



Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

UWV Kennisagenda 2014 & 2015

Startdatum – 1 januari 2014

Einddatum – 31 december 2014

Categorie

Arbeidsmarkt

# UWV Kennisagenda 2014 & 2015

## Doel en vraagstelling

De belangrijkste kennisprojecten die UWV de komende 2 jaar uitvoert staan in de UWV Kennisagenda 2014-2015. De maatschappij verandert, en UWV verandert mee. We ontwikkelen onze dienstverlening voortdurend verder op basis van gedegen kennis. De onderzoeken die UWV in 2014 en 2015 uitvoert leveren kennis over hoe UWV doelmatig en doeltreffend kan bijdragen aan het verhogen van arbeidsparticipatie en, waar mogelijk, het beperken van de uitkeringslasten. De kennisprojecten zijn ondergebracht in 7 thema's: arbeidsmarktontwikkelingen, het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid, arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen, sociaal-medische oordeelsvorming, gerichte dienstverlening, beperken uitkeringslasten en handhaving.

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/54m3phdu>



# UWV Kennisagenda 2014 & 2015





---

# Voorwoord

Het sociale zekerheidsstelsel in Nederland bevindt zich in een turbulente periode. Enerzijds is er de invloed van de economische crisis: nog steeds komen veel mensen zonder werk te zitten die vervolgens genoodzaakt zijn een beroep op een uitkering te doen. Inmiddels zijn bijna 1,4 miljoen mensen en hun gezinnen afhankelijk van een uitkering van UWV. Anderzijds wordt er structureel bezuinigd op de uitvoering van de sociale zekerheid. UWV staat voor de opgave om tussen 2012 en 2018 ongeveer € 580 miljoen te bezuinigen. Wij geven daaraan invulling door onze dienstverlening zo veel mogelijk te digitaliseren, door onze werkprocessen verder te vereenvoudigen en te automatiseren en door de uitvoering te versoberen.

UWV wil zijn dienstverlening effectief, efficiënt, professioneel en toekomstgericht inrichten. Aan alle aanpassingen en vernieuwingen van onze dienstverlening ligt een gedegen kennis ten grondslag over uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers, over de arbeidsmarkt en over onze werkprocessen. Die kennis bestaat niet alleen in de hoofden van onze professionals, maar ook in de rijkdom aan gegevens in de administraties van UWV. We gebruiken deze kennis om onze taken zorgvuldig uit te voeren. Daarnaast zien we het als onze taak om onze kennis te delen met onze partners.

Deze UWV Kennisagenda bevat een middellangetermijnvisie op de kennisprojecten die in 2014 en 2015 moeten starten om in de komende jaren het uitvoeringsbeleid en de uitvoeringspraktijk van UWV te verbeteren. Uitgangspunt bij al deze kennisprojecten is dat ze moeten bijdragen aan onze centrale doelstellingen: het verhogen van de arbeidsparticipatie, snel voorzien in inkomen als dat nodig is en, waar mogelijk, het beperken van de uitkeringslasten.

Onze partners op kennisgebied zijn onder meer het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), gemeenten, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), Instituut Gak, onderzoeksbureaus, het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) en diverse hoogleraren. Een aantal van deze partijen is, net als UWV, vertegenwoordigd in het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI). De UWV Kennisagenda sluit aan bij de Hoofdlijnennotitie Kennisvragen SZW 2014. Waar de Hoofdlijnennotitie de belangrijkste beleidsmatige vraagstukken op het terrein van de sociale zekerheid schetst, richt de UWV Kennisagenda zich op uitvoeringsvraagstukken. Beide geven in samenhang, ieder vanuit een eigen invalshoek, een visie op de manier waarop we vanuit kennisperspectief toekomstige uitdagingen aangaan.

Graag delen wij onze visie hierbij met u.

Bruno Bruins  
Raad van Bestuur UWV



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1. Doel van de Kennisagenda	6
1.2. Benutting van kennisproducten	6
1.3. Afbakening Kennisagenda	6
1.4. Leeswijzer	7
1.5. Verspreiding van kennisinzichten	7
<b>2. Arbeidsmarktontwikkelingen</b>	<b>8</b>
2.1. Prognoses over de arbeidsmarkt	8
2.2. Vraag en aanbod op sectorniveau	8
2.3. Doorstroom van WW naar Bijstand	9
<b>3. Voorkomen (langdurige) arbeidsongeschiktheid</b>	<b>10</b>
3.1. Effecten van aanpassingen Ziektewet	10
3.2. Ziek vanwege psychische klachten	11
3.3. Belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden	11
<b>4. Arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen</b>	<b>12</b>
4.1. Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking	12
4.2. Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in de Wajong	12
4.3. Arbeidsparticipatie van mensen met psychische klachten	13
4.4. Inzet arbeidsdeskundigen op scholen	13
<b>5. Sociaal-medische oordeelsvorming</b>	<b>14</b>
5.1. Validiteit en betrouwbaarheid loonwaardemeting	14
5.2. Valideren methode inzet <i>jobcoach</i>	14
5.3. Gevolgen RIV-toetsing bij werknemers met psychische klachten	14
5.4. Beoordelen duurbelastbaarheid	15
5.5. Richtlijnen specifieke ziektebeelden	15
5.6. Kennis en inzichten veelvoorkomende aandoeningen	16
5.7. <i>Evidence-based</i> prognosestelling	16
5.8. Evaluatie participatiegerichte methodiek	16
5.9. Efficiëntere WIA-beoordeling	16
<b>6. Gerichte dienstverlening</b>	<b>18</b>
6.1. Diagnose en gerichte dienstverlening	18
6.2. Online interventies bij gezondheids- of arbeidsbeperkingen	19
6.3. Gebruik Werkmap	19
6.4. Internet empowerment van zieke werknemers	19
6.5. Samenwerking UWV en gemeenten bij dienstverlening aan werkgevers	19
6.6. Waardering en verwachtingen	20
<b>7. Beperken uitkeringslasten</b>	<b>22</b>
7.1. Effectiviteit van re-integratiedienstverlening	22
7.2. Effectiviteit van dienstverlening speciaal voor ouderen	22
7.3. Toenemende arbeidsparticipatie en besparing op uitkeringslasten	23
7.4. Effectiever sociaal-medisch beoordelen	23
<b>8. Handhaving</b>	<b>26</b>
8.1. Handhaving en digitale dienstverlening	26
8.2. Gevolgen van intensievere handhaving	27
8.3. Schuldenproblematiek	27
8.4. Internationale migratie en handhaving	27
<b>Bijlage I Kennisomgeving UWV</b>	<b>30</b>
UWV Kenniseenheden	30
Congressen	31
Externe kennispartners van UWV	31
<b>Colofon</b>	<b>34</b>





# 1. Inleiding

## 1.1. Doel van de Kennisagenda

De UWV Kennisagenda 2014-2015 geeft een overzicht van kennisvragen die bijdragen aan:

- a. een zo effectief, efficiënt en toekomstgericht mogelijke inrichting van de dienstverlening van UWV, gericht op het verhogen van arbeidsparticipatie en, waar mogelijk, het beperken van uitkeringslasten;
- b. goede relaties van UWV met uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden, werkgevers en stakeholders dankzij onder andere een zo gebruikersvriendelijk mogelijke inrichting van de dienstverlening en een hoogwaardige en betrouwbare informatievoorziening (niet zijnde verantwoordingsinformatie).

De UWV Kennisagenda geeft een middellangetermijnvisie op de kennisprojecten die in 2014 en 2015 moeten starten om in de komende jaren het uitvoeringsbeleid en de uitvoeringspraktijk van UWV te verbeteren. Met de Kennisagenda informeren wij onze partners in de keten van werk en inkomen (ministerie SZW, gemeenten en de SVB), onderzoeksinstituten, en andere geïnteresseerden over de kennisprojecten van UWV.

De kennisvragen worden intern opgepakt door de kennisseenheden van UWV binnen de onderdelen Strategie Beleid en Kenniscentrum (SBK), WERKbedrijf, Sociaal Medische Zaken, Handhaving en Klant en Service, en extern door het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde en het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (zie bijlage 1 voor een korte beschrijving van de kennisseenheden). Het Kenniscentrum UWV (SBK) heeft een integrerende en coördinerende rol bij de UWV-brede kennisverwerving. Overige kennis- en informatieactiviteiten zoals verantwoordingsinformatie, audits en gegevensleveringen/gegevensdiensten vallen buiten de Kennisagenda (zie ook 1.3).

De UWV Kennisagenda gaat uit van een toekomstgerichte visie op kennis. Tegelijkertijd moet de Kennisagenda ruimte laten voor flexibiliteit zodat, wanneer omstandigheden daarom vragen, urgente ad hoc kennisvragen kunnen worden opgepakt. Dergelijke ad hoc vragen kunnen komen van zowel interne als externe partijen als het ministerie van SZW. Ad hoc vragen kunnen ook voortvloeien uit de opbrengsten van de in de Kennisagenda opgenomen onderzoeksprojecten.

## 1.2. Benutting van kennisproducten

Met de Kennisagenda 2014-2015 zet UWV een volgende stap in de professionalisering van het kennismanagement en de kennisontwikkeling binnen UWV. Nog meer dan in voorgaande jaren leggen we de nadruk op de samenhang en toegevoegde waarde van het onderzoek voor UWV, met als doel te onderzoeken wat echt nodig is en uitkomsten uit onderzoek effectief te benutten.

In 2011 verscheen de eerste UWV-brede Kennisagenda. Doel was inzicht te bieden in het onderzoek dat binnen UWV plaatsvindt, en zichtbaar te maken hoe onderzoek bijdraagt aan de verbetering van de dienstverlening. De Kennisagenda 2011 bood niet alleen transparantie, maar hielp ook om binnen UWV draagvlak te creëren en samenwerking op overlappende thema's te organiseren. In de Kennisagenda 2012-2013 zijn de onderzoeken ondergebracht in een vijftal thema's en is er nog meer dan bij de eerste Kennisagenda ingezet op het verbinden van kennis en uitvoering. De huidige Kennisagenda 2014-2015 zet dit ontwikkeltraject voort. Verbinding met de uitvoeringspraktijk en vertaling van kennis naar benuttingsmogelijkheden zijn daarbij de centrale focus. De thema's zijn tot stand gekomen door een UWV-brede visie te ontwikkelen op de meest relevante kennisvragen voor UWV in de nabije toekomst.

## 1.3. Afbakening Kennisagenda

Niet alle producten van de kennisseenheden binnen UWV worden weergegeven in deze Kennisagenda. We hebben ervoor gekozen alleen kennisprojecten op te nemen waaraan een expliciete onderzoeksvraagstelling ten grondslag ligt. Hiermee vallen reguliere, periodiek uit te brengen kennis- en informatieproducten met een gestandaardiseerde wijze van productie en zonder expliciete onderzoeksvraagstelling – zoals klanttevredenheidsonderzoeken – buiten het kader van de Kennisagenda. Evenmin opgenomen zijn kennisprojecten die al in de Kennisagenda 2012-2013 staan vermeld en in de periode 2014-2015 doorlopen.

De UWV Kennisagenda ligt in het verlengde van de Hoofdlijnennotitie Kennisvragen SZW 2014 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Hoofdlijnennotitie Kennisvragen laat zien wat de belangrijkste strategische kennisthema's zijn op het terrein van sociale zekerheid, werk en inkomen. Beide zijn complementair en worden onderling afgestemd. Dit gebeurt onder meer binnen het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI), waarvan naast SZW en UWV ook Divosa, de ('Diensten Werk

### Box 1.1 Onderzoekssubsidie

UWV stelt regelmatig subsidie beschikbaar om onderzoek uit te voeren. Het voornemen is om in de periode 2014-2015 onderzoekssubsidie beschikbaar te stellen voor onderzoek naar

- methodieken, instrumenten en tools waarmee het bijvoorbeeld mogelijk is om de gerealiseerde loonwaarde van arbeidsbeperkten te bepalen of het arbeidsvermogen vast te stellen van arbeidsbeperkten die onder het wettelijk minimumloon werken. Concrete informatie over deze subsidiethema's leest u op pagina 14.
- Een tool voor werkgevers om na te gaan wat de mogelijkheden zijn binnen hun arbeidsorganisatie om werkplekken te creëren voor arbeidsbeperkten en de begeleidingsbehoefte die iemand met een arbeidsbeperking nodig heeft om aan de slag te gaan. Meer informatie over deze onderzoeken is te lezen op pagina's 12 en 14.
- online interventies die arbeidsparticipatie kunnen bevorderen. Hierover leest u meer op pagina 19.
- het bevorderen van de arbeidsparticipatie en –toeleiding van mensen met een psychische aandoening en leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. Meer informatie hierover vindt u op pagina 13.
- ontwikkelingen in diagnostiek, behandeling en beoordeling van de mogelijkheden in werk, en interventies gericht op werkherhaling bij een aantal specifieke aandoeningen. Zie hiervoor pagina 16.

Mocht zich in de periode 2014-2015 een ander actueel maatschappelijk relevant thema voordoen, dan kan UWV besluiten hier ook onderzoekssubsidie voor beschikbaar te stellen. Mogelijk vervalt dan een van bovengenoemde thema's. Een dergelijk nieuw thema zal altijd betrekking hebben op werk en re-integratie van mensen met een ziekte of handicap die hen belemmert bij het werken. Het gaat dan bijvoorbeeld om werknemers met een WIA-uitkering, mensen in de Wajong of mensen die gebruik maken van hulpmiddelen of voorzieningen die worden betaald door UWV.

