken over het zelf verzorgen, dan wel extern inkopen van dienstverlening en over de keuze van de leverancier.

Dit brengt mede dat de IG zakelijke afspraken maakt enerzijds met de opdrachtgever over de levering van producten en anderzijds met de diverse leveranciers van dienstverlening aan de inspectie. In deze zakelijkheid staat de afweging van een optimale balans van kosten en baten centraal en kan de IG in onderlinge samenhang sturen op de optimale effectiviteit en efficiëntie van zijn organisatie.

Deze zakelijkheid draagt bij aan een groot kostenbewustzijn binnen de organisatie.

Met de bevoegdheid van de IG komt ook de verantwoordelijkheid om zich transparant te verantwoorden over de besteding van de middelen. In de wijze waarop de inspectie zich kwijt van haar taken is de doelmatigheid waarmee dat gebeurt op ieder moment toetsbaar. Door de koppeling van de productie aan integrale kostprijzen is de financiële behoefte van de inspectie zeer goed voorspelbaar.

Wijzigingen in de afspraken over de te leveren producten kunnen direct vertaald worden in de gevolgen in de sfeer van de benodigde middelen. Dit maakt de inspectie een betrouwbare partner in de beheersing van de departementale begroting.

3.2 Organisatieontwikkeling

In 2008 is een interim inspecteur-generaal bij IWI aangesteld die, naast de verantwoordelijkheid voor de reguliere taken, de opdracht heeft gekregen een verkenning te doen naar de taken waar IWI zich in de komende jaren op zou moeten richten. Daarna is hij tevens belast met de implementatie. De resultaten van deze verkenning zijn neergelegd in een toezichtvisie, uitmondend in het meerjarenplan 2010-2013 en het jaarplan 2010. In aansluiting hierop is de visie vertaald naar onder andere het takenpakket en de organisatiestructuur van IWI.

Conform de toezichtvisie zal IWI systeemgericht toezicht houden, dat wil zeggen: toezicht op de werking van het stelsel van werk en inkomen. Het in 2008 ingezette programmatisch werken wordt gecontinueerd. In de organisatiestructuur kiest de inspectie ervoor om de afdelingen te laten samenvallen met de programma's, zodat de samenhang gewaarborgd is. Met het oog op het bereiken van effect en het houden van focus richt de inspectie zich op een beperkt aantal programma's, te weten vier. Dit leidt ertoe dat de inspectie vier primaire afdelingen heeft. Daarnaast is er een kleine stafeenheid.

In de toezichtvisie is de conclusie dat toezicht op afzonderlijke organisaties geen reguliere taak is voor de inspectie. Deze conclusie is gebaseerd op onder meer de Kaderstellende Visie op Toezicht 2005 en de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen. Ook heeft deze conclusie te maken met de professionalisering van de zbo's, waardoor de toezichthouder verder op afstand kan komen te staan. Naar aanleiding van zijn voornemen om te zorgen voor minder bestuurlijke drukte en een effectiever optreden van de overheid, heeft het kabinet in april 2008 een visie gegeven op het interbestuurlijk toezicht. Met de doorvertaling van de kabinetsreactie op het rapport van de commissie Oosting over interbestuurlijk toezicht, zullen de toezichtstaken van IWI in de WWB, ca. en in artikel 37 lid b van de Wet SUWI grotendeels vervallen. Kort gezegd gaat het hier om het toezicht op de wetten op het terrein van werk en inkomen die de gemeenten uitvoeren. In plaats daarvan wordt in de Wet SUWI een bepaling opgenomen die het mogelijk

maakt systeemgericht toezicht te houden op het gehele terrein van werk en inkomen, inclusief de sociale werkvoorziening.

Zolang de wet niet is gewijzigd, blijft de verantwoordelijkheid voor het toezicht op afzonderlijke organisaties en het toezicht op gemeenten bij de inspecteur-generaal. De uitvoerende onderdelen van deze taken zullen bij de Auditdienst van het ministerie van SZW worden ondergebracht.

Verder is besloten de taken van IWI op het gebied van arbeidsveiligheid over te dragen aan de Arbeidsinspectie, en bedrijfsvoeringstaken, zoals werkzaamheden die samenhangen met het documentair informatiesysteem, waar mogelijk over te dragen aan de directie Bedrijfsvoering van het ministerie van SZW.

3.3 Uitvoering van het jaarplan

De inspectie bepaalt, na oriëntatie bij de beleidsafdelingen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bij uitvoeringsinstanties, de inhoud van haar toezichtprogramma en legt dat voor 1 juli neer in het jaarplan. In de maanden hierna wordt het jaarplan verder uitgewerkt. De inspectie vindt het belangrijk om vast te stellen wat de actoren in het veld van werk en inkomen van het toezicht vinden. In december 2009 heeft IWI daarom een Dag van de uitvoering georganiseerd en haar werkprogramma met de betrokken stakeholders besproken.

