UWV jaarverslag 2025

Gecontroleerd door PwC

Inhoudsopgave

Voorwoord **4**

Prioriteiten 2025 **5**
Prioriteit 1 — Verbeteringen in dienstverlening sneller en effectiever realiseren 7
Prioriteit 2 — Minder fouten maken, knelpunten bij samenloop oplossen 8
Prioriteit 3 — Vergroten zekerheid bij sociaal-medische beoordelingen 10
Prioriteit 4 — Meer grip op risico's en kwaliteit 12
Prioriteit 5 — Digitalisering: veilig en met focus op vernieuwing 13

Prestatie-indicatoren **14**
Kwantitatieve prestatie-indicatoren 14
Kwalitatieve prestatie-indicatoren 15

1. Werken aan dienstverlening **19**
1.1 Dienstverlening bieden met de menselijke maat 19
1.2 Inkomenszekerheid bieden 22
1.3 Vergroten van zekerheid bij sociaal-medische beoordelen 29
1.4 Arbeidsbemiddeling en re-integratieondersteuning 31
1.5 Handhavingsinzet 39
1.6 Afhandeling van klachten, bezwaren en beroep 40

2. Sociaal, bestuur en milieu **44**
2.1 Sociaal 45
2.2 Bestuur 50
2.3 Milieu 54

3. Digitalisering **60**
3.1 Geautomatiseerde dienstverlening en ondersteuning 60
3.2 Loonaangifteketen en polisadministratie verbeteren 67

4. Beheersing van kosten en risico's **70**
4.1 Doelmatigheid 70
4.2 Huisvesting 71
4.3 Risicobeheersing 72
4.4 Resultaten van NOW-beheersmaatregelen 74
4.5 Toekomstparagraaf 78

5. Rechtmatigheid **82**
5.1 Financiële rechtmatigheid uitkeringsverstrekking 83
5.2 Financiële fouten en onzekerheden in voorgaande jaren 84

6. Nieuwe wet- en regelgeving **87**
6.1 Toetsing nieuwe wet- en regelgeving 87

7. Toezichtbevindingen **90**
7.1 Algemene Rekenkamer 90
7.2 SZW Toezicht 90

8. Jaarrekening **92**
8.1 Balans per 31 december 2025 92
8.2 Staat van baten en lasten over 2025 93
8.3 Kasstroomoverzicht over 2025 94
8.4 Algemene toelichting 94
8.5 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling 97
8.6 Toelichting op de balans 101
8.7 Toelichting op de staat van baten en lasten 116

9. Overige gegevens **128**
9.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 128
9.2 Regeling omtrent verwerking saldo baten en lasten 143
9.3 Statutaire zeggenschap raad van bestuur 143

Bijlage I **IT-projecten** **146**

Bijlage II **Overige cijfermatige ontwikkelingen** **151**

Voorwoord

Elke maand ondersteunen we bijna 1,3 miljoen mensen. Voor hen zetten we ons elke dag in, met al onze medewerkers. Samen helpen we mensen op weg naar werk of – als werken niet kan – een inkomen in de vorm van een uitkering voor wie daar recht op heeft. Zo dragen we bij aan een samenleving waarin zo veel mogelijk mensen meedoen. De menselijke maat staat hierbij centraal. We willen een publieke dienstverlener zijn die mensen zekerheid biedt en verder helpt, met oog voor hun situatie. De afgelopen jaren hebben we hierin belangrijke stappen gezet, maar we zijn er nog niet. We maken nog te veel fouten en we moeten ervoor zorgen dat we mensen beter en sneller kunnen helpen.

Met de strategie Meer voor elkaar, waarmee we sinds vorig jaar werken, willen we mensen duurzamer aan het werk helpen, meer zekerheid bieden over hun inkomen en cliënten en werkgevers nog meer centraal stellen in onze dienstverlening. In 2025 hebben we onze dienstverlening verder verbeterd door sterk in te zetten op een meer persoonlijke benadering, snellere vaststelling van uitkeringen en verbeterde digitale en persoonlijke ondersteuning.

De hersteloperatie van de WIA-uitkeringen uit de periode 2020–2024 was en is een van de prioriteiten. Begin 2026 hadden ruim 122.000 cliënten van ons bericht ontvangen dat hun uitkering correct is vastgesteld. Daarnaast houden we met regelmatige updates de cliënten van wie we het dagloon gaan controleren op mogelijke dagloonfouten, in een onzekere periode zo goed mogelijk op de hoogte. We werken er ook hard aan om nieuwe fouten te voorkomen. Zo hebben we in 2025 data-analyseteams geïntroduceerd die centraal de dagloongegevens vaststellen. Dit vermindert het aantal handmatige handelingen en fouten, en vergroot de kwaliteit en uniformiteit.

De vraag naar sociaal-medische beoordelingen is al jaren groter dan wat we met onze capaciteit aankunnen. Mensen wachten hierdoor te lang op een beslissing en verkeren al die tijd in onzekerheid. De achterstanden bij de WIA zijn in 2025 verder toegenomen, maar bij de Wajong juist afgenomen. Met de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening hebben we een aanpak geformuleerd om binnen onze mogelijkheden het tij zo ver mogelijk te keren. We versterken onze sociaal-medische teams, digitaliseren onze processen, vereenvoudigen werkwijzen, verkleinen regionale verschillen, en zetten onze beperkte capaciteit gerichter in – met prioriteit voor WIA- en Wajong-claimbeoordelingen.

We hebben de kwaliteit van de dienstverlening hoog in het vaandel staan. Een goed werkend kwaliteitsmanagement zorgt ervoor dat onze cliënten, werkgevers en samenleving kunnen vertrouwen op onze dienstverlening. Onderzoeken van EY en de Algemene Rekenkamer maakten in 2025 duidelijk dat ons kwaliteitsmanagement verbetering behoeft. Daarom zijn we gestart met het programma Kwaliteit op orde, dat voorziet in onder meer UWV-brede kwaliteitseisen. Dit programma volgt de aanbevelingen uit de onderzoeken op en versterkt ons kwaliteitsmanagement. Daarnaast wordt ook in het Rekenkamer-rapport bevestigd dat regelgeving moet worden vereenvoudigd, iets waar we als UWV al jaren aandacht voor vragen, onder andere in de jaarlijkse knelpuntenbrieven en in onze gesprekken met het ministerie van SZW en de politiek.

In 2025 hebben we de basis gelegd voor de Verandermotor, een nieuwe manier van werken met multidisciplinaire teams die in korte cycli veranderingen realiseren, over de grenzen van organisatieonderdelen heen. Dit zal ons beter in staat stellen om te prioriteren, en voor cliënten en werkgevers onze dienstverlening sneller, concreter en merkbaarder te verbeteren. De eerste teams die volgens deze aanpak werken, starten in mei 2026.

Investeringen in veilige, stabiele en vernieuwde IT-voorzieningen zorgen voor minder fouten, kortere doorlooptijden en meer tijd voor persoonlijk contact met onze cliënten. Hierdoor maken we onze dienstverlening zichtbaar beter. Aanvragen worden automatisch en vollediger verwerkt, wat fouten voorkomt en het aantal herstelacties vermindert. Omdat systemen stabieler zijn en gegevens direct beschikbaar, kunnen we sneller beslissen en hoeven onze medewerkers minder tijd te besteden aan administratieve handelingen. Daardoor ontstaat ruimte voor wat echt telt: persoonlijk contact. Juist in complexe of kwetsbare situaties kunnen we cliënten beter en gerichter ondersteunen. En ook de UWV-app met meer mogelijkheden en de eerste brieven met grafische elementen die onze boodschap visueel ondersteunen maken het contact laagdrempeliger. Zo versterken we de kwaliteit van onze dienstverlening én het vertrouwen van cliënten.

Dienstverlening bieden met de menselijke maat – dat is werk voor én door mensen. Met een raad van bestuur die, na het vertrek van Johanna Hirscher en Nathalie van Berkel, per 1 november 2025 versterkt is met de komst van Judith Duveen en Joost Brouwer, werken we samen met ruim 22.000 collega's in het hele land aan dienstverlening waarmee steeds meer mensen zich door ons gezien, gehoord en geholpen voelen.

Raad van bestuur
Joost Brouwer
Maarten Camps, voorzitter
Judith Duveen
René Steenvoorden

Prioriteiten 2025

Onze strategie Meer voor elkaar

In 2025 zijn we gestart met een nieuwe strategie voor 2025–2030 Meer voor elkaar. Deze strategie bouwt voort op onze vorige vijfjaarstrategie Ruimte voor de menselijke maat in dienstverlening. Het is ons antwoord op een samenleving die complexer wordt met als gevolg dat mensen steeds vaker vastlopen in regels, procedures en instanties. We zetten onze ontwikkeling door van een procesgestuurde uitvoerder van wetten naar een publieke dienstverlener die mensen écht verder helpt — met oog voor hun situatie, hun mogelijkheden en hun zorgen. De menselijke maat blijft onze basis, en staat centraal in alles wat we doen: meer persoonlijke aandacht, eenvoudiger processen en intensieve samenwerking binnen UWV en met partners. Door dienstverlening met de menselijke maat voelen steeds meer cliënten en werkgevers zich gezien, gehoord en geholpen.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht en ontwikkelingen in de samenleving richten we ons de komende jaren op de volgende drie ambities:

- Duurzamer aan het werk
- Meer zekerheid over inkomen
- De cliënt en werkgever nog meer centraal in onze dienstverlening.

Dit willen we realiseren via vier speerpunten: intensievere begeleiding van cliënten, vereenvoudiging en uniformering van processen, digitale transitie en samen werken als één UWV en als één overheid. Dit betekent dat we onze organisatie en sturing aanpassen. De Verandermotor is daarvan een voorbeeld.

In het UWV jaarplan 2025 hadden we vijf prioriteiten geformuleerd, die min of meer vooruitliepen op deze nieuwe strategie. In dit hoofdstuk leggen we hierover verantwoording af. Het zijn geen losstaande werkstromen. Ze vormen samen de route die we in 2025 hebben bewandeld om cliënten beter en sneller te helpen. Soms met overtuigende resultaten — zoals bij de Wajong, waar we het aantal wachtenden tot het minimum hebben teruggebracht. Soms met de eerlijke conclusie dat het nog niet genoeg is — zoals bij de WIA, waar de achterstanden verder opliepen. Wat we in elk geval laten zien: we zijn in beweging om structureel anders te werken. Zo hebben we in 2025 ingezet op tijdige en juiste dienstverlening, met extra aandacht voor kwetsbare cliënten en de menselijke maat. We troffen voorbereidingen voor het herstel van mogelijk onjuist berekende WIA-uitkeringen (2020–2024). Cliënten zijn geïnformeerd over hun situatie; wie te veel ontving door onze fout, hoeft niets terug te betalen. Het herstel vraagt zorgvuldige afstemming met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vanwege doorwerking naar belastingen en toeslagen.

Met het programma Kwaliteit op orde versterken we het kwaliteitsmanagement, zodat fouten eerder zichtbaar worden en structureel worden aangepakt. De achterstanden bij sociaal-medische beoordelingen blijven een knelpunt. Via een ontwikkelagenda met onder meer taakdelegatie, digitalisering, uniformering en herverdeling van taken verkorten we doorlooptijden. Tegelijk zetten we met het ministerie van SZW in op vereenvoudiging van het arbeidsongeschiktheidsstelsel als structurele oplossing.
Met de Verandermotor versnellen multidisciplinaire teams verbeteringen in de dienstverlening. Ook is de informatievoorziening verbeterd door vernieuwing van UWV.nl en werk.nl en proactieve communicatie via de UWV-app over betaalspecificaties.

Per prioriteit beschrijven we welke opgave we adresseren, welke keuzes we hebben gemaakt, wat dat concreet oplevert voor mensen, en welke stappen we in 2026 zetten.

We gaven in 2025 invulling aan vijf strategische prioriteiten

Prioriteit 1 — Verbeteringen in dienstverlening sneller en effectiever realiseren

De opgave

UWV is een grote organisatie — en dat merken cliënten. Verbeteringen duren te lang, bleven te vaak binnen de grenzen van één afdeling en waren voor cliënten niet altijd merkbaar. Ondertussen lopen mensen vast in complexe processen. Neem bijvoorbeeld de alleenstaande moeder die uit de Ziektewet kwam en door de gokproblemen van haar ex-partner geen beschikking had over haar uitkering, maar wél een terugvordering kreeg. Of de cliënt die na een echtscheiding in ernstige financiële problemen raakte en bij een telefonisch contact over een ziekmeldingsvragenlijst pas de hulp kreeg die hij nodig had. In beide gevallen hebben we samen met de cliënt naar tevredenheid naar een oplossing gezocht. Deze voorbeelden zijn signalen dat onze dienstverlening menselijker en wendbaarder moet worden.

De ontwikkeling naar een meer menselijke dienstverlening brengen we in beeld met onze Menselijke Maat Monitor. Zo krijgen we inzicht in welke mate cliënten en werkgevers de menselijke maat in hun contact met UWV ervaren. Onder cliënten was dit cijfer in 2025 gelijk aan 2024: 58% van de cliënten ervaart de menselijke maat sterk of zeer sterk. Onder werkgevers ging dit cijfer van 46% naar 40%. Hier is verbetering nodig.

In onze strategie Meer voor elkaar staat de menselijke maat centraal. Dat betekent: dienstverlening die aansluit bij de situatie van mensen. In 2025 hebben we daar concrete stappen in gezet.

Onze keuze

We zijn in 2025 op drie fronten tegelijk gaan verbeteren, en daarbij bewust over de grenzen van organisatieonderdelen heen gaan werken.
Ten eerste pakken we het WIA-proces structureel aan: niet alleen het herstel van fouten, maar ook de vernieuwing van de systemen erachter, waardoor het aantal fouten vermindert. Medewerkers kunnen vanaf begin 2026 tijdens de WIA-berekening werken met één geïntegreerde applicatie — een stap die handmatige handelingen vermindert en fouten voorkomt.

Ten tweede investeren we in preventie en arbeidsmarktdienstverlening. We begeleiden mensen eerder richting werk, in samenwerking met gemeenten en andere partners. Samen bouwen we aan een herkenbare regionale infrastructuur: de werkcentra. Daarmee wordt de arbeidsmarktdienstverlening voor zowel burgers als werkgevers op een laagdrempeligere manier ontsloten. Alle werkenden en werkzoekenden, met of zonder uitkering, kunnen er terecht voor hulp bij het vinden van werk, loopbaanadvies en ondersteuning bij scholing, praktijkleren en hulp bij schulden. Werkgevers kunnen bij het werkcentrum terecht met arbeidsmarktvraagstukken, zoals het vinden van geschikt personeel en opleidingen. In 2025 waren er 28 werkcentra operationeel. In 2026 zal er voor iedereen in Nederland een werkcentrum in de buurt zijn. Ook hebben we met de introductie van CompetentNL in 2025 een belangrijke mijlpaal gerealiseerd. Met één gedeelde taal voor vaardigheden kunnen mensen sneller en gerichter worden gematcht met passend werk of opleiding en helpen we mensen hun talenten beter zichtbaar te maken en nieuwe kansen te vinden.

Ten derde hebben we in 2025 de basis gelegd voor de Verandermotor: een fundamenteel andere manier van werken. Het doel: samen sneller, concreter en merkbaarder veranderen, zodat cliënten, werkgevers en medewerkers betere dienstverlening en ondersteuning ervaren. In 2025 heeft dit voor een groot deel in het teken gestaan van het zorgvuldige proces met de ondernemingsraad. Op 11 juni leidde dat tot een besluit op het hoofdontwerp; daarna hebben we vijf detailadviesaanvragen uitgewerkt. Ook is een programmaorganisatie ingericht om de Verandermotor te realiseren.

Wat het oplevert voor mensen

We ondersteunen cliënten met een Ziektewet-uitkering met tijdige en passende dienstverlening gericht op werk. Op de kantoren die hieraan deelnemen zien we al de concrete effecten: minder ziekmeldingen en minder langdurige trajecten. We hebben in dit initiatief frequent contact met de cliënt, die hierdoor meer inzicht heeft in het proces. Re-integratiemogelijkheden worden in een vroeg stadium met de cliënt besproken. Daarnaast krijgen cliënten met een vordering vooraf een sms met een aankondiging dat we gaan bellen — een kleine stap, die voorkomt dat een brief over een terugvordering als een onaangename verrassing komt. Ook bieden we eerder inzicht in inkomensontwikkeling voor Ziektewet-gerechtigden en berichten we cliënten proactief via de UWV-app over betaalspecificaties en afspraken.

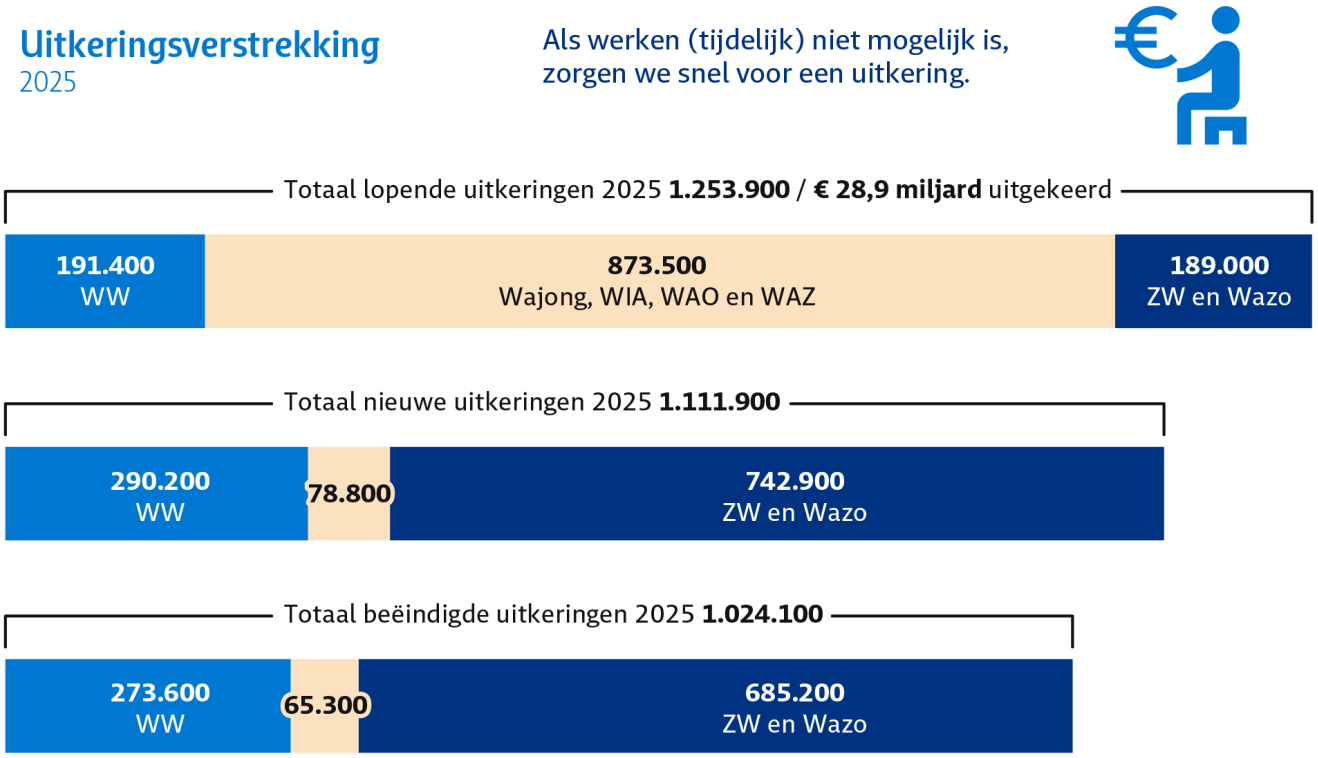
Verbeteracties 2026

We voeren in 2026 verdere verbeteringen door in onze dienstverlening aan cliënten. Zo gaan we landelijk werken met een signaal waarmee we tijdig de uitkering van WIA- en Wajongcliënten kunnen aanpassen, zodat ze niet te maken krijgen met een mogelijke hoge vordering als hun inkomsten zijn gestegen. Ook kunnen cliënten gebruik gaan maken van een vereenvoudigde manier om een jobcoach aan te vragen via de UWV-website. Daarnaast bieden we met beeldbrieven meer ondersteuning aan cliënten bij het aanvragen van een WIA-uitkering en kunnen we met E-afspraak eenvoudiger afspraken gaan maken met vrijwillig verzekerden. Met de Verandermotor verwachten we sneller te kunnen bijsturen op signalen uit de praktijk en veranderingen sneller door te voeren door de hele organisatie. De eerste onderdelen starten in 2026. Tenslotte breiden we de werkcentra verder uit naar landelijke dekking in elke regio.

Prioriteit 2 — Minder fouten maken, knelpunten bij samenloop oplossen

De opgave

Voor bijna 1,3 miljoen mensen is hun UWV-uitkering een financieel fundament — vaak hun enige inkomensbron. In 2025 keerden we in totaal € 28,9 miljard uit. Die verantwoordelijkheid weegt zwaar, want fouten raken mensen direct: in hun portemonnee, en bestaanszekerheid en in hun vertrouwen in ons.



In 2025 zijn we begonnen met de voorbereidingen voor het herstel van de dagloonberekeningen van WIA-uitkeringen. De oorzaken van de gemaakte fouten zijn divers: complexe wet- en regelgeving, de werkdruk als gevolg van lange wachtlijsten, onvoldoende datakwaliteit in de loonaangifteketen, verouderde IT-systemen die medewerkers onvoldoende ondersteunen en tekortkomingen in onze kwaliteitsbeheersing; ook hebben we signalen niet goed opgepikt. Daarnaast speelden rechterlijke uitspraken over loonloze tijdvakken een rol: bij naar schatting meer dan 76.000 cliënten moet het dagloon opnieuw worden berekend vanwege perioden zonder loon in de referteperiode. Ook bij de WW en de Ziektewet maken we nog te veel fouten.

