



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Introductie dossier

Ministerie van SZW

december 2021

Inhoudsopgave

Introductie SZW	4
Secretaris-Generaal (SG)	5
Directie Financieel Economische Zaken (FEZ)	6
Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden (WBJA)	8
Directie Communicatie (C)	10
Plaatsvervangend secretaris-generaal (pSG)	12
Directie Bestuursondersteuning (BO)	13
Directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP)	15
CIO-office en Integrale Veiligheid (CIV)	17
Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering (DSU)	19
Rijkschoonmaakorganisatie (RSO)	23
Directeur-generaal Sociale Zekerheid en Integratie (DGSZI)	25
Werknemersregelingen (WR)	26
Samenleving en Integratie (SI)	28
Participatie en Decentrale Voorzieningen (PDV)	31
Stelsel & Volksverzekeringen (SV)	34
Budgetbeheer, Secretariaat en Begroting (BSB)	36
Directeur-generaal Werk (DGW)	38
Arbeidsmarkt en Sociaal-Economische Aangelegenheden (ASEA)	39
Arbeidsverhoudingen (AV)	41
Kinderopvang (KO)	44
Gezond en veilig werken (G&VW)	46
Internationale zaken (IZ)	48
Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)	50
Afdeling Bedrijfsvoering en Managementondersteuning (BMO) DG Werk SZW	52
Nederlandse Arbeidsinspectie	54
Analyse, Programmering en Strategie (APS)	56
Directie Opsporing	57
Directie Toezicht	58
Directie Meldingen & Verzoeken	60
Directie Informatievoorziening	61
Organogram	62
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	63
Sociale Verzekeringsbank (SVB)	67



Introductie SZW

Het introductiedossier voor nieuwe bewindspersonen beschrijft alle onderdelen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) op hoofdlijnen. De kerntaken en organisatieopbouw van directies en onderdelen staan centraal. Daarnaast beschrijft het introductiedossier hoofdonderwerpen en relevante partners van directies. Ook bevat het kerninformatie over het UWV en de SVB.

Naast dit introductiedossier krijgen nieuwe bewindspersonen in hun eerste weken inhoudelijke presentaties over relevante en actuele onderwerpen, hebben zij verschillende kennismakingen en werkbezoeken en ontvangen zij een 'hoe werkt SZW-dossier' waar het gebruik van bepaalde applicaties en interne processen worden beschreven.

Het introductiedossier is openbaar en staat op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).



Secretaris-Generaal (SG)

Loes Mulder

De secretaris-generaal heeft de ambtelijke leiding over het ministerie. Zij geeft rechtstreeks leiding aan de directeuren-generaal, de inspecteur-generaal en aan de directeuren van de directies die rechtstreeks onder haar vallen. De secretaris-generaal is voorzitter van de Bestuursraad SZW.

De Bestuursraad (BR) is het hoogste ambtelijk overlegorgaan binnen het ministerie.

De volgende directies vallen onder haar rechtstreekse leiding:

- Directie Financieel Economische Zaken (FEZ)
- Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden (WBJA)
- Directie Communicatie (C)



Directie Financieel Economische Zaken (FEZ)

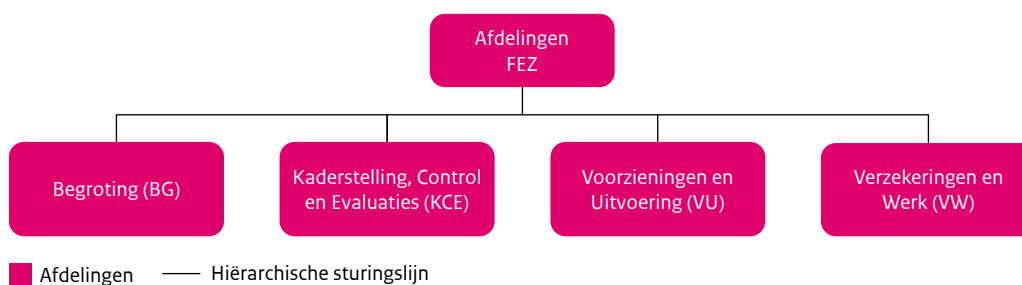
Wouter Schilperoort, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

- het ontwerpen en beheren van de begroting en het jaarverslag van SZW;
- het ondersteunen van de bewindspersonen bij Kamerdebatten over de begroting;
- het correcte verloop van de begrotingscyclus;
- de premievaststelling;
- overleg en onderhandelingen met het Ministerie van Financiën over alle financieel-economische aspecten van SZW-beleid;
- toetsen van beleidsvoorstellen op financieel-economische effecten en advisering hierover aan de bewindspersonen en alle leden van de Bestuursraad SZW;
- het maken van financieel-economische ramingen van het SZW-beleid;
- het uitvoeren van de concern-controllersrol;
- het coördineren van de planning- en controlcyclus;
- het onderhouden van de contacten met de Algemene Rekenkamer en de Auditdienst Rijk;
- het zorgen voor juiste en kwalitatief goede beleidsinformatie, beleidsevaluaties en beleidsdoorlichtingen;
- contracten met het Centraal Bureau voor de Statistiek;
- bij start nieuw kabinet: financiële uitwerking van het regeerakkoord, toedeling budgetten, afspraken met Financiën over bestedingsplannen en input leveren voor startnota's.

FEZ bestaat uit vier afdelingen:





Hoofdwerkzaamheden

FEZ maakt en beheert de begroting van SZW en verzorgt de ramingen voor alle uitgaven die SZW doet om de beleidsdoelen te realiseren. FEZ adviseert over alle financieel-economische aspecten van het SZW-beleid en bevordert de doelmatige inzet van middelen. FEZ adviseert ook over doeltreffendheid en hoe je zaken meetbaar maakt en beleid evalueert. FEZ vertegenwoordigt SZW extern bij budgettaire en financieel-economische vraagstukken, bijvoorbeeld in de onderhandelingen met Financiën. FEZ ondersteunt de bewindspersonen bij debatten in de Kamer over de begrotingsstukken.

De afdeling Begroting (BG) is verantwoordelijk voor het budgettaire totaal kader van de sociale zekerheid, de toetsing van de uitgaven aan dit kader en de advisering hierover aan de ambtelijke en politieke leiding.

Daarbij stelt de afdeling de (ontwerp)begroting op, inclusief de premiegefinancierde uitgaven die vallen onder het uitgavenplafond Sociale Zekerheid en de daarmee samenhangende integrale meerjarenramingen. Verder stelt de afdeling de beleidsbrief, de suppletore wetten en het jaarverslag op, en coördineert ze het ambtelijk overleg/onderhandelingen met het ministerie van Financiën.

FEZ voert ook de concern-controllersrol uit, waarbij de afdeling KCE de interne planning- en control-cyclus coördineert. KCE onderhoudt de contacten met en coördineert werkzaamheden voor de Algemene Rekenkamer en de Auditdienst Rijk (ADR), en toetst en adviseert over voorstellen op het terrein van de SG, pSG en IG. Voorts zorgt de afdeling voor juiste en kwalitatief goede beleidsinformatie, -evaluaties en beleidsdoorlichtingen. Hiertoe behoort ook de verantwoordelijkheid voor de contacten met het CBS. Ook is de afdeling specialist op het gebied van financiële wet- en regelgeving.

De afdeling Voorzieningen en Uitvoering (VU) raamt, toetst en adviseert over de SZW-regelingen in het gemeentelijk SZW-domein, het re-integratiebeleid, het integratiebeleid en de uitvoering. In het gemeentelijk domein gaat het o.a. om de Participatiewet (incl. beschut werk en de banenafpraak), de Wajong, het armoedebeleid en schuldhulpverlening. Bij het integratiebeleid gaat het om inburgering en integratie.

De afdeling raamt het budget dat UWV en SVB nodig hebben voor de uitvoering van SZW-beleid, becijfert het effect van beleidswijzigingen op dat budget en adviseert de eigenaar en de opdrachtgevers bij financiële vraagstukken.

De afdeling Verzekeringen en Werk (VW) raamt, toetst en adviseert over voorstellen rond uitkeringsregelingen in het SZW-domein. Het werkterrein omvat onder meer de werknemersverzekeringen (WW, WAO, WIA, Ziektewet e.d.), de AOW, de Anw, de kinderbijslag en de kinderopvangtoeslag. Daarnaast is de afdeling counterpart van de beleidsdirecties van DG Werk en raamt, toetst en adviseert ze over voorstellen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.



Relevante actoren en overleggen

- Ministerie van Financiën
- Centraal Planbureau (CPB)
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
- Sociale Verzekeringsbank (SVB)
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
- Algemene Rekenkamer (AR)
- Auditdienst Rijk (ADR)
- IOFEZ (overleg FEZ-directeuren)
- Audit Committee (AC)
- Belastingdienst
- Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)



Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden (WBJA)

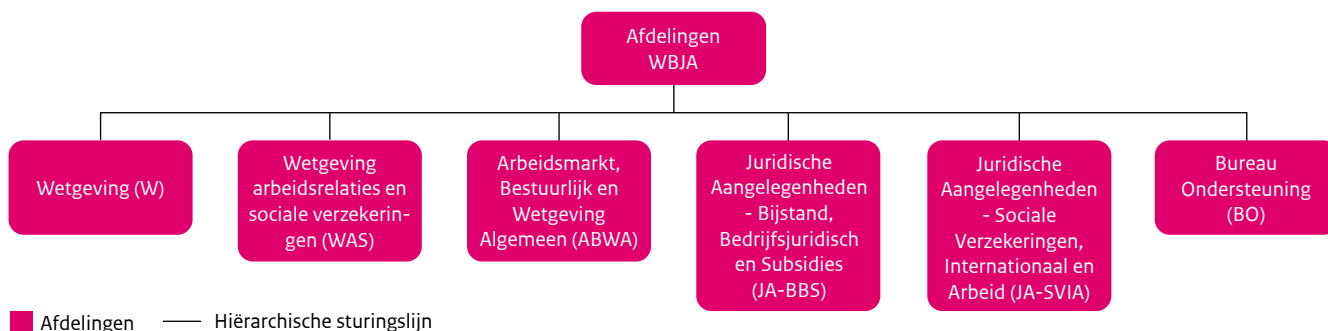
Ankie Meijer, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

- ontwerpen van juridisch goede, doelmatige, uitvoerbare en maatschappelijk begrepen wet- en regelgeving die bijdraagt aan de doelen van het beleid van SZW;
- tijdig en helder bestuurlijk-juridisch adviseren over bestuurlijke en juridische vraagstukken en de inzet van juridische beleidsinstrumenten;
- inlevend en succesvol optreden in bezwaar-, (hoger) beroeps- en civiele procedures;
- toetsen van voorgenomen SZW-handelen, -beleid en -wetgeving aan internationaal recht en behandeling van internationaalrechtelijke procedures;
- signaleren en behandelen van wetgevende, bestuurlijk-juridische ontwikkelingen op het terrein van SZW en openbaar bestuur, in relatie tot rijksbrede ontwikkelingen.

WBJA bestaat uit de volgende afdelingen:



Hoofdwerkzaamheden

Wet- en regelgeving

Het ontwerpen van wet- en regelgeving vraagt om multidisciplinaire samenwerking van beleid, wetgeving, uitvoering en communicatie waarbij het praktisch perspectief van burgers en ondernemers centraal staat. Per beleidsterrein zoekt SZW naar een rechtszekere balans tussen gebonden kaders enerzijds en de professionele ruimte in de uitvoering anderzijds. WBJA stelt wet- en regelgeving op en schrijft de artikelsgewijze toelichting. De wetgevingsjurist denkt vanuit bestuurlijk-juridische kaders en met een visie op toekomstbestendige wetgeving intensief mee over de mogelijke keuzes. Wetgeving is een belangrijk beleids- en sturingsinstrument op het terrein van arbeidsmarkt, inkomensvoorziening, sociale zekerheid, kinderopvang en integratie. Beleidsdirecties zijn tijdens een wetgevingstraject verantwoordelijk voor een open en interactief voorbereidingsproces en de stappen in de parlementaire fase. WBJA staat de bewinds- personen en beleidsmakers vakkundig ter zijde en is verantwoordelijk voor de wetgevingskwaliteit.



Bezwaar en beroep

WBJA behandelt alle bezwaar- en beroepszaken binnen SZW, behalve rechtspositionele aangelegenheden. Deze bezwaar- en beroepszaken betreffen bijvoorbeeld de door de Nederlandse arbeidsinspectie opgelegde bestuurlijke boetes op grond van de Wet arbeid vreemdelingen, Wet minimumloon en Arboret of zien op subsidiebeschikkingen.

Juridische aangelegenheden

WBJA adviseert over (de uitleg van) regelgeving op het terrein van SZW. Verder legt WBJA verbinding tussen kennis, ervaring uit de uitvoering, handhaving en de eigen rechtspraak en vertaalt deze naar ontwerpwetgeving of advies met concreet handelingsperspectief. De stapeling van kaders die bij beleidsvraagstukken samenkomen is veelzijdig. Denk hierbij aan de mix van nationale wetgeving en Europees (internationale) verplichtingen, generieke regels en specifieke sectorale wetten, algemene beginselen, grondrechten, uitvoeringspraktijken, beleidskaders, wetgevingsbeleid en bewegende jurisprudentie van nationale en Europese rechters. WBJA adviseert bij de gedachtevorming en uitwerking van beleidsvoornemens, als ook over bedrijfsjuridische aangelegenheden zoals samenwerkingsverbanden, contracten, aanbestedingen en privacy.

Bestuurlijke advisering

WBJA adviseert de politieke- en ambtelijke top over algemene bestuurlijk juridische aangelegenheden, zoals bestuur, zelfstandige bestuursorganen, het adviesstelsel, decentralisatie, interbestuurlijke verhoudingen en over staatkundige- en Grondwet aangelegenheden. Maatschappelijk spelen diverse rechtsstatelijke thema's zoals de impact van informatietechnologie, een responsieve overheid, vertrouwen in de rechtsstaat en versterken van de publieke dienstverlening. WBJA adviseert daarover en participeert in interdepartementale overleggen waarin deze thema's in doorontwikkeling zijn.

Internationaalrechtelijke procedures

WBJA volgt internationaalrechtelijke ontwikkelingen en behandelt de door de Europese Commissie ingestelde infractieprocedures en de procedures bij het Hof van Justitie (EU), bij het Europese Hof voor de Rechten van de Mens en bij de internationale klachtencommissies over de verenigbaarheid van het SZW-handelen met de relevante Europeesrechtelijke- en verdragsverplichtingen. Advisering over staatssteunrechtelijke en mededingingsrechtelijke vraagstukken ligt ook bij WBJA.

Open overheid

Op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (straks Wet open overheid) kunnen mensen documenten bij SZW opvragen over bestuurlijke aangelegenheden, waarbij als uitgangspunt geldt dat deze openbaar zijn (ja, tenzij). WBJA coördineert binnen het departement de afhandeling van deze verzoeken en behandelt de daarmee samenhangende bezwaar- en beroepszaken. Sinds 1 juli 2021 worden onderliggende beslis-nota's bij wetgeving en beleidsvorming actief openbaar gemaakt bij het publiceren van Kamerstukken.

Relevante actoren en overleggen

Behalve met de SZW-partners onderhoudt WBJA contact met diverse ministeries in het sociaal domein en organisaties die actief zijn op het terrein van bestuur, wetgeving en/of (internationaal) recht.

Niet uitputtend opgesomd zijn dat onder andere:

- **Afdeling advisering van de Raad van State** (relatiebeheer);
- **Autoriteit Persoonsgegevens** (relatiebeheer);
- **Nationale ombudsman** (relatiebeheer);
- **Landsadvocaat** (accountbeheer);
- **Centrale Juridische diensten van SVB en UWV** (netwerkbeheer);
- **Interdepartementale juridische overleggen** (strategisch netwerk);
- **Academies voor Wetgeving en Overheidsjuristen** i.v.m. het traineeprogramma en algemene opleiding van juridische professionals.





Directie Communicatie (C)

Maryse Ducheine, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

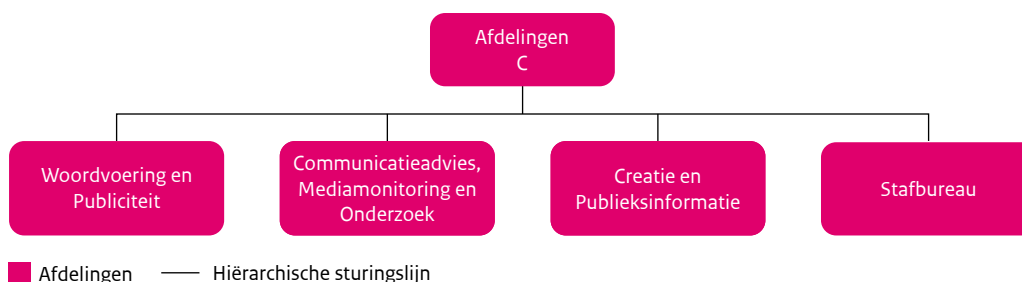
Communicatie is anno 2022 een strategisch (beleids)instrument dat helpt beleidsdoelen te realiseren én enerzijds een breed publiek en anderzijds heel specifieke doelgroepen of stakeholders te informeren over dat beleid. Daarnaast is communicatie belangrijk voor het verkrijgen van draagvlak voor het beleid van het kabinet en de bewindspersonen. Uitgangspunt daarbij is dat de overheid tijdig en transparant communiceert.

Als directie Communicatie met verschillende disciplines brengen we communicatie in het hart van het beleid en vormen we een brug tussen politiek, beleid en samenleving. Daarbij hoort uitdrukkelijk ook de dialoog met de samenleving en de vertegenwoordigende partijen van onder meer werkgevers en werknemers. De directeur communicatie heeft de rol van de eerste strategisch adviseur. Naar aanleiding van het rapport van de Commissie Van Dam (over de kinderopvangtoeslag) is gekozen de signaalfunctie verder te versterken en te investeren in nieuwe disciplines als issue management en online-woordvoering.

Kerntaken

- Het positioneren van prioritaire beleidsthema's van de bewindspersonen en ambtelijke top
- Het binnenhalen en analyseren van signalen van media, publiek, specifieke doelgroepen en andere stakeholders
- Het proactief adviseren en ondersteunen van de bewindspersonen op het gebied van publiciteit en externe optredens
- Het onderhouden van contacten met de media en ontwikkelen van een mediastrategie en opstellen van woordvoeringslijnen
- Het actief en reactief inzetten van social media (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram)
- Het initiëren en managen van communicatiecampagnes en communicatietrajecten
- Het adviseren van beleidsdirecties over de wijze waarop communicatie kan bijdragen aan beleidsvorming en -implementatie
- Het beantwoorden en signaleren van complexe maatschappelijke vragen die binnenkomen via e-mail, brieven aan ministerie en bewindspersonen en via berichten op social media
- Het adviseren over en laten uitvoeren van communicatie-onderzoek en verrichten van analyses (focusgroepen voor beleidsdoelen, kernboodschappen, gedragsonderzoek)
- Het opstellen van een externe/corporate SZW-communicatiestrategie
- Het verzorgen van de interne communicatie binnen het departement

De directie Communicatie bestaat uit de volgende afdelingen:





Hoofdwerkzaamheden

De directie Communicatie concentreert zich op de prioritaire beleidsonderwerpen. Bewindspersonen hebben bij de directie communicatie een - multidisciplinair - team met woordvoerders, communicatieadviseurs, beeldredacteur, een social media team, onderzoekers, speechschrijvers, werkbezoekcoördinatoren, publieksvoorlichters en online specialisten. Uitgaande van twee bewindspersonen heeft elke bewindspersoon één zo'n team. Deze teams worden op dagelijkse basis geleid door een coördinerend woordvoerder en een coördinerend communicatieadviseur.

Voor de prioritaire thema's werkt de directie in themagroepen waarin alle communicatiedisciplines vertegenwoordigd zijn en waarbij nauw wordt samengewerkt met de beleidsdirecties. Bij zowel de bewindspersoneenteams als in de themateams is samenhang tussen korte termijn acties en lange termijn doelstellingen het uitgangspunt. Er is doorgaans veelvuldig dagelijks contact tussen de directie en de bewindspersonen.

De directie adviseert over de strategische inzet van alle communicatie-instrumenten bij de ontwikkeling en implementatie van beleid. Vaak betreft het langjarige wetgevingstrajecten. Een belangrijk doel is om signalen uit de omgeving (stakeholders, politiek, media en inwoners) gedurende het hele beleidstraject op te vangen en zo nodig om te zetten in gerichte (communicatie-)activiteiten en beleidswijzigingen. De directie doet dat door enerzijds trendmatig onderzoek en anderzijds regelmatig onderzoek op de prioritaire beleidsthema's, bijvoorbeeld via focusgroepen.

De directie Communicatie maakt ook dagelijks een mediabeeld met daarin de belangrijkste signalen uit de berichtgeving en verzorgt mediastakeholders/omgevings)analyses. Daarnaast besteedt de directie door de inzet van social media dagelijks aandacht aan de beleidsonderwerpen van het ministerie. Ieder social media-kanaal heeft eigen doelgroepen, doelen en verhalen. Met webcare volgt de directie de respons daarop vanuit de samenleving en reageert of beantwoordt vragen waar nodig.

Communicatie doet verder woordvoering, schrijft persberichten, adviseert over en begeleidt interviews, organiseert werkbezoeken, adviseert over uitnodigingen voor optredens en schrijft hiervoor speeches en spreeschetsen. Behalve rijksoverheid.nl is er ook een digitale newsroom: nieuwsszw.nl Ook beantwoordt Communicatie complexe vragen van inwoners, bedrijven en instellingen. Die vragen komen binnen via e-mail, op papier en/of via sociale media. De directie houdt de vragen nauwlettend bij en rapporteert intern, omdat ze een goed beeld geven van wat er leeft in de maatschappij.

Communicatie heeft tot slot in april van dit jaar de Taalbrigade in het leven geroepen. Met het instellen van dit taalteam wil de directie duidelijk taalgebruik binnen SZW actief bevorderen. De Taalbrigade ondersteunt SZW'ers redactioneel bij het schrijven van Kamerstukken en andere teksten. Ook organiseert ze kennissessies en webinars en kan ze collega's wijzen op mogelijkheden voor opleidingen en trainingen op taalgebied.



Relevante actoren en overleggen

- Parlementaire pers
- Economie-redacties landelijke titels
- Specifieke vakbladtitels
- RTV redacties nationaal en regionaal
- Rijksoverheid.nl
- Communicatie-afdelingen sociale partners
- Communicatie-afdelingen uitvoeringsorganisaties: UWV, SVB, Belastingdienst
- Communicatie-afdelingen gemeenten, provincies, arbeidsmarktregio's
- Rijksvoorlichtingsdienst (RVD)
- Voorlichtingsraad (VoRa) > adviesraad en wekelijks overleg van DC's van departementen o.l.v. DG RVD



Plaatsvervangend secretaris-generaal (pSG)

Krista Kuipers

De SG en pSG verdelen de coördinerende taken en verantwoordelijkheden die voortvloeien uit de taak van de SG-functie op het gebied van strategie, beleid, bedrijfsvoering, organisatie, ontwikkeling en andere SZW-brede programma en thema's. Tevens vervangt de pSG de SG bij haar afwezigheid.

De pSG vervult tevens de rol van eigenaar van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De zelfstandige bestuursorganen (zbo's) UWV en SVB vallen onder het ministerie van SZW.

De pSG geeft leiding aan onderstaande directies en onderdelen:

- Directie Bestuursondersteuning (BO)
- Directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP)
- Directie CIO-office en Integrale Veiligheid (CIV)
- Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering (DSU)
- Rijkschoonmaakorganisatie (RSO)



Directie Bestuursondersteuning (BO)

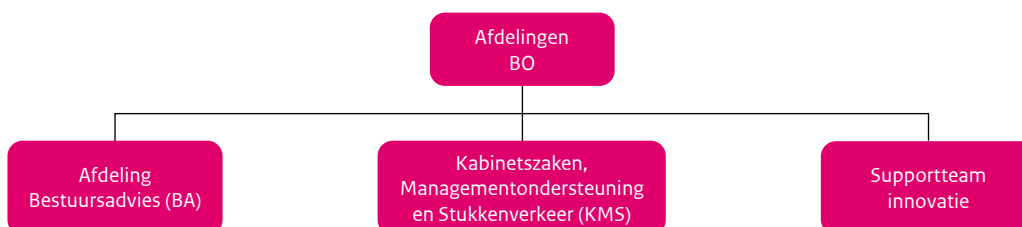
Ralf Krooshof, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Bestuursondersteuning (BO) ondersteunt de politieke en ambtelijke leiding van SZW. Ze zorgt ervoor dat de leiding zich op de juiste momenten met de juiste zaken kan bezighouden. BO draagt bij aan de kwaliteit, tijdigheid en samenhang van de besluitvorming door de leiding en organiseert departementsbrede processen.

BO bestaat uit onderstaande afdelingen/teams:



■ Afdelingen — Hiërarchische sturingslijn

Onder BA vallen het ambtelijk secretariaat van de bewindspersonen, advisering van Bestuursraadleden (Secretaris-generaal, Plaatsvervangend secretaris-generaal, Directeuren-generaal en de Inspecteur-generaal), secretariaten, bewindspersonen staf (BWP-staf), Bestuursraad SZW, managementteams Bestuursraadleden, parlementair verkeer, verkeer met (Rijks-) ministerraad, projecten en departementsbrede processen en de controlfunctie van pSG- en SG-domeinen. BA zorgt verder voor de crisisbeheersing van SZW door middel van een Departementaal Coördinatiecentrum Crisisbeheersing (DCC-SZW) dat bij BO ondergebracht is. Hoofd van het DCC is de directeur BO.

KMS is verantwoordelijk voor de managementondersteuning van de politieke en ambtelijke leiding, het stukkenverkeer (inclusief de digitale balie), stafzaken, bedrijfsvoering en kabinetszaken. Onder KMS valt ook de kamerbewaring en protocolactiviteiten (waaronder evenementen, onderscheidingen, predicaten en rouwprotocol).

Tot slot is het Supportteam Innovatie ook onderdeel van de directie BO. De doelen van het Supportteam Innovatie zijn SZW'ers (1) verbinden met nieuwe perspectieven en innovatieve werkwijzen en (2) coachen op optimale toepassing hiervan bij beleidsopgaven en maatschappelijke ontwikkelingen. Uitgangspunt is dat innovatie bijdraagt aan meer inhoudelijke slagkracht, effectievere processen en, ten dienste daarvan, cultuurverandering binnen SZW.



Hoofdwerkzaamheden

De belangrijkste werkzaamheden en werkwijzen van de directie Bestuursondersteuning zijn de volgende.

De directie:

- zorgt voor een goede, betrouwbare ondersteuning van de ambtelijke en politieke leiding;
- levert een bijdrage aan goede, integrale en tijdige politieke en bestuurlijke besluitvorming, ook in geval van crises en incidenten;
- levert een bijdrage aan de samenhang en verbinding tussen de verschillende onderdelen van SZW, en staat daarbij ten dienste van de SZW-organisatie als geheel;
- neemt geen taken over, maar is erop gericht dat de organisatieonderdelen zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de kwaliteit en tijdigheid van stukken;
- is voor alle betrokkenen transparant in haar advisering;
- brengt in de advisering desgevraagd zo vroeg mogelijk in het proces expertise in en interenieert later in het proces alleen als dat nodig is;
- kan flexibel inspelen op behoeften van de ambtelijke en politieke leiding en op nieuwe ontwikkelingen;
- is binnen SZW gezaghebbend als het gaat om expertise over het verloop van politiek-bestuurlijke besluitvormingsprocessen, zoals een formatie of de voorbereiding van een MR;
- is een organisatie waar mensen zich kunnen ontwikkelen en met plezier werken.

Parlement en Ministerraad

- BO organiseert en bewaakt de voortgang van parlementaire zaken en ondersteunt de bewindspersonen in het verkeer met de ministerraad en het parlement.

Advisering bewindspersonen en ambtelijke leiding

- Alle stukken aan bewindspersonen en Bestuursraadleden gaan via Digidoc (het systeem dat voor de stukkenstroom wordt gebruikt) langs de bestuursadviseurs. Die toetsen nota's en andere stukken vooral op politieke, bestuurlijke en communicatieve aspecten. Daarbij kijken ze naar de mate van afstemming en samenwerking en de inbreng van stafdirecties.
- BO is verantwoordelijk voor de organisatie en secretariaatsvoering van de wekelijkse overleggen van de ambtelijke en politieke leiding, zoals de ministerstaf, staf Ministerraad, beleidsoverleg en Bestuursraadoverleggen.
- BO bereidt werkbezoeken van de ambtelijke leiding (voornamelijk de SG) voor.
- BO draagt bij aan de reflectie op ontwikkelingen op de middellange en langere termijn en ondersteunt de leiding in het anticiperen op (mogelijk) belangrijke politieke ontwikkelingen op de kortere termijn.

Coördinerende rol

- BO bevordert de samenwerking binnen het departement, legt verbindingen en ondersteunt de leiding om te sturen op samenhang. Daarbij bevordert BO de gelijkwaardigheid van beleid, uitvoering en toezicht.
- BO stimuleert de rolvastheid in de aansturing van het departement door de leiding te ondersteunen om taken en verantwoordelijkheden helder te beleggen.
- BO zorgt ervoor dat stukken tijdig en op het juiste moment bij de ambtelijke en politieke top terecht komen.
- BO coördineert de aanlevering van informatie die in het kader van parlementaire enquêtes worden opgevraagd door de TK en onderhoudt de contacten hierover met de griffie.

Dagelijkse ondersteuning bewindspersonen:

- BO biedt ambtelijke en politieke ondersteuning aan bewindspersonen, door respectievelijke de ambtelijk secretarissen en de politieke assistenten (die bewindspersonen zelf 'meenemen', maar formeel bij BO zijn ondergebracht).
- Verder zorgt BO voor de dagelijkse secretariële ondersteuning en ontvangt, begeleidt en verzorgt de directie bezoekers van de bewindspersonen.

Directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP)

Bamba Konté, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP) verzorgt als centrale stafdirectie de ondersteuning van SZW op de terreinen personeel en organisatie, ICT, documentaire informatievoorziening, inkoop, facilitaire zaken en huisvesting (UWV en SVB doen dit zelf).

OBP maakt deel uit van de interdepartementale Bedrijfsvoeringsfunctie. De overige uitvoerende taken zijn grotendeels, conform rijksbreed beleid, ondergebracht bij de rijksbrede service center organisaties (SSO's) zoals het Rijksvastgoedbedrijf, de Haagse Inkoop Samenwerking, FM Haaglanden en SSC-ICT.

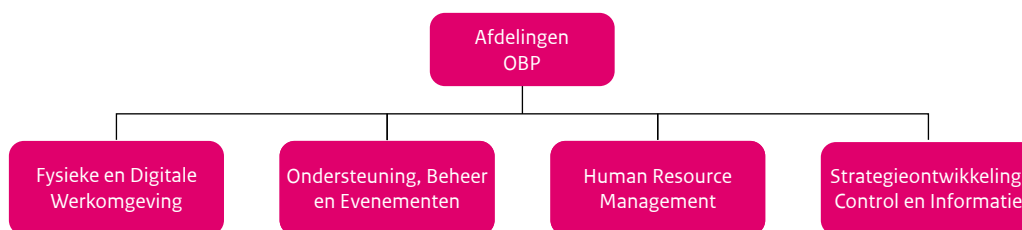
De directie OBP maakt goed werken en ontwikkelen binnen SZW mogelijk. OBP werkt aan een professionele en inclusieve werkomgeving waarin iedere SZW'er gezond en prettig kan werken, kan leren en zich kan ontwikkelen.

OBP stimuleert daarnaast de beleidsdoelen van SZW (bijvoorbeeld de bevordering van participatie van arbeidsbeperkten bij andere departementen en Maatschappelijk Verantwoord Inkopen). Samen met beleidsdirecties zet de directie zich in om dit soort zaken binnen de Rijksdienst op de agenda te krijgen.



Hoofdwerkzaamheden

OBP bestaat uit vier afdelingen:



■ Afdelingen — Hiërarchische sturingslijn

De belangrijkste ontwikkelingen voor OBP op dit moment zijn:

- De gevolgen van de kinderopvangtoeslagaffaire voor betrokkenen zijn groot. Het rapport 'Ongekend onrecht' en de kabinetsreactie 'Informatievoorziening aan parlement en samenleving en informatiehuishouding de basis op orde' hebben veel losgemaakt. Binnen SZW is het programma 'ambtelijk vakmanschap' opgestart; onderwerpen binnen dit programma zijn cultuur, werkwijze en verantwoording, in verbinding met de samenleving. Het project ENIGMA 2.0 draagt zorg voor het op orde krijgen van de departementale informatiehuishouding. OBP draagt bij aan deze ontwikkelingen.

- OBP werkt binnen de eigen directie aan het ambtelijk vakmanschap met drie ontwikkelthema's: 'kaderstelling', 'vraag- en aanbodgericht werken' en 'integraal management'. De ontwikkelthema's bouwen voort op de hierboven beschreven missie/kerntaken. Het gaat erom om dat wat OBP heeft bereikt verder te ontwikkelen, te versterken en daarmee te zorgen dat de kwaliteit van de interne dienstverlening op hoog niveau blijft.
- OBP heeft voorbereidingen getroffen om hybride vormen van werken binnen SZW mogelijk te maken. Hiervoor is het programma hybride werken opgericht. Het thuiswerken heeft gezorgd voor een nieuwe manier van werken. Het kabinet heeft recentelijk vanwege de oplopende coronabesmettingen het thuiswerkadvies afgekondigd met als gevolg dat voor een tijdelijke periode is gestopt met het oefenen en experimenteren met hybride werken.
- SZW zet zich om de Rijksbrede doelen gelieerd aan het Klimaatakkoord te halen. Speerpunten zijn sociale impact, arbeidsparticipatie en inkoop. OBP coördineert de verduurzaming van de bedrijfsvoering binnen SZW.



Relevante actoren en overleggen

- Ministerie van VWS – pandgebonden zaken vanwege gedeelde huisvesting in De Resident (het gebouw waar zowel SZW als VWS huisvesten).
- SSO's: Rijksvastgoedbedrijf, Haagse Inkoop Samenwerking, Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk, Rijks schoonmaakorganisatie, FM Haaglanden en SSC-ICT.
- Ministeries van VWS, BZK, OCW en FIN – samenwerkingsverbanden op het gebied van financiële dienstverlening (Financieel Dienstencentrum) en leren & ontwikkelen (Leer- en Ontwikkelplein).
- Secretarissen-Generaal Overleg (SGO) en Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijksdienst (ICBR) - het SGO is het ambtelijk voorportaal voor onderwerpen op het terrein van de rijksbrede bedrijfsvoering die ter besluitvorming aan de Ministerraad worden voorgelegd. De ICBR ondersteunt het SGO hierbij en kan ook zelf besluiten nemen over onderwerpen op het gebied van de rijksbrede bedrijfsvoering voor zover besluitvorming door SGO en/of MR niet noodzakelijk is. Onder de ICBR vallen:
 - De ICOP voor organisatie en personeelsbeleid;
 - Het CIO beraad voor informatiseringsbeleid;
 - De ICIA voor inkopen en aanbesteden;
 - De ICHF voor huisvesting en facilitaire zaken;
 - De BVA beraad voor de integrale beveiliging rijk.
- Regiegroep Organisatie & Bedrijfsvoering (ROB) – Klankbord binnen SZW voor belangrijke strategische keuzes in het kader van rijksbrede organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering. Ook zet de ROB acties in de organisatie uit, en volgt en bewaakt die. Tot slot adviseert de ROB de Bestuursraad SZW op het terrein van organisatie en ontwikkeling.
- Bestuursraad SZW – iedere 6 weken staan de bedrijfsvoeringsonderwerpen op de agenda.



CIO-office en Integrale Veiligheid (CIV)

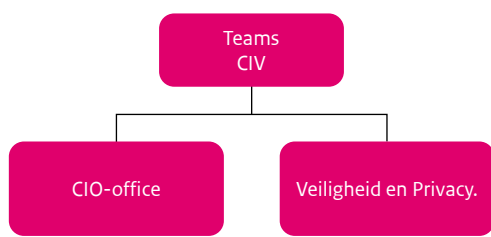
Nienke Weegink, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

De directie CIO-office en Integrale Veiligheid werkt aan een veilige, betrouwbare en moderne Informatievoorziening/ICT voor SZW. Vanuit een onafhankelijke en toezichhoudende rol adviseert en oordeelt ze over de IV-component bij beleid en projecten. De directeur van de directie CIV is tevens CIO (Chief Information Officer) SZW. Daarnaast is de directie verantwoordelijk voor integrale veiligheid en privacybescherming binnen SZW.

De directie bestaat uit twee teams:



■ Teams — Hiërarchische sturingslijn

Voor beide domeinen geldt dat er een directe lijn is naar de leden van de Bestuursraad.

Team CIO-office

Het team CIO-office adviseert de organisatie over informatievoorziening en ICT in brede zin. Het team CIO-office stelt voor het kerndepartement de kaders op voor informatievoorziening/ICT en ziet toe op de naleving. Daarnaast adviseert het CIO-office vanuit de taak van portfoliomanagement over ICT-projecten en beheert het team het centrale ICT-budget voor het kerndepartement, inclusief de Inspectie SZW. Ook ziet het CIO-office actief toe op en adviseert directeuren binnen het kerndepartement over de slaagkans van de beleidstrajecten met een groot ICT-component en de uitvoering van grote ICT-projecten door UWV en SVB.

Team Veiligheid en Privacy

Het team Veiligheid en Privacy zorgt voor een veilig SZW door toezicht, advisering, stimuleren van de bewustwording en ondersteuning op de domeinen integrale veiligheid, informatiebeveiliging, cyber security, integriteit, bescherming van persoonsgegevens en het departementale calamiteitenteam. De Beveiligingsautoriteit (BVA) is tevens teamleider van dit team. Daarnaast maken o.a. de Chief Information Security Officer (CISO), en de Functionaris Gegevensbescherming (FG) onderdeel uit van dit team.



Hoofdwerkzaamheden

Advisering en rapportage hoogrisicoprojecten en BIT-toetsen aan Bestuursraad en bewindslieden

Elk jaar legt CIV aan de Bestuursraad voor welke projecten als 'hoogrisicoproject' worden beschouwd. Enkele actuele projecten zijn Vereenvoudiging beslagvrije voet, Vereenvoudiging Uitwisseling, Matchingsgegevens, Veranderopgave Inburgering en STAP. Voor alle projecten met een ICT-component van meer dan 5 miljoen euro vraagt een directie van SZW via de bewindspersoon advies aan het Adviescollege ICT-toetsing (AcICT). Een advies van AcICT heet BIT-advies en wordt voorzien van een bestuurlijke reactie aan beide kamers verstuurd. Directie CIV adviseert in dit traject.. Elke vier maanden verschijnt een rapportage over de voortgang van de hoogrisicoprojecten. Deze wordt geagendeerd in de Bestuursraad, ter informatie gedeeld en door de CIO en de pSG mondeling toegelicht aan de bewindslieden.

Integrale veiligheid en integriteit

CIV is verantwoordelijk voor de fysieke beveiliging, de beveiliging van de bewindspersonen en personele beveiliging, onder meer door het laten aanwijzen van vertrouwensfuncties en laten uitvoeren van veiligheidsonderzoeken door de AIVD voor aangewezen medewerkers van SZW. Daarnaast voert het team in opdracht van het bevoegd gezag interne onderzoeken uit naar (mogelijke) integriteitschendingen. Team Veiligheid en Privacy treedt op als intern toezichthouder en werkt kaderstellend voor de gebieden integrale veiligheid, informatiebeveiliging (waaronder cyber security) en privacy (waaronder compliance met de AVG) binnen SZW.

Informatiebeleidsvisie en Meerjaren IV agenda (MIVA)

De informatiebeleidsvisie is een richtinggevend document voor SZW, UWV en SVB. Concretisering van dit stuk voor SZW is terug te vinden in de Meerjaren IV Agenda (MIVA).

Bewustwording en advies

Via geplande activiteiten en campagnes werkt CIV aan meer bewustzijn binnen SZW van kwetsbaarheden op het gebied van integrale beveiliging. Naast algemene voorlichting kan dit bestaan uit testen van de fysieke beveiliging, testen van de digitale veiligheid en maatwerkadvies bij concrete dreiging.



Relevante actoren en overleggen

De CIO adviseert rechtstreeks aan de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal, de inspecteur-generaal en de directeuren-generaal over informatievoorziening en ICT in brede zin en neemt deel aan de Bestuursraad als er IV/ICT onderwerpen op de agenda staan.

Andere relevante actoren en overleggen:

- Gezamenlijke Bestuursraad SZW, SVB, UWV voor de bespreking van hoogrisicorapportage en CIO-oordelen;
- Strategisch IV-beraad met van elk werkveld een directeur: klankbord voor de koers op ICT en implementatie Meerjaren IV Agenda van SZW en de ontwikkelingen die van buiten op SZW afkomen;
- Overleg CIO's sociaal domein onder voorzitterschap van de pSG met CIO's SZW, UWV en SVB en inspectie SZW;
- Ministerie BZK/CIO-Rijk (centrale uitvragen, bijvoorbeeld op het gebied van standaarden, CVIN);
- Deelname aan diverse interdepartementale overleggen, zoals CIO-Beraad, CISO-raad en BVA-beraad;
- SZW - VWS: integrale veiligheid gedeelde huisvesting in de Resident.
- NCTV, Nationale Politie en AIVD: Informatieoverdracht en overleg maatregelen in het kader van beveiliging bewindspersonen, openbare orde en andere relevante concrete dreigingsinformatie.



Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering (DSU)

Wilbert van de Griendt, *Directeur*

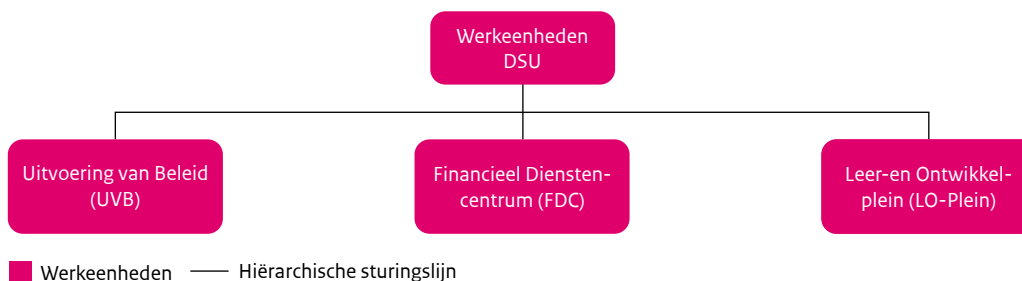


Kerntaken en organisatieopbouw

DSU is dé dienstverleningsdirectie van SZW en voert als opdrachtnemer diensten, opdrachten en regelingen uit voor inmiddels zeven departementen. DSU werkt volgens het SGO-model: ieder DSU-onderdeel heeft zijn eigenstandige taak en kent voor alle grote opdrachten eigenstandige opdrachtgeversberaden. De pSG is eigenaar van DSU. De directeur DSU krijgt ondersteuning van de Stafafdeling Sturing, Verantwoording en Control (SVC) en de afdeling Informatievoorziening (DSU-IV).

DSU ontwikkelt zich door als professionele, innovatieve en efficiënte dienstverlener, die flexibel kan inspelen op wensen, prioriteiten en nieuwe ontwikkelingen bij opdrachtgevers. Mede daardoor heeft DSU recent een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de coronasteunmaatregelen, zoals de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) en de Zorgbonus. Het aantal medewerkers van DSU groeit mee met de opdrachtenportefeuille en bedraagt per december 2021 340 fte vaste formatie plus nog een flexibele schil van tijdelijke medewerkers.

De directie DSU bestaat naast SVC en DSU-IV uit de volgende drie werkeenheden:





Hoofdwerkzaamheden

UVB

Uitvoering Van Beleid (UVB) ondersteunt als uitvoeringsexpert binnen het sociaal domein beleidsdirecties bij het ontwikkelen, opzetten en uitvoeren van complexe opdrachten met politiek-bestuurlijke gevoeligheid, vooral op het terrein van werk, inkomen en migratie. UVB voert nationale en Europese regelingen en andere opdrachten uit voor met name het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), maar ook voor het ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V) en het ministerie van Economische Zaken en Werkgelegenheid (EZK).

UVB is de nationale Managementautoriteit voor de uitvoering van de sociale subsidies van de EU, in het bijzonder het Europees Sociaal Fonds (ESF). Het ESF is het belangrijkste Europese instrument voor het bestrijden van armoede en ondersteunen van werkgelegenheid. In Nederland wordt het ESF vooral ingezet op arbeidstoeileiding van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het ESF vormt voor gemeenten een substantiële aanvulling op het Participatiewetbudget. Ook zal UVB per 2022 optreden als Beheersautoriteit voor het Europese Just Transition Fund, gericht op de (nadelige) gevolgen van de klimaattransitie.

UVB heeft daarnaast in 2020 een sleutelrol gekregen bij de ontwikkeling en uitvoering van het coronasteunpakket. UVB voert in nauwe samenwerking met o.a. het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de NOW uit door voor grote groepen werkgevers het percentage omzetverlies te berekenen, waarop de steunverlening wordt gebaseerd. Samen met het UWV neemt UVB vragen van werkgevers in behandeling. Ook voert UVB de regeling NL leert door en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (vanuit het Pensioenakkoord) uit.

FDC

Het FDC is een interdepartementaal samenwerkingsverband, dat de financiële administratie verzorgt voor de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), Financiën (FIN), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Tevens voert het FDC het beheer uit van het financiële systeem. Het Opdrachtgevers-Opdrachtnemersberaad (OGON), dat bestaat uit de directeuren FEZ (Financieel Economische Zaken) van de vijf deelnemende departementen, bestuurt het FDC. Het (uitvoerend) eigenaarschap van het FDC is namens de departementen formeel belegd bij het ministerie van SZW. Als gevolg van de coronapandemie kent het FDC directe betrokkenheid bij o.m. de uitvoering van een reeks van steunmaatregelen in het sociaaleconomische domein, zoals de NOW-pakketten, (spoed)betalingen, de zorgbonus, coronavoorzieningen voor de amateursport en ondersteuningsmaatregelen voor het onderwijs.

LO-Plein

Het LO-Plein is het Expertisecentrum voor Leren en ontwikkelen voor OCW, SZW en VWS. De leer- en ontwikkelinterventies zijn afgestemd op de politieke opdrachten en de strategische doelen van de drie ministeries, evenals op de meerjarige personeelsplannen. Het LO-Plein biedt gemeenschappelijke leerprogramma's, trainingen en workshops aan en maakt het mogelijk dat medewerkers van de drie ministeries steeds meer op verschillende manieren tijdens het werk leren aan de hand van complexe vraagstukken. Alle leeractiviteiten zijn plaats- en tijdonafhankelijk te volgen. Het LO-plein werkt met de volgende leerthema's: grenzeloos en innovatief samenwerken, vitaliteit, leiderschap, diversiteit en inclusie. De leeractiviteiten zijn te vinden in het "Opleidingspaspoort".



Relevante actoren en overleggen

- Directeuren Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP) en hoofden Personeel en Organisatie (P&O) van OCW, VWS en SZW (LO-Plein);
- Directeuren FEZ van OCW, VWS, SZW, Financiën en BZK (FDC);
- Ministerie van Financiën, Directoraat-Generaal (DG) Rijksbegroting (FDC);
- De Auditdienst Rijk, de Algemene Rekenkamer en de Belastingdienst (FDC, UVB);
- De Europese Commissie: DG Employment, DG Regio en diverse overleggrema (UVB)
- Management Autoriteiten van de EU-lidstaten en nationale Toezichtcomité's voor de Europese programma's met o.a. sociale partners en gemeenten (UVB);
- Relevante actoren en overleggen
- Beleids- en stafdirecties van OCW, VWS, SZW, Financiën, BZK, J&V en EZK (DSU-breed);
- Ministerie van Financiën/Auditdienst Rijk als Auditautoriteit en het ministerie van EZK als Certificeringsautoriteit voor de Europese Fondsen (Europees Sociaal Fonds, Europese Migratie- en Veiligheidsfondsen, Europees Fonds voor de Meest Behoeftigen, Europees Globaliseringsfonds en Just Transition Fund (UVB);
- Intermediairs en belangenverenigingen, zoals de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Midden en Kleinbedrijf (MKB)-Nederland, Verbond van Nederlandse Ondernemingen- Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV), Stichting van de Arbeid, Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs (UVB);
- Arbeidsmarktregio's, gemeenten, bedrijven en sociale fondsen (UVB);
- Loonbaanadviseurs, opleidingsinstellingen, Opleiding en Ontwikkelingsfondsen (UVB);
- Kinderopvanginstellingen Bonaire, Sint-Eustatius en Saba (UVB);
- UWV, Belastingdienst, Inspectie SZW, Nederlandse Beroepsvereniging van Accountants (NBA) en Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) (UVB).



Regeling/Subsidie DSU	Omvang budget	Opdrachtgever	Omschrijving
Europees Sociaal fonds (ESF 2014-2020) en ESF+ (2021-2027)	€ 510 mlj € 413 mlj	PDV	Het belangrijkste Europese middel om werkgelegenheid te ondersteunen, mensen aan werk te helpen en te zorgen voor eerlijke arbeidskansen.
Europees Fonds voor de Meest Behoeftigen (EFMB)	€ 4,6 mlj	PDV	EFMB versterkt de sociale samenhang door te trachten armoede onder de meest behoeftigen terug te dringen en bij te dragen aan de sociale inclusie van deze groep.
ESF Next Generation, waaronder REACT EU	In 2021: € 220 mlj 2022: € 60 mln	PDV	Aanvullende crisismiddelen onder het lopende ESF programma 2014-2020. Als reactie van de EU op de Covid-19 pandemie is een omvangrijk herstellepakket aangenomen.
Europees Fonds voor aanpassing v.d. Globalisering (EGF)	€ 150 mlj voor gehele EU	WR	Noodfonds incidentele ondersteuning van lidstaten voor ingrijpend massaontslag als gevolg van globalisering.
Europese Migratie- en Veiligheidsfondsen (EMVF) 2014-2020	AMIF: € 194,5 mlj ISF Grenzen: € 49 ISF Politie: € 33,9	Min JenV	De EMVF bestaan uit het Asiel, Migratie en Integratiefonds en het fonds voor de Interne Veiligheid.
Tegemoetkoming kolencentrale / Westhavenarrangement	€ 1 mlj	WR	Tegemoetkoming is voor werknemers die als gevolg van de sluiting van de Hemwegcentrale hun baan kwijtraken en daardoor inkomensverlies lijden.
Stimuleringsregeling leercultuur in het MKB (SLIM)	€ 48 mlj p.j.	AV	Subsidie voor individuele mkb-ondernemingen, samenwerkingsverbanden in het mkb en grootbedrijven uit de sectoren landbouw, horeca en recreatie, ter ondersteuning van initiatieven gericht op leren en ontwikkelen.
Migratie en veiligheidsfondsen 2021-2027	AMIF: € 200 mlj ISF Grenzen: € 50 ISF Politie: € 37	Min JenV	De EMVF bestaan uit het Asiel, Migratie en Integratiefonds en het fonds voor de Interne Veiligheid.
Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)	€ 964 mlj	AV	Met de maatwerkregeling MDIEU vult het kabinet een van de afspraken in uit het pensioenakkoord (2019) met de sociale partners, namelijk dat zoveel mogelijk mensen straks gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid
NL leert door – Online scholing	€ 34 mlj	AV	Tijdelijke regeling waar opleiders subsidie kunnen aanvragen voor het (verder) ontwikkelen van kennis en vaardigheden van deelnemers, door het kosteloos online scholingstrajecten aan te bieden die kunnen bijdragen aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.
NL leert door – Sectoraal Maatwerk	€ 70 mlj	AV	Tijdelijke regeling om binnen desbetreffende sector(en) ondersteuning te bieden voor het behouden van werk en het vinden van ander werk.
NL leert door – Ontwikkeladviezen	€ 49 mlj	AV	Met deze tijdelijke regeling kunnen werkenden, waaronder flexwerkers en zelfstandig ondernemers, én niet werkenden met hulp van een loopbaanadviseur zich aanmelden voor een ontwikkeladviestraject.
Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)	€ 19.693 * mlj *o.b.v. NOW inzichtelijk, dynamisch bedrag	WR	Vergoeding van deel loonkosten voor bedrijven met ten minste 20% verwacht omzetverlies door de Corona-crisis. Gezamenlijke uitvoering met UWV, waarbij UVB zich concentreert op de controles van het omzetverlies
Tijdelijke subsidieregeling Bes(t)4kids	\$ 6,8 mln	KO	Ter ondersteuning om te komen tot een stelsel voor kwalitatief goede, veilige en betaalbare kinderopvang en buitenschoolse voorzieningen in Caribisch Nederland.
Just Transition Fund (JTF)	€ 623 mln	PDV/EZK	Regio's en mensen in staat stellen om te gaan met de sociale, economische en milieueffecten van de transitie naar een klimaatneutraal Europa.

Rijks schoonmaakorganisatie (RSO)

Roel Gans, *Directeur*

Het kabinet-Rutte II heeft in 2014 besloten om de schoonmaakdiensten op de rijksoverheidsgebouwen in eigen beheer te laten uitvoeren. Daarmee gaf het kabinet invulling aan de ambitie om de Rijksoverheid het goede voorbeeld te laten geven door de laagste loonschalen open te stellen en ervoor te zorgen dat het Rijk werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt weer zelf in dienst kan nemen. Daarbij horen gezonde arbeidsomstandigheden, goede arbeidsvoorwaarden, perspectief op baan zekerheid en ontwikkelingskansen. Met dit besluit is duidelijk gemaakt dat de schoonmakers, net zozeer als andere rijksmedewerkers, een belangrijke bijdrage leveren aan het functioneren van de Rijksoverheid en erbij horen. De Tweede Kamer heeft deze beslissing onderschreven. Naast schoonmaakmedewerkers gaat het binnen het Rijk ook om de beveiliging en post- en koeriersdiensten.

Op 1 januari 2016 is de RSO van start gegaan. In de afgelopen periode is de RSO uitgegroeid tot de schoonmaakdienstverlener van en voor het Rijk. Eind 2020 waren er circa 1600 mensen in dienst, die voor 23 opdrachtgevers schoonmaakten op circa 575 locaties. De ervaringen met de RSO zijn positief: de opdrachtgevende Rijksorganisaties waarderen de kwaliteit van de schoonmaak. De schoonmaakmedewerkers zijn enthousiast met het Rijk als werkgever. Ook investeert de RSO in de ontwikkeling van de medewerkers (taal en vakmanschap) en in hun duurzame inzetbaarheid. De RSO realiseert daarnaast voor het Rijk en samen met Rijkscollega's een groot aantal participatiebanen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Eind 2020 is de transitieperiode afgerond en waren alle departementen aangesloten bij de RSO. Het ministerie van Defensie is in 2018 met vijf kantoorlocaties aangesloten. Vanwege de specifieke kenmerken is voor de rest van het 'areaal' van Defensie een nadere analyse afgerond in 2020. Ambtelijk overleg tussen SZW en Defensie over deze areaalanalyse heeft tot de gemeenschappelijke conclusie geleid dat politieke besluitvorming gewenst was. Dit heeft geleid tot het besluit dat SZW en Defensie in 2024 opnieuw samen nagaan of het overige areaal van Defensie aansluit op de schoonmaakdienstverlening van de RSO.



Kerntaken en organisatie

De RSO valt onder de plaatsvervangend secretaris-generaal (pSG) van SZW. De pSG is eigenaar van de RSO en eindverantwoordelijk voor (de continuïteit van) de RSO. De staf van de RSO is gevestigd in Den Haag, de operationele uitvoering van de werkzaamheden vindt plaats door het hele land.

Governance

Het driehoeksmodel (eigenaar, opdrachtgever, opdrachtnemer) is leidend. Voor de RSO was sinds begin 2015 een stuurgroep ingesteld onder voorzitterschap van de pSG. Nu de transitiefase eind 2020 is afgerond is de stuurgroep omgevormd tot een Bestuurlijk overleg overeenkomstig de aansturing van andere Shared Service Organisaties binnen het Rijk. Met ingang van 2021 adviseert het Bestuurlijk overleg de pSG in haar rol als eigenaar over te nemen besluiten. Het Bestuurlijk overleg is samengesteld uit afgevaardigden van diverse ministeries, met als doel alle verschillende belangen en rollen te verenigen bij de aansturing daarvan. Het Strategisch Opdrachtgeversberaad RSO (SOR) is inmiddels structureel ingebed in het sturingsmodel. Dit overleg functioneert voor strategische beslispunten als voorportaal voor het Bestuurlijk Overleg.

Ontwikkelingen

De RSO kent ook de nodige uitdagingen. Deze zijn deels verklaarbaar vanuit de snelle groei van de organisatie. Zo vergt het inrichten van de RSO als ambtelijke organisatie veel aandacht. Dit geldt

ook voor de ontwikkeling van de kosten, rekening houdend met de doelstellingen die aan de RSO ten grondslag liggen. De rijksbreed geharmoniseerde dienstverlening heeft geleid tot een wijziging in de tarifiering van de RSO. Vanaf 2021 hanteert de RSO één m2-tarief (voor reguliere dienstverlening) en één uurtarief (voor de additionele schoonmaak) voor de gehele overheid. De Algemene Rekenkamer heeft in 2020 geconstateerd dat de RSO het financieel beheer op een enkel onderdeel nog onvoldoende op orde heeft. Het afgelopen jaar zijn veel verbeteringen doorgevoerd, maar de lichte onvolkomenheid op het terrein van contractenregister en verplichtingenadministratie is nog steeds van kracht.



Hoofdwerkzaamheden

Dienstverlening

De RSO voert met eigen personeel de reguliere kantoor schoonmaak uit en heeft als doel om te zorgen voor schone, gezonde en prettige werkplekken voor de collega's binnen het Rijk. Een aantal speciale diensten wordt niet door de medewerkers van de RSO zelf geleverd. Hiervoor werkt de RSO samen met marktpartijen waarbij de RSO verantwoordelijkheid draagt voor deze overheidsbrede contracten met de markt. De RSO sluit deze contracten af voor de gehele overheid, financiert deze werkzaamheden bij de externe leveranciers en verreken de kosten met de interne opdrachtgevers. De RSO heeft haar dienstverlening zodanig ingericht dat deze voldoende kwaliteitsniveau garandeert en tegelijkertijd invulling geeft aan de bredere overheidsdoelstelling om bij te dragen aan het creëren van goede arbeidsposities voor mensen in lage loonschalen.

Invulling goed werkgeverschap

Er zijn met de bonden randvoorwaarden afgesproken voor de overname van personeel. Medewerkers die aantoonbaar, enige tijd, werkzaam zijn in de panden van het Rijk kwamen in principe in dienst bij het Rijk. Dat geeft invulling aan goed werkgeverschap voor de nieuwe Rijkscollega's door onder meer start- en ontwikkelgesprekken, werkdrukvermindering, schuldhulpverlening en participatiebanen. Ook erkenning van vakmanschap, en daarmee het belang van opleiding, vormt een belangrijk onderdeel. Tenslotte creëert de RSO daar waar mogelijk "grotere banen" (toename van de deeltijdfactor) en is de medezeggenschap voor de medewerkers georganiseerd.

Inpassing Loongebouw Rijk

Begin 2015 is een overeenkomst gesloten met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden voor schoonmakers. Schoonmakers die in dienst komen van de RSO worden rijksambtenaar. Zij behouden hetzelfde nettosalaris. Daarnaast krijgen ze dezelfde secundaire arbeidsvoorwaarden als alle Rijksambtenaren, zoals recht op een reiskostenvergoeding en zorgverlof. Het traject om de schoonmaakmedewerkers structureel in te passen in het functie- en loongebouw Rijk heeft vertraging opgelopen. Inmiddels is met de bonden overeenstemming bereikt over de inpassing in het Loon- en Functiegebouw Rijk. Dat wordt per 1 januari 2022 geëffectueerd en daarmee is een belangrijke mijlpaal bereikt.



Relevante actoren

- pSG (eigenaar van RSO)
- Beleidsdirecties SZW, FEZ en directies onder pSG
- Medezeggenschap RSO
- Bestuurlijk overleg en Strategisch opdrachtgeversberaad RSO
- De gehele overheid als opdrachtgever en afnemer (o.a. de Facilitaire concerndienstverleners)
- Vakbonden overheid en schoonmaak
- Branchevertegenwoordiging Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB)
- Als kadersteller en ze lijns uitvoerder van ze lijns bedrijfsvoerings (financieel en personeel) processen.
- Gemeenten en UWV



Directeur-generaal Sociale Zekerheid en Integratie (DGSZI)

Carsten Herstel

Directeur-generaal SZI is verantwoordelijk voor het beleid op het gebied van arbeidsactivering en inkomensbescherming. Daarnaast geeft hij leiding aan de directies die binnen zijn directoraat-generaal vallen:

- Directie Werknemersregelingen (WR)
- Directie Samenleving en integratie (S&I)
- Directie Participatie en Decentrale Voorzieningen (PDV)
- Directie Stelsel en Volksverzekeringen (SV)
- Afdeling Budgetbeheer, Secretariaat en Begroting (BSB)



Werknemersregelingen (WR)

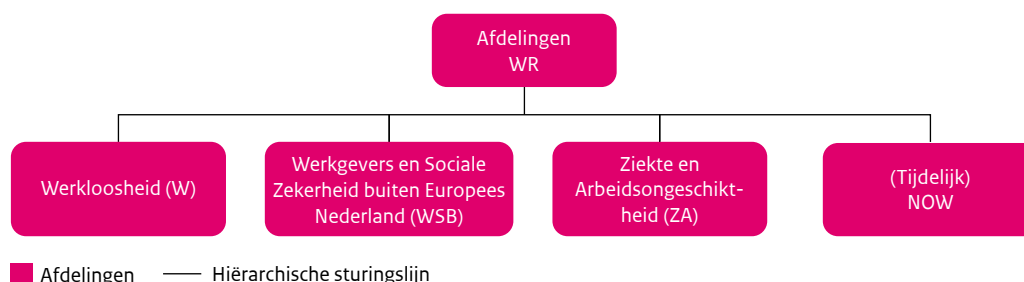
Araya Sumter, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

Terugkeer naar werk en inkomensondersteuning voor mensen die (tijdelijk) niet zelf in hun onderhoud kunnen voorzien: dat is het terrein van de directie WR, in het hart van de sociale zekerheid. De kern vormen de werknemersverzekeringen en ander beleid gericht op werknemers en werkgevers. Hiermee is WR de belangrijkste opdrachtgever van UWV. Er wordt gewerkt op basis van de integrale 'ketenbenadering' waarbij uitvoering en beleid nauw samenwerken, zodat we signalen uit de uitvoering en van burgers goed kunnen betrekken bij beleidsvoorbereiding en wetgeving. Ook werkgevers- en werknemersorganisaties zijn daarbij belangrijke partners. Onderwerpen waar de directie WR over gaat, zijn onder andere: werk en inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZW, WIA, Wajong), Werkloosheidswet (WW), coördinerend opdrachtgeverschap UWV voor SZW, Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperken, grensoverschrijdende aspecten van sociale zekerheidsregelingen, de coördinatie van SZW-beleid voor Caribisch Nederland en de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).

WR bestaat uit vier afdelingen, waarvan één tijdelijk.



Daarnaast valt de unit SZW van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN-Unit SZW) op Bonaire onder de verantwoordelijkheid van WR (Eric Brakke).



Hoofdwerkzaamheden

De verantwoordelijkheden van de directie WR zijn:

- Verzekeringen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid;
- Dienstverlening t.b.v. re-integratie;
- Coördinatie van SZW-beleid in Caribisch Nederland;
- Grensoverschrijdende sociale zekerheid;
- Instrumenten gericht op inclusief werkgeverschap, zoals de banenafpraak, sociale ondernemingen en de fiscale instrumenten uit de Wet tegemoetkomingen loondomein;
- NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid);
- SZW-brede opdrachtgeversrol richting UWV.



Dossiers

De meest actuele beleidsdossiers van WR zijn:

- Banenafpraak: Vereenvoudiging van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, verkennen van de toekomst van de banenafpraak met stakeholders, uitvoeren tijdelijke impuls banenafpraak (onderdeel crisisdienstverlening) en verder uitwerken Sociaal Innovatiefonds (SIF);
- Aanpassen Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL): evaluatie loonkostenvoordelen, en lage-inkomensvoordeel en loonkostenvoordeel gericht en effectiever inzetten voor groepen met een structureel kwetsbare positie op de arbeidsmarkt;
- Grensoverschrijdende sociale zekerheid (o.a. Brexit);
- Het verbeteren van bestaanszekerheid van inwoners van Caribisch Nederland (aanpak ijkpunt sociaal minimum Caribisch Nederland);
- Het stelsel van regelingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheidsverzekering ZZP, loondoorbetaling bij ziekte, schaarse capaciteit voor sociaal-medische beoordelingen;
- Wajong: bewaken uitvoering wetswijziging, herstel onterecht te hoge of te lage uitkering na wetswijziging. Zorgen voor minder problemen voor mensen bij verrekenen van inkomen of terugvorderingen;
- Verdere verbetering van persoonlijke dienstverlening door UWV aan mensen met WW- WIA- en Wajong uitkeringen, o.a. aan de hand van uitkomsten effectmeting dienstverlening WW;
- Continuïteit en kwaliteit uitkeringsproces UWV tijdens crisis met sterk oplopende volumes;
- Verdere professionalisering van integraal opdrachtgeverschap UWV;
- NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid);
- Misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O) bij werknemersverzekeringen (o.a. WW, ZW en WIA);
- Analyse maken van mogelijke vereenvoudiging van de WW vanuit perspectieven burgers, uitvoering en werkgevers en de voorbereiding en uitvoering van de beleidsdoorlichting WW (gereed 2022).

Tot het takenpakket behoren onderhoud en coördinatie van regelgeving, inhoudelijke ondersteuning van de bewindspersonen in de richting van de Tweede en Eerste Kamer en andere externe partijen, de expertfunctie, opdrachtgever en gesprekspartner van UWV en Belastingdienst, reageren op vragen over de uitvoering en over incidenten bij de uitvoering, en het oppakken en strategie bepalen van nieuwe vraagstukken op het beleidsterrein van WR.

Uitgangspunt is een integrale aanpak: van beleidsvoorbereiding via uitvoering, evaluatie en onderzoek, terug naar nieuwe beleidsvoorbereiding. Daarvoor werkt WR voortdurend samen met alle ketenpartners, zodat we alle aanwezige kennis binnen én buiten SZW optimaal kunnen gebruiken, waarbij we zo veel mogelijk gebruik maken van evidence based onderzoek. Doel is te zorgen dat (de signalen van) de uitvoering een onlosmakelijk onderdeel wordt (worden) van de beleidsvoorbereiding en vice versa; en dat dit leidt tot beter beleid, betere uitvoering en zo werk en bestaanszekerheid voor iedereen.



Relevante actoren en overleggen

- UWV
- Belastingdienst
- Sociale partners
- Verbond van verzekeraars
- VNG
- Gemeenten
- LCR en andere vertegenwoordigers van Wajongers
- Bestuurscolleges Bonaire, Saba en St. Eustatius



Samenleving en Integratie (SI)

Arjan van Noort, directeur

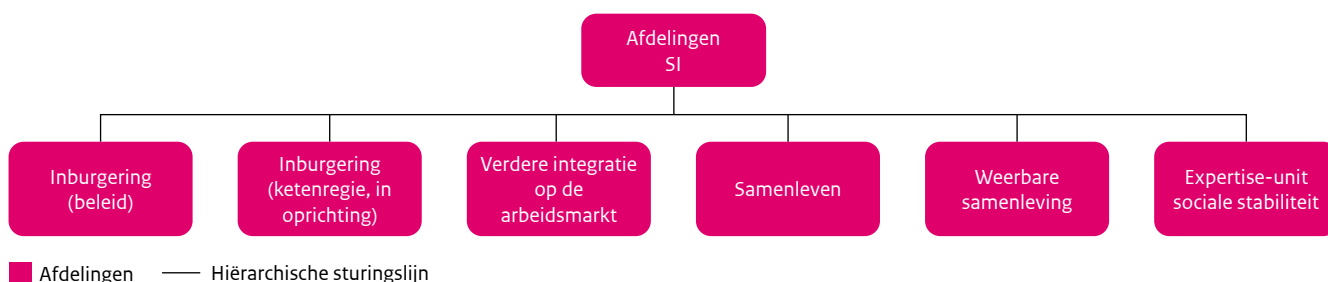


Kerntaken en organisatieopbouw

Vanuit het perspectief van superdiversiteit, werkt de directie S&I aan een veerkrachtige en inclusieve samenleving. Een samenleving waarin ruimte is voor een diversiteit aan opvattingen, waardepatronen en leefstijlen. Deze ruimte is niet onbegrensd. Inclusiviteit vergt gelijkwaardigheid en wederkerigheid. De democratische rechtsstaat legt de basis voor de inclusieve samenleving maar dat vraagt tegelijkertijd ook dat iedereen zich houdt aan de regels en beginselen van deze rechtsstaat, en op individueel niveau elkaars ruimte respecteert.

S&I realiseert dit door samen te werken met burgers, gemeenten, maatschappelijke organisaties, werkgevers en professionals. Onze rol kan verschillen per onderwerp: kennis, strategie, communicatie, coördinatie, regie en interventie. Naar andere ministeries en overheden heeft de directie een signalerende en agenderende rol om het perspectief van superdiversiteit te laten meewegen in hun beleidskeuzes.

De directie bestaat uit vijf afdelingen, waarvan een zesde in oprichting:



Hoofdwerkzaamheden

Inburgering

De Wet inburgering 2013 (Wiz2013) was gebaseerd op een aantal veronderstellingen en uitgangspunten die in de praktijk niet of slechts gedeeltelijk realistisch bleken te zijn. Eén daarvan was dat inburgeraars goed in staat zouden zijn hun eigen weg te vinden in het inburgeringsstelsel en zelfstandig zouden kunnen bepalen hoe aan de inburgeringsplicht te voldoen. Als gevolg hiervan is besloten tot een ingrijpende hervorming van het inburgeringsstelsel.

Dit nieuwe inburgeringsstelsel is verankerd in de Wet inburgering 2021 (Wiz2021) die op 1 januari 2022 in werking is getreden. In het nieuwe stelsel hebben gemeenten de regie over de uitvoering van inburgerings-trajecten. De minister van SZW is echter stelselverantwoordelijk. Daarom voert DUO (namens de minister) ook in dit stelsel taken uit, zoals het vaststellen van de inburgeringsplicht.

Van elke inburgeraar nemen gemeenten een brede intake af. In een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP) wordt vervolgens vastgelegd hoe de inburgeraar aan de inburgeringsplicht moet voldoen. Het te behalen taalniveau is verhoogd van A2 naar B1, maar er is ook rekening gehouden met inburgeraars die daartoe niet in staat zijn.

Asielstatushouders ontvangen van de gemeente een cursusaanbod. Gezins- en overige migranten zijn zelf



verantwoordelijk voor het regelen van een cursus. Zij kunnen daartoe van DUO een lening ontvangen. Met het nieuwe inburgeringsstelsel wordt beoogd dat inburgeraars zo snel mogelijk volwaardig gaan meedoen in de Nederlandse samenleving, het liefst via werk.

Naast nog een aantal beleidsmatige vraagstukken ligt de nadruk op het vormgeven van een goede, stabiele samenwerking met de ketenpartners voor de uitvoering van de wet.

Tegelijkertijd heeft ook de W1013 nog voortdurend aandacht nodig, omdat inburgeraars die tot en met 31 december 2021 een verblijfsvergunning hebben ontvangen, inburgeringsplichtig zijn onder de W1013. Dit stelsel blijft nog zeker tot 2027 in werking.

Het werk voor deze opgave is recent onderverdeeld in een team 'beleid' en een team 'ketenregie'. Formalisering van deze organisatievorm moet nog plaatsvinden.

Samenleven

Het team Samenleven richt de aandacht op het samenlevingsperspectief (naast het integratieperspectief) door het bevorderen van samenleven van mensen met een verschillende achtergrond en van de sociale cohesie. Migranten komen uit meer verschillende landen en verblijven korter in Nederland, waardoor de verscheidenheid van de bevolking toeneemt, met lokaal grote verschillen in bevolkingssamenstelling. Ook richt het team zich op het voorkomen van afro racisme, moslimdiscriminatie, antisemitisme en antizyganisme en het bevorderen van zelfbeschikking in gesloten gemeenschappen. Onder leiding van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme wordt in 2022 een nationaal actieprogramma tegen discriminatie opgesteld, het team Samenleven draagt hieraan bij.

Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

De afgelopen kabinetsperiode heeft het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) laten zien hoe overheden, werkgevers en scholen structureel werk kunnen maken van de verbetering van de arbeidsmarktkansen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Als vervolg hierop is een werkagenda opgesteld tussen 20 landelijke partijen (o.m. sociale partners en koepels van gemeenten en onderwijs) om deze en andere succesvolle 'aanpakken' ook elders in de praktijk te brengen. Het gaat dan bijvoorbeeld om leerwerktrajecten voor nieuwkomers, objectieve werving en selectie door werkgevers en maatwerk voor bepaalde werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond. De in VIA ontwikkelde interventies en lessen vormen een aanvulling op het juridische kader en het algemene onderwijs- en arbeidsmarktbeleid doordat ze betrokken partijen concrete handvatten bieden voor actie. Ze passen ook binnen het nieuwe regeerakkoord voor wat betreft maatregelen ter verbetering van re-integratie, gelijke kansen in het onderwijs en het tegengaan van institutioneel racisme, stage- en arbeidsmarktdiscriminatie. Er wordt gewerkt aan een vervolg op programma VIA waarbij opschaling door uitvoering van de werkagenda een belangrijke bouwsteen is.

Weerbare samenleving

Binnen de directie Samenleving en Integratie werkt de afdeling Weerbare samenleving aan het vergroten van de weerbaarheid van gemeenten, professionals en gemeenschappen in het omgaan met ontwikkelingen die de democratische rechtsorde en de sociale stabiliteit onder druk zetten. Voorbeelden hiervan zijn onderwerpen als het voorkomen van maatschappelijke onrust, spanningen en ongewenste polarisatie, radicalisering, ongewenste buitenlandse beïnvloeding en inmenging en het effect daarvan op de Nederlandse samenleving. M.b.t. de aanpak van problematisch gedrag dat niet altijd strafbaar is, maar wel onwenselijk, speelt o.a. de Taskforce PG & OBF een belangrijke rol in. De beleidsinzet is volop in ontwikkeling, waarbij de komende periode meer aandacht zal zijn voor een brede preventieve aanpak op bovengenoemde onderwerpen via 'versterkingsgelden' en een 'weerbaarheidsagenda'.

De Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS)

ESS versterkt kennis en handelingsvaardigheid van gemeenten, professionals en gemeenschappen en het Rijk in het effectief omgaan met maatschappelijke spanningen, polarisatie en radicalisering (zoals binnen gemeenschappen, religieuze groeperingen, bij vluchtelingen en extreemrechtse groeperingen). Inzet is gericht op het versterken van kennis, handelingsvaardigheid en vroegsignalering, zodanig dat spanningen niet uit de hand lopen en veerkracht en weerbaarheid worden versterkt. ESS doet dat o.a. door kennisproducten te ontwikkelen en die bij spanningen en uitsluiting tussen en binnen groepen aan te bieden, te interveniëren bij spanningen (samen met gemeenten), netwerkontwikkeling op lokaal, regionaal en landelijk niveau en het (laten) doen van praktijkgericht onderzoek.



Relevante actoren en overleggen

- Gemeenten
- Uitvoeringsorganisaties
- Kennisinstellingen
- Werkgeversinstellingen
- Migranten-en relevante geloofsgemeenschappen
- Andere departementen zoals J&V, OC&W, BZ, BZK1, VWS.
- CBS/CBP
- KIS, platform onderhouden door Verwey Jonker Instituut en Movisie



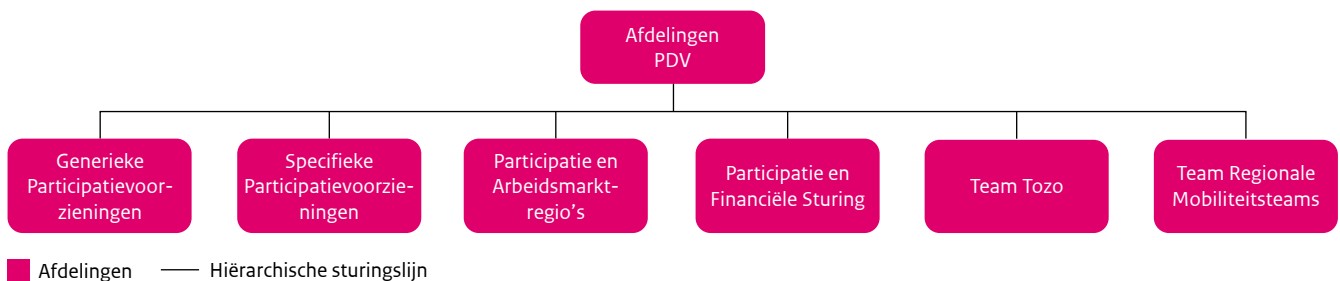
Participatie en Decentrale Voorzieningen (PDV)

Carry Goedhart, *Directeur*

Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Participatie en Decentrale Voorzieningen (PDV) richt zich op de bijstand en de gemeentelijke voorzieningen om mensen aan het werk te helpen. Daarnaast houdt de directie zich bezig met armoedebeleid, schuldhulpverlening en de samenwerking met UWV, gemeenten en andere partijen in de arbeidsmarktregio's waar het gaat om arbeidsmarktdienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers. Doelstelling is dat mensen zelfstandig in hun inkomen kunnen voorzien en participeren, zoveel als mogelijk door betaald werk. De verantwoordelijkheid voor de belangrijkste wetten is in vergaande mate gedecentraliseerd naar de gemeenten. Dit betekent dat PDV systeemverantwoordelijk is voor de kaders: regelgeving, financiering, monitoring, evaluatie en handhaving. Bijzonder aandachtspunt van de directie is de samenhang van de Participatiewet met andere gedecentraliseerde wetten in het sociaal domein (Wmo, Jeugdzorg). Ten slotte is de directie ook verantwoordelijk voor een aantal subsidieregelingen, waaronder het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het arbeidsmarktdeel van de Europese middelen voor de klimaattransitie (JTF) met EZK, die bij elkaar ca. €1,8 mld. bedragen.

De directie is opgebouwd uit vier afdelingen en twee tijdelijke teams:



Kerncijfers

- Eind september 2021 ontvingen ca. **419.000 personen** tot de AOW-leeftijd een bijstandsuitkering. Hiervan zitten 297.000 mensen (71%) langer dan 2 jaar in de bijstand en 192.000 personen langer dan 5 jaar.
- Medio 2021 waren er ca. 101.000 mensen die onder de Participatiewet vallen opgenomen in het doelgroepregister Banenafpraak. Daarvan waren er ca. **49.000 aan het werk** (49%).
- Op 1 oktober 2020 had 7,6% van de huishoudens in Nederland geregistreerde problematische **schulden**. Dit zijn 614.270 huishoudens (CBS, 2021).
- Ruim 900.000 mensen leefden in 2020 in een huishouden onder de lage-inkomensgrens van het CBS. Dat komt neer op 5,6% van de Nederlandse bevolking. In Nederland groeit iets minder dan **1 op de 14 kinderen** op in armoede (221.00 kinderen, 6,9%). Het aantal mensen dat in armoede leeft is in 2020 gedaald.
- Een bijstandsuitkering bedraagt begin 2022 per maand ca. **€ 1.560** voor gehuwden en ca. **€ 1.090** voor alleenstaanden.



Hoofdwerkzaamheden

De directie is intensief betrokken bij het verzachten van de gevolgen van de coronacrisis:

- PDV gaf tot oktober 2021 invulling aan de *Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers* (Tozo). De Tozo biedt ondersteuning (uitkering levensonderhoud en/of bedrijfskrediet) aan zelfstandig ondernemers die door de coronacrisis in problemen zijn gekomen. Deze regeling hangt onder de Participatiewet en is geënt op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). Vanaf 1 oktober zijn er tijdelijk enkele vereenvoudigingen in het Bbz aangebracht om de overgang van de Tozo naar het Bbz beter uitvoerbaar te maken.
- PDV gaf ook invulling aan de *Tijdelijke Ondersteuning Noodzakelijke Kosten* (TONK).
- De TONK maakt het door een uitbreiding van de bijzondere bijstand mogelijk dat gemeenten huishoudens die fors inkomensverlies hebben door de coronamaatregelen, en daardoor hun noodzakelijke (woon)lasten niet meer kunnen betalen, tegemoet kunnen komen.
- De directie PDV geeft samen met de directie WR invulling aan de crisisdienstverlening van-
werk(loosheid)-naar-werk in de arbeidsmarktregio's door middel van *regionale mobiliteitsteams* (RMT's) door UWV, gemeenten, sociale partners, SBB en onderwijs met een ontschot budget voor maatwerk-
dienstverlening in alle 35 arbeidsmarktregio's (looptijd tot eind 2022).
- Ook is de directie verantwoordelijk voor de *aanpak jeugdwerkloosheid en praktijkleren in het MBO* om kwetsbare jongeren te ondersteunen naar vervolgonderwijs en werk. De directie is tevens vorm- en opdrachtgever van de Europese crisismiddelen in het Europees Sociaal Fonds.
- Ondanks de gevolgen van Corona is er sprake van historisch gezien grote krapte op de arbeidsmarkt. Deze krapte biedt kansen voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Op verzoek van de vorige staatssecretaris is een opzet gemaakt voor een actieplan komend jaar. Hiervoor is door het kabinet € 40 mln. beschikbaar gesteld. De Kamer is op 17 december 2021 geïnformeerd over de contouren van het plan en over de richting van de besteding van de € 40 mln

Daarnaast is de directie verantwoordelijk voor onder meer de volgende beleidsdossiers:

Menselijke maat in de Participatiewet

In reactie op de toeslagenaffaire en berichtgeving in de media over casussen in de uitvoering van de Participatiewet, wordt momenteel gekeken naar de Participatiewet leidt tot ongewenste hardheden en worden mogelijke oplossingsrichtingen uitgewerkt.

Brede schuldenaanpak en armoedebeleid

Op 1 januari 2021 is nieuwe wetgeving in werking getreden, waaronder een wijziging van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs) in verband met vroegsignalering, gegevensuitwisseling en adviesrecht voor gemeenten bij beschermingsbewind. Bijzondere aandacht vraagt de uitvoering van de Wet vereenvoudiging beslagvrije voet. De wet draagt bij aan een betere bescherming van het bestaansminimum van mensen op wier inkomen beslag is gelegd, doordat de beslagvrije voet eenvoudiger is te berekenen en door introductie van de coördinerende deurwaarder bij meerdere beslagen op één inkomen. Verder stimuleert SZW een actief gemeentelijk armoedebeleid.

Programma Maatwerk Multiprobleemhuishoudens (PMM)

Met dit programma wil SZW lokale en landelijke professionals beter in staat stellen om inwoners met complexe en urgente sociale problematiek beter te kunnen helpen, over de domeinen heen. Daartoe is onder andere het Landelijk Maatwerkloket Multiproblematiek in het leven geroepen.

Breed Offensief

Het *breed offensief* heeft als doel meer mensen met een beperking aan het werk te helpen, onder andere door het voor werkgevers eenvoudiger te maken hen in dienst te nemen en te houden en werken meer lonend te maken voor mensen met beperkingen. Plenaire behandeling van het wetsvoorstel breed offensief in de Tweede Kamer is tot nader orde uitgesteld.

Simpel Switchen

Met het project *Simpel Switchen in de Participatieketen* willen SZW en Divosa overgangen in de participatieketen versoepelen. Dan kan het gaan om inkomstenonzekerheid bij aanvaarden van werk, of overgangen tussen dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak en regulier werk.

Passende Ondersteuning

De evaluatie van de Participatiewet en de commissie Borstlap hebben het belang onderstreept van een extra inspanning voor kwetsbare groepen in de bijstand. Het wetsvoorstel *Passende Ondersteuning* is na kritisch advies Raad van State aangehouden in afwachting van de besluitvorming van een nieuw kabinet over benodigde extra financiële middelen.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio's voor matches werkzoekenden en werkgevers

Voorstellen om werkgevers en de brede doelgroep werkzoekenden elkaar beter te laten vinden in 35 arbeidsmarktregio's. Per 1 januari 2021 is in elke regio één gezamenlijk werkgeversservicepunt (WSP) van UWV en gemeenten met hetzelfde basispakket aan dienstverlening. UWV, gemeenten en ROC's geven er advies over loopbaan en scholing aan werkzoekenden en werkgevers (Leerwerkloketten). Het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) van SZW, VNG en UWV gaat ervoor zorgen dat werkzoekenden die in beeld zijn bij UWV/gemeenten beter zichtbaar worden voor werkgevers en de professionals op de WSP's. Begin 2022 komt het Adviescollege ICT-Toetsing met een BIT-advies.

Europese Structuur Fondsen en programma's

De directie is verantwoordelijk voor de programmering van de programma's Europese Structuur Fondsen en overige Europese programma's gericht op het gemeentelijke domein. Waaronder ook het Just Transition Fund (JTF) 2021-2022 samen met EZK.

Financiering Participatiewet

Financiering is een randvoorwaarde voor de uitvoering van de Participatiewet en is vanuit het Rijk een sturingsinstrument. Het verdeelmodel stimuleert gemeenten om de uitgaven zo laag mogelijk te houden. Via de SZW-begroting en het gemeentefonds ontvingen gemeenten in 2021 middelen voor bijstandsuitkeringen & LKS (ca € 6,4 mld.), re-integratie inclusief tijdelijke crisismiddelen (ca € 860 mln.) en Wsw (ca € 1,8 mld.).



Relevante actoren en overleggen

- VNG, Divosa, Cedris, LCR, NVVK, KBvG (gerechtsdeurwaarders), gemeenten, Sw-bedrijven, Sociale Partners, O&O-fondsen SBB, UWV, onderwijsorganisaties (MBO-Raad, vso/pro-scholen), maatschappelijke organisaties (o.a. Voedselbanken, SAM&) en de Inspectie SZW.
- Bestuurlijke overleggen vinden plaats met: VNG, UWV, LCR en diverse maatschappelijke organisaties rond onder andere armoede en schulden, zoals de Sociale Alliantie.

Stelsel & Volksverzekeringen (SV)

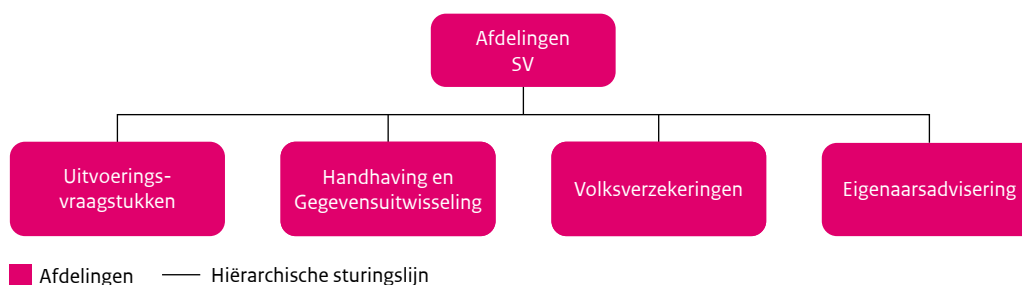
Jan IJzerman, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

Bij de directie Stelsel en Volksverzekeringen (SV) staan de uitvoering en de burgers/bedrijven die te maken krijgen met de uitvoering centraal. Dat gaat over brede thema's als burgerperspectief, handhaving, fraudeaanpak, vereenvoudiging en gegevensuitwisseling. Daarnaast gaat de directie over het beleid van de volksverzekeringen en kindregelingen. Ook ondersteunt de directie de pSG in haar rol als eigenaar van UWV en SVB.

SV kent vier afdelingen:



Hoofdwerkzaamheden

Uitvoeringsvraagstukken

Een goede uitvoering van de wetten en regelingen in het socialezekerheidsstelsel is essentieel voor de werking ervan. Deze afdeling houdt zich bezig met brede uitvoeringsvraagstukken, beziet de werking van het socialezekerheidsstelsel als geheel en doet voorstellen om deze te verbeteren. Hierbij werken we binnen vijf thema's: 1) stelselvraagstukken in het kader van de wet SUWI; 2) de positie van uitvoeringsprofessionals; 3) de coördinatie van onderzoek en methodologische advisering; 4) ondersteuning van de Ministeriële Commissie Uitvoering en 5) regeldruk, burgerperspectief en vereenvoudiging.

Twee keer per jaar verschijnt de brief 'de stand van de uitvoering'. In deze brief schetsen we, naast de resultaten van onze uitvoering, ook de dilemma's waar de uitvoeringsorganisaties tegenaan lopen. Hiermee willen we meer begrip kweken voor de uitvoering en via een vast moment de TK meenemen in lopende ontwikkelingen, dilemma's en risico's. De in de brief op te nemen onderwerpen worden geïnventariseerd binnen SZW, UWV en SVB.

Handhaving en Gegevensuitwisseling

Goede handhaving van de regelgeving draagt bij aan de houdbaarheid en het draagvlak voor ons sociale stelsel en draagt bij aan gezond, veilig en eerlijk werk. Dat begint bij preventie. Goede regelgeving, goede voorlichting en het tijdig signaleren van fraudeverschijnselen kunnen fouten en misbruik voorkomen. Preventie van fouten en misbruik krijgt de komende tijd extra aandacht door de oprichting van een Aanjaagteam Preventie. Het Aanjaagteam gaat concrete voorstellen doen over communicatie, begrijpelijkheid van regelingen en gedragsbeïnvloeding. Bij misbruiksituaties blijft het opleggen van adequate sancties nodig. Daarbij is maatwerk en balans in de handhaving nodig, bijvoorbeeld door in de sociale



zekerheid onderscheid te maken tussen opzettelijk frauderen en een fout maken. Betrouwbare en veilige uitwisseling van de noodzakelijke gegevens is belangrijk, omdat dit essentieel is voor goede dienstverlening, bewaking van de privacy en fraudebestrijding.

Ook is de afdeling belast met interdepartementale ontwikkelingen voor wat betreft bijvoorbeeld de loonaangifteketen, digitalisering van de overheid en ontwikkelingen in de Basisregistratie Personen (BRP). Verder is de afdeling opdrachtgever voor het programma Innovatie Gegevensuitwisseling in het SZW-domein (IGS) en het programma gericht op de Preventie van Ondernijning.

Volksverzekeringen

De afdeling Volksverzekeringen is verantwoordelijk voor regelingen op het gebied van de AOW, Anw en kinderbijslag/kindgebonden budget. Via het volksverzekeringsbeleid wordt gezorgd voor een minimum-uitkering voor ouderen, bepaalde nabestaanden en een bijdrage in de kosten van kinderen. Daarnaast is de afdeling verantwoordelijk voor het bijstandsbeleid voor ouderen, het opdrachtgeverschap van de SVB en het overleg met de SVB over het beleid, met het oog op goede wetgeving en een tijdige en rechtmatige uitvoering tegen aanvaardbare kosten. Daarnaast coördineert de afdeling binnen SZW het opdrachtgeverschap voor de Belastingdienst en Toeslagen. Het beleid komt tot stand in nauwe samenwerking met de uitvoering, en de uitvoering koppelt haar ervaringen vervolgens terug naar het ministerie.

Eigenaarsadvisering

De eigenaar (pSG) is verantwoordelijk voor alle aspecten die de continuïteit, kwaliteit en stabiliteit van de uitvoeringsorganisaties raken. De pSG is eigenaar van UWV, SVB, Inlichtingenbureau en BKWI. De directie SV ondersteunt haar daarbij en ziet toe op de taakuitvoering, de continuïteit en de toekomstbestendigheid van onze uitvoeringsorganisaties. Dit doen we door het functioneren van de uitvoeringsorganisaties te volgen, te onderzoeken, te bespreken en hierover afspraken te maken met onze uitvoering. Mede afhankelijk van de actualiteit besteden we aandacht aan een zeer breed palet aan onderwerpen en aspecten die onze uitvoering raken. Van de traditionele planning- & control-producten tot portfolio-management, informatiebeveiliging en privacy. Van organisatieontwikkeling en cultuuraspecten tot grote ICT-implementaties en incidenten. Hoe beter het werk van de uitvoeringsorganisaties, hoe beter het beleid werkt voor de mensen voor wie het bedoeld is.



Relevante actoren en overleggen

De aard van het werk brengt met zich mee dat directie SV naar buiten is gericht. SV werkt binnen een breed en divers krachtenveld: voor en met de andere directies binnen DG SZI, maar ook andere onderdelen van SZW, andere overheden en met onderzoeksbureaus. Partijen waarmee we nauw samenwerken zijn:

- SVB: Sociale Verzekeringsbank
- UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- Divosa (Vereniging van gemeentelijke leidinggevenden in het sociaal domein)
- VNG: Vereniging van Nederlandse gemeenten
- BKWI: Bureau Keteninformatisering Werk & Inkomen, onderdeel van UWV en beheerder van SuwinetKWI: Kennisplatform Werk en Inkomen
- Belastingdienst (waaronder Toeslagen)
- Inlichtingenbureau (de dienstverlenende organisatie die gegevens over burgers voor gemeenten ontsluit en verrijkt)
- Inspectie SZW
- ZonMw (Nederlandse organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie)
- Andere departementen en uitvoerders als de Politie en het OM

Budgetbeheer, Secretariaat en Begroting (BSB)

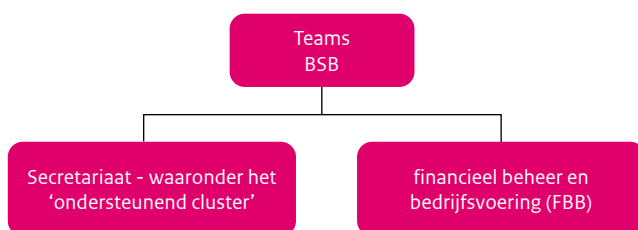
Menno Meihuizen, *Afdelingshoofd*



Kerntaken en organisatieopbouw

BSB heeft als missie te zorgen voor een optimale bedrijfsmatige ondersteuning van de primaire processen van DG SZI. De afdeling is daarbij, rekening houdend met de vigerende taakverdeling tussen de directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel (OBP) en de beleidsdirecties, verantwoordelijk voor alle interne bedrijfsvoeringsprocessen, waaronder management-ondersteuning, administratieve, secretariële, personele en financiële ondersteuning, automatisering, huisvesting en informatiebeveiliging en privacy binnen DG SZI.

De afdeling bestaat uit twee teams:



■ Afdelingen — Hiërarchische sturingslijn

Ook de DG-controller van DG SZI is formatief ondergebracht bij BSB.



Hoofdwerkzaamheden

Als ondersteunende afdeling heeft BSB verschillende taken:

- het verzorgen van het financieel beheer van beheers- en beleidsgelden: personele en materiële middelen, beleidsondersteunende budgetten, en de 'grote geldstroom' naar zbo's en gemeenten;
- de formele afhandeling en beheer van subsidies;
- het zorg dragen voor een goede coördinatie van de bijdragen van het directoraat-generaal voor de begrotingscyclus (advisering bekostiging, bevoorschotting, bijstelling, verantwoording);
- bedrijfsvoeringswerkzaamheden op o.a. het terrein van huisvesting, ICT en arbo en de coördinatie van informatiebeveiliging en privacy binnen DG SZI;
- het fungeren als een belangrijke spil tussen het DG SZI en verschillende SSO's (FMH, SSC-ICT, HiS, FDC);
- het leveren van een bijdrage aan de beleidsontwikkeling op het gebied van bedrijfsvoering;
- het bieden van secretariële ondersteuning aan de vier beleidsdirecties van DG SZI;
- het uitvoeren van eenvoudige maar veelal arbeidsintensieve taken door het ondersteunend cluster.



Relevante actoren en overleggen

Om te voorkomen dat bedrijfsvoering te ver van het primaire proces komt te staan, werkt BSB zeer nauw samen met de andere dienstonderdelen van DG SZI. De directiesecretarissen en de DG-controller vervullen hierbij een belangrijke rol doordat zij als schakel fungeren tussen de directies en BSB. Naast de contacten met de beleidsdirecties onderhoudt BSB nauw contacten met o.a.:

- Haagse Inkoopsamenwerking (HiS)
- FMH
- SSC-ICT
- Auditdienst Rijk (ADR)
- Directie OBP
- Directie CIV
- Financieel dienstencentrum (FDC)



Directeur-generaal Werk (DGW)

Stan Kaatee

Directeur-generaal Werk Stan Kaatee is verantwoordelijk voor het beleid op de terreinen arbeidsmarkt en sociaal-economische aangelegenheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden, pensioenen, scholing, kinderopvang en de coördinatie van internationale aspecten van het SZW-beleid.

Hij geeft leiding aan de directies die binnen zijn directoraat-generaal vallen:

- Directie Arbeidsmarkt en Sociaal-Economische aangelegenheden (ASEA)
- Directie Arbeidsverhoudingen (AV)
- Directie Kinderopvang (KO)
- Directie Gezond en Veilig Werken (G&VW)
- Directie Internationale Zaken (IZ)
- Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)
- Afdeling Bedrijfsvoering en Managementondersteuning (BMO)



Arbeidsmarkt en Sociaal-Economische Aangelegenheden (ASEA)

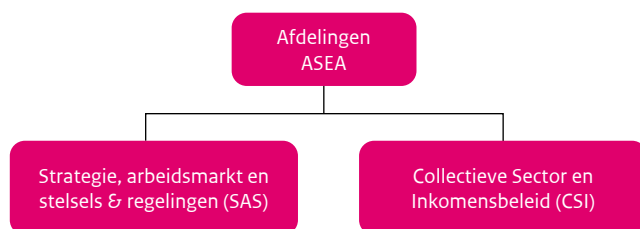
Daniël Waagmeester, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

ASEA is de strategisch-economische directie van SZW. ASEA wil constructief kritisch zijn en SZW scherp houden vanuit een overwegend economische blik. Daarbij maakt de directie opties en afwegingen inzichtelijk in het bredere perspectief van de Haagse realiteit. Bovendien bewaakt ASEA de koers voor de lange termijn en is de Chief Science Officer bij ASEA ondergebracht. Als spin in het web verbindt ASEA verschillende werkvelden binnen en buiten het ministerie. We helpen zo de samenhang van SZW-beleid te vergroten. We adviseren geregeld over onderwerpen die directie-overstijgend zijn.

ASEA bestaat uit twee afdelingen:



■ Afdelingen — Hiërarchische sturingslijn

Strategie, arbeidsmarkt en stelsels & regelingen (SAS)

De afdeling SAS vervult een inhoudelijk coördinerende rol voor SZW, wat betreft strategische en economische advisering naar aanleiding van de politieke actualiteit en op de lange termijn. De afdeling adviseert over het brede werkveld van SZW, met als centraal thema de arbeidsmarkt-effecten van beleidsmaatregelen. Medewerkers worden betrokken bij grote wetstrajecten en ingezet om een voortrekkers- of adviesrol te vervullen bij beleids- of stelselwijzigingen.

Collectieve Sector en Inkomensbeleid (CSI)

De afdeling CSI adviseert over de inkomensgevolgen van overheidsbeleid. Een voorbeeld hiervan is het doorrekenen van voorstellen ten behoeve van de begrotingsbesluitvorming (de 'koopkracht-plaatjes'). Verder verzorgt de afdeling de advisering voor de Ministerraad, de politieke vijfhoek en de onderraden op het terrein van de overheidsfinanciën, de economie en de verzorgingsstaat.



Hoofdwerkzaamheden

Snel inspelen op de actualiteit

De actualiteit bepaalt een substantieel deel van het werk binnen ASEA. De directie is adviseur bij actuele en politiek gevoelige beleidsdossiers. ASEA verbindt vaak de politieke en ambtelijke top van SZW, de beleidsdirecties en andere centrale spelers op sociaaleconomisch terrein. Zo is ASEA in de bestrijding van de impact van de coronacrisis op economie en samenleving, nauw betrokken bij de (interdepartementale) invulling en coördinatie van het sociaaleconomisch steunpakket.

Arbeidsmarkt en de sociale zekerheid

ASEA is verantwoordelijk voor het algemeen arbeidsmarktbeleid. ASEA duidt de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid zoals werkloosheid en werkgelegenheid. ASEA coördineert de Commissiedebatten Arbeidsmarktbeleid in de Tweede Kamer. Ook schrijft ASEA met directie Financieel Economische Zaken (FEZ) de beleidsagenda in de begroting. ASEA verzorgt bovendien de halfjaarlijkse indexering van het wettelijk minimumloon op basis van de contractloonontwikkeling.

Begrotingsproces & koopkracht

ASEA is een spil in het jaarlijkse begrotingsproces. De directie bereidt de jaarlijkse koopkrachtbesluitvorming binnen het kabinet voor. Ook ondersteunt ASEA de minister bij de besluitvorming met analyses en adviezen over het begrotingstekort, de lastenontwikkeling van bedrijven en burgers en de situatie op andere begrotingen. Daarnaast maakt ASEA analyses van de lange termijn ontwikkelingen rond inkomensongelijkheid.

Algemeen economisch beleid en MR-adviezen

ASEA analyseert de ontwikkelingen buiten het domein van SZW vanuit een economische invalshoek. De directie duidt nieuwe cijfers over de economische conjunctuur en de implicaties voor SZW. Ook adviseert ASEA over belangrijke (economische) besluiten in de Ministerraad en de onderraden die buiten het terrein van SZW liggen.

Langetermijnvraagstukken en de strategische kennisagenda

De SZW-brede strategische functie is belegd bij ASEA. De directie levert analyses om richting te geven aan discussies over de toekomst van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Onderwerpen die hierbij aan bod komen zijn bijvoorbeeld: arbeidsparticipatie, sociale cohesie, scholing van werkenden en flexibilisering. ASEA heeft bijzondere aandacht voor stelselvraagstukken.

Daarnaast is de Chief Science Officer (CSO) bij ASEA ondergebracht en speelt de directie een actieve rol in de cyclus van onderzoeksprogrammering en de meerjarige kennisagenda. ASEA organiseert geregeld seminars en lezingen.



Relevante actoren en overleggen

- MT-leden nemen deel aan de CFEZIL, CWIZO, MCKE en MCSP en ambtelijke vijfhoek; en de bijbehorende onderraden. ASEA verzorgt tevens het CWIZO-secretariaat.
- Zitting in het Werkgelegenheidscomité van de EU (EMCO).
- Centrale “verbindingsofficier” naar de - departementen FIN, EZ, AZ, VWS en OCW, zowel voor politiek actuele kwesties als lange termijnvraagstukken zoals deelname aan Interdepartementale Beleidsonderzoeken (IBO’s).
- Op inkomensgebied centrale gesprekspartner voor de Belastingdienst en het Nibud.
- Coördinatie contacten met belangrijke kennispartners en wetenschap; en regulier overleg met CPB en SCP.

Arbeidsverhoudingen (AV)

Martin Flier, *Directeur*

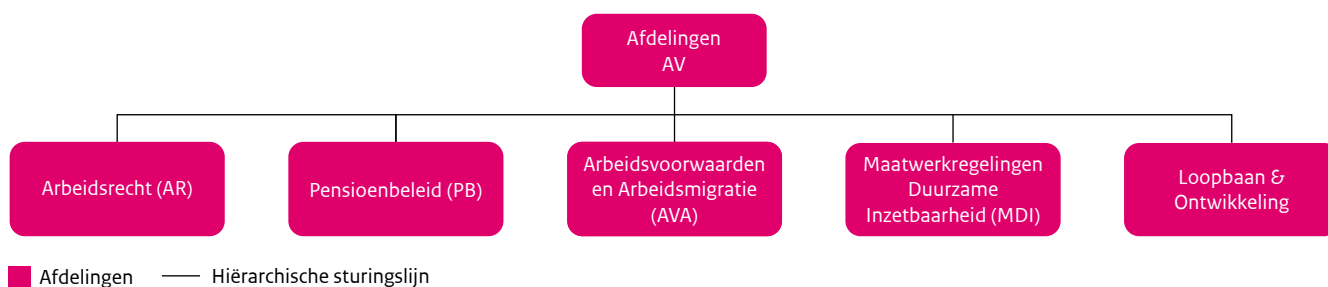


Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Arbeidsverhoudingen is verantwoordelijk voor het beleid op het gebied van de arbeidsverhoudingen:

- arbeidsvoorwaardenvorming, waaronder het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het arbeidsrecht, waaronder flex- en ontslagrecht (de Wet arbeidsmarkt in balans – de Wab), gelijke behandeling bij het verrichten van arbeid en de Wet minimumloon (WML);
- arbeidsmigratie en EU-arbeidsmobiliteit;
- de combinatie van arbeid en zorg, betaald ouderschapsverlof en de scholing van werknemers;
- de aanvullende pensioenen, waaronder de uitwerking van het pensioenakkoord en de subsidieregeling duurzame inzetbaarheid.

Tot de taken van de directie behoort ook de zorg voor de reguliere contacten met de sociale partners. AV bestaat op dit moment uit vier afdelingen:



Hoofdonderwerpen

Arbeidsrecht en diversiteit (AR)

Dossiers met een arbeidsrechtelijke component zijn primair het terrein van de afdeling AR, zoals het flex- en ontslagrecht (de afgelopen kabinetsperiode herzien in de Wet arbeidsmarkt in balans, WAB)). Deze onderwerpen zijn geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast is er een team dat zich bezig houdt met driehoeksrelaties en het wettelijk kader voor de uitzendsector (Wet arbeidsallocatie door intermediairs (Waadi)). Ook het onderscheid tussen werknemer en een zelfstandige zonder personeel (zzp-er) is een belangrijk thema.

Veel van de arbeidsrechtelijke voorstellen uit het regeerakkoord, geïnspireerd op de adviezen van de Commissie Borstlap en het SER MLT-advies, liggen op het terrein van de afdeling. Ook maatregelen uit de adviezen van Roemer, zoals de regulering van de uitzendmarkt worden door de afdeling opgepakt.

Loopbaan & ontwikkeling (L&O)

De afdeling L&O staat de komende jaren voor de opgave om leren en ontwikkelen tijdens het werk te stimuleren; om de mogelijkheden om werk en zorg te combineren te verbeteren; en om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te stimuleren.



Via de STAP-regeling, een regeling voor individueel leer- en ontwikkelbudget, kunnen mensen vanaf op 1 maart 2022 een tegemoetkoming in de kosten van scholing aanvragen bij UWV. UWV voert STAP uit in samenwerking met DUO. In het kader van de coronacrisis heeft de afdeling het scholingspakket NL leert door ontwikkeld, gericht op loopbaanadviezen en het aanbod van online scholingsmogelijkheden.

De afdeling werkt aan de afstemming in Europa en vervolgens de implementatie in Nederland van het richtlijnvoorstel beloningstransparantie en handavingsmechanismen. In de richtlijn zijn meerdere maatregelen opgenomen gericht op loontransparantie, zoals het jaarlijks rapporteren over beloningsverschillen door grote werkgevers (vanaf 250 werknemers).

De Wet arbeid en zorg, waarin de verschillende verlofregelingen zijn gebundeld en de Wet flexibel werken vallen ook onder de verantwoordelijkheden van de afdeling. In augustus 2022 wordt de Wet Betaald Ouderschapsverlof geïmplementeerd.

Tijdelijke Programmadirectie Pensioenen

De programmadirectie is belast met het terrein van de aanvullende pensioenen (de AOW valt onder DG SZI, directie SV). In 2019 hebben sociale partners en kabinet het pensioenakkoord gesloten en in 2020 hebben ze afspraken gemaakt over de nadere uitwerking daarvan. In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over een fundamentele herziening van het tweedepijlerpensioen. Op dit moment loopt het wetgevingsproces van de Wet toekomst pensioenen. In februari 2021 is de consultatiefase van het wetgevingsproces afgerond. Het streven is dat het wetsvoorstel begin 2022 kan worden aangeboden aan de Tweede Kamer, zodat er voldoende ruimte is voor de parlementaire behandeling (beoogde inwerking-treding 1/1/2023). De uitwerking van het pensioenakkoord in wetgeving is een belangrijk thema voor de komende jaren. Onderdeel van het wetsvoorstel is ook de herziening van het nabestaandenpensioen, experimenten voor vrijwillige pensioenopbouw door ZZP'ers en het verkorten van de wachttijd van pensioenopbouw voor de uitzendsector. Dit laatste maakt ook deel uit van de brede aanpak om het aantal werknemers zonder pensioenopbouw te verkleinen.

Naast de discussie over de toekomst van het stelsel heeft de afdeling de afgelopen jaren gewerkt aan onderhoud van het stelsel. Dat heeft onder meer geleid tot wetgeving op het terrein van communicatie, bestuur en het verbeteren van keuzemogelijkheden in premieregelingen. Lopende wetsvoorstellen zijn het wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding en de aanpassing van de wet waardeoverdracht klein pensioen. Mogelijk gaan er ook wetstrajecten lopen om de uitvoeringspraktijk bij bedrag ineens te verbeteren en gegevensuitwisseling bij het pensioenregister. De afdeling is verantwoordelijk voor de contacten met De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) als toezichthouders.

Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsmigratie (AVA)

De afdeling bestaat uit drie teams. Eén van deze teams ontwikkelt het beleid rond collectieve arbeidsvoorwaardenvorming (cao/avv-beleid) en de WML. Daarnaast houden twee aparte teams zich bezig met het arbeidsmigratiebeleid, zowel binnen de EU (o.a. detachingsregels, aanpak van misstanden met arbeidsmigranten en arbeidsuitbuiting) als met derde landen (Wet arbeid vreemdelingen) (Wav). Prioriteit van de afdeling is het bevorderen van eerlijk werk. De afgelopen jaren hebben de invoering van een meldplicht voor buitenlandse dienstverrichters en de implementatie van de Herziene detachingsrichtlijn daaraan bijgedragen. Op nationaal niveau bekijken we hoe de invoering van een minimumuurloon kan bijdragen aan een transparantere en eerlijker beloning die beter handhaafbaar is. Relevant daarvoor is het initiatiefwetsvoorstel dat de PvdA op 1 mei 2020 heeft ingediend bij de Tweede Kamer en waarvan de Kamerbehandeling gedeeltelijk heeft plaatsgevonden. Verder zal AV samenwerken met de directie ASEA als het gaat om de verhoging van het WML zoals die in het Coalitieakkoord is opgenomen.

De afdeling werkt verder aan de aanpak van misstanden bij EU-arbeidsmigranten. Het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer heeft in 2020 twee adviezen uitgebracht om

het risico op besmetting tegen te gaan (eerste advies) en om structurele misstanden tegen te gaan en de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren (tweede advies). De uitwerking van die adviezen bevindt zich in verschillende fasen. De toegang voor arbeidsmigranten van buiten de EU (derdelanders) is aan restrictieve voorwaarden verbonden (met uitzondering van kennismigranten). In lijn met het Coalitieakkoord zullen mogelijkheden worden uitgewerkt om meer grip te krijgen op (arbeids)migratie, zoals 1) instellen beleidsmatig richtgetal; 2) tijdelijke legale en circulaire arbeidsmigratie als onderdeel van afspraken met derde landen over terugnemen van uitgeprocedeerde asielzoekers; en 3) meer mogelijkheden voor (vrijwilligers)werk voor kansrijke asielzoekers. Verder loopt er een verkenning (n.a.v. een motie) naar de rol die een adviescommissie voor arbeidsmigratie kan vervullen in het kader van arbeidsmarktcrapte.

Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid

Directie AV is sinds 2020 de tijdelijke thuisbasis voor de projectafdeling Maatwerkregelingen Duurzame Inzetbaarheid (MDI). Het project MDI vloeit voort uit het in 2019 gesloten pensioenakkoord tussen het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties. In het pensioenakkoord zijn naast afspraken over de vernieuwing van het pensioenstelsel en de AOW ook maatregelen overeengekomen die tot doel hebben ervoor te zorgen dat iedereen gezond door kan blijven werken tot zijn of haar pensioenleeftijd, ook degenen die zwaar werk verrichten.

In de periode 2021 tot en met 2025 is er één miljard euro beschikbaar voor een sectorale maatwerkregeling, de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Deze regeling voorziet in subsidies voor sectorale samenwerkingsverbanden van werkgevers- en werknemersorganisaties voor activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Daar waar knelpunten zijn in bedrijven of sectoren met werknemers met zwaar werk, krijgen sectoren bovendien de mogelijkheid om met behulp van subsidie werknemers eerder te laten uittreden.

Er worden in de periode 2021 tot en met 2025 verschillende aanvraagtijdvakken voor subsidie voor activiteitenplannen opengesteld. Ook in de jaren 2023 en 2024 worden aanvraagtijdvakken voor activiteitenplannen van samenwerkingsverbanden opengesteld.



Relevante actoren en overleggen

- Regiegroep met sociale partners uit de Stichting van de Arbeid;
- Uitvoerings- en handhavingsinstanties (ISZW, UWV, SVB, IND, DUO, DSU);
- Werkgevers- en werknemersorganisaties, de Stichting van de Arbeid, de SER;
- Ministeries van Financiën, EZK, V&J, BZK, LNV, BZ, I&W en OCW;
- Koepels van de bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen (Pensioenfederatie) en verzekeraars (Verbond van Verzekeraars);
- Individuele pensioenfondsen en uitvoerders;
- Toezichhouders DNB en de AFM;
- Koepels van uitzendbureaus.

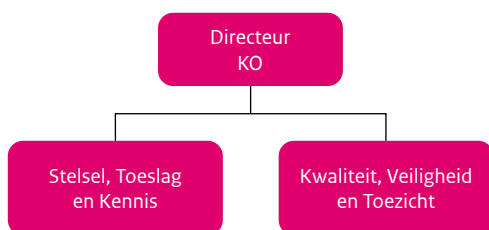
Kinderopvang (KO)

Tuncay Uyanik, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Kinderopvang draagt zorg voor het stelsel van kinderopvang: de directie is daarmee verantwoordelijk voor de Wet Kinderopvang die de financiering regelt en de kwaliteit van de kinderopvang waarborgt. Kinderopvang is zowel een instrument waarmee ouders arbeid en zorg kunnen combineren als een mogelijkheid voor kinderen om zich (verder) te ontwikkelen.



Kerncijfers

- In Q2 2021 gingen 829.000 kinderen (554.000 gezinnen) naar de kinderopvang met kinderopvangtoeslag. Van de 0-4 jarigen ging 57% naar de opvang en van de 4-12 jarigen 30%. De kinderopvang wordt voor 72% collectief gefinancierd. De resterende 28% betalen ouders zelf. Ouders krijgen tot de maximum uurprijs een deel van de kosten inkomensafhankelijk vergoed (tussen de 33% en 96%).
- Er zijn bijna 3.400 kinderopvangorganisaties actief en ruim 20.000 gastouders, sommige met en sommige zonder winstoogmerk. Ongeveer 10% van de kinderopvang valt onder een private equity investeerder. De netto arbeidsparticipatie onder moeders met jonge kinderen steeg de afgelopen jaren en bedroeg halverwege dit jaar 81,8%. Die van vaders is redelijk constant en bedroeg 94,4%. De gemiddelde netto arbeidsparticipatie in Nederland bedroeg 68,9%.



Hoofdwerkzaamheden

De directie werkt doorlopend aan het (verder) verbeteren van de toegankelijkheid (waaronder betaalbaarheid), veiligheid en kwaliteit van de kinderopvang. Hierbij zal de uitwerking van het RA een belangrijke rol gaan spelen. Tegelijkertijd werkt ze aan verbeteringen binnen de huidige kinderopvangtoeslag. Ook werkt de directie doorlopend aan de samenhang en samenwerking tussen de kinderopvang en het primair onderwijs en is er bijzondere aandacht voor toegankelijkheid van kinderopvang voor specifieke doelgroepen (bijv. kinderen van inburgeraars of van ouders met een sociaal medische indicatie). Verder verkent de directie hoe de kwaliteit van de gastouderopvang verder omhoog kan, en werkt ze samen met het ministerie van VWS, een maatregel uit die deelname aan het Rijksvaccinatieprogramma als voorwaarde stelt voor toegang tot de kinderopvang, wanneer de vaccinatiegraad op of onder een nader in te stellen ondergrens komt. Het (dreigende) tekort aan kinderopvang-medewerkers en private equity in de kinderopvang komen als vraagstukken ook steeds nadrukkelijker op de agenda.

Daarnaast is in 2019 het *Programma BES(t) 4 kids* gestart om de kinderopvang in Caribisch Nederland te verbeteren en voor alle ouders betaalbaar te maken.

Het jaarlijks toezicht op kinderopvangorganisaties wordt uitgevoerd door GGD-en in opdracht van gemeenten. Gemeenten kunnen op basis van de inspectiebevindingen, geconstateerd naar aanleiding van de inspectie van de GGD, een handhavingsmaatregel opleggen. SZW voert momenteel met de toezichtpartijen enkele acties uit om de complexiteit van het toezichtstelsel te reduceren en de effectiviteit van het toezicht te verhogen. Om de veiligheid van kinderen te borgen gelden er wettelijke eisen, zoals een meldplicht en het vierogenprincipe. Alle medewerkers, gastouders en structureel aanwezigen moeten een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen en worden continue gescreend op nieuwe strafbare feiten.

Daarnaast staan enkele onderwerpen in het bijzonder in de aandacht, waar hierna op wordt ingegaan.

Kinderopvangtoeslag (CAF-hersteloperatie en verbetertraject kinderopvangtoeslag)

De uitvoering van de kinderopvangtoeslag ligt bij de Belastingdienst/Toeslagen en beslaat jaarlijks een bedrag van ca. 3,5 miljard euro. Al enkele jaren komt de problematiek rond het toeslagenstelsel, en specifiek de kinderopvangtoeslag, steeds meer aan het licht. Een aanzienlijk deel van de ouders met kinderopvangtoeslag, krijgt te maken met terugvorderingen en nabetalingen. Om de problemen te verminderen werken SZW, Toeslagen en andere organisaties zowel aan verbeteringen binnen het huidige stelsel op korte termijn.

Het nieuwe dienstonderdeel van de Belastingdienst/Toeslagen - Uitvoering Herstel Toeslagen (UHT) – voert de gehele hersteloperatie uit, inclusief de compensatieregelingen. De staatssecretaris van FIN-Toeslagen en Douane is hiervoor verantwoordelijk.

Gevolgen COVID-19

Als gevolg van Covid-19 zijn scholen en kinderopvanglocaties drie keer (gedeeltelijk) gesloten geweest. In deze periodes hebben kinderopvang en scholen noodopvang georganiseerd voor ouders in cruciale beroepen en vitale processen en voor kinderen in kwetsbare posities.

Aan ouders is gevraagd hun factuur voor de opvang door te betalen tijdens de sluiting, waarbij ouders een tegemoetkoming krijgen voor de betaalde eigen bijdrage (tot de maximum uurprijs). De kinderopvangsector bleef op deze manier regulier gefinancierd en de sector werd hiermee in staat gesteld noodopvang te verzorgen. De uitvoering van (een deel van) de regelingen (door SVB en Belastingdienst/Toeslagen) loopt nog.



Relevante actoren en overleggen

- De directie is, om uitvoering te geven aan het beleid, opdrachtgever van verschillende uitvoeringsorganisaties: de Belastingdienst/Toeslagen (voor de Kinderopvangtoeslag), DUO (voor de registers), GGD, VNG en IvHO (voor toezicht en handhaving);
- Organisaties die (deel)belangen binnen de sector vertegenwoordigen:
 - ouders (o.a. Boink, voor Werkende Ouders)
 - werknemers (o.a. FNV, CNV)
 - werkgevers (o.a. Brancheorganisatie Kinderopvang, Branchevereniging Maatschappelijk Kinderopvang)
- Kennisinstellingen (o.a. universiteiten, ZonMw)
- Ministeries: OCW, FIN, VWS, BZK



Gezond en veilig werken (G&VW)

Heidi Boussem, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

De directie G&VW is stelselverantwoordelijk voor arbeidsomstandigheden. Zij heeft als missie om mensen gezond, veilig en met plezier te laten deelnemen aan het arbeidsproces, opdat zij tot hun pensioen duurzaam inzetbaar zijn en ook na het pensioen geen gezondheidsklachten ondervinden die zijn veroorzaakt in het werkende leven. Dit vereist nauwe samenwerking met zowel de interne als de externe omgeving. G&VW staat in goed contact met 'werkend Nederland' via overleggen met de belangrijkste stakeholders. De dynamiek van het werkveld en de permanente en snelle sociaal-economische veranderingen, gevoegd bij de ontwikkelingen als gevolg van COVID, zorgen ervoor dat de directie flink investeert in haar contacten met diverse stakeholders in het veld en beleid in afstemming en waar mogelijk co-creatie met deze stakeholders ontwikkelt. Daarnaast verzorgt de directie G&VW de programmering, coördinatie en afstemming met het RIVM en TNO.

De inzet bij veel van de huidige activiteiten van G&VW is erop gericht om een verandering binnen bedrijven te bewerkstelligen, die leidt tot een situatie waarbij gezond en veilig werken verder wordt gestimuleerd en een duurzaam onderdeel wordt van goed werkgever- en werknemerschap.

De directie G&VW werkt opgavegericht en kent geen formele afdelingsstructuur. Er zijn 3 teams werkzaam, bestaande uit diverse clusters, programma's, projecten en horizontale dossiers. De teams werken onder leiding van een MT-lid, zijn flexibel, werken over de grenzen van de eigen teams heen en kunnen met veranderende opgaven van samenstelling veranderen. Het managementteam bestaat uit de directeur en 3 MT-leden, daarbij ondersteund door een directiesecretaris.



Hoofdwerkzaamheden

De onderwerpen binnen het beleidsterrein waar G&VW verantwoordelijk voor is, variëren sterk. De onderwerpen binnen het beleidsterrein waar G&VW verantwoordelijk voor is en de instrumenten die worden ingezet, variëren sterk.

Prioritaire thema's van de directie in 2021 zijn:

1. Gezond en veilig (thuis)werken tijdens COVID-19, w.o. thuiswerkadviezen kabinet en het test- en vaccinatiebeleid werkenden. Tevens wordt samen met o.a. IenW en op basis van een advies van de SER gewerkt aan een Toekomstagenda voor hybride werken.
2. De aanpak van psychosociale arbeidsbelasting, via de Brede Maatschappelijke Samenwerking ter vermindering van burn-outklachten onder werkenden en het Mentaal steunpakket i.v.m. de effecten van COVID-19 op de mentale gezondheid van werkenden.
3. De uitvoering van de kabinetsreactie op het eindrapport van de Commissie Schade-afhandeling van beroepsziekten (de Commissie Heerts), waaronder een tegemoetkomingsregeling voor slachtoffers van stoffengerelateerde beroepsziekten en de oprichting van het Landelijk Expertise Centrum Stoffengerelateerde Beroepsziekten (LEC-SB).
4. Een nieuwe visie op arbeidsomstandigheden: de Arbovisie 2040 en de daaropvolgende beleidsagenda 2023. Met daarin o.a. aandacht voor een ketenaanpak voor de omgang met gevaarlijke stoffen, preventie en het bevorderen van de naleving van wet- en regelgeving en het versterken van de handhavingsketen.

5. Het voorbereiden van de kabinetsreactie op het eindadvies van de kwaliteitstafel arbozorg over o.a. het verminderen van het tekort aan bedrijfsartsen.
6. Het uitvoeren van de meerjarenaanpak uit de beleidsreactie asbeststelsel
7. Actualiseren van de regels rond kinderarbeid (o.a. kidfluencers).
8. Het uitvoeren van het Meerjarenprogramma RI&E (gericht op verhoging van de naleving van de RI&E).

De wettelijke regels over gezond en veilig werken zijn grotendeels gebaseerd op EU-regelgeving. In Europees verband zet de directie in op meer en veiligere Europese grenswaarden voor gevaarlijke stoffen, zodat een gelijk speelveld ontstaat. Belangrijke monitorinstrumenten zijn onder andere de Nationale Enquêtes. Arbeidsomstandigheden onder werknemers, zelfstandigen en werkgevers (NEA, ZEA en WEA). Tot slot ondersteunt G&VW werkgevers, werknemers en arboprofessionals met voorlichting en informatie via onder meer de website Arboportaal.



Relevante actoren en overleggen

Nationaal:

- Andere departementen of overheidsinstellingen: onder meer IenW, VWS, EZK, J&V en OC&W;
- De Nederlandse Arbeidsinspectie en andere toezichthouders (b.v. de ANVS);
- Sociale partners, brancheorganisaties, SER, Stichting van de Arbeid;
- Kennisinstituten en adviesorganen: TNO, RIVM, Gezondheidsraad en Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), NEN en het College Toelating Gewasbeschermingsmiddelen en Biociden (CTGB);
- Arbodienstverleners (OVAL) en beroepsverenigingen van preventiemedewerkers en kerndeskundigen (bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, arbeidshygiënist, A&O-ers).

Internationaal:

- Europese overleggen, w.o. het Raadgevend Comité voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (Luxemburg), het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (Bilbao) en expert committees van de EC;
- International Labour Organisation (ILO, Genève).

Internationale zaken (IZ)

Wilm Geurts, *Directeur*

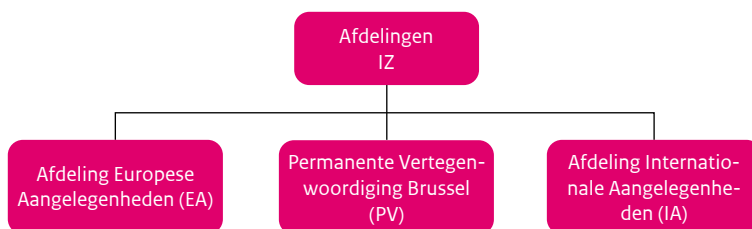


Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Internationale Zaken is verantwoordelijk voor het coördineren en internationaal uitdragen van de Nederlandse standpunten op het werkkterrein van het ministerie. Dit omvat onder meer de volgende hoofdtaken:

- het departementaal coördineren van de internationale aspecten van het beleid;
- het uitdragen van de Nederlandse standpunten en het onderhandelen in internationaal verband;
- het samenhangend adviseren over de afweging van prioriteiten van de verschillende dossiers en de te behalen onderhandelingsresultaten;
- het onderhandelen over de Nederlandse standpunten in internationaal verband;
- het ontwikkelen van strategische kaders ten aanzien van het te voeren beleid in EU en internationaal verband;
- het coördineren van de internationale expertise-uitwisseling inclusief het bijdragen aan strategisch personeelsbeleid en de vormgeving van de onderzoeksagenda van internationale organisaties;
- het onderhouden van een internationaal netwerk ten behoeve van voornoemde taken.

De directie bestaat uit de volgende afdelingen:



■ Afdelingen — Hiërarchische sturingslijn

De directie bestaat uit de afdeling Europese Aangelegenheden (EA), de Permanente Vertegenwoordiging in Brussel (PV) en de afdeling Internationale Aangelegenheden (IA).



Hoofdthema's

De veranderende arbeidsmarkt (Future of Work)

Zowel de Europese Commissie als internationale organisaties zijn volop bezig met de 'future of work': de veranderingen op sociaal terrein door globalisering, technologische ontwikkelingen (robotisering, digitalisering) en demografische ontwikkelingen. Denk aan nieuwe vormen van werk zoals platformwerk, maar ook de positie van zelfstandigen en flexibel werkenden op de arbeidsmarkt, en de sociale bescherming van deze groepen. Deze onderwerpen spelen onder meer in de ILO, de OESO, de Gzo en in de EU.

Fatsoenlijk werk

Fatsoenlijk werk heeft betrekking op beloning (gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek), een gezonde en veilige werkomgeving en gelijke behandeling van eenieder en (EU-) arbeidsmigranten in het



bijzonder. In Europees verband willen we dit realiseren via Europese regelgeving (o.a. detacheringsrichtlijn, EU-richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid), de inrichting van de Europese Arbeidsautoriteit en samenwerking in Benelux-verband. Wereldwijd wordt dit verder bevorderd door inzet in mondiale waardeketens, met o.a. de bestrijding van kinderarbeid en door maatschappelijk verantwoord ondernemen via o.a. de OESO-richtlijnen voor multinationals.

Een sociaal Europa

De Europese Commissie heeft begin 2021 een actieplan gepresenteerd voor de verdere implementatie van de Europese Pijler van Sociale Rechten, en komt in dat kader met drie nieuwe streefdoelen voor 2030 op EU-niveau. Deze moeten worden vertaald naar nationaal niveau. Daarnaast presenteerde de Commissie initiatieven zoals een kader voor Europees minimumloon, voorstel voor transparantie over de loonkloof tussen mannen en vrouwen, voorstel voor platformwerk en voorstellen ter bestrijding van kinderarmoede en jeugdwerkloosheid. Nederland heeft de sociale pijler verwelkomd. Nederland heeft er op sociaal terrein voor gepleit binnen de bestaande bevoegdheden EU-initiatieven te nemen waar gezamenlijk optreden meerwaarde biedt en die bijdragen aan opwaartse sociaaleconomische convergentie en een gelijk speelveld.

Bilaterale verdragen sociale zekerheid

Nederland heeft bilaterale sociale zekerheidsverdragen met 34 landen buiten de EU, EER en Zwitserland, over het recht op sociale zekerheid van tussen de landen migrerende werknemers. Aangescherpt Nederlands beleid (o.a. stopzetten export kinderbijslag) maakt het noodzakelijk deze verdragen aan te passen. Als gevolg van Brexit wordt ook de bilaterale relatie met het VK op het terrein van sociale zekerheid herzien. Verder maakt Nederland waar mogelijk afspraken over vermogensonderzoeken en sluit het soms nieuwe verdragen af met handelspartners.



Relevante actoren en overleggen

- De (ministeriële) Raad voor Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid & Consumentenzaken van de EU;
- Het aan de Raad gelieerde Social Protection Committee en het Employment Committee;
- De Raad Europese Aangelegenheden (REA); de Hoog-Ambtelijke Commissie EU bereidt de REA voor;
- De wekelijkse interdepartementale Coördinatiecommissie Europese vraagstukken (CoCo);
- De interdepartementale Coördinatiecommissie Internationale Aangelegenheden is een ambtelijk voorportaal van de (Rijks)ministerraad;
- Het interdepartementale overleg over Koninkrijk aangelegenheden (ACKR);
- ILO: jaarlijkse ministeriele Internationale Arbeidsconferentie ILO; Beheersraad ILO, en comités en werkgroepen;
- OESO: het Employment, Labour and Social Affairs Committee;
- Raad van Europa: het overheidscomité voor de naleving van het Europees Sociaal Handvest en de Europese Code Sociale Zekerheid;
- G20: de Employment Working Group van de G20, NL is ook in 2022 gastland bij de G20;
- Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen voor multinationals;
- Alliance 8.7: mondiaal platform dat zich inzet om kinderarbeid en dwangarbeid te bestrijden (SDG 8.7).



Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)

Martin van der Goes, *Directeur*

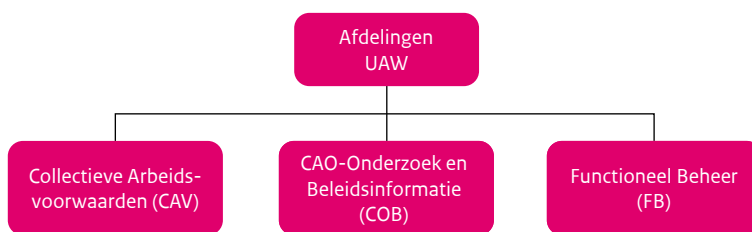


Kerntaken en organisatieopbouw

De directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving is verantwoordelijk voor:

- de registratie van aangemelde collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het behandelen van verzoeken om algemeenverbindendverklaring van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het behandelen van bedenkings- en dispensatieverzoeken m.b.t. ingediende verzoeken om algemeenverbindendverklaring;
- het behandelen van verzoeken om algemeen verbindendverklaring van (verzamel) cao's Private aanvulling WW en WGA (PAWW)
- het behandelen van aanvragen om verplichtstelling in het kader van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, de behandeling van zienswijzen daartegen alsmede de behandeling van individuele ontheffingen m.b.t. een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds;
- het behandelen van aanvragen om verplichtstelling in het kader van de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroepspensioenfonds;
- het behandelen van aanvragen tot toepassing van de ontheffing bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (werktijdverkorting) ;
- het innemen van meldingen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, alsmede de afhandeling van verzoeken om toepassing van artikel 6, derde lid, van die wet;
- het verrichten van kwantitatief- en kwalitatief onderzoek naar de ontwikkelingen in cao's en het verzorgen van beleidsinformatie met betrekking tot de aan de directie opgedragen taken.

De directie bestaat uit drie afdelingen:



■ Afdelingen — Hiërarchische sturingslijn



Hoofdwerkzaamheden

Afdeling Collectieve Arbeidsvoorwaarden

Deze afdeling is verantwoordelijk voor de registratie van afgesloten, gewijzigde en opgezegde cao's, de voorbereiding van besluiten tot algemeenverbindendverklaring (avv) van (bepalingen van) cao's en de voorbereiding van besluiten tot verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen. Daarnaast bereidt deze afdeling besluiten voor waarbij aan ondernemingen in geval van calamiteiten toestemming tot werktijdverkorting onder gelijktijdige vermindering van loon kan worden verleend (WTV-regeling).

Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie

Deze afdeling verricht op verzoek van de SZW-beleidsdirecties onderzoek naar algemene ontwikkelingen in cao's. De thematiek van cao-onderzoek is in beginsel SZW-breed: naast geregelde rapportage over de contractloon-ontwikkeling en verschillende beloningsvormen, doet de afdeling naargelang de politieke actualiteit ook onderzoek naar de mate waarin cao's afspraken bevatten over bijvoorbeeld leren en ontwikkelen, arbeid en zorg, interne- en externe flexibiliteit en preventie m.b.t. ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Team Functioneel Beheer

UAW is een ICT-intensieve directie met directie specifieke systemen. Team Functioneel beheer is belast met het functioneel beheer en informatiemanagement van deze systemen (zaak- en BI systemen), openbare website voor cao's, pensioenen en arbeidsdeskundige, het beheer van licenties en contracten en het beheer van de website. Daarnaast is FB verantwoordelijk voor de contacten met en de sturing op het applicatiebeheer en het technisch beheer.



Relevante actoren en overleggen

UAW participeert in het overleg met de Stichting van de Arbeid over aangelegenheden die de wet AVV betreffen. Daarnaast is er frequent overleg met sociale partners op decentraal niveau. Daarbij kan het gaan over voorgenomen nieuw beleid, de wijze waarop wetgeving in cao's wordt opgenomen, maar ook over geschillen tussen partners over bijvoorbeeld de werkingssfeer. De verplichtstelling van pensioenregelingen vraagt om regelmatig overleg met DNB. Interdepartementaal bestaat een relatie met BZK vanwege de privatisering van het arbeidsvoorwaardenrecht (WNRA). Intern zijn voor de afdeling CAV de directies AV en WBJA de belangrijkste partners.

Voor de afdeling COB zijn de belangrijkste externe gesprekspartners AWWN, FNV, CPB en CBS. Het gaat daarbij voornamelijk om onderzoeks-methodologische verrijking en uitwisseling.

De externe relaties van FB zijn met name de specialisten en ontwikkelaars bij leveranciers (Mozard, Netcompany) en de specialisten en beheerders van SSC-ICT (BZK) en DPC (AZ). Daarnaast is er vanzelfsprekend intensief contact met interne partijen als CIO-office, OBP en HIS (Haagse Inkoop Samenwerking).

Afdeling Bedrijfsvoering en Managementondersteuning (BMO) DG Werk SZW

Floor van Soest, Afdelingshoofd



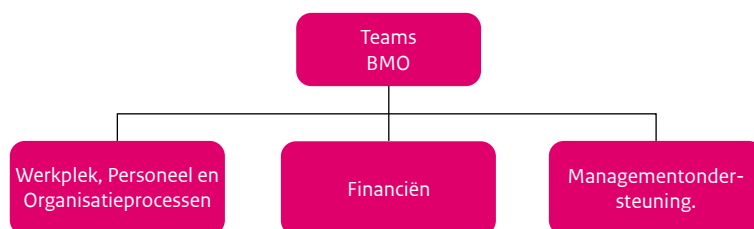
Kerntaken en organisatieopbouw

De afdeling Bedrijfsvoering en Managementondersteuning (BMO) is verantwoordelijk voor de uitvoering van beleidsonafhankelijke bedrijfsvoeringstaken ter ondersteuning van de directeur-generaal en de directeurs van DG Werk. Onder deze taken vallen o.a.:

- de management-, administratieve-, personele-en financiële ondersteuning, communicatie, informatievoorziening en -beveiliging, ICT en huisvesting;
- het aanleveren van managementinformatie op het gebied van de bedrijfsvoeringsprocessen;
- het leveren van een bijdrage aan documenten die de dienstonderdelen van het directoraat-generaal Werk opstellen in het kader van de planning- en controlcyclus van het ministerie;
- het opstellen en monitoren van de bestedingsplannen en personeelsprognoses;
- het opstellen en monitoren van de voortgangsrapportage over DG-brede bedrijfsvoeringsonderwerpen;
- een goede afstemming met de tweedelijns bedrijfsvoering die centraal voor het gehele ministerie gevoerd wordt;
- het financieel beheer;
- het beheersmatig ondersteunen van de directeur-generaal bij de aansturing van de onder de directies die onder hem vallen.

Inrichting en sturing

De afdeling BMO wordt aangestuurd door een afdelingshoofd. De afdeling kent drie teams:



■ Teams — Hiërarchische sturingslijn

De teams WPO en Financiën worden elk afzonderlijk functioneel door een coördinator aangestuurd. Deze twee coördinatoren zijn tevens plaatsverangers van het hoofd. Zij nemen het hoofd op inhoudelijk niveau (inclusief financieel mandaat) waar bij afwezigheid e/o ziekte. De aansturing van het afdelingshoofd ligt bij de directeur Internationale Zaken. Voor het afdelingshoofd is de directeur bevoegd gezag. Het afdelingshoofd rapporteert periodiek aan het MT DG Werk.

Het afdelingshoofd is verantwoordelijk voor de aansturing van en leidinggeven aan de medewerkers en is eind- en p-verantwoordelijk voor de gehele afdeling. Het afdelingshoofd voert de personeelsgesprekken met de medewerkers, de directeurs fungeren hierbij als informant en

verstrekken informatie over de functie vervulling. Het afdelingshoofd draagt er zorg voor dat de afdeling een optimale en kwalitatief hoogstaande bedrijfsmatige ondersteuning en advisering aan de primaire processen en het management van alle directies binnen DG Werk levert. Het bevorderen en waarborgen van de samenwerking binnen en tussen de teams en met de beleidsdirecties staat centraal.



Hoofdwerkzaamheden

Team Werkplek, Personeel en Organisatieprocessen (WPO)

De werkzaamheden die het team WPO voor alle directies uitvoert betreffen:

- bedrijfsvoeringwerkzaamheden op het terrein van huisvesting, arbo-coördinatie, administratieve organisatie, communicatie, coördinatie informatiebeveiligingen privacy, ICT en het volgen van ontwikkelingen op deze terreinen;
- informatievoorziening op het terrein van personeel, zoals formatieoverzichten, verzorging informatievoorziening in het kader van het Sociaal Medisch Team (SMT);
- proactief adviseren (middels voorstellen) van zowel de individuele directeur/afdelingshoofd als het MT DG Werk;
- voeren van overleggen met verschillende stakeholders.

Team Financiën(F)

De werkzaamheden die het team Financiën voor alle directies uitvoert, betreffen:

- het verzorgen van betaalopdrachten, prestatieverklaringen e.d.;
- het opstellen van bestedingsplannen en het monitoren van de budgetuitputting (materieel, personeel, beleids- en onderzoeksbudgetten);
- het voorbereiden, toekennen en vaststellen van de kleine geldstroom;
- de voorbereiding, administratie en inhoudelijk ondersteuning bij het toekennen van subsidies en het subsidiebeheer;
- de toetsing van desaldering van de toeslag kinderopvang;
- het ondersteunen van aanbesteding/opdrachtverleningen (inkoopactiviteiten) en verlenen decharge; het proactief adviseren (middels voorstellen) van zowel de individuele directeur/afdelingshoofd als het MT DG Werk;
- de coördinatie en inhoudelijke begeleiding ADR en FEZ;
- het voeren van overleggen met verschillende stakeholders.

Team Managementondersteuning (MO)

Managementondersteuners vervullen een vitale rol binnen één directie, maar worden bij drukte, vakantie e/o ziekte DG-breed flexibel ingezet. De hoofdtaken van de MO-ers zijn uitgewerkt in het door het MT DG Werk vastgestelde Kader Dienstverlening BMO MO DG Werk. In het Kader zijn vier rollen benoemd en uitgewerkt (rechterhand manager, ondersteuner directie, specialistische ondersteuner en projectondersteuner). Deze rollen kunnen binnen de medewerker in wisselende verhoudingen verenigd zijn.

Relevante actoren en overleggen

BMO werkt nauw samen met de zes beleidsdirecties binnen DG Werk. Daarnaast onderhoudt BMO nauwe contacten met o.a.:

- Afdelingshoofden bedrijfsvoering e/o managementondersteuning van de andere kolommen binnen SZW;
- De directie Organisatie Bedrijfsvoering en Personeel (OBP);
- De directie Financieel-economische Zaken (FEZ);
- De Audit Dienst Rijk (ADR);
- De verschillende SSO's (o.a. FDC, HIS, FMH en SSC-ICT)).





Nederlandse Arbeidsinspectie

Vanaf 1 januari 2022 is de naam gewijzigd van Inspectie SZW in Nederlandse Arbeidsinspectie.

Rits de Boer, *Inspecteur-generaal*

Missie

De Nederlandse arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Ze doet dit op basis van meldingen, risico- en omgevingsanalyses. Ze zet toezicht en opsporing in waar de meest hardnekkige problemen zitten en het effect het grootst is.

Organisatie

De Inspectie werkt risicogericht en programma gestuurd. Ze wil een moderne en wendbare organisatie zijn die via een programmatische en projectmatige werkwijze integraal en flexibel werkt. Hiertoe is de structuur van de Inspectie in 2017 aangepast. Aan het hoofd van de Inspectie staat Inspecteur-generaal Rits de Boer. Samen met vijf directeuren vormt hij het IG-team. Dat geeft leiding aan een organisatie van circa 14500 fte, inspecteurs, rechercheurs, onderzoekers, ondersteuners, adviseurs etc. Er is sprake van collegiale besluitvorming en gezamenlijke verantwoordelijkheid in het IG team, waarbij portefeuilles op basis van ervaring en affiniteit worden bepaald.

Transitie

De Inspectie doorloopt een drietal transities. Uitbreiding, organisatieontwikkeling, focus op maatschappelijk effect.

Uitbreiding

Eind 2017 is op grond van het Inspectie Control Framework (ICF) in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' vastgesteld dat de Inspectie 50 miljoen euro extra krijgt om de handhavingsketen te versterken. Eind 2018 is dat bedrag in een afstemmingsproces met de meest betrokken leden van de Kamercommissie aangevuld met 0,5 miljoen euro voor de aanpak van arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie.

Een groot deel van die extra middelen gaat naar personele uitbreiding van de Inspectie. In 2018 is gestart met het werven. De Inspectie groeit daarmee van circa 1150 fte begin 2018 naar circa 1550 fte eind 2022. Zie onderstaande figuur. Corona zorgt voor vertraging/verschuiving in de tijd bij werven, selecteren, opleiden en praktijkbegeleiding. Tot 2023 werft de Inspectie nog circa 150 medewerkers, waarvan het grootste deel inspecteurs én rechercheurs. Door de extra inspecteurs en rechercheurs neemt de inspectiedekking toe: de Inspectie bereikt meer bedrijven met haar interventies dan voorheen.

Doorontwikkeling organisatie

Om programmatisch werken tot uitdrukking te brengen, is in 2017 de structuur van de organisatie aangepast. In 2019 heeft de Inspectie de uitbreiding van de formatie doorgevoerd in het Organisatie en Formatierapport. Toen is ook in samenspraak met de ondernemingsraad een proces van evaluatie en doorontwikkeling gestart dat in 2022 tot een nieuwe organisatie-indeling leidt. Onderstaand wordt die structuur beschreven.



Focus op maatschappelijk effect

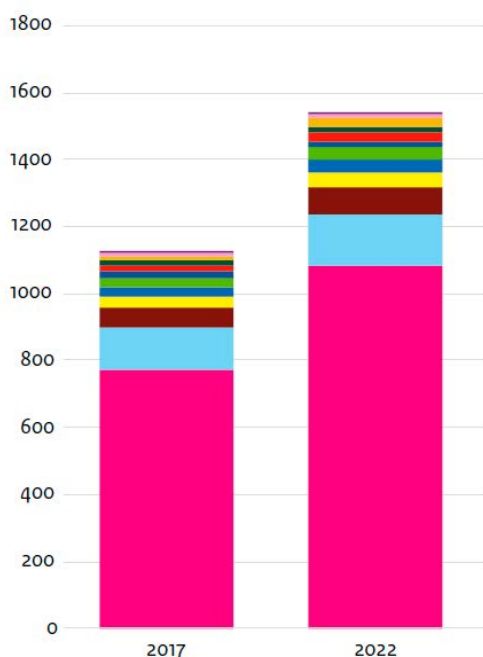
In het verleden rapporteerde de Inspectie vooral over het aantal uitgevoerde inspecties en opgelegde boetes. Alleen cijfers over het aantal inspecties zeggen echter weinig over wat er is bereikt in de samenleving. Om die reden is de inspectie zich meer gaan richten op maatschappelijke effecten en het zichtbaar maken daarvan. In de SZW-begroting en verantwoording wordt gerapporteerd op een aantal inspectiebrede ICF-indicatoren. In de jaarplannen en jaarverslagen gaat de inspectie dieper in op de toezichtsprogramma's. Daarin staan bijvoorbeeld per programma de beoogde effecten en bereikte resultaten. Aantallen inspecties, boeterapporten, rechercheonderzoeken en onderzoeksrapporten blijven belangrijk, maar zijn geen doel op zich.

In lijn met aanbevelingen van de WRR versterkt de Inspectie ook de 'reflectieve' functie van toezicht, door het signaleren van ontwikkelingen (bijvoorbeeld over maaltijdbezorging, jonge influencers) en het maken van een 'Staat van' (bijvoorbeeld over veiligheid, gezondheid of eerlijk werk).

Groei formatie en opbouw naar functiegroepen

In legenda aandeel functiegroep in totale organisatie

Groei formatie en functies



Functieverdeling 2022

- Directeuren toezicht, opsporing, strategie, personeel en IG. (0,3%)
- Communicatie (0,9%)
- Planning, control, financiën (1,6%)
- Beleidsondersteuning (1,3%)
- handhavingsbeleid (1,5%)
- programmering, signalering, onderzoek (1,3%)
- facilitair, personeel, organisatie, kwaliteit (2,3%)
- ICT en Informatie voorziening (2,5%)
- boete oplegger (boete, dwangsom, inning) (2,9%)
- frontoffice voor meldingen, signalen, klachten, ondersteuning (5,3%)
- inspecteurs, rechercheurs, onderzoekers kennis specialistisch (9,7%)
- Inspecteurs, rechercheurs, onderzoekers, analisten, projectleiders verbonden aan programma's en projecten (70,4%)



Analyse, Programmering en Strategie (APS)

Frances Diepstraten, *Directeur en plv Inspecteur-Generaal*



Hoofdwerkzaamheden

De directeur APS is onder meer verantwoordelijk voor:

- Het samen met de directies voorbereiden van beslissingen over de strategie en de programmering wat betreft de werkzaamheden van de inspectie, waaronder het meerjarig strategisch plan, de landelijke strategieën op het gebied van de programma's, de opsporing van de directie Opsporing en het uitvoeren van deze beslissingen voor zover het de eigen directie betreft.
- Het coördineren van de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de inspectie met de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de andere onderdelen van het ministerie en van andere ministeries.
- Het verrichten van de inspectiebrede risicoanalyse en risicoanalyses voor onderdelen van de inspectie, waaronder rapportages over opsporing, zoals criminaliteitsbeelden, risicoanalyses en onderzoeken/evaluaties.
- Het verzorgen van de communicatie in brede zin van de inspectie.
- Het ondersteunen van inspecteurs en rechercheurs op het gebied van handavings- en wetgevingskennis en het formuleren van een inspectiebreed handavingsbeleid.
- Het opstellen van boete- en bestuursdwangbeschikkingen van de inspectie in het kader van toezicht en handhaving, en de uitvoering van die beschikkingen; het geven van waarschuwingen inzake stillegging van werkzaamheden in verband met recidive, alsmede het voorbereiden en bekendmaken van beschikkingen tot stillegging van werkzaamheden in verband met recidive.
- De planning en control en financiële administratie, bedrijfsvoering, HRM, facilitaire ondersteuning.



Relevante actoren en overleggen

- Departementaal SZW en interdepartementaal
- Zbo's en andere overheidsorganisaties
- Sociale partners en andere belangenbehartigers
- Inspectieraad en andere samenwerkende Inspecties/toezichthouders
- Internationale organisaties zoals de ELA, ILO, SLIC en het Europees Platform tegen zwartwerk
- Relatiebeheer vindt plaats in overleg met de andere directeuren.



Directie Opsporing

Bert van Hoorn, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

Vanwege de eisen aan een Bijzondere Opsporingsdienst (BOD) heeft deze directeur de integrale verantwoordelijkheid voor de personele en functionele aansturing van de medewerkers in de directie Opsporing.

De directeur Opsporing is verantwoordelijk voor Opsporing Zorgfraude.



Hoofdwerkzaamheden

De directeur Opsporing is onder meer verantwoordelijk voor:

- Het doen vormgeven van het programmaplan, de doorontwikkeling en de realisatie van de aan hem toegewezen programma's, met bijzondere aandacht voor de invulling van de politiek- bestuurlijke visie achter de programma's en het zorg dragen voor initiatie, bestuurlijke haalbaarheid en interventies om de beoogde maatschappelijke effecten te bereiken.
- Actieve afstemming op strategisch niveau met onder meer departementale vertegenwoordigers en externe belanghebbenden ten behoeve van de doorontwikkeling en realisatie van de toezichtprogramma's.
- Het onderkennen en agenderen van programma-overstijgende vraagstukken en risico's, waaronder allocatie- en portfoliovraagstukken.
- Het toezicht op de naleving door werkgevers van wet- en regelgeving.



Relevante actoren en overleggen

- UWV, SVB, VNG, Divosa, IND, NZA, VWS
- Platform Bijzondere Opsporingsdiensten: FP, FIOD, de Inlichtingen- en Opsporingsdiensten van ILT en NVWA
- Nationaal Rapporteur Mensenhandel (NRM)
- Andere inspectiediensten en toezichthouders
- OM, AP, FP en Politie
- Relatiebeheer vindt plaats in overleg met de andere directeuren.

Directie Toezicht

Henk de Groot, *Directeur*

Marijke Kaptein, *Directeur*



Kerntaken en organisatieopbouw

De Toezichtsdirecteuren zijn verantwoordelijk voor de volgende programma's:

- Agrarisch en groen
- Arbeids(markt)discriminatie en psychosociale arbeidsbelasting
- Arbeidsuitbuiting
- Asbest
- Bedrijven met gevaarlijke stoffen
- Bouw en infrastructuur
- Horeca en detailhandel
- Industriële arbeid
- Certificatie en Markttoezicht
- Programma toezicht SUWI en Sociaal Domein
- Schijnconstructies, cao-naleving en fraude
- Schoonmaak
- Transport & logistiek
- Uitzendbureaus
- Zorg

In de programma's zijn inspecteurs werkzaam die formatief in de Directie Meldingen en Verzoeken zijn geplaatst.



Hoofdwerkzaamheden

De Toezichtsdirecteuren zijn onder meer verantwoordelijk voor:

Het doen vormgeven van het programmaplan, de doorontwikkeling en de realisatie van de aan haar toegewezen programma's, met bijzondere aandacht voor de invulling van de politiek-bestuurlijke visie achter de programma's en het zorg dragen voor initiatie, bestuurlijke haalbaarheid en interventies om de beoogde maatschappelijke effecten te bereiken.

Actieve afstemming op strategisch niveau met onder meer departementale vertegenwoordigers en externe belanghebbenden ten behoeve van de doorontwikkeling en realisatie van de toezicht programma's.

Het onderkennen en agenderen van programma-overstijgende vraagstukken en risico's, waaronder allocatie- en portfoliovraagstukken.

Het toezicht op de naleving door werkgevers van wet- en regelgeving.



Relevante actoren en overleggen

- UWV, SVB, VNG, Divosa
- Werknemers- en werkgeversorganisaties
- Brancheorganisaties, bijvoorbeeld KHN (horeca), LTO (land- en tuinbouw), OSB (schoonmaak), ABU en SNCU (uitzendbranche)
- BRZO+ (BRZO = Besluit Risico's Zware Ongevallen, betreft overleg met ILT, Rijkswaterstaat, Veiligheidsregio's, Openbaar Ministerie, Omgevingsdiensten)
- Andere inspectiediensten
- Relatiebeheer vindt plaats in overleg met de andere directeuren.



Directie Meldingen & Verzoeken

Irene Gerrits, *Directeur*



Hoofdwerkzaamheden

De hoofdtaken van M&V zijn:

- Effectief en efficiënt ontvangen, opwerken en (doen) opvolgen van meldingen en verzoeken conform de daartoe vast te stellen criteria en prioritering.
- Sturen, monitoren en analyseren van de meldingenstroom en uitvoering van dit proces met het oog op informatie gestuurd werken, leereffecten voor het toezicht, (politieke) verantwoording en (trend) signalering.
- Sturing, monitoring en analyse op meldingen en informatie die binnenkomt als ook de beoordeling, registratie, de uitzet en analyse hiervan.
- Regionaal uitvoeren van meldingen en verzoeken in samenwerking met regionale ketenpartners en overheden en met interne afdelingen en het ontwikkelen en borgen van de samenwerkingsnetwerken in de regio. Het op verzoek van programma's uitvoeren van landelijke en regionale programmatische/actieve toezichtswerkzaamheden in de regio gericht op gezond, veilig en eerlijk werk. Het doorzetten van meldingen naar landelijke teams en directie Opsporing
- Kennismanagement en kennisontwikkeling: de inhoud van operationele kennis en de borging hiervan.



Relevante actoren en overleggen

- • Werknemers- en werkgeversorganisaties
- • Brancheorganisaties
- • Andere inspectiediensten, gemeenten, RIEC,
- • Relatiebeheer vindt plaats in overleg met de andere directeuren.



Directie Informatievoorziening

Bert van Hoorn, *Directeur*



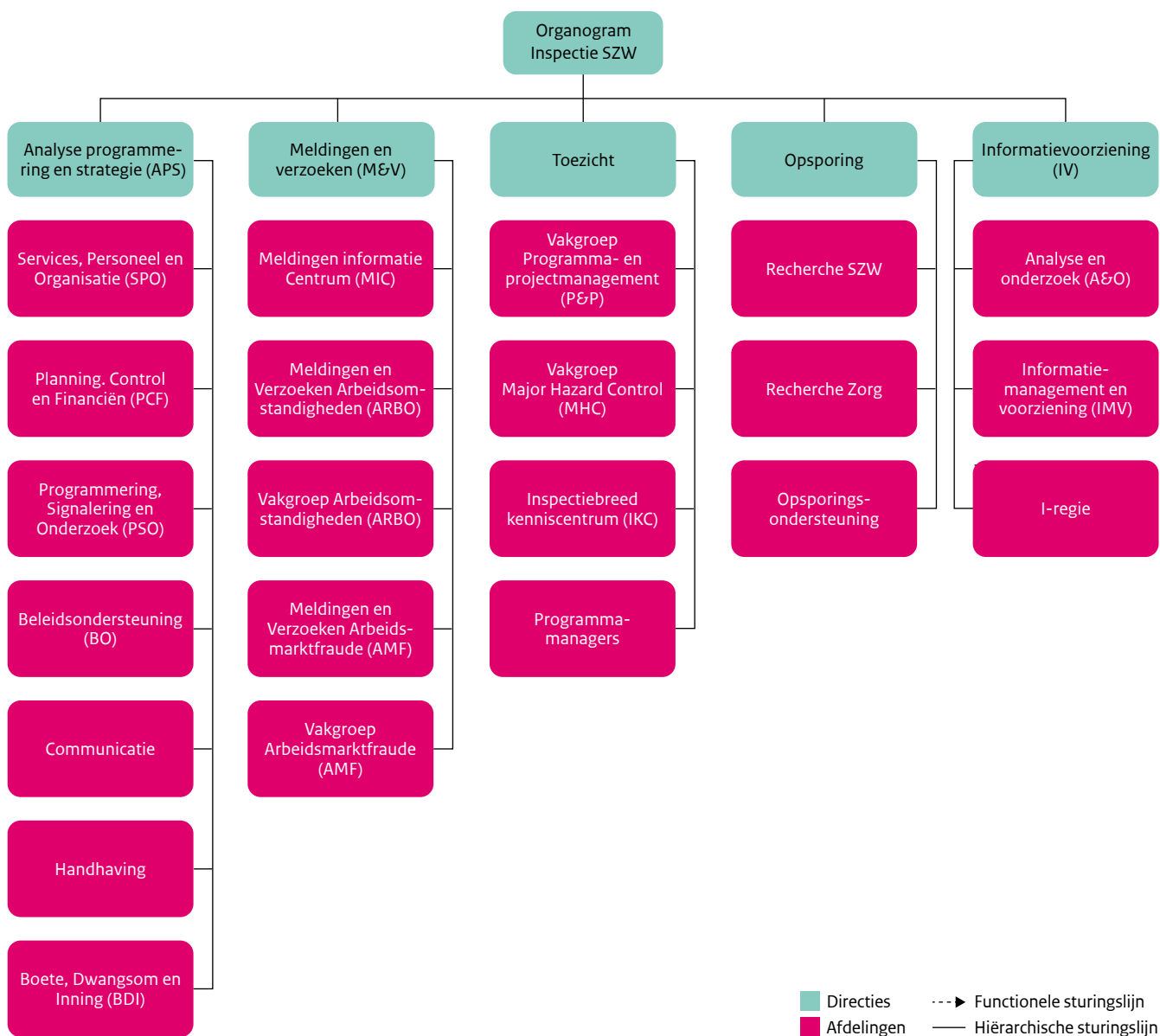
Hoofdwerkzaamheden

De hoofdtaken van de directie IV zijn:

- Regie op de strategische informatievoorziening in brede zin
- Voorzien in advies en beleid op het gebied van informatievoorziening, informatiehuishouding, datagovernance, integrale veiligheid en privacy
- Voorzien in advies op de gebieden informatiemanagement en businessconsultancy
- Beheer, doorontwikkeling, vernieuwing en exploitatie van ICT-, IV- en data-voorzieningen, servicedesk, effectmeting, leveranciersmanagement, contractmanagement en relatiebeheer t.b.v. de informatievoorziening



Organogram





Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)



Ieder mens wil meedoen en iets bijdragen aan de maatschappij. Werk is een manier om bij te dragen. Maar ook mensen die niet (kunnen) werken, horen erbij. Dat is waar samenleven over gaat. UWV ondersteunt mensen daarom bij het vinden van passend werk. En als werken niet mogelijk is, zorgt UWV snel voor inkomen.



Onze organisatie

UWV is landelijk georganiseerd in districten waar de dienstverlening plaatsvindt. Bij UWV werken ongeveer 22.000 medewerkers, verspreid over het hele land. De activiteiten van het primaire proces zijn ondergebracht in zeven divisies: Uitkeren, Werkbedrijf, Sociaal Medische Zaken, Klant & Service, Gegevensdiensten, Bezwaar en Beroep en Handhaving. UWV beschikt over acht ondersteunende stafdirecties: Bestuurszaken, Accountantsdienst, Concern ICT, Facilitair Bedrijf, Financieel Economische Zaken, Strategie, Beleid en Kenniscentrum, Human Resources Management en Communicatie.



Onze taken

UWV zorgt voor landelijke uitvoering van de werknemersverzekeringen en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening. De kerntaken behelzen de uitvoering van de volgende wetten en regelingen (niet uitputtend):

- Werkloosheidswet (WW)
- Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)
- Ziektewet (ZW)
- Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong)
- Toeslagenwet (TW)
- Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen (WAZ)
- Bepaalde onderdelen van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO)
- Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW)
- NOW
- Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)
- Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)
- Compensatieregeling Transitievergoeding (CTV)
- Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)



Onze samenwerkingspartners

UWV werkt nauw samen met werkgevers en staat ze bij in hun zoektocht naar de juiste medewerkers. Denkt mee over arbeidsvraagstukken zoals re-integratie en steunt ze bij de uitvoering van hun wettelijke taken. Zo bouwt UWV kennis op over hoe Nederland werkt, over de arbeidsmarkt, over gedrag en gezondheid en deelt die met onder andere gemeenten, pensioenfondsen en wetenschappers. Daarnaast beheert UWV zorgvuldig gegevens van miljoenen Nederlanders en wisselt deze uit met andere overheidsorganisaties, zoals de Belastingdienst en gemeenten, zodat zij hun taken beter kunnen uitvoeren. UWV is daarbij de verbindende factor.



Onze strategie 2021-2025: Ruimte voor menselijke maat in dienstverlening

Met de UWV Strategie 2021-2025 verbeteren en verbreden we onze dienstverlening, zodat we de dienstverlening naar een hoger niveau brengen. De strategie omvat vele aspecten, maar kent twee rode draden. De eerste betreft een nieuwe stap in de verbetering van onze dienstverlening, met meer aandacht voor de menselijke maat. Hierin staat de mens en zijn situatie centraal en vormen het uitgangspunt. De tweede is meer focus op preventie. Dit richt zich op het voorkomen van werkloosheid (met inzet van dienstverlening) en op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid (met inzet van kennis over arbeid en gezondheid). UWV doet preventie niet alleen, maar met vele partners. Met deze strategie zal UWV een grotere en actievere rol nemen om samen met partners zo veel mogelijk te voorkomen dat mensen aan de kant komen te staan.

De strategie kent de volgende uitgangspunten:

- Voor de meeste personen en situaties is onze reguliere dienstverlening passend. In complexe of afwijkende situaties, benutten we de **ruimte voor de menselijke maat**. Maatwerk vindt altijd plaats binnen de bedoeling van de wet en gaat hand in hand met vakmanschap.
- We zijn steeds op zoek naar de **optimale balans tussen dienstverlening, regelnaleving en handhaving**. Mensen moeten een **drempelloze klantreis** ervaren bij UWV en waar nodig tussen UWV en andere overheidsorganisaties. Wij werken als één UWV.
- Mensen mogen verwachten dat UWV op het brede terrein van arbeidsmarkt, werk, gezondheid en inkomen over de benodigde **kennis en expertise** beschikt en deze op integrale wijze aanbiedt. Wij zijn een lerende organisatie en stellen medewerkers in staat zich continu te ontwikkelen. **Innovatie en vernieuwing** jagen het leren aan. Mensen kunnen zelf bepalen op welke wijze ze contact kunnen leggen met ons.
- Onze beslissingen moeten **begrijpelijk** zijn voor mensen. Bij nieuwe en bestaande wet- en regelgeving zijn de criteria **uitlegbaar en doenlijk** samen met de uitvoerbaarheid het kader waarmee we wet- en regelgeving toetsen.
- We richten ons ook op het **voorkomen van baanverlies**, o.m. door het bieden van expertise op het gebied van gezondheid en werk, en op het **begeleiden van werk naar werk**.
- UWV **werkt intensief samen met belangrijke partners** in de SUWI-keten (gemeenten, sociale werkbedrijven), maar ook met de Belastingdienst, DUO, sociale en private partners, arbodiensten en bedrijfsgeneeskunde, onderwijsorganisaties, (internationale) organisaties in het sociale domein.
- UWV stelt zich in de samenwerking **faciliterend, coördinerend en ondersteunend** op. UWV is ook **ontwikkelaar van (wetenschappelijke) kennis**.
- Naast de minister en het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zijn de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) belangrijke gesprekspartners.
- UWV spant consequent in om te borgen dat voorgenomen wetten en regels ook daadwerkelijk uitvoerbaar zijn. UWV neemt een **agendasettende rol** en **signaleert (ook ongevraagd) mogelijkheden en risico's**.

De grootste uitdagingen voor het behalen van de doelen van de strategie zijn:

- De onaanvaardbare wachttijden voor sociaal medische beoordelingen door de mismatch tussen vraag en aanbod. De druk op het ICT portfolio die een stevige maar evenwichtige keuzes vraagt, rekening houdend met de prioritering in de korte- en langetermijndoelstellingen.
- Oplossen van knelpunten in bestaande wetgeving, terwijl we ook meedenken over fundamentele vereenvoudiging van wetgeving.



UWV Raad van Bestuur



Maarten Camps

Voorzitter

Portefeuille:

- Handhaving (HH)
- Human Resources Management (HRM)
- Strategie, Beleid en Kenniscentrum (SBK)
- Bestuurszaken (BZ)
- Communicatie
- Accountantsdienst
- Audit Advies Commissie
- NOW



Guus van Weelden

Portefeuille:

- Sociaal Medische Zaken (SMZ)
- Uitkeren
- WERKbedrijf
- Bezwaar en Beroep (B&B)
- Voorzitter Crisisorganisatie

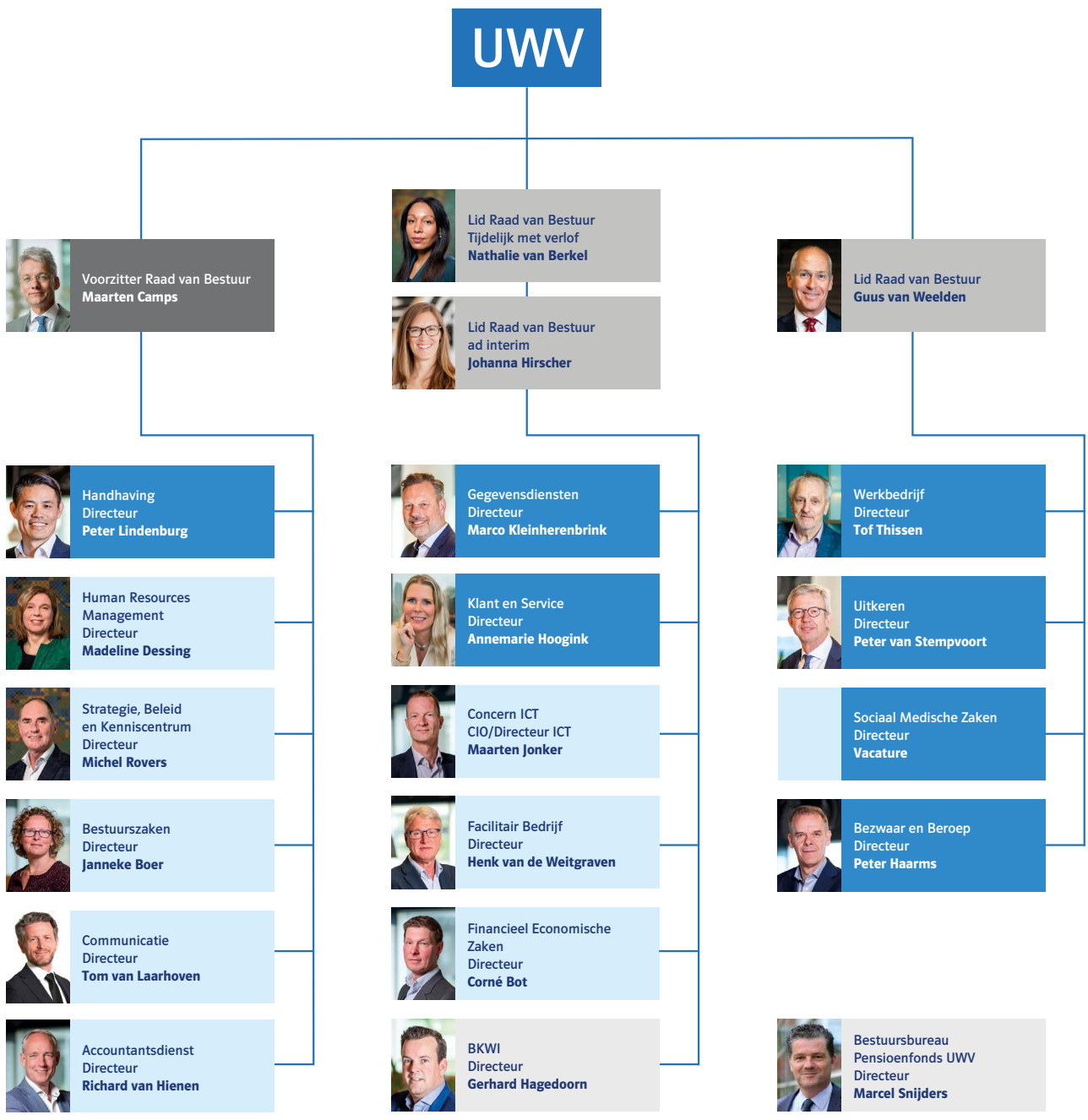


Nathalie van Berkel

(wordt van 1/12/2021 tot 1/5/2022 waargenomen door Johanna Hirscher)

Portefeuille:

- Klant & Service
- Gegevensdiensten
- Concern ICT
- Financieel economische zaken (FEZ)
- Facilitair Bedrijf
- BKWI
- Cliëntenraad, loonaangifteketen, plv. voorzitter Crisisorganisatie
- Risicomanagement
- Voorzitter Manifestgroep





Sociale Verzekeringsbank (SVB)



1. Wie is de SVB: kerntaken, missie en visie

1.1 SVB als oudste uitvoerder sociale zekerheid in Nederland

Het stelsel van uitkeringen dat we in Nederland kennen is bijna 125 jaar oud. Dat geldt ook voor de Sociale Verzekeringsbank of eigenlijk voor onze voorloper, de Rijksverzekeringsbank, die in 1901 werd opgericht als eerste uitvoeringsorganisatie voor sociale verzekeringen. In de loop der jaren is de SVB als organisatie meegegroeid met de ontwikkeling van de sociale zekerheid. Sociale zekerheid zit dus in het DNA van de organisatie en de mensen van de SVB. Op 1 april 1988 zijn de Raden van Arbeid en de SVB samengevoegd tot één organisatie en inmiddels is de SVB een zelfstandig bestuursorgaan met een publiekrechtelijke organisatievorm.

De SVB is de uitvoerder van volksverzekeringen in Nederland en voert persoonsgebonden financiële regelingen uit voor verschillende opdrachtgevers. Daarnaast is de SVB betrokken bij de voorbereidingen van nieuwe regelingen en adviseert zij opdrachtgevers over de uitvoering. Als oudste uitvoerder van sociale zekerheid in Nederland geldt de SVB als expert en is verantwoordelijk voor de uitvoering van 16 regelingen.

In 2021 zal de SVB ruim 51 miljard euro aan uitkeringen en vergoedingen uitkeren aan ruim 5,7 miljoen mensen.

Ook is de SVB een grote particuliere salarisverwerker: in het PGB-domein (Persoonsgebonden budget) verzorgt de SVB voor ruim 200.000 zorgverleners de belastingaangifte.

1.2 Missie en visie SVB

De uitvoering is de plaats waar burgers en bedrijven de overheid in de praktijk ontmoeten. Het werk van uitvoeringsorganisaties is van grote waarde voor het vertrouwen in de overheid en van essentieel belang voor het functioneren van de overheid. Dit betekent dat de missie van de SVB afgeleid is van de missie en visie van haar beide opdrachtgevers. Voor het vormgeven van de missie en visie is onder andere de Wikivisie gebruikt. Deze wikivisie is een aantal jaar geleden ontstaan als werkvorm om de veranderopgave voor de SVB te realiseren. Deze is tot stand gekomen samen met de medewerkers van de SVB.

1.3 Overheidsorganisatie van het Jaar

De SVB is in 2020 verkozen tot 'Overheidsorganisatie van het jaar'. Voor de jury was het doorslaggevend dat de SVB niet bang is voor 'professionele buikpijn' en problemen niet uit de weg gaat, maar actief opzoekt en aanpakt. Daarnaast roemde de jury de focus op innovatie en continue verbetering van de klantervaring. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de inzet van nieuwe technologieën om de kwaliteit van onze data verder te verbeteren. De SVB ziet deze prijs als een aanmoediging om door te gaan op de ingeslagen weg. Het afgelopen jaar heeft de SVB deze weg beschreven in de Meerjarenkoers 2021-2025 en de daarvan afgeleide IV-strategie die leidend zijn voor de strategische sturing voor de komende jaren.

1.4 Meerjarenkoers SVB 2021-2025

Goede overheidsdienstverlening is van grote waarde. De uitvoeringsorganisaties zijn immers het gezicht van de overheid. Dit geldt ook voor de SVB. De dienstverlening van de SVB zal moeten blijven aansluiten bij wat burgers nodig hebben. Onze huidige strategie dateert van 2015, waardoor zich nu het natuurlijke moment voordoet om onze strategie te herijken. De nieuwe meerjarenkoers van de SVB geeft antwoord op onze veranderende maatschappelijke context en daaruit voortvloeiende behoeften van burgers. Daarnaast sluit onze strategie aan op de verwachtingen van onze opdrachtgevers en eigenaar. De meerjarenkoers is tot stand gekomen op basis van een interactief en iteratief proces met medewerkers (om de behoeften van burgers in kaart te brengen), de verschillende directies, de Raad van Bestuur (RvB), onze eigenaar en opdrachtgevers.

Het realiseren van de meerjarenkoers van de SVB vraagt om een effectieve en wendbare organisatie, waarbij het uitgangspunt steeds de kerntaken van de SVB zijn. Vanuit dat perspectief zal de SVB blijvend inzetten op vernieuwen vanuit continuïteit, waarbij de burger centraal staat. De SVB zal beheerst voortbouwen op deze kerntaken, zodanig dat ze ook haar rol in de (internationale) keten(s) optimaal kan vervullen. De focus van alle partijen in de keten moet daarbij gericht zijn op dienstverlening, die waarde oplevert voor de burger. De SVB wil vanuit haar kerntaken komen tot vereenvoudiging alsmede een versterkt dienstenaanbod voor de burger en op die manier een toekomstbestendige dienstverlener zijn binnen één overheid. De medewerkers van de SVB identificeren zich met onze maatschappelijke opgave, waarbij het burgerperspectief centraal staat. Hun drijfveren en de goede samenwerking met de ministeries van SZW en VWS alsmede onze ketenpartners maken dat wij erin geloven dat wij onze ambities waar kunnen maken.



2. Kerntaken SVB als vertrekpunt

De missie en visie van de SVB dienen een antwoord te geven op veranderende “klantbehoeften” (zowel burger als eigenaar en opdrachtgever(s)) en zoveel mogelijk te anticiperen op allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. Het vertrekpunt daarbij zijn de kerntaken van de SVB. Ten aanzien van deze kerntaken is gekeken naar de oorspronkelijke bestaansredenen van de SVB, de wettelijke positionering, waar de SVB van nature goed in is, de behoeften van burgers en de specifieke behoeften van de eigenaar en de opdrachtgevers. De SVB is sterk in de menselijke maat voor kwetsbare groepen, maar ook in massale en efficiënte uitbetalingsprocessen. Vanuit dit perspectief onderscheidt de SVB vier kerntaken gericht op bestaanszekerheid van burgers:

2.1 Informeren

Als uitvoerder zijn wij het gezicht van de overheid en leveren wij een belangrijke bijdrage aan het vertrouwen in de overheid. Wij zien het daarom als onze plicht om burgers zo goed en begrijpelijk mogelijk te informeren over hun rechten en plichten, die samenhangen met de regelingen die wij uitvoeren.

2.2 Toetsen

Zodra burgers een aanvraag indienen voor een uitkering vanuit één van onze regelingen, dan toetsen wij of de aanvrager verzekerd is voor deze uitkering en er daarmee recht bestaat. Hierbij toetsen we aan wet- en regelgeving, maar hebben we ook oog voor de bedoeling ervan. Dat betekent dat we in onze beoordeling zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke situatie van de burger.

2.3 Betalen

Na de vaststelling van het recht verricht de SVB de betaling. Als SVB zorgen we ervoor dat burgers op tijd de juiste uitkering of financiële vergoeding ontvangen.

2.4 Handhaven

De SVB levert door een effectieve en zichtbare handhaving een bijdrage aan het in stand houden van het maatschappelijke draagvlak voor het sociaalzekerheidsstelsel. De SVB wil enerzijds zo min mogelijk drempels opwerpen voor de toegang tot rechten en diensten, maar wil anderzijds goede waarborgen inbouwen tegen misbruik en fraude. Een goede handhaving begint voor de SVB bij een klantvriendelijke en betrouwbare dienstverlening, waarbij de risico's voor fouten en fraude zoveel mogelijk zijn afgedekt binnen het primaire proces. De nadruk ligt op preventie en indien noodzakelijk gaan wij over tot controle.



3. Gevolgen van corona voor de uitvoering

De SVB heeft op verzoek van de ministeries van SZW en VWS extra taken uitgevoerd als gevolg van de coronacrisis. Zo heeft de SVB ervoor gezorgd dat ouders die gebruik maken van de kinderopvang, een compensatie uitbetaald kregen de tijdelijke sluiting ervan. In 2021 volgt wederom een compensatie als gevolg van de tweede sluiting. Ook is de SVB nauw betrokken geweest bij maatregelen die door de overheid zijn opgesteld om zorgcontinuïteit voor budgethouders te waarborgen. De SVB draagt in 2021 zorg voor de uitbetaling van een PGB-zorgbonus in het kader van WMO, Jeugdzorg en Wet op de Langdurige Zorg. De SVB vindt het belangrijk om deze taken uit te voeren en daarmee in deze crisis haar bijdrage te leveren en er voor burgers te zijn. Dat sluit aan bij onze missie dat de SVB sterk is in de menselijke maat voor kwetsbare groepen en zeker als het gaat om bestaanszekerheid.

3.1 Repatriëringsregeling

De SVB is erin geslaagd uitvoering te geven aan de repatriëringsregeling voor mensen die vanwege corona vanuit het buitenland naar Nederland zijn geëvacueerd. Dit betrof slechte enkele personen.

3.2 Tijdelijke tegemoetkomingsregeling kinderopvangtoeslag (TTKO)

Tijdens de coronacrisis zijn de kinderopvang en gastouderopvang gedurende twee periodes gesloten geweest. De eerste periode was van 16 maart 2020 tot en met 7 juni 2020 en de tweede periode was van 16 december 2020 tot en met 18 april 2021. Om te voorkomen dat ouders hun contract met de kinderopvang op zouden zeggen, heeft het kabinet in samenspraak besloten ouders tegemoet te komen in de eigen bijdrage die zij betalen. Voor de uitbetaling van deze tegemoetkoming is een beroep gedaan op de SVB. De SVB heeft, op basis van bij Toeslagen bekende gegevens, de Tijdelijke tegemoetkomingsregeling KO (TTKO-I en TTKO-II) succesvol uitgevoerd; circa 672.000 ouders hebben inmiddels een tegemoetkoming ontvangen voor één of beide sluitingsperiodes.

Voor de uitvoering van de TTKO-II is gebruik gemaakt van gegevens op een peildatum. Een ouder kan meer kinderopvanguren hebben afgenomen dan op de peildatum bekend was. Deze groep ouders hebben een lagere tegemoetkoming ontvangen dan aan eigen bijdrage is betaald. In 2021 heeft de rechter in een aantal situaties geoordeeld dat de overheid alsnog de gehele eigen bijdrage over de sluitingsperiode dient te compenseren. Naar aanleiding van de gerechtelijke uitspraken hebben de staatssecretaris van SZW en de staatssecretaris van Financiën besloten om niet in hoger beroep te gaan en te komen tot een herzieningsregeling voor alle ouders die niet volledig zijn gecompenseerd. Deze algehele herziening wordt nog uitgewerkt in een regeling. Naar verwachting zal deze in de loop van 2022 door de SVB worden uitbetaald.

3.3 Tijdelijke tegemoetkoming kinderopvang zonder overheidsvergoeding (TTKZO)

Het kabinet heeft besloten ook de ouders tegemoet te komen die aan het verzoek van het kabinet hebben voldaan om facturen kinderopvang door te betalen, maar geen TTKO hebben ontvangen (omdat zij geen kinderopvangtoeslag hadden) en die geen gebruik hebben gemaakt van een gemeentelijke regeling. Bijna 6.000 ouders hebben een aanvraag TTKZO gedaan.



Nieuwe sluitingsperiode?

Tijdens de corona persconferentie van 14 december 2021 is gecommuniceerd dat kinderen een week extra kerstvakantie krijgen. Ook de buitenschoolse opvang gaan in de week van 20 december 2021 dicht. Vooralsnog wordt niet voorzien in een tegemoetkomingsregeling voor deze sluitingsperiode. Mocht het kabinet besluiten om de buitenschoolse opvang gedurende een langere periode te sluiten, dan zal het kabinet bekijken of ouders – naar analogie van de eerder tegemoetkomingsregelingen tijdens de twee sluitingen van de kinderopvang – een tegemoetkoming kunnen ontvangen.

3.4 Tijdelijke versoepeling AOW-partnertoeslag

Vanwege de coronacrisis en de daarmee gepaard gaande grote vraag naar zorgpersoneel is in mei 2020 besloten de regels rond de AOW-partnertoeslag tijdelijk te versoepelen. Als een partner door de coronacrisis tijdelijk (meer) is gaan werken in een cruciaal beroep, kan de toeslag weer herleven wanneer de partner weer stopt met werken. Met deze wijziging is een belemmering weggenomen bij zorgmedewerkers om zich beschikbaar te stellen. Circa 15 gerechtigden hebben gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. De minister heeft de SVB verzocht de versoepeling per 1 juli 2022 op te heffen.

3.5 Maatregelen voor borging zorgcontinuïteit budgethouders

De SVB heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het pakket aan maatregelen dat VWS heeft opgesteld als onderdeel van de maatregelen voor zorg in natura om de zorgcontinuïteit voor budgethouders te waarborgen. Met de maatregelen is maatwerk binnen bestaande processen en budgetten mogelijk gemaakt, zonder dat dit de rechtmatigheid beïnvloedt. Na de eerste coronagolf is het merendeel van de coronamaatregelen voor budgethouders en hun zorgverleners gestopt. Deze bleken echter bij de tweede golf opnieuw nodig. De maatregelen zijn opnieuw van kracht geworden maar zijn inmiddels ook weer beëindigd. Daarnaast heeft de SVB uitvoering gegeven aan de regeling ter ondersteuning van wooninitiatieven die ernstig onder de coronacrisis lijden en heeft de SVB de gegevens verzameld over de doorbetaalde niet-geleverde zorg voor Wlz-budgethouders ten behoeve van de zorgkantoren.

Tot slot heeft de SVB uitvoering gegeven aan de subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 en daarmee zorggedragen voor de uitbetaling van de zorgbonus voor de eerste en tweede coronagolf. Op dit moment is de SVB nog in overleg met het ministerie VWS over de uitvoering van de subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 voor PGB-zorgverleners in de Zvw.

3.6 Vaccinatiebrieven

VWS heeft de SVB gevraagd een rol te spelen in het versturen van de vaccinatiebrieven aan zorgverleners werkzaam via PGB. Zorgverleners hadden voorrang bij de vaccinatie. De SVB heeft daartoe alle budgethouders aangeschreven met een uitnodiging voor hun zorgverlener waarmee de zorgverlener een afspraak kon maken voor de vaccinatie. Op dit moment zorgt de SVB voor de verspreiding van de uitnodiging voor de boosterprik voor zorgverleners werkzaam via PGB.



4. De SVB proactief betrokken bij de vorming van nieuw beleid

Eén van de elementen van de werkagenda van Werk aan Uitvoering is het versterken van de relatie in de ‘driehoek’ (opdrachtgever-opdrachtnemer-eigenaar). Met name de betrokkenheid van de uitvoering bij de totstandkoming van beleid vraagt om een intensivering. Door te borgen dat het perspectief van de uitvoering en het burgerperspectief meegenomen wordt bij de uiteindelijke wetgeving, verbetert de kwaliteit van wet- en regelgeving om uiteindelijk ook waar te maken wat met de wetgeving wordt beoogd. Daarnaast zijn signalen uit de uitvoering bij staande wet- en regelgeving van groot belang. Uitvoeringstoetsen aan de voorkant, maar steeds meer ook ná implementatie, en het benutten van de ‘feedbackloop’ voor verdere verbetering van de uitvoering.

Voor de samenwerking tussen de SVB en haar opdrachtgever(s) betekent dit concreet dat de positie van de SVB bij beleidsvorming stevig verankerd zal moeten worden. Dit geldt zowel voor nieuw, politiek aantrekkelijk beleid als voor beleid dat *going concern* betreft. Dilemma's die zich voordoen, horen op het juiste niveau besproken te worden. De SVB zet daarbij in op een kwaliteitsverbetering van de uitvoerings-toetsen met meer aandacht voor het burgerperspectief en het doenvermogen. Van de opdrachtgever vraagt het een meer responsieve houding tegenover dilemma's in de uitvoering die zich nog onder de radar van politiek en media bevinden.



5. Knelpuntenbrief SVB

Dinsdag 6 juli 2021 is onze eerste 'Knelpuntenbrief' aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze brief is een bijlage van de Stand van de Uitvoering van de Sociale Zekerheid. Doel van de brief is om bij de politiek te signaleren waar burgers in de knel komen door bestaande wet- en regelgeving – en het de uitvoeringsorganisaties niet lukt om een passende oplossing te bieden. De SVB vraagt met de brief dan ook aan de politiek om in gesprek te gaan over de mogelijke oplossingen. In de eerste brief zijn drie thema's naar voren gebracht:

- De AOW en huidige leefvormen
- Het tegengaan van niet-gebruik van regelingen
- Het vereenvoudigen van de kindregelingen; uitkeringen voor burgers met kinderen.

In deze [brief](#) kun je doorklikken naar de informatieve video's. Vanaf nu wordt de brief, waarin aandacht wordt gevraagd voor de knelpunten in de praktijk, jaarlijks uitgebracht. De minister van SZW zet de knelpuntenbrieven van de SVB en UWV actief in, om samen met de uitvoeringsorganisaties het gesprek met de Tweede Kamer aan te gaan over het verbeteren van de publieke dienstverlening aan burgers en bedrijven.



6. Belang van maatwerk

De SVB wil werken aan bestaanszekerheid en bijdragen aan het vergroten van eigen regie van de burger. We doen dat persoonsgericht, geautomatiseerd digitaal waar het kan en leveren maatwerk waar nodig

Niet alle burgers kunnen we echter via de digitale, geautomatiseerde route van de SVB in één keer goed helpen. Om redenen als bijvoorbeeld een beperkt 'doenvermogen', multi-problematiek of simpelweg een persoonlijke situatie die niet volledig aansluit bij de manier waarop de dienstverlening (in de keten) is ingericht, kan hulp op maat nodig zijn. Het uitgangspunt van de SVB is dat burgers, als de persoonlijke situatie daarom vraagt, bij de SVB altijd een maatwerkbehandeling krijgen. Daarom is één van de doelstellingen in onze meerjarenkoers 2021-2025: "Effectiever door maatwerk".

Een volgende stap om als organisatie nog effectiever te worden in het leveren van maatwerk, is het volledig integreren van "werken volgens de Bedoeling" in het reguliere werk, zowel binnen de SVB als in samenwerking met (keten)partners. De SVB is inmiddels een aansprekend voorbeeld binnen de overheid op het gebied van maatwerk en sluit aan bij de doelen van het overheidsbrede programma Werken aan de Uitvoering (WaU).



7. Internationale dienstverlening SVB

Van de 5,7 miljoen uitkeringsgerechtigden die de SVB bedient, had begin 2020 15% een zogeheten ‘internationale component’. Concreet betekent dit dat bijna 850.000 uitkeringsgerechtigden owel met een Nederlandse of niet-Nederlandse nationaliteit in het buitenland verblijven, ofwel met een niet-Nederlandse nationaliteit in Nederland verblijven.

Het betreft hier vooral de uitkering van de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene Kinderbijslagwet (AKW). Om de benodigde gegevens te verzamelen voor de vaststelling van het recht, heeft de SVB een internationaal netwerk waarin ze samenwerkt met buitenlandse zusterorganisaties. Ook heeft de SVB in verschillende landen eigen Bureaus voor Sociale Zaken (attachéposten). Haar handhavingstaak voert zij in deze landen uit via deze bureaus, in niet-attachélanden doet ze dit door de inzet van Controleteams Buitenland (CTB).

De beoordeling van deze aanvragen is vaak complex en tijdrovend, waardoor deze werkzaamheden verhoudingsgewijs een groot beroep doen op de uitvoering van de SVB: ca. 50% van het werk in de uitvoering gaat zitten in de behandeling van aanvragen met een dergelijke internationale component.



8. Werk aan Uitvoering: kans en noodzaak

Het verbeteren van de dienstverlening aan burgers is een Rijksbrede opgave. Geen van de partijen in het “ecosysteem” kan alleen een toereikend antwoord geven op maatschappelijke ontwikkelingen en bijbehorende behoeften van burgers. Zo kunnen wij als SVB een burger uitstekend bedienen wat betreft één van onze regelingen, terwijl diezelfde burger tegelijkertijd verstrikt kan raken in het totaal aan regelingen binnen het sociale domein. Dit blijkt ook uit de probleemanalyse die is uitgevoerd in het traject Werk aan Uitvoering. Daarom is gestart met een werkagenda voor de uitvoering. Het traject “Werk aan de Uitvoering” heeft als doel mogelijkheden te schetsen om de dienstverlening te versterken alsmede de wendbaarheid en toekomstbestendigheid van vier grote uitvoeringsorganisaties (Belastingdienst, UWV, SVB en DUO) te vergroten. Deze werkagenda en de daarbij behorende handelingsperspectieven gelden eveneens als leidraad voor onze missie en visie.



9. Bredere maatschappelijke opgave

De Parlementaire Onderzoekingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK) heeft in haar rapport 'Ongekend Onrecht' heldere conclusies getrokken. Er is pijnlijk duidelijk geworden dat burgers hard geraakt kunnen worden door het handelen van de overheid en vast kunnen komen te zitten in een complex systeem dat juist bedoeld is om burgers te helpen. De onderzoekingscommissie heeft met haar rapport de fundamentele problemen ten aanzien van het functioneren van de overheid van vandaag de dag blootgelegd. Signalen werden structureel genegeerd, te lang stond het bestrijden van fraude centraal, de informatievoorziening was niet op orde en er was sprake van te complexe wetgeving die in de praktijk niet uitvoerbaar bleek te zijn. Daarnaast zijn de problemen rondom de kinderopvangtoeslag te lang over het hoofd gezien en was de overheid niet in staat de problematiek tijdig aan te pakken. Een grote verscheidenheid aan instanties is daarmee te kort geschoten. Dit heeft grote gevolgen gehad voor het vertrouwen van burgers in de overheid.

In reactie op het rapport 'Ongekend Onrecht' heeft het kabinet kenbaar gemaakt dat er structurele veranderingen nodig zijn binnen de (gehele) overheid. Het kabinet ziet in de ernst van de lessen uit dit rapport aanleiding om ook buiten het domein van de toeslagen te kijken wat er beter kan en moet. Op 19 januari 2021 heeft het Kabinet een stevige agenda aangekondigd, met daarin een groot pakket aan maatregelen en ambities. Voor de geloofwaardigheid van de overheid en het versterken van de dienstverlening van alle onderdelen van de overheid is het uitvoering geven aan deze maatregelen cruciaal.

De SVB heeft kennisgenomen van het rapport 'Ongekend Onrecht', en heeft op verschillende manieren binnen verschillende organisatieonderdelen stil gestaan bij de uitkomsten van dit rapport. Bij een grote uitvoeringsorganisatie zoals de SVB past een houding van kritisch reflecteren en leren van de fouten die binnen het publieke domein worden gemaakt. Een deel van de in het rapport naar voren gebrachte problematiek speelt breder binnen de uitvoering en komt ook terug in andere belangrijke rapporten zoals die van de Tijdelijke commissie uitvoering en de probleemanalyse van het Traject Werk aan de Uitvoering. Het terugbrengen van de menselijke maat, het bevorderen van de informatievoorziening, de gelijkwaardige positie van uitvoeringsorganisaties in de driehoek en het verbeteren van de uitvoerbaarheid van wetgeving zijn de opgaven die opgepakt moeten worden om fouten in de toekomst te voorkomen.

De SVB ziet het als haar taak om de komende jaren bij te dragen aan het verbeteren van de dienstverlening aan burgers en meer te werken als één overheid. Sociale zekerheid voor burgers is niet vanzelfsprekend, en de overheid dient dit in maatschappelijk belang op een gedegen manier te organiseren. Het kabinet heeft in haar reactie POK een grote ambitie voor uitvoeringsorganisaties neergezet. De SVB zal de komende jaren invulling geven aan deze ambities in het belang van onze 5,5 miljoen klanten. De reikwijdte en de omvang van de door het kabinet geformuleerde maatregelen maken dit een grote uitdaging en vragen om een investering in de uitvoering en een gelijkwaardige samenwerking in de driehoek.

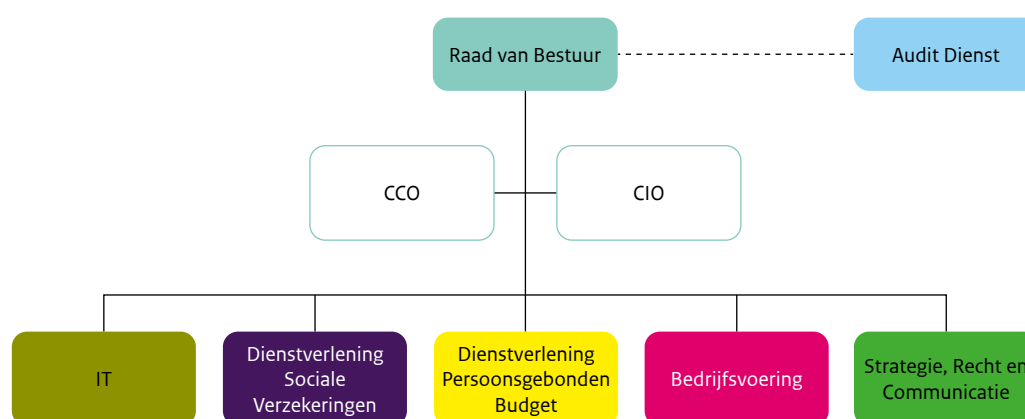


10. Inrichting organisatie

Onze organisatie is flexibel, zodat we snel in kunnen spelen op nieuwe taken en ontwikkelingen in de samenleving. Dat doen we met bijna 4.000 deskundige collega's, verdeeld over tien locaties. Waar mogelijk passen we nieuwe uitvoeringstaken in de bestaande organisatie in. Maar als dat nodig is, passen we de organisatie aan om optimale dienstverlening te kunnen leveren.

Organogram topstructuur

De topstructuur van de SVB bestaat uit een driehoofdig Raad van Bestuur, twee strategische adviseurs de Chief Information Officer en de Chief Change Officer en zes directies vertegenwoordigd door directeuren.





Raad van Bestuur SVB



Simon Sibma (1960) is **voorzitter van de Raad van Bestuur** van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). 'Mensen kunnen erop vertrouwen dat de SVB zorgt dat zij krijgen waar ze recht op hebben. Of het nu gaat om AOW, kinderbijslag, de uitkering van het Persoonsgebonden budget of één van de andere regelingen die wij verzorgen. Ik zet me graag in om dit zo eenvoudig mogelijk te maken. Voor burgers en voor onze eigen medewerkers.'

Voordat Simon bij de SVB aan de slag ging, was hij algemeen directeur bij het CJIB (Centraal Justitieel Incassobureau). Daarvoor werkte hij bij de Belastingdienst.



Diana Starmans (1970) is **lid Raad van Bestuur**. 'Het bieden van inkomenszekerheid is een belangrijke maatschappelijke taak. De SVB zorgt hiervoor met betrouwbare dienstverlening aan 5,5 miljoen klanten. Hierbij kijken we nadrukkelijk ook naar de bedoeling van de wet.'

Voordat Diana aantrad bij de SVB was zij interim-gemeentesecretaris bij de gemeente Groningen en directeur Bestuursadvisering en Strategie/loco-gemeentesecretaris bij de gemeente Amsterdam.



Richard Wielinga (1971) treedt per 1 maart 2022 toe tot de Raad van Bestuur van de SVB. Over zijn benoeming zegt Wielinga: 'Ik verheug mij er op om aan de slag te gaan bij de SVB. Uitvoeringsorganisaties bepalen mede het vertrouwen dat burgers hebben in de overheid. Ik kijk ernaar uit mijn kennis en ervaring in te zetten voor het verder ontwikkelen van de dienstverlening van de SVB.'

De heer Wielinga bekleedde verschillende managementfuncties binnen de overheid. Hij is op dit moment algemeen directeur van de gemeente Almere. Daarvoor was hij algemeen directeur bij gemeente Ede en directeur bedrijfsvoering bij gemeente Deventer en Epe. Wielinga was ook senior organisatieadviseur bij management- en adviesbureau Twynstra Gudde.

Dit is een uitgave van:

Ministerie van SZW

Vormgeving en productie

Xerox / Osage

© Rijksoverheid | december 2021