In 2009 zijn er 7 rapporten en 4 verkennende studies uitgebracht. Dit is, samenhangend met de keuze om programmatisch te werken, fors minder dan de jaren ervoor. Met de programma's wordt de inhoudelijke samenhang tussen projecten en activiteiten doordacht en vormgegeven. Er worden rapporten uitgebracht over een thema (overkoepelende of programmarapportages) en, uitzonderingen daargelaten, geen afzonderlijke rapporten. Ook richt IWI zich 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.

Aantal publicaties	2006	2007	2008	2009
Rapporten	28	27	15	7
waarvan over 1 toezichtobject	21	23	7	2
Verkennde studies	18	5	7	4

De minister of de staatssecretaris stuurt de rapporten, en als daar aanleiding toe is ook de verkennende studies, door naar de Eerste en Tweede Kamer, zodat de kamerleden

kennis kunnen nemen van de rapportages van de inspectie. Voor het doorsturen van rapporten staat een termijn van vier weken; dit om de bewindspersonen in de gelegenheid te stellen een reactie te formuleren. Van de 7 rapporten zijn er in 2009 2 binnen de termijn van vier weken aangeboden, 3 rapporten zijn binnen zes weken aangeboden. Voor 2 rapporten was sprake van een termijn van langer dan zes weken. Ter vergelijking: in 2008 zijn in totaal 15 rapporten uitgebracht, waarvan er 9 binnen de termijn van vier weken zijn aangeboden, 4 binnen de termijn van zes weken en voor 2 rapporten was sprake van een termijn van meer dan zes weken.

IWI werkt met een publicatiekalender waarmee inzichtelijk wordt gemaakt wanneer rapporten worden afgerond. De kalender staat op www.iwiweb.nl. De rapporten van de inspectie verschenen in 2009 in een oplage tussen de 50 en 1000 exemplaren, afhankelijk van de doelgroep van het rapport. Daarnaast waren alle rapporten beschikbaar op de internetsite van de inspectie, waar de recente rapporten gemiddeld 900 keer werden bekeken en 250 keer gedownload. Ongeveer 500 mensen hebben zich aangemeld voor de digitale nieuwsbrief waarmee de inspectie geïnteresseerden attendeert op nieuwe publicaties.

3.4 Projecten en de inzet van de onderzoekscapaciteit

Van de 45 projecten op het werkprogramma met een einddatum in 2009 heeft IWI er 34 in 2009 afgerond. De vertraging die is opgetreden bij de overige 11 projecten heeft diverse oorzaken. Zo wordt soms gekozen voor aanpassing van de onderzoeksopzet om beter aan te sluiten bij actuele ontwikkelingen; daarmee stelt de inspectie inhoudelijke kwaliteit boven tijdigheid. Ook komt het voor dat er complicaties zijn bij de aanlevering van data. De inspectie is er in geslaagd om, ondanks de impact van de reorganisatie, de productiviteit nagenoeg op peil te houden.

Om de medewerkers zo doelmatig mogelijk in te zetten, voert de inspectie risicoanalyses uit en bepaalt zij vooraf hoe de onderzoekscapaciteit op de verschillende projecten ingezet wordt.

Toelichting

Met het programmatisch werken was in 2009 73% van de onderzoekscapaciteit gemoeid.

Een aantal projecten valt buiten de programma's. Het gaat om projecten waarin het jaarplan van IWI niet voorziet en die op verzoek van de bewindslieden worden uitgevoerd. In afwijking van het reguliere beleid kijkt IWI in bijzondere situaties naar de bedrijfsvoering van de uitvoeringsorganisaties. Dit is het geval als er een risico is dat gevolgen kan

hebben voor de effectiviteit van de uitvoering. Dit kan zich voordoen bij de invoering van wetwijzigingen en bij grote reorganisaties. Ook de tijd die besteed is aan het verantwoordingsgericht onderzoek zbo's wordt niet onder de programma's verantwoord.

3.5 Medewerkers

Op 31 december 2009 waren er 165 medewerkers in dienst bij IWI, waarvan 36 gedetacheerd bij een ander onderdeel van SZW of bij een andere organisatie. Er kwamen in 2009 2 medewerkers in tijdelijke dienst en 25 medewerkers verlieten IWI.

Het kortdurende ziekteverzuim is, mede door een toename van het aantal griepgevallen, gestegen van 3,8% in 2008 naar 4,4% in 2009. Tegenover de stijging van het kortdurend verzuim staat een verlaging van het langdurend verzuim. Dit bedroeg in 2008 2,2% en daalde in 2009 naar 1,2%.