Onze keuze

We hebben gekozen voor een tweeledige aanpak: herstellen wat fout is gegaan én structureel voorkomen dat dezelfde fouten opnieuw ontstaan.
Voor het WIA-herstel hebben we een aparte herstelorganisatie ingericht die zich richt op drie categorieën: 47.000 dossiers met mogelijke dagloonfouten, 76.000 dossiers met mogelijke loonloze tijdvakken (naar aanleiding van rechterlijke uitspraken, het grootste aandeel), waaronder dossiers die ook gecontroleerd worden op een mogelijke dagloonfout en die niet behoren tot de genoemde 47.000, en indexatiefouten. Ons uitgangspunt: cliënten ontvangen het bedrag waar ze recht op hebben, inclusief rente. De per saldo te veel ontvangen bedragen hoeven zij niet terug te betalen. Wel zal de uitkering per toekomende datum, rekening houdend met een uitlooptermijn van twee maanden, worden verlaagd. Hebben we bij iemand meerdere fouten gemaakt, dan herstellen we die in één keer. En waar cliënten te weinig uitkering ontvingen, wordt die verhoogd.

Tegelijkertijd investeren we in het voorkomen van nieuwe fouten. We hebben een data-analyseteam opgezet dat signalen uit de loonaangifteketen beoordeelt zodat dagloonberekeningen juist zijn. En eind 2025 zijn we het programma Kwaliteit op orde gestart, dat het kwaliteitsmanagement van de hele organisatie structureel versterkt — op basis van aanbevelingen van EY en de Algemene Rekenkamer.

Wat het oplevert voor mensen

Begin 2026 hadden ruim 122.000 cliënten bericht ontvangen dat hun uitkering correct is vastgesteld — voor hen is de onzekerheid voorbij. We informeren regelmatig de cliënten van wie we het dagloon gaan controleren op mogelijke dagloonfouten; de eerste nabetalingen volgen later in 2026. We houden hen actief op de hoogte: iedere drie maanden ontvangen zij een brief over de voortgang, we bellen als er nieuws is, en in oktober 2025 organiseerden we de eerste fysieke bijeenkomst in Rotterdam. In 2026 volgen meer van dit soort bijeenkomsten.

Omdat nabetalingen onbedoelde gevolgen kunnen hebben voor toeslagen en belastingen, hebben we samen met het ministerie van SZW en de Belastingdienst een vergoedingsregeling ontwikkeld. Die nabetaling in de vorm van een vergoeding telt niet mee als inkomen, zodat cliënten niet de dupe worden van onze fouten.

We streven ernaar om in de zomer van 2026 te starten met het herstellen. Dat is later dan we hadden gehoopt. Er is meer tijd gaan zitten in het analyseren van de daglonen en de dossiers, maar ook in de ontwikkeling van de vergoedingsregeling en het krijgen van uitsluitsel over het niet terugvorderen van teveel ontvangen uitkeringen. Daar staat tegenover dat we het herstel voor cliënten daardoor straks zo eenvoudig mogelijk kunnen doen.

Om fouten te voorkomen is de nieuwe werkwijze van het data-analyseteam op vrijwel al onze vestigingen ingevoerd. Medewerkers worden zo beter ondersteund bij de dagloonberekening, wat de kans op fouten bij nieuwe uitkeringen verkleint.

Verbeteracties 2026

In 2026 starten de daadwerkelijke nabetalingen aan cliënten met een onjuist berekend WIA-dagloon. We werken aan een nieuwe dagloonmodule en aan vereenvoudiging van de dagloonberekeningen. Parallel verdiepen we het programma Kwaliteit op orde. Ons doel: structureel meer juiste beslissingen nemen, met behulp van een werkend kwaliteitsmanagementsysteem waarin fouten niet alleen sneller worden gesignaleerd en hersteld, maar waarin we er ook systematisch van leren en onze dienstverlening verbeteren.

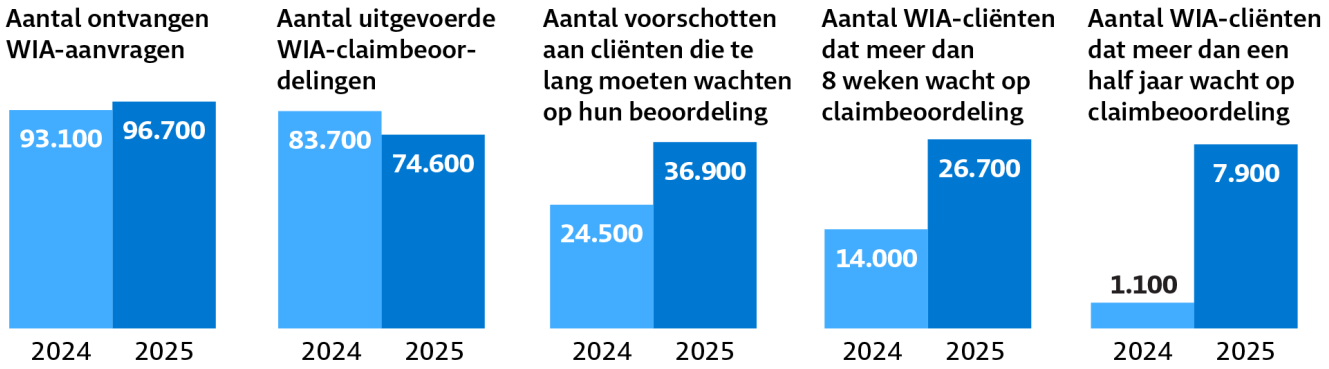
Prioriteit 3 — Vergroten zekerheid bij sociaal-medische beoordelingen

De opgave

Voor veel mensen is een sociaal-medische beoordeling een kantelpunt: het moment waarop duidelijk wordt of ze recht hebben op een uitkering, en zo ja, op welk bedrag. De vraag naar deze beoordelingen is al jaren groter dan wat we met onze artsencapaciteit aankunnen. Mensen wachten daardoor te lang op een beslissing — en die onzekerheid werkt door in veel aspecten van hun leven. In 2025 is de druk verder toegenomen; onze ambitie om de WIA-wachttijden in 2025 niet verder te laten stijgen hebben we niet waargemaakt. Het aantal wachtenden is toegenomen. De WIA-instroom steeg sterker dan verwacht, mede door een toename van het aantal mensen met psychische klachten. Tegelijkertijd moesten we per oktober 2025 stoppen met de inzet van zzp-verzekeringsartsen vanwege de strengere handhaving van de wet die schijnzelfstandigheid moet voorkomen. Daardoor daalde onze beoordelingscapaciteit, terwijl de vraag naar beoordelingen steeg. De minister van SZW schreef in juni 2025 aan de Tweede Kamer dat ondanks de maatregelen die op korte termijn worden getroffen, de achterstanden op sociaal-medische beoordelingen fors zullen gaan toenemen. Zonder structurele verandering leidt dit naar verwachting tot achterstanden van circa 100.000 wachtende mensen in 2027, oplopend tot ongeveer 200.000 wachtende mensen in 2030 — alleen voor de WIA-claimbeoordeling (Kamerstukken II 2025/26, 26 448, nr. 846).

WIA-claimbeoordelingen
2024 en 2025

Doordat de vraag naar sociaal-medische beoordelingen veel groter is dan we met de beschikbare capaciteit aankunnen, moeten veel mensen te lang wachten op hun beoordeling.



Onze keuze

We hebben met de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening een samenhangende aanpak geformuleerd die ons moet helpen, binnen onze mogelijkheden, om mensen zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over hun uitkering. Het doel: mensen sneller duidelijkheid geven, kortere wachttijden, meer werkplezier voor onze professionals, en transparantie naar samenleving en ministerie over wat we aankunnen.

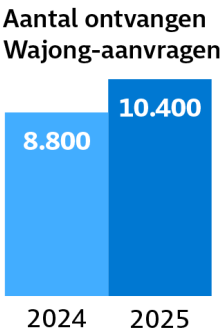
Concreet zetten we in op zes sporen. Zo versterken we de sociaal-medische teams, waarin professionals in teamverband samenwerken met een verzekeringsarts. We digitaliseren onderdelen van het beoordelingsproces. We vereenvoudigen werkwijzen en gaan landelijk uniform werken. En we zetten onze beperkte capaciteit gerichter in, met prioriteit voor WIA- en Wajong-claimbeoordelingen.

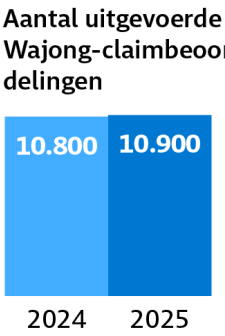
Wat het oplevert voor mensen

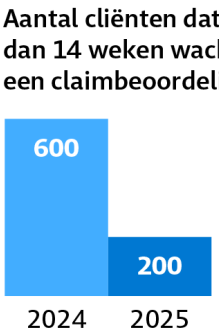
Bij de Wajong is het resultaat zichtbaar. Ondanks een sterke stijging van het aantal aanvragen hebben we meer beoordelingen uitgevoerd dan er binnenkwamen. Het aantal wachtende Wajongers is daardoor aanzienlijk gedaald. Ons uitgangspunt — alle Wajong-beoordelingen binnen de wettelijke termijn — is daardoor feitelijk gerealiseerd, omdat er altijd enige vertraging kan optreden door het opvragen van informatie of de bereikbaarheid van de cliënt.

Wajong-claimbeoordelingen
2024 en 2025

Doordat de vraag naar sociaal-medische beoordelingen veel groter is dan we met de beschikbare capaciteit aankunnen, moeten veel mensen te lang wachten op hun beoordeling.







Bij de WIA is het beeld anders. We hebben in 2025 minder claimbeoordelingen uitgevoerd dan in 2024 door het tijdelijk stopzetten in 2025 van de 60-plusmaatregel. Een externe analyse bevestigde dat de druk de komende jaren verder oploopt als het stelsel niet verandert. Die uitkomsten gebruiken we om onze verbeteringen te verdiepen, maar ook om het gesprek aan te gaan met het ministerie over wat realistisch is binnen de huidige kaders.

Op het gebied van werving is er een lichtpunt: we hebben 152 artsen aangenomen in 2025, waarmee de wervingsdoelstelling van 140 per jaar is gehaald. De interesse in verzekeringsgeneeskunde lijkt toe te nemen. Maar de uitstroom is ook hoog — met name door vergrijzing en het vertrek van zzp-artsen — waardoor de nettoartsencapaciteit toch is afgenomen.

Helaas moeten we constateren dat de resultaten van de sociaal-medische centra achterblijven bij de ambities, zowel qua groei als ontwikkeling. Deze resultaten zijn niet los te zien van de enorme uitdaging waar UWV voor staat in de context van de grote vraag naar sociaal medische beoordelingen die bovendien de komende jaren nog zal toenemen. Door onder andere de achterstanden is de ervaren werkdruk hoog, waardoor medewerkers minder ruimte ervaren om tot de gewenste verandering te komen.

Verbeteracties 2026

In 2026 verdiepen we de Ontwikkelagenda en versnellen we de vorming van sociaal-medische centra. Door een duidelijke prioritering zetten we meer capaciteit in voor de WIA- en Wajongclaimbeoordeling. Dit is een lastige keuze, omdat hierdoor minder capaciteit beschikbaar is voor bijvoorbeeld de herbeoordelingen. Ook versterken we het operationeel management en vernieuwen we onze dienstverlening, onder ander door samenwerking met bedrijfsartsen en het inzetten van nieuwe technologie. Verder blijven we investeren in het behoud van artsen en het vergroten van onze capaciteit. Tegelijkertijd is duidelijk dat structurele oplossingen vragen om keuzes in het stelsel. Die boodschap dragen we actief uit naar het ministerie en de politiek.

Prioriteit 4 — Meer grip op risico's en kwaliteit

De opgave

In ons kwaliteitsmanagement gaat het om de kwaliteit van onze dienstverlening aan cliënten. Ons motto is niet voor niets: UWV werkt voor ons allemaal. Wij willen mensen duurzamer aan het werk helpen, meer zekerheid bieden over hun inkomen en cliënten en werkgevers nog meer centraal stellen in onze dienstverlening. Het is voor ons belangrijk dat cliënten zich geholpen voelen in het bieden van deze inkomenszekerheid, en in de ondersteuning richting duurzaam werk. We moeten daarom blijven werken aan de kwaliteit van onze dienstverlening in alle facetten: juistheid, tijdigheid en volledigheid van onze besluiten en diensten, en het bieden van de menselijke maat in onze dienstverlening.

Onderzoeken van EY en de Algemene Rekenkamer in 2025 maakten duidelijk dat ons kwaliteitsmanagementsysteem waarin we als organisatie oog hebben voor eventuele risico's die de kwaliteit van onze dienstverlening in de weg staan en willen leren van onze fouten, onvoldoende werkte — met name bij het organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken. Signalen worden niet goed opgepikt, risico's worden te laat gesignaleerd, de leer- en verbetercyclus is niet sluitend, en we kunnen onvoldoende aantonen dat we aan al onze wettelijke verplichtingen voldoen. Dat ondermijnt niet alleen de kwaliteit van onze dienstverlening, maar ook het vertrouwen van de samenleving in ons als publieke dienstverlener. Dit gaat verder dan kwaliteitsmanagement alleen. Het raakt onze gehele sturing: van risicobereidheid tot sturing op de opdracht, van de manier waarop we strategie en beleid tot uitvoering brengen tot hoe we daarover verantwoording afleggen.

Onze keuze

We hebben ons risicomanagementbeleid (zie voor verdere toelichting paragraaf 4.3 Risicobeheersing) aangescherpt en zijn eind 2025 gestart met het programma Kwaliteit op orde. Dit programma volgt de aanbevelingen uit de rapporten van EY en de Algemene Rekenkamer op, en versterkt het kwaliteitsmanagement op UWV-niveau. Specifiek bij het organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken hebben we direct initiatieven opgepakt om de dagloonberekeningen te verbeteren en de kwaliteitsmetingen te versterken. Parallel daaraan hebben we UWV-breed nieuwe stappen gezet op het gebied van compliance: we hebben wet- en regelgeving geanalyseerd op onze verplichtingen, in kaart gebracht wat ons kan verhinderen om eraan te voldoen, en de eerste maatregelen getroffen. Ook hebben we de tien grootste risico's van UWV bepaald en per risico de actuele stand ten opzichte van wat we acceptabel vinden. Voor elk risico hebben we een eigenaar aangewezen. Omdat alle risico's nu boven onze risicobereidheid liggen, treffen we gerichte maatregelen om ze terug te brengen binnen de afgesproken grenzen.

Wat het oplevert voor mensen

Beter risicomanagement en kwaliteitsbeheersing zijn voor cliënten niet direct zichtbaar — maar de effecten zijn dat wel. Als we fouten eerder signaleren, voorkomen we dat mensen maanden een onjuiste uitkering ontvangen, en uiteindelijk zorgen we met kwaliteitsbeheersing ervoor dat mensen vertrouwen (kunnen) hebben in onze dienstverlening. Als we risico's eerder onderkennen, kunnen we tijdig bijsturen in plaats van achteraf herstellen. De organisatieonderdelen rapporteren inmiddels periodiek over hun belangrijkste risico's en maatregelen. En voor alle wetten voeren we nu kwaliteitsmetingen uit die actueel inzicht geven in de juistheid, tijdigheid en volledigheid van onze beslissingen.

Verbeteracties 2026

Het programma Kwaliteit op orde komt op stoom. We implementeren een UWV-breed kwaliteitsmanagementsysteem, versterken de rolverdeling in het three linesmodel, en maken kwaliteitsmanagement onderdeel van de sturing en van de verantwoording aan het ministerie van SZW. Het doel: een organisatie die structureel leert en verbetert.

Prioriteit 5 — Digitalisering: veilig en met focus op vernieuwing

De opgave

Veel van onze IT-systemen zijn verouderd. Dat remt de verbetering van onze dienstverlening, vergroot de kans op fouten en maakt het lastiger om snel te vernieuwen. Tegelijkertijd verwachten cliënten en werkgevers terecht dat ze ons digitaal gemakkelijk kunnen bereiken, dat informatie helder is en dat processen soepel verlopen. Die kloof tussen verwachting en realiteit moeten we dichten — zonder concessies te doen aan veiligheid en privacy.

Onze keuze

Bij onze digitale strategie zetten we in op drie sporen: toegankelijker worden voor cliënten en werkgevers, slimmer werken voor medewerkers, en het IT-fundament versterken.
Voor cliënten en werkgevers investeren we in gebruiksvriendelijke portalen, een app met meer mogelijkheden, en duidelijkere communicatie via de vernieuwde portalen van UWV.nl en werk.nl. Sinds januari 2025 versturen we de eerste beeldbrieven via de nieuwe voorziening E-Publicatie. Dit zijn brieven met grafische elementen die de boodschap visueel ondersteunen.
Voor medewerkers hebben we negentien digitale assistenten ontwikkeld die repetitieve handmatige handelingen automatiseren. Dit leidt in meerdere opzichten tot betere dienstverlening: minder fouten en kortere doorlooptijden, én meer tijd voor persoonlijk contact met cliënten. Tegelijkertijd wordt binnen UWV gewerkt aan de overgang naar een nieuw CRM-(Customer Relationship Management-)systeem.

Aan het fundament werken we door te investeren in veilige, stabiele en vernieuwde IT-voorzieningen. De focus ligt op continuïteit van onze bestaande systemen én de geleidelijke vernieuwing daarvan. Daarnaast werken we aan verbetering van onze gegevensverwerking en ons autorisatiebeheer. Digitalisering is bovendien een belangrijke pijler van de Verandermotor: uitvoering en IT worden daarin integraal ontwikkeld.

Wat het oplevert voor mensen

Cliënten ontvangen begrijpelijker brieven. Via de UWV-app krijgen ze sinds augustus 2025 een bericht als hun betaalspecificatie beschikbaar is, en sinds het vierde kwartaal ook bij nieuwe afspraken. De Customer Effort Score voor uwv.nl laat een positieve trend zien: cliënten ervaren minder moeite bij het regelen van hun zaken. En medewerkers geven aan dat de digitale assistenten hun werk merkbaar verlichten. De introductie van het nieuwe CRM-systeem, waarin cliëntgegevens en contactmomenten integraal worden vastgelegd, moet leiden tot meer duidelijkheid, kortere doorlooptijden en consistentere dienstverlening waardoor cliënten sneller kunnen worden geholpen.

Verbeteracties 2026

Met de Verandermotor kan UWV beter prioriteren, sneller veranderen, fouten voorkomen en beter onze dienstverleningsprocessen en (IT-)-systemen vernieuwen. De eerste onderdelen starten in 2026. Ook breiden we in 2026 de digitale assistenten verder uit en blijven we investeren in de modernisering van onze kernsystemen. Tegelijkertijd pakken we uitdagingen op het gebied van gegevensverwerking en autorisatiebeheer aan.

Prestatie-indicatoren

Met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) maken we ieder jaar prestatieafspraken. Die leggen we vast in ons jaarplan. Over de gerealiseerde prestaties rapporteren we in ons viermaanden-, achtmaanden- en jaarverslag. We gebruiken de afgesproken prestatie-indicatoren ook als intern sturingshulpmiddel. We onderscheiden niet alleen kwantitatieve maar ook kwalitatieve indicatoren. Hiermee verantwoorden we ons over hoe cliënten en werkgevers zich door UWV gezien, gehoord en geholpen voelen en over hoe we aan de voorwaarden daarvoor werken.

Kwantitatieve prestatie-indicatoren

Een deel van de jaarlijkse afspraken gaat over de prestaties op het gebied van onze kerntaken en een verantwoorde besteding van de publieke middelen waarmee we ons werk doen. Daarover verantwoorden we ons op kwantitatieve basis.