Om in aanmerking te komen voor onderzoekssubsidie kunnen onderzoeksinstituten zich via [uwv.nl/zakelijk](http://uwv.nl/zakelijk) abonneren op UWV Marktplaats. Publicatie van een subsidiethema vindt ook plaats in de Staatscourant. Na publicatie van een subsidiethema kunnen onderzoeksinstituten een subsidieaanvraag indienen die betrekking heeft op het thema. Spontane aanvragen voor subsidiëring van onderzoek neemt UWV niet in behandeling. Op basis van vooraf vastgestelde beoordelingscriteria selecteert UWV uit de ingediende subsidieaanvragen vervolgens een of meer aanvragen die worden gehonoreerd. Na afronding van een gehonoreerd subsidieproject is het eindrapport vrij toegankelijk via [uwv.nl/onderzoekssubsidies](http://uwv.nl/onderzoekssubsidies).

en Inkomen van de) gemeenten Amersfoort, Amsterdam en Rotterdam, de SVB en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) onderdeel uitmaken. Het KWI komt vijf keer per jaar bijeen om kennisthema's af te stemmen, gezamenlijk op te pakken en dubbeling van onderzoeksactiviteiten te voorkomen.

## 1.4. Leeswijzer

De Kennisagenda is opgebouwd aan de hand van zeven thema's die de samenhang van de kennisvoorstellen ondersteunen. Onder ieder thema vallen meerdere kennisvragen die zo veel mogelijk zijn geclusterd. De geclusterde kennisvragen zijn steeds terug te vinden in boxen. Enkele kennisvragen zet UWV uit door het verstrekken van een onderzoekssubsidie (zie box 1.1). Bij de kennisvragen waar dit van toepassing is, staat dit expliciet vermeld.

De Kennisagenda start met een onderwerp dat de gehele keten van werk en inkomen beïnvloedt, namelijk het inzichtelijk maken van arbeidsmarktontwikkelingen (hoofdstuk 2). Hierna volgen de kennisvragen die zich richten op het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid (hoofdstuk 3) en het bevorderen van deelname van kwetsbare groepen aan het arbeidsproces (hoofdstuk 4). De sociaal-medische oordeelsvorming door onze professionals zoals verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen speelt hierbij een grote rol, onder meer via bepaling van de arbeidsmogelijkheden. Deze komt aan bod in hoofdstuk 5. Online dienstverlening vormt een steeds belangrijker component binnen de UWV dienstverlening en wordt behandeld in het hoofdstuk over gerichte dienstverlening (hoofdstuk 6). Veel van de dienstverlening van UWV is erop gericht om werkzoekenden te helpen om snel weer

zelf werk te vinden, en zo ook de uitkeringslasten te beperken. Een effectieve dienstverlening is daarvoor een vereiste (hoofdstuk 7). Daarnaast kan UWV uitkeringslasten beperken door er goed op toe te zien dat alleen diegenen die daar recht op hebben een uitkering krijgen en behouden. Het thema handhaving is voor het eerst expliciet als onderwerp in de Kennisagenda is opgenomen (hoofdstuk 8).

## 1.5. Verspreiding van kennisinzichten

Een groot deel van de inzichten die voortvloeien uit analyses en onderzoeken van UWV is toegankelijk via onze kennisproducten: het UWV Kennisverslag (UKV), kennismemo's, onderzoeksrapportages en tijdschriftartikelen. Daarnaast organiseert UWV jaarlijks meerdere congressen zoals het UWV werkgeverscongres, het UWV najaarscongres en het landelijk juridisch congres. Informatie hierover is te vinden in bijlage 1.

De kennisproducten van UWV zijn te vinden via [uwv.nl/kennis](http://uwv.nl/kennis) en [werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://werk.nl/arbeidsmarktinformatie). Wilt u op de hoogte blijven van de uitkomsten van deze Kennisagenda? Veel van de resultaten zullen te vinden zijn in de maandelijkse **UWV Kennisnieuwsbrief**. U kunt zich er op abonneren via [uwv.nl/kennis](http://uwv.nl/kennis). U kunt ons ook volgen op Twitter via [@uwv.nl](https://twitter.com/uwvnl).

## 2. Arbeidsmarktontwikkelingen

Naar verwachting zijn een lage of negatieve economische groei en een oplopende werkloosheid ook de komende jaren nog de belangrijkste ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt. De vooruitzichten zijn dat de Nederlandse economie zich in 2014 licht herstelt, maar de arbeidsmarktsituatie blijft somber met een verder oplopende werkloosheid. Voor UWV blijft het onverminderd belangrijk om zicht te hebben op de ontwikkelingen in de vraag naar en het aanbod van werkzoekenden, zodat een beeld kan worden verkregen van de baankansen voor werkzoekenden en van de beroepen en sectoren waar kansen liggen. In de media verschijnen regelmatig berichten dat er nog vraag is binnen technische en medische beroepen. Deze berichten zijn onder andere afkomstig van UWV, dat een groot aantal informatieproducten op het terrein van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt publiceert (zie box 2.1). Naast de reguliere arbeidsmarktinformatieproducten voert UWV in de jaren tot 2015 een aantal verdiepende arbeidsmarktonderzoeken uit. Deze worden in dit hoofdstuk uiteengezet onder drie noemers: prognoses over de arbeidsmarkt, het (op sectorniveau) bij elkaar brengen van vraag en aanbod en de doorstroom vanuit werkloosheid naar de bijstand.

### 2.1. Prognoses over de arbeidsmarkt

Het verdiepende arbeidsmarktonderzoek van UWV geeft een beeld van de ontwikkelingen in de vraag van werkgevers, het aanbod van werknemers en de discrepanties tussen beide. De resultaten publiceert UWV in de vorm van jaarlijkse Arbeidsmarktprognoses, die elk half jaar worden geactualiseerd. Op basis van de Wet SUWI heeft UWV de wettelijke taak informatie te verzamelen en te analyseren om de transparantie van (oftewel de werking van en het inzicht in) de arbeidsmarkt te bevorderen. Diezelfde wet schrijft verder voor dat UWV deugdelijke informatie en advies over de arbeidsmarkt beschikbaar stelt aan werkgevers, werknemers, uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en andere belangstellenden. Goede informatie stelt UWV, maar ook gemeenten, ministeries, onderwijsinstellingen en ondernemers in staat om in te spelen op de te verwachten veranderingen op de arbeidsmarkt en om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. UWV is de enige partij in Nederland die arbeidsmarktprognoses maakt op het gedetailleerde niveau van de 35 arbeidsmarktregio's en de circa 20 economische sectoren, zowel op de korte als de middellange termijn.

---

Wat zijn de arbeidsmarktontwikkelingen voor 2014-2016: hoe ontwikkelt zich de vraag van werkgevers, het aanbod van werknemers en de discrepantie daartussen (aantal werkzoekenden en aantal vacatures)? En: hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich in de vier jaar daarna?

---

### 2.2. Vraag en aanbod op sectorniveau

Een tweede cluster van arbeidsmarktonderzoek gaat dieper in op de verhouding tussen vraag en aanbod, toegespitst op het sectorniveau. Allereerst zal UWV de ontwikkelingen in het aantal en de kenmerken van vacatures in Nederland analyseren. Dit onderzoek laat ook zien wat het wervings- en aannamegedrag van werkgevers is, ook als het gaat om bijvoorbeeld motieven van werkgevers om arbeidsgehandicapten en 55-plussers in dienst te nemen of te houden. Specifiek voor wat betreft de kansen voor werkzoekenden op sectorniveau voert UWV een aantal verdiepende studies uit. Een studie betreft de mobiliteit van werkzoekenden tussen sectoren. Doel is in beeld te krijgen

- of werkzoekenden (vaak) aan de slag komen in een andere sector dan waar ze voorheen werkzaam waren
- welke sectoren kansen bieden voor werkzoekenden
- of de kansen verschillen voor werkzoekenden met bepaalde kenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, regio en beroep.

Een tweede verdiepende studie over kansen voor werkzoekenden op sectorniveau bestaat uit het maken van actuele sectorale arbeidsmarktbeschrijvingen, een taak die UWV heeft overgenomen van de voormalige Raad voor Werk en Inkomen. De achtergrond van deze sectorbeschrijvingen is het feit dat er verschillende bronnen bestaan die sectorinformatie aanbieden. De studie naar mobiliteit tussen sectoren die UWV zelf uitvoert is er hier een van, maar daarnaast doen ook het CBS en gespecialiseerde sectorale kennisinstellingen onderzoek op sectorniveau. Het project sectorale arbeidsmarktbeschrijvingen loopt door in 2014 en heeft tot doel om samen met sociale partners en sectorale arbeidsmarktdeskundigen actuele arbeidsmarktbeschrijvingen (inclusief prognoses) te maken van in totaal 20 sectoren. Voor deze sectorbeschrijvingen worden verscheidene arbeidsmarktinformatiebronnen (zoals sectorrapporten, informatie van CBS, analyses van banken) gecombineerd. In de beschrijvingen wordt

### Box 2.1 Producten- en dienstenportfolio arbeidsmarktinformatie

De afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies van UWV maakt periodiek een groot aantal arbeidsmarktproducten op nationaal, regionaal, lokaal en sectoraal niveau. Hiermee speelt UWV in op de informatiebehoefte op operationeel (werkzoekenden/werkgevers), tactisch (gemeentelijk arbeidsmarktbeleid, arbeidsmarktwerkingsplannen UWV) en strategisch niveau (sectorplannen, landelijk beleid). Zo wordt elke maand een Basisset regionale arbeidsmarktinformatie opgesteld voor de 35 arbeidsmarktregio's en een gezamenlijk persbericht uitgebracht met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) rondom de nieuwste werkloosheidscijfers, met een bijbehorende (regionale) Nieuwsflits Arbeidsmarkt. Samen met de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) worden drie keer per jaar de Basiscijfers Jeugd uitgebracht. Verder zijn er 22 sectorbeschrijvingen, die gebruikt worden bij het opstellen van de sectorplannen en diverse duidingproducten zoals het jaarlijkse rapport rondom de arbeidsmarktprognoses en de kwartaaluitgave Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen.

Ook participeert de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies in diverse (externe) onderzoeken, zoals het Project Onderwijs en Arbeidsmarkt, waarvan de resultaten worden verwerkt in bruikbare producten voor de adviseurs werk van UWV. De arbeidsmarktadviseurs van UWV leveren op verzoek regionale informatie voor een specifieke sector en verzorgen voor gemeenten en provincies adviezen over het regionale arbeidsmarktbeleid en de interpretatie van arbeidsmarktgegevens. Verder adviseren zij het districts- en regiomanagement van UWV over bijvoorbeeld de marktwerkingsplannen.

op toegankelijke wijze inzicht geboden in de economische en technologische ontwikkelingen in de sector en de invloed daarvan op de arbeidsmarkt, de samenstelling van de werkgelegenheid en de inhoud van beroepen. Daarnaast wordt de eigen UWV-informatie per sector over vacatures, het aantal werkzoekenden en de subgroep daarbinnen die recht heeft op een WW-uitkering toegankelijk gemaakt. Ook wordt samen met het CBS inzicht geboden in de bestaande bronnen van het CBS naar sector<sup>1</sup>.

[Wat zijn de ontwikkelingen in het aantal en de kenmerken van vacatures in Nederland? En wat is het wervings- en aannamedrag van werkgevers, met name ten aanzien van arbeidsgehandicapten en 55-plussers?](#)

[In welke sectoren liggen kansen en mogelijkheden voor welke werkzoekenden?](#)

[Vinden WW-gerechtigden ook in andere sectoren werk dan de sector waar ze voorheen werkten \(sectorale mobiliteit\)?](#)

kunnen verwachten, het liefst voorzien van een prognose een aantal jaren vooruit, helpt in de voorbereiding van (toekomstige) werkprocessen en geeft bovendien een indicatie van het beslag op financiële middelen. Tegelijkertijd brengt dit kennisproject werkzoekenden in beeld die het risico lopen om de maximale duur van de WW te bereiken, afhankelijk te worden van de WWB of om een niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekende te worden. Dergelijke gegevens worden meegenomen in regionale arbeidsmarktwerkingsplannen op de werkgeversservicepunten, met als doel meer werkzoekenden aan het werk te helpen en instroom in de WWB te voorkomen.

[Hoeveel mensen hervatten werk na het bereiken van de maximum duur WW en hoeveel mensen stromen door van een WW- naar een WWB-uitkering?](#)

## 2.3. Doorstroom van WW naar Bijstand

Een derde kennisproject betreft een andere manier waarop UWV en gemeenten verbonden zijn, namelijk in de doorstroom vanuit een werkloosheids- naar een bijstandsuitkering (WW → WWB). Het is voor zowel UWV als gemeenten van belang inzicht te hebben in de instroom in de bijstand vanuit de WW, niet alleen voor gemeenten om zicht te hebben op het aantal te verwachten aanvragen, maar ook voor UWV om te weten welk deel van de WW'ers na het aflopen van de WW-uitkering alsnog een baan vindt. Vanuit deze informatie kan mogelijk ook een betrouwbare voorspelling gegeven worden van de doorstroom van WW naar WWB per (grotere) gemeente. Een actueel inzicht in het aantal personen dat gemeenten vanuit de WW in de nabije toekomst

<sup>1</sup> Het betreft hier het CBS onderdeel Centrum voor Beleidsstatistiek. Zie: [www.werk.nl/werk\\_nl/arbeidsmarktinformatie/sector](http://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector).

### 3. Voorkomen (langdurige) arbeidsongeschiktheid

UWV heeft de verantwoordelijkheid om mensen die geen werk meer hebben en ziek zijn, te ondersteunen en zo goed mogelijk terug naar werk te begeleiden. Het doel hiervan is herstel te bevorderen en (langdurige) arbeidsongeschiktheid te voorkomen. UWV voert deze taak uit in het kader van de Ziektewet (ZW). Wanneer mensen langdurig arbeidsongeschikt of arbeidsbeperkt worden, kunnen zij aanspraak maken op een uitkering op basis van de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Met het doel kennis uit onderzoek nog beter te gebruiken om verzuimduur te verkorten en de instroom in langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen, heeft UWV in 2012-2013 al een *Kennisprogramma Ziektewet-arborol* opgezet. De belangrijkste uitkomsten van dit kennisprogramma zijn hieronder weergegeven in box 3.1.

In 2013 zijn er met de Wet Bezava (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) aanzienlijke wijzigingen doorgevoerd in de ZW. Belangrijke aanleiding voor deze wijzigingen was de constatering dat een onevenredig groot deel, namelijk de helft, van de WIA-instroom via de ZW verloopt. Re-integratie naar werk vanuit de ZW verloopt moeizamer dan vanuit een bestaand dienstverband bij een werkgever, onder andere omdat er geen werkplek meer is waar de herstellende medewerker in een rustig tempo het werk weer kan hervatten. Dit leidt tot een langdurig verblijf in de ZW en een relatief groot beroep op de WIA. Binnen het kennisthema 'voorkomen (langdurige) arbeidsongeschiktheid' richten we de aandacht op de veranderingen naar aanleiding van de invoering van de nieuwe

Ziektewet en op mensen met psychische klachten.

#### 3.1. Effecten van aanpassingen Ziektewet

Hoofddoel van de aanpassingen in de ZW is werkgevers en werknemers extra te stimuleren tot herstelbevorderend gedrag en re-integratie van (langdurige) zieke ex-werknemers, en zo te besparen op uitkeringslasten ZW en WIA. Verwachting is dat de nieuwe wet werkgevers zal stimuleren om zo veel mogelijk re-integratie-inspanningen te verrichten voor zieke werknemers met een tijdelijk contract en voor ex-werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan. Dit vanwege de ingebouwde prikkels die de uitstroom van ex-werknemers naar de ZW voor werkgevers financieel onaantrekkelijk maken. Een mogelijk negatief effect is dat werkgevers minder geneigd zullen zijn mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. Ten slotte beoogt de nieuwe wet dat veel werkgevers ervoor kiezen zelf het risico voor de Ziektewet te gaan dragen.

Van belang is te monitoren in hoeverre deze aannames en verwachtingen uitkomen. Ook andere ontwikkelingen als gevolg van de nieuwe wet zullen worden gemonitord. Dit maakt het mogelijk om snel te reageren op ongewenste ontwikkelingen en door te pakken op gunstige ontwikkelingen. Anticiperen op verschuivingen in de doelgroep is bijvoorbeeld van belang om inhoud en organisatie van de dienstverlening tijdig aan te kunnen passen. Op die manier kan UWV proactief handelen als de effecten kleiner zijn of minder snel

#### Box 3.1 Uitkomsten kennisprogramma Ziektewet-arborol van UWV

Dit kennisprogramma heeft meer inzicht gegeven in

- de mogelijkheden om de WIA-instroom vanuit de Ziektewet te beperken
- de samenstelling van de vangnetgroep einddienstverbanders
- regionale verschillen in de verblijfsduur in de Ziektewet.

Wat het eerste punt betreft weten we nu dat de volgende vier aspecten de uitkeringsduur kunnen verkorten en WIA-instroom helpen voorkomen:

- werken tijdens de Ziektewetperiode
- de wijze waarop de zieke in het leven staat (bijvoorbeeld overtuigd zijn zelf invloed te hebben op ziekteproces en mogelijkheden tot arbeid)
- de werkwijzen van UWV, namelijk een vroege start van de Ziektewetbegeleiding, met weinig overdrachten, een hoge contactfrequentie en gebruik van klantprofielen
- de rechten en plichten duidelijk maken en deze handhaven.

Over de vangnetters in het algemeen en de einddienstverbanders (EDV'ers – mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract) in het bijzonder heeft het kennisprogramma bijvoorbeeld het nieuwe inzicht opgeleverd dat een derde van de einddienstverbanders een vast contract had en dat ze gemiddeld drie tot vier maanden ziek waren in de werkgeversperiode. We hebben laten zien dat mensen met een flexibel dienstverband niet veel vaker in de WIA komen dan vaste werknemers.

Het onderzoek naar regioverschillen laat zien dat verschillen in ziekteduur van vangnetters voor een deel te maken hebben met kenmerken als leeftijd en herkomst (WW, uitzendkracht, EDV). We konden echter geen duidelijke relatie vinden met kenmerken van de regionale arbeidsmarkt of kenmerken van de regionale bevolking als sterfte en leefstijl. Wel blijken de snelheid van eerste contacten met ZW-arbo-medewerkers van UWV en het relatieve belang dat zij hechten aan verzuimduurbepaling medebepalend te zijn.

---

op gang komen dan verwacht. SZW zal de eerste effecten van de nieuwe ZW binnen drie jaar evalueren. UWV levert hieraan een bijdrage via bovengenoemde monitorinformatie.

---

Welke veranderingen worden waargenomen met betrekking tot het beroep op de ZW en de langdurige arbeidsongeschiktheidsuitkering WIA sinds de aanpassingen in de ZW?

Welke veranderingen zijn sinds de aanpassingen in de ZW waar te nemen bij werkgevers, werknemers en UWV/verzekeraars op re-integratie-inspanningen, herstelgedrag en sancties?

Hoe verandert de samenstelling van de overblijvende vangnetters wanneer steeds meer werkgevers eigenrisicodragers voor de ZW worden? Wat betekent dit voor de dienstverlening van UWV?

---

Mogelijkheden in Arbeid) is uniek in deze combinatie en leidt tot een gericht advies waar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt liggen. Zeer waarschijnlijk kan het instrument ook voor zieke werknemers geschikt zijn. UWV wil SIMA verder ontwikkelen en toetsen in de praktijk.

---

Leidt het gebruik van SIMA (een instrument dat de belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden combineert) tot een vergroting van de arbeidsparticipatie van zieke (ex)werknemers?

---

### 3.2. Ziek vanwege psychische klachten

Wanneer mensen eenmaal zijn ingestroomd in de ZW is het de taak van UWV herstel- en re-integratiegedrag te bevorderen om langdurige arbeidsongeschiktheid (i.e. instroom in de WIA) te voorkomen. Van belang hierbij zijn 1) een snelle activering, 2) het bieden van structuur en 3) re-integratie, bijvoorbeeld door het inzetten van werkervaringplekken en beweegprogramma's. 'Breinwerk' is een werkwijze die gericht is op deze drie onderdelen. De komende jaren zal UWV nagaan of Breinwerk de duur van arbeidsongeschiktheid van mensen met psychische klachten kan terugdringen, de arbeidsparticipatie kan bevorderen en het vertrouwen van mensen in het kunnen verrichten van werk kan vergroten. In dit onderzoeksproject worden de verwachte baten afgewogen tegen de kosten die ervoor nodig zijn om deze werkwijze te implementeren.

---

Helpt een nieuwe werkwijze (Breinwerk) gericht op snelle activering en het bieden van structuur, bijvoorbeeld door middel van werkervaringplekken en beweegprogramma's, om psychisch arbeidsbeperkten in de ZW te re-integreren?

---

### 3.3. Belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden

Bij de verzuimbegeleiding van een zieke werknemer (met of zonder werkgever) is het belangrijk om zo snel mogelijk in het verzuimproces de mogelijkheden richting arbeid in kaart te brengen. Het doel en de richting van de re-integratie worden hiermee concreet en daardoor beter realiseerbaar. Voor zieke uitzendkrachten in het vangnet ZW is een instrument ontwikkeld dat de gegevens omtrent de belastbaarheid combineert met de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het instrument (SIMA: Selectie Instrument

---

## 4. Arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen

De netto arbeidsparticipatie is behoorlijk hoog in Nederland, ongeveer twee derde van de potentiële beroepsbevolking werkt. Toch is arbeidsparticipatie geen vanzelfsprekendheid voor iedereen. Sommige mensen hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, ze komen moeilijk aan de slag en/of verliezen snel het werk. De meest kwetsbare groepen zijn Wajongers, arbeidsbeperkten, oudere werklozen en mensen met een lage opleiding.

### 4.1. Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie richt zich op mensen met een beperking (Wajong, WGA, WIA 35-min<sup>2</sup> en WAO) en bekijkt hoe hun arbeidsparticipatie zich ontwikkelt. De monitor brengt hun arbeidsdynamiek in kaart en maakt hierbij onderscheid tussen 'aan het werk komen', 'aan het werk zijn' en 'aan het werk blijven'. Met de monitor geeft UWV op eenduidige wijze de problematiek weer rond de arbeidsparticipatie van genoemde groepen. De monitor maakt het bovendien mogelijk om zicht te blijven houden op het wel of niet op peil blijven van hun arbeidsparticipatie. Bij het achterblijven van participatie dient de monitor als signaleringsmiddel en biedt aanknopingspunten voor het ontwikkelen van gericht beleid of onderzoek naar belemmerende dan wel bevorderende factoren van de arbeidsparticipatie van bepaalde (sub)groepen binnen de populatie met een arbeidsbeperking. De UWV Monitor Arbeidsparticipatie verschijnt jaarlijks en zal dus zowel in 2014 als in 2015 worden gemaakt. Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 zullen Wajongers met arbeidsvermogen overgaan naar gemeenten. Zolang Wajongers nog onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen, blijft UWV ook de arbeidsparticipatie van deze groep volgen.

In overleg tussen sociale partners en het kabinet hebben werkgevers zich garant gesteld voor extra banen voor personen uit de doelgroep van de *Participatiewet* die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het is de intentie om 100.000 extra banen te bereiken in 2026. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen in 2026. Mochten de werkgevers de doelstelling niet halen, dan wordt alsnog de door het kabinet aangekondigde *quotumregeling* ingevoerd. Mensen met een WIA-uitkering vallen – zoals het er nu uitziet – niet

<sup>2</sup> WIA 35-minners zijn mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is.

onder de doelgroep voor deze banen; Wajongers met arbeidsvermogen die naar gemeenten overgaan wel. UWV wil weten in hoeverre werkgevers (nog steeds) banen beschikbaar stellen aan arbeidsbeperkten voor wie UWV verantwoordelijk is en die niet onder de Participatiewet vallen. Hoeveel banen zijn dit en hoe ontwikkelt het aantal banen zich in de tijd?

Veel werkgevers willen een bijdrage leveren aan duurzame arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen door te werken aan arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking, maar tussen wil en praktijk blijkt nog een behoorlijke afstand. De ontwikkeling van een tool voor werkgevers waarmee zij kunnen nagaan of zij arbeidsplaatsen voor arbeidsbeperkten kunnen creëren binnen hun bedrijf, kan bijdragen aan het verkleinen van die afstand. Om de tool zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de situatie van de werkgever moet deze applicatie ruimte bieden aan de condities die het bedrijf stelt voor een succesvolle plaatsing. Een dergelijke tool kan de zelfregie van werkgevers bevorderen en hen ontzorgen als ze personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen. Gezien het maatschappelijk belang van duurzame arbeidsparticipatie voor kwetsbare groepen, wil UWV onderzoekssubsidie beschikbaar stellen voor dit onderwerp.

---

[Monitor Arbeidsparticipatie: hoe ontwikkelt zich de arbeidsparticipatie \(aan het werk komen, zijn en blijven\) van mensen met een arbeidsbeperking \(Wajong, WGA, WIA 35-min en WAO\)?](#)

[In hoeverre stellen werkgevers banen beschikbaar aan arbeidsbeperkten voor wie UWV verantwoordelijk is?](#)

[Kan een tool worden ontwikkeld die werkgevers stimuleert om de mogelijkheid van arbeidsplaatsen voor arbeidsbeperkten in hun bedrijf te verkennen?](#)

---

### 4.2. Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in de Wajong

De helft van de Wajongers die starten met werken, verliest binnen een jaar weer het werk. Dit komt onder andere doordat Wajongers vaak werken met tijdelijke contracten die bovendien minder vaak verlengd worden dan die van jongeren zonder arbeidsbeperking. UWV wil beter inzicht krijgen in de oorzaken van het werkverlies van Wajongers. Dit kan aanknopingspunten bieden voor een betere dienstverlening van UWV of gemeenten aan deze doelgroep en leiden tot een meer gerichte werkgeversbenadering met duurzaamheid van

werk in het achterhoofd. Zo is het nog onbekend of tijdelijke banen bij Wajongers fungeren als opstap naar duurzaam werk, en zo ja, waar het omslagpunt ligt tussen tijdelijk en duurzaam werk. We weten namelijk wel dat naarmate Wajongers langer werken, de kansen op ontslag kleiner worden. Het doel is om het onderzoek vooral te richten op de beïnvloedbare factoren, best practices of instrumenten die werkverlies kunnen voorkomen of beperken.

UWV maakt gebruik van een scala aan producten en dienstverlening om de kansen op de arbeidsmarkt van Wajongers te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn begeleiding door een arbeidsdeskundige, re-integratietrajecten, inzet van loondispensatie en jobcoaching, werkplekaanpassingen en verplicht werkaanbod. UWV zal evalueren welke van de verrichte inspanningen voor deze doelgroep het meest bijdragen aan een verbetering van hun arbeidskansen.

---

[Wat zijn beïnvloedbare redenen voor werkverlies van Wajongers? Zijn er best practices of instrumenten die werkverlies kunnen voorkomen of beperken?](#)

[Welke van de door UWV verrichte inspanningen voor jonggehandicapten \(Wajongers\) dragen het meest bij aan kansen op de arbeidsmarkt?](#)

---

### 4.3. Arbeidsparticipatie van mensen met psychische klachten

Er komen relatief veel mensen door een psychische aandoening in de WIA. Zo is de meest voorkomende diagnose bij instroom depressie. UWV wil via een kennisproject onderzoeken hoe de arbeidsparticipatie van mensen met psychische klachten in de WIA kan worden vergroot. Vooral nog richt het kennisproject zich op stemmings- en angststoornissen, omdat nog relatief weinig bekend is over werken met deze psychische klachten.

Daarnaast lijkt het UWV zinvol een (concept)werkwijzer te ontwikkelen voor de professionals die mensen met deze klachten ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. De behoefte aan een dergelijk product is groot, aangezien er tot nu toe nog geen bewezen effectieve aanpak is voor de arbeidsre-integratie van mensen met dit soort psychische klachten. De inhoud van die werkwijzer kan mede worden bepaald door de resultaten van het eerder genoemde kennisproject, de literatuur en praktijkervaringen. Na vervaardiging wil UWV de werkwijzer ook op kleine schaal testen. Meer kennis over de inhoud van een geschikte aanpak, mogelijk onderscheiden naar subgroepen, kan een belangrijke bijdrage leveren aan de arbeidsparticipatie van mensen met psychische klachten. UWV heeft het voornemen om rondom

deze vraagstellingen een subsidiethema open te stellen.

In de Verenigde Staten bleek de toepassing van 'Individual Placement & Support' (IPS) bij personen met ernstige psychische aandoeningen een kosteneffectieve manier om hun arbeidsparticipatie te vergroten. Onderzoek in Nederland laat eveneens zien dat dit een geschikte methode is voor de re-integratie van deze doelgroep naar (on)betaald werk, maar de methode is nog niet kosteneffectief. UWV wil onderzoeken hoe de kosteneffectiviteit van IPS verbeterd kan worden door onder andere te kijken naar de effecten van IPS en de factoren die van belang zijn bij een goede indicatiestelling.

---

[Hoe kan de arbeidsparticipatie van mensen met een WIA-uitkering vanwege een stemmingsstoornis of angststoornis worden verhoogd?](#)

[Hoe ziet een \(concept\)werkwijzer eruit om de arbeidsparticipatie te verhogen van mensen met een stemmings- of angststoornis?](#)

[Hoe kan Individual Placement & Support \(IPS\) bij uitkeringsgerechtigden met ernstige psychische aandoeningen kosteneffectief worden ingezet?](#)

---

### 4.4. Inzet arbeidsdeskundigen op scholen

Relatief veel (ex-)leerlingen uit het Praktijkgericht Onderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) komen in aanmerking voor een Wajonguitkering. Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van deze leerlingen zijn betrokken scholen en UWV een samenwerkingsverband aangegaan. Als schakel tussen school en arbeidsmarkt worden momenteel arbeidsdeskundigen ingezet. Zij spelen een rol bij het vaststellen van (realistische) arbeidsmogelijkheden, loopbaanadvies, werken naar vermogen op 15 of 16-jarige leeftijd, werkplekadvis tijdens stage, loonwaarde advies bij plaatsing in dienstverband en advies begeleidingsbehoefte tijdens het dienstverband. Het is nog onduidelijk welk effect de inzet van arbeidsdeskundigen bij leerlingen van PRO en VSO heeft op de arbeidsparticipatie van deze leerlingen. UWV is van plan onderzoekssubsidie beschikbaar te stellen voor onderzoek rondom dit thema.

---

[Bevoordert de inzet van een arbeidsdeskundige op scholen voor leerlingen van het PRO- en VSO-onderwijs de kansen op arbeidsparticipatie?](#)

---



## 5. Sociaal-medische oordeelsvorming

UWV beoogt landelijk uniform en eenduidig sociaal medische beoordelingen te verrichten waarmee niet alleen het recht op een uitkering wordt vastgesteld, maar ook het perspectief op re-integratie naar reguliere of beschutte arbeid. Kerncompetenties zijn in dit verband het beoordelen van arbeidsvermogen, het adviseren over participatiemogelijkheden, het toetsen van re-integratie-inspanningen en herstelbegeleiding tot het moment van mogelijke arbeidsparticipatie. UWV heeft verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen in dienst die deze kerntaken uitvoeren. Vakontwikkeling en wetenschappelijke onderbouwing van de oordeelsvorming is hierbij van groot belang. Zo kan UWV zich blijven ontwikkelen tot een nationaal expertisecentrum voor verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig handelen. Opgedane inzichten kan UWV daarbij ook aan anderen beschikbaar stellen.

### 5.1. Validiteit en betrouwbaarheid loonwaardemeting

De overheid gebruikt steeds meer instrumenten zoals loondispensatie of loonkostensubsidie als middel om arbeidsparticipatie te vergroten. Bij loondispensatie, bijvoorbeeld, hoeven werkgevers niet meer loon te betalen dan de economische waarde van de arbeid die een werknemer inbrengt. UWV bepaalt de loonwaarde bij mensen met een Wajonguitkering en bij jonggehandicapten beneden de 18 jaar die met beperkte loonwaarde gaan werken en bij vangnetters die in de eerste 104 weken wachttijd WIA werk hervatten tegen beperkte loonwaarde.

Hoewel in Nederland al tientallen jaren loonwaardebepalingen worden verricht aan de hand van verschillende methodieken, is geen van de bestaande methoden gevalideerd. De toepassing van verschillende methoden kan zelfs leiden tot verschillende uitkomsten. Het is nog niet bekend hoe valide en betrouwbaar de bestaande loonwaardemethodieken bij werkenden zijn. UWV wil daarom de validiteit en betrouwbaarheid van de loonwaardebepalingsmethodieken bij werkenden vaststellen en kijken hoe deze kunnen worden vergroot.

Daarnaast is het zinvol een instrument te ontwikkelen dat een indicatie geeft van de hoogte van het arbeidsvermogen bij personen voor wie de loonwaardebepaling van toepassing is en die niet werken. Het betreft hier dus niet de gerealiseerde loonwaarde, maar het ingeschatte arbeidsvermogen voor zover zich dat onder het wettelijk minimumloon bevindt. Het instrument zou

een gecategoriseerde uitspraak moeten doen over het arbeidsvermogen (bijvoorbeeld hoog, midden, laag). Een dergelijk instrument helpt de match tussen werkzoekende en werkgever tot stand te brengen. UWV is van plan voor beide onderwerpen onderzoekssubsidie beschikbaar te stellen

---

Hoe valide en betrouwbaar zijn de bestaande loonwaarde bepalingsmethodieken bij werkenden en hoe kunnen de validiteit en betrouwbaarheid worden vergroot?

Kan een instrument worden ontwikkeld dat een indicatie geeft van de te verwachten hoogte van het arbeidsvermogen onder het wettelijk minimum loon voor mensen zonder werk?

---

### 5.2. Valideren methode inzet *jobcoach*

Veel mensen met een arbeidsbeperking kunnen participeren in werk, mits zij hierbij de juiste begeleiding krijgen. De voorziening Persoonlijke Ondersteuning voorziet hierin door middel van een *jobcoach*. Om te kunnen vaststellen of een iemand met een arbeidsbeperking in aanmerking komt voor een *jobcoach* is het nodig om de begeleidingsbehoefte te bepalen. Daarbij wordt gekeken naar de aard, duur en intensiteit van de begeleiding die de arbeidsbeperkte nodig heeft om te kunnen functioneren in werk. Tot op heden bestaat er geen gevalideerde methode of instrument waarmee de begeleidingsbehoefte geïndiceerd kan worden. UWV is van plan onderzoekssubsidie beschikbaar te stellen voor onderzoek naar het bepalen van de begeleidingsbehoefte.

---

Kan een gevalideerd instrument of methode worden ontwikkeld om de begeleidingsbehoefte van arbeidsbeperkten vast te stellen in het kader van de voorziening Persoonlijke Ondersteuning?

---

### 5.3. Gevolgen RIV-toetsing bij werknemers met psychische klachten

Voorafgaand aan de claimbeoordeling WIA beoordelen verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer zoals vastgelegd in het Re-integratieverslag (RIV). Dit wordt ook wel de RIV-toets genoemd. Jaarlijks worden met de RIV-toets vele duizenden re-integratieverslagen

beoordeeld. UWV wil onderzoeken welke maatregelen kunnen leiden tot verbetering van de inspanning die werkgevers tijdens de re-integratieperiode plegen. Daarbij wordt gekeken naar een kwaliteitsverbetering van het arbeidsdeskundig handelen met betrekking tot de RIV-toets, het onderbouwen van de conclusie tot loondoorbetalingverplichting en het aangeven van de richting waarin de werkgever de geconstateerde tekortkomingen kan repareren. Het onderzoek zal zich specifiek toeleggen op de beoordeling van RIV-toetsen van werknemers met psychische klachten aangezien een groot deel van de jaarlijkse beoordelingen op deze doelgroep betrekking heeft.

[Wat is het effect op de re-integratie-inspanningen van werkgevers bij personen met psychische klachten van](#)  
[a\) een kwaliteitsverbetering van het arbeidsdeskundig handelen met betrekking tot de RIV-toets](#)  
[b\) het onderbouwen van de conclusie tot loonbetalingsverplichting](#)  
[c\) het aangeven van de richting waarin de werkgever de geconstateerde tekortkomingen kan repareren?](#)

## 5.4. Beoordelen duurbelastbaarheid

UWV ontwikkelt kennis over (het gebruik van) verschillende methoden om de verzekeringsgeneeskundige uitvoeringspraktijk te verbeteren en te uniformeren. Vanaf 2014 voert UWV een onderzoek uit over het ontwikkelen en valideren van een onderzoeksmethodiek waarmee verzekeringsartsen een beperking van de duurbelastbaarheid in arbeid kunnen vaststellen. Hiertoe wordt vastgesteld hoe men duurbelastbaarheid kan meten (operationalisatie) en welke onderzoeksmethoden geschikt zijn om fysieke, mentale en sociale duurbelastbaarheid te meten. Een beoordeling of er sprake is van verminderde duurbelastbaarheid is een vast onderdeel van elke WIA-claimbeoordeling die UWV doet. Dit onderzoek resulteert in een gevalideerde methodiek om beperkte duurbelastbaarheid vast te stellen en draagt daarmee bij aan een betere kwaliteit van sociaal-medische claimbeoordelingen.

[Hoe kan het concept Verminderde Duurbelastbaarheid worden geoperationaliseerd en met welke onderzoeksmethoden kan de verzekeringsarts een verminderde duurbelastbaarheid vaststellen?](#)

## 5.5. Richtlijnen specifieke ziektebeelden

De Gezondheidsraad raadt aan richtlijnen te ontwikkelen waarin aspecten van behandeling, begeleiding en beoordeling in nauwe samenhang met elkaar aan bod komen. In dit kader is eerder de multidisciplinaire richtlijn 'Niet aangeboren hersenletsel en arbeidsparticipatie' ontwikkeld.

Hiermee kunnen de arbeidsmogelijkheden van mensen met niet aangeboren hersenletsel (NAH) beter in kaart worden gebracht, wat er mogelijk toe leidt dat een groter aantal patiënten terugkeert naar werk. NAH patiënten ondervinden problemen met arbeidsparticipatie en moeten vaak hun werk staken. Slechts circa 40% van deze groep keert terug naar werk. Een groot deel van de NAH patiënten komt op enig moment bij UWV voor een WIA-beoordeling. NAH omvat een groep van aandoeningen waarbij beschadiging van de hersenen is ontstaan ten gevolge van welke oorzaak dan ook, anders dan vóór, tijdens of na de geboorte. Voor zowel traumatisch als niet-traumatisch hersenletsel zijn verschillende oorzaken aan te wijzen. NAH kan gevolgen hebben op alle functies van de hersenen en onder andere leiden tot gedragsproblemen en persoonlijkheidsveranderingen. Arbeidsparticipatie en begeleiding terug naar werk staan centraal in deze richtlijn vanaf het moment dat als gevolg van NAH ziekteverzuim begint tot en met het moment van terugkeer naar werk en daarna. Implementatie van de richtlijn in de verzekeringsgeneeskundige context is daarom van groot belang.

[Is implementatie van de Richtlijn NAH haalbaar in de verzekeringsgeneeskundige context en wat is het effect van implementatie van de richtlijn op de beoordeling van mogelijkheden en beperkingen door de verzekeringsarts?](#)

Veel mensen die een WIA- of ZW-uitkering van UWV ontvangen, hebben somatisch on(voldoende) verklaarde lichamelijke klachten (SOLK). SOLK kan verschillende vormen aannemen, zoals vermoeidheid of rugklachten. SOLK komt vrij vaak voor: ongeveer 15% van de werknemers die langdurig verzuimen en een WIA-claimbeoordeling aanvragen hebben een ernstige vorm van SOLK. Verzekeringsartsen ervaren problemen om SOLK goed te herkennen en mensen met SOLK goed te beoordelen en te begeleiden. Dit heeft te maken met het feit dat klachten moeilijk rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen zijn. Dit promotieonderzoek is erop gericht om praktisch toepasbare instrumenten (zoals een training) te ontwikkelen die de verzekeringsarts ondersteunen bij de (claim)beoordeling en begeleiding van mensen met SOLK. Het tweede doel van dit onderzoek is meer kennis over en inzicht krijgen in de voorspellende factoren (incl. interventies) voor de claimduur en duurzame werkhervatting. Beide doelen zullen bijdragen aan een beter onderbouwde claim en re-integratiebeoordeling en -begeleiding van mensen met SOLK.

[Welke instrumenten kunnen betrouwbaar, praktisch goed toepasbaar en met voldoende draagvlak onder artsen de \(claim\)beoordeling en/of begeleiding van mensen met SOLK in het kader van de WIA en de Ziektewet ondersteunen?](#)

## 5.6. Kennis en inzichten veelvoorkomende aandoeningen

Bedrijfs- en verzekeringsartsen gebruiken in hun werk actuele wetenschappelijke inzichten over voorkomende aandoeningen in relatie tot arbeidsmogelijkheden. Deze kennis van de samenhang tussen behandeling en arbeidsmogelijkheden wordt toegepast in zogenaamde multidisciplinaire '3B' richtlijnen (beoordelen/behandelen/begeleiden), bedrijfsgeneeskundige richtlijnen en verzekeringsgeneeskundige protocollen. Verzekeringsgeneeskundige protocollen bevatten de meest recente inzichten op het gebied van epidemiologie van de aandoening, hoe vaak en bij wie de aandoening voorkomt en wat de mogelijkheden zijn voor diagnostiek, behandeling en beoordeling van functionele mogelijkheden. Protocollen beogen de kwaliteit van de verzekeringsgeneeskundige oordeelsvorming te vergroten; voorwaarde hierbij is dat de kennis in de protocollen actueel is. Er zijn het afgelopen decennium 23 protocollen ontwikkeld; een deel is bijna tien jaar oud. Om de protocollen te vernieuwen, is het van belang de meest recente kennis op het gebied van diagnostiek en behandeling, en de relatie tussen arbeid en specifieke aandoeningen in kaart te brengen. Het gaat om de protocollen voor acht aandoeningen waaronder angststoornissen, beroerte en borstkanker. Per aandoening wordt een aantal onderzoeksvragen gesteld. UWV zal hiervoor één of meerdere subsidiethema's uitzetten.

Voor verschillende aandoeningen: wat zijn nieuwe inzichten op het gebied van epidemiologie, prevalentie en incidentie en welke nieuwe ontwikkelingen zijn er op het vlak van diagnostiek en behandeling?

Welke nieuwe kennis is er ten aanzien van prognose en beoordeling van de functionele mogelijkheden en wat zijn de ontwikkelingen op het gebied van interventies gericht op terugkeer naar werk bij de specifieke aandoening?

## 5.7. Evidence-based prognosestelling

Een belangrijke maar ook complexe taak voor de verzekeringsarts is het vaststellen van de prognose met betrekking tot de ontwikkeling en duur van een aandoening. Deze kermtaak wordt steeds belangrijker voor de verzekeringsarts in het kader van nieuwe wetgeving. Uit onderzoek blijkt dat verzekeringsartsen het toepassen van *evidence-based* handelen in de verzekeringsgeneeskundige beoordeling en verslaglegging, specifiek bij het onderdeel prognose, lastig blijven vinden. Meer dan 80% van de verzekeringsartsen gaf in een recente enquête aan behoefte te hebben aan ondersteuning, onderwijs of hulpmiddelen bij het

beoordelen van de prognose. Het doel van dit kennisproject is de ontwikkeling, proefimplementatie en evaluatie van een praktisch toepasbare methodiek voor een *evidence-based* prognosestelling en daarop gebaseerde advisering voor de verzekeringsgeneeskundige praktijk. Verzekeringsartsen kunnen de resulterende methodiek gebruiken om een meer transparante en op *evidence* gebaseerde beoordeling van de prognose mogelijk te maken, inclusief adviezen over therapeutische en begeleidingsmogelijkheden wanneer dat relevant is.

Welke elementen moet een *evidence-based* beoordeling van de prognose hebben en hoe kan een dergelijke methodiek worden geïmplementeerd in de praktijk?

## 5.8. Evaluatie participatiegerichte methodiek

UWV ontwikkelt een beoordelingsinstrument dat gericht is op participatie in plaats van (financiële) compensatie, genaamd i2SMBA (innovatie en instrumentarium voor de sociaal medische beoordeling van arbeidsvermogen). Een promotieonderzoek beoogt de door UWV ontwikkelde participatiegerichte i2SMBA-methodiek te evalueren. Hoofdvragen hierbij zijn: in hoeverre kunnen de in de i2SMBA genoemde beoordelingspunten voor de verzekeringsarts wetenschappelijk worden onderbouwd? En wat is de betrouwbaarheid en validiteit van het verzekeringsgeneeskundig deel van de i2SMBA? Daarnaast wordt onderzoek verricht naar het effect van de participatiegerichte beoordelingssystematiek. In eerste instantie is het i2SMBA-instrument ontworpen voor alle n-Wajongers en uitkeringsgerechtigden van gemeenten. Indien het i2SMBA instrument bruikbaar blijkt, zal het evenveel worden toegepast als het huidige claimgericht sociaal medisch onderzoek.

In hoeverre kunnen de in de i2SMBA genoemde beoordelingspunten voor de verzekeringsarts wetenschappelijk worden onderbouwd, wat is de betrouwbaarheid en validiteit van het instrument, en wat is het effect van de participatiegerichte beoordelingssystematiek?

## 5.9. Efficiëntere WIA-beoordeling

Iemand die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is, kan een aanvraag doen voor een WIA-uitkering. UWV beoordeelt deze 'WIA-claim' in vier stappen:

- 
1. vaststellen of voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht door de werkgever
  2. vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor het oude werk en van resterende functionele mogelijkheden
  3. schatten van de resterende verdien capaciteit, gegeven de functionele mogelijkheden
  4. schatten van de duurzaamheid van de (volledige) arbeidsongeschiktheid.

Deze stappen zijn tijdsintensief en het budget hiervoor staat onder druk. UWV wil daarom onderzoeken hoe de WIA-claimbeoordeling zodanig kan worden aangepast dat de uitvoering ervan efficiënter en daarmee goedkoper wordt, met behoud van een aanvaardbare kwaliteit.

In de wijze van claimbeoordeling is de afgelopen jaren in essentie weinig veranderd. Er is daarom nog weinig praktijkervaring met alternatieve methoden van claimbeoordeling. Bij dit project gaat het niet om efficiëntieverbetering binnen het huidige WIA-claimbeoordelingsproces, maar om daadwerkelijke innovatie op methodiek en instrumentarium. Lopende projecten, initiatieven en informatiebronnen op het terrein van de claimbeoordeling worden in dit project gebundeld tot een nieuw proces en een nieuwe methodiek die efficiënter en daarmee goedkoper kan zijn dan de huidige.

---

[Wat zijn mogelijk snellere en/of goedkopere manieren om de resterende verdien capaciteit te beoordelen van mensen die een WIA-uitkering aanvragen?](#)

---

## 6. Gerichte dienstverlening

De samenleving digitaliseert steeds meer. Mensen gebruiken het internet steeds vaker om informatie aan te vragen, gegevens door te geven, hun financiën en andere zaken te regelen. Op de manier en op het tijdstip die hen het beste uitkomen. De digitalisering biedt UWV grote kansen. UWV kan burgers dienstverlening aanbieden die past bij hun wensen. UWV kan daarnaast meer volume aan en de dienstverlening sneller verbeteren en innoveren. De digitalisering komt niet alleen voort uit de wens van burgers, maar ook uit een noodzaak tot bezuinigen en het terugdringen van administratieve lasten bij (publieke) organisaties.

UWV gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van burgers. Sinds 2012 stimuleert UWV het gebruik van online dienstverlening voor mensen met een WW-uitkering. UWV verwacht dat iedereen die met internet kan omgaan, ook daadwerkelijk gebruik maakt van de online dienstverlening. Mensen die daarin vastlopen of nog onwennig, krijgen op de vestigingen extra ondersteuning bij het gebruik van de online dienstverlening. Het aantal *face-to-face* contacten is de afgelopen jaren fors afgenomen. UWV reserveert de intensieve *face-to-face* dienstverlening voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben.

### 6.1. Diagnose en gerichte dienstverlening

Minder *face-to-face* contact en meer online dienstverlening wil niet zeggen dat er geen aandacht meer is voor gerichte ondersteuning en dienstverlening. Ook online dienstverlening biedt mogelijkheden om mensen zo snel mogelijk werk te laten vinden.

UWV beschikt over een groeiend spectrum aan digitale diensten en wil werkzoekenden leiden naar die online dienstverlening die ook daadwerkelijk de

kans op werkhervatting vergroot. Het start met een goede diagnose van de werkzoekende en zijn situatie, zodat gerichte dienstverlening kan worden geboden. In de online omgeving maakt UWV onder andere gebruik van de Werkverkenner om een dergelijke diagnose te kunnen stellen (zie box 6.1).

De voorspellende factoren uit de Werkverkenner bieden een goede basis voor gerichte dienstverlening. In 2012-2013 is met behulp van een grote groep praktijkprofessionals een verbinding gelegd tussen de uitkomsten van de Werkverkenner en de meest passende vorm van online dienstverlening. UWV is momenteel bezig de resultaten van dit onderzoek om te zetten naar de online praktijk, maar wil hierin ook een stap verder gaan. Waar het vorige onderzoek zich baseerde op de ervaringen van professionals, willen we met nieuw onderzoek voor verschillende werkzoekendenprofielen uit de Werkverkenner via een experimentele setting nagaan wat de effecten van een aantal online dienstverleningsvarianten zijn op de uitstroom naar werk.

De Werkverkenner is ontwikkeld voor personen met een WW-uitkering. Bij goede ervaringen in de WW wil UWV een soortgelijk instrument ontwikkelen voor andere groepen zoals mensen met een Bijstandsuitkering (WWB) of met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering. De totstandkoming van dergelijke instrumenten vergt vaak meerdere jaren en kan erg kostenintensief zijn. Vandaar dat UWV eerst kiest voor een verkennend onderzoek. Het is aannemelijk dat in elk geval een aantal voorspellers voor werkhervatting van mensen met een WW-uitkering ook geldig zijn voor personen met een WWB- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Door een uitgebreide versie van de huidige Werkverkenner gedurende een jaar aan deze doelgroepen aan te bieden, kan UWV na een follow-up periode van een jaar nagaan of inderdaad dezelfde voorspellers van toepassing zijn.

#### Box 6.1 Opzet en doorontwikkeling van de Werkverkenner\*

De Werkverkenner is een wetenschappelijk tot stand gekomen instrument dat bij de start van werkloosheid de kans op werkhervatting binnen een jaar voorspelt van mensen met een WW-uitkering. Het instrument maakt daarbij gebruik van elf factoren, die in onderzoek voorspellend zijn gebleken. De kans op werkhervatting kan gebruikt worden voor selectiedoeleinden, bijvoorbeeld om te bepalen wie intensieve en wie basisdienstverlening moet krijgen. De scores op de elf voorspellende factoren zijn de basis voor een snelle diagnose en tonen waar de meeste mogelijkheden liggen tot verbetering van de kans op het krijgen van werk. Met andere woorden: het geeft aan waarop de (online) dienstverlening zich zou moeten richten.

De doorontwikkeling van de Werkverkenner is in 2013 gestart. In 2016 zal het onderzoek zijn afgerond met de oplevering van de Werkverkenner versie 2.0. Om het instrument actueel en betrouwbaar te houden, blijft verdere doorontwikkeling ook in de toekomst noodzakelijk.

\* De Werkverkenner had in de kennisagenda 2012-2013 nog de naam Persoonsverkenner en heeft op advies van de Cliëntenraad een naamsverandering ondergaan.

---

Wat zijn de effecten op de uitstroom naar werk van (een set aan) online dienstverleningsvarianten bij verschillende werkzoekendenprofielen?

Zijn de voorspellers voor werkhervatting van mensen met een WW-uitkering ook van toepassing op personen met een bijstands- of een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering?

---

## 6.2. Online interventies bij gezondheids- of arbeidsbeperkingen

Op het gebied van gezondheidszorg is al veel ervaring met online interventies. Deze interventies zijn vooral gericht op herstel van de patiënt. Bij een deel van de interventies is aangetoond dat zij effectief zijn. De vraag is of en hoe deze ervaringen kunnen worden vertaald naar digitale dienstverlening voor werkzoekenden. Vertaling lijkt mogelijk aangezien een behoorlijk aantal werkzoekenden kampt met gezondheidsklachten of arbeidsbeperkingen. Dit vraagt onderzoek naar online interventies die zich richten op werkhervatting van personen met gezondheids- of arbeidsbeperkingen (in een ZW-, WIA- of WWB-uitkering). Gezien de positieve resultaten bij de gezondheidszorg, verwachten we dat online interventies ook hier veel mogelijkheden bieden. Het onderzoek dient op twee vlakken inzicht te geven: op het vlak van geschikte interventies en op het vlak van de (kosten)effectiviteit daarvan. Voor de beantwoording van deze vragen is UWV van plan onderzoekssubsidie beschikbaar te stellen.

---

Welke online interventies bevorderen de arbeidsparticipatie van mensen met een gezondheids- of arbeidsbeperking?

---

## 6.3. Gebruik Werkmap

De Werkmap is een digitale omgeving waarin mensen met een WW-uitkering en UWV-professionals met elkaar kunnen communiceren. Deze omgeving biedt de mogelijkheid tot digitale ondersteuning bij de zoektocht naar werk, geeft informatie en tips, enzovoorts. De Werkmap is de spil in de dienstverlening en in het contact met de werkzoekende. UWV wil het gebruik van de Werkmap daarom zo veel mogelijk stimuleren. Het gebruik van de Werkmap blijft momenteel nog achter bij het digitaal aanvragen van een WW-uitkering. UWV doet daarom onderzoek naar de ontwikkelingen in het gebruik en de benutting van verschillende aspecten van de Werkmap door WW'ers. Daarnaast wil UWV bekijken hoe het gebruik van de Werkmap optimaal gestimuleerd kan worden.

---

Wat zijn de ontwikkelingen in het gebruik en de benutting van de Werkmap door WW'ers? Hoe kan UWV optimaal gebruik stimuleren?

---

## 6.4. Internet empowerment van zieke werknemers

Meer kennis en begrip bij zieke werknemers en hun werkgevers over de mogelijkheden en procedures tijdens het eerste ziektejaar kunnen naar verwachting bijdragen aan een vermindering van het aantal WIA-aanvragen. UWV wil vooral inzetten op de eigen kracht van zieke werknemers en hen stimuleren en faciliteren gebruik te maken van die kracht door een interactieve website te ontwikkelen. Het hoofddoel van de website is *empowerment*, gericht op twee facetten. De website wil allereerst het inzicht vergroten in de eigen functionele mogelijkheden en beperkingen en prikkelen tot verdere inspanningen bij de re-integratie naar werk. De website richt zich ten tweede op het vergroten van kennis bij zowel de zieke werknemer als de betrokken werkgever over het sociale verzekeringsstelsel en procedures rondom arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen, zoals de inschatting van functionele mogelijkheden en de financiële consequenties bij een WIA aanvraag. De inhoud van de website wordt vastgesteld op basis van input uit literatuur en interviews met betrokken partijen.

---

Hoe kan UWV via digitale dienstverlening in de vorm van een internetinterventie zo veel mogelijk voorkomen dat mensen langdurig arbeidsongeschikt worden en in de WIA terecht komen?

---

## 6.5. Samenwerking UWV en gemeenten bij dienstverlening aan werkgevers

UWV gaat de komende jaren steeds meer met gemeenten samenwerken om werkzoekenden te helpen om werk te vinden. UWV en gemeenten werken in hun werkgeversdienstverlening samen op landelijk (via Divosa en VNG) en regionaal (arbeidsmarktregio's) niveau. Dit sluit aan bij de wensen van werkgevers, die behoefte hebben aan één loket dat hen ondersteunt bij personeelsbehoeften en bij onderwerpen die nu en in de toekomst spelen op de arbeidsmarkt. Momenteel is er per arbeidsmarktregio één loket (het werkgeversservicepunt) waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en expertise. Gemeenten en UWV hebben samen een aantal werkwijzen ontwikkeld voor samenwerking

---

binnen de regionale werkgeversdienstverlening<sup>3</sup> op de servicepunten. UWV start in 2014 een kennisproject om de ervaringen met deze werkwijzen in kaart te brengen.

---

Wat zijn vanuit het oogpunt van de gemeenten en UWV de ervaringen met de verschillende wijzen waarop zij samenwerken op de werkgeversservicepunten?

---

## 6.6. Waardering en verwachtingen

De tevredenheid over (de dienstverlening van) UWV komt door meerdere factoren tot stand. Naast de tevredenheid over de inhoud van de dienstverlening en het handelen van UWV zullen waarschijnlijk ook de verwachtingen van mensen een belangrijke rol spelen. Dit laatste kan betrekking hebben op zowel de uitkeringshoogte als de dienstverlening. Ook de gevolgen van (bezuinigings)beleid kunnen van invloed zijn. Een voorbeeld is de dalende waardering van mensen met een WW-uitkering wegens het afnemen van persoonlijke contacten en de grotere nadruk op online dienstverlening. Dit kennisproject zal de verwachtingen van personen kwantificeren voorafgaand aan de dienstverlening die zij van UWV zullen ontvangen en deze verwachtingen afzetten tegen de feitelijk gerealiseerde dienstverlening. Vervolgens gaat het kennisproject na wat het effect van de verwachtingen is op de tevredenheid en bekijkt de verschillen tussen verwachtingen en de praktijk. Inzichten hierin geven UWV belangrijke aanknopingspunten om te bepalen op welke onderdelen en hoe UWV verbeteringen in de dienstverlening kan aanbrengen. Daar waar geen inhoudelijke verbeteringen mogelijk zijn, kan wellicht wel met een duidelijkere uitleg aan waardering worden gewonnen.

---

Welk deel van de waardering hangt samen met het handelen van UWV zelf en welk deel wordt veroorzaakt door andere, externe factoren?

---

---

<sup>3</sup> Programmaraad (2012). Brochure Samenwerking werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV, ontwikkelvarianten en afwegingen.

---





## 7. Beperken uitkeringslasten

Uitkeringslasten worden bespaard elke keer wanneer iemand door middel van betaald werk (weer) in zijn of haar inkomen kan voorzien en niet meer afhankelijk is van een uitkering. De manier waarop UWV de dienstverlening heeft ingericht, kan de uitstroom vanuit de uitkering naar werk, en daarmee dus ook de hoeveelheid uitkeringslasten, beïnvloeden. Het is van belang om meer zicht te hebben op de mate waarin veranderingen in de uitvoering van de werknemersverzekeringen doorwerken in de omvang en de beheersing van uitkeringslasten.

### 7.1. Effectiviteit van re-integratiedienstverlening

In het verleden zijn verschillende onderzoeken gedaan naar het effect van de dienstverlening gericht op re-integratie naar werk van mensen die een WW-uitkering ontvangen. Deze onderzoeken laten een wisselend beeld zien, maar doorgaans blijft het effect van re-integratiedienstverlening beperkt tot een kleine stijging van de kans om weer aan het werk te komen. De aandacht in de betreffende onderzoeken was vooral gericht op dienstverlening die UWV inkocht van gespecialiseerde re-integratiebedrijven. Het afgelopen paar jaar is UWV gestart met onderzoek waarin ook het effect van de door UWV zelf ingezette re-integratiedienstverlening in beeld wordt gebracht. Als UWV beter weet welke vorm van ondersteuning van werkzoekenden het meest effectief is, kan toepassing van deze kennis in de uitvoeringspraktijk bijdragen aan verhoging van de arbeidsparticipatie en daarmee aan een beperking van uitkeringslasten.

De komende jaren zet UWV in op verder onderzoek naar de effecten van verschillende vormen van dienstverlening op de uitstroom uit een WW-uitkering (bij voorkeur naar werk). In deze onderzoeken wordt zowel gekeken naar de effectiviteit – hoeveel meer mensen stromen dankzij de interventie uit naar werk – als naar de kosteneffectiviteit – de verhouding tussen de besparing op de uitkeringen en de kosten van de dienstverlening. De nadruk zal vooralsnog liggen op vormen van dienstverlening waarmee naar verhouding veel uitvoeringscapaciteit is gemoeid. Een voorbeeld is het opzetten en uitvoeren van een gerandomiseerd praktijkexperiment naar de effecten van de door UWV georganiseerde *speeddates* van WW'ers met uitzendbureaus. Met de inzichten uit deze onderzoeken kan de dienstverlening gericht voor (groepen binnen) de WW-populatie worden ingezet, waardoor UWV effectiever en efficiënter (via besparing op uitvoeringskosten) kan handelen.

Naast deze kennisprojecten zal een eerste aanzet worden gegeven tot ontwikkeling van een methodiek waarmee data uit de gegevenssystemen van UWV kunnen worden geanalyseerd, met als doel snel inzicht te krijgen in de toegevoegde waarde van afzonderlijke vormen van dienstverlening van UWV (bijvoorbeeld *coaching*, *speeddates* of competentietesten). Deze methodiek, genaamd ex-post analyse, bevat geen andere vragen dan het hierboven genoemde onderzoek, maar vormt een eenvoudiger manier om een (eerste) indicatie te krijgen van de effectiviteit van verschillende vormen van dienstverlening. Het betreft een methodiek waarmee de uitstroom naar werk van groepen werkzoekenden met bepaalde kenmerken (onderscheiden naar bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau of motivatie), die al dan niet een zekere vorm van dienstverlening hebben gehad, met elkaar kunnen worden vergeleken. Hierdoor kan snel een eerste beeld worden gekregen van de effectiviteit van een dienstverleningsinstrument.

---

Wat is de toegevoegde waarde van de door UWV voor personen met een WW-uitkering ingezette interventies (zoals intensieve dienstverlening voor WW'ers jonger dan 55 jaar) in termen van uitkeringsuitstroom, arbeidsparticipatie en uitkeringsbesparing?

Kan via een methodiek waarmee de data uit de gegevenssystemen van UWV kan worden geanalyseerd snel inzicht verkregen worden in de toegevoegde waarde van ingezette dienstverlening?

---

### 7.2. Effectiviteit van dienstverlening speciaal voor ouderen

In eerder onderzoek naar de effectiviteit van de door UWV ingekochte re-integratiedienstverlening voor mensen met een WW-uitkering is ook gekeken naar de effecten voor ouderen. Overwegend lijkt het effect voor ouderen iets groter dan voor de WW-populatie als geheel. Er is geen systematisch onderzoek gedaan naar het effect van de dienstverlening die UWV zelf voor ouderen inzet, al bestaat er wel een beeld bij professionals binnen UWV dat vooral *speeddates* met werkgevers, netwerktrainingen en proefplaatsingen effectief zijn bij het aan het werk helpen van ouderen.

De problematische positie van ouderen op de arbeidsmarkt krijgt op het moment veel politieke en maatschappelijke aandacht; dit heeft zich vertaald in extra budget om oudere WW'ers weer aan het werk te helpen. UWV gaat systematisch de

effectiviteit toetsen van de extra dienstverlening die UWV de komende jaren voor 55-plussers in gaat zetten. Wanneer UWV beter weet of (subgroepen binnen) de doelgroep 55-plussers met een WW-uitkering baat hebben bij de geboden ondersteuning, dan kan UWV de arbeidsparticipatie van deze kwetsbare groep op de arbeidsmarkt gericht verhoging. Gezien het doorgaans langdurige beroep op een WW-uitkering door ouderen kunnen daarmee substantiële besparingen op de uitkeringslasten worden gerealiseerd.

---

Wat is de toegevoegde waarde van de door UWV voor personen met een WW-uitkering van 55 jaar of ouder ingezette dienstverlening in termen van uitkeringsuitstroom, arbeidsparticipatie en lastenbesparing?

---

### 7.3. Toenemende arbeidsparticipatie en besparing op uitkeringslasten

Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking wordt om verschillende redenen van belang geacht. Langs meerdere wegen worden zij dan ook gestimuleerd zich actief op de arbeidsmarkt op te stellen. Het is echter niet bekend in welke mate een toename van de arbeidsparticipatie binnen deze groep leidt tot een besparing op de uitkeringslasten, en of hierin verschillen zichtbaar zijn tussen groepen mensen binnen de populatie uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking. Is de besparing bijvoorbeeld groter bij mensen met een bepaalde diagnose, in een bepaalde leeftijdsgroep, met bepaalde kenmerken? Wat is daarbij de rol van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin iemand valt en van overgangen tussen klassen? Mede gezien de beperkte budgetten voor de re-integratie en begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking zijn dit relevante vragen.

Dit kennisproject betreft een verkennende studie. UWV beperkt zich in eerste instantie tot één subgroep, namelijk de gedeeltelijk arbeidsbeperkten (WGA'ers). UWV gaat na of dit soort onderzoek relevante informatie oplevert om beter onderbouwde keuzes te kunnen maken met betrekking tot de in te zetten dienstverlening. Als bijvoorbeeld blijkt dat de te realiseren besparing op uitkeringslasten bij bepaalde groepen hoger is dan bij andere, zou er voor gekozen kunnen worden om meer dienstverlening voor die groepen in te zetten. Bij die keuze zijn echter ook andere factoren van belang, zoals de verwachting dat de werkhervatting succesvol en duurzaam zal zijn. Wanneer bruikbare inzichten uit het project naar voren komen, zal in overleg met relevante partijen een vervolgfase worden ingericht. In die vervolgfase neemt UWV mogelijk ook andere doelgroepen mee.

---

Welke samenhang is er tussen de mate van arbeidsparticipatie en de hoogte van uitkeringslasten voor personen met een WGA-uitkering?

Zijn er onder gedeeltelijk arbeidsbeperkten (onderscheiden naar leeftijd, geslacht, diagnose, etc.) verschillen in de verwachte besparing op uitkeringslasten wegens een toename van de arbeidsparticipatie?

---

Voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en het realiseren van besparingen op uitkeringslasten is van belang dat re-integratiedienstverlening effectief wordt ingezet. Om dat te kunnen doen, moet UWV inzicht hebben in de effecten van de ingezette dienstverlening op de kans om werk te vinden. Daarom zal een kennisproject worden gestart waarin wordt nagegaan in hoeverre de re-integratiedienstverlening die voor gedeeltelijk arbeidsbeperkten (WGA'ers) wordt ingekocht de kans op werk daadwerkelijk vergroot.

---

Wat is de toegevoegde waarde van de door UWV voor gedeeltelijk arbeidsbeperkten (WGA'ers) ingekochte dienstverlening in termen van arbeidsparticipatie en lastenbesparing?

---

### 7.4. Effectiever sociaal-medisch beoordelen

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen een beroep doen op de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De groep mensen die volledig maar niet duurzaam arbeidsbeperkt zijn, hebben een WGA 80-100 uitkering. Uit een onderzoek over de WGA 80-100-groep blijkt dat herbeoordelingen door UWV maar in geringe mate tot verlaging of beëindiging van de WGA-uitkering leiden. Er blijkt echter ook dat in de beginjaren van de WIA (2006-2007) meer werd herbeoordeeld en dat er ook meer mensen uitstroomden. Het is mogelijk dat vaker herbeoordelen leidt tot meer uitstroom. Sinds 2011 vinden de meeste herbeoordelingen niet plaats na een of twee jaar, maar na een standaardtermijn van vijf jaar. Op korte termijn blijkt de uitstroom uit de WGA groter dan na langer verblijf in de uitkering. Niet alleen de termijn, maar ook de manier waarop herbeoordelingen worden uitgevoerd hebben mogelijk effect op de uitkeringslasten.

Er zijn onvoldoende aangrijpingspunten in bestaand onderzoek om de huidige herbeoordelingspraktijk van UWV te verbeteren. Goede risicoprofielen gecombineerd met een optimale timing van herbeoordelingen kunnen voorkomen dat mensen onnodig lang in de WGA zitten. Bij een optimale herbeoordelingspraktijk wordt snel en helder duidelijk wie wel en wie niet meer kan re-integreren en wanneer doorstroom naar de IVA (volledig en duurzaam

---

arbeidsongeschikt) dus gerechtvaardigd is. Daarbij kan de capaciteit van verzekeringsartsen ook gericht en daardoor mogelijk kosteneffectiever worden benut, zeker wanneer via risicoprofielen 'kansrijke' herbeoordelingen kunnen worden geïdentificeerd. Met een gegeven aantal herbeoordelingen is dan meer uitstroom of doorstroom te realiseren. Daarbij komt nog de 'herstelbevorderende en activerende werking' die kan uitgaan van een beoordelingsgesprek met een verzekeringsarts.

---

Welke volledig WGA'ers zouden wanneer en hoe moeten worden herbeoordeeld om te voorkomen dat zij onnodig lang in de WGA blijven? Hoe kunnen deze herbeoordelingen zo kosteneffectief mogelijk kunnen worden ingericht, rekening houdend met zowel de (extra) uitvoeringskosten als de (besparing op de) uitkeringslasten?

---



## 8. Handhaving

UWV heeft tot taak er voor te zorgen dat uitkeringsgelden rechtmatig en niet langer dan strikt noodzakelijk worden verstrekt. We doen dat door meer mensen aan het werk te helpen én door op de naleving van regels en plichten te handhaven. Het accent op handhaving is toegenomen met de nieuwe fraudewet (Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving), die januari 2013 van kracht is geworden en er onder andere toe heeft geleid dat sancties bij fraude aanzienlijk zijn aangescherpt. Voor UWV betekent dit extra aandacht voor de risico's van regelovertreding en voor het terugvorderen van onterechte uitbetaling bij overtreding.

Natuurlijk is voorkomen beter dan genezen en daarom geeft UWV ook veel aandacht aan voorlichting. Naast aandacht voor rechten en plichten in de face-to-face dienstverlening speelt handhaving ook een steeds belangrijkere rol in de online dienstverlening. UWV is bezig om aspecten op handhavinggebied stap-voor-stap onderdeel te laten uitmaken van de online dienstverlening. Hoewel UWV steeds meer aandacht heeft voor een duidelijke en consequente aanpak bij het naleven van regelgeving, is nog veel onduidelijk over wat dit voor werkzoekenden betekent en hoe het toezicht op naleving concreet uitwerkt in de praktijk. Om deze redenen heeft UWV er voor gekozen handhaving expliciet als thema op te nemen in de Kennisagenda 2014-2015.

### 8.1. Handhaving en digitale dienstverlening

UWV wil nagaan hoe de digitale dienstverlening zo vorm kan worden gegeven dat nalevingsgedrag zo veel mogelijk wordt bevorderd. De overgrote meerderheid van de WW'ers maakt in de contacten met UWV en bij de zoektocht naar werk primair gebruik van het digitale kanaal. UWV professionals hebben daarmee minder face-to-face contact met werkzoekenden dan in het verleden. Dit maakt het lastiger om te weten wie zij 'voor zich hebben' en wat zij moeten doen om de werkzoekende te beïnvloeden, uitleg te geven of in houding of gedrag bij te sturen. De juiste benadering voor de juiste werkzoekende is alleen mogelijk als goed

zicht bestaat op het scala aan en de effecten van handhavingssacties en -stijlen (bijvoorbeeld preventief of repressief) in relatie tot specifieke groepen werkzoekenden. Te verwachten valt dat effectief gebruik van handhavingsstijlen zich vertaalt in een besparing op uitkeringslasten (dat wil zeggen in een versnelde uitstroom naar werk of in het voorkomen dan wel stopzetten van onterechte uitkeringsbetaling). Voor dit project zal gebruik worden gemaakt van de informatie uit lopend onderzoek naar profiling (zie box 8.1).

Een minderheid van de mensen met een WW-uitkering kan – ook met hulp – niet omgaan met de digitale dienstverlening. Naar verwachting zal deze groep niet snel slinken. Handhaving via het digitale kanaal is logischerwijs bij deze groep onmogelijk. UWV wil onderzoeken hoe effectieve handhaving voor deze groep valt te realiseren.

Mensen hebben over het algemeen moeite met verplichtingen als de reden voor de verplichting niet duidelijk is. Dit speelt vooral als het niet nakomen van de verplichting in de eigen perceptie niet direct tot benadeling van anderen leidt. Als UWV duidelijker kan maken wat de reden en het nut van een verplichting zijn, neemt de kans toe dat mensen de betreffende verplichting naleven. UWV wil nagaan in hoeverre men binnen de door UWV geboden digitale dienstverlening op de hoogte is van verplichtingen en wat de perceptie is van die verplichtingen. Door meer zicht op persoonlijke beleving en ervaringen is UWV beter in staat om gewenst gedrag te stimuleren.

---

Welke handhavingacties en handhavingstijlen zijn passend bij welke doelgroepen in een digitale omgeving?

Hoe moet UWV handhaving inrichten voor niet-digivaardigen?

Welke perceptie hebben mensen met een WW-uitkering van de verplichtingen in de digitale dienstverlening?

---

#### Box 8.1 Doorlopend onderzoek naar handhaving en profiling

UWV verricht al enige tijd onderzoek naar 'profiling' in de dienstverlening, ook op het gebied van handhaving. De centrale vraag op het gebied van handhaving is: welk type werkzoekende leeft waarom welke regels wel respectievelijk niet na? Door gebruik te maken van profiling kan UWV middelen en menskracht zo effectief mogelijk inzetten. Na identificatie van risicogroepen is het van belang preventief en gericht interventies in te zetten om te voorkomen dat uiteindelijk in repressieve zin handhavingssacties moeten worden ingezet. Het lopend onderzoek naar profiling dient als basis voor meerdere kennisprojecten binnen het thema handhaving.

## 8.2. Gevolgen van intensievere handhaving

De intentie van de nieuwe fraudewet is dat er een afschrikkende werking van uitgaat en dat dit bijdraagt aan het voorkomen van fraude en onterecht gebruik van uitkeringsgelden. De exacte uitwerking van de nieuwe wet in de praktijk is nog niet bekend. Voor de uitvoeringspraktijk van UWV is van belang daar zicht op te krijgen. UWV analyseert daarom in de eigen administratie het effect van dit strengere handhavingsbeleid op boetes, maatregelen, bezwaarzaken, terugvorderingen, incasso's en uitkeringsbeëindigingen wegens regelovertreding.

Op basis van deze analyse zal UWV vervolgens, in overleg met het ministerie van SZW, bepalen of verder onderzoek noodzakelijk is. Gezien het belang voor de uitvoeringspraktijk wil UWV niet alleen naar handhavingindicatoren kijken, maar ook onderzoeken wat de effecten zijn van het verscherpte sanctiebeleid op de nalevingbereidheid en in het bijzonder op het werkzoekgedrag.

In het regeerakkoord is een intensivering van de toezichtfunctie bij de Belastingdienst opgenomen, met als doel een verhoging van belastinginkomsten. UWV en SVB zijn uitgenodigd om te onderzoeken of zij ook het toezicht kunnen versterken, zodat er besparingen op de uitkeringslasten kunnen worden behaald. UWV heeft een *businesscase intensivering toezicht* opgesteld, die na overleg met het ministerie van SZW is geaccordeerd door de ministerraad en aangeboden aan de Tweede Kamer. De businesscase bevat de volgende elementen:

- a. intensivering informatieverplichting
- b. intensivering inspanningsverplichting WW
- c. effectmeting activeringsgesprekken eerste maanden WW
- d. de *pilot* activering WGA<sup>4</sup>.

Een van de onderdelen uit de businesscase is intensivering van controle op fraudevormen als gefingeerde dienstverbanden, fraudes met faillissementsuitkeringen, het creëren van een fictief arbeidsverleden om een uitkering aan te kunnen vragen en misbruik van subsidieregelingen. Bij dergelijke fraude kan sprake zijn van samenspanning tussen (pseudo)werknemers en werkgevers (veelal met behulp van malafide intermediairs). UWV wil weten wat de relatie is tussen werkgevers en uitkeringsfraude, hoe gefingeerde dienstverbanden kunnen worden herkend en waar verhoogde risico's bestaan.

<sup>4</sup> Effectmeting en pilot bestaan naar verwachting beide uit een praktijkexperiment waarin het effect van activeringsgesprekken wordt nagegaan op werkhervatting bij werkzoekenden WW respectievelijk goed bemiddelbare WGA-klanten.

---

Wat zijn de effecten van intensievere handhaving op fraude-indicatoren?

Wat zijn de effecten van intensievere handhaving op werkzoekgedrag en uitkeringslasten?

Wat levert het intensiveren van toezicht op met betrekking tot naleven van informatie- en inspanningsverplichtingen door mensen met een uitkering bij UWV?

Wat is de relatie tussen werkgevers en uitkeringsfraude en hoe kunnen gefingeerde dienstverbanden in kaart worden gebracht?

---

## 8.3. Schuldenproblematiek

Het aantal mensen met financiële problemen en schulden neemt toe. Schuldenproblematiek kan van invloed zijn op de terugkeer naar werk en het nalevingsgedrag. In januari 2013 wees de Nationale Ombudsman erop dat (onder andere) UWV een meer actieve opstelling zou kunnen hebben in het signaleren en voorkomen van schuldenproblematiek<sup>5</sup>. UWV wil inzicht krijgen in de schuldenproblematiek van uitkeringsgerechtigden bij UWV, mede in relatie tot arbeidsparticipatie en nalevingsgedrag. Het onderzoek zal zich in de eerste plaats richten op de omvang van de problematiek en vervolgens kijken of de schuldenproblematiek wordt beïnvloed door strengere handhaving en op welke wijze dit de arbeidsparticipatie beïnvloedt.

---

Wat is de relatie tussen handhavingsactiviteiten en schuldenproblematiek en hoe beïnvloedt dit de arbeidsparticipatie van werkzoekenden bij UWV?

---

## 8.4. Internationale migratie en handhaving

De afgelopen jaren hebben we gezien dat er (praktische) knelpunten kunnen ontstaan wanneer individuen in het ene land wonen of werken en in een ander land aanspraak maken op werknemersverzekeringen Dit betreft bijvoorbeeld:

- a. het goed in beeld hebben van het recht op en het gebruik van een uitkering door personen in of afkomstig uit andere lidstaten
- b. de mogelijkheden en beperkingen van internationale uitwisseling van gegevens

<sup>5</sup> Zie 'In het krijt bij de overheid'.

- 
- c. voorlichting en handhaving van regels over sociale zekerheid bij migratie en internationaal werk
  - d. taal- en cultuurverschillen die begrip van de werking van de sociale zekerheid in een ander land bemoeilijken, en daarmee handhavingsvraagstukken meebrengen.

Het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid is niet opgezet in een situatie van Europese integratie. Inmiddels is deze integratie er wel en zijn er migratiestromen van en naar Nederland. Het is van belang een zo goed mogelijk kwantitatief beeld te hebben van de huidige en verwachte arbeidsmigratie, het daarmee samenhangende (verwachte) gebruik van de sociale zekerheid, en in welke mate er knelpunten spelen voor de uitvoering. De focus ligt hierbij op verschillende percepties over de rechten en plichten die horen bij een uitkering of voorziening, bijvoorbeeld als gevolg van cultuurverschillen. Meer zicht op verschillen in percepties stelt UWV in staat om communicatie over rechten en plichten beter vorm te geven. Hiermee wordt voorkomen dat mensen in situaties terecht komen die mogelijk frauduleus zijn.

---

Welke knelpunten doen zich voor bij de uitvoering van werknemersverzekeringen ten aanzien van arbeidsmigranten en welke van deze knelpunten raken aan handhavingsvraagstukken?

---





Binnen UWV wordt op diverse plaatsen aan kennisontwikkeling gedaan; hieronder staat een overzicht van de betrokken kennisseenheden. Daarnaast werkt UWV samen met verschillende externe partijen uit de keten van werk en inkomen.

### UWV Kenniseenheden

#### **Strategie, Beleid en Kenniscentrum (SBK)**

De directie SBK heeft als opdracht het vervullen van een coördinerende en integrerende rol in de afstemming tussen UWV en SZW als opdrachtgever over beleid, begroting, verantwoording en toezicht; analyse en positiebepaling met betrekking tot de strategische thema's van UWV; relatiemanagement met beleidsbepalende organisaties; en UWV-brede kennisverwerving, -deling en -benutting. Het overgrote deel van de producten en inzichten die voortvloeien uit analyses en onderzoeken door Kenniscentrum UWV zijn toegankelijk via het UWV Kennis Verslag (UKV), kennismemo's, de UWV Kennisnieuwsbrief, onderzoeksrapporten en in tijdschriftartikelen.

#### **UWV Werkbedrijf**

De divisie Werkbedrijf brengt werkzoekenden en vacatures bij elkaar en genereert daardoor kennis over de arbeidsmarkt. De afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies heeft als centrale taak deze kennis van de arbeidsmarkt transparant te maken. Zij stelt actuele en betrouwbare arbeidsmarktinformatie beschikbaar via de jaarlijkse Arbeidsmarktprognose en door middel van generieke informatieproducten die in eigen beheer worden opgesteld zoals de Regionale Basisset, een gezamenlijk CBS/UWV persbericht, de Nieuwsflits Arbeidsmarkt, Factsheets regionale arbeidsmarkt, de UWV Kennisnieuwsbrief, Regionale Arbeidsmarktschetsen, de Kwartaalset Jeugdwerkloosheid, Regio in Beeld en een Sectorbarometer. In samenspraak met andere divisies ontwikkelt het Werkbedrijf ook kennis om onder andere (online) dienstverlening effectiever te kunnen inzetten en inzicht te krijgen hoe bespaard kan worden op de uitkeringslasten.

#### **Sociaal Medische Zaken (SMZ)**

De divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) is het expertisecentrum en de dienstverlener voor sociaal-medische en arbeidskundige beoordelingen en adviezen in Nederland. Kennisontwikkeling bij SMZ is vooral gericht op het verder professionaliseren van de expertise en het handelen van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Hiernaast is het doel om op basis van (wetenschappelijke) kennisontwikkeling de kwaliteit van sociaal-medische en arbeidskundige beoordelingen op peil te houden en deze door te ontwikkelen. Kennisontwikkeling op

het terrein van Sociaal Medische Zaken vindt plaats in het Centraal Expertise Centrum (CEC), bij het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) en het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC).

#### **Handhaving**

De missie van het lijndirectoraat Handhaving is het bevorderen van het draagvlak voor de sociale zekerheid door naleving van wetten en regels te stimuleren. Uitgangspunt hierbij is dat UWV primair dient te voorkomen dat uitkeringsgerechtigden de regels overtreden, vooral door hen goed te informeren, en in tweede instantie degenen die toch de regels overtreden snel dient te sanctioneren. Om hieraan invulling te geven, verricht Handhaving verschillende onderzoeken.

#### **Klant & Service (K&S)**

De divisie K&S ontwikkelt zich via de afdeling Markt en Onderzoek tot de kennisspecialist die (klant) data verzamelt en alle beschikbare informatie over degenen die een uitkering ontvangen van UWV, van belgedrag tot tevredenheid, bundelt en analyseert. K&S heeft aandacht voor 'verbetersignalen' uit de verschillende communicatiekanalen die kunnen leiden tot innovaties en procesverbeteringen in alle divisies. Bij geconstateerde tekortkomingen in de uitvoering kan met behulp van deze expertise corrigerend worden opgetreden en kunnen structurele verbeteringen in de dienstverlening worden doorgevoerd.

#### **Bezwaar en Beroep (B&B)**

Onderdeel van het lijndirectoraat Bezwaar & Beroep (B&B) is het Juridisch Kenniscentrum (JKC), dat fungeert als een 'shared service center' voor alle divisies. Binnen het JKC wordt alle juridische kennis van de sociale verzekeringswetgeving ten behoeve van UWV samengebracht. Daarnaast heeft het JKC ook een rol in de kennisdeling en -borging ten aanzien van de Bezwaar- en Beroepuitvoering.

#### **UWV Gegevensdiensten (UGD)**

Op meerdere plaatsen binnen UWV is informatie en kennis van de sociale zekerheid aanwezig. Belangrijkste taken van de divisie Gegevensdiensten zijn het verzamelen, beheren en beschikbaar stellen van gegevens over inkomens, uitkeringen en arbeidsverhoudingen van alle verzekerden in Nederland. Daarnaast biedt UWV Gegevensdiensten kennis, expertise en adviezen over gegevensgebruik.

#### **Financieel Economische Zaken (FEZ)**

De directie Financieel Economische Zaken (FEZ) verzorgt verschillende externe kennisgerelateerde rapportages. Over de financiële ontwikkeling van de UWV-wetten en -fondsen wordt drie maal per

jaar gerapporteerd in de Januarinota, Juninota en in de Bijstellingsnota in oktober. Daarnaast publiceert FEZ premienota's voor de twee fondsen waarvoor UWV zelf de premies vaststelt: de Werkhervattingskas (WGA en Ziektewet) en de Sectorfondsen (WW). Zowel de financiële nota's als de premienota's bevatten naast ramingen ook achtergrondanalyses. Daarnaast publiceert FEZ verantwoordingsinformatie in twee tertaalrapportages en in het jaarverslag. Dit betreft zowel financiële informatie als statistische informatie over prestatie-indicatoren en kengetallen per wet. Statistische ontwikkelingen op hoofdlijnen worden maandelijks gepubliceerd.

### **Uitkeren**

De divisie Uitkeren heeft veel kennis in huis op het terrein van de wet- en regelgeving, zowel op nationaal als internationaal terrein. Daarnaast beschikt Uitkeren over kennis van uitvoeringsprocessen en systeemcomplexen. De systemen en applicaties van Uitkeren bevatten een schat aan informatie die gebruikt wordt voor meerdere doeleinden. Bijvoorbeeld bij de evaluatie van beleid, maar ook voor de externe verantwoording aan het ministerie van SZW. Al deze kennis stelt Uitkeren in staat om belangrijke bijdragen te leveren aan de beleidsontwikkeling en de in- en externe informatievoorziening.

### **Congressen**

UWV organiseert meerdere congressen waar u van harte welkom bent. Een actueel overzicht vindt u op [www.uwv.nl/overuwv/evenementen](http://www.uwv.nl/overuwv/evenementen).

#### UWV werkgeverscongressen:

Speciaal voor HR-professionals van grote werkgevers organiseert UWV elk najaar een aantal werkgeverscongressen op verschillende locaties. Per jaar staat een thema centraal; in 2013 was dit de veranderende arbeidsmarkt. Welke trends en ontwikkelingen zijn er en wat betekent dit voor organisaties? In themasessies gaan deelnemers dieper in op een aantal deelaspecten zoals ontslag van een zieke werknemer.

#### UWV congres:

De divisie SMZ van UWV verzorgt jaarlijks een congres in het najaar. Tijdens het congres geven toonaangevende deskundigen hun visie op (het verhogen van) de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. Het congres is bedoeld voor behandelaars, onderzoekers, beleidsmakers en begeleiders.

#### Arbeidsjuridisch congres:

UWV WERKbedrijf organiseert ieder jaar het landelijk juridisch congres. Tijdens het congres worden bezoekers geïnformeerd over actuele ontwikkelingen op arbeids- en ontslagrecht. Het congres is bestemd voor advocaten, mediators, arbeidsrechtjuristen, rechtsbijstandadviseurs, brancheorganisaties, de vakbeweging en het bedrijfsleven (HRM/Legal Affairs).

#### Muntendam Symposium

Het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) –een samenwerkingsverband tussen het Academisch Medisch Centrum (AMC) van de Universiteit van Amsterdam, het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG), het Vrije Universiteit Medisch Centrum (VUmc) en UWV – organiseert jaarlijks het Muntendam Symposium. Doel is verzekeringsartsen, bedrijfsartsen, beleidsmakers en onderzoekers kennis te laten nemen van ontwikkelingen en initiatieven op het gebied van innovatie, onderzoek en onderwijs in de verzekeringsgeneeskunde.

### **Externe kennispartners van UWV**

#### **Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI)**

Sinds september 2009 bestaat het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI). Deelnemende organisaties zijn SZW, UWV, de Inspectie SZW, Divosa, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de gemeenten Amersfoort en Amsterdam. De zes belangrijkste taken van het Kennisplatform zijn:

1. het voorzien in informatie over het onderzoek in de keten
2. het afstemmen van onderzoeksactiviteiten
3. het gezamenlijk ondernemen van onderzoeksactiviteiten – indien wenselijk en mogelijk
4. het bevorderen van het verspreiden en delen van kennis naar uitvoerders en beleidsmakers binnen de keten
5. het stimuleren van de kwaliteit van onderzoek
6. verbreding van het kennisnetwerk naar gemeenten en externe kennispartners.

Het afstemmen van onderzoeksactiviteiten vindt plaats door gebruik te maken van de onderzoeksoverzichten en door in een vroeg stadium kennisagenda's en jaarplannen met elkaar te vergelijken. Hoofd Kenniscentrum UWV zit namens UWV in het KWI. De voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV neemt deel aan de stuurgroep KWI. Op initiatief van het KWI is in 2013 de bundel 'Investeren in participeren' verschenen, waarin de laatste inzichten uit wetenschappelijk onderzoek bijeen worden gebracht en vertaald in bruikbare handvatten. UWV Kenniscentrum schreef hiervoor twee hoofdstukken: Werken in de Wajong en Aan het werk door aandacht voor gezondheidsbeleving.

#### **Divosa en Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)**

Bovengenoemde bundel 'Investeren in participeren' is voor Divosa aanleiding geweest om in het najaar van 2013 vanuit de *Impuls Vakmanschap* een leergang voor beleidsmedewerkers te organiseren. Om ervoor te zorgen dat de kennis uit de bundel wordt toegepast in de praktijk worden de onderwerpen uit de bundel op interactieve wijze uitgediept. UWV Kenniscentrum verzorgt hiervoor

een lesdag over de twee hoofdstukken uit de bundel. Via de *Impuls Vakmanschap* werken Divosa en VNG samen aan professionalisering en vakmanschap bij sociale diensten, met financiële ondersteuning van het ministerie van SZW.

Vanuit de UWV Kennisagenda 2012-2013 is met subsidie van UWV de *Aanpak Gezondheidsbeleving* ontwikkeld. Divosa was een van de externe partijen die deel uitmaakte van de begeleidingscommissie. In het kader van de *Impuls Vakmanschap* hebben Divosa en VNG de *Aanpak Gezondheidsbeleving* laten doorontwikkelen tot de *Werkwijzer omgaan met belemmeringen* die de gemeentelijke klantenmanagers ondersteunt bij het begeleiden van mensen die problemen zien om aan het werk te gaan. Bij de *Werkwijzer* zijn een bureaulegger, een 'implementatiehulp' en een workshop ontwikkeld.

### **Instituut Gak**

Instituut Gak stelt onderzoekers in staat om onderzoek te verrichten op het terrein van de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt in Nederland. De *Raad van Advies* van Instituut Gak, bestaande uit 13 leden onder wie de voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV, adviseert het bestuur van Instituut Gak jaarlijks over belangrijke thema's voor nieuw onderzoek. De volgende thema's die het terrein van UWV raken zijn in 2013 vastgesteld:

- a. toekomstige arbeidsmarkt
- b. loondispensatie
- c. handhaving
- d. arbeidsparticipatie en ernstige psychische aandoeningen
- e. oudere werknemers vanuit werkgeversperspectief.

In samenspraak met een Wetenschappelijke Raad vraagt Instituut Gak vervolgens per thema aan verschillende onderzoekers een onderzoeksvoorstel in te dienen. De Wetenschappelijke Raad beoordeelt de kwaliteit en haalbaarheid van de voorstellen en adviseert het bestuur over de

toekenning. In het najaar stelt het bestuur de onderzoekers per onderwerp vast.

### **Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)**

In 2012 gaf het SCP voor de derde keer de Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen uit, onder de titel 'Belemmerd aan het werk'. UWV Kenniscentrum schreef hiervoor een hoofdstuk over de kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering en over gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname, en gaf input voor andere hoofdstukken. Naast UWV droegen ook het CBS en TNO bij. Het SCP heeft UWV Kenniscentrum gevraagd om in 2014 weer een bijdrage aan de trendrapportage te leveren.

### **ZonMw**

UWV en de organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie ZonMw wisselen kennisprogramma's met elkaar uit. Op meerdere terreinen is er namelijk een duidelijk raakvlak tussen de kennisprogramma's van beide organisaties. Momenteel verkennen UWV (SMZ en Kenniscentrum UWV) en ZonMw mogelijkheden voor samenwerking op meerdere terreinen.

### **Stichting Disability Studies in Nederland (DSiN)**

Stichting Disability Studies in Nederland heeft sinds 1 juli 2011 een samenwerkingsverband met UWV met als doel bij te dragen aan een volwaardige participatie van mensen met een beperking.

### **GGZ Nederland**

Op 16 april 2012 hebben de brancheorganisatie voor instellingen in de geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg GGZ Nederland en UWV een convenant gesloten met als doel mensen met psychische beperkingen sneller te laten participeren in werk.



---

# Colofon

**Uitgave**

UWV

*Kenniscentrum UWV (SBK)*

**Postadres**

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

**Inlichtingen**

Tel. 020 – 687 51 88

**Auteurs**

Hester Houwing

Martijn Wijnhoven

Han van der Heul

Anneke van der Giezen

**Disclaimer**

De informatie in de Kennisagenda is aangedragen vanuit de kennisoptiek en betreft dus niet een verantwoording of een weergave van ingenomen beleidsstandpunten van UWV.

UWV © 2014