IWI is een organisatie van professionals en de kwaliteit van de producten wordt met name geborgd door de kwaliteit van de medewerkers. Een voorwaarde voor professioneel toezicht is dat medewerkers over de noodzakelijke kennis beschikken. In 2009 heeft IWI 1,9% van de loonsom besteed aan opleidingen. Er is geïnvesteerd in de onderzoeksvaardigheden van de medewerkers en er is een master course toezichtonderzoek in de sociale zekerheid van start gegaan. Verder worden projectleiders nadrukkelijker uitgenodigd om feedback te organiseren bij onder meer de oriëntatiefase van projecten; dit bijvoorbeeld om alternatieve vraagstellingen en aanpakken van onderzoek te verkennen. Ook is er een interne kenniskring op het gebied van methoden en technieken van onderzoek, die bij elk onderzoek adviseert over opzet, analyse en conclusies. Doel is kwaliteitsborging en innovatie.

3.6 Middelen

De begroting van IWI is onderdeel van de begroting van het ministerie van SZW. IWI is een baten-lastendienst en wordt betaald voor de producten die zij levert. Voor ieder product wordt de kostprijs berekend. In 2009 was de opbrengst 16,6 miljoen euro. Dit is 5,4 miljoen euro minder dan begroot als gevolg van de herprioritering van de activiteiten en een neerwaartse bijstelling van het uurtarief.

Ook de lasten zijn lager dan begroot. Het saldo van baten en lasten komt positief uit op 2.000 euro. De begroting bestaat voor 76% uit personele kosten. Deze komen in vergelijking met de begroting 3,5 miljoen euro lager uit. Dit komt met name door de lagere bezetting. In de begroting 2009 was rekening gehouden met een bezetting van 193,6 fte; de gemiddelde bezetting was echter 165,3 fte, waarvan 26,6 fte aan gedetacheerde medewerkers. Voor

deze medewerkers is 1,3 miljoen euro aan detacheringsofbrengsten op de salariskosten in mindering gebracht. Voor de inhuur van medewerkers op vacatureplaatsen, externe deskundigen en uitbestede projecten is in de begroting ruim 1,2 miljoen euro opgenomen. Omdat de inspectie terughoudend omgaat met inhuur en uitbesteding zijn de uitgaven onder de 0,8 miljoen euro gebleven. De uitgaven aan rechtspositionele regelingen, opleidingen en overige personeelskosten blijven ruim 0,5 miljoen euro onder de begroting.

De materiële kosten blijven 1,25 miljoen euro onder de begroting door lagere uitgaven voor automatisering/ICT, huisvesting en bureaunkosten. Dit komt in hoofdzaak door het niet benutten van een stelpost voor de bouw van een nieuw plannings- en tijdregistratiesysteem, lagere kosten van de definitieve huurovereenkomst van het gebouw en lagere kosten van het facilitair beheer. Daarnaast heeft de lagere bezetting een neerwaarts effect op de materiële kosten.

Als gevolg van de reorganisatie is er een dotatie aan de voorziening in de staat van baten en lasten opgenomen van 5,5 miljoen euro. De post dotaties voorzieningen bevat daarnaast 0,3 miljoen euro voor een dotatie aan de voorziening voor onderhanden werk.

Financiële overzichten 2009

Balans per 31 december 2009 (x € 1.000)	2009	2008
Activa		
Immateriële vaste activa	347	-
Materiële vaste activa		
Grond en gebouwen	50	58
Installaties en inventarissen	125	165
Dienstauto's	9	14
Vlottende activa		
Vorraden	-	-
Onderhanden werk	4.530	3.073
Vorderingen	3.062	1.517
Nog te ontvangen/voortuitbetalingen	73	170
Liquide middelen	15.194	12.687
Totaal activa	23.390	17.684

Passiva		
Vermogen		
Exploitatiereserve	640	1.169
Wettelijke reserve	347	-
Onverdeeld resultaat	2	344
Langlopende schulden		
Leningen	-	-
Voorzieningen	13.081	7.472
Kortlopende schulden		
Crediteuren	102	2.637
Nog te betalen	2.028	625
Voortuitontvangen bedragen	7.190	5.437
Totaal passiva	23.390	17.684