Tabel Kwantitatieve prestatie-indicatoren

Resultaatgebied	Prestatie-indicatoren	Norm 2025	2025	2024
Burgers en bedrijven				
Uitkeren	Tijdigheid:			
	Betaling WW binnen 10 kalenderdagen na ontvangst inkomstenformulier	95%	99%	99%
	Eerste betaling Ziektewet binnen 4 weken na ingang recht	88%	92%	90%
	Eerste betaling WIA binnen 4 weken na ingang recht	85%	86%	88%
	Eerste betaling Wajong binnen 4 weken na einde beslistermijn	85%	81%	87%
Sociaal-medisch beoordelen	Cliënttevredenheid over sociaal-medisch centra	n.v.t.	7,1	7,5
	Aantal langer dan 6 maanden openstaande WIA-claimbeoordelingen	n.v.t.	7.900	1.100
	Verzuimduur uitzendkrachten in weken*	n.v.t.	48	64
	Verzuimduur eindedienstverbanders** in weken	63	67	66
	Verzuimduur zieke WW-uitkeringsgerechtigden in weken	55	52	53
Bemiddeling en bevorderen re-integratie/uitstroom	Aantal plaatsingen en contractverlengingen voor mensen met Wajong-uitkering	15.000	13.700	***n.v.t.
	Aantal plaatsingen en contractverlengingen voor mensen met WIA-/WGA-uitkering	12.000	7.000	***n.v.t.
	Beëindiging van de dienstverlening voor mensen met een WW-uitkering vanwege volledige werkhervatting	130.000	122.700	***n.v.t.
Efficiency gegevensverwerking	Percentage gegevensleveringen uit polisadministratie conform overeenkomst	95%	99,8%	99,6%
Preventieve handhaving	Uitkeringsgerechtigden zijn bekend met de plichten behorend bij de uitkering:			
	Wajongers	90%	88%	88%
	Overige uitkeringsgerechtigden:	94%		
	WAO-uitkeringsgerechtigden		93%	95%
	WIA-uitkeringsgerechtigden		90%	91%
	WW-uitkeringsgerechtigden		92%	93%
	Ziektewet-uitkeringsgerechtigden		94%	94%
Maatschappij				
Doelmatigheid uitvoering	Realisatie uitvoeringskosten binnen budget	≤100%	98%	102%
	Realisatie re-integratiekosten binnen budget	≤100%	99%	100%
Rechtmatigheid uitkeringsverstrekking en inkoop	Percentage rechtmatigheid****	99%	99,0%	99,2%

* *Zie bijlage II onder het kopje Ziektewet.*

** *Werknemers die ziek zijn aan het einde van hun (tijdelijke) contract en/of dienstverband duiden we aan als eindedienstverbanders.*

*** *Geen indicator in 2024.*

**** *Het percentage rechtmatigheid wordt berekend door de som van de programma- en uitvoeringskosten van UWV te verminderen met het bedrag van de onrechtmatige uitkeringen en de onrechtmatige inkopen, en de uitkomst hiervan te delen door de totale kosten van UWV. In hoofdstuk 5 wordt uitgebreid beschreven hoe het rechtmatigheidspercentage van de uitkeringsverstrekking wordt gemeten.*

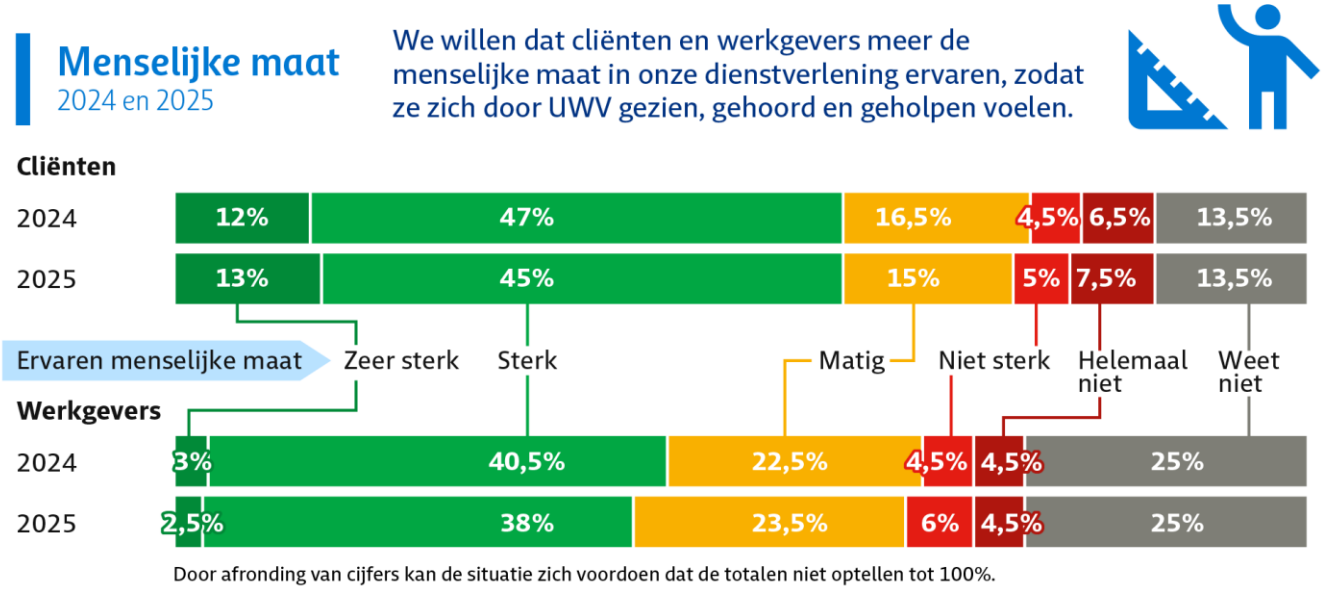
Kwalitatieve prestatie-indicatoren

We verantwoorden ons ook over hoe cliënten en werkgevers de kwaliteit van onze dienstverlening ervaren. Die beleving meten we met de Menselijke Maat Monitor. We gebruiken de uitkomsten om onze dienstverlening waar nodig verder aan te passen. We toetsen permanent hoe de uitgangspunten van ons dienstverleningsconcept worden ervaren.

Hieronder geven we de resultaten weer uit de tweede meting in 2025 met ter vergelijking de cijfers uit de voorgaande twee metingen.

Menselijke Maat Monitor

Met onze Menselijke Maat Monitor meten we halfjaarlijks langs verschillende dimensies hoe cliënten en werkgevers de menselijke maat in onze dienstverlening ervaren. De uitkomsten gebruiken we om onze dienstverlening waar nodig verder aan te passen. De informatie die we ophalen uit de dagelijkse contacten van klantadviseurs, klachtenambassadeurs, cliëntondersteuners en accountmanagers, het UWV Geldzorgenteam en de Maatwerkplaats draagt verder bij aan inzichten in hoe mensen onze dienstverlening ervaren en mogelijke verbeterpunten.



Door afronding van cijfers kan de situatie zich voordoen dat de totalen niet optellen tot 100%.

Uit de Menselijke Maat Monitor blijkt dat de beleving van de menselijke maat redelijk stabiel blijft onder uitkeringsgerechtigden. Bij werkgevers is sprake van een dalende trend in de beleving van de menselijke maat, vooral bij de kleinere werkgevers. Bij zowel werkgevers als werknemers wordt de menselijke maat zeer sterk positief beïnvloed door de mate van contact met UWV (hoe meer contact hoe positiever). Die trend is duidelijk zichtbaar en daar liggen de verbetermogelijkheden. Daarnaast lijkt er relatief veel ruimte om de menselijke maat te verbeteren bij cliënten die met meerdere integrale klantreizen hebben te maken.

Voor werkgevers is de dimensie UWV is redelijk de meest bepalende factor in de beleving van de Menselijke Maat. Wat men het meest onredelijk vindt, is dat UWV direct boetes gaat opleggen als de cliënt één dag te laat is.

Binnen de Menselijke Maat Monitor toetsen we ook hoe de uitgangspunten van ons dienstverleningsconcept worden ervaren. De stellingen over de uitgangspunten van het UWV-dienstverleningsconcept zijn over de gehele linie redelijk stabiel beoordeeld waarbij er bij cliënten de laatste metingen een positieve tendens is bij het uitgangspunt ‘UWV is alert en richt zich op preventie’.

Tabel Uitkomsten Menselijke Maat Monitor voor mensen met een uitkering*

Uitgangspunt dienstverleningsconcept	Stelling	Tweede meting 2025		Eerste meting 2025		Tweede meting 2024	
		(Helemaal) mee eens	(Helemaal) niet mee eens	(Helemaal) mee eens	(Helemaal) niet mee eens	(Helemaal) mee eens	(Helemaal) niet mee eens
Ik ervaar eenvoud en gemak in hoe UWV met mij communiceert, zodat ik weet wat ik van UWV kan verwachten en wat er van mij verwacht wordt.	UWV maakt het makkelijk voor mij.	46%	15%	46%	15%	44%	15%
	UWV is duidelijk over wat de regels zijn.	60%	11%	59%	12%	60%	11%
	UWV is duidelijk over wat het van mij verwacht.	62%	10%	62%	10%	61%	10%
Ik zie dat UWV alert is en zich richt op preventie.	UWV helpt mij verder.	52%	13%	52%	14%	50%	13%
	UWV zorgt ervoor dat ik niet in de problemen kom.	48%	15%	46%	15%	44%	15%
Ik merk dat UWV rekening houdt met mijn persoonlijke situatie.	UWV houdt rekening met wat ik nodig heb.	52%	16%	51%	15%	50%	15%
Ik zie dat UWV zorgvuldig en ethisch met mijn gegevens omgaat.	UWV vraagt alleen om gegevens die het echt nodig heeft.	58%	6%	56%	7%	57%	6%
	UWV geeft duidelijk aan waar mijn gegevens voor gebruikt worden.	44%	11%	44%	12%	42%	12%
	UWV geeft mij de indruk dat het goed omgaat met mijn gegevens.	56%	6%	57%	7%	54%	7%

* *In de tabel zijn alleen de gemiddelden van de twee hoogste en de twee laagste scores opgenomen en niet de scores 'matig' en 'weet ik niet'. Daardoor tellen de percentages in de tabel niet op tot 100%.*

Tabel Menselijke Maat Monitor voor werkgevers*

Uitgangspunt dienstverleningsconcept	Stelling	Tweede meting 2025		Eerste meting 2025		Tweede meting 2024	
		(Helemaal) mee eens	(Helemaal) niet mee eens	(Helemaal) mee eens	(Helemaal) niet mee eens	(Helemaal) mee eens	(Helemaal) niet mee eens
Ik ervaar eenvoud en gemak in hoe UWV met mij communiceert, zodat ik weet wat ik van UWV kan verwachten en wat er van mij verwacht wordt.	UWV maakt het makkelijk voor mij.	36%	23%	34%	24%	37%	23%
	UWV is duidelijk over wat de regels zijn.	45%	14%	45%	15%	44%	14%
	UWV is duidelijk over wat het van mij verwacht.	44%	14%	43%	14%	43%	13%
Ik zie dat UWV alert is en zich richt op preventie.	UWV helpt mij verder.	47%	12%	47%	12%	49%	12%
	UWV zorgt ervoor dat ik niet in de problemen kom.	23%	18%	22%	18%	23%	16%
Ik merk dat UWV rekening houdt met mijn persoonlijke situatie.	UWV houdt rekening met wat mijn organisatie nodig heeft.	23%	19%	24%	21%	25%	19%
Ik zie dat UWV zorgvuldig en ethisch met mijn gegevens omgaat.	UWV vraagt alleen om gegevens die het echt nodig heeft.	49%	7%	50%	8%	48%	9%
	UWV geeft duidelijk aan waar mijn gegevens voor gebruikt worden.	36%	9%	37%	9%	36%	9%
	UWV geeft mij de indruk goed om te gaan met de gegevens van mijn organisatie.	54%	3%	55%	5%	52%	5%

* *In de tabel zijn alleen de gemiddelden van de twee hoogste en de twee laagste scores opgenomen en niet de scores 'matig' en 'weet ik niet'. Daardoor tellen de percentages in de tabel niet op tot 100%.*

Om dienstverlening te kunnen bieden met meer oog voor de menselijke maat is het essentieel dat we onze medewerkers daarbij ondersteunen, dat we er samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor zorgen dat wetten en regelingen eenvoudiger worden en dat de beslissingen die we nemen moreel juist, rechtmatig en toereikend zijn. We hebben met het ministerie van SZW afgesproken dat we verantwoording afleggen over hoe we daar invulling aan geven.

Tabel Overige kwalitatieve prestatie-indicatoren

Resultaatgebied	Indicator	Realisatie 2025
Ethische beraadslaging	Burgers en bedrijven ervaren dat wij bij beslissingen die impact op hen hebben een juiste ethische beraadslaging toepassen. Hierbij gaat het erom of de beslissing moreel juist, rechtmatig en toereikend is.	Zie paragraaf 2.1 Sociaal, onder het kopje Ethische beraadslaging
Trotse en vitale UWV-medewerkers	UWV ondersteunt zijn medewerkers in hun vakmanschap en zorgt ervoor dat zij kunnen handelen met respect, openheid, eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit.	Zie paragraaf 2.1 Sociaal, onder het kopje Medewerkersontwikkeling
	UWV ondersteunt zijn medewerkers om trots en vitaal hun werk te kunnen doen en om hun werkplezier te vergroten.	Zie paragraaf 2.1 Sociaal, onder het kopje Vitaliteit en gezondheid
Vereenvoudiging wet- en regelgeving	UWV en SZW werken in 2025 samen aan minimaal 3 wetsvereenvoudigingen.	Zie paragraaf 1.2 Inkomenszekerheid bieden, onder het kopje Vereenvoudiging

1. Werken aan dienstverlening

Bij UWV zetten we ons in voor een samenleving waarin iedereen kan meedoen – zo mogelijk met werk. Ons motto is niet voor niets: UWV werkt voor ons allemaal. We zijn ons ervan bewust dat onze dienstverlening grote impact heeft op mensen, die vaak in een kwetsbare, onzekere positie verkeren. Ze hebben te maken met werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid en verwachten dat wij hen met begrip en empathie helpen, uitgaan van vertrouwen en rekening houden met hun persoonlijke situatie. Tegelijkertijd verwachten zij eenvoud en gemak in onze dienstverlening en moeten ze kunnen vertrouwen op een betrouwbare en deskundige beoordeling en vaststelling van de uitkering.

Als publieke dienstverlener werken we aan betrouwbare en rechtvaardige dienstverlening waarin we uitgaan van de menselijke maat, alert zijn op preventie en proactief handelen als de bestaanszekerheid van cliënten in het geding is. De menselijke maat is onze basis, en staat centraal in alles wat we doen. In onze strategie 2025–2030 Meer voor elkaar hebben we bevestigd dat we daaraan vasthouden. Door dienstverlening met de menselijke maat voelen steeds meer cliënten en werkgevers zich gezien, gehoord en geholpen. In 2025 hebben we zichtbaar verdere stappen gezet in de verbetering van de dienstverlening volgens de menselijke maat. Ook de komende jaren blijven we werken aan verdere verbeteringen.

1.1 Dienstverlening bieden met de menselijke maat

Als werken (tijdelijk) niet mogelijk is, dan zorgt UWV voor inkomen. Het is voor cliënten van groot belang dat we de juiste uitkering voor hen vaststellen. Ook willen ze dat we dienstverlening bieden met de menselijke maat. Daarvoor moeten we werken aan de kwaliteit van onze dienstverlening in alle facetten: juistheid, tijdigheid, volledigheid en de menselijke maat. Dat is waar we ons iedere dag voor inzetten, want dat is wat onze cliënten van ons mogen verwachten.

Initiatieven voor laagdrempeligere dienstverlening

We blijven vanuit onze strategie om meer menselijke maat in de dienstverlening te brengen en te zorgen voor laagdrempelige en waar mogelijk drempelloze dienstverlening, werken aan integrale dienstverlening zodat onze cliënten en werkgevers de dienstverlening van UWV als een drempelloos en doorlopend proces ervaren, ongeacht de regeling waar mensen gebruik van maken. Op dit doel zijn zichtbaar flinke stappen gezet.

Zo hebben we zorgvuldig in kaart gebracht welke route cliënten en werkgevers dwars door onze organisatie afleggen, met welke processen ze te maken krijgen en tegen welke knelpunten ze dan aanlopen. We onderscheiden daarbij vijf hoofdroutes. Voor elke route hebben we de klantreis in beeld gebracht. Daarop sturen we bij de verbetering van onze dienstverlening. Het doel is om te komen tot een persoonlijkere, mensgerichte en effectieve aanpak. Door knelpunten integraal aan te pakken en naar feedback van cliënten te luisteren, blijven we onze dienstverlening verbeteren. Dit doen we door een meer persoonlijke benadering, duidelijkere informatie en gerichte ondersteuning. Hierdoor voelen cliënten zich meer gezien, gehoord en geholpen. In 2025 hebben we onder meer de volgende verbeteringen in onze dienstverlening gerealiseerd:

Voor cliënten die met een vordering van UWV te maken hebben: eenvoudiger contact

Sinds oktober 2025 kondigen onze medewerkers met een sms bij de cliënt aan dat zij gaan bellen om toelichting te geven over onze vordering op hem, in het bijzonder over de reden en berekening van de vordering. Dit doen we omdat cliënten hierover veel vragen stelden.

Voor mensen met een ziekte of arbeidsbeperking: empathie en overzicht

In ruim twintig kantoren in bijna al onze districten geven we Ziektewet-uitkeringsgerechtigden in een vroegtijdig stadium inzicht in hun mogelijke inkomensontwikkeling. Zo proberen we hun re-integratie positief te beïnvloeden en een – onverwachte – inkomensterugval bij een afwijzing van hun WIA-aanvraag te voorkomen.

Cliënten vinden proactieve informatie over hun uitkering en betaling daarvan belangrijk. Daarom krijgen ze sinds augustus 2025 een bericht als ze in de UWV-app hun betaalspecificatie kunnen inzien. Sinds het vierde kwartaal krijgen ze ook een bericht als er een nieuwe afspraak is.

Werkende arbeidsbeperkten met een uitkering: meer (financiële) zekerheid

De wijze waarop UWV en gemeenten inkomsten uit werk met een uitkering verrekenen, kan bij werkende mensen met een arbeidsbeperking die ook een uitkering hebben, leiden tot onzekerheid en financiële problemen. Dit speelt vooral bij mensen met wisselende inkomsten. UWV is meerdere initiatieven gestart, bijvoorbeeld met het sneller aanpassen van uitkeringen. Met een signaal uit de polisadministratie kunnen we sneller de hoogte van de uitkering of de verrekencyclus aanpassen voor WIA- en Wajong-cliënten met wisselende inkomsten. Hiermee kunnen we zorgen voor de juiste verrekeningen voor cliënten. Eind december 2025 hebben we op basis van een signaal van gestegen inkomsten bij bijna 5.900 cliënten een mogelijke (hoge) vordering voorkomen door aanpassing van hun uitkering. Vanaf juli 2026 werken we landelijk met dit signaal.

Jonggehandicapten: meer eenvoud, meer ondersteuning

Mensen die van jongs af aan een handicap hebben, zitten in veel situaties in een kwetsbare positie. Zij lopen vaak vast in complexe regels en in drempels tussen instanties. UWV werkt aan oplossingen om deze cliënten hierbij te ondersteunen. Voor leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs hebben we een formulier voor het aanvragen van een Indicatie banenafspraak bij UWV of de gemeente ontwikkeld. Na een positief verlopen proef is het formulier sinds september 2025 in gebruik bij alle scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in Nederland. We hebben sinds het vierde kwartaal in drie regio's vaste aanspreekpunten om cliënten te helpen die weer willen beginnen met werken of problemen hebben rondom verrekenen.

Cliënten die te maken krijgen met een terugvordering

Door de hiervoor al aangehaalde uitspraak van de CRvB van april 2024 over dringende redenen hebben we sindsdien meer ruimte om de menselijke maat toe te passen bij het herzien en terugvorderen van uitkeringen. Vanaf dat moment werken we met multidisciplinaire expertiseteams die individuele casuïstiek toetsen aan de aanwezigheid van een dringende reden. Medewerkers van deze teams hebben hiervoor nauw contact met de betrokken cliënten en beoordelen een dossier vanuit meerdere invalshoeken. Inmiddels hebben de expertiseteams ruim 8.000 dossiers getoetst op dringende redenen. Bij bijna 20% van de dossiers leidt de toets ertoe dat er een lager bedrag wordt teruggevorderd of dat de terugvordering geheel wordt kwijtgescholden vanwege de persoonlijke situatie, vaak in combinatie met de mate waarin we zelf een fout hebben gemaakt.

Cliënten die dreigen werkloos te worden

Om de mogelijkheden van werkenden en werkgevers op de arbeidsmarkt te versterken, sturen we meer op het voorkomen van werkloosheid. Hiermee willen we mensen tijdig aan werk helpen en houden, ondersteunen we werkgevers en verschillende werkomgevingen en voorkomen we dat mensen een beroep moeten doen op een uitkering. Dit doen we met cliënten en met werkgevers. Daarnaast werken we samen met andere partijen om effectievere dienstverlening te bieden die bijdraagt aan het versterken van inzetbaarheid van werkenden en het ontwikkelen van weerbare en wendbare werkomgevingen. Dit is noodzakelijk, omdat mensen op hun best zijn als zij werken.

Veel van onze cliënten stromen een uitkering in, omdat zij worden gehinderd door psychische klachten. We zien dat een belangrijk deel van de suïcides uitkeringsgerechtigden betreft, wat benadrukt hoe belangrijk tijdige ondersteuning en preventie zijn. We werken daarom landelijk en regionaal samen met partijen van het convenant Sterk door werk en andere partijen zoals 113 zelfmoordpreventie. We werken toe aan integrale dienstverlening volgens het gedachtegoed 'werk als herstel', waarin cliënten geen negatief label krijgen en (mentale) gezondheid centraal staat in alle beleidsterreinen.

Cliënten met geldzorgen

We blijven ons inzetten op het voorkomen en beperken van schulden. Dit doen we onder meer door actief te signaleren of cliënten geldzorgen hebben en door hen indien nodig door te verwijzen naar de gemeentelijke schuldhulpverlening. De evaluatie van de werkwijze loopt. De komende tijd richten we ons vooral op preventie, het wegnemen van financiële zorgen als belemmering voor re-integratie en de inzet van data om onze dienstverlening te verbeteren. Sinds 12 mei 2025 hebben cliënten in de beveiligde Mijn UWV-omgeving inzicht in de bedragen die zij eventueel moeten terugbetalen en hoeveel zij al hebben betaald. Sinds januari 2025 verwijzen we niet alleen cliënten maar ook werkgevers en zzp'ers met (dreigende) financiële problemen door naar het UWV Geldzorgenteam dat dienstverlening biedt op het gebied van geldzorgen en de werkgever op weg helpt die zich zorgen maakt om een werknemer.

Cliënten met wie het contact is verloren

In 2024 zijn we gestart met de pilot Herstel cliëntcontact met als doel het voorkomen van maatregelen of schorsing van de uitkering van cliënten met wie UWV het contact is verloren. De focus ligt daarbij op preventie. Door een fysiek contactmoment te organiseren, wordt geprobeerd het contact te herstellen en te voorkomen dat de cliënt (verder) in de knel raakt. Sinds april is deze aanpak beschikbaar in het hele land. In 2025 hebben we deze aanpak bij 648 cliënten uitgevoerd. Dit heeft ertoe geleid dat in 391 gevallen (60%) het contact werd hersteld.

Cliënten met Wajong- of WIA-uitkering die door de zorgverzekeraar bij het CAK zijn aangemeld

In samenwerking met het CAK, gemeenten en de Dienst Toeslagen voeren we pilots uit waarbij een persoonlijke aanpak wordt geboden voor cliënten met een Wajong- of WIA-uitkering die langer dan zes maanden geen zorgpremie hebben betaald en die door de zorgverzekeraar bij het CAK zijn aangemeld. We bieden deze cliënten die vaak in een kwetsbare positie zitten, extra ondersteuning. Het UWV Geldzorgenteam benaderde hen en wees ze op de mogelijkheden om schulden te voorkomen of de schuldenlast te verminderen. De resultaten van de pilots waren zeer positief. Van 60% van de bereikte cliënten is de (hogere) CAK-premie stopgezet, aan 16% is alsnog een toeslag toegekend en 16% is warm overgedragen aan de gemeenten als er sprake was van multiproblematiek (waaronder schulden). Deze werkwijze is ingevoerd in Rotterdam (Wajongers), Den Haag (Wajongers, WIA-gerechtigden en Dienst Toeslagen) en Amsterdam (Wajongers).

Gedupeerden kinderopvangtoeslagaffaire

Bij een deel van de door de kinderopvangtoeslagaffaire gedupeerde ouders zijn schulden ontstaan of bestaande schulden verergerd. Het kabinet heeft besloten dat de schulden uit de periode vóór 1 januari 2021 die deze ouders en hun toeslagpartners hebben bij het Rijk en overheidsorganisaties zoals UWV worden kwijtgescholden. UWV geeft hier uitvoering aan, inclusief de aanvullende regelingen die bedoeld zijn om ook de ex-partner en de nabestaanden van een overleden gedupeerde ouder te compenseren. De Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT) beoordeelt of een ouder wel of niet als gedupeerde wordt aangemerkt. UWV ontvangt periodiek van het UHT een overzicht en scheldt op basis hiervan de schulden kwijt. Van schulden die op grond van de Wet hersteloperatie toeslagen niet in aanmerking komen voor kwijtschelding is (en wordt) de inning hervat, waarvoor we een zorgvuldig

proces hebben ingericht. Er worden op individueel niveau passende afspraken gemaakt met de ouders. Tot en met eind 2025 hebben we van 3.328 gedupeerde ouders de schulden van vóór 2021 kwijtgescholden, voor een bedrag van € 14,8 miljoen.

Andere initiatieven voor betere dienstverlening met de menselijke maat

Naast de hiervoor genoemde acties voeren we de volgende initiatieven uit:

- Met ons initiatief Ziektewet Werkt werken we aan een drempelloze en effectieve dienstverlening aan cliënten met een Ziektewet-uitkering, gericht op werk. Enerzijds werken we aan de voorkant, aan preventie: het voorkomen van ziekmelding. Als een cliënt is ziekgemeld is het uiteindelijke doel de cliënt met tijdige en passende dienstverlening te helpen om de stap te kunnen zetten naar werk. Cliënten die vanuit de WW ziek zijn geworden, ondersteunen we bij het werken aan hun herstel met aandacht voor de persoonlijke omstandigheden, de inzet van noodzakelijke interventies en het bieden van begeleiding naar werk. We hebben in dit initiatief frequent contact met de cliënt, die hierdoor meer inzicht heeft in het proces. Re-integratiemogelijkheden worden in een vroeg stadium met de cliënt besproken. De eerste resultaten zijn positief. We zien dat het aantal ziekmeldingen vanuit de WW op de ontwikkelkantoren is gedaald met 10%. Ook het aantal herhaalde ziekmeldingen loopt terug en er lijkt een lichte daling waarneembaar van het aantal cliënten dat de maximale termijn van de Ziektewet doorloopt.
- Voor de dienstverlening aan werkgevers nemen we UWV-breed het nieuwe Uniform Klantbeeld Werkgevers in gebruik. Hiermee krijgt elke medewerker die contact heeft met werkgevers een completer beeld van de status van de dienstverlening aan die werkgever. Sinds mei 2025 is de eerste versie beschikbaar voor medewerkers die contact met werkgevers hebben. De aansluiting op het klantbeeld vindt gefaseerd plaats. Daarnaast zijn ook nieuwe gegevensbronnen gekoppeld waarmee onze medewerkers met klantencontact sneller inzicht hebben wat er bij de werkgever speelt. De werkgever ervaart de dienstverlening van UWV daardoor meer als één geheel.
- Voor de dienstverlening aan de burger is gewerkt aan het verhogen van het gebruik van het Klantbeeld Burger door onze medewerkers. Inmiddels wordt dit door ruim 59% van alle gemachtigde gebruikers minimaal 1 keer per week geraadpleegd. Ook zijn nieuwe gegevensbronnen gekoppeld, waarmee medewerkers met klantcontact meer inzicht hebben in gegevens van de cliënt. De cliënt ervaart de dienstverlening van UWV daardoor meer als één geheel.
- We realiseren op alle locaties waar we cliënten en werkgevers ontvangen één klantzone voor integrale dienstverlening, waardoor ze UWV meer als één organisatie ervaren. De klantzone heeft overal dezelfde gastvrije uitstraling waardoor de cliënt zich welkom voelt. Inmiddels hebben we op negen locaties zo'n klantzone. De waardering van cliënten laat een zeer positief beeld zien: tussen de 7,0 en de 8,5. De hoge waardering geldt voor de inrichting, het gevoel van veiligheid (cliënten en medewerkers) en de gastvrijheid. Nu we het ontwerp voor de klantzone hebben afgerond, brengen we de UWV-brede eerstelijns dienstverlening fysiek naar de klantzone toe. Waar cliënten tot nog toe een deel van deze eerstelijnsdienstverlening via telefonie en chat ontvangen, kunnen zij vanaf nu ook laagdrempelig in de klantzone terecht om ter plekke te worden geholpen en persoonlijk antwoord te krijgen op hun vragen aan UWV.
- Sinds januari 2025 versturen we de eerste beeldbrieven via E-Publicatie, een UWV-brede voorziening voor het samenstellen, opmaken en versturen van communicatie-uitingen aan cliënten. De beeldbrief is een brief met grafische elementen, zoals kleurblokken, kaders en iconen. Dit maakt de boodschap voor de ontvanger duidelijk en overzichtelijk. Cliënten waarderen de brieven positief met een gemiddeld rapportcijfer van 7,5.
- We hebben de planning- en agendavoorziening E-afspraak geïmplementeerd bij onze organisatieonderdelen Sociaal-medische zaken en Werkbedrijf. Ook ons organisatieonderdeel Gegevensdiensten gaat vanaf medio februari 2026 met E-afspraak werken voor telefonische afspraken met vrijwillig verzekerden. Hierdoor is het eenvoudiger om afspraken met cliënten te maken. Ook krijgen cliënten een bericht als de afspraak is ingepland. Daarnaast zien cliënten de geplande afspraken overzichtelijk in het UWV-klantportaal. Ook beeldbelafspraken zijn zichtbaar in dit portaal en kunnen worden uitgevoerd met een beeldbelfunctionaliteit.
- We zijn ons meer gaan richten op specifieke cliëntgroepen die extra ondersteuning nodig hebben. We willen met verbeterde digitale dienstverlening meer cliënten die dat willen en kunnen, verleiden om gebruik te maken van selfservicedienstverlening. We zien dat voor uwv.nl de Customer Effort Score (de moeite die cliënten moeten doen om een probleem op te lossen, een doel te bereiken of een interactie met UWV te voltooien) gestaag daalt en de Task Completion Rate (de mate waarin de cliënt heeft kunnen doen wat hij wilde doen) gestaag stijgt.
- Op basis van het in oktober 2023 verschenen onderzoek Jobcoaching onder de loep hebben we verschillende wijzigingen doorgevoerd om het instrument jobcoaching te moderniseren. De belangrijkste beleidswijzigingen, die per 1 januari 2025 zijn ingegaan, zijn dat jobcoaching kan worden ingezet bij kleinere arbeidscontracten en dat bij een naderend baaneinde de jobcoach de werknemer mag begeleiden naar ander werk. Zo wil UWV meer mensen aan het werk krijgen en houden. De eerste ervaringen zijn positief. Zo hebben we hierdoor cliënten van baan naar baan kunnen begeleiden. Ook zijn cliënten aan het werk gekomen die eerder niet aan de slag kwamen, omdat zij voorheen niet in aanmerking kwamen voor werken met een jobcoach. In 2025 hebben we onze interne en externe communicatie over de mogelijkheid om jobcoaching in te zetten uitgebreid. Daarnaast is een deel van de formulierenstroom vereenvoudigd, net als het taalgebruik in de formulieren. Ook is er gewerkt aan het ontwikkelen van een vereenvoudigde manier om als cliënt een jobcoach aan te vragen via de UWV-website. Naar verwachting kunnen cliënten in het eerste kwartaal van 2026 gebruikmaken van deze manier van aanvragen. De wijzigingen hebben nog niet tot een toename van de inzet van jobcoaching geleid.
- We vinden het belangrijk om signalen van burgers en werkgevers over knelpunten of kansen tijdig te herkennen en te benutten om onze processen voor de cliënten gericht te verbeteren. UWV heeft dit verankerd in de strategie 2025-2030 Meer voor elkaar, zijn strategie voor de periode 2025–2030. In 2025 hebben we met partners stappen gezet om het (klant)signaalmanagement verder door te ontwikkelen. Zo heeft de UWV-innovatiehub samen met de gemeente Rotterdam en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een open-source taalmodel getraind. Hiermee kan ongestructureerde tekst uit verschillende bronnen geordend worden in onderwerpen die vooraf zijn vastgesteld. Dat maakt het makkelijker om bijvoorbeeld uit open tekst velden signalen op te halen. Ook heeft UWV meegewerkt aan een overheidsbrede visie op signaalmanagement, die onder coördinatie van het ministerie van Binnenlandse Zaken tot stand is gekomen.

Maatwerkoplossingen voor cliënten

Er doen zich altijd situaties voor waarin de standaard dienstverlening niet volstaat of waarvoor zelfs niets is voorgeschreven. We willen dat mensen in die gevallen niet van het kastje naar de muur worden gestuurd of tussen wal en schip vallen. Er is dan maatwerk nodig. Maatwerk begint met wat we 'professionele buikpijn' noemen: het gevoel bij UWV-medewerkers dat er iets niet klopt of dat iets zo toch niet kan zijn bedoeld. We moedigen onze medewerkers aan om in dergelijke gevallen samen met hun collega's binnen de grenzen van de wet naar een goed gemotiveerde maatwerkoplossing te zoeken. Wanneer handelen naar de strikte letter van de wet tot onbedoelde effecten leidt die indruisen tegen de geest van de wet, maken we zoveel mogelijk gebruik van de juridische mogelijkheden van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zoals die zijn benoemd in de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Dat draagt eraan bij dat we cliënten beter kunnen helpen en zo de bedoeling van de wet beter kunnen realiseren. Om onze medewerkers te informeren is in 2025 een extra scholing ontwikkeld in samenwerking met de maatwerkplaats; inmiddels hebben circa 7.000 medewerkers een e-learning gevolgd over ambtelijk vakmanschap

Voorbeelden van maatwerkoplossingen voor cliënten

Tijdens een telefonisch contact over een ziekmeldingsvragenlijst werd duidelijk dat een cliënt door een echtscheiding in ernstige financiële problemen was geraakt. Hij werd direct doorverwezen naar het UWV Geldzorgenteam. Omdat snelle duidelijkheid over zijn Ziektewet-uitkering cruciaal was, is in korte tijd een voorschot verstrekt. Hierdoor kon hij zijn financiële verplichtingen nakomen. Inmiddels ontvangt hij aanvullende begeleiding en beschikt hij over tijdelijke huisvesting, waardoor hij stap voor stap kan terugkeren in de maatschappij.

Reiskosten worden standaard vergoed vanaf een enkele reisafstand van 15 kilometer. Uit de praktijk kwam het signaal dat het voor sommige cliënten met een kortere reisafstand te duur was om naar een UWV-locatie te komen. Uit nader onderzoek bleek dat er in deze situatie maatwerk kan worden toegepast, waardoor reiskosten toch kunnen worden vergoed. Hierna zijn alle medewerkers met cliëntcontact geïnformeerd over de mogelijkheid om maatwerk toe te passen bij het vergoeden van reiskosten.

Als het niet lukt om samen met collega's een oplossing te vinden, dan kunnen medewerkers een beroep doen op de landelijke Maatwerkplaats van UWV of op een van de regionale Maatwerkplaatsen. In 2025 hebben de landelijke en regionale Maatwerkplaatsen 357 maatwerkcasussen afgerond. De maatwerkaanpak betreft in de eerste plaats de oplossing van individuele vraagstukken. Maar als blijkt dat het om een structureel vraagstuk gaat voor een grotere groep cliënten, dan kijken we naar een structurele oplossing voor die groep. Structurele vraagstukken oplossen kost soms veel tijd. Dan kijken we naar een tussentijdse oplossing en nemen we het vraagstuk bijvoorbeeld op in onze jaarlijkse knelpuntenbrief aan het ministerie van SZW en de Tweede Kamer.

1.2 Inkomenszekerheid bieden

Als werken (tijdelijk) niet mogelijk is, dan zorgt UWV voor inkomen. Ons doel is om uitkeringen op tijd vast te stellen en op tijd uit te betalen. In 2025 ontvingen gemiddeld 1,3 miljoen mensen in totaal bijna € 29 miljard. Het overgrote deel van de uitkeringen krijgen zij tijdig. Lukt dat bij WIA-cliënten niet, dan krijgen zij een voorschot zodat niemand onnodig zonder inkomen zit. Daarnaast is het belangrijk dat cliënten de juiste uitkering krijgen. De fouten die we de afgelopen jaren hebben gemaakt in het vaststellen van WIA-uitkeringen, onderstrepen het belang om breder de kwaliteit van onze dienstverlening te verbeteren.

Om onze cliënten de dienstverlening te bieden die ze van ons mogen verwachten, is het van belang dat we definiëren, meten en rapporteren wat onze kwaliteit is. Afgelopen jaren hebben laten zien dat we daar verbeteringen in moeten maken. Daarom verbeteren we UWV-breed structureel ons kwaliteitsmanagementsysteem en de kwaliteitscontroles UWV-breed en in het bijzonder binnen ons organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken (SMZ). Bij deze verbeterslag maken we gebruik van het externe onderzoek dat we hebben laten uitvoeren naar de werking van ons kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) en van de uitkomsten van het onderzoek van de Algemene Rekenkamer. Daarnaast zijn we het programma Kwaliteit op orde gestart om het kwaliteitsmanagementbeleid op UWV-niveau te versterken en hebben we uniforme metingen verricht zodat we weten welke verbeteringen en beheersmaatregelen we nog moeten doorvoeren.

Uitkeringsvolumes

In 2025 kenden we ruim 1,1 miljoen uitkeringen toe, 5% meer dan in 2024.

Tabel Nieuwe uitkeringen

	2025		2024		% +/-
WW	**290.225**		**271.481**		**7%**
Arbeidsongeschiktheidswetten	**78.764**		**76.469**		**3%**
WIA	71.325		69.046		3%
WGA		58.914		55.792	6%
IVA		12.411		13.254	-6%
WAO	392		398		-2%
WAZ	21		15		40%
Wajong	7.026		7.010		0%
Ziektewet	**343.907**		**324.241**		**6%**
Wazo	**398.957**		**390.725**		**2%**
Totaal	**1.111.853**		**1.062.916**		**5%**

We beëindigden 5% meer uitkeringen dan in 2024.

Tabel Beëindigde uitkeringen

	2025		2024		% +/-
WW	**273.603**		**257.423**		**6%**
Arbeidsongeschiktheidswetten	**65.305**		**58.985**		**11%**
WIA	43.169		38.104		13%
WGA		24.989		22.795	10%
IVA		18.180		15.309	19%
WAO	15.689		14.608		7%
WAZ	726		712		2%
Wajong	5.721		5.561		3%
Ziektewet	**354.072**		**328.887**		**8%**
Wazo	**331.105**		**334.393**		**-1%**
Totaal	**1.024.085**		**979.688**		**5%**

Eind 2025 ontvingen bijna 1,3 miljoen cliënten – voor kortere of langere tijd – een uitkering van ons. We keerden in 2025 een bedrag van € 28,9 miljard uit, tegenover € 27,1 miljard in 2024. De oorzaak van die stijging zijn de hogere uitkeringsbedragen en hogere aantallen uitkeringen voor de WIA en de WW. We keerden dan ook vooral meer geld uit voor de WIA (€ 1,0 miljard) en de WW (€ 0,5 miljard) dan in 2024.

Tabel Lopende uitkeringen

	2025		2024		% +/-
WW	**191.459**		**174.837**		**10%**
Arbeidsongeschiktheidswetten	**873.461**		**859.023**		**2%**
WIA	483.810		454.644		6%
WGA		294.424		272.801	8%
IVA		189.386		181.843	4%
WAO	137.112		152.441		-10%
WAZ	4.377		5.088		-14%
Wajong	248.162		246.850		1%
Ziektewet	**111.156**		**105.304**		**6%**
Wazo	**75.659**		**74.425**		**2%**
Totaal	**1.251.735**		**1.213.589**		**3%**

Juistheid: minder fouten maken, knelpunten bij samenloop oplossen

Voor cliënten is het van essentieel belang dat UWV de uitkering correct voor hen vaststelt. Daarom meten we voortdurend of we ons werk goed doen en daarbij komen we ook situaties tegen waarin het niet goed gaat. In die gevallen herstellen we de uitkeringen en nemen we maatregelen om nieuwe fouten te voorkomen. Met het toenemen van de intensiteit van de metingen zien we ook beter waar we ons werk wel en niet goed doen. Daardoor loopt het aantal uit te voeren herstelacties ook op. Ook kunnen herstelacties het gevolg zijn van gerechtelijke uitspraken. Een grote herstelactie is die voor het WIA-dagloon. Deze herstelactie hangt zowel samen met uitkeringen die UWV verkeerd heeft vastgesteld in de periode 2020–2024, als met gerechtelijke uitspraken die vragen om het meenemen van loonloze tijdvakken in de berekening van een WIA-uitkering (zie verder hierna onder het kopje WIA-herstel). Ook bij andere wetten, waaronder de WW en de Ziektewet, hebben we geconstateerd dat in de afgelopen jaren te veel fouten zijn gemaakt. Deze fouten kennen verschillende oorzaken. Enerzijds hangen zij samen met onze eigen werkprocessen en met de toenemende complexiteit van wet- en regelgeving. Anderzijds spelen structurele knelpunten een rol, zoals onvoldoende ondersteunende IT-systemen, een hoog personeelsverloop en aanhoudende tekorten op cruciale functies, waaronder verzekeringsartsen en IT-specialisten. Hierna gaan we in op de voortgang op de WIA-herstelactie en op de maatregelen die we hebben genomen.

WIA-herstel

Medio 2024 werd duidelijk dat in de periode 2020–2024 mogelijk tienduizenden WIA-uitkeringen niet juist zijn vastgesteld. Uit de kwaliteitscontroles bleek dat in die periode significant meer fouten zijn gemaakt dan in de jaren daarvoor. Het gaat hier om fouten in de dagloonberekening, die de hoogte van de WIA-uitkering bepaalt. Om deze fouten te herstellen, hebben we eind 2024 de Verbeteraanpak WIA opgesteld. Daarin staat hoe we de fouten gaan herstellen en de kwaliteit van onze sociaal-medische dienstverlening verbeteren, zodat fouten in de toekomst zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen. Verder is in de verbeteraanpak opgenomen dat, naast mogelijke dagloonfouten, ook de correcties plaatsvinden naar aanleiding van uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) met betrekking tot loonloze tijdvakken. De aanpassing van loonloze tijdvakken en dagloonfouten worden, daar waar het nodig is, in één keer uitgevoerd binnen de herstelorganisatie binnen UWV. Voor de verdere uitwerking van de aanpak zijn er gesprekken gevoerd met cliënten, vakbonden en andere belanghebbenden. Ook is rekening gehouden met opgedane inzichten van recente herstelacties bij andere publieke dienstverleners en de aanbevelingen van onderzoekscommissies. Belangrijk voor cliënten is onder andere het keteneffect van een nabetaling. Een nabetaling van één instantie, zoals een nabetaling van een uitkering door UWV, kan ervoor zorgen dat de cliënt aan een andere ketenorganisatie een bedrag moet terugbetalen, bijvoorbeeld een fiscale toeslag. Hierdoor kunnen cliënten mogelijk financiële problemen ondervinden. Bij deze ketenorganisaties gaat het bijvoorbeeld om de Belastingdienst, de Dienst Toeslagen, pensioenuitvoerders, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), het CAK en werkgevers.

Vergoedingsregeling

UWV heeft met het ministerie van SZW en diverse ketenpartners overleg gevoerd om deze keteneffecten, die zich voordoen bij een verhoging van het dagloon en daarmee de uitkering, te beperken. Dit heeft geleid tot de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA (afgekort vergoedingsregeling), waarmee de cliënt een nabetaling in de vorm van een vergoeding ontvangt voor dat deel van de uitkering dat hij door fouten van UWV in het verleden te weinig heeft gekregen. Deze vergoeding behoort niet tot het sociaal verzekeringsloon (het loon waarover de werkgever belastingen en sociale verzekeringspremies betaalt) en valt niet onder het verzamelinkomen, waardoor de keteneffecten zeer beperkt zijn. UWV en de Belastingdienst hebben hierop een uitvoeringstoets uitgevoerd, die in februari 2026 aan het ministerie van SZW is aangeboden. UWV heeft daarbij aangegeven dat de vergoedingsregeling per 1 september 2026 uitvoerbaar is en dat wordt gestreefd om in de zomer van 2026 met het herstellen te starten. Onderdeel van de vergoedingsregeling is het uitgangspunt dat cliënten recht hebben op nabetaling in de vorm van een vergoeding van het bedrag dat ze de afgelopen jaren te weinig hebben ontvangen, plus een rentevergoeding. Wanneer uit de controle blijkt dat cliënten te veel uitkering hebben ontvangen, vorderen we het te veel ontvangen bedrag niet terug. Wel zal de uitkering per toekomende datum, rekening houdend met een uitlooptermijn van twee maanden, worden verlaagd.

Aanpak hersteloperatie

De hersteloperatie bestaat uit drie fases: het analyseren, controleren en – indien van toepassing – het feitelijk herstellen. Gedurende deze fases vindt er op verschillende manieren communicatie plaats met de cliënten. Om de cliënt zoveel mogelijk in één keer de juiste uitkering te verstrekken, is de keuze gemaakt om ook het aanpassen van de zogenoemde loonloze tijdvakken als gevolg van de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) binnen deze hersteloperatie uit te voeren én onderdeel te laten zijn van de vergoedingsregeling. Dit geldt ook voor de cliënten bij wie UWV een indexatiefout heeft gemaakt.

Loonloze tijdvakken

Deze actie is niet het gevolg van fouten door UWV, maar van gerechtelijke uitspraken. De CRvB deed in november 2023 en juli 2024 uitspraken over het dagloon dat ten grondslag ligt aan een WIA-uitkering. Bij cliënten die in de WIA komen, kan er in de periode waarover we het loon bepalen (de zogenoemde referteperiode) sprake zijn van een tijdvak zonder loon. Indien een dergelijk loonloos tijdvak is ontstaan door bijvoorbeeld een WW-uitkering, dan moet het WIA-dagloon op basis van de uitspraken van de CRvB ambtshalve worden aangepast. Inmiddels passen we de nieuwe dagloonberekening toe op nieuwe WIA-toekenningen en bij cliënten die op de datum van de uitspraak in een bezwaar- of beroepsprocedure zaten. De herstelorganisatie voert het toepassen van de loonloze tijdvakken op lopende uitkeringen uit, waar van toepassing in samenhang met een WIA-dagloonfout. Het gaat hierbij om cliënten van wie de uitkering is vastgesteld in de periode 2015-2024.

Indexatiefouten

Uit interne analyses is gebleken dat er op diverse indexeringsmomenten (1 januari of 1 juli van een jaar) indexeringsfouten zijn gemaakt, waardoor cliënten te weinig uitkering hebben ontvangen. In het verleden heeft er al herstel plaatsgevonden, maar daarin zijn nog niet alle indexeringsmomenten gecontroleerd. De herstelorganisatie zal alle dossiers oppakken die nog niet zijn hersteld. Het gaat om dossiers vanaf 2006 tot en met 2022.

Reikwijdte controle

- 47.000 cliënten met mogelijke dagloonfouten; het betreft cliënten met een recht op een WIA-uitkering, met een ingangsdatum vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024. Het betreft hier zowel cliënten met een lopende als beëindigde uitkering.
- 76.000 cliënten met een mogelijk loonloos tijdvak, waarvan 26.000 dossiers ook worden gecontroleerd op een mogelijke dagloonfout; deze dossiers behoren niet tot de dossiers van de hiervoor genoemde 47.000 cliënten. Het betreft WIA-uitkeringen met een ingangsdatum vanaf 1 juli 2015 tot en met 31 december 2024. Vergoeding vindt plaats vanaf de datum van de CRvB-uitspraak die op de cliënt van toepassing is. Uitgangspunt is dat cliënten op de datum van de uitspraak nog een lopende uitkering hebben.
- 3.600 cliënten met een mogelijke indexatiefout; het gaat over cliënten met een ingangsdatum vanaf 1 januari 2006 tot en met 31 december 2022. Cliënten bij wie een indexatiefout gemaakt is en van wie de uitkering op of na 1 januari 2020 is beëindigd, ontvangen een vergoeding voor een periode van maximaal vijf jaar vanaf de datum waarop de uitkering is beëindigd.

Informeren van cliënten

- In augustus 2024 zijn we begonnen met de controle van de daglonen van lopende WIA-uitkeringen die zijn toegekend in de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024. Vervolgens gaan we de uitkeringen controleren, en waar van toepassing, herstellen die toegekend én zijn beëindigd in de periode van 2020 tot en met 2024. We hebben op basis van data-analyses bepaald dat ongeveer 47.000 dagloondossiers mogelijk fout zijn.
- UWV heeft alle cliënten geïnformeerd van wie we geen reden hebben om aan te nemen dat er fouten zijn gemaakt in de dagloonberekening van hun WIA-uitkering; bij hen verandert de uitkering niet. Ook hebben we cliënten van wie we de uitkering wel gaan controleren en mogelijk herstellen daarover een bericht gestuurd. We houden cliënten regelmatig op de hoogte van de voortgang door middel van een periodieke informatiebrief (iedere 3 maanden), fysieke cliëntbijeenkomsten (oktober 2025 en maart 2026) en het telefonisch informeren van cliënten over wanneer er een uitkomst is naar aanleiding van de controlefase. Omdat we ook de beëindigde uitkeringen gaan controleren en waar van toepassing herstellen, zullen we ook deze cliënten hierover nog berichten. Ook hebben we ondersteuning ingericht voor mensen die in problemen (dreigen te) komen of behoefte hebben aan extra hulp.

We hebben de herstelacties Opting-in en Arbeidsongeschiktheidspensioenen losgekoppeld van de WIA-herstelactie. We beschrijven ze hierna. Hierdoor kunnen we deze terugvorderingsacties direct oppakken in plaats van te wachten tot de start van de WIA-herstelactie in de loop van 2026, zoals we eerder hadden gepland. De stand van zaken van deze twee herstelacties is als volgt:

- *Koppeling abonnementenservice arbeidsongeschiktheidswetten (AW) (Opting-in)*: Gebleken is dat de abonnementenservice AW, het systeem dat automatisch een signaal genereert zodra voor iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een nieuwe inkomstenbron wordt geregistreerd in de polisadministratie, tot maart 2023 geen signaal heeft afgegeven bij cliënten die naast de uitkering inkomsten hadden uit een opting-inconstructie. Dat kan het geval zijn bij een regeling waarbij een opdrachtgever en een opdrachtnemer (bijvoorbeeld een zelfstandige) ervoor kiezen om hun arbeidsrelatie fiscaal te behandelen als een fictieve dienstbetrekking. Dit betekent dat de opdrachtgever loonheffing en premies inhoudt en afdraagt aan de Belastingdienst, ook al is er geen sprake van een regulier dienstverband. Omdat ongeveer 1.600 cliënten die inkomsten niet hebben gemeld, zijn ze ten onrechte niet gekort op de uitkering. Inmiddels zijn de meeste dossiers afgehandeld. Er staan nog bijna 400 dossiers open. We verwachten dat alle dossiers uiterlijk eind juni zijn afgehandeld.
- *Arbeidsongeschiktheidspensioen*: 3.000 cliënten die een arbeidsongeschiktheidspensioen naast hun WIA- of WAO-uitkering krijgen, hebben mogelijk onterecht een toeslag op basis van de Toeslagenwet ontvangen. We zijn gestart met het herstel van de uitkeringen van WAO-cliënten. Door het terugvorderen van de toeslag kunnen cliënten in financiële problemen komen. Dit vraagt om een individuele beoordeling. Bijna 300 dossiers van WAO-cliënten zijn inmiddels beoordeeld en de resultaten zijn met de betrokken cliënten gedeeld. De expertiseteams handelen de dossiers af waar samenloop met de WIA-herstelactie speelde (circa 100 gevallen).

Verbetering van datakwaliteit dagloonberekening

Kwaliteitsonderzoek naar de WIA-daglonen heeft laten zien dat de interpretatie van de dagloonmodule (DMO-)-signalen voorafgaand aan de WIA-beoordeling leidt tot relatief veel fouten in de dagloonvaststelling. Uit de Wet SUWI en de Beleidsregels UWV gebruik polisgegevens volgt dat de hoogte van het dagloon moet worden vastgesteld met de gegevens die in de polisadministratie staan, tenzij UWV het gegronde vermoeden heeft dat de gegevens onjuist zijn. De kwaliteit van de gegevens uit de loonaangifteketen, het samenwerkingsverband van de Belastingdienst, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en UWV, is echter niet altijd voldoende om de polisadministratie zonder meer leidend te laten zijn. Medewerkers gaan verschillend om met DMO-signalen, wat tot verschillende uitkomsten kan leiden. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van het WIA-dagloon waardoor cliënten niet ontvangen waar ze recht op hebben. Daarom moet de datakwaliteit voor de dagloonberekening worden verbeterd. Het primaire doel van ons WIA-data-analyseteam (WIA-DAT) is dan ook om de datakwaliteit voor de dagloonberekening naar een hoger niveau te tillen. Een bijkomend positief effect is dat onze procesbegeleiders worden ontlast. Experts van de loonaangifteketen ondersteunen bij de interpretatie van de DMO-gegevens.

Het WIA-data-analyseteam (WIA DAT) werkt langs twee sporen:

1. *Kwaliteit van de dagloonberekening*: Bij nieuwe WIA-instroom interpreteert het WIA-DAT signalen uit de dagloonmodule. Doordat experts van de polisadministratie deze signalen onderzoeken, worden de data en signalen op een juiste manier geïnterpreteerd. Het WIA DAT verzamelt, complementeert, corrigeert en zet de juiste informatie uit de polisadministratie klaar voor het berekenen van het WIA-dagloon. Hierdoor hoeven de procesbegeleiders geen uitzoekwerk en interpretatie te doen, waardoor zij tijdig en juist het WIA-dagloon kunnen vaststellen. We hebben spoor 1 inmiddels in twintig vestigingen geïmplementeerd na een positieve evaluatie van een pilot. Zo ervaren procesbegeleiders vooral bij ingewikkelde gevallen tijdwinst en is de kwaliteit van de berekeningen hoger. In het eerste kwartaal zullen we de resterende zes vestigingen aansluiten op spoor 1.

2. *Kwaliteit van de data in de loonaangifteketen*: In spoor 2 doen we multidisciplinair onderzoek naar de onjuistheden en onvolkomenheden in de gegevens van de polisadministratie. We verwachten dat hieruit belangrijke inzichten naar voren komen die bijdragen aan een hoogwaardige datakwaliteit in de loonaangifteketen en verbetering van de dagloonmodule.
We hebben een uitgebreid rapport opgesteld waarin we diepgaand kijken naar afwijkingen in de gegevens vanuit de loonaangifteketen (polisadministratie) die worden gebruikt in de dagloonberekening en naar de kwaliteit. Over de bevindingen voeren we overleg met het ministerie van SZW waarin we de focus leggen op het belang van een hoge datakwaliteit in de loonaangifteketen voor de uitvoering van onze wettelijke taken. Dit is niet alleen noodzakelijk voor de uitkeringsgerechtigde, maar ook voor externe en interne afnemers waarvoor de juiste vaststelling relevant is. Daarom gaan we met grote ondernemingen overleg voeren over het effect van hun loonaangifte en onderzoekt de Belastingdienst met werkgevers fouten in hun loonaangifte. Daarnaast zullen we het geautomatiseerde gedeelte van de WIA-berekening versnellen. Ook zullen we voor verbetering van de kwaliteit met drie paar ogen de WIA-dagloonberekening controleren en de data dieper beschouwen.

Verbeteringen in automatisering WIA-proces

In het najaar van 2024 zijn we gestart met diverse trajecten die onder andere op korte en (middel-)lange termijn gaan zorgen voor het verbeteren van het WIA-aanvraagproces tot en met de verwerking van de toekenning en eerste betaling. We willen komen tot een volledige WIA-ondersteuning vanuit één medewerkerapplicatie. Dit doel bereiken we door (een combinatie van) procesoptimalisatie, geautomatiseerde workflows en datagedreven inzichten. Deze maatregelen voeren we stap voor stap in volgens agile werken. De datagedreven inzichten helpen ons om tot een verbeterd proces te komen. Vanaf februari 2026 maken we gebruik van de applicatie die de berekeningen zal bevatten die nodig zijn voor het vaststellen van de WIA-uitkering, behalve de dagloonberekening. Ook zijn we gestart met de bouw van een nieuwe dagloonmodule en werken we aan het vereenvoudigen van de dagloonberekeningen.

Andere herstelacties

Soms doen zich bijzondere situaties voor, waarin grotere groepen mensen te veel of te weinig uitkering hebben ontvangen. We zijn ons ervan bewust dat dat vervelende gevolgen kan hebben voor de betrokken cliënten. We bekijken dan gericht wat we concreet voor iemand kunnen betekenen en wat we ervan kunnen leren om herhaling te voorkomen. In de situatie waarbij er te veel uitkering is betaald, geeft de wet aan dat UWV het te veel betaalde bedrag moet terugvorderen, tenzij er sprake is van een dringende reden. Tot april 2024 mocht UWV alleen in een uitzonderlijke situatie geheel of gedeeltelijk afzien van een terugvordering. Sinds een uitspraak van de CRvB over dringende redenen hebben we meer ruimte om de menselijke maat toe te passen bij het herzien en terugvorderen van uitkeringen. Daarnaast heeft UWV sinds 1 januari 2025 meer ruimte om langere betalingsregelingen af te spreken met cliënten en om daarbij rekening te houden met hun persoonlijke omstandigheden. De aanpassingen zijn doorgevoerd in onze dienstverlening aan cliënten.

We hebben in 2025 onder andere de volgende herstelacties in gang gezet:

- *Toeslag op Ziektewet-uitkering:* De registratie van beoordelingen en/of betalingen is niet in alle gevallen afgerond bij vaststelling van het recht op toeslag op grond van de Toeslagenwet in aanvulling op een Ziektewet-uitkering, toeslag op loon of toeslag op een betaling van een eigenrisicodrager. Hierdoor kreeg de uitkeringsgerechtigde geen toeslag uitgekeerd. Deze systeemfout is ontstaan in 2016. Per 1 september 2024 is de systeemfout hersteld. We willen die dossiers herstellen – conform de UWV Gedragslijn Herstelacties 2024 – met maximaal vijf jaar terugwerkende kracht vanaf het moment dat de systeemfout is hersteld. Uit een impactanalyse is namelijk gebleken dat het niet mogelijk is om met meer dan vijf jaar terugwerkende kracht fouten te herstellen. De belangrijkste reden hiervoor is dat we niet alle benodigde gegevens meer beschikbaar hebben om deze oudere fouten te herstellen. Alle 2.669 dossiers in deze herstelactie (waarvan de uitkering is gestart in de periode van 1 september 2019 tot 1 september 2024) zijn hersteld. Er is ongeveer € 2 miljoen aan toeslagen en bijna € 400.000 aan wettelijke rente nabetaald.
- *Niet correct meegenomen inkomsten bij Ziektewet- en Wet arbeid en zorg (Wazo-)uitkeringen*: Bij een risicogerichte controle is naar voren gekomen dat de inkomstenkorting op Ziektewet-uitkeringen sinds 2016 niet in alle gevallen goed is afgehandeld, met als gevolg dat inkomsten niet of niet volledig zijn gekort. Het kan zijn dat mensen daardoor te veel of te weinig uitkering hebben ontvangen. Daarnaast blijkt dat onterecht inkomsten zijn gekort op een Wazo-uitkering. We hebben in maart 2025 een systeemaanpassing gedaan waardoor deze situaties niet meer kunnen voorkomen. Op verzoek van het ministerie van SZW is de peildatum voor de te herstellen cliënten aangepast naar direct voor de start van de herstelactie. Dit leidt ertoe dat we in totaal 674 uitkeringen op juistheid moeten controleren. Het gaat om 138 lopende uitkeringen en 536 beëindigde uitkeringen. Alle lopende uitkeringen en 421 beëindigde uitkeringen zijn afgehandeld. De andere 115 moeten nog worden bekeken.
- *Herstelactie onverschuldigd betaalde ouderschapsverlofuitkering*: Het betaald ouderschapsverlof (BOV) is een verlofregeling sinds augustus 2022, waarmee ouders en/of verzorgers na de geboorte of opname in het gezin (bij adoptie- of pleegzorgouders) negen weken betaald ouderschapsverlof kunnen opnemen. UWV betaalt dan 70% van het maximale dagloon. In 2024 bleek dat er cliënten zijn voor wie veel meer dan negen weken BOV is uitbetaald. Het ging om een systeemfout. Het aantal te herstellen dossiers bedroeg 140. Die zijn waar nodig hersteld. Er is in totaal een bedrag van bijna € 1,1 miljoen aan bruto-uitkeringen teruggevorderd.
- *Leeftijdsherziening dagloon Ziektewet*: We hebben geconstateerd dat leeftijdsherziening van het dagloon voor de Ziektewet soms niet of niet correct wordt uitgevoerd. Voor cliënten jonger dan 21 jaar moeten we bij elke verjaardag het dagloon toetsen aan het geldende minimumloon voor de leeftijd van de cliënt. De medewerker krijgt een geautomatiseerd signaal wanneer deze controle moet worden uitgevoerd. Voert de medewerker deze actie niet uit, dan volgt in de volgende jaren geen signaal meer. Voor 850 cliënten is hierdoor in de afgelopen 5 jaar geen leeftijdsherziening toegepast. We hebben ons Ziektewet-systeem aangepast, waardoor de leeftijdsherziening nu automatisch verloopt. Het dagloon is inmiddels voor 116 cliënten hersteld.
- *Aanvulling op uitkering*: Werknemers die nog een dienstverband hebben, komen soms ook in aanmerking voor een uitkering, zoals een Ziektewetuitkering. Soms vullen werkgevers deze uitkering aan op grond van wet, cao of afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst, tot het volledige loon of een percentage daarvan. Deze uitkering met aanvulling kan bij een volgende aanvraag voor een Ziektewetperiode deel uitmaken van het inkomen dat wordt gebruikt voor de dagloonberekening. Deze is

anders voor de Ziektewet dan voor andere wetten. Daarom moeten onze medewerkers beoordelen of de aanvulling mee moet tellen in het sociale verzekeringsloon. Als de medewerker het signaal niet goed beoordeelt, dan wordt het dagloon voor de Ziektewet onjuist vastgesteld. We zijn in oktober 2025 een herstelactie gestart. Die vindt plaats in 2 stappen: eerst wordt beoordeeld of de dagloonberekening juist is geweest, daarna worden de onjuiste dossiers hersteld en waar nodig vinden nabetalingen plaats. De eerste stap is in december afgerond voor circa 18.000 cliënten in de herstelactie van ruim 21.000 dossiers (een cliënt kan meerdere dossiers hebben waarbij aanvulling op uitkering een rol speelt). In ongeveer 7.500 van deze ruim 21.000 dossiers blijkt de dagloonberekening niet correct. Vanaf januari 2026 gaan we de uitkeringen daadwerkelijk herstellen. Het gemiddeld terug te betalen bedrag is € 195 over de gehele uitkeringsperiode.

Beoordeling maatmanloon

Begin 2025 is gebleken dat de kwaliteit van de maatmanloonbeoordeling onvoldoende was. Het maatmanloon is het bedrag dat iemand zou hebben verdiend als er geen sprake zou zijn van ziekte en dat wordt gebruikt voor de berekening van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Een groot deel van de geconstateerde fouten had geen direct effect op de uitkering van de cliënt. UWV heeft maatregelen genomen om de kwaliteit van de maatmanloonbeoordeling te verbeteren, waaronder de invoering van het vierogenprincipe en een extra controle bij een herleving of een toekomstige herbeoordeling.

Daarnaast doet UWV onderzoek bij alle uitkeringsgerechtigden met een loongerelateerde uitkering met een arbeidsongeschiktheidspercentage dat binnen 1% van een klassegrens valt (de WIA kent 3 klassen van arbeidsongeschiktheid, met een bij elke klasse behorend uitkeringsrecht). Het gaat om in totaal 1.246 uitkeringsgerechtigden. Als in het onderzoek een fout in het maatmanloon wordt aangetroffen, dan wordt die voor de overgang naar de vervolguitkering hersteld. Op die manier heeft een onjuistheid in het maatmanloon geen impact op de lopende uitkering. Onderzoek naar het maatmanloon kost veel capaciteit van medewerkers die zich normaal gesproken bezighouden met de WIA-claimbeoordeling. In een groot deel van de gevallen moet aanvullende informatie worden opgevraagd bij uitkeringsgerechtigde en werkgever. Door de getroffen maatregelen heeft UWV vertrouwen dat de kwaliteit van de vaststelling van het maatmanloon wordt vergroot. De eerste positieve uitkomsten zijn in de recentste meting operationele kwaliteit zichtbaar doordat er minder bevindingen over het maatmanloon zijn gedaan.

Herstelacties losgekoppeld van WIA-herstelactie

We hebben de herstelacties Opting-in en Arbeidsongeschiktheidspensioenen losgekoppeld van de WIA-herstelactie. We beschrijven ze hierna. Hierdoor kunnen we deze terugvorderingsacties direct oppakken in plaats van te wachten tot de start van de WIA-herstelactie in de loop van 2026, zoals we eerder hadden gepland. De stand van zaken van deze twee herstelacties is als volgt:

- *Koppeling abonnementenservice arbeidsongeschiktheidswetten (AW) (Opting-in)*: Gebleken is dat de abonnementenservice AW, het systeem dat automatisch een signaal genereert zodra voor iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een nieuwe inkomstenbron wordt geregistreerd in de polisadministratie, tot maart 2023 geen signaal heeft afgegeven bij cliënten die naast de uitkering inkomsten hadden uit een opting-inconstructie. Dit betekent dat de opdrachtgever loonheffing en premies inhoudt en afdraagt aan de Belastingdienst, ook al is er geen sprake van een regulier dienstverband. Inmiddels zijn de meeste dossiers afgehandeld.
- *Arbeidsongeschiktheidspensioen*: 3.000 cliënten die op basis van een arbeidsongeschiktheidspensioen naast hun WIA- of WAO-uitkering hebben mogelijk onterecht een doorlopende uitkering op basis van de Toeslagenwet ontvangen. Bijna 300 dossiers van WAO-cliënten zijn inmiddels beoordeeld; de resultaten hiervan zijn met de betrokken cliënten gedeeld.

Verbetering van ons kwaliteitsmanagementsysteem

Om cliënten te geven waar ze recht op hebben, zorgen we voor een structurele verbetering van de kwaliteitscontroles en voor verbeterde sturing op kwaliteit. Ook bekijken we hoe we de kwaliteit van onze uitvoering van de verschillende wetten structureel kunnen verbeteren. Bij deze verbeterslag maken we gebruik van het externe onderzoek dat we hebben laten uitvoeren naar de werking van ons kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) en van de uitkomsten van het onderzoek dat de Algemene Rekenkamer op verzoek van de minister van SZW heeft uitgevoerd. In 2025 hebben we de beschikbare informatie geanalyseerd om de kwaliteit van ons handelen structureel te verbeteren. Hiermee zijn we het programma Kwaliteit op orde gestart (zie hierna).

Begin 2025 heeft UWV aan EY gevraagd om een onderzoek uit te voeren naar het KMS. EY heeft het UWV-overkoepelende KMS gestructureerd onderzocht, evenals het KMS van onze drie grootste organisatieonderdelen. Begin juli heeft EY een onderzoeksrapport gepresenteerd. De conclusies daarin zijn voor ons herkenbaar.
Het kwaliteitsmanagement bij de organisatieonderdelen Uitkeren en Werkbedrijf kent volgens EY een stevige basis, maar met ruimte voor verdere versterking. EY constateert ook dat het kwaliteitsmanagement binnen het organisatieonderdeel SMZ in opzet grotendeels ontbreekt en de afgelopen jaren onvoldoende heeft gewerkt. Er is binnen UWV variatie in de inrichting en volwassenheid van het kwaliteitsmanagement, waardoor EY op het overkoepelende UWV-niveau concludeert dat de optelsom van het kwaliteitsmanagement onvoldoende is. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- Implementeer een generiek, UWV-breed kwaliteitsmanagementsysteem, met voldoende vrijheid voor eigen invulling door de organisatieonderdelen, passend bij het type dienstverlening.
- Versterk positionering en invulling van de rollen in beheersing (het three-linesmodel).
- Versimpel processen en vereenvoudig de gebruikte systemen en werkinstructies.
- Centraliseer de sturing op verbeteracties voor kwaliteit van dienstverlening.

Op 3 december 2025 is het rapport van de Algemene Rekenkamer ‘Fouten bij WIA-uitkeringen: blind voor de signalen, burgers geraakt’ aangeboden aan de Tweede Kamer. Hierin onderzocht de Algemene Rekenkamer de omvang en oorzaken van de fouten, het functioneren van de sturing op de kwaliteit van het sociaal-medisch beoordelen en het vaststellen van WIA-uitkeringen, evenals de sturing en het toezicht op de uitvoering door de minister van SZW. UWV herkent zich in de conclusies en neemt de aanbevelingen ter

harte. UWV gebruikt de aanbevelingen voor de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening, en voor het programma Kwaliteit op orde. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- Herijk het kwaliteitsmanagementsysteem van het organisatieonderdeel SMZ zodanig dat een werkende verdeling van verantwoordelijkheden over de drie organisatielijnen ('three lines') en een sluitende leer- en verbetercyclus mogelijk zijn om de juistheid en controleerbaarheid van beoordelingen te beheersen.
- Maak systematisch onderscheid tussen juistheid, tijdigheid en controleerbaarheid van WIA-beoordelingen en -uitkeringen enerzijds, en cliëntgerichte dienstverlening anderzijds.
- Maak het kwaliteitsmanagement van UWV onderdeel van de sturing en verantwoording met het ministerie van SZW.
- Zorg dat de feiten over risico's, onzekerheden en dilemma's in de bedrijfsvoering van UWV op tafel komen in de verantwoordingsrelatie met het ministerie van SZW.

In november 2025 hebben we het UWV-brede Programma Kwaliteit op orde gestart, om op structurele wijze de gevonden verbeterpunten voor ons KMS op te lossen. In dit programma volgen we de aanbevelingen uit de beide rapporten en uit onze interne toetsen op. Zo werken we aan structurele kwaliteitsverbetering om fouten te voorkomen, beter zichtbaar te maken en er lessen uit te trekken. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de samenwerking met het ministerie van SZW zodat signalen uit de uitvoering ook de juiste (politieke) urgentie krijgen.

Overige ontwikkelingen kwaliteitsmanagement 2025

In 2025 hebben we belangrijke stappen gezet om de kwaliteit uniform te meten en daarover te rapporteren. Zo voeren we voor alle wetten kwaliteitsmetingen uit en werken we aan een consequente en uniforme uitvoering daarvan. Hierdoor kunnen we beter vaststellen welke verbeteringen en beheersmaatregelen we nog moeten doorvoeren. Daarnaast hebben we uniforme sjablonen en standaardwerkwijzen ingevoerd om kwaliteitsinformatie organisatiebreed op een uniforme manier te verzamelen en te rapporteren, wat de UWV-overkoepelende sturing op kwaliteit ondersteunt.

Verder hebben we in 2025 voor alle wetten metingen van de operationele kwaliteit uitgevoerd. Deze metingen geven een actueel inzicht in de kwaliteit van afgeronde beoordelingen. Zo signaleren we tijdig waar het goed gaat en waar niet en kunnen we fouten herstellen. Ook kunnen we van de uitkomsten van de metingen leren zodat de kwaliteit in de toekomst verbetert. De resultaten van deze metingen zijn in 2025 via twee Kamerbrieven gepubliceerd. Ook hebben we gerichte beheersmaatregelen genomen bij de uitvoering van de WIA. Zo is het proces voor de berekening van daglonen aangescherpt door betere controles en automatisering. Daarnaast hebben we met onze periodieke interne toets van het KMS adviezen gegeven in 2025 voor elk van de organisatieonderdelen én UWV-overkoepelend om het proces van continue kwaliteitsverbetering verder te versterken. We monitoren periodiek het opvolgen van deze adviezen via onze interne kwartaalrapportages.

Programma Kwaliteit op orde

Het Programma Kwaliteit op orde heeft tot doel om het kwaliteitsmanagementbeleid op UWV-niveau te versterken. Specifieke aandacht gaat uit naar het organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken, waar bestaande en nieuwe controles in het herbouwde KMS worden opgenomen. Hiermee borgen we zowel de vakinhoudelijke kwaliteit als de proceskwaliteit. De aanpak richt zich op het stelsel van controles en checks voor kwaliteit van de dienstverlening én op het sturen op die kwaliteit, onder andere met behulp van uniform toegepaste kaders en verduidelijkte governance. Binnen de uniforme kaders is er ruimte voor verschillen tussen de organisatieonderdelen van UWV, als dat passend is voor hun dienstverlening aan de cliënt. Ook hebben we oog voor de verschillen in volwassenheid die nu tussen organisatieonderdelen bestaan. We nemen goede voorbeelden in de organisatie op in de uniforme kaders, zodat we op UWV-niveau van elkaar leren. In 2026 richten we het Kwaliteits- en risicocomité op. Dit comité heeft onder andere als taak de kwaliteit van dienstverlening en verbetering van het kwaliteitsmanagementsysteem periodiek te monitoren.

Vereenvoudiging

We hebben moeten vaststellen dat er de afgelopen jaren te veel fouten zijn gemaakt, in het bijzonder bij de vaststelling van WIA-daglonen. Dit komt door onze eigen werkprocessen en doordat de wet- en regelgeving die UWV uitvoert steeds complexer wordt. Voor de burger is die niet meer te begrijpen en voor onze medewerkers niet goed uitvoerbaar.

Er bestaat inmiddels brede consensus dat ons systeem van inkomensondersteuning en de regelingen die UWV uitvoert vergaande vereenvoudiging behoeft. UWV vraagt hier al jaren aandacht voor, onder andere in de jaarlijkse knelpuntenbrieven en via onze gesprekken met het ministerie van SZW en de politiek. Ook de Algemene Rekenkamer roept in haar onderzoek naar de WIA op om werk te maken van vereenvoudiging. Op de lange termijn is een fundamentele herziening nodig; op de korte termijn kunnen gerichte ingrepen bijdragen aan een beter werkend stelsel. UWV heeft concrete suggesties voor vereenvoudiging, bijvoorbeeld door vereenvoudigingen in de WW, de faillissementsuitkering, in de dagloonsystematiek en bij de sociaal-medische beoordelingen. Die verbeteringen dragen bij aan een beter uitvoerbaar stelsel en leiden daarmee tot een betere dienstverlening aan onze cliënten. Daarnaast kunnen we hiermee kosten besparen in de uitvoering.

Een belangrijk speerpunt voor UWV is de vereenvoudiging van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Op 19 december stuurde de demissionair minister van SZW een brief aan de Tweede Kamer als reactie op het onderzoek van de Algemene Rekenkamer naar de fouten in de WIA (Kamerstukken II 2025/26, 26 448, nr. 862). In de brief benoemt de minister de maatregelen die worden genomen op het gebied van kwaliteit en kwaliteitsbeheersing bij sociaal-medische dienstverlening, evenals de vereenvoudiging van het WIA-stelsel. Belangrijke keuzes over de toekomstige inrichting van het stelsel worden overgelaten aan een nieuw kabinet. In het Interdepartementaal Beleidsonderzoek WIA - uit december 2025 - zijn beleidsopties uitgewerkt om de WIA aan te passen, onder andere op het gebied van preventie en re-integratie tijdens de ziekteperiode, de doenlijkheid en de uitvoerbaarheid van de WIA-beoordeling en re-integratie vanuit de WIA.

In 2025 zijn we gestart met een programma vereenvoudiging, bestaande uit de oprichting van een vereenvoudigingslab en het opstellen van de vereenvoudigingsstrategie – waarin de topprioriteiten voor vereenvoudiging van wet- en regelgeving worden geïdentificeerd. Met het vereenvoudigingslab wil UWV kortcyclisch en op een innovatieve manier werken aan concrete voorstellen voor vereenvoudiging. We kijken daarbij ook steeds wat er mogelijk is zonder dat wetswijziging noodzakelijk is.
Daarnaast lopen er diverse vereenvoudigingstrajecten, zoals op het gebied van de dagloonsystematiek en van de Toeslagenwet.

Zo werken UWV en het ministerie van SZW aan het onderwerp beëindiging uitkering op eigen initiatief. Dit houdt in dat een cliënt de WW-uitkering (onder voorwaarden) op eigen initiatief kan beëindigen en binnen een bepaalde termijn weer kan laten herleven. Ter verlichting van de werkdruk bij UWV is deze mogelijkheid per 1 februari 2026 tijdelijk ingevoerd, vanwege de capaciteit die nodig is voor de WIA-herstelactie. De beoogde invoeringsdatum voor de structurele regeling BOEI is nog niet bekend. Verder werken UWV en het ministerie van SZW samen aan opties voor het vereenvoudigen van de regels voor faillissementsuitkeringen. Hierover hebben we in 2025 gesprekken gevoerd met het ministerie van SZW en in 2026 gaan we aan dit overleg een extra impuls geven.

1.3 Vergroten van zekerheid bij sociaal-medische beoordelen

UWV kan de wettelijke taak om mensen sociaal-medisch te beoordelen al langer niet meer volledig uitvoeren. En dat leidt tot grote achterstanden in de sociaal-medische dienstverlening, en daarmee tot grote onzekerheid bij cliënten die te lang wachten op duidelijkheid over hun uitkering. Cliënten en werkgevers trekken aan de bel met vragen en zorgen over de beoordeling. Onze medewerkers staan door dit alles al lange tijd onder grote druk. Er zijn ook financiële gevolgen. Zo is er een stijging van het bedrag aan betaalde dwangsommen voor te late sociaal-medische beoordelingen en bezwaren daarop van € 18,1 miljoen (2024) naar € 26,6 miljoen (2025). In 2026 zet UWV vol in op procesverbeteringen die moeten bijdragen aan een efficiëntere uitvoering van het werk. Zonder aanvullende forse ingrepen de komende jaren nemen de achterstanden bij de WIA-beoordelingen toe tot circa 100.000 wachtende mensen in 2027, oplopend tot ongeveer 200.000 wachtende mensen in 2030, wat voor hen gepaard gaat met grote onzekerheid.

In deze paragraaf beschrijven we hoe we de groeiende achterstanden en capaciteitsproblemen in de sociaal-medische beoordelingen – met name bij de WIA en Wajong – willen aanpakken via de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening, versterking van de sociaal-medische centra en inzet op artsencapaciteit, om meer zekerheid en tijdigheid voor cliënten te realiseren.

Aanpak van de hoge WIA-instroom

De druk op UWV is nog groter geworden door een verdere toename van de WIA-aanvragen en het in verband met de wet DBA per oktober 2025 niet meer gebruik maken van zzp'ers als verzekeringsartsen, omdat in deze gevallen sprake kan zijn van schijnzelfstandigheid. De toename van het aantal WIA-aanvragen was sterker dan verwacht.

We hadden voor 2025 het streven om de wachttijden voor WIA-claimbeoordelingen niet verder te laten oplopen. Het aantal mensen dat moet wachten, is in 2025 echter fors toegenomen. We hebben in 2025 minder claimbeoordelingen uitgevoerd dan in 2024. Dit komt onder andere door het tijdelijk stopzetten van de 60-plusmaatregel (de maatregel waardoor mensen van 60 jaar en ouder een vereenvoudigde WIA-beoordeling kregen zonder tussenkomst van een verzekeringsarts) en het beëindigen van de overwerkregeling voor onze medewerkers. De 60-plusmaatregel is sinds 1 september 2025 overigens weer van kracht. Hiervoor heeft het kabinet in de Voorjaarsnota 2025 voor een periode van twee jaar geld vrijgemaakt.

Tabel Sociaal-medische beoordelingen WIA

	2025	2024
Aantal ontvangen WIA-aanvragen	96.700	93.100
Aantal uitgevoerde WIA-claimbeoordelingen	74.500	83.700
Aantal voorschotten verstrekt aan mensen die langer dan de wettelijke termijn op hun WIA-claimbeoordeling wachten	36.900	24.500
Aantal WIA-cliënten dat > 8 weken op claimbeoordeling wacht*	26.700	14.000
Aantal WIA-cliënten dat > 6 maanden op claimbeoordeling wacht*	7.900	1.100

* Aantal eind van het jaar

Aanpak van de Wajong-instroom

Ook voor Wajongers hadden we als streven om de wachttijden niet verder te laten oplopen. Voor de Wajong is het uitgangspunt dat alle beoordelingen binnen de wettelijke termijn plaatsvinden. Daarvoor hebben we een plan opgesteld. In dit plan is er aandacht voor de bezettingsproblemen, de kwaliteitsverbetering, de vorming van sociaal-medische centra voor de uitvoering van de Participatiewet en de vermindering van aanvragen samen met de gemeenten. We zijn er in 2025 in geslaagd om het aantal wachtende Wajongers duidelijk te laten dalen. Dit ondanks het feit dat het aantal ontvangen Wajong-aanvragen ook dit jaar fors is toegenomen. Wel hebben we in 2025 - net als in 2024 - meer Wajong-claimbeoordelingen uitgevoerd dan het aantal ontvangen aanvragen.

Tabel Sociaal-medische beoordelingen Wajong

	2025	2024
Aantal ontvangen Wajong-aanvragen	10.400	8.800
Aantal uitgevoerde Wajong-claimbeoordelingen	10.900	10.800
Aantal Wajongers dat > 14 weken op claimbeoordeling wacht	200	600

Artsencapaciteit

Al vele jaren is de vraag naar sociaal-medische beoordelingen groter dan we met de beschikbare capaciteit aankunnen. In onderstaande tabel is de artsencapaciteit in 2025 weergegeven. Vanaf 2025 nemen we de brutoartsencapaciteit op. De omrekening naar nettoartsencapaciteit (inclusief correctie voor opleidingsinvestering en neventaken) is namelijk foutgevoelig. De brutocapaciteit geeft een goed beeld van de artsencapaciteit.

Werving artsen

In 2025 zijn we erin geslaagd om 152 artsen aan te nemen. Hiermee is de wervingsdoelstelling van 140 artsen per jaar gehaald. Ook is er dit jaar een groei in het aantal aangeboden cv's van belangstellende artsen en lijkt het aantal artsen met interesse in verzekeringsgeneeskunde en UWV toe te nemen. Onder andere de herhaling van de UWV-brede employer-brandingcampagne en de specifieke landelijke en regionale artsencampagnes hebben hieraan bijgedragen. Daarnaast zijn we zichtbaar op regionale en landelijke beurzen en congressen. Ook blijven we investeren in het opleiden van verzekeringsartsen.

Ondanks deze positieve ontwikkeling is de artsencapaciteit in 2025 afgenomen ten opzichte van 2024. Dit komt doordat de uitstroom ook hoog is. In 2025 heeft de uitstroom van zzp-artsen een grote impact gehad op de totale artsencapaciteit. Er is maximale inspanning geleverd om deze artsen in dienst te nemen en dat heeft geleid tot 29 indiensttredingen. We hebben echter ook te maken met een hoge reguliere uitstroom, deels door pensionering en deels door regulier verloop. Naast maximale werving heeft het behouden van artsen dan ook onze continue aandacht nodig.

Tabel Artsencapaciteit bij UWV-organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken

	Gemiddeld aantal fte's 2025	Aantal fte's per eind 2025	Gemiddeld aantal fte's 2024	Aantal fte's per eind december 2024
Aantal regievoerders (geregistreerde verzekeringsartsen met taakdelegatie)*	56	56	20	44
Aantal geregistreerde verzekeringsartsen zonder taakdelegatie	44	42	50	46
Aantal geregistreerde verzekeringsartsen met taakdelegatie	260	269	287	272
Aantal AIOS'en**	190	202	181	174
Aantal ANIOS'en**	120	110	128	132
Aantal externe en ingehuurde verzekeringsartsen	50	16	76	72
Totaal brutoartsencapaciteit	**720**	**695**	**742**	**739**

* *Sinds juni 2024 worden binnen de sociaal-medisch centra regievoerders aangesteld. Dit zijn verzekeringsartsen met taakdelegatie die naast hun reguliere werkzaamheden als arts ook managementtaken uitvoeren.*

** *AIOS'en zijn (basis-)artsen in opleiding tot specialist, ANIOS'en zijn (basis-)artsen die niet in opleiding zijn tot specialist.*

Sociaal-medische centra

UWV werkt al enige jaren aan de vorming van sociaal medische centra (SMC's) waarin UWV-professionals samenwerken in een multidisciplinair team. Zo willen we onder meer UWV-professionals gerichter en efficiënter inzetten bij de begeleiding en beoordeling van mensen die door ziekte of een arbeidsbeperking niet (volledig) kunnen werken. Recent hebben we de voortgang en resultaten van SMC-vorming geëvalueerd. Alle 103 sociaal-medische teams zijn gestart met invoering van de werkwijze, maar de stadia van implementatie verschillen. Er zijn momenteel 78 teams in ontwikkeling en 25 SMC's in de basis. Er zijn nog geen volwaardig functionerende SMC's. We monitoren de ontwikkeling van SMC's aan de hand van de prestaties op vier deelgebieden: kwaliteit, kwantiteit, medewerkerstevredenheid en cliënttevredenheid. Uit de jaarlijkse evaluatie blijkt dat de SMC-vorming achterblijft bij de verwachtingen. Dit geldt zowel voor de algehele voortgang als voor de prestaties op de vier deelgebieden. Er zijn op de meeste van de resultaatgebieden geen duidelijke verschillen waargenomen in prestaties tussen teams in ontwikkeling en teams in de basis.

Hoewel uit de evaluatie blijkt dat we er nog lang niet zijn, verwachten we nog steeds veel van het samenwerken in SMC's tussen de verschillende professionals die gezamenlijk een inschatting maken van welke dienstverlening wanneer nodig en passend is voor de cliënt. De komende jaren zullen teams nog flinke stappen moeten zetten richting een volwaardig SMC. Om de teams te ondersteunen in hun ontwikkeling is meer sturing noodzakelijk, zodat er meer grip komt op de manier van werken en de prestaties van de teams. Het gaat hierbij zowel om sturing op de algehele voortgang van de SMC-ontwikkeling als specifieke sturing op de kwaliteit van de monitoring op de SMC-ontwikkeling. Dit komt onder meer tot uiting in de aandacht die de SMC-ontwikkeling heeft als onderdeel van de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening.

Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening

Mensen gaan ervan uit dat UWV hen helpt wanneer zij door ziekte nog maar deels of niet meer kunnen werken. Zij verwachten van ons snel duidelijkheid over hun uitkering, dat deze correct wordt vastgesteld en dat zij goed worden geholpen. Dit soort verwachtingen zijn logisch en UWV zou daar graag aan voldoen. Helaas lukt dat niet altijd, omdat onze sociaal-medische dienstverlening op sommige onderdelen niet op orde is. Dit leidt onder andere tot een groeiend aantal mensen dat te lang moet wachten op een sociaal-medische beoordeling en dat er fouten worden gemaakt in de dagloonberekening. Daarom gaan we komende tijd een aantal grondige verbeteringen en veranderingen doorvoeren om de sociaal-medische dienstverlening op orde te brengen.

Een externe adviesorganisatie heeft in de periode van juli tot en met oktober 2025 de huidige situatie van de organisatie in beeld gebracht, met diverse kwantitatieve en kwalitatieve constateringen die een samenhangend beeld geven van de huidige situatie. We zien dit als nulmeting van de opdracht op het gebied van onze sociaal-medische dienstverlening. De belangrijkste constatering die deze externe organisatie heeft onderzocht, is dat de werklast door capaciteitsdaling (o.a. door de wet DBA) en de toenemende vraag naar sociaal-medische beoordelingen onevenredig hoog wordt als we de komende jaren niets doen. Ook is in kaart gebracht wat het verbeterpotentieel is voor de onderwerpen in de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening (SMD). De komende tijd werken we het verbeterpotentieel verder uit en combineren we dit met al lopende initiatieven.

Om aan de verwachtingen te kunnen voldoen en mensen goed te kunnen helpen, gaan we onder andere steviger inzetten op ontwikkeling en versterking van de SMC's. De samenwerking in SMC's wordt verder geïntensiveerd door onder andere taakdelegatie in het beoordelingsproces. Aanvullend op de SMC's gaan we processen in de vaststelling van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen meer digitaliseren om fouten te voorkomen. Ook uniformeren en vereenvoudigen we onze werkwijze verder, zodat die minder complex wordt. Daarnaast onderzoeken we hoe een herschikking van taken binnen de organisatie ervoor kan zorgen dat deze weer volledig worden uitgevoerd en mensen de dienstverlening krijgen die zij van ons mogen verwachten. We hebben deze ontwikkelingslijnen opgenomen in de Ontwikkelagenda SMD. Hiermee willen we ervoor zorgen dat het fundament van de organisatie wordt verstevigd. Hiertoe werken we aan meer uniformiteit in de processen, het verkleinen van de regionale verschillen (onder andere in wachttijden) en zorgen we voor strakkere sturing op prestaties en capaciteit. Door een duidelijke prioritering gaat er meer capaciteit naar de WIA-claimbeoordeling waardoor de achterstanden minder snel stijgen. Ook gaat er meer capaciteit naar de Wajong-beoordeling. De komende periode gaan we monitoren in welke mate de sterkere sturing op de prioritering van de Wajong en de WIA-claimbeoordeling effectief is. Daarnaast is vernieuwing van onze sociaal-medische dienstverlening nodig. Daarom gaan we werken aan het op een nieuwe wijze vormgeven hiervan, door bijvoorbeeld in te zetten op samenwerking met bedrijfsartsen, herschikking van taken, gebruik van nieuwe technologie en noodzakelijke vereenvoudiging van wet- en regelgeving.

1.4 Arbeidsbemiddeling en re-integratieondersteuning

De arbeidsmarkt koelt wel wat af, maar de krapte houdt in veel sectoren aan, zoals in de zorg, het onderwijs, de IT en de techniek. Ook neemt de druk op de beroepsbevolking toe, onder andere door toenemende vergrijzing, een toename van het aantal werkzoekenden met een kwetsbare positie en veranderingen op de arbeidsmarkt. Een van die veranderingen is de snelle ontwikkeling op het gebied van technologie, waaronder artificiële intelligentie (AI) die vereist dat werkgevers, onderwijs en overheid actiever moeten samenwerken om zich aan te passen aan de veranderingen en knelpunten die dit met zich meebrengt. Ook zien we dat werkgevers in vacatures vaker een hoger niveau van kandidaten vragen, en dat ze meer kijken hoe zij efficiënter kunnen werken om toekomstbestendig te blijven.

Deze ontwikkelingen vragen ook om andere manieren van dienstverlening van UWV en zijn ketenpartners. Bijvoorbeeld omdat steeds vaker meerdere belemmeringen een rol spelen bij de groep die – in deze krappe arbeidsmarkt – een beroep doet op UWV. Dit vraagt (nog) meer gerichte inzet van onze uitvoering. Daarbij wordt het skillsgericht werken steeds belangrijker in de dienstverlening. Werkgevers vragen van onze collega's in de werkgeversdienstverlening steeds meer om mee te denken over bredere personeelsoplossingen dan alleen de een-op-een matching van kandidaten.

Om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken, moeten bedrijven een mix aan maatregelen nemen. Naast anders werven is het behouden van personeel en het anders organiseren van werk steeds belangrijker. Voor deze 3 pijlers hebben we 34 (deel)oplossingen in beeld gebracht en onlangs geactualiseerd, die werkgevers kunnen inspireren. Ons jaarlijkse onderzoek onder werkgevers laat zien, dat er meer mogelijk is in het oplossen van personeelstekorten wanneer bedrijven bereid zijn het takenpakket van de kandidaat aan te passen en goede ondersteuning te bieden als zij een werknemer aannemen die niet aan alle functie-eisen voldoet. Uit ons onderzoek onder werkzoekenden blijkt dat de mismatch kan worden verkleind als werkgevers zich meer verdiepen in de belevingswereld van de kandidaat, die vaker behoefte heeft aan laagdrempelige manieren van kennismaken zoals een meeloop- of open dag.

Arbeidsbemiddeling

Uitstroom naar werk

In 2025 hebben veel van onze cliënten werk gevonden. In de volgende tabel staat hoeveel uitkeringsgerechtigden dat jaar aan het werk zijn gekomen, vergeleken met 2024. De aantallen WW- WIA- en Wajongplaatsingen blijven achter bij de voor 2025 nieuwe doelen (zie hiervoor tabel Kwantitatieve prestatie-indicatoren). Het realiseren daarvan blijft in 2026 dan ook onze aandacht vragen.

Tabel Uitstroom naar werk

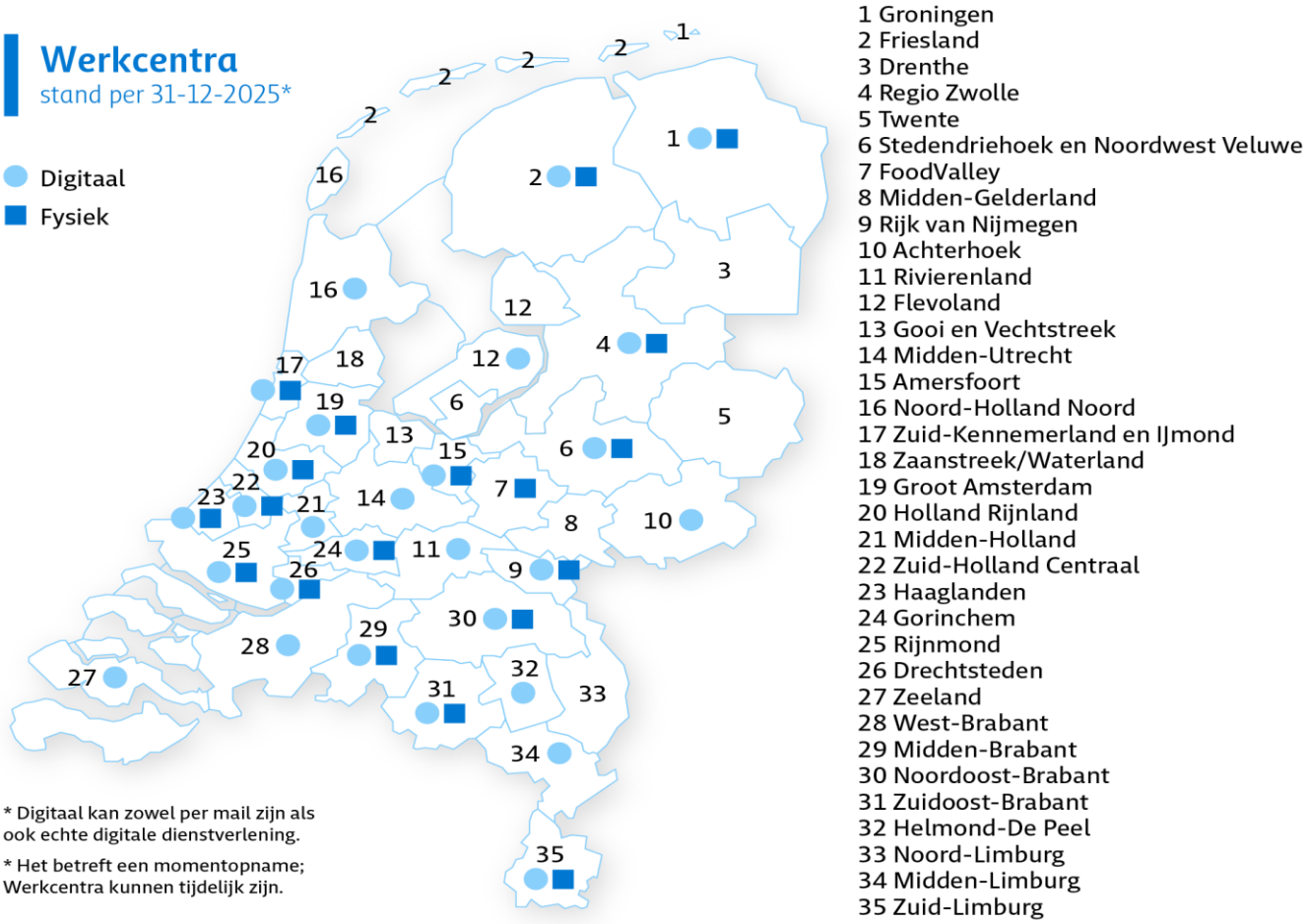
	2025	2024
Vanuit WW volledig aan het werk*	122.705	119.427
Naast WW-uitkering gedeeltelijk aan het werk	47.011	41.748
Vanuit WIA aan het werk (incl. contractverlengingen)**	7.015	12.603
Vanuit Wajong aan het werk (incl. contractverlengingen)	13.670	14.563
Vanuit Ziektewet aan het werk	408	418
Vanuit WAO of WAZ aan het werk	53	76

** Gedefinieerd als het aantal mensen met een WW-uitkering waarvan de dienstverlening wordt beëindigd vanwege volledige werkhervatting (conform met ministerie van SZW afgesproken prestatie-indicator)*

*** Met ingang van dit jaarverslag is de telling aangepast en gaat het om mensen vanuit de WIA die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor de duur van drie maanden of meer, met een arbeidsomvang (beloonde arbeid) van (gemiddeld) minstens twaalf uur per week. Daarom is het cijfer niet vergelijkbaar met 2024.*

Werkcentra

In 2025 is de overgangsperiode naar een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur gestart. UWV krijgt samen met gemeenten de wettelijke taak om – naar verwachting – in 2027 in alle arbeidsmarktregio's een Werkcentrum ingericht te hebben. Vooruitlopend op definitieve wetgeving zijn de arbeidsmarktregio's al gestart met de inrichting van de Werkcentra. Daarmee wordt de arbeidsmarktdienstverlening voor zowel burgers als werkgevers op een laagdrempeligere manier ontsloten. Alle werkenden en werkzoekenden, met of zonder uitkering, kunnen er terecht voor hulp bij het vinden van werk, loopbaanadvies en ondersteuning bij scholing, praktijkleren en hulp bij schulden. Werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht met arbeidsmarktvraagstukken, zoals het vinden van geschikt personeel en opleidingen. Er zijn inmiddels 28 Werkcentra operationeel; deels fysiek én digitaal, deels alleen digitaal. De arbeidsmarktregio's die nog geen Werkcentrum hebben, krijgen volgens planning in de loop van 2026 een digitaal en/of fysiek Werkcentrum. Op 23 maart 2026 start een landelijke publiciteitscampagne. We hebben dan een landelijke dekking met minimaal de digitale dienstverlening in elke regio.



Matching op de arbeidsmarkt

Door steeds snellere ontwikkelingen in de maatschappij, op de arbeidsmarkt en op het gebied van technologie (onder meer door de komst van AI), neemt de noodzaak tot wendbaarheid en het belang van het ontwikkelen van vaardigheden, competenties en kennis (skills) toe. Dit sluit aan bij aan de primaire taak van UWV om mensen duurzaam mee te laten doen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Door ons te richten op skills wordt beter inzichtelijk waar de (mis-)match is met (of op) de arbeidsmarkt en kan

gericht ondersteuning of opleiding worden geboden aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Dit doen we ook om uitstroom uit werk te voorkomen.

Bemiddelingsservice

Om het matchen tussen vraag en aanbod op de krappe arbeidsmarkt te verbeteren, zet UWV in op een nieuw digitaal systeem: de Bemiddelingsservice. Het aanbod van vacatures voor werkzoekenden wordt daarbij mede gebaseerd op hun vaardigheden en skills, naast opleiding en ervaring. Ook wordt inzichtelijk gemaakt wat er nodig is aan opleiding om een gewenst beroep, eventueel in een andere sector, in te kunnen vullen. Werkzoekenden krijgen de regie over hun eigen gegevens en kunnen zelf aangeven welke gegevens ze met wie willen delen. Hiermee maakt UWV de arbeidsmarkt voor alle partijen inzichtelijker en kan worden ingespeeld op de veranderingen die nodig zijn om vraag en aanbod beter samen te brengen. De snelle ontwikkelingen rond AI hebben gevolgen gehad voor de invoering van de Bemiddelingsservice. Om dit verantwoord te kunnen doen, zijn er extra onderzoeken gedaan, zoals het kwaliteitsonderzoek matching, een onderzoek om de huidige werkelijke situatie te vergelijken met de gewenste toekomstige situatie, en extra checks door de Commissie Data Ethiek. Ook worden er extra ketentesten gedaan

CompetentNL

Matchen op basis van vaardigheden en competenties vergt een eenduidige taal, om ze te koppelen aan beschrijvingen van beroepen en relevante opleidingen. De uitwerking hiervan gebeurt via het programma CompetentNL, waarin we samenwerken met TNO, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het CBS. Na enkele jaren voorbereiding is in september 2025 de eerste basisversie van de nationale standaard voor het beschrijven van skills live gegaan. Daarmee wordt er vanaf nu hetzelfde verstaan onder de beschrijving van een skill. Hoe CompetentNL in de praktijk wordt gebruikt is aan ontwikkelaars van toepassingen voor eindgebruikers. Eindgebruikers zijn onder andere werkgevers, gemeenten, onderwijsaanbieders, studenten, werkenden en werkzoekenden. Voorbeelden van toepassingen zijn skillsmatchingtools, digitale leerportfolio's, inhoud van onderwijsprogramma's en arbeidsmarktanalyses. Het doel is dat zoveel mogelijk partijen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs gebruik gaan maken van de skillstaal. Toolbouwers hebben toegang tot de skillsdata via een API (Application Programming Interface) waarmee de data eenvoudig geïntegreerd kunnen worden in eigen toepassingen. Het doel was om minimaal 100 API-kerngebruikers in 2025 te hebben. Dit aantal is ruim gehaald. Uiteindelijk gaat het om het daadwerkelijk gebruik van de skillsdata in software-systemen of toepassingen. In de komende jaren wordt CompetentNL verder doorontwikkeld en werken we toe naar een meer op skillsgerichte arbeidsmarkt en onderwijspraktijk.

Ook presenteerden UWV, VNO-NCW en MKB-Nederland eind september een landelijke Skillsagenda. Hierin wordt ingezet op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt door het bieden van inzicht in de skills van mensen en bewustwording bij werkgevers om skillsgericht te werven.

Tewerkstellingsvergunningen

We hebben in 2025 aanzienlijk meer aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning ontvangen. Dit komt grotendeels doordat we meer aanvragen voor asielzoekers hebben ontvangen. Om deze hogere instroom zo goed mogelijk te kunnen verwerken hebben we extra medewerkers ingezet. Aanvragen voor asielzoekers die bij aanlevering al compleet zijn, werden in het laatste kwartaal gemiddeld in 10 kalenderdagen behandeld. De tijdigheid van de afhandeling van tewerkstellingsvergunningen bleef in 2025 aanvankelijk achter door minder goed functionerende IT-systemen, maar is dankzij de inzet van extra medewerkers inmiddels op orde. Voor ontheemden uit Oekraïne geldt, anders dan voor andere vluchtelingen, slechts een meldingsplicht als zij gaan werken. In het voorjaar van 2025 zijn de meldingen die werkgevers moeten doen voor vluchtelingen uit Oekraïne, geautomatiseerd. We hebben in 2025 circa 66.000 meldingen voor Oekraïense werknemers ontvangen.

In 2025 ontvingen we beduidend minder aanvragen voor een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. De afhandeling van deze aanvragen kon in de meeste gevallen niet binnen de wettelijke termijn plaatsvinden. Veelal komt dit doordat de werkgever de diplomawaardering of het bewijs van kwalificaties niet (tijdig) heeft aangeleverd. Samen met de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) kijken we naar oplossingen om ook dit proces te verbeteren.

Tabel Tewerkstellingsvergunningen en gecombineerde vergunningen voor verblijf en arbeid

	2025	2024
Tewerkstellingsvergunningen	**51.352**	**30.547**
waarvan voor asielzoekers	30.625	12.009
waarvan voor overige aanvragen	20.727	18.538
Gecombineerde vergunningen voor verblijf en arbeid	**4.121**	**5.354**

Verhogen arbeidsparticipatie asielzoekers

In het regeerprogramma van het kabinet Schoof was aandacht voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van asielzoekers. Om ervaring op te doen in de benodigde dienstverlening voert UWV in samenwerking met het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), een aantal gemeenten en andere samenwerkingspartners sinds januari 2025 drie pilots uit met dienstverlening aan asielzoekers en nog niet permanent gehuisveste statushouders. De pilots lopen tot medio 2026. UWV denkt bovendien als kennispartner en uitvoerende partij actief mee om beleid vorm te geven.

Meerjarenprogramma Inclusie en Technologie

Op 22 augustus 2025 tekenden UWV en Cedris een samenwerkingsovereenkomst en startte het meerjarenprogramma Platform Inclusieve Technologie (2025–2028). Het programma heeft als doel het meer gemeengoed maken van inclusieve technologie en richt zich op vijf onderwerpen: bewustwording, vergroten gebruik, innovatie, randvoorwaarden en monitoring en evaluatie. In de

afgelopen periode is het plan voor 2026 uitgewerkt en op 22 januari is de landingspagina platforminclusievetechnologie.nl live gegaan. Daarnaast ondersteunt het programma het ministerie van SZW bij het vergroten van de bekendheid van de SZW-subsidieregeling “Inclusiviteitstechnologie voor het mkb”.

Kennis(agenda) en onderzoek inzetten voor beter beleid en dienstverlening

Met de evaluaties die we in het kader van de UWV Kennisagenda 2021–2025 uitvoeren, maken we inzichtelijk of en hoe nieuwe initiatieven bijdragen aan beter beleid en dienstverlening aan burgers en werkgevers. Zo hebben we in 2025 onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie en -mogelijkheden van mensen voor wie na een Ziektewet- of WIA-beoordeling blijkt dat zij geen recht hebben op een WIA-uitkering, de zogeheten 35-minners. Uit dit onderzoek blijkt dat de helft van hen er (ook op lange termijn) niet in slaagt om werk te vinden, dat zij vaak te maken hebben met een stapeling van problemen en dat zij behoefte hebben aan meer en persoonlijkere (re-integratie-)ondersteuning. UWV werkt voorstellen uit om de dienstverlening aan 35-minners te verbeteren.
Met een groot effectonderzoek naar de re-integratiedienstverlening voor WGA-gerechtigden hebben we laten zien dat deze dienstverlening bijdraagt aan de arbeidsparticipatie. Ook werken we aan evaluaties van (nieuwe) initiatieven, zoals de voortgang en prestaties van de vorming van sociaal-medische centra (SMC’s) in 2025 en 2026 en de drie pilots met dienstverlening aan asielzoekers (zie hiervoor onder het kopje Verhogen arbeidsparticipatie asielzoekers).

Verder hebben we met een studie over de re-integratiedienstverlening aan mensen met een Wajong-uitkering de beschikbare kennis over de doeltreffendheid en doelmatigheid van deze dienstverlening in kaart gebracht. Ook onderzochten we hoe onoplettendheid, onvoldoende kennis en misverstanden een rol spelen bij regelovertreding en, met het oog op preventie, welke werk- en persoonsfactoren samenhangen met arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast hebben we de aanbevelingen opgepakt van het onderzoek van de pilots Scholingsexperiment binnen het kennisprogramma Onbeperkt aan het werk om onze dienstverlening naar een hoger niveau te brengen, zoals de verbetering van het inkoopproces van scholingen, de aanstelling van scholingsadviseurs en het benadrukken in de uitvoering van het belang van scholing, ook voor cliënten met een lage werkhervattingskans. Meer informatie over het onderzoek is te vinden in het UWV-kennisverslag: Nieuw perspectief door scholing. Ervaringen van WGA-cliënten en UWV-professionals met de inzet van scholing (UKV 2025-8).
Hierin wordt ook benadrukt dat scholing niet op zichzelf staat, maar onderdeel is van het UWV-dienstverleningspakket.

Sinds 1 mei 2025 onderzoeken UWV en het ministerie van SZW het effect van de inspanningsplicht, de verplichting om voldoende inspanning te leveren om passend werk te vinden, en de daaraan gerelateerde WW-dienstverlening.

Voorzieningen en re-integratiediensten

We vinden het belangrijk dat mensen met een beperking met werk aan de samenleving kunnen deelnemen en aan het werk kunnen blijven. We ondersteunen hen met voorzieningen en re-integratiedienstverlening, waar we in deze paragraaf verder op ingaan. We verlenen werkvoorzieningen aan werknemers en werkgevers, onderwijsvoorzieningen aan mensen met een beperking en tolkvoorzieningen voor op het werk, in het onderwijs en in het dagelijkse leven. De inzet van voorzieningen zorgt ervoor dat voor mensen met een beperking drempels worden weggenomen, waardoor zij net als ieder ander kunnen deelnemen aan werk en onderwijs. Dit draagt bij aan hun zelfstandigheid en welzijn, en sluit aan bij het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Inzet van voorzieningen

We verstrekken hulpmiddelen die ervoor zorgen dat mensen met een beperking hun werk goed kunnen (blijven) doen, onderwijs kunnen volgen of goed kunnen functioneren in hun dagelijks leven. Het kan gaan om meeneembare voorzieningen (zoals een brailleleesregel of een aangepast bureau), vervoersvoorzieningen (zoals de aanpassing van een auto) en intermediaire voorzieningen (zoals een gebarentolk of een voorleeshulp). Sinds 1 januari 2024 kunnen ook mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen een werkvoorziening bij ons aanvragen. Daarnaast kunnen gemeenten hiervoor een aanvraag doen namens inwoners. Het gaat daarbij tot nu toe nog om beperkte aantallen. Verder verstrekken we tolkvoorzieningen voor werk, onderwijs en het dagelijks leven. Hiermee is UWV het centrale loket voor mensen met een auditieve beperking en organisaties die tolkuren aanvragen. In 2025 is 96% van de aanvragen voor voorzieningen tijdig – binnen acht weken – afgehandeld. Dat is boven de met het ministerie van SZW afgesproken norm van 90%.

Werkvoorzieningen

De meeste *werkvoorzieningen* verstrekken we aan individuele werknemers, maar we verstrekken ook voorzieningen aan werkgevers. Daarmee kunnen ze arbeidsplekken geschikt maken voor mensen met een beperking of voor adequate begeleiding zorgen. In 2025 hebben we iets minder werkvoorzieningen toegekend dan in 2024.

Het aantal toekenningen voor loondispensaties is verder gedaald omdat loondispensatie steeds vaker voor een periode van vijf jaar wordt toegekend. Daarnaast zijn er nauwelijks Wajongers die voor de eerste keer gaan werken en loondispensatie ontvangen. Het aantal toekenningen voor de externe jobcoach daalt al een aantal jaren. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat het een tijdelijke voorziening is en er nauwelijks nieuwe werkende Wajongers zijn. Het aantal Wajongers dat een externe jobcoach krijgt, wordt steeds minder, omdat in de meeste gevallen jobcoaching voor een beperkt aantal keren wordt ingezet. Er is wel een – zij het kleinere - toename van het aantal toekenningen van externe jobcoaching aan WIA-cliënten. Het aantal toekenningen voor een interne jobcoach is zowel bij Wajong- als WIA-cliënten licht toegenomen. Ook hebben we iets meer meeneembare voorzieningen toegekend door meer toekenningen voor orthopedisch schoeisel.

Tabel Aantal ingezette werkvoorzieningen naar soort

	2025	2024
Werknemersvoorzieningen*	**28.601**	**28.944**
Intermediaire voorzieningen	4.090	4.076
Externe jobcoach	12.824	13.626
Meeneembare voorzieningen	6.424	6.126
Starterskrediet	13	12
Vervoersvoorzieningen	5.250	5.104
Werkgeversvoorzieningen	**7.461**	**8.055**
Interne jobcoach	1.412	1.305
Loondispensatie	5.935	6.618
Overige werkgeversvoorzieningen	114	132
Totaal	**36.062**	**36.999**

* *Inclusief voorzieningen voor zelfstandigen en werkzoekenden.*

De uitgaven voor werkvoorzieningen zijn in 2025 vrijwel gelijk aan 2024.

Tabel Uitgaven voor werkvoorzieningen

Bedragen x € 1 miljoen	2025	2024
Externe jobcoach	32,9	33,6
Interne jobcoach	3,4	3,1
Intermediaire voorzieningen	10,6	10,0
Meeneembare voorzieningen	9,7	9,5
Vervoersvoorzieningen	28,4	28,6
Overig (werkgever)	1,2	0,8
Totaal	**86,2**	**85,6**

Onderwijsvoorzieningen

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) verstrekt UWV *onderwijsvoorzieningen* die ervoor zorgen dat mensen met een beperking onderwijs kunnen volgen. In 2025 hebben we minder onderwijsvoorzieningen toegekend dan in 2024. Dit komt grotendeels door minder toekenningen voor meeneembare voorzieningen voor de communicatiehulpmiddelen en het schoolmeubilair.

Tabel Aantal ingezette onderwijsvoorzieningen

	2025	2024
Intermediaire voorzieningen	1.103	1.046
Meeneembare voorzieningen	2.241	2.452
Vervoersvoorzieningen	1.566	1.580
Totaal	**4.910**	**5.078**

De uitgaven voor de onderwijsvoorzieningen waren in 2025 hoger dan in 2024. Dit komt door toename van het aantal tolkuren door een stijging van het aantal opdrachten en van de gemiddelde duur per opdracht, en vanwege de pilot voor de Achterwacht. Bij de meeneembare voorzieningen zijn de kosten lager dan in 2024, vooral door lagere kosten voor het schoolmeubilair.

Tabel Uitgaven voor onderwijsvoorzieningen

Bedragen x € 1 miljoen	2025	2024
Intermediaire voorzieningen	18,7	16,6
Meeneembare voorzieningen	3,1	3,4
Vervoersvoorzieningen	11,8	11,8
Totaal voor de cliënt	**33,6**	**31,8**
Uitvoeringskosten	**2,5**	**2,6**
Totaal	**36,1**	**34,4**

Tolkvoorzieningen

Tolkvoorzieningen kunnen worden ingezet als werkvoorziening en als onderwijsvoorziening. UWV verzorgt daarnaast ook de tolkvoorzieningen voor in het dagelijks leven. In 2025 kenden we meer tolkvoorzieningen toe aan cliënten in het leefdomein dan in 2024, maar ook aan organisaties die zich inzetten voor mensen met een auditieve beperking.

Op 1 april 2025 is UWV, in samenwerking met Tolkcontact, een pilot gestart genaamd Achterwacht 2.0. Het doel van deze pilot is ervoor te zorgen dat een tolkgebruiker in geval van een calamiteit altijd een tolk bij zich heeft. De definitie van een calamiteit is in samenspraak met tolkgebruikers opgesteld. Hierbij gaat het om situaties zoals een medische afspraak, uitvaart, sollicitatie of examen. Hiervoor heeft Tolkcontact een poule aan tolken georganiseerd die volgens een rooster beschikbaar zijn. In het vierde kwartaal van 2025 is de pilot geëvalueerd. Deze evaluatie bestond uit een cijfermatige analyse en een klanttevredenheidsonderzoek. Op basis hiervan hebben de ministeries van OCW, Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en SZW akkoord gegeven om de pilot per 1 april 2026 voort te zetten als onderdeel van de reguliere dienstverlening.

Stand van zaken herinrichting leefdomein

In 2025 zijn concrete voorstellen ontwikkeld om de tolkvoorziening in het leefdomein beter af te stemmen op de behoeften van zowel cliënten als UWV-medewerkers. Deze voorstellen zijn besproken met verschillende belangengroepen van zowel tolken als tolkgebruikers. In 2026 zal het ministerie van VWS, samen met UWV, opnieuw in gesprek gaan met de betrokken partijen, om tot een passend voorstel te komen.

Stand van zaken onzekerheid maatwerkuren

Bij controles op de verstrekking van tolkvoorzieningen voor in het dagelijks leven zijn er net als in 2023 en 2024 onzekerheden vastgesteld bij de toekenning van extra maatwerkuren. We hebben diverse verbeteracties in gang gezet om deze onzekerheden te minimaliseren. Zo hebben we in 2025 steekproeven gedaan en hebben we in werkoverleggen en in onze rapportages extra aandacht besteed aan een juiste toekenning. In 2026 gaan we de controles intensiveren om vast te stellen of de onzekerheden zijn opgelost.

Tabel Ingezette tolkvoorzieningen voor in het dagelijks leven

	2025	2024
Tolkvoorzieningen verstrekt aan cliënten	16.818	16.216
Tolkvoorzieningen verstrekt aan organisaties	203	169
Totaal	**17.021**	**16.385**

We hebben in 2025 aan meer cliënten een voorziening toegekend en meer cliënten hebben een tolk ingezet. Ook door een lichte stijging van het aantal uur per cliënt, de stijging van de kosten per getolkt uur en de pilot voor de Achterwacht hebben we meer uitgegeven dan in 2024.

Tabel Uitgaven voor tolkvoorzieningen voor in het dagelijks leven

Bedragen x € 1 miljoen	2025	2024
Tolkvoorzieningen cliënten	16,8	14,4
Tolkvoorzieningen organisaties	2,6	2,4
Totaal tolkvoorzieningen	**19,4**	**16,8**
Uitvoeringskosten	**1,3**	**1,2**
Totaal	**20,7**	**18,0**

Inzet van re-integratiedienstverlening

UWV koopt voor mensen met een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering of mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden met een WW-uitkering (tezamen de AG-populatie genoemd) re-integratiedienstverlening in. Dit is maatwerk waarbij voor elke cliënt kan worden gekozen uit instrumenten variërend van activering, aanbodversterking (inclusief scholing) tot dienstverlening gericht op het verkrijgen van werk. Ook kan een traject worden ingezet op basis van de methodiek Individuele plaatsing en steun (IPS). Die trajecten zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden met ernstige psychische aandoeningen (IPS EPA) en mensen met veelvoorkomende psychische stoornissen (common mental disorder oftewel IPS CMD). We zijn in 2025 een onderzoek gestart naar de inzet en effectiviteit van IPS CMD-trajecten. De uitkomsten worden in 2026 verwacht.

In het eerste kwartaal van 2025 heeft UWV de re-integratiedienst Werkbehoud geïntroduceerd. De doelstelling van deze dienst is om te voorkomen dat cliënten die in loondienst of als zelfstandige werken uitvallen. De dienstverlening heeft een kortdurend en intensief karakter en bestaat hoofdzakelijk uit het voeren van gesprekken met de cliënt en, indien de cliënt daarmee akkoord gaat, zijn werkgever. Met inzet van deze dienst geeft UWV invulling aan zijn missie om duurzaamheid van werk te bevorderen. In totaal zijn er in 2025 1.045 trajecten Werkbehoud ingekocht. Voor de cliënten met een AG-populatie is het product Werkbehoud voor 91% afgerond met een positief resultaat: werknemers behielden hun werk en zelfstandigen konden hun werkzaamheden succesvol voortzetten. Voor de doelgroep kwetsbare werklozen is het percentage succesvol afgeronde trajecten 79%.

In 2025 hebben we voor de AG-populatie meer re-integratiediensten ingekocht dan in 2024. Dit komt vooral door de intensivering van die dienstverlening voor Ziektewet-cliënten.

Tabel Ingekochte re-integratiediensten voor de AG-populatie, inclusief IPS EPA- en IPS CMD-trajecten

	2025	2024
WAO	229	247
Ziektewet	12.990	10.905
oWajong/Wajong 2010	7.155	7.437
WIA	13.472	12.533
WW (WIA en Ziektewet < 35%)	3.173	2.848
Totaal	**37.019**	**33.970**

In 2025 zijn meer re-integratietrajecten en -diensten afgerond dan in 2024. Bij de dienstverlening met plaatsing als direct doel zijn relatief minder trajecten en diensten afgesloten met een baan. Dit komt enerzijds doordat mensen met een IPS-traject relatief gezien een steeds groter aandeel hebben in deze dienstverlening; deze IPS-trajecten zijn bedoeld voor cliënten met een (ernstige) psychische kwetsbaarheid met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en zij komen moeilijker aan het werk. Anderzijds zien we een sterke relatie met de vacatureontwikkeling en de afnemende spanning op de arbeidsmarkt. De dienstverlening gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor de cliënt is vaker succesvol en scholingen worden vaker afgesloten met een diploma dan in 2024. In 2025 zijn er enkele kwaliteitsverbeteringen doorgevoerd die een positief effect hebben op de afronding van een scholing, zoals het actiever gebruikmaken van arbeidsmarktoriënterende instrumenten en de mogelijkheid om een intake door de opleider te laten uitvoeren zodat mismatches tussen cliënt en opleiding worden voorkomen.

Tabel Resultaten ingekochte re-integratiedienstverlening voor de AG-populatie

	2025	2024
Plaatsing als direct doel	**3.663**	**3.510**
Afgesloten met baan	1.760	1.706
Afgesloten zonder baan	1.903	1.804
Dichter bij de arbeidsmarkt als direct doel	**29.350**	**26.206**
Succesvol	23.408	20.519
Niet-succesvol	5.942	5.687
Afgesloten scholingen	**2.867**	**2.552**
Afgesloten met diploma	2.028	1.737
Afgesloten zonder diploma	839	815
Totaal	**35.880**	**32.268**

De totale uitgaven voor de inzet van re-integratiediensten bedroegen in 2025 € 127,0 miljoen, wat € 14,4 miljoen hoger is dan in 2024. Dit komt doordat er voor meer cliënten re-integratiedienstverlening is ingekocht en de dienstverlening in 2025 ook duurder geworden is. Ook stijgt de inzet van scholing en is er met Werkbehoud een nieuwe re-integratiedienst.

Tabel Ingekochte re-integratiediensten voor de WW-populatie

Aantal	
Ingekochte re-integratiediensten WW-populatie	**675**
Diensten Modulair	76
Diensten Naar werk	92
Diensten Werk-fit maken	466
Werkbehoud	41

De inkoop van re-integratiedienstverlening voor de WW-populatie vindt pas sinds 2025 plaats waardoor er geen vergelijking kan worden gemaakt met voorgaande jaren. Ook zijn er nog weinig resultaten te melden omdat de meeste diensten, gelet op de maximale doorlooptijd ervan, nog niet zijn afgerond.

Algemene maatregel van bestuur Tijdelijk besluit experiment bredere inzet re-integratie-instrumenten

Met de inwerkingtreding van het experiment Bredere inzet re-integratie-instrumenten per 22 april 2023 is het voor UWV tijdelijk mogelijk geworden om het volledige pakket aan re-integratieondersteuning te bieden aan cliënten met een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong-DGA). Doel van het experiment is te onderzoeken of de arbeidsparticipatie van mensen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering door de geboden re-integratieondersteuning kan worden bevorderd. Het experiment eindigt op 22 april 2028.

Tot en met 2025 hebben zich 5.674 IVA- en Wajong DGA-cliënten bij ons gemeld voor re-integratieondersteuning. Zij krijgen eerst een oriënterend gesprek. In dit gesprek toetst UWV of er een reële kans is dat de cliënt met gebruikmaking van re-integratie-ondersteuning op termijn het werk kan hervatten. Tijdens deze oriënterende fase, maar ook op een later moment, kan de dienst Financieel inzicht worden ingezet. Daarmee krijgt de cliënt een beeld van wat inkomsten uit betaald werk kan gaan betekenen voor zijn totale inkomen. Daarbij wordt onder andere rekening gehouden met fiscale toeslagen en gemeentelijke regelingen. Die dienst kan ook worden ingezet als er sprake is van een concrete vacature. De totale inkoop van re-integratiedienstverlening voor de groepen IVA en Wajong DGA in 2025 ziet er als volgt uit:

Tabel Ingekochte trajecten WIA-IVA

Aantal	
Ingekochte trajecten WIA-IVA	**342**
Diensten Modulair	96
Diensten Naar werk	10
Diensten Werk-fit maken	97
Financieel Inzicht	58
IPS-EPA	8
Scholing	65
Werkbehoud	8

Tabel Ingekochte trajecten Wajong DGA-doelgroep

Aantal	
Ingekochte trajecten Wajong DGA-doelgroep	**464**
Diensten Modulair	189
Diensten Naar werk	20
Diensten Werk-fit maken	123
Financieel Inzicht	42
IPS-CMD	1
IPS-EPA	19
Scholing	70
Werkbehoud	11

Re-integratiebudget AG

De kosten voor de inzet van werkvoorzieningen en van re-integratiediensten voor cliënten met een arbeidsbeperking worden gefinancierd uit het re-integratiebudget AG van het ministerie van SZW. In 2025 is er minder uitgegeven (€ 213,2 miljoen) dan het beschikbare budget (€ 215,0 miljoen). Naar verwachting zal het uitgavenniveau de komende jaren ongeveer gelijk blijven, maar vanaf 2029 wordt dit budget met € 15 miljoen per jaar verlaagd. Daarom moeten er op termijn keuzes worden gemaakt over de inzet van het re-integratiebudget.

Re-integratiebudget WW

Sinds 1 januari 2025 heeft UWV structureel de mogelijkheid om re-integratiedienstverlening in te kopen voor WW-cliënten met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In 2025 zijn er 675 trajecten ingekocht voor deze doelgroep waarbij er € 1,4 miljoen is uitgegeven (budget: € 3,0 miljoen).

Scholingsbudget WW

Om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, kunnen WW-gerechtigden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt gebruikmaken van het scholingsbudget WW.

Tabel Toegekende opleidingen vanuit scholingsbudget WW

	Aantal	%
Aantal toegekende opleidingen	**3.669**	**100%**
Baangarantie	536	14%
Baanintentie	398	11%
Kansrijk beroep	2.120	58%
Overige	615	17%

Het scholingsbudget WW bedroeg in 2025 € 14,7 miljoen en de totale uitgaven voor dit budget waren in 2025 € 12,9 miljoen.

Subsidieregeling IPS-trajecten voor de gemeentelijke doelgroep

In maart 2023 is de Subsidieregeling IPS-trajecten voor de gemeentelijke doelgroep in werking getreden. UWV voert deze regeling uit. We verstrekken geen geldelijke vergoeding, maar plaatsen een order bij een ggz-instelling die een IPS-traject wil starten voor een

cliënt uit de gemeentelijke doelgroep. Dit betreft zowel trajecten voor de EPA-populatie (cliënten met ernstige psychische aandoeningen) als voor de CMD-populatie (cliënten met common mental disorders).

Dankzij een besluit in de Voorjaarsnota 2025, waarbij het Rijk jaarlijks € 12 miljoen beschikbaar stelt om mensen met een psychische kwetsbaarheid te helpen aan werk, komen er vanaf 2026 structureel middelen beschikbaar om IPS-trajecten te kunnen inzetten voor de gemeentelijke doelgroep. Omdat het tijd kost om met partijen (ministerie van SZW, UWV, de Nederlandse ggz en Divosa) tot een constructie te komen op basis waarvan de beschikbare middelen kunnen worden besteed aan de inzet van IPS-trajecten is besloten om de huidige subsidieregeling met nogmaals één jaar te verlengen.

1.5 Handhavingsinzet

De meeste cliënten en werkgevers die een beroep op ons doen, houden zich aan de regels voor het ontvangen van onze dienstverlening. We gaan dan ook uit van vertrouwen in cliënten en we zijn ons bewust van de complexe wetgeving waarbij een fout snel is gemaakt. In onze dienstverlening staat daarom het voorkomen van overtredingen voorop. We willen het cliënten zo makkelijk mogelijk maken om zich aan de regels te kunnen houden, hen faciliteren met optimale dienstverlening en met inachtneming van de menselijke maat reageren als het een keer fout gaat.

Overtredingen inlichtingenplicht

We wijzen uitkeringsgerechtigden erop dat ze verplicht zijn om relevante wijzigingen zoals vrijwilligerswerk, vakantie of verhuizing tijdig en volledig aan ons door te geven. We zien er op diverse manieren op toe dat mensen zich hieraan houden. Dit kan uiteenlopen van een korte telefonische controle tot een uitgebreid onderzoek. Als cliënten te veel hebben ontvangen, dan moeten ze het te veel ontvangen bedrag terugbetalen. Daarbij kan een boete of waarschuwing worden opgelegd. Ook kunnen we in bepaalde gevallen aangifte doen bij het Openbaar Ministerie, dat vervolgens kan overgaan tot een strafrechtelijke vervolging. We constateerden in 2025 iets meer overtredingen van de inlichtingenplicht voor een aanzienlijk hoger bedrag aan teveel betaalde uitkering door (al dan niet opzettelijke) overtreding van de regels (2025: € 13,1 miljoen, 2024: € 9,0 miljoen). We vinden het belangrijk dat de sanctie die we opleggen in verhouding staat tot de begane overtreding. Dit betekent dat bij sommige overtredingen een boete passend is, bij andere overtredingen een waarschuwing en dat we in sommige gevallen geheel afzien van een sanctie.

Tabel Overtredingen inlichtingenplicht

	2025		2024	
	Aantal	%	Aantal	%
Aantal geconstateerde overtredingen	**4.000**		**3.800**	
Opgelegde boetes	600	15%	600	16%
Opgelegde waarschuwingen	2.600	65%	2.500	66%
Geen boete of waarschuwing opgelegd	800	20%	700	18%
Processen-verbaal voor Openbaar Ministerie	0*	0%	*0	0%
	2025		**2024**	
	Bedrag x € 1 miljoen		**Bedrag x € 1 miljoen**	
Boetebedrag	0,8		0,7	

* *Dit is een afgerond aantal, het exacte aantal is 21 (2024: 18).*

We kregen wel minder signalen van mogelijk misbruik dan in 2024. Dit heeft vooral te maken met een piek in 2024 door een grote hoeveelheid opting-insignalen. Het aantal interne meldingen daalt ook. Hierbij hebben we het beeld dat sommige zaken uit het oogpunt van de menselijke maat intern minder snel worden gemeld. Ook kregen we minder meldingen van burgers en van de politie. Het gemiddelde boetebedrag en het gemiddelde benadelingsbedrag zijn hoger dan in 2024. De stijging van het benadelