



Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

IWI

Onderzoek

Jaarverslag 2007

Startdatum – 15 augustus 2007

Einddatum – 30 april 2008

Categorie

Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid

Jaarverslag IWI 2007

Doel en vraagstelling

In het jaarverslag IWI 2007 geeft IWI haar oordeel over de uitvoering van de sociale zekerheid en de samenwerking in de keten van werk en inkomen. Hiermee beoogt het jaarverslag bij te dragen aan een gerichte aanpassing en verbetering van het beleid, de aansturing en de uitvoering. IWI geeft in het jaarverslag ook haar oordelen over de Wet sociale werkvoorziening, het stelsel van arbeidsveiligheid en oordelen voortvloeiend uit het tweedelijns toezicht dat IWI uitvoert. Tevens legt IWI verantwoording af over haar eigen bedrijfsvoering.

Conclusie

Het jaarverslag bestaat uit twee delen: een deel over de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen, de wet sociale werkvoorziening, arbeidsveiligheid en tweedelijns toezicht, en een deel over de inspectie. Verder zijn interviews opgenomen met vijf personen die in de praktijk van werk en inkomen werkzaam zijn. Als bijlage is een verkorte jaarrekening opgenomen. De inspectie concludeert in haar jaarverslag dat de organisaties in de sociale zekerheid vooruitgang boeken in de begeleiding van werkzoekenden, maar nog effectiever moeten gaan samenwerken om meer mensen te kunnen helpen met een slechte positie op de arbeidsmarkt. Voor een effectievere samenwerking is het nodig dat de medewerkers ruimte krijgen om een ondernemende aanpak te tonen.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/ar5gk28l>

iwi

Inspectie
Werk en Inkomen

Jaarverslag 2007



IWI houdt toezicht op

- Centrale organisatie werk en inkomen (CWI)
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
- Gemeenten
- Sociale Verzekeringsbank (SVB)
- Stichting Inlichtingenbureau Gemeenten (IB)
- Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI)
- Raad voor Werk en Inkomen (RWI)
- Sociaal-Economische Raad (SER)
- Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- De Nederlandsche Bank (DNB)
- Certificatie- en keuringsinstellingen op het terrein van arbeidsomstandigheden
- College voor de toelating van gewasbeschermingsmiddelen en biociden (Ctgb)

Onafhankelijk

Transparant

Professioneel

Slagvaardig

Selectief

Samenwerkend

De Inspectie Werk en Inkomen draagt door haar toezicht bij aan het doeltreffend functioneren van het stelsel van werk en inkomen. IWI is de onafhankelijke toezichthouder voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

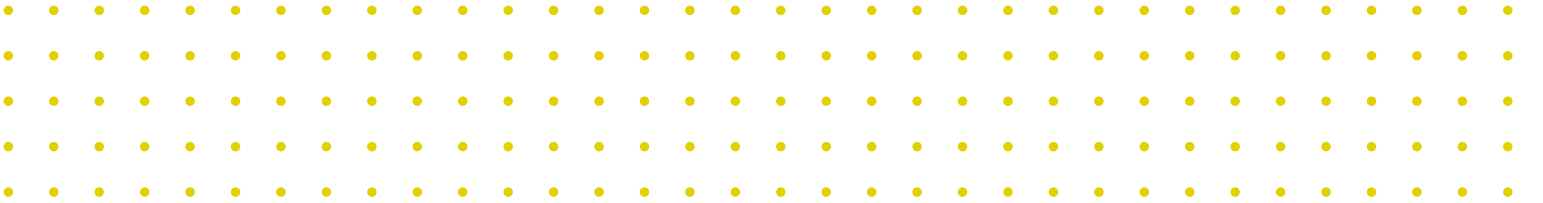
Inspectie Werk en Inkomen

De inspectie houdt onafhankelijk toezicht op de uitvoeringsorganisaties die de werknemers- en volksverzekeringen uitvoeren en op de gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de sociale voorzieningen. IWI oordeelt ook over de werking van het stelsel van werk en inkomen, door bijvoorbeeld te kijken naar de wijze waarop CWI, UWV, SVB en gemeenten samenwerken bij de uitvoering van hun taken. Verder houdt IWI tweedelijns toezicht op de certificatie- en keuringsinstellingen op het terrein van arbeidsomstandigheden, en op AFM, DNB en de SER. Op de AFM en DNB in hun hoedanigheid van toezichthouder op de uitvoering van pensioenwet- en regelgeving door pensioeninstellingen. Op de SER bij de uitvoering van diens taken op grond van de Wet op de bedrijfsorganisatie. Ook geeft IWI een oordeel over de jaarrekening van de SER.

De oordelen neemt de inspectie op in openbare rapporten.

Zij brengt deze onder de aandacht van belanghebbenden en van de samenleving. De inspectie rapporteert over haar toezicht aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de uitvoeringsorganisaties, zodat zij het beleid, de sturing en de uitvoering gericht kunnen aanpassen en verbeteren.

Jaarverslag 2007



Dit jaarverslag bestaat uit twee delen

De uitvoering – Hoe presteerden de uitvoeringsorganisaties van het stelsel voor werk en inkomen?

De inspectie – Hoe vervulde de Inspectie Werk en Inkomen haar taken?

Ten geleide

Ruimte geven, ruimte nemen

In de sociale zekerheid is in 2007 hard gewerkt aan het realiseren van doelstellingen, maar was er ook tijd voor reflectie. Zo stonden de evaluaties van de Wet Structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen (SUWI) en van de Wet werk en bijstand op de agenda. Gemeenten en uitvoeringsorganisaties hebben deze wetten voortvarend uitgevoerd. Zij hebben veel mensen aan werk geholpen. En veel mensen voor wie betaald werk nog een brug te ver was, zijn geholpen met maatschappelijke activiteiten. De goede resultaten die zijn behaald, laten onverlet dat er nog steeds aandacht nodig is voor de doelen van het stelsel van sociale zekerheid: werk boven inkomen, doelmatigheid en klantgerichtheid. Daarover zijn alle betrokken partijen het eens.

Bij de resultaten die gemeenten, CWI en UWV de afgelopen jaren hebben geboekt, hadden zij een stevige conjuncturele wind in de rug. Wanneer deze wind gaat liggen, blijft de roep om resultaat. De organisaties moeten hun bijdrage leveren aan het bereiken van de doelstelling van het kabinet om de arbeidsparticipatie te laten groeien naar tachtig procent van de beroepsbevolking. Deze groei zal voor een belangrijk deel moeten komen uit de grote groep mensen die nu nog ver van de arbeidsmarkt staat.

Deze uitdaging kunnen de uitvoeringsorganisaties niet alleen aan. Nog meer dan de afgelopen jaren is samenwerking van essentieel belang om te slagen. In 2007 hebben UWV en CWI hun eerder uitgesproken intentie tot samenwerking verder vormgegeven; samen met gemeenten brengen ze de toonkamerprincipes in praktijk. De samenwerking zal nadrukkelijk ook gericht moeten zijn op organisaties buiten de keten van werk en inkomen.

Om de samenwerking verder te ontwikkelen – zowel binnen als buiten de keten – moeten belemmeringen worden weggenomen. De op stapel staande aanpassingen van de Wet SUWI zijn noodzakelijk om de partners ruimte te bieden. Hierdoor zullen zij beter in staat zijn om op de klant toegesneden, geïntegreerde dienstverlening te bieden.

Ruimte krijgen schept ook verantwoordelijkheden. Om de uitdagingen succesvol op te pakken, is een ondernemende houding nodig. Het is dus gewenst dat de uitvoeringsorganisaties de ruimte nemen, juist op regionaal en lokaal niveau. Regels bestaan niet alleen op papier, maar zitten ook vaak in de hoofden van de mensen. Door de geboden ruimte volledig te benutten, krijgt de uitvoering slagvaardigheid.

Volgens de inspectie kunnen de ketenpartners met de geboden en genomen ruimte een succes maken van hun samenwerking en een substantiële bijdrage leveren aan de doelstelling om meer mensen duurzaam aan de slag te krijgen.



Mr. H. Zeilstra
Wvd. inspecteur-generaal

Inhoud

Deel I	De uitvoering in 2007	7
I	Werk en Inkomen	8
1.1	Ruimte voor een ondernemende uitvoering	9
1.2	Functioneren van uitvoeringsorganisaties en gemeenten	15
1.2.1	Centrum voor Werk en Inkomen	15
1.2.2	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering	17
1.2.3	Gemeenten	19
1.2.4	Sociale Verzekeringsbank	21
1.2.5	Stichting Inlichtingenbureau Gemeenten	22
1.2.6	Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen	23
1.2.7	Raad voor Werk en Inkomen	23
1.3	Kwaliteit informatievoorziening	24
2	Wet sociale werkvoorziening	26
3	Arbeidsveiligheid	30
4	Tweedelijnstoezicht	34
4.1	Pensioen- en spaarfondsenwet: De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten	35
4.2	Wet op de bedrijfsorganisatie: de Sociaal-Economische Raad	37
4.3	Wet Kinderopvang: de gemeenten	38
	Interviews	42
Deel II	De Inspectie Werk en Inkomen in 2007	54
	<i>Organogram</i>	62
	<i>Lijst van afkortingen</i>	63
	<i>Bijlage 1: Publicaties Inspectie Werk en Inkomen</i>	65
	<i>Bijlage 2: Financiële overzichten 2007 Inspectie Werk en Inkomen</i>	69

Deel I

De Uitvoering in 2007

- 1 Werk en Inkomen
- 2 Wet sociale
werkvoorziening
- 3 Arbeidsveiligheid
- 4 Tweedelijnstoezicht

Deel I

De Uitvoering in 2007

1 Werk en Inkomen

2 Wet sociale
werkvoorziening

3 Arbeidsveiligheid

4 Tweedelijnstoezicht

LOCATIES WERK EN INKOMEN BRENGEN VRAAG EN AANBOD OP DE ARBEIDSMARKT SLIM BIJ ELKAAR

De samenwerking in de keten van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en gemeenten stond in 2007 voor een belangrijk deel in het teken van de ontwikkeling van geïntegreerde dienstverlening. De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) constateert dat de ketenpartijen in 2007 in belangrijke mate voldoen aan de per ketenpartij afzonderlijk gestelde streefcijfers voor preventie en uitstroom Werkloosheidswet (WW) en Wet werk en bijstand (WWB) en is daarover positief. De inspectie is verder positief over de stappen die CWI, UWV en gemeenten in 2007 hebben gezet in de richting van geïntegreerde dienstverlening. Volgens de inspectie kan invoering van de toonkamerprincipes de uitvoering verder verbeteren en tegemoet komen aan een aantal knelpunten waarmee werkzoekenden, ook in 2007, nog geconfronteerd werden. Dit sluit aan bij de plannen van het kabinet om de beproefde experimenten uit de toonkamers een structurele plaats te geven in de Locaties Werk en Inkomen (LWI).

I.1 Ruimte voor een ondernemende uitvoering

Een van de hoofddoelstellingen van het kabinet is de arbeidsparticipatie te verhogen naar tachtig procent in 2016. Een belangrijk deel van deze groei moet komen van de mensen die nu niet aan het arbeidsproces deelnemen en van wie een groot deel nu een uitkering geniet. In haar jaarverslag 2006 heeft de inspectie haar zorg uitgesproken over de moeizame wijze waarop de ketenpartners in staat zijn om de groep uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Deze knelpunten zijn ook in 2007 nog niet volledig opgelost.

maakt de spanning op de arbeidsmarkt nog groter. Het is echter de vraag of in de toekomst een dalende conjunctuur een volledige ontspanning tussen vraag en aanbod teweeg zal brengen. De toenemende vergrijzing leidt tot een daling van het aanbod op de arbeidsmarkt. Daarnaast zal de vraag naar arbeid vooral in een minder conjunctuurgevoelige, publieke sector als zorg onder invloed van dezelfde demografische ontwikkeling nog groeien. En in het onderwijs zal binnenkort sprake zijn van een grote eenmalige vervangingsvraag. Deze ontwikkelingen kunnen leiden tot een permanente onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt: enerzijds een structurele vraag naar personeel op allerlei niveaus en anderzijds een grote groep uitkeringsgerechtigden die niet aan het arbeidsproces deelneemt. Op termijn zou dit consequenties kunnen hebben voor het maatschappelijk draagvlak voor de sociale zekerheid.

VRAAG EN AANBOD VAN ARBEID SLUITEN NIET OP ELKAAR AAN

Tegelijkertijd zien we de situatie dat vraag en aanbod van arbeid niet op elkaar aansluiten. De conjuncturele opgang van de economie

De inspectie is van mening dat er voor de ketenpartners een uitdaging ligt om ook hun

bijdrage te leveren aan de oplossing van deze problematiek. Voor de uitvoering betekent dit dat zij mensen die langs de kant staan naar de arbeidsmarkt geleiden. Dit kunnen ze doen door efficiënt samen te werken, door gerichte ondersteuning aan de klant te bieden en een ondernemende aanpak te tonen. Dit sluit aan bij de goede initiatieven die het afgelopen jaar tot stand zijn gekomen en bij de visie van het kabinet waarbij de ketenpartners door middel van geïntegreerde dienstverlening een substantiële bijdrage aan de verhoging van de arbeidsparticipatie kunnen leveren. Om dit te bereiken heeft het kabinet met de sociale partners en gemeenten afspraken gemaakt. Rode draad in deze afspraken is maatwerk. Maatwerk gericht op de specifieke wensen van de werkgevers en maatwerk gericht op cliënten, zodat, rekening houdend met hun individuele omstandigheden,

SAMENWERKING MET WERKGEVERS IN DE REGIO IS EEN VEREISTE

aangesloten kan worden bij de wensen van de werkgever. Hierbij is samenwerking met werkgevers in de regio een vereiste. Het kabinet staat een integrale en samenhangende aanpak voor. Het Centrum voor Werk en Inkomen, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en gemeenten zijn bij het realiseren van deze aanpak de hoofdrolspelers. De geïntegreerde dienstverlening zal naar de mening van het kabinet concreet zijn beslag krijgen binnen de (te vormen) LWI's. Zij borduren voort op de succesvolle resultaten van de toonkamereperimenten van de ketenpartners.

IWI heeft de afgelopen jaren diverse onderzoeken uitgevoerd naar samenwerking in de keten. Op basis van de resultaten van deze onderzoeken constateert de inspectie waar zich knelpunten voordoen en geeft op basis van dit inzicht een aantal suggesties voor de verdere vormgeving van de geïntegreerde dienstverlening.

Een vanzelfsprekende plek voor werkgever en werkzoekende

Wil het systeem van geïntegreerde dienstverlening een succes worden dan moet de LWI zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers een vanzelfsprekende plek worden om een match tussen vraag en aanbod te vinden. Uit het IWI-rapport *Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt* blijkt dat veel werkgevers pas naar de ketenpartners komen wanneer de in hun ogen gangbare manieren van personeelswerving, zoals via het eigen netwerk en adverteren in de lokale bladen, onvoldoende resultaat opleveren. De vacatures die zij aanmelden, betreffen dan ook vacatures die niet eenvoudig vervulbaar zijn.

Werkgevers geven in dit IWI-onderzoek aan dat de ketenpartners zich meer moeten profileren en hen op een meer commerciële manier moeten benaderen. Zij zouden bij werkgevers en werkgeversorganisaties meer kenbaar kunnen maken wat hun aanbod is, welke instrumenten er zijn om werkzoekenden met belemmeringen geschikt(er) te maken of in dienst te nemen en voor welke vragen werkgevers bij ketenpartners terecht kunnen. Vooral werkgevers in het midden- en kleinbedrijf hebben behoefte aan deze dienstverlening. Vanuit het midden- en kleinbedrijf bestaat een grote vraag naar arbeidskrachten, hierdoor liggen in dit segment van de arbeidsmarkt goede kansen voor uitkeringsgerechtigden.

Ondernemerschap door ketenpartners

Om aan de wensen van werkgevers te kunnen voldoen zullen LWI's naar de mening van de inspectie ondernemerschap moeten tonen.

LOCATIES WERK EN INKOMEN MOETEN RUIMTE NEMEN OM MATCH TUSSEN VRAAG EN AANBOD TOT STAND TE BRENGEN

Dit betekent dat zij meer ruimte moeten nemen om de match tussen vraag en aanbod tot stand te brengen. IWI ziet lokaal en regionaal een gedifferentieerd beeld bij de uitvoering. Het verschilt nogal hoe men omgaat met

regelgeving en in hoeverre men ingesloten gewoontes kan loslaten. De verwachting is dat het kabinet door de beoogde vereenvoudiging van de SUWI-wet een aantal reële belemmeringen gaat wegnemen. IWV vindt het van belang dat het besef van deze vereenvoudiging ook echt gaat doorwerken op de werkvloer.

Een succesvol opereren van de LWI's is niet alleen afhankelijk van de vereenvoudiging van de wet. Het IWV-onderzoek *Op weg naar geïntegreerde dienstverlening* toont aan dat de slagvaardigheid vaak ook afhangt van het wegnemen van praktische belemmeringen die niets met wetten of regels van doen hebben. Integrale dienstverlening staat of valt met het gebruik van het integraal digitaal klantdossier. De stuurgroep Digitaal Klantdossier (DKD) rapporteert dat de ketenpartners in 2007 vooruitgang hebben geboekt met de ontwikkeling en het gebruik van DKD. Ultimo maart 2008 leveren nagenoeg alle gemeenten gegevens aan voor het DKD. De betrouwbaarheid van de gegevens is in 2007 vergroot doordat de

nisaties met verschillende belangen en culturen. Een andere reden is dat een aantal gemeenten moeite heeft om aansluiting te vinden bij de keten en een werkelijk geïntegreerd lid hiervan te worden. De inspectie is van mening dat het succes van geïntegreerde dienstverlening onder meer wordt bepaald door de mate waarin de partijen in staat zijn steeds de cliënt centraal te stellen bij al hun handelen en zo hun eigen cultuur en belangen te overstijgen.

Geef een ondernemende uitvoering op lokaal niveau de ruimte

Wanneer van medewerkers in de uitvoering een ondernemende houding wordt gevraagd, dan hebben ze ook de ruimte nodig om op flexibele wijze vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Inkadering door gedetailleerde verantwoordingen en voorgeschreven werkprocessen moet vermeden worden. Dit maakt het noodzakelijk dat op het punt van beleid, sturing en toezicht de spelers in het veld zich terughoudend opstellen en LWI's zo min mogelijk belasten met administratieve taken. Daarmee wordt voorkomen dat een onevenredig deel van de energie aan verantwoording zal worden besteed in plaats van aan dienstverlening aan de klant. Hierin zal een juiste balans gevonden moeten worden. De uitvoering zou maximaal gestimuleerd en gefaciliteerd moeten worden op het bereiken van het doel: geïntegreerde dienstverlening.

Overigens hebben de ketenpartners op centraal niveau ook de intentie uitgesproken om geen blauwdrukken vast te leggen, maar om het decentrale niveau vooral te stimuleren en te faciliteren. Het uitgangspunt is dat de invulling van de integrale dienstverlening vooral op decentraal niveau moet plaatsvinden.

Dit betekent volgens de ketenpartners dat zij op centraal niveau de intentie hebben om te sturen op hoofdlijnen. Tegelijkertijd onderkent de inspectie dat ook voor sturing op hoofdlijnen informatie noodzakelijk is. De inspectie gaat ervan uit dat een goede balans wordt gevonden om vast te stellen welke hoeveelheid informatie echt nodig is.

In plaats van detailsturing op het proces ziet IWV meer in prestatieafspraken op basis van bijvoorbeeld uitstroomgegevens of behaalde tussentijdse resultaten zoals in 2007 zijn gemaakt door ketenpartners en minister.

DE KETENPARTNERS MOETEN MEER GEBRUIK MAKEN VAN HET DIGITAAL KLANTDOSSIER

meerderheid van alle gemeenten hun bestand binnen het DKD-traject hebben geschoond. Het gebruik van DKD bij de ketenpartners bevindt zich echter nog in de beginfase. De raadpleegfunctie, de minimale variant van gebruik, wordt redelijk veel gebruikt. De inspectie constateert progressie in de ontwikkeling en het gebruik van DKD maar voor een optimale benutting van het systeem zullen de ketenpartners het gebruik nog aanzienlijk moeten vergroten.

Ook overigens zullen de ketenpartners vanuit het perspectief van de klant als één organisatie moeten functioneren. Onderzoek van IWV geeft aan dat op dit moment de samenwerking tussen UWV, CWI en gemeenten niet altijd soepel verloopt. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat er nog sprake is van drie orga-

De prestatieafspraken moeten de uitvoeringsorganisaties wel prikkelen om hun inspanningen evenwichtig over alle doelgroepen te verdelen.

LWI en haar (toekomstige) klanten

In de huidige economische situatie vinden kansrijke uitkeringsgerechtigden zonder veel hulp hun weg naar de arbeidsmarkt. Het ligt daarom in de rede dat de LWI's zich vooral gaan richten op het arbeidspotentieel dat aanwezig is bij de moeilijker te plaatsen doelgroepen, zoals ouderen met een uitkering, mensen met een meervoudige problematiek

**HET IS RAADZAAM ALLE
BESCHIKBARE RE-INTEGRATIE-
INSTRUMENTEN EFFECTIEF
BIJEEN TE BRENGEN**

en niet-uitkeringsgerechtigden. Het is raadzaam dat zij re-integratie-instrumenten die over de hele keten heen aanwezig zijn effectief bijeenbrengen.

'Ouderen' met een uitkering

De inspectie constateert dat de bemiddeling van uitkeringsgerechtigden vanaf midden veertig een weerbarstige opdracht is voor de uitvoeringspartners. Ook als een oudere werknemer nog zeer recent zijn baan heeft verloren blijkt een terugkeer op de arbeidsmarkt lastig te realiseren. Zolang de werkloosheid nog niet al te lang duurt, zijn sollicitatiebegeleiding en bemiddeling de meest toegepaste instrumenten voor de klant. De vraag is of er vanuit een meer ondernemende houding van de ketenpartijen niet meer mogelijk is. Bij veel werkgevers heerst het beeld dat oudere werknemers een risico zijn. Door intensiever contact met werkgevers krijgt de uitvoering een scherper beeld van de knelpunten aan de vraagkant van de arbeidsmarkt en kan zij samen met werkgevers aan oplossingen werken. Een goed voorbeeld hoe met deze moeilijke doelgroep om te gaan is het CWI 'offensief voor 45-plussers'. Met succes zijn extra middelen en capaciteit ingezet om oudere werknemers onder de aan-

dacht van de werkgevers te brengen. Met het jongerenloket pakt het CWI op een efficiënte wijze de dienstverlening aan jongeren op. Zonodig wordt ook buiten de keten hulp voor de jongere gezocht. De inspectie is van mening dat deze initiatieven een goed voorbeeld zijn van geïntegreerde dienstverlening en ook in de nieuwe constellatie hun plaats zullen krijgen.

Mensen met meerdere belemmeringen

Een groot deel van de mensen die een uitkering aanvragen betreft mensen met meerdere belemmeringen die re-integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Zij hebben vaak problemen op het gebied van bijvoorbeeld gezondheid, schulden, scholing, huisvesting, isolement. Om deze mensen toch aansluiting te laten krijgen op de arbeidsmarkt, zal voor deze problemen een oplossing gevonden moeten worden. Deze problemen vragen meestal een specialistische aanpak en deze specialismen kennen hun eigen organisaties met eigen regels. Uit IWI-onderzoeken *De werkzoekende burger in de keten en In de bijstand, en dan?* blijkt dat (in het eerste jaar) juist de groep nieuwe instromers met meerdere belemmeringen minder hulp krijgt dan de meer kansrijke uitkeringsgerechtigden. Voor de uitvoering en voor de betreffende cliënten blijkt het vaak moeilijk om een effectieve hulpvraag en hulp-aanbod te formuleren. Uitvoering en cliënt staan daardoor ongewild met de rug naar elkaar toe. Het effect is: hoe verder van de arbeidsmarkt, des te minder hulp. Ook blijkt de overdracht in de keten van de

**HOE VERDER
VAN DE ARBEIDSMARKT,
DESTE MINDER HULP**

ene naar de andere ketenpartner met name bij deze kwetsbare groepen niet soepel te verlopen. Met de invoering van de integrale dienstverlening krijgen klanten nog maar met één aanspreekpunt te maken, waardoor overdrachtsmomenten tot het verleden behoren. Evenals de ketenpartners verwacht IWI dat hiermee een belangrijke stap wordt gezet in

de dienstverlening aan mensen met een meer-voudige problematiek.

Daarnaast zou ondernemerschap in dit geval betekenen dat LWI's arrangementen aangaan met organisaties buiten de SUWI-keten en tevens de regie over deze arrangementen op zich nemen. Deze regie kan niet alleen gebaseerd worden op formele bevoegdheden; dit betekent dat regie ook moet berusten op overtuigingskracht en netwerkvaardigheden van medewerkers. Het is dan ook van belang dat de ketenpartners in hun opleidings- en wervingsbeleid rekening gaan houden met deze vereisten.

De niet-uitkeringsgerechtigden

Uit onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) blijkt dat van de totale potentiële beroepsbevolking ongeveer 1,7 miljoen mensen niet werkzaam zijn en geen uitkering ontvangen. Een deel van deze groep kan in de toekomst nog steeds veel voor de arbeidsmarkt betekenen. Dit is de groep die aangeeft wel te willen werken en wordt aangeduid als niet-uitkeringsgerechtigden. Het betreft veelal vrouwen die in principe goed in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten maar om uiteenlopende redenen hier van af zien. Bijvoorbeeld omdat zorgtaken niet goed aansluiten bij de aangeboden werktijden. Uit onderzoek van RWI en cijfers van het CBS blijkt het te gaan over een groep van ruim 450.000. Binnen deze groep is een potentieel van 175.000 werkzoekende gemotiveerde niet-uitkeringsgerechtigden aanwezig dat direct beschikbaar is voor de arbeidsmarkt; 38.000 niet-uitkeringsgerechtigden in deze groep zijn hoogopgeleid.

Gemeenten hebben via de Wet werk en bijstand de taak ook deze groep te ondersteunen bij hun wens de arbeidsmarkt te betreden, maar geven hier, zoals ook blijkt uit het IWI-onderzoek *Toegang tot de keten*, geen prioriteit aan. De verklaring hiervoor is dat bij gemeenten de financiële prikkel ontbreekt om hier energie in te steken. Wanneer de gemeente een bijstandsgerechtigde naar de arbeidsmarkt leidt, mag de gemeente het hierdoor vrijvallende budget behouden en vrij besteden. Naast het ontbreken van de financiële prikkel constateert IWI dat niet-uitkeringsgerechtigden gemeenten nauwelijks zien als bemiddelaar naar de arbeidsmarkt. Zij associëren de gemeenten vooral met verstrekking van bij-

standsuitkeringen en minder met arbeidsbemiddeling. Met de komst van LWI's en hun geïntegreerde werkwijze ontstaat er een kans voor de ketenpartners om zich ook voor niet-uitkeringsgerechtigden te profileren als aantrekkelijke partij in de arbeidsbemiddeling. Met het Bestuurlijk Akkoord uit 2007 heeft het kabinet met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten de afspraak gemaakt om 25.000 niet-uitkeringsgerechtigden naar werk of maatschappelijke participatie te leiden. Omdat de uitvoerders nu hun prioriteit ook bij de niet-uitkeringsgerechtigden moeten gaan leggen, is het van belang dat in een nadere uitwerking van dit akkoord concrete prestatieafspraken worden gemaakt. Wanneer partijen zulke afspraken maken acht IWI het zeker haalbaar dat de LWI's erin zullen slagen meer dan 25.000 niet-uitkeringsgerechtigden naar de arbeidsmarkt te geleiden. Zij kunnen immers putten uit een potentieel van ruim 175.000 mensen dat direct beschikbaar is en waarvan een groot deel hoog opgeleid is.

Wajong en gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Ook onder jonggehandicapten en gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn er velen die over arbeidspotentieel beschikken. Uit de cijfers van het jaarverslag UWV 2007 blijkt dat ultimo 2007

REGELS EN PROCEDURES SCHRIKKEN WAJONGERS EN WERKGEVERS AF

ongeveer 167.000 mensen een Wajong-uitkering (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) ontvingen. Diverse onderzoeken laten zien dat er in deze groep nog onbenut arbeidspotentieel aanwezig is. Tevens laten verschillende prognoses een flinke groei zien van het aantal Wajongers. Deze verwachte groei maakt de noodzaak om mensen niet voortijdig als volledig arbeidsongeschikt af te schrijven en het arbeidspotentieel te benutten nog groter. Het IWI-rapport *Wajong en werk* laat zien dat er diverse voorzieningen en re-integratie-instrumenten zijn, gericht op de werknemer en de werkgever, zoals jobcoaching, loondispensatie, premiekorting,

proefplaatsing en dergelijke. De regels en procedures rondom deze voorzieningen en instrumenten zijn gecompliceerd. Zowel Wajongers als werkgevers worden hierdoor afgeschrikt. IWI meent dat vereenvoudiging de participatie van Wajongers kan bevorderen. Het rapport toont tevens aan dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt niet goed functioneert, onder andere omdat de oriëntatie op de arbeidsmarkt onvoldoende is en omdat soms instrumenten ontbreken. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om jobcoaches in te zetten bij stageplaatsen. De inspectie benadrukt ook het belang van scholing nadat jonggehandicapten in de Wajong zijn ingestroomd. Een goede samenwerking tussen de ketenpartners en scholen kan daaraan bijdragen. Het IWI-onderzoek heeft ook aangetoond dat er een goede aansluiting nodig is tussen de werkgevers en de Wajongers. Ook hier is ondernemerschap van belang. IWI vindt het van belang dat die aansluiting betrokken wordt bij de gedachtenvorming over de taken en inrichting van de LWI's.

Kortom

IWI constateert dat geïntegreerde dienstverlening in 2007 verder vorm heeft gekregen. Zij ziet de LWI's als logische voortzetting van de goede initiatieven die het afgelopen jaar tot stand zijn gekomen. Om ook werkelijk van de Locaties Werk en Inkomen een succes te maken is het naar de mening van IWI noodzakelijk dat de uitvoering de ruimte neemt én krijgt om haar taak uit te voeren. Wanneer alle betrokkenen hier in meegaan, verwacht IWI dat de ketenpartners een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan de kabinetsdoelstelling om de arbeidsparticipatie structureel te verhogen.

1.2 Functioneren van uitvoeringsorganisaties en gemeenten

1.2.1 Centrum voor Werk en Inkomen

Een van de hoofdtaken van CWI is het ondersteunen en stimuleren van personen bij het vinden van werk. Voorkomen moet worden dat mensen een beroep moeten doen op een uitkering (preventie) en als ze een uitkering ontvangen, moeten ze zo snel mogelijk uitstromen naar werk (bemiddeling). Een andere hoofdtak van CWI is ondersteuning van werkgevers bij het vervullen van vacatures. CWI laat zich bij de werkgeversdienstverlening leiden door de arbeidsmarkt en de wensen van de werkgevers. Hiermee wordt tevens de verbinding gelegd met de dienstverlening aan werkzoekenden. Verder verzamelt CWI de uitkeringsgegevens en draagt deze over aan UWV (voor een WW-uitkering) of gemeente (voor de bijstand). Daarnaast verricht CWI de Wsw-indicatiestelling (Wet sociale werkvoorziening) en verleent ontslag- en tewerkstellingsvergunningen.

In 2007 hebben 282.500 personen zich bij CWI gemeld voor een WW-uitkering, 134.500 personen hebben zich gemeld voor een WWB-uitkering. In totaal hebben werkgevers in 2007 ruim 296.000 vacatures bij CWI ingediend, waarvan er ruim 106.000 zijn vervuld. CWI heeft een markt bereik van 55,5 procent van de totale vacaturemarkt van 1,1 miljoen vacatures inzichtelijk gemaakt. Eind 2007 waren er 3.951 fulltime werkplekken bij CWI, dat is 74 minder dan eind 2006.

Uit het jaarverslag 2007 van CWI blijkt dat de streefwaarden voor preventie en uitstroom WW en WWB ruimschoots zijn gerealiseerd. De sterk aantrekkende arbeidsmarkt heeft hieraan bijgedragen. IWI vindt het positief dat CWI vanaf 2007 bij de preventie- en uitstroompercentages laat zien hoe groot de uitstroom naar werk is. Ook de realisatie van de tijdigheid van de Wsw-(her)indicaties en de afhandeling van ontslag- en tewerkstellingsvergunningen ligt boven de voor 2007 afgesproken normen. CWI voldoet vrijwel geheel aan de streefwaarde voor met voorwerk van CWI ingediende vacatures. Wat betreft het aantal vervulde vacatures met voorwerk van CWI ligt het resultaat zelfs aanmerkelijk hoger dan de afgesproken streefwaarde. Het streefcijfer voor de waardering van de werkzoekende heeft CWI in 2007 nog niet

helemaal gerealiseerd. CWI voldoet wel ruimschoots aan de norm voor klantbejegening. De waardering van de werkgevers ligt nog niet op de afgesproken streefwaarde. Dit wordt veroorzaakt door een lage score op de kwaliteit van de geselecteerde kandidaten; deze schiet volgens werkgevers tekort. Wel zijn de werkgevers tevreden over de dienstverlening van CWI daar waar het gaat om de aanmelding van de vacature, de afhandeling van de vacature door de contactpersoon en het nakomen van afspraken door CWI.

In 2007 heeft de inspectie geen afzonderlijke onderzoeken uitgevoerd die specifiek op CWI betrekking hebben. Omdat CWI de toegang vormt tot de keten van werk en inkomen, is CWI in alle ketenbrede onderzoeken van IWI meegenomen. De uitkomsten van de meeste ketenbrede onderzoeken zijn verwoord in paragraaf 1.1.

Daarnaast heeft de inspectie nog drie onderzoeken uitgevoerd waar CWI bij betrokken was. In deze onderzoeken heeft de inspectie zich gericht op de volgende punten:

- Dienstverlening aan voortijdige schoolverlaters;
- Stimulering starten eigen onderneming;
- Vroegmelders.

Dienstverlening aan voortijdige schoolverlaters

Wie zonder diploma op het niveau van startkwalificatie de school verlaat, loopt een verhoogde kans op structurele werkloosheid of een arbeidspatroon met terugkerende werkloosheid. Voortijdig schoolverlaten is een maatschappelijk probleem en staat hoog op de politieke agenda. In het schooljaar 2005/2006 zijn er 57.000 voortijdige schoolverlaters bijgekomen. IWI onderzocht bij een aantal gemeenten en daarmee samenwerkende CWI's of de dienstverlening aan voortijdige schoolverlaters gericht is op het teruggeleiden naar school, en zo ja, of de resultaten en het eind-effect van die dienstverlening worden gemeten (*Doorstart voor de schooluitvaller*).

Uit het onderzoek blijkt dat de onderzochte CWI's en gemeenten voorop stellen dat de jongere eerst terug naar school moet ('School First'). Met deze handelingspraktijk

leveren de twee ketenpartners een bijdrage aan vermindering van het aantal voortijdige schoolverlaters.

Onbekend is echter hoe groot de bijdrage van CWI en gemeente aan het terugdringen van het aantal voortijdige schoolverlaters precies is. De problematiek reikt namelijk verder dan alleen de keten van werk en inkomen. Het feit dat het uiteindelijke resultaat (of een startkwalificatie is behaald) niet wordt geregistreerd speelt ook mee bij het onbekend zijn van de precieze bijdrage van CWI en gemeenten. IWI is van oordeel dat er een registratie moet komen tot en met het behalen van de startkwalificatie. Pas dan kan gemeten worden of de doelen voor vermindering van het aantal voortijdige schoolverlaters worden gehaald. Alle betrokken partners (onderwijs, gemeente, CWI, zorg) zouden op het registratiesysteem aangesloten moeten zijn.

Stimulering eigen onderneming

Het stimuleren van ondernemerschap is een actueel beleidsthema van het huidige kabinet. Het starten van een eigen bedrijf geldt als een gelijkwaardig alternatief voor werken in loondienst om uit een uitkering te komen. IWI heeft onderzocht hoe UWV, CWI en gemeenten mensen met een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering begeleiden bij het starten als ondernemer (*Zaak van belang*).

Uit het onderzoek blijkt dat de ketenpartners in toenemende mate aandacht besteden aan zelfstandig ondernemerschap, maar ook dat er nog belemmeringen bestaan bij de begeleiding. De belangrijkste daarvan is dat de samenwerking tussen de ketenpartners nog niet overal van de grond komt, waardoor er nog geen sprake is van een geïntegreerd hulpaanbod. IWI beveelt dan ook aan dat UWV, CWI en gemeenten actiever gaan samenwerken. Ook beveelt IWI aan dat zij hun hulpaanbod aan de startende ondernemer meer vanuit diens perspectief inrichten. De uitkeringsgerechtigde die begint met een eigen bedrijf moet zo min mogelijk last hebben van regels die niet op elkaar aansluiten, zowel in het stelsel van sociale zekerheid als in aanpalende wet- en regelgeving. Het is van belang dat knelpunten op dit gebied worden weggenomen. In reactie op het IWI-rapport heeft de staats-

secretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan de Tweede Kamer meegedeeld dat de ketenpartners een samenhangende, op de klant gerichte dienstverlening dienen te realiseren. Tot de ketenpartners kunnen in dit geval ook andere spelers, zoals de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst gerekend worden. De staatssecretaris heeft UWV en CWI gevraagd hem via de periodieke rapportages op de hoogte te houden van verbeteringen in de samenwerking op dit punt.

Vroegmelders

Ongeveer de helft van de mensen die werkloos worden, meldt zich al voor de eerste werkloosheidsdatum bij CWI. Hoe eerder iemand die ontslag boven het hoofd hangt zich meldt bij CWI, des te groter is de kans dat hij of zij nieuw werk vindt voordat een WW-uitkering nodig is. CWI kan de werkzoekenden vanaf vier maanden voor het verwachte ontslag helpen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Sinds juli 2005 kan UWV deze 'vroegmelders' ook re-integratiediensten aanbieden als dat nodig is. De inspectie heeft onderzocht in hoeverre CWI er samen met UWV in slaagt om potentiële WW-gerechtigden zich vroeg te laten melden en op tijd passende dienstverlening aan te bieden (*Vroegmelders*).

Uit het onderzoek bleek dat de voorlichting over de mogelijkheden voor vroegmelders in 2006 beperkt was. CWI en UWV ontwikkelden wel voorlichting over de mogelijkheden bij grootschalige ontslagzaken, zoals reorganisaties. Verder bleek dat bij de vestigingen van CWI verschillende activiteiten worden uitgevoerd om vroegmelders te ondersteunen. Uit de evaluatie van een CWI-project bleek dat deze ondersteuning goede resultaten kan opleveren. Het IWI-onderzoek toonde verder aan dat de dienstverlening op de vestigingen en de inzet van kleine preventieve re-integratie-instrumenten door CWI en UWV divers is.

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn eind 2007 Kamervragen gesteld. Uit de beantwoording van die vragen blijkt dat CWI en UWV het gezamenlijk te voeren beleid hebben verduidelijkt. In het derde kwartaal 2008 onderzoekt de inspectie wat er concreet veranderd is in de dienstverlening aan de vroegmelders.

Verder maakt CWI, mede naar aanleiding van dit IWI-onderzoek, vanaf het eerste kwartaal 2007 zichtbaar voor hoeveel vroegmelders werkloosheid, en dus een WW-uitkering, wordt voorkomen als gevolg van de CWI-dienstverlening aan deze groep.

1.2.2 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen stimuleert dat mensen blijven werken of weer aan het werk gaan, en/of zorgt voor een juiste en tijdige uitkering. UWV is daarnaast beheerder van de polisadministratie (waarin onder andere dienstverbandgegevens geregistreerd staan) en verstrekt gegevens aan circa 400 afnemers. In 2007 kocht UWV 34.000 re-integratietrajecten in voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor mensen met een WW-uitkering werden 41.000 trajecten ingekocht. In 2006 waren de aantallen respectievelijk 35.000 en 38.000. In totaal heeft UWV in 2007 bijna 52.000 mensen aan werk geholpen.

Eind 2007 verstrekte UWV aan 192.000 mensen een WW-uitkering, 57.000 minder dan het jaar daarvoor. 844.000 mensen ontvingen een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), Wajong en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia)). Dat is ongeveer 17.000 minder dan eind 2006. In totaal ging het om ongeveer 19 miljard aan uitkeringen. Eind 2007 waren er circa 14.000 fulltime werkplekken bij UWV, dat is 1.500 minder dan eind 2006.

Uit het jaarverslag 2007 van UWV blijkt dat de 'going concern' activiteiten naar wens verlopen. Het aantal geslaagde re-integraties is gestegen. Nagenoeg alle prestaties liggen boven de afgesproken streefwaarden. Het aantal klachten is in 2007 fors gedaald. UWV geeft aan dat de inzet van klachtenambassadeurs en een proactievere benadering van klanten daaraan hebben bijgedragen.

De uitvoeringskosten van de wettelijke dienstverlening zijn over 2007 binnen de begroting gebleven.

In 2007 heeft IWI bij UWV onderzoek gedaan op de volgende punten:

- arbeidsparticipatie;
- gegevensleveringen;
- interne organisatie.

Arbeidsparticipatie

De inspectie heeft op het terrein van arbeidsparticipatie diverse onderzoeken uitgevoerd. Een deel van deze onderzoeken richt zich primair op de perceptie van de klant: hoe ervaart deze de dienstverlening van de uitvoeringsorganisaties bij het vinden van werk. De uitkomsten van deze onderzoeken vormen een spiegel voor beleid en uitvoering. Daarnaast zijn ook onderzoeken gedaan naar specifieke groepen en naar de wijze waarop UWV mensen aan werk helpt.

De met de minister afgesproken doelstellingen op het terrein van participatie zijn, zoals blijkt uit het UWV-jaarverslag, ruimschoots gerealiseerd. Voor een deel is dit te danken aan het gunstige economische klimaat. Maar ook het feit dat UWV re-integratiecoaches inzet en zijn instrumentarium effectiever benut, heeft bijgedragen aan dit resultaat. Ten opzichte van 2006 zijn de prestaties van UWV verder verbeterd. Dat laat onverlet dat de kwaliteit van de dienstverlening nog kan worden verhoogd. Zo kan UWV in een eerder stadium dan nu het geval is, uitzoeken welke dienstverlening een werkzoekende precies nodig heeft en deze eerder aanbieden. Ook is het gewenst dat UWV met zijn re-integratietrajecten meer aansluit bij de behoefte van werkgevers.

Een specifieke groep waarmee UWV in de dienstverlening te maken heeft, zijn de Wajongers: jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uit het IWI-onderzoek naar de participatie van deze groep (*Wajong en werk*) blijkt dat de Wajong veel mogelijkheden kent om jonggehandicapten te ondersteunen bij het vinden van de meest geschikte vorm van participatie. Tegelijkertijd vormt de complexiteit van de regels en procedures een drempel voor de uitvoering en stelt uitvoerders, werkgevers en Wajongers voor problemen. De uitkomsten van het onderzoek hebben, samen met onder meer het SER-advies *Meedoen zonder beperkingen*, een bijdrage geleverd aan het kabinetsstandpunt omtrent de Wajong.

Uit het rapport *Uitvoering van re-integratietrajecten door UWV* blijkt dat WW'ers die samenwerken met de re-integratiecoach en hun re-integratietraject vormgeven in een individuele re-integratieovereenkomst (IRO) meer mogelijkheden voor maatwerk krijgen dan WW'ers met een regulier traject. Daarnaast vindt tachtig procent van de WW'ers met een IRO dat ze voldoende invloed hebben op hun re-integratietraject. Bij mensen in een regulier traject is dat vijftig procent.

Ontwikkelingen op het terrein van re-integratietrajecten en de uitkomsten van dit onderzoek zijn door UWV benut voor het nieuwe inkoopkader van re-integratietrajecten dat 1 april 2008 in werking is getreden. De wijzigingen hebben tot doel het re-integratieaanbod transparanter en effectiever te maken, zonder af te doen aan de uitgangspunten van maatwerk en individuele keuzemogelijkheid.

Ook heeft de inspectie in de regio Oost onderzocht in welke mate wordt voldaan aan de voorwaarden die leiden tot maatwerk bij de re-integratie van werklozen (rapport *De weg naar (maat)werk*). De inspectie ziet een aantal positieve ontwikkelingen die de kortste weg naar maatwerk dichterbij brengen. Eén van die ontwikkelingen is een betere samenwerking tussen CWI en UWV. Die zorgt ervoor dat werkzoekenden eerder de juiste dienstverlening krijgen en dat re-integratieondersteuning beter wordt afgestemd op de actuele vraag op de arbeidsmarkt. De re-integratiecoach vervult een cruciale rol bij de re-integratie van werkzoekenden. Zijn handelingsvrijheid geeft hem de ruimte om op maat gesneden dienstverlening te geven. De inspectie erkent het belang van handelingsruimte maar vraagt tegelijkertijd aandacht voor meer structurele kwaliteitsborging en -bevordering. Dat moet onder meer leiden tot een beter inzicht in de effectiviteit van de verschillende vormen van dienstverlening bij bepaalde kenmerken van werkzoekenden. Ook vraagt de inspectie de aandacht voor een evenwichtige caseload van de coach omdat zij veelal opmerken niet aan alle aspecten van coaching toe te komen. Een voorbeeld daarvan is het direct matchen van een klant met nieuwe vacatures.

Gegevensleveringen

Uit *UWV en Walvis, zevende rapportage* (onderzoek van IWI naar de invoering van de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Walvis) en de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv)) blijkt dat UWV in 2007 de continuïteit van gegevensleveringen aan afnemers zeker heeft gesteld. De inspectie is positief over de wijze waarop UWV inzet op ketensamenwerking om de knelpunten in de loonaangifteketen op te lossen.

De inspectie acht het van belang dat UWV actief stuurt op de kwaliteit van de gegevens in de polisadministratie. Mede naar aanleiding van de uitkomsten van de IWI-onderzoeken naar Walvis is de regie op de loonaangifteketen versterkt en zetten de Belastingdienst en UWV meer focus bij het ontwikkelen van de polisadministratie met kwalitatief goede gegevens.

Interne organisatie

UWV maakt voor het vaststellen van de uitkeringen gebruik van de gegevens in de polisadministratie. Een randvoorwaarde is dat de basisgegevens over de arbeids- en de verzekeringsverhouding van de klant op voorraad beschikbaar zijn. Deze gegevens moeten van voldoende kwaliteit zijn om bijvoorbeeld de uitkeringen hierop te kunnen baseren. Deze situatie is echter in 2007 nog niet bereikt. Debet hieraan is de vertraagde ontwikkeling van de loonaangifteketen (polisadministratie).

De inspectie stelt vast dat bij de uitvoering van complexe projecten, veelal met een stevige ICT-component, zoals Walvis en Wia de realisatie achterblijft bij de ambities. De kwaliteit van de sturing en beheersing bij dergelijke projecten vertoont (in de uitvoering) tekortkomingen. Het maken van plannen, (proces)ontwerpen en blauwdrukken vergt gegeven de complexiteit van processen veel tijd en energie van UWV. Maar de overgang naar de structurele oplossing en de inbedding in de organisatie zijn onvoldoende geborgd. De inspectie vindt dat UWV te sterk afhankelijk is van externen. Gevolg hiervan is dat kennis van processen en systemen binnen UWV onvoldoende geborgd is. UWV onderkent dat versterking van de ICT-organisatie noodzakelijk is, en is daarom gestart met een wervingsactie voor ICT'ers.

De inspectie onderschrijft de door UWV ingezette richting voor de verbetering van de ICT-organisatie om de continuïteit van de bedrijfsvoering beter te borgen en de vernieuwingsprojecten te realiseren.

1.2.3 Gemeenten

De gemeenten voeren de Wet werk en bijstand uit, waarin de activering van bijstandsgerechtigden voorop staat. De al in 2005 ingezette daling van het aantal uitkeringen heeft zich in 2007 voortgezet. Eind december 2007 waren er 275.000 uitkeringen, 27.000 minder dan een jaar eerder. Het grootste deel van de afname bestond uit uitkeringen die al een jaar of langer duurden. De invoering van de WWB en de gunstige arbeidsmarkt hebben bijgedragen aan deze ontwikkeling. Eind 2007 waren er 443 gemeenten.

In 2007 heeft IWI bij gemeenten onderzoek gedaan op de volgende punten:

- Handhaving;
- Hardheidsclausule;
- Rechtmatigheid;
- Inkomenszekerheid;
- Opzet en realisatie van beleid.

Daarnaast heeft IWI bij gemeenten onderzoek gedaan op het gebied van participatie. Dit betrof onderzoeken waar ook CWI bij betrokken is. De resultaten van deze onderzoeken zijn verwoord in paragraaf 1.2.1 (CWI).

Handhaving

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de rechtmatige uitvoering van de WWB. Handhaving – het voorkomen en bestrijden van misbruik van uitkeringsgeld – is een onderdeel van de rechtmatige uitvoering. In het voor de periode 2007-2010 vastgestelde handhavingsprogramma heeft de minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid vastgesteld welke doelen het kabinet wil bereiken in het kader van handhaving. Eén uitgangspunt van het programma is dat normschending niet mag lonen en moet worden bestraft.

In dit verband heeft IWI onderzocht (*Gemeentelijke afdoening, de laatste schakel in de keten*) hoe gemeenten reageren op geconstateerde overtredingen van de informatieverplichting. Een WWB-gerechtigde is verplicht om infor-

matie die van invloed kan zijn op zijn uitkering, aan de sociale dienst van de gemeente door te geven. De in het IWI-onderzoek betrokken gemeenten onderschrijven het uitgangspunt dat overtreding van de informatieplicht niet mag lonen. Uit het onderzoek blijkt echter dat 64 procent van de gemeenten bij beëindigde uitkeringen geen aangifte doet bij het Openbaar Ministerie als het gaat om informatiefraude tot 6.000 euro. Ook blijkt dat gemeenten in geval van informatiefraude niet altijd het teveel aan bijstand verstrekte bedrag terug en (volledig) invorderen; veertig procent van de gemeenten doet dit niet (in alle gevallen), vaak omdat het om zogenaamde kruimelbedragen gaat. Ten slotte wordt er niet altijd beslag gelegd in situaties waar dat wel mogelijk is. IWI is van mening dat, hoewel gemeenten een grote mate van beleidsvrijheid hebben, het niet consequent naar beleid en uitvoering vertalen van het uitgangspunt dat schending van de informatieplicht niet mag lonen, een negatieve invloed kan hebben op de beeldvorming rondom – en het draagvlak voor – de WWB.

Hardheidsclausule

Als een gemeente een aanvraag doet voor aanvulling op het inkomensdeel (I-deel) van het WWB-budget (beroep op de hardheidsclausule), beoordeelt de inspectie de uitvoering van de WWB in het aanvraagjaar. Dit oordeel wordt door de toetsingscommissie en minister gebruikt bij het al dan niet toekennen van de aanvullende uitkering.

IWI heeft bij de 26 gemeenten die in 2007 een aanvraag hebben ingediend met het verzoek om over 2006 in aanmerking te komen voor een aanvullende uitkering de uitvoering beoordeeld. In 2006 heeft de inspectie geconstateerd dat veel gemeenten met een tekort op het I-deel een overschot hadden op het werkdeel (W-deel). Dit was aanleiding voor IWI om hierover in 2007 met alle tekortgemeenten met 40.000 inwoners of meer bestuurlijk overleg te voeren. Dit overleg heeft IWI inzicht gegeven in de redenen van de overschotten op het W-deel. IWI heeft de toetsingscommissie over de uitkomst van dit bestuurlijk overleg geïnformeerd.

Rechtmatigheid

De inspectie houdt toezicht op rechtmatigheid van de uitvoering van de WWB. Op basis van

het toezicht is het voor de minister mogelijk om een gemeente bij mogelijke ernstige tekortkomingen in de rechtmatige uitvoering een aanwijzing te geven.

Op grond van signalen, de analyse van jaarrekeningen en aspectonderzoek geeft de inspectie hierna een zo volledig mogelijk beeld van de uitvoering van de WWB en de mogelijke ernstige tekortkomingen in de uitvoering.

Signalering

Op basis van signalen uit de media heeft IWI voor dertien gemeenten een onderzoek gestart met het doel om vast te stellen of het uitvoeringsbeleid in strijd is met de WWB. Indien daarvan sprake is, rapporteert IWI hierover aan de staatssecretaris.

Voor acht gemeenten is het onderzoek afgerond. Daarbij is in zes gemeenten vastgesteld dat het beleid in overeenstemming is met de doelstelling van de WWB. Het rapport van IWI over één gemeente over de verstrekking van eindejaarsuitkeringen aan minima is voor de staatssecretaris aanleiding geweest om te overwegen of deze gemeente in aanmerking komt voor een aanwijzing zoals bedoeld in artikel 76, lid 3 van de WWB. Een andere gemeente heeft het beleid aangepast naar aanleiding van het onderzoek van de inspectie.

Analyse jaarrekeningen

In het kader van de invoering van Single Information en Single Audit bij de verantwoording over de uitvoering van de WWB, de inkomensvoorzieningswetten oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en gewezen zelfstandigen (loaw, loaz), het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz 2004) en de Wet werk en inkomen kunstenaars (WWIK) is de informatie over de rechtmatigheid van de uitvoering vanaf 2006 onderdeel van de gemeenterekening. Eventuele financiële fouten voor het inkomensdeel van de WWB worden zichtbaar als het totaal aan financiële fouten de tolerantiegrens van één procent van het bedrag van de gehele rekening overschrijdt. Over onzekerheden in de controle van de rekening rapporteert de accountant indien deze meer bedragen dan drie procent van het totaal van de rekening. De onrechtmatige uitgaven in het kader van de besteding van het werkdeel van de WWB moeten gemeenten in een afzonderlijke bijlage bij de rekening vermelden.

Deze uitgaven worden door de minister van SZW teruggevorderd van de gemeenten. Vanwege het feit dat geen specifieke verantwoording per wet (WWB) meer wordt afgegeven maar de verantwoording hierover deel uit maakt van de gehele gemeentelijke jaarrekening, sluiten wij in de opbouw van ons oordeel hierop aan.

De inspectie heeft vastgesteld dat bij 302 gemeenten dan wel intergemeentelijke samenwerkingsverbanden bij de (totale) gemeenterekening een goedkeurende accountantsverklaring is gegeven of een verklaring met een andere strekking maar niet mede veroorzaakt door de WWB.

Bij een gemeente is door de accountant ten aanzien van de gehele gemeenterekening op het punt van het rechtmatigheidsoordeel een verklaring met beperking afgegeven, mede veroorzaakt door fouten in de uitvoering van de WWB. De maximale rechtmatigheidsfout met betrekking tot het inkomensdeel van de WWB van de desbetreffende gemeente is hierbij 2,2 procent (11,2 miljoen euro).

Bij de overige 110 gemeenten is er bij de gemeenterekening een verklaring van oordeelonthouding afgegeven in verband met ontoereikend uitgevoerde maatregelen van interne beheersing. Dit betreft tekortkomingen op gemeenteniveau.

Aspectonderzoek 'Bijstand en vermogen'

Omdat gemeenten zich vanaf 2006 niet meer met een verslag hoeven te verantwoorden over de rechtmatigheid van de uitvoering van de WWB heeft IWI vanaf 2007 het rechtmatigheidstoezicht op een andere wijze ingericht. Op basis van een risicogerichte benadering wordt steeds een aspect van de uitvoering onderzocht. In dat kader heeft IWI in 2007 onderzoek gedaan naar de vermogensvaststelling bij de aanvang van de bijstand. IWI oordeelt positief over de rechtmatigheid van dit aspect van de uitvoering. Uit het onderzoek is gebleken dat gemeenten bij het onderzoek naar het aanwezige vermogen veel gegevens vragen van de burger. Vastgesteld is dat slechts bij een klein aantal aanvragers de vermogensgrens wordt overschreden en dat het risico op fouten met gevolgen voor de uitkering relatief klein is.

Twee gemeenten uit het onderzoek hebben om die reden gekozen voor een doelmatigere werkwijze. De inspectie geeft andere gemeenten in overweging om na te gaan of een doelmatigere werkwijze ook voor hun gemeente geschikt is, bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van risicoprofielen en risicoanalyse.

Inkomenszekerheid

Uit het aspectonderzoek *Bijstand en vermogen* blijkt verder dat bij 75 procent van de onderzochte aanvragen sprake is van meer schulden dan bezittingen. IWI acht dit verontrustend omdat schulden vaak een complicerende factor zijn bij de re-integratie van bijstandsgerechtigden. In reactie op het IWI-rapport heeft de staatssecretaris van SZW de inspectie gevraagd om – via aanvullend onderzoek in 2008 – vast te stellen of en welke actie gemeenten nemen op het moment dat deze bij aanvraag vaststellen dat er sprake is van een (problematische) schuldsituatie. Hierbij kan worden gedacht aan doorverwijzing naar budgetcursussen, budgetbeheer of schuldsanering. Omdat een deel van de cliënten voorafgaand aan de bijstandsaanvraag een andere uitkering zal hebben ontvangen, heeft de staatssecretaris IWI gevraagd in haar onderzoek ook na te gaan of andere uitvoeringsorganisaties, zoals bijvoorbeeld UWV, voldoende alert zijn op signalen van schulden en of zij daar ook actie op ondernemen.

Opzet en realisatie beleid

Voor 2006 heeft IWI opnieuw op landelijk niveau onderzocht of gemeenten beleid hebben geformuleerd op het gebied van inkomenswaarborg, instroombeperking, uitstroombestemming en handhaving (Monitor beleid en doeltreffendheid). Daarbij is ook nagegaan of en in hoeverre gemeenten doelstellingen hebben opgenomen.

In het derde jaar waarin de WWB door de gemeenten wordt uitgevoerd, mag worden verwacht dat er meer concrete doelstellingen zijn op de vier genoemde beleidsterreinen dan in voorgaande jaren. Dit is echter niet het geval. In aanvulling op dit landelijk onderzoek heeft IWI voor 2006 een zelfde onderzoek verricht bij de G27. De uitkomsten hiervan zijn positiever, met name op het gebied van uitstroombestemming: ongeveer zeventig procent van de G27 gemeenten heeft daarbij doelstellingen geformuleerd.

Bij beide onderzoeken blijkt echter dat in die gevallen waarin gemeenten wel concrete doelstellingen aan het beleid hebben toegevoegd, de realisatie van deze doelstellingen op deelaspectniveau moeilijk te achterhalen is.

De verantwoordingsinformatie cq verslaglegging is namelijk regelmatig te algemeen van opzet. Dit is voornamelijk opvallend op het terrein van handhaving, omdat de gemeenten door het ministerie van SZW financieel zijn gestimuleerd om in hun beleid concrete doelen en taakstellingen op te nemen.

Daarnaast mag in zijn algemeenheid verwacht worden dat, op grond van de rolverdeling tussen gemeenteraad en college van burgemeester en wethouders, de gemeenteraad zelf kaders vaststelt en toezicht houdt op het realiseren van de doelstellingen.

1.2.4 Sociale Verzekeringsbank

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) is verantwoordelijk voor de uitvoering van een groot aantal wetten en regelingen. De meest bekende zijn de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene Kinderbijslagwet (AKW) en de Algemene nabestaandenwet (Anw). Hiernaast voert de SVB onder meer de Remigratiewet, de Regeling tegemoetkoming onderhoudskosten gehandicapte kinderen (TOG) en de Regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers (TAS) uit. Ook voert de SVB voor een aantal gemeenten de Wet werk en bijstand (WWB) uit voor personen boven de 65 jaar. De SVB had in 2007 ruim 4,9 miljoen klanten, in binnen- en buitenland.

Uit het jaarverslag 2007 van de SVB blijkt dat de 'going concern' activiteiten naar wens verlopen. De tijdigheid van de gevalsbehandeling overtreft in alle gevallen de gestelde streefwaarden. Mede als gevolg van de verhoogde tijdigheid en het afnemen van de werkvoorraden is het aantal klachten en het aantal bezwaarzaken afgenomen. De uitvoeringskosten van de staande organisatie laten over 2007 een onderuitputting zien. Dit is voor meer dan de helft toe te schrijven aan lagere personeelskosten. Alle prestaties met betrekking tot efficiency, tijdigheid en rechtmatigheid liggen boven de afgesproken streefwaarden.

In 2007 heeft IWI bij de SVB onderzoek gedaan op de volgende punten:

- SVB Tien-traject;
- Klachtenafhandeling.

SVB Tien-traject

Met het verandertraject SVB 2010 (SVB Tien) werkt de SVB aan de verbetering van de uitvoering. Met het oog op een verwachte grote toename van het aantal 65-plussers in 2010 wil SVB haar werkwijze aanpassen: klantvriendelijker, efficiënter en flexibeler. De inspectie volgt hoe het verandertraject verloopt en probeert risico's vroegtijdig te onderkennen (*De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010*).

In het kader van SVB Tien zijn op alle vestigingen van de SVB het afgelopen jaar service-teams AOW/Anw ingesteld, in navolging van de in 2006 ingevoerde serviceteams voor de AKW. Doordat deze teams gefocust zijn op behandeling van de aanvraag in één keer, is de dienstverlening aan de klant verbeterd. Verder is in 2007 een nieuwe ICT-organisatie voor de SVB ontworpen, die per 1 januari 2008 van start is gegaan. In deze nieuwe organisatie zijn vraag en aanbod expliciet gescheiden, terwijl beheer en vernieuwing juist dicht bij elkaar zijn georganiseerd. Een andere ontwikkeling op ICT-gebied is dat de SVB voor zijn afzonderlijke doelgroepen, zoals nabestaanden, migranten en laaggeletterden, aparte portals heeft ingevoerd voor gerichte informatieverstrekking met doorverwijzingen.

IWI constateert dat de tijdshorizon voor het veranderprogramma SVB Tien voor wat betreft de innovatie van processen en ICT is opgeschoven. Deze innovaties lopen door tot in 2013, waardoor het totale veranderprogramma op een later moment dan gepland volledig zal zijn afgerond. Aan de uitvoering van SVB Tien is hierdoor in 2007 minder uitgegeven dan begroot: de uitgaven waren per saldo begroot op 17,8 miljoen euro (20,8 miljoen euro uitgaven en 3 miljoen euro besparingen). De uitgaven bedroegen echter 2,6 miljoen euro, waardoor er eind 2007 sprake was van een onderuitputting van ruim 15 miljoen euro. Over uitstel van investeringen en latere realisatie van de afgesproken baten heeft de SVB nieuwe afspraken met het ministerie gemaakt.

Klachtenafhandeling

IWI heeft in 2007 het onderzoek *Klachtenafhandeling bij de SVB* verricht. Een belangrijke conclusie uit dit onderzoek is dat klachten van klanten snel en efficiënt worden afgehandeld, maar dat de registratie niet helemaal op orde is. Om de dienstverlening aan de klant te kunnen verbeteren en van fouten te kunnen leren, moet de SVB een volledig beeld hebben van klachten die de organisatie bereiken. Naar aanleiding van dit onderzoek is een volledige en correcte klachtenregistratie voor de SVB een aandachtspunt geworden. De SVB heeft een aantal aanbevelingen van IWI ongewijzigd overgenomen.

1.2.5 Stichting Inlichtingenbureau Gemeenten

De Stichting Inlichtingenbureau Gemeenten (Inlichtingenbureau) ondersteunt gemeenten bij hun wettelijke taken in het kader van de sociale zekerheid door middel van coördinatie en dienstverlening op het gebied van (elektronische) gegevensuitwisseling tussen gemeenten en derden in de keten werk en inkomen.

Het Inlichtingenbureau levert gemeenten persoonsgegevens om fraude en oneigenlijk gebruik van uitkeringen op te sporen. De afgelopen jaren is daar dienstverlening op het gebied van re-integratie, armoedebestrijding, administratieve lastenverlichting en het tegengaan van niet-gebruik bijgekomen. In aanvulling op deze dienstverlening aan gemeenten levert het Inlichtingenbureau aan het Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI) ten behoeve van Suwinet-Inkijk gegevens uit de landelijke databases. Daarnaast heeft het Inlichtingenbureau de implementatie van het digitaal klantdossier bij gemeenten ondersteund.

Het Inlichtingenbureau heeft vooruitgang geboekt met de (verdere) professionalisering van de organisatie en verbetering van de dienstverlening, ook in de ogen van de primaire klant: de gemeentelijke sociale diensten. Het sectorloketsysteem is stabiel en de informatiebeveiliging is op orde.

De samenwerking tussen het Inlichtingenbureau en BKWI is versterkt door de realisatie

tie van gezamenlijke huisvesting. De verwachte gunstige effecten hiervan, in het bijzonder voor personele kosten en beheerskosten, zullen overigens pas op termijn gerealiseerd worden.

1.2.6 Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen

Het Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI) ondersteunt en adviseert de ketenpartners bij de inrichting en verbetering van de lokale samenwerking. Daarnaast beheert en professionaliseert BKWI het besloten netwerk Suwinet voor de elektronische gegevensuitwisseling, zodat de ketenpartners op een effectieve en efficiënte wijze gegevens van binnen en buiten het SUWI-domein kunnen gebruiken voor hun eigen werkprocessen. Verder beheert BKWI afspraken tussen ketenpartners over de inhoud van die gegevens en de manier waarop de uitwisseling plaatsvindt.

Het bureau heeft in 2007 ondersteuning geleverd bij de eerste proeven van een digitaal klantdossier (DKD) voor de burger. Hiermee heeft BKWI een significante bijdrage geleverd aan de realisatie van het DKD. Ook heeft BKWI diensten geleverd met het oog op bevordering van de arbeidsparticipatie: ten behoeve van de Participatietop is een zogeheten participatiekaart geïntroduceerd, die een overzicht biedt van maatregelen om de arbeidsparticipatie te bevorderen.

1.2.7 Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is het overlegorgaan van sociale partners en gemeenten dat (gevraagd en ongevraagd) advies geeft aan de bewindslieden van SZW over onderwerpen op het terrein van werk en inkomen. De RWI heeft in 2007 de Stimuleringsregeling vacaturevervulling door werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers (Svww) afgerond. Met deze regeling was de RWI verantwoordelijk voor de subsidiëring aan sectoren, branches en ondernemingen voor projecten om werkzoekenden aan (ander) werk te helpen. De inspectie houdt toezicht op de uitvoering van de Svww en de apparaatskosten van de RWI. De inspectie houdt geen toezicht op de adviserende taak van de Raad.

Interne organisatie: financieel beheer RWI en afronding Svww op orde

In 2007 bedroeg het budget van de RWI 6,3 miljoen euro. Hiervan heeft de RWI in 2007 circa zes miljoen euro besteed. De inspectie is van oordeel dat de RWI het financiële beheer van de organisatie op orde heeft. Het secretariaat van de RWI verricht, naast werkzaamheden voor de Raad zelf, ook werkzaamheden voor de stichting Blik op Werk. Om de scheiding daartussen, inclusief financiële component, helder en duidelijk vast te leggen, hebben de RWI en de stichting Blik op Werk een Service Level Agreement opgesteld (geldig voor het jaar 2008).

In 2007 heeft de RWI de Svww afgerond. De inspectie constateert dat de RWI de uitvoering van de regeling gedurende de gehele looptijd heeft beheerst. Ook was de RWI zorgvuldig in de afwikkeling van de Svww-projecten. De RWI heeft een beleidsevaluatie laten uitvoeren naar de Svww. Het rapport en het bijbehorende advies over vraaggerichte re-integratie heeft de RWI in april 2007 aangeboden.

I.3 Kwaliteit informatievoorziening

Kwaliteit van de verantwoordingen zbo

De SUWI-organisaties UWV, SVB, CWI, BKWI, het Inlichtingenbureau en RWI brengen jaarlijks een jaarverslag inclusief jaarrekening uit. Daarin leggen ze verantwoording af aan de minister van SZW, onder meer over de realisatie van beleidsdoelstellingen, de bedrijfsvoering en de gegevensverwerking. Bij de jaarverslagen hoort een verslag van de accountant en een oordeel van de IT-auditor. De jaarrekeningen gaan vergezeld van een accountantsverklaring. De inspectie onderzoekt de kwaliteit van de jaarverslagen en jaarrekeningen van de SUWI-organisaties. De inspectie kijkt niet naar alle verantwoordingsaspecten, maar heeft op basis van risicoanalyse een aantal thema's onderzocht, te weten de onderwerpen rechtmatigheid, niet-financiële informatie, geautomatiseerde gegevensverwerking (IT) en informatie over de doelmatigheid. Daarbij maakt zij zo veel mogelijk gebruik van de controles van de accountants en IT-auditors van de uitvoeringsorganisaties.

Oordeel over de kwaliteit van het jaarverslag en de jaarrekening

De jaarrekeningen van alle organisaties zijn voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring. Op grond van haar onderzoek onderschrijft de inspectie deze oordelen. Ook voldoen de jaarverslagen in grote lijnen aan de formele informatie-eisen van de Regeling SUWI.

Rechtmatigheid en jaarrekening

De inspectie stelt vast dat de financiële informatie in de jaarverslagen over het algemeen betrouwbaar is. De financiële informatieverstrekking voldoet grotendeels aan de wettelijke eisen. De inspectie constateert in dit kader ook dat UWV en SVB zich uitgebreid en adequaat verantwoorden over de rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking. De verantwoordende onrechtmatigheid van de uitkeringen van UWV bedraagt 1,5 procent voor alle wetten tezamen. De onrechtmatigheid bij de SVB blijft met 0,03 procent ver onder de toegestane grens van één procent.

In 2007 hebben de organisaties gewerkt aan verbetering van (de controle op) de naleving van Europese aanbestedingsregels. Het bedrag dat alle organisaties tezamen verantwoorden

als ten onrechte niet volgens de Europese regels aanbesteed, bedraagt circa 140 miljoen euro, waarvan bij UWV 136 miljoen euro. De binnen UWV doorgevoerde verbeteringen zullen naar verwachting vanaf 2008 hun positieve uitwerking hebben. Bij CWI dient de controle op de interne procedure voor Europese aanbesteding te worden aangescherpt. Ook de accountant van CWI (en BKWI) dient de controle op rechtmatige uitvoering van de aanbestedingen aan te scherpen.

De inspectie heeft vastgesteld dat UWV in 2007 verbetermaatregelen heeft genomen naar aanleiding van de in 2006 door IVI gesignaleerde tekortkomingen. Het fondsenbeheer, waaronder het liquiditeitenbeheer, is in 2007 verbeterd. Door administratieve oorzaken blijken de banksaldi van de individuele sociale verzekeringsfondsen af te wijken van de fondsvermogens. Omdat het ministerie van Financiën rente vergoedt over de uitstaande banksaldi, heeft UWV de rentebaten in 2007 (totaal 433 miljoen euro) herverdeeld naar rato van de gemiddelde fondsvermogens. Aangezien de fondsen die door het ministerie worden bekostigd in principe geen saldo kennen, zijn deze fondsen niet in de verdeling betrokken. De inspectie vindt het van belang dat UWV de verbetermaatregelen verder richt op de administratieve overeenstemming van de banksaldi met de fondsvermogens, waardoor herverdeling van de rentebaten niet langer noodzakelijk is.

Betrouwbaarheid niet-financiële informatie

De Regeling SUWI schrijft voor dat de uitvoeringsorganisaties zich verantwoorden over de kwaliteit van hun informatievoorziening. Het betreft hier voor een groot deel niet-financiële informatie, uitgedrukt in prestatie-indicatoren zoals gemeten klanttevredenheid, tijdigheid van de uitvoering en gerealiseerde re-integratie.

De inspectie constateert dat alle uitvoeringsorganisaties zich in hun jaarverslag conform de Regeling SUWI verantwoorden over de kwaliteit van de informatievoorziening, inclusief de voorgeschreven prestatie-indicatoren. Het inzicht in de betrouwbaarheid is ten opzichte van 2006 verbeterd.

Het ministerie van SZW heeft een normenkader en een handreiking opgesteld voor de niet-financiële informatie. De kwaliteit van de informatievoorziening is voldoende geborgd indien de organisatie kan aantonen dat de informatie (zoals in het jaarverslag) ordelijk, controleerbaar en deugdelijk tot stand is gekomen. De inspectie stelt vast dat alle organisaties in 2007 een normenkader hanteren en op grond daarvan maatregelen hebben genomen om de betrouwbaarheid van de niet-financiële informatie te waarborgen. Bij de SVB voldoet de niet-financiële informatie aan de gestelde criteria, bij UWV en het Inlichtingenbureau is dit grotendeels het geval. Bij BKWI is het inzicht in de betrouwbaarheid nog niet aangegevoerd terwijl CWI nog een kleine stap dient te maken om de betrouwbaarheid aan te tonen.

Kwaliteit geautomatiseerde gegevensverwerking (ICT)

De inspectie vindt het positief dat de SUWI-partijen vooruitgang boeken bij het beheersen en beveiligen van de gegevensverwerking. Bij de SVB, het Inlichtingenbureau en de beveiliging van het Suwinet bij UWV is de kwaliteit van de gegevensverwerking op het vereiste niveau. Bij CWI, BKWI en bij de overige systemen bij UWV nog niet.

De inspectie stelt op grond van haar onderzoek vast dat de verantwoordingsinformatie die de uitvoeringsorganisaties verstrekken op hoofdlijnen voldoende inzicht biedt in de stand van zaken over 2007. In de jaarverslagen van BKWI en het Inlichtingenbureau is de informatie summier en ontbreekt het inzicht over de knelpunten en verbetermaatregelen. UWV biedt te weinig inzicht in de vraag van de minister van SZW of het vereiste kwaliteitsniveau in 2009 gehaald kan worden.

Uit de verantwoordingsinformatie komen, evenals vorig jaar, twee belangrijke knelpunten naar voren. Het eerste knelpunt is dat de continuïteit van de gegevensverwerking voor het Suwinetdeel waarvoor alle partijen verantwoordelijk zijn, in het geval van calamiteiten onvoldoende is geborgd. Zo ontbreekt een gezamenlijke risicoanalyse en een gezamenlijk continuïteitsplan voor de Suwinetvoorzieningen. Het tweede knelpunt is dat, met name bij CWI en UWV, niet of niet tijdig inzicht bestaat in de maatregelen bij ICT-leveranciers,

omdat de rapportages van deze leveranciers niet of niet tijdig beschikbaar komen. Hiermee is onvoldoende inzichtelijk of bijvoorbeeld gegevens van burgers voldoende zijn beveiligd.

Bedrijfsvoering en doelmatigheid

De organisaties dienen inzicht te geven in de doelmatigheid van hun bedrijfsvoering. Het ministerie heeft in overleg met de organisaties de minimumeisen daarvoor nader bepaald waarbij het uitgangspunt is dat een organisatie doelmatig is als er een goed evenwicht is tussen de geleverde prestaties (in kwantiteit en kwaliteit) en de ingezette middelen. De inspectie constateert dat de organisaties het inzicht in de doelmatigheid op verschillende wijze invullen maar dat binnen de organisaties voldoende aandacht is voor efficiencyverbeteringen.

Deel I

De Uitvoering in 2007

1 Werk en Inkomen

2 Wet sociale
werkvoorziening

3 Arbeidsveiligheid

4 Tweedelijnstoezicht

De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is bedoeld voor mensen die als gevolg van een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. CWI is verantwoordelijk voor de Wsw-indicatiestelling, geeft advies over de mogelijkheid voor begeleid werken en over de benodigde arbeidsaanpassingen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet. Zij moeten zoveel mogelijk mensen met een Wsw-indicatie aangepast werk aanbieden. De bedoeling van dit werk is dat de Wsw-geïndiceerde zijn vermogen om te werken behoudt en bevordert, en wellicht uiteindelijk werk onder normale omstandigheden kan gaan verrichten. Gemeenten kunnen deze taak in het kader van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) geheel of gedeeltelijk overdragen aan een sw-uitvoeringsorgaan.

Het oordeel over de uitvoering van de Wsw in 2007 is gebaseerd op de verantwoordingsinformatie van de sw-uitvoeringsorganen over het jaar 2006 en de resultaten van het IWI-onderzoek in 2007 naar het plaatsingsbeleid en wachtlijstbeheer bij sw-uitvoeringsorganisaties. Cijfers over de uitvoering in 2007 komen medio 2008 beschikbaar.

Per 1 januari 2008 is de Wsw gewijzigd, waarbij de regieverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet volledig bij de gemeenten is komen te liggen. Zij zijn onder meer verantwoordelijk voor het wachtlijstbeheer.

Weer meer Wsw'ers aan het werk

Evenals in de voorgaande twee jaren hebben de sw-uitvoeringsorganisaties in 2006 per saldo meer personen geplaatst dan de taakstelling van 89.816 waarvoor subsidie beschikbaar is gesteld. De landelijke taakstelling kon worden gerealiseerd doordat een deel van de sw-uitvoeringsorganisaties elkaars tekorten en overschotten aan Wsw-arbeidsplaatsen over en weer heeft gecompenseerd. Door deze uitruil is het voor 2006 beschikbare macrobudget vrijwel maximaal benut. Verder zijn 574 extra plaatsen door de sw-uitvoeringsorganisaties zelf gefinancierd.

Plaatsingsproces

De sw-uitvoeringsorganisaties vinden dat de indicatiestelling door CWI procedureel op orde is en in overeenstemming met de wettelijke voorschriften. IWI heeft wel vastgesteld dat er aanzienlijke verschillen tussen de sw-uitvoeringsorganisaties zijn in het aandeel indicaties waarbij door CWI de arbeidshandicap-categorie 'ernstig' is toegekend en in het aandeel adviezen voor begeleid werken.

De groep Wsw-geïndiceerden bestaat in toenemende mate uit personen die kampen met een combinatie van beperkingen en sociale problemen. Daardoor wordt het voor sw-uitvoeringsorganisaties steeds moeilijker om kandidaten een passend werkaanbod te doen.

Begeleid werken en detachering toegenomen

Sw-uitvoeringsorganisaties creëren mogelijkheden voor Wsw-geïndiceerden om bij een reguliere werkgever aan het werk te gaan. Dat kan op twee manieren: begeleid werken of detachering. Bij begeleid werken treedt de betrokkene in dienst van de werkgever; bij detachering blijft hij in dienst van het sw-bedrijf of de gemeente. In 2006 is het aantal plaatsingen in begeleid werken ten opzichte van 2005 verder gestegen. Het aantal plaatsingen bedraagt 24,7 procent van de instroom in de Wsw, waarmee voor het eerst sinds de invoering van begeleid werken in 1998 de taakstelling van 25 procent vrijwel is gehaald. De uitstroom uit begeleid werken is in 2006 gedaald van twintig naar twaalf procent. Landelijk bedraagt het aantal arbeidsplaatsen in begeleid werken ongeveer drie procent van het werknemersbestand in de Wsw. In 2005 was dit

nog 1,8 procent. Het aantal detacheringen is in 2006 landelijk gestegen met ruim twintig procent tot 18.865, waarmee het aandeel detacheringen bijna negentien procent van het totale werknemersbestand uitmaakt. Voor detachering is geen taakstelling bepaald.

IWI is positief over de, landelijk bezien, verdere toename van het aantal plaatsingen in begeleid werken. Wel constateert IWI dat ongeveer de helft van de sw-uitvoeringsorganisaties de taakstelling niet heeft gerealiseerd. De inspectie stelt vast dat, ondanks de procentuele groei, het realiseren van begeleid werken bij sommige sw-uitvoeringsorganisaties problematisch is. Uit het IWI-onderzoek *Goed geplaatst* blijkt dat kandidaten vaak de vaardigheden missen om in een regulier bedrijf actief te zijn. Een belemmerende factor is verder dat geïndiceerden steeds vaker te maken hebben met een meervoudige problematiek. Naast hun handicap zijn in dat geval ook psychische of gedragsstoornissen aan de orde. Sw-bedrijven geven aan dat het begeleiden van mensen met een meervoudige problematiek heel veel tijd en energie kost, en dat werkgevers nogal eens een afhoudende houding aannemen. Deze houding wordt regelmatig ook ingegeven door onwetendheid bij de werkgevers over de arbeidsmogelijkheden van Wsw'ers. Als begeleid werken al wordt gerealiseerd, blijkt dit in de praktijk lang niet altijd tot een duurzaam dienstverband te leiden.

Sterke groei wachtlijst, oplopende wachttijd

De omvang van de wachtlijst is in 2006 met bijna 28 procent toegenomen tot 19.640 personen. Ook de gemiddelde wachttijd nam verder toe tot dertien maanden. Sinds 2002 is de wachtlijstomvang meer dan verdrievoudigd. Belangrijkste oorzaken hiervoor zijn de begrenzing van het budget, de toenemende vraag naar Wsw-plaatsen (onder meer door de sterke groei van het aantal personen met een Wajong-uitkering en het aanbod door gemeenten van personen met een WWB-uitkering) en de geringe uitstroom uit de Wsw.

Daarnaast is het wachtlijstbeheer dat gemeenten en uitvoerders hanteren van invloed op de lengte van de wachtlijst. IWI heeft bijvoorbeeld geconstateerd dat sommige uitvoeringsorganisaties de wachtlijst actief actueel houden, ter-

wijl andere ervoor zorgen dat de wachtlijst zo lang mogelijk blijft omdat dit een positief effect heeft op de hoogte van de toe te kennen subsidie. Ook interpreteren uitvoeringsorganisaties het begrip 'beschikbaar voor arbeid' niet eenduidig.

IWI heeft tevens geconstateerd dat er grote verschillen bestaan tussen de sw-organisaties wat betreft de groei van de wachtlijsten sinds 2002. Dit is voor de staatssecretaris aanleiding geweest IWI te verzoeken in 2008 onderzoek te doen naar de oorzaken van deze verschillen.

IWI vindt de sterke toename van de wachtlijst een zorgelijke ontwikkeling. Uitgaande van een gemiddelde uitstroom uit de Wsw van ongeveer zes procent op jaarbasis is de verwachting gerechtvaardigd dat de wachttijd verder zal toenemen. Het gevolg hiervan is dat mensen met een Wsw-indicatie gedurende langere tijd inactief dreigen te blijven. Het niet schonen van de wachtlijst lijkt financieel voordeel op te leveren voor uitvoeringsorganisaties. De omvang van de wachtlijst zou daarom naar de mening van de inspectie geen onderdeel moeten uitmaken van de subsidietoekenning. Positief is IWI over de constatering dat sw-uitvoeringsorganisaties steeds vaker mensen die op de wachtlijst staan voor een Wsw-baan, alvast een stage of werkplek binnen het sw-bedrijf aanbieden. Dit gebeurt met behoud van uitkering of tegen het wettelijk minimum loon.

Rechtmatigheid

De inspectie oordeelt positief over de rechtmatigheid van de uitvoering van de Wsw in 2006. De uitvoering voldoet grotendeels aan de eisen van wet- en regelgeving. De in 2005 geconstateerde tekortkomingen ten aanzien van het niet tijdig nemen van besluiten over de herindicatie zijn substantieel teruggedrongen. Zowel de sw-uitvoeringsorganisaties als CWI hebben hieraan een bijdrage geleverd. De beschikbare rijksmiddelen voor de uitvoering van de wet zijn in 2006 nagenoeg volledig benut voor het creëren en in stand houden van Wsw-banen.

Deel I

De Uitvoering in 2007

1 Werk en Inkomen

2 Wet sociale
werkvoorziening

3 Arbeidsveiligheid

4 Tweedelijnstoezicht

Bij het uitoefenen van hun beroep kunnen werknemers grote risico's voor hun veiligheid of gezondheid lopen. Om risico's te beperken, maakt het ministerie van SZW gebruik van wettelijk verplichte certificering. Deze certificering kan betrekking hebben op producten, systemen en personen. De keuring en certificering wordt uitgevoerd door organisaties die door de minister worden aangewezen. In totaal zijn er 29 certificerende en keurende instellingen (cki's) aangewezen voor 22 verschillende werkvelden, zoals asbestverwijdering en hijskranen.¹ In 2007 werden 82.460 certificaten afgegeven en hadden de cki's een gezamenlijke omzet van 34,5 miljoen euro. Cki's zijn commerciële organisaties met een publieke taak die met elkaar concurreren om opdrachten.

De inspectie houdt namens de minister van SZW toezicht op de cki's. Ook verricht zij onderzoek naar kandidaat-cki's die aangewezen willen worden voor een bepaald werkveld. Cki's zijn verplicht een goed kwaliteitssysteem te hebben. In het kwaliteitssysteem is onder andere vastgelegd hoe de cki zijn deskundigheid en integriteit op peil houdt. In 2007 is de inspectie bij alle cki's nagegaan of het kwaliteitssysteem van de cki's op deze aspecten voldoet. Daarnaast heeft de inspectie de uitvoering van keuring en certificatie op het terrein van asbestverwijdering en hijskranen onderzocht.

De waarborgen van de cki's zijn op orde

De minister van SZW stelt criteria bij de aanwijzing van instellingen als cki. Deze criteria hebben betrekking op deskundigheid, onafhankelijkheid, uitbesteding en administratieve organisatie. Verder dienen cki's tijdens hun periode van aanwijzing naar behoren, als bestuursorgaan, te functioneren.

Op verzoek van het ministerie van SZW voert de inspectie aanwijzingsonderzoek uit naar instellingen die door de minister van SZW als cki aangewezen willen worden. Daarnaast voert de inspectie heraanwijzingsonderzoek uit naar cki's die hun aanwijzing willen verlengen. Uit deze (her-)aanwijzingsonderzoeken blijkt dat de cki's doorgaans voldoen aan de aanwijzingscriteria. Over het algemeen blijkt dat de onderzochte cki's ook na de aanwijzing aan de criteria blijven voldoen.

In aanvulling op deze brede onderzoeken gaat de inspectie bij de kwaliteitswaarborgen van de cki's op specifieke onderdelen dieper in. In 2006 en 2007 heeft de inspectie de kwaliteitswaarborgen voor deskundig en integer keuren en certificeren doorgelicht. Voorbeelden van de kwaliteitswaarborgen van de cki's zijn opleidingsplannen, inwerkprogramma's en gedragsregels. De inspectie constateert dat de cki's goede kwaliteitswaarborgen hebben voor deskundig en integer keuren en certificeren.

Deugdelijke verantwoording van de cki's

De verantwoordingsinformatie over het verslagjaar 2007 is door de meeste cki's tijdig, volledig en begrijpelijk aangeleverd. Hiermee hebben de cki's zich verbeterd ten opzichte van het verslagjaar 2006. In hun verantwoording hebben de cki's risico's gemeld over de werkvelden waarin zij actief zijn.

Uitvoering cki's op het terrein van asbestverwijdering nog niet strikt genoeg

De inspectie constateert dat cki's die werkzaam zijn op het terrein van keuring en certificering van asbestverwijderingsbedrijven nog te terughoudend zijn in hun aanpak van bedrijven die de regels voor asbestverwijdering niet of onvoldoende naleven. Zo ligt het aantal door de cki's waargenomen overtredingen lager dan het aantal door de Arbeidsinspectie (AI) waargenomen overtredingen. Daarnaast

¹ Stand 30 december 2007.

sanctioneren cki's in sommige situaties milder dan op grond van de regelgeving mag worden verwacht. De inspectie is van mening dat cki's hierdoor minder effectief zijn bij de aanpak van bedrijven die de regels in het verleden al duidelijk hebben overtreden. Verder wijst de inspectie op het belang van een goede samenwerking tussen cki's en de Arbeidsinspectie. Als cki's gevaarlijke situaties melden bij de Arbeidsinspectie, leidt dit tot meer kennis over slecht functionerende bedrijven, en dat is weer de basis om mistoestanden effectief aan te pakken.

Kwaliteit van kraankeuringen door cki's op de goede weg

Als vervolg op eerder onderzoek heeft de inspectie in 2007 de kwaliteit van kraankeuringen in de praktijk onderzocht. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de kwaliteit van de kraankeuringen is verbeterd. Mede naar aanleiding van het eerste onderzoek is er een nieuw certificatieschema ontwikkeld. Ook is de onderlinge afstemming tussen de cki's over de toepassing van het schema verbeterd. Wel constateert de inspectie dat er nog te grote verschillen zijn tussen de cki's voor wat

betreft het aantal waargenomen tekortkomingen en de weging hiervan. De inspectie acht in dit verband overeenstemming tussen de cki's over de criteria voor het beoordelen van tekortkomingen noodzakelijk.

Voortvarende samenwerking tussen toezichthouders en handhavers

In 2007 heeft de inspectie met diverse partijen samengewerkt op het terrein van asbest. Zo heeft de inspectie gebruik gemaakt van de resultaten van onderzoek van de Arbeidsinspectie om het certificatieproces van cki's op het terrein van asbestverwijdering door te lichten. Ook heeft de inspectie samen met het Landelijk Overleg Milieuhandhaving (LOM) een werkconferentie georganiseerd om de verschillende toezichthoudende en handhavende instellingen op het terrein van asbest kennis met elkaar te laten maken. Deze kennismaking kan de basis zijn voor meer samenwerking tussen de verschillende ketenpartijen. De opbrengsten van de werkconferentie heeft het LOM onder meer gebruikt voor de inrichting en uitvoering van de eigen activiteiten.

Deel I

De Uitvoering in 2007

1 Werk en Inkomen

2 Wet sociale
werkvoorziening

3 Arbeidsveiligheid

4 Tweedelijnstoezicht

Bij eerstelijns-toezicht gaat het om rechtstreeks toezien op de uitvoerende taken door (uitvoerings)organisaties. Naast eerstelijns-toezicht houdt IWI ook toezicht op toezichthouders (tweedelijns-toezicht). Tweedelijns-toezicht beoordeelt in hoeverre het eerstelijns-toezicht functioneert. Het doel is bij te dragen aan een goed werkende en uniforme uitvoering van eerstelijns-toezicht.

IWI houdt toezicht op het toezicht door de Sociaal-Economische Raad (SER) op de bedrijfs-lichamen, op het toezicht door De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten op de pensioenfondsen. Tot 1 januari 2008 hield IWI ook toezicht op het toezicht door gemeenten op de kinderopvangcentra.

4.1 Pensioen- en spaarfondsenwet: De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten

De Nederlandsche Bank (DNB) houdt toezicht op ongeveer achthonderd pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen die een collectieve pensioenregeling uitvoeren. Het toezicht van DNB op pensioenuitvoerders is vastgelegd in de Pensioenwet.

Een belangrijke toezichttaak is het bewaken dat pensioenfondsen aan hun (uitbetalings)verplichtingen kunnen blijven voldoen (prudentieel toezicht).

Een andere toezichttaak is het bewaken of bepalingen in statuten en reglementen van pensioenuitvoerders niet in strijd zijn met de bepalingen in wet- en regelgeving (materieel toezicht).

Toeziht DNB goed op orde

Met ingang van 1 januari 2007 is de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) vervangen door de Pensioenwet. In de afgelopen jaren heeft de inspectie geconstateerd dat DNB in haar toezichtprocessen voldoende waarborgen heeft en toepast om het prudentiële en materiële toezicht op pensioenuitvoerders naar behoren uit te voeren. Daarnaast heeft DNB voldoende maatregelen getroffen om de inrichting en uitvoering van het toezicht op basis van de Pensioenwet in 2007 te waarborgen. Deze in-

zichten gaven de inspectie voldoende vertrouwen in het toezicht van DNB op de pensioenuitvoerders in 2007. Daarmee was er ook een basis om geen specifiek toezichtonderzoek bij DNB uit te voeren. Op basis van de resultaten uit het reguliere toezicht van de inspectie op DNB is de inspectie van oordeel dat ook in 2007 het toezicht van DNB op pensioenuitvoerders op orde was.

Evaluatie 'dubbel toezicht'

Op basis van de Pensioenwet houden twee instellingen toezicht op de pensioenuitvoerders. Dit zijn DNB voor wat betreft het prudentiële en materiële toezicht, en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) voor wat betreft het gedragstoezicht.² In maart 2007 heeft de minister van SZW de inspectie belast met de evaluatie van de samenwerking tussen en eventuele overlap in toezichtwerkzaamheden van DNB en de AFM.³

Voor het regelen van samenwerking en coördinatie hebben DNB en de AFM op 2 juli 2007 een (nieuw) convenant gesloten. Het convenant heeft betrekking op toezicht, regelgeving en

² Toezicht op de informatieverstrekking over de pensioenopbouw aan deelnemers door pensioenfondsen en op de zorgplicht bij pensioenopbouw op beleggingsbasis.

³ Kamerstukken II 2006/2007, 30413, nr. 80, toezegging van de minister van SZW aan de Tweede Kamer om twee jaar na inwerkingtreding van de Pensioenwet het 'dubbel toezicht' te laten evalueren door een onafhankelijke commissie.

beleid, (inter)nationaal overleg en andere taken met een gemeenschappelijk belang met betrekking tot de uitvoering van de Wet toezicht accountantsorganisaties, Wet financieel toezicht, de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Het convenant behelst, wat betreft de Pensioenwet, afspraken tussen DNB en de AFM over onder meer het uitwisselen van gegevens en inlichtingen, het overnemen van elkaars oordeel en de afhandeling van vragen en klachten. Hiermee hebben DNB en de AFM gevolg gegeven aan de wettelijke bepalingen voor de inrichting van hun samenwerking. In 2009 rondt de inspectie de evaluatie af.

Autoriteit Financiële Markten

Met de invoering van de Pensioenwet en de (gewijzigde) Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wbv) op 1 januari 2007 is de Autoriteit Financiële Markten (AFM) belast met het gedragstoezicht op ongeveer achthonderd pensioenuitvoerders (pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen die een collectieve pensioenregeling uitvoeren). Dit gedragstoezicht betreft het toezicht op de informatieverstrekking door pensioenuitvoerders aan deelnemers, en de zorgplicht van pensioenuitvoerders bij pensioenopbouw op beleggingsbasis. Met de invoering van de Pensioenwet en de Wbv houdt de inspectie toezicht op de AFM.

Vorbereiding gedragstoezicht goed

De meeste artikelen uit de Pensioenwet en de Wbv betreffende het gedragstoezicht van de AFM op pensioenuitvoerders traden op 1 januari 2008 in werking. In dat opzicht was 2007 vooral een overgangs- en voorbereidingsjaar voor de AFM en de pensioenuitvoerders. In 2007 heeft de AFM vervolg gegeven aan de inrichting en voorbereiding van het gedragstoezicht op pensioenuitvoerders. Enkele hoofdzaken uit deze aanpak behelst het benutten van de pensioenkoepels (belangenverenigingen van pensioenfondsen) bij de implementatie en uitvoering van de pensioenwetten en samenwerking met DNB. Een belangrijk toezichtinstrument in deze aanpak was de ontwikkeling en uitrol van het self assessment voor pensioenuitvoerders in het najaar van 2007. Met dit instrument kunnen besturen van pensioenfondsen nagaan in welke mate zij voldoen aan de Pensioenwet c.q. in welke mate zij compliant zijn met de Pensioenwet. Daarmee heeft de

AFM een beeld over de compliance van de pensioensector en per pensioenfonds verkregen. Een ander onderdeel in de voorbereiding van de AFM was het congres 'Klaar voor de klant' in november 2007. Het pensioencongres had voor de AFM tot doel om de pensioensector te wijzen op zijn verantwoordelijkheid voor deugdelijke communicatie met hun deelnemers. Een ander doel dat de AFM nastreefde was om van de sector feedback te krijgen op de aanpak van het gedragstoezicht door de AFM. In 2007 heeft de AFM het visiedocument *Zorgplicht en de leidraad Begrijpelijkheid en Duidelijkheid* gepubliceerd. Hiermee geeft de AFM de pensioenfondsen een handreiking hoe zij nadere invulling kunnen geven aan (de toepassing van) de open normen die de wetgever in de Pensioenwet en de Wvb heeft opgenomen.

De inspectie constateert dat de AFM het gedragstoezicht gedegen en zeer gericht heeft voorbereid. De inspectie verwacht dat de AFM in staat is om het gedragstoezicht in 2008 naar behoren uit te voeren.

4.2 Wet op de bedrijfsorganisatie: de Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert de regering en het parlement gevraagd en ongevraagd op sociaaleconomisch gebied. Daarnaast houdt de SER volgens de Wet op de bedrijfsorganisatie (Wbo) toezicht op zeventien product- en bedrijfsschappen. De Raad bestaat uit vertegenwoordigers van de centrale ondernemers- en werknemersorganisaties en onafhankelijke kroonleden. De inspectie houdt toezicht op de toezichthoudende taken van de SER. Daarnaast oordeelt de inspectie over de jaarrekening SER.

Toezicht zorgvuldig uitgewerkt en uitgevoerd

De SER heeft zijn bestuurlijke bevoegdheden op grond van de Wbo en zijn toezichtbeleid en -uitvoering zoveel mogelijk vastgelegd en gedocumenteerd in besluiten, verordeningen, toezichtinstrumenten, handreikingen en procedures. De SER is er bovendien alert op dat deze verordeningen en besluiten blijven aansluiten op de praktijk. Met deze waarborgen is de SER volgens de inspectie de afgelopen jaren in staat geweest om zijn toezichthoudende taken op de product- en bedrijfsschappen zorgvuldig en goed uit te voeren. In 2007 heeft de SER deze uitvoering gecontinueerd.

Voldoende aandeel in vernieuwing PBO-stelsel

Volgens het kabinetsstandpunt van mei 2006 over het stelsel van publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties (PBO-stelsel) moet dit stelsel vernieuwd worden. Bij deze vernieuwing staat de legitimiteit van de product- en bedrijfsschappen centraal, in de vorm van draagvlak, luisteren naar ondernemers in de bedrijfstak en zicht op de belangen van werknemers in de bedrijfstak. Verder is in het kabinetsstandpunt opgenomen dat de SER zijn toezicht op de product- en bedrijfsschappen moet verscherpen, met bijzondere aandacht voor de legitimiteit.

In 2007 heeft de SER gehoor gegeven aan het kabinetsstandpunt. Zo heeft de Raad, in samenwerking met de product- en bedrijfsschappen, de totstandkoming van de Code Goed Bestuur gecoördineerd. De product- en bedrijfsschappen zijn in 2007 gestart met de implementatie van de code. Ook is de SER in 2007 begonnen met het herijken van het toezicht op de product- en bedrijfsschappen.

Omvang reserve Wet ondernemingsraden richting gewenste proporties

Bij de beoordeling van de jaarrekening SER in de periode 2003 tot en met 2005 constateerde de inspectie dat de vermogenspositie van de SER in het kader van de OR-heffing aanzienlijk hoger was dan de norm die de SER hier zelf voor heeft gesteld (vijftig procent van de begrote jaarlasten). Met de opbrengst van de OR-heffingen die aan bedrijven worden opgelegd, wordt het werk van het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) gesubsidieerd.

In de periode van 2003 tot en met 2005 heeft de SER consequent maatregelen getroffen om het vermogen terug te dringen. Deze maatregelen hebben echter in de genoemde periode niet geleid tot een verlaging van de vermogenspositie, dit als gevolg van de onvoorzien sterke groei van het aantal heffingsplichtige bedrijven en van de heffingsgrondslag.

In 2006 slaagde de SER er wél in om, met extra maatregelen en door de overdracht van de inkomsten van de OR-heffingen van UWV naar de Belastingdienst, de vermogenspositie behoorlijk te verminderen: van 35,4 miljoen euro naar 24 miljoen euro. Daarmee kwam de vermogenspositie op afgerond negentig procent. In 2007 heeft de SER het heffingsstarief verder verlaagd om de vermogenspositie terug te brengen.

De inspectie acht de blijvende aandacht van de SER voor het terugbrengen van haar vermogenspositie positief, evenals het feit dat de SER daarbij passende maatregelen neemt.

4.3 Wet Kinderopvang: de gemeenten

De gemeenten zijn op basis van de Wet kinderopvang verantwoordelijk voor het toezicht op de houders van kinderopvangcentra en gastouderbureaus in hun gemeente. De gemeenten dienen dat toezicht te beleggen bij de Gemeentelijke Gezondheidsdiensten (GGD'en). Uitgangspunten voor toezicht zijn vastgelegd in wettelijk verankerde beleidsregels. In 2007 waren er 443 gemeenten en 33 GGD-instellingen.

Invulling toezicht- en handhavingsbeleid

IWI vindt het wenselijk dat gemeenten beschikken over een vastgesteld toezicht- en handhavingsbeleid kinderopvang. Bij het ontbreken daarvan ontstaat het risico van willekeur en niet-uniforme toepassing van regels. Uit diverse IWI-onderzoeken blijkt dat ongeveer tien procent van alle gemeenten in Nederland eind 2007 nog niet over een vastgesteld toezichtbeleid beschikt en vijftien procent geen vastgesteld handhavingsbeleid heeft. Hoewel daarmee sprake is van een inhaalslag ten opzichte van het jaar daarvoor, is de inspectie van oordeel dat de opzet van het gemeentelijk toezicht nog verder dient te verbeteren. De gemeenten die eind 2007 hun toezicht- en handhavingsbeleid nog niet op orde hebben, worden in 2008 hierop op verzoek van de staatssecretaris van OCW gevolgd door de Inspectie van het Onderwijs.

Capaciteitsproblemen

Uit de rapporten *Vallen en opstaan* en *De tweede stap* van IWI bleek dat de GGD'en een deel van de inspecties niet of te laat uitvoeren. Zo zijn in 2006 bij tien procent van de locaties niet de verplichte inspecties uitgevoerd. Een belangrijke oorzaak hiervoor is het capaciteitsgebrek bij de GGD'en als gevolg van vacatures en het gestegen aantal herinspecties. Maar ook de grote toename van het aantal locaties buitenschoolse opvang legt een druk op het behalen van alle uit te voeren inspecties. Uit IWI-onderzoek blijkt dat in 2007 de druk om alle verplichte inspecties te kunnen uitvoeren, nog verder is toegenomen. In december 2007 heeft de staatssecretaris van OCW drie miljoen euro extra toegezegd aan de gemeenten om deze problemen het hoofd te kunnen bieden. Eén miljoen is specifiek bedoeld voor intensivering van het toezicht op de gastouderbureaus. Gezien de sterke groei van de kinderopvang neemt het aantal kinderopvanginstellingen

en -locaties waarop de GGD toezicht moet houden, nog verder toe. De inspectie is dan ook van mening dat de komende jaren aandacht nodig blijft voor toezichtcapaciteit bij GGD'en.

Nog onvoldoende betrouwbare sturings- en verantwoordingsinformatie

IWI heeft onderzoek gedaan naar de betrouwbaarheid van de door de gemeenten verstrekte verantwoordingsgegevens in het verslag Wet kinderopvang 2006. Hieruit blijkt dat bij het merendeel van de gemeenten de gemeentelijke verantwoordingsadministratie nog niet op orde is. Daardoor hebben die gemeenten zelf nog geen adequate informatie voorhanden om de GGD goed te kunnen aansturen en om de gemeenteraad en minister juist te informeren. Het huidige model Verslag Wet kinderopvang 2006 waarin gemeenten zich verantwoorden, levert veel problemen op bij de invulling. De Inspectie van het Onderwijs heeft samen met de VNG en GGD een aangepast model afgerond en naar de gemeenten gestuurd.

Overgang tweedelijnstoezicht naar de Inspectie van het Onderwijs

Met het aantreden van het vierde kabinet Balkenende op 22 februari 2007 is het beleids terrein kinderopvang overgegaan van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Als gevolg daarvan is het tweedelijnstoezicht op de Wet kinderopvang per 1 januari 2008 overgegaan naar de Inspectie van het Onderwijs.

IWI heeft in de periode 2005-2008 het tweedelijnstoezicht op de Wet kinderopvang uitgevoerd. In verschillende openbare rapporten over het functioneren van het eerstelijnstoezicht heeft de inspectie aan de ministers van SZW en OCW en het parlement inzichtelijk gemaakt welke problemen gemeenten en GGD'en kenden bij de opzet van het gemeentelijk toezicht en de uitvoering daarvan. In gesprekken met de VNG en GGD-Nederland, en tijdens onderzoeken bij gemeenten (en soms GGD'en), heeft IWI aangegeven hoe meer uniformiteit in toezicht kan worden bereikt, en hoe toezicht kan bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit in de kinderopvang.



‘De grootste kritische succesfactor is het organiseren van aandacht voor mensen’

‘Wij hebben beslist het mooiste werkplein van Nederland.’ **Leo Roijackers, hoofd Werk en bijstand bij de gemeente Enschede**, zegt het met zekere trots. ‘Wij zitten ook zeker in de voorhoede met ons dienstverleningsconcept.’ Wie in Enschede op zoek is naar een baan of een uitkering wil aanvragen, kan terecht in een karakteristiek voormalig winkelpand van V&D. Binnen is een grote open ruimte – het Werkplein – met her en der minikantoortjes, tafels, wanden met vacatures, en overal mensen die in gesprek zijn of informatie bekijken. Hier werken CWI, UWV, gemeente, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus, het meldpunt kinderopvang en andere partijen samen om klanten aan werk te helpen.

‘Onze kracht is dit gebouw. Wat het uniek maakt, is de speciaal ontworpen akoestiek. Er kunnen hier wel honderd, honderdvijftig mensen zijn zonder dat het rumoerig wordt. De sfeer is rustig, de klant voelt zich er prettig.’ Dat is een bewuste keuze geweest van de samenwerkende ketenpartners, aldus Roijackers. ‘We wilden klanten ontvangen in een open, transparante omgeving waar zij zich op hun gemak voelen. Geen geüniformeerde bewakers, geen balie direct bij de ingang. Gastvrouwen en -heren die je opvangen met de vraag: waarmee kan ik u van dienst zijn. Een positieve benadering van de klant.’

De ketenpartners in Enschede hebben elkaar van meet af aan opgezocht. Mede daardoor is integrale ketensamenwerking in Enschede al een feit.

Roijackers: ‘Kort geleden zijn we met een pilot gestart: een kwart van de totale instroom van CWI, UWV en gemeente wordt volledig geïntegreerd geholpen. Dit gebeurt door een team van achttien mensen, afkomstig van de drie ketenpartners. Ieder lid van dit team kan elke cliënt helpen. En alle instrumenten van alle ketenpartners zijn beschikbaar voor het hele team.’ Als Enschede de nieuwe werkwijze goed onder de knie heeft, is het de bedoeling de geïntegreerde aanpak voor het hele klantenbestand toe te passen. ‘De grootste kritische succesfactor is het organiseren van aandacht voor mensen’ benadrukt Roijackers. ‘Dat kun je niet goed genoeg doen. Daarom hebben wij in de pilot een hele lage caseload, veertig cliënten per werkcoach. En we investeren veel in de kwaliteit van het team.’

Wat Roijackers jammer vindt, is de gebrekkige keteninformatisering. ‘Echt geïntegreerd samenwerken, kan alleen vanuit één gezamenlijk geautomatiseerd systeem. Dat moet er echt snel komen.’

Roijackers houdt van zijn werk, want ‘Het doet ertoe. We bereiken effecten in de stad. Enschede is een moeilijke stad, met veel mensen in de bijstand. Wij helpen mee de stad te verbeteren, daar spelen wij een hele wezenlijke rol in.’

‘Samenwerking met bedrijven sleutel tot succes’

‘Gemeenten en uitvoeringsinstellingen kunnen wonderen verrichten als ze regionaal en lokaal hun krachten bundelen.’ **Jan Peters Rit, manager bij UWV in de regio Zuid Oost** zegt het met grote overtuigingskracht. Hij heeft het bewijs ervan met eigen ogen gezien toen een grote werkgever in zijn regio in zwaar weer kwam. Nedcar sloot één van de Montagelijnen en 1800 werknemers verloren hun baan. Nu, krap twee jaar later is 90 procent van hen weer aan de slag. ‘Zonder een krachtige samenwerking was dit zeker niet gelukt’, zegt Peters Rit.

Direct nadat Nedcar met het slechte nieuws kwam, besloten de provincie Limburg, CWI, UWV en Nedcar om samen met kenniscentrum Kenteq en scholingsinstututen een organisatie op te richten die de overtoollig verklaarde werknemers moest opvangen. Dat zogenoemde Mobiliteitscentrum Automotive moest werknemers direct aan ander werk helpen, om- en bijscholen voor een andere baan of helpen met het aanvragen van een uitkering. ‘Binnen vier weken hadden we een kantoor gevonden waar we met alle partijen in pasten en waar werknemers voor al die zaken terecht konden.’

De snelheid waarmee de samenwerking van de grond is gekomen heeft volgens Peters Rit bijgedragen aan het succes. ‘Door de meeste mensen al op te pakken voordat ze werkloos werden, konden we voorkomen dat ze onnodig in een uitkering terecht kwamen. Velen zijn direct in een andere baan aan de slag gegaan. Het is gemakkelijker een baan te vinden voor iemand die nog werkt dan voor iemand die zijn baan al kwijt is.’

Een andere belangrijke sleutel tot het succes was de nauwe samenwerking met bedrijven in de regio. ‘Veel Limburgse bedrijven kampten juist met lastig vervulbare vacatures, vooral in de procesindustrie. Bij iedere werknemer die weg moest bij Nedcar hebben we ons afzonderlijk de vraag gesteld hoe we hem op deze vacatures konden plaatsen. Als ze daarvoor net weer andere diploma’s nodig hadden, hebben we samen met de werkgevers scholingsprogramma’s opgezet.’

De werknemers bij Nedcar hadden het geluk dat hun werkgever een flinke stempel drukt op de regionale werkgelegenheid. De druk om massale werkloosheid te voorkomen en dus snel een oplossing te bedenken, was groot. Peters Rit ziet echter een soortgelijke formule als bij Nedcar is gebruikt, ook weggelegd voor kleine werkgevers in zijn regio. ‘Voor deze bedrijven kunnen CWI en UWV goed een makelaarsrol vervullen. Als bedrijven op tijd bij ons aankloppen als ze werknemers kwijt willen, kunnen wij snel een nieuwe werkgever zoeken. En als ze vacatures hebben, kennen wij wel iemand die daarop past. Hoe beter wij die rol oppakken in de toekomst, des te minder mensen zonder werk komen te zitten. Want al die kleine bedrijven samen zijn minstens net zo belangrijk als één grote werkgever in de regio.’









‘Mensen kun je makkelijker veranderen dan systemen’

Het imago van de Sociale Verzekeringsbank is dat van een organisatie die geruisloos uitkeringen verstrekt. 'Ik zie dat als een groot compliment!' zegt **Jan Mulder**, sinds een half jaar **directeur van de SVB vestiging Utrecht**. 'De SVB zorgt ervoor dat het juiste bedrag bij de juiste mensen komt. Dat betekent nogal wat, als je weet dat we alleen al voor de kinderbijslag en de AOW zes miljoen klanten hebben.'

Toch werkt de SVB de laatste tijd aan een grotere bekendheid: 'We gaan burgers informeren over hun rechten, ook als ze nog geen uitkering ontvangen. Dit jaar schrijven we voor het eerst groepen mensen aan, met het aanbod om hun verzekeringsloopbaan in beeld te brengen. Uit dit pensioenoverzicht kan blijken dat er hiaten zitten in iemands AOW-opbouw. De klant weet dan waar hij aan toe is en kan besluiten er tijdig iets aan te doen. Uit een pilot blijkt dat negentig procent van de mensen dit initiatief van de SVB zeer op prijs stelt.'

Ook nieuw is de verstrekking van aanvullende bijstand aan 65-plussers met een onvolledige AOW. De SVB is hiervoor door een aantal gemeenten gemandateerd. 'Dat is nou een mooi voorbeeld van de eenloketgedachte in de praktijk. Een 65-plusser met aanvullende bijstand krijgt een stukje inkomen van de SVB en een stukje van de gemeente. De SVB vindt het een beter idee om de 65-plusser via één loket te bedienen.' Nu de grote steden de uitvoering van de WWB voor 65-plussers aan de

SVB hebben uitbesteed, verwacht Mulder dat veel gemeenten zullen volgen. 'Onze ambitie is dat eind 2009 alle gemeenten meedoen.'

De SVB is tegenwoordig georiënteerd op de klant, waar vroeger de soort uitkering het uitgangspunt was. Het werk gebeurt in serviceteams. 'De leidende gedachte in zo'n team is: de klant moet geholpen worden,' zegt Mulder. Dat is een hele omslag in denken, maar het is mogelijk: 'Als je je medewerkers op de juiste manier motiveert en stimuleert, dan denken ze niet meer: ik ga een dossiertje behandelen vandaag, maar: ik ga mevrouw X blij maken vandaag! Je kunt mensen motiveren om dienstverlenend te zijn.'

De serviceteams werken weliswaar geïntegreerd, de geautomatiseerde systemen zijn daar nog niet op aangepast. 'Onze systemen zijn zeer complex en degelijk. Ze zijn zo goed, dat dat weer een nadeel is: je kunt ze alleen stukje bij beetje vervangen. Dat gaat ons nog wel wat jaren kosten. Mensen kun je makkelijker veranderen dan ingewikkelde systemen.'

‘We zorgen voor meer tevreden burgers in Rotterdam’

De spanning op de arbeidsmarkt is duidelijk voelbaar in Rotterdam. Ruim 70.000 stadsbewoners zitten zonder werk. Tegelijkertijd kampen werkgevers met een oplopend aantal vacatures. ‘De mensen die geen werk hebben, passen niet op de banen. Velen zijn al lang werkloos of hebben geen diploma’s en werkervaring. Werkgevers vinden het een te groot risico hen aan te nemen,’ schetst **Marlin Huygens** de situatie.

De **directeur marketing en bedrijven van Roteb** ziet het als een missie om de mensen en bedrijven tóch bij elkaar te brengen. ‘Roteb biedt kansen aan mensen uit de bakken van onder andere de Sociale Dienst die door werkgevers worden overgeslagen. Omdat werken bij een reguliere werkgever nog een stap te ver is, bieden we ze eerst een werkplek binnen Roteb. We brengen ze werkritme bij en soms leren we hen een vak, bijvoorbeeld monteur of cateringmedewerker. Zodra mensen er klaar voor zijn, kunnen ze doorstromen naar een andere werkgever in de regio.’

Van oudsher is Roteb de gemeentedienst die in Rotterdam het huisvuil inzamelt en zorg draagt voor de schone stad. Maar naast de 2.000 gewone ambtenaren werken er tegenwoordig 2.000 mensen met een handicap via de Wet sociale werkvoorziening, niet alleen in een beschutte werkomgeving, maar ook gedetacheerd bij bedrijven. Daarnaast biedt Roteb werk aan ongeveer 1.000 mensen die via speciale subsidie- en stimuleringsregelingen aan de slag zijn.

Roteb is bij uitstek een geschikt bedrijf om kwetsbare groepen aan het werk te helpen. Het bedrijf heeft binnen de eigen muren veel werk voor lager

opgeleiden en veel ervaring met de begeleiding van mensen met een beperking. Huygens: ‘Mensen kunnen aan de slag in speciale teams die een wijk schoon houden. Maar we hebben ook inpakwerk, een werkplaats waar fietsen in elkaar worden gezet, drukwerkproductie, reparatie en lease van auto’s en werk in de groenvoorziening.’

Om mensen vanuit Roteb door te laten stromen naar andere werkgevers is samenwerking met het bedrijfsleven belangrijk. Huygens: ‘Die samenwerking gaan we de komende tijd versterken. We willen laten zien dat capaciteitsproblemen in branches kunnen worden opgelost met mensen uit de bijstand. Hoe meer bedrijven ons weten te vinden, hoe groter de kans dat mensen die binnen Roteb werkervaring hebben opgedaan een volgende stap kunnen zetten in hun loopbaan. Overigens streven we die samenwerking na in de gehele keten van werk; dus ook met collegadiensten en met onderwijsinstellingen als Zadkine en Albeda.’

Huygens vindt haar baan één van de mooiste die ze zich kan voorstellen. ‘We doen meer dan alleen maar diensten vervullen en producten maken. We dragen bij aan een mooie toekomst voor Rotterdam. Aan de ene kant stimuleren we de economie doordat we bedrijven helpen aan genoeg personeel. Maar we zorgen er ook voor dat mensen die lang aan de kant hebben gestaan weer meetellen. Zo krijgen we meer tevreden burgers in de stad.’







‘We doen het pas goed als klanten tevreden zijn’

‘Wie afhankelijk wordt van de sociale zekerheid krijgt te maken met ingewikkelde regels en verschillende instanties. De medewerkers van die instanties doen allemaal hun best om je te helpen. Als ze niet met elkaar samenwerken, krijg je als klant de indruk dat je in een doolhof terecht bent gekomen,’ zegt **Annelies Lichtenberg** **districtsmanager CWI in de regio Oost**.

Twee jaar geleden was Lichtenberg één van de voortrekkers van een intensievere samenwerking tussen de uitvoeringsinstellingen CWI, UWV en gemeenten. Daarmee zette haar regio (Overijssel en Gelderland) een stap richting het vervullen van de wens van de politiek om de diensten van deze organisaties beter op elkaar aan te sluiten. Inmiddels telt district Oost negentien locaties waar CWI, UWV en gemeenten onder één dak opereren.

De resultaten zijn positief. Lichtenberg: ‘We wilden meer mensen aan een baan helpen en tevredener klanten. Beide doelstellingen halen we. We hebben een gestaag stijgend rapportcijfer voor de hulp die klanten krijgen bij het vinden van een baan of het aanvragen van een uitkering. Ook het aantal mensen dat met hulp van onze organisaties werk vindt, stijgt.’

Managers bij CWI, UWV en gemeenten in de regio Oost stelden aan het begin van de samenwerking een plan op met tien acties die als voorbeeld en inspiratie dienden voor de locaties. Eén van de acties moest de dienstverlening verbeteren als klanten tijdens het volgen van een re-integratietraject te

maken kregen met een andere uitkeringsinstantie. ‘Wie vroeger vanuit de WW naar de bijstand stroomde, kreeg van UWV drie maanden voor het einde van de uitkering geen re-integratietraject meer. Als de klant bij de gemeente aanklopte voor bijstand, zette de gemeente vervolgens een heel nieuw traject op. Nu regelen UWV en de gemeente samen dat de hulp gewoon doorloopt.’ De klant houdt dezelfde contactpersoon. ‘Een klein duwtje in de rug voor de klant, kun je dus achter de schermen met elkaar regelen.’

Lichtenberg vindt het kabinetsplan om LWI's te vormen een prima plan. Ze wijst erop dat de samenwerking de meeste kans van slagen heeft als de eerste plannen om tot samenwerking te komen niet te ingewikkeld zijn. ‘Als je meteen een plan maakt waarbij je alle knelpunten wilt oplossen, dreig je te verzanden in eindeloze discussies. Dat demotiveert.’

Vooraf de mensen in het veld moeten het nut van samenwerking zien en voelen. ‘Vraag daarom vooral aan de mensen die het werk op locatie samen doen, waar zij concrete verbeteringen zien en laat ze zelf de acties inzetten. Daar waar dat lukt zie ik geïnspireerde medewerkers die de voordelen van samenwerking voor de klant kunnen vertellen.’ Lichtenberg hoort regelmatig dat medewerkers mailtjes, taart of bloemen krijgen van tevreden klanten. ‘Dan weet ik dat we op de goede weg zijn.’

Deel II

De Inspectie Werk en Inkomen in 2007

1 Taak

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) is de onafhankelijke toezichthouder voor de minister van SZW. De inspectie houdt toezicht op de uitvoering van beleid op de terreinen van werk en inkomen en arbeidsveiligheid.

IWI heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld van een controlerende toezichthouder die voornamelijk let op rechtmatigheid en doelmatigheid bij uitvoeringsorganisaties en gemeenten, tot een toezichthouder met hoofdzakelijk aandacht voor de effectiviteit van de stelsels van werk en inkomen en arbeidsveiligheid. Dat betekent dat de inspectie het grootste deel van haar toezichtactiviteiten richt op de vraag in hoeverre de uitvoering bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen van de wetgever.

Het stelsel voor werk en inkomen heeft als voornaamste doel de arbeidsparticipatie van iedereen die kan werken te bevorderen. Het streven is om ervoor te zorgen dat mensen die werken ook blijven werken en mensen die niet werken weer aan de slag te helpen. Wanneer iemand echt niet kan werken en niet in het eigen inkomen kan voorzien, dan moet inkomensbescherming worden geboden.

Ook op het terrein van arbeidsomstandigheden staan de resultaten voorop. In sommige werkvelden bieden marktwerking en zelfregulering nog onvoldoende garantie op veilige en gezonde werkomstandigheden. De inspectie beoordeelt de resultaten en doet extra onderzoek naar de organisaties die onder de maat presteren.

De oordelen van IWI zijn openbaar. De oordelen kunnen voor de uitvoerende instanties aanleiding zijn om verbetermaatregelen treffen. Ook kan de minister besluiten de sturing van de uitvoeringsorganisaties aan te passen of het beleid bij te stellen. Het doel van toezicht is dus bijdragen aan verbetering van beleid, de uitvoering en de sturing. Op deze wijze wordt ook het vertrouwen van de burger in het systeem bevorderd.

Tot en met 31 december 2007 beoordeelde de inspectie ook het toezicht op de kwaliteit van de kinderopvang. Deze taak is, samen-

hangend met afspraken in het coalitieakkoord, per 1 januari 2008 overgedragen aan de Inspectie van het Onderwijs.

2 Toezichtprogramma

2.1 Accenten

Samenwerking tussen organisaties

Om de doelstellingen te kunnen realiseren werken de uitvoeringsorganisaties vaak samen met andere organisaties. Het toezichtprogramma gaat daarom steeds meer over samenwerking tussen organisaties en het functioneren van ketens van organisaties. IWI keek in 2007 naar de samenwerking en naar de gevolgen hiervan voor werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en werknemers. Het gaat dan om vragen als: hoe presteren de organisaties bij het voorkómen van werkloosheid, bij het mensen aan het werk helpen en bij het verstrekken van uitkeringen? Hoe werken de instanties samen om hun klanten beter te bedienen bij arbeidsbemiddeling, re-integratie, uitkeringsverstrekking en bij het bevorderen van de arbeidsveiligheid?

Evenals in 2006 stelde de inspectie in haar toezichtactiviteiten de burger centraal. Deze heeft er immers belang bij dat uitvoeringsorganisaties en gemeenten hun werk goed uitvoeren en dat beleidsdoelen worden bereikt. Uitkeringsgerechtigden, werknemers en werkgevers hebben recht op een overheid die effectief, efficiënt en klantgericht handelt.

Er zijn diverse organisaties betrokken bij de ondersteuning van jonggehandicapten om een geschikte baan te vinden: gemeenten, werkgevers, sociale werkplaatsen, het CWI, UWV en scholen voor speciaal voortgezet onderwijs. UWV verzorgt de uitkering, adviseert over de re-integratie en voert sinds 2005 ook de regie over het netwerk als het gaat om de begeleiding van de jonggehandicapten naar een geschikte vorm van participatie.

De inspectie heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop Wajongers worden ondersteund bij het zoeken naar werk en naar de wijze waarop UWV de regierol invult. Het rapport Wajong en werk maakt duidelijk wat er goed gaat en welke knelpunten er zijn in de uitvoeringspraktijk. Het onderzoek sluit aan op een advies van de SER over de mogelijk-

heden voor een grotere economische participatie van jonggehandicapten. Het kabinet heeft naar aanleiding van het SER-advies en het IWI-rapport aangekondigd diverse acties op het gebied van jeugdzorg, onderwijs en werk en inkomen te ondernemen. De acties zijn gericht zijn op het goed voorbereiden van de jongeren op de maatschappij en op het vinden en behouden van werk. Het gaat bijvoorbeeld om investeringen in passend onderwijs voor alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Inspelen op de actualiteit

IWI reserveert in het jaarplan een deel van haar onderzoekscapaciteit om tijdens het jaar in te kunnen spelen op de actualiteit en op verzoeken van bijvoorbeeld de minister.

De inspectie rondde in 2007 het onderzoek *In de bijstand en dan af*. IWI onderzocht wat gemeenten doen om aanvragers van een bijstanduitkering zo snel mogelijk naar werk te begeleiden. Daarbij keek de inspectie ook naar de resultaten van deze activiteiten. In aansluiting hierop organiseerde IWI samen met de stichting Stimulansz een werkconferentie. Tijdens deze conferentie werden met een groep gemeenten de resultaten besproken van het onderzoek en werden ervaringen uitgewisseld over succesvolle aanpakken voor beperking van nieuwe instroom in de Wet werk en bijstand en bevordering van de uitstroom van bijzondere doelgroepen.

Samenwerking met andere inspecties en toezichthouders

In de Inspectieraad werken de vijftien rijksinspecties samen aan de vernieuwing van het toezicht vanuit het Rijk. Dit behelst onder meer methodiekontwikkeling op het gebied van risicoanalyse, effectmeting, communicatie en ICT. Ook voeren de inspecties gezamenlijk onderzoek uit.

In Integraal Toezicht Jeugdzaken (ITJ) werkt IWI samen met de inspecties voor gezondheidszorg, onderwijs, jeugdzorg en openbare orde en veiligheid. Bij ITJ zijn de maatschappelijke problemen rond jeugd in een gemeente het vertrekpunt van toezicht. In 2007 heeft IWI twee onderzoeken geleid naar voortijdig schoolverlaten in Emmen respectievelijk Dordrecht. In Emmen heeft de gemeente een actieplan opgesteld; in Dordrecht gebeurt dit in 2008. Op basis van deze onderzoeken heeft de staatssecretaris van onderwijs aan de Tweede Kamer aanbevelingen gedaan voor de aanpak van voortijdig schoolverlaten op lokaal niveau.

Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) en IWI hebben een samenwerkingsconvenant ondertekend om effectiever en efficiënter toezicht te kunnen houden op het gebruik en de bescherming van persoonsgegevens binnen de sociale zekerheid. CBP en IWI stemmen hun onderzoek periodiek af en voeren samen onderzoek uit.

Voor een efficiënte en effectieve uitvoering van de sociale zekerheidswetgeving is samenwerking tussen UWV, CWI en de gemeentelijke sociale diensten onontbeerlijk. Door het huisvesten van de uitvoeringsorganisaties in een bedrijfsverzamelgebouw heeft de samenwerking een impuls gekregen. Op sommige plaatsen is dit overgegaan in het integreren en gezamenlijk uitvoeren van taken. Een belangrijk aspect binnen de samenwerking tussen verschillende organisaties is het gebruik van persoonsgegevens. IWI heeft samen met het CBP onderzoek gedaan naar het gebruik van persoonsgegevens in vijf bedrijfsverzamelgebouwen en één Centrum voor Werk en Inkomen waar ook medewerkers van de gemeentelijke sociale dienst en het UWV werken. Het rapport vergelijkt de werkwijzen met het wettelijk kader en geeft enkele goede voorbeelden.

Op het terrein van arbeidsveiligheid werkt de inspectie samen met andere organisaties zoals onder meer de stichting Toezicht Certificatie Verticaal Transport (TCVT). Dit om de toezichtbelasting te beperken en de slagvaardigheid te vergroten.

IWI heeft met de stichting TCVT een experiment opgezet om de kwaliteit van keurders van hijskranen te beoordelen. De samenwerking met TCVT gaf IWI de kans om, na het aanbrengen van realistische mankementen in de hijskranen, na te gaan of de keurders die manco's zouden ontdekken. Voor TCVT was het onderzoek van IWI een goede onafhankelijke praktijktoets van het door TCVT opgestelde keuringsschema.

Bedrijfsvoering van CWI, UWV en SVB

De bedrijfsvoering is allereerst een interne aangelegenheid van de uitvoeringsorganisaties. Alleen in bijzondere omstandigheden die een risico kunnen zijn voor de effectiviteit van de uitvoering, zoals bij de invoering van wetswijzigingen en grote reorganisaties, doet de inspectie onderzoek naar de bedrijfsvoering.

Voorbeelden hiervan zijn de rapportages van IWI over de stand van zaken van de polisadministratie (UWV en Walvis) en het traject SVB2010.

De SVB werkt met het verandertraject SVB 2010 aan de verbetering van de uitvoering. Met het oog op een verwachte grote toename van het aantal 65-plussers vanaf 2010 (de eerste babyboomers) wil SVB haar werkwijze aanpassen: klantvriendelijker, efficiënter en flexibeler. De inspectie volgt hoe het verandertraject verloopt en probeert risico's vroegtijdig te onderkennen en voor te zijn. In het rapport *De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010* publiceerde de inspectie de bevindingen uit het eerste jaar.

2.2 Producten

Om bij te dragen aan de verbetering van beleid, de uitvoering en de sturing maakt IWI diverse soorten producten. Het is voor het gebruik van het toezicht belangrijk dat de bewindslieden en de organisaties de producten van IWI op tijd ontvangen, zodat ze de resultaten kunnen gebruiken voor verbeteringen in de uitvoering. Daarnaast wil IWI optreden als een betrouwbare organisatie die producten beschikbaar stelt op het beloofde tijdstip. Voor de meeste producten stelt de inspectie van te voren vast wanneer ze deze op zal leveren. In 2005 is 79 procent van de producten binnen het afgesproken jaar afgerond. In 2006 is dit percentage gestegen naar 83 procent en in 2007 naar 87 procent. De inspectie kijkt overigens niet alleen naar de geplande datum maar zoekt altijd naar de optimale balans tussen tijdigheid en kwaliteit en effectiviteit van rapporten. Als bijvoorbeeld extra informatie moet worden opgevraagd, als de opzet van een onderzoek moet worden aangepast om beter aan te sluiten op actuele ontwikkelingen, of als verdieping van het onderzoek nodig blijkt, kunnen de effectiviteit en de inhoudelijke kwaliteit zwaarder wegen dan de tijdigheid.

T-toetsen

De inspectie toetst of het mogelijk is adequaat toezicht te houden op nieuwe regelgeving. In 2007 heeft de inspectie 23 toezichtbaarheids-toetsen uitgevoerd op voorgenomen wet en regelgeving van het ministerie van SZW.

Monitoring

In monitors verzamelt de inspectie systematisch gegevens over de uitvoering. Monitoring is een instrument om te bepalen waar zich de belangrijkste risico's bevinden en op welk moment een toezichtonderzoek nodig is. Als er onderwerpen als risicovol naar voren komen gaat IWI eerst na in hoeverre de uitvoering het risico al ondervangt. Afhankelijk hiervan voert IWI zelf onderzoek uit, gaat ze over tot een verdiepte monitoring of handhaaft ze de reguliere monitoring.

Rapporten en verkennende studies

Het onderzoek van de inspectie wordt gepubliceerd in openbare rapporten als de inspectie een oordeel wil uitspreken en in verkennende studies als de inspectie alleen inzicht wil bieden. Ook de verkennende studies zijn openbaar. De inspectie verspreidt haar rapportages actief en brengt ze, veelal met een persbericht, onder de aandacht van belanghebbenden en van de samenleving. De rapporten van IWI verschenen in 2007 in een oplage tussen de 50 en 1.250 exemplaren afhankelijk van de doelgroep van het rapport. Alle rapporten zijn beschikbaar op www.iwiweb.nl. In 2007 zijn de recente rapporten gemiddeld 800 keer bekeken en 600 keer gedownload. Verder heeft IWI een digitale nieuwsbrief waarmee ze geïnteresseerden attendeert op de publicaties. In 2007 waren er 400 abonnees.

Expertise

De inspectie levert expertise aan het ministerie van SZW onder meer voor de beleidsvoorbereiding en de sturing van de uitvoeringsorganisaties. Een voorbeeld hiervan heeft betrekking op een OECD-studie in verschillende landen naar het beleid op het gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. De OECD heeft Nederland (SZW) verzocht voor dit onderzoek een 'country note' aan te leveren met diverse gegevens over het beleid. Vanwege de kennis van het beleidsterrein heeft IWI een werkbezoek voor de OECD mede georganiseerd en expertise geleverd voor de country note.

Een overzicht van de producten uit 2007 staat in bijlage I.

2.3 Werkwijze

De inspectie is in 2007 begonnen met programatisch werken. Om de effectiviteit van het toezicht te verhogen zullen de uitkomsten van de individuele toezichtactiviteiten meer in samenhang met elkaar gepresenteerd worden. Met haar programma's sluit IWI aan op belangrijke thema's in het coalitieakkoord en de maatschappij zoals (arbeids)participatie van kwetsbare groepen en de dienstbare overheid waarin burgers zich herkennen. IWI legt in haar programma's de nadruk op samenwerking, verbinding en dialoog met de omgeving. Binnen de programma's wordt projectmatig gewerkt. In programma's en ook in ieder project staat het beoogde effect van toezicht centraal.

3 Mensen en middelen

Reorganisatie

In maart 2007 is het besluit tot een reorganisatie genomen. Doel van de reorganisatie is het effect van toezicht verder te vergroten; dit door de samenhang tussen en de kwaliteit van de producten te verbeteren. De reorganisatie behelst onder andere het verspreiden van de onderzoekskundigheid over de primaire afdelingen, een aanpassing van het formatiegebouw en een grotere productenmix. Daarnaast speelt de inspectie door een forse formatiereductie in op de ontwikkelingen naar een kleinere overheid en de grotere eigen verantwoordelijkheid en beter presteren van de uitvoering. Met de reductie draagt IWI bij aan de taakstelling van de overheid. De reductie zal gefaseerd worden geëffectueerd.

Medewerkers

De inspectie had bij de start in 2002 een formatie van 419 fte. In de afgelopen jaren is dit onder meer door wijzigingen in de taken, taakoverdracht en efficiencymaatregelen stapsgewijs teruggebracht tot 204 fte per 1 januari 2008.

Op 31 december 2007 werkten er 210 medewerkers bij IWI. In 2007 kwamen er vier nieuwe medewerkers in dienst en verlieten achttien medewerkers de inspectie. Hiervan stapten er zeven over naar andere onderdelen van het ministerie van SZW. IWI voert onder andere met behulp van een

opleidingsprogramma, detacheringen en stages een actief mobiliteitsbeleid. Dit om medewerkers breed inzetbaar te maken maar ook omdat het voor een organisatie van belang is dat er voldoende in-, door- en uitstroom is. Overigens is er momenteel een spanning tussen aan de ene kant de ambities van IWI en aan de andere kant de steeds krimpende organisatie en lage instroom van nieuwe medewerkers.

De inspectie heeft voor alle functies competentieprofielen vastgesteld waarin de gewenste mix van kennis, vaardigheden en gedrag van medewerkers staat. Op basis van de competentieprofielen wordt in manager & medewerker-gesprekken de opleidingsbehoefte van de inspectiemedewerkers geïnventariseerd. In 2007 is met 76 procent van de medewerkers een dergelijk gesprek gevoerd. De uitkomsten van manager & medewerker-gesprekken worden vertaald in een opleidingsprogramma. In 2007 heeft IWI 3,2 procent van de loonsom besteed aan opleidingen. Er is een aantal opleidingen dat voor grotere groepen wordt gegeven (bijvoorbeeld over onderzoeksmethodieken, adviesvaardigheden, het geven en ontvangen van feedback, intervisie). Daarnaast zijn er op maat gesneden opleidingen voor disciplines en voor individuele medewerkers. Een deel van de opleidingen wordt samen met andere rijksinspecties verzorgd.

Het verzuimpercentage van IWI bedroeg in 2007 4,9 procent (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof, inclusief langdurig zieken). Hiervan was 4,1 procent verzuim korter dan een jaar. De norm voor 2007, die uitsluitend op het kortdurend verzuim betrekking heeft, was ook 4,1 procent. Het gemiddeld aantal malen dat medewerkers zich ziek hebben gemeld (de meldingsfrequentie) bedroeg 1,5.

Opbouw van het personeelsbestand van IWI op 31 december 2007

Leeftijdsopbouw	Schaal I t/m 4		Schaal 5 t/m 10		Schaal II t/m 13		Schaal 14+	
	m	v	m	v	m	v	m	v
< 25	1							
25 - 34				4	10	8	1	
35 - 44		1	4	5	15	13	4	2
45 - 54	1		5	10	36	15	6	1
55 - 59	1	1		6	38	6	2	1
60 >				1	10		2	
Totaal = 210	3	2	9	26	109	42	15	4

Middelen

De begroting van IWI is onderdeel van de begroting van het ministerie van SZW. IWI is een batenlastendienst en wordt betaald voor de producten die zij levert. Voor ieder product wordt de kostprijs berekend. In 2007 was de opbrengst voor de producten 22,9 miljoen euro.

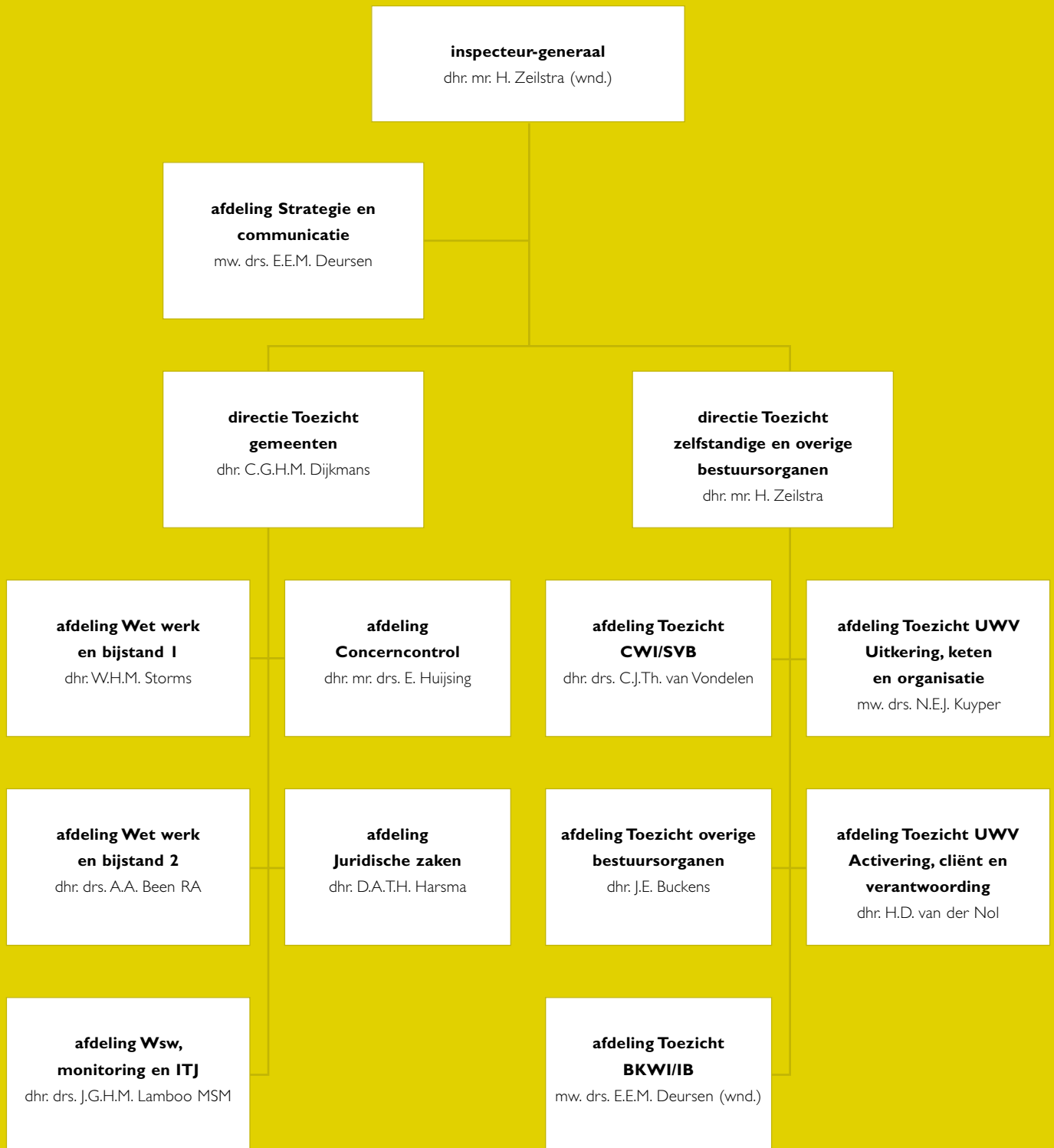
De begroting bestaat voor 76 procent uit personele kosten. Om de medewerkers zo doelmatig mogelijk in te zetten voert de inspectie niet alleen risicoanalyses uit maar bepaalt zij ook vooraf hoe de onderzoekscapaciteit ingezet wordt op de diverse producten. Onder andere omdat de gemiddelde bezetting in 2007 ruim dertien procent lager was dan in het jaarplan begroot is de capaciteit niet geheel volgens planning ingezet. De inspectie heeft verder een aantal maatregelen genomen (zoals een strakkere urenplanning) dat ertoe heeft geleid dat de productiviteit van de medewerkers is gestegen van zeventig procent in 2005 naar 73 procent in 2006 en 2007.

In 2007 was rekening gehouden met een bezetting van 236,5 fte. De gemiddelde bezetting was 204 fte waardoor de salariskosten lager waren dan begroot. Om het jaarplan uit te kunnen voeren, zijn voor een aantal projecten medewerkers ingehuurd. De kosten hiervan zijn ten laste van de vacatureruimte gebracht. Per saldo leidt dit tot een onderbesteding van 900.000 euro op de post salariskosten.

Daarnaast zijn er besparingen gerealiseerd op de kosten voor externe deskundigheid, rechtspositionele regelingen en overige personeelskosten van in totaal 600.000 euro.

De inspectie stuurt op het verlagen van de indirecte kosten en is mede daarom eind 2007 verhuisd van het CentreCourt naar het Rijksverzamelkantoor Beatrixpark. De huisvestingskosten komen in 2007 overigens hoger uit dan begroot als gevolg van de tijdelijke dubbele huur. Vanaf 2008 dalen de kosten voor de huisvesting.

Organogram



Lijst van afkortingen

<i>AFM</i>	Autoriteit Financiële Markten
<i>AI</i>	Arbeidsinspectie
<i>AKW</i>	Algemene Kinderbijslagwet
<i>Anw</i>	Algemene nabestaandenwet
<i>AOW</i>	Algemene Ouderdomswet
<i>Bbz</i>	Besluit bijstandsverlening zelfstandigen
<i>BKWI</i>	Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen
<i>CBP</i>	College Bescherming Persoonsgegevens
<i>cki</i>	certificatie- en keuringsinstelling
<i>CWI</i>	Centrale organisatie werk en inkomen en Centrum voor Werk en Inkomen
<i>DKD</i>	Digitaal klantdossier
<i>DNB</i>	De Nederlandsche Bank
<i>GBIO</i>	Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden
<i>GGD</i>	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
<i>ICT</i>	informatie- en communicatietechnologie
<i>I-deel</i>	Inkomensdeel
<i>loaw</i>	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
<i>loaz</i>	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
<i>IRO</i>	Individuele re-integratieovereenkomst
<i>IWI</i>	Inspectie Werk en Inkomen
<i>LOM</i>	Landelijk Overleg Milieuhandhaving
<i>LWI</i>	Locatie Werk en Inkomen
<i>MKB</i>	Midden- en kleinbedrijf
<i>OCW</i>	Onderwijs, cultuur en wetenschap
<i>OR</i>	Ondernemingsraad
<i>PBO</i>	Publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties
<i>RWI</i>	Raad voor Werk en Inkomen
<i>SER</i>	Sociaal-Economische Raad
<i>SUWI</i>	Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
<i>SVB</i>	Sociale Verzekeringsbank
<i>Svww</i>	Stimuleringsregeling vacatureervulling door werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers
<i>sw</i>	sociale werkplaats
<i>SZW</i>	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
<i>TAS</i>	Regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers
<i>TOG</i>	Regeling tegemoetkoming onderhoudskosten thuiswonende meervoudig en ernstig lichamelijk gehandicapte kinderen
<i>UWV</i>	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
<i>VNG</i>	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
<i>Wajong</i>	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
<i>Walvis</i>	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten
<i>WAO</i>	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
<i>Waz</i>	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
<i>Wbo</i>	Wet op de bedrijfsorganisatie
<i>Wbv</i>	Wet verplichte beroepspensioenregeling
<i>W-deel</i>	Werkdeel
<i>Wfsv</i>	Wet financiering sociale verzekeringen
<i>Wgr</i>	Wet gemeenschappelijke regelingen
<i>Wia</i>	Wet inkomensvoorziening naar arbeidsvermogen
<i>Wik</i>	Wet inkomensvoorziening kunstenaars
<i>Wk</i>	Wet kinderopvang
<i>Wsw</i>	Wet sociale werkvoorziening
<i>WW</i>	Werkloosheidswet
<i>WWB</i>	Wet werk en bijstand

Bijlage I

Publicaties Inspectie Werk en Inkomen

Algemeen

- 1 Jaarplan IWI 2008
- 2 Jaarverslag IWI 2006

Werk en inkomen

- 3 Klachtenafhandeling bij de SVB (v)
- 4 Samenwerking tussen CWI en UWV bij aanvragen voor een WW-uitkering
- 5 In de bijstand, en dan
Wat gemeenten doen aan activering van pas ingestroomde bijstandsccliënten
- 6 Uitvoering Wet werk en bijstand 2005
- 7 Doorstart voor de schooluitvaller.
Onderzoek naar de dienstverlening van CWI en sociale diensten aan voortijdige schoolverlaters
- 8 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010
Het verandertraject SVB Tien in het eerste jaar 2006
- 9 Samenwerking tussen gemeenten op het terrein van de Wet werk en bijstand (v)
- 10 Maatwerk in de uitvoering van de WWB (v)
- 11 Vroegmelders
Dienstverlening van CWI en UWV aan werknemers die werkloos dreigen te worden
- 12 Wajong en werk.
Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten
- 13 Bijstand en vermogen
Onderzoek naar de vaststelling van het vermogen voor de Wet werk en bijstand
- 14 Samen onder één dak
Een gezamenlijk onderzoek van CBP en IWI naar het gebruik van persoonsgegevens in zes lokale samenwerkingsverbanden
- 15 Uitvoering van re-integratietrajecten door UWV
Invloed van WW-clënten en maatwerk bij re-integratie
- 16 Gemeentelijke afdoening, de laatste schakel in de handhavingsketen
- 17 Zaak van belang
Begeleiding door UWV, CWI en gemeenten van uitkeringsgerechtigden die willen starten met een eigen bedrijf
- 18 Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
Een onderzoek naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering
- 19 Wet verbetering poortwachter (v)
- 20 Categorieale bijzondere inkomensaanvulling (v)

Sociale werkvoorziening

21 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2005

22 Goed geplaatst

Onderzoek naar plaatsingsbeleid en wachtlijstproblematiek Wet sociale werkvoorziening

23 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2006

Arbeidsveiligheid

24 Betrokken bij kwaliteit

Borging deskundigheid bij certificatie- en keuringsinstellingen

25 De waarde van vasthoudendheid

Integriteitszorg bij certificatie- en keuringsinstellingen

26 Randon machines

Certificering in het werkveld 'EG-richtlijn machines'

27 Bescherming bepaald

Certificering in het werkveld 'Persoonlijke beschermingsmiddelen'

28 Veilig werken onder water

Certificatie bij duikarbeid

Tweedelijntoezicht

29 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2005

Landelijk beeld van het eerste uitvoeringsjaar

30 De tweede stap

Vervolgonderzoek op het rapport 'De eerste stappen'. Implementatie eerstelijntoezicht op Wet kinderopvang door gemeenten in 2006

31 Vallen en opstaan

32 Buiten spelen

Onderzoek naar toezicht en handhaving op buitenruimten bij locaties kinderopvang

33 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2006

Onderzoek naar de gemeentelijke invulling van de verantwoordelijkheid voor het eerstelijntoezicht op de kinderopvang

34 Handhaven met beleid

Gemeentelijke handhaving Wet kinderopvang

Bijlage 2

Financiële overzichten 2007 Inspectie Werk en Inkomen

Balans per 31 december 2007 (x € 1.000)

	2007	2006
Activa		
Materiële vaste activa		
Grond en gebouwen	-	17
Installaties en inventarissen	103	401
Dienstauto's	23	31
Vlottende activa		
Vorraden	-	-
Onderhanden werk	3.455	5.402
Vorderingen	324	97
Nog te ontvangen/vooruitbetalingen	99	336
Liquide middelen	16.033	16.152
Totaal activa	20.037	22.436
Passiva		
Vermogen		
Exploitatiereserve	599	109
Onverdeeld resultaat	2.357	1.350
Langlopende schulden		
Leningen	-	-
Voorzieningen	5.982	8.068
Kortlopende schulden		
Crediteuren	1.657	2.171
Nog te betalen	4.139	2.353
Vooruitontvangen bedragen	5.303	8.385
Totaal passiva	20.037	22.436

Staat van baten en lasten 2007 (x € 1.000)

	Begroting	Realisatie	Verschil
Baten			
Opbrengst ministerie SZW	24.320	22.861	-/- 1.459
Rentebaten	200	573	373
Buitengewone baten	-	-	-
Vrijval voorziening	-	1.753	1.753
Exploitatiebijdrage	-	-	-
Totaal baten	24.520	25.187	667
Lasten			
Apparaatskosten			
Personele kosten	18.590	17.087	-/- 1.503
Materiële kosten	5.370	5.289	-/- 81
Afschrijvingskosten			
Materieel	115	151	36
Rentelasten	140	206	66
Dotaties voorzieningen	140	97	-/- 43
Buitengewone lasten	-	-	-
Totaal lasten	24.355	22.830	-/- 1.525
Saldo van baten en lasten	165	2.357	2.192



mei 2008

Tekstadvies: Van der Heijde Communicatie, Amsterdam

Vormgeving: Corps, Den Haag

Fotografie: Michel Campfens, Haarlem

Druk: RS Drukkerij bv, Rijswijk

Inspectie Werk en Inkomen

Wilhelmina van Pruisenweg 52

2595 AN Den Haag

Postbus 11563

2502 AN Den Haag

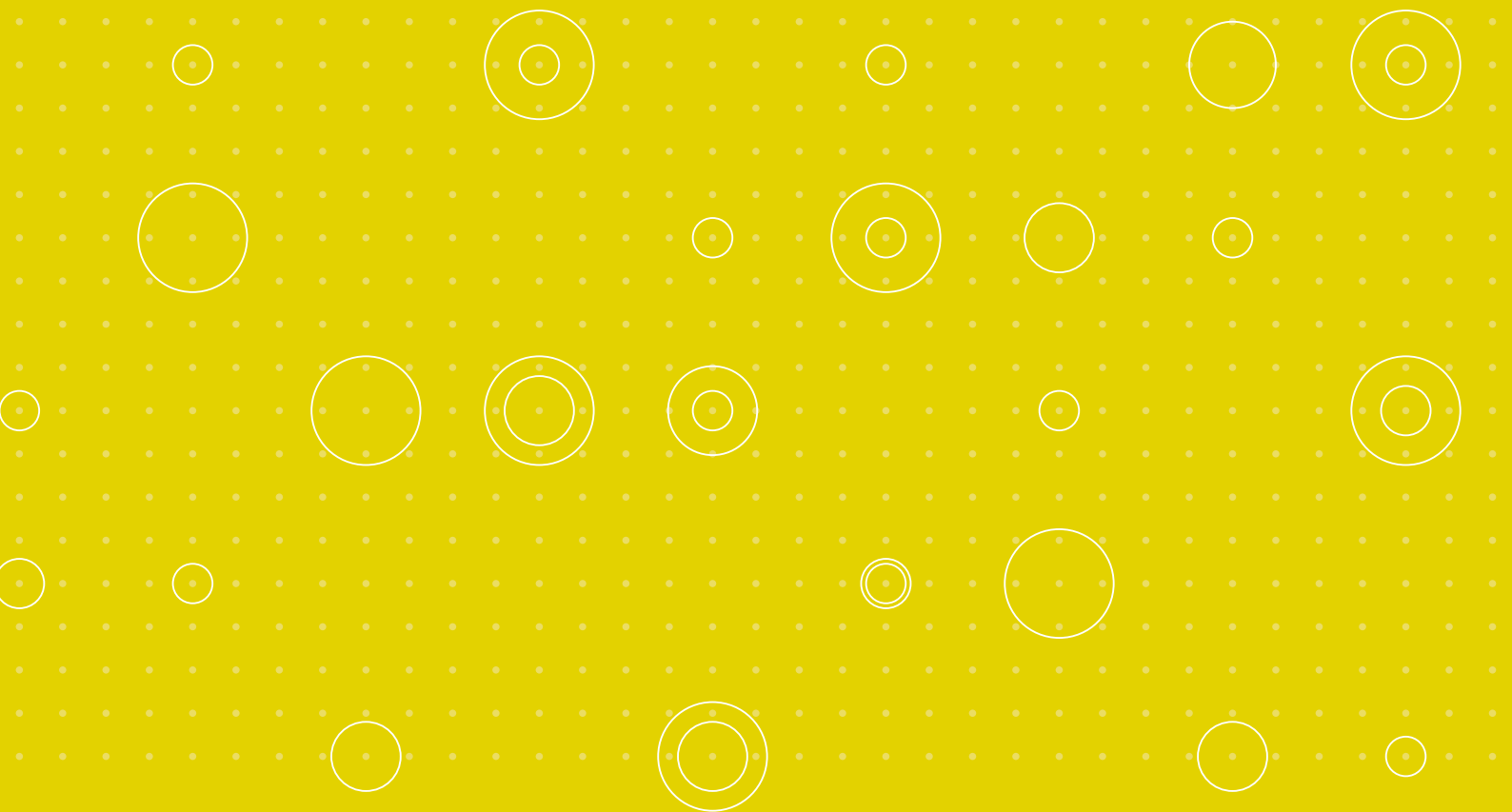
Telefoon (070) 304 44 44

Fax (070) 304 44 45

www.iwiweb.nl

communicatie@iwiweb.nl

ISBN 978-905079-211-0



**Inspectie
Werk en Inkomen**
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

Telefoon (070) 304 44 44
www.iwiweb.nl