Staat van baten en lasten 2009 (x € 1.000)	Begroting	Realisatie	Verschil
Baten			
Opbrengst departement SZW	21.984	16.600	-/- 5.384
Rentebaten	250	112	-/- 138
Buitengewone baten	-	-	-
Vrijval voorziening	-	337	337
Exploitatiebijdrage	-	5.636	5.636
Totaal baten	22.234	22.685	451
Lasten			
Apparaatskosten			
Personele kosten	16.500	12.960	-/- 3.540
Materiële kosten	5.040	3.790	-/- 1.250
Afschrijvingskosten			
Materieel	60	52	-/- 8
Immaterieel	-	25	25
Rentelasten	80	28	-/- 52
Dotaties voorzieningen	-	5.828	5.828
Buitengewone lasten	-	-	-
Totaal lasten	21.680	22.683	1.003
Saldo van baten en lasten	554	2	-/- 552

Overzicht geraadpleegde bronnen

AKO, Tertaalrapportage (2e tertaal 2009);
Divosa-monitor 2009, Meer dan ooit;
Ecorys, Langer doorwerken met beleid, 12 oktober 2009;
RWI, Diagnose bij re-integratie: Analyse en aanbevelingen, 5 juni 2009;
Ministerie van SZW, Monitor Arbeidsmarkt, 2 december 2009;
Ministerie van SZW, Notitie arbeidsparticipatie ouderen, 7 december 2009;
Ministerie van SZW, Perspectief op langer doorwerken 2009, augustus 2009;
Ministerie van SZW, Omgaan met vergrijzing, 21 april 2009;
Ministerie van SZW, antwoorden op kamervragen van de leden Vermeij en Spekman over de positie op de arbeidsmarkt van 45-plussers, 8 december 2009;
Ministerie van SZW, reactie minister op brief van de heer R.W. over de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers;
NIDI, oudere werknemers door de lens van de werkgever, Den Haag, 2007;
Regiegroep Grijs Werkt, brief aan minister en staatssecretaris van SZW van 3 december 2007 met aanbevelingen rond de werking van de arbeidsmarkt voor 55-plussers;
Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 26 448, nr 421;
Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 32163, nr. 13;
UWV Werkbedrijf, Ervaring werkt door!, Terugblik project Talent 45-plus in 2009;
UWV, jaarverslagen 2006-2009;
UWV, kwartaal- en tertaalrapportages 2006-2009;
UWV brochure De WERKformule;
UWV brochure Netwerk 45+;
UWV brochure De beoordelingscyclus van het rolportfolio.

Lijst van afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
AD	Accountantsdienst
AFM	Autoriteit Financiële Markten
AKO	Algemeen Ketenoverleg
AOW	Algemene ouderdomswet
B&W	Burgemeester en wethouders
BSC	Burger servicecode
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Cki	certificatie- en keuringsinstelling
CWI	Centrale organisatie Werk en Inkomen
DKP	Dynamisch kwaliteitsverbeterprogramma (UWV)
DNB	De Nederlandsche Bank
I-budget	budget voor inkomensondersteuning in het kader van de WW
IG	inspecteur-generaal
IGZ	Inspectie voor de Gezondheidszorg
ITJ	Integraal Toezicht Jeugdzaken
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
KMBv	Kwaliteitsmodel voor de uitkeringsverzorging (UWV)
KvK	Kamer van Koophandel
MCP	Minimum Controle Programma (UWV)
Nugger	Niet-uitkeringsgerechtigde
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
RvB	Raad van Bestuur
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SER	Sociaal-Economische Raad
Sisa	Single information, single audit
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TRI	tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten
t-toets	toezichtbaarheidstoets
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Walvis	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten
W-budget	budget voor re-integratie in het kader van de WWB
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
Wia	Wet inkomensvoorziening naar arbeidsvermogen
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet werk en bijstand

Publicaties Inspectie Werk en Inkomen

2010

Jaarverslag 2009

2009

- R09/06 In dienst van de burger
- R09/05 Participatie in uitvoering
Stand van zaken uitvoering participatie zomer
2009
- R09/04 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2013
Derde rapport: het verandertraject SVB Tien
in 2008

Meerjarenplan 2010-2013, Jaarplan 2010

- R09/03 Beveiliging en privacy in de SUWI-keten
Een onderzoek naar de waarborgen van de
informatiebeveiliging van Suwinet-Inkijk
bij gemeenten en zbo's
- R09/02 UWV en Walvis
Achtste rapportage

Jaarverslag 2008

- R09/01 Buiten de bijstand
Onderzoek naar mensen die afzien van een
WWB-uitkering of deze niet krijgen toegekend

U kunt deze publicaties opvragen bij:

Inspectie Werk en Inkomen
Postbus 11563 | 2502 AN Den Haag
Website www.iwiweb.nl
E-mail communicatie@iwiweb.nl
Telefoon (070) 304 44 44

Inspectie Werk en Inkomen
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

E communicatie@iwiweb.nl
W www.iwiweb.nl
T (070) 304 44 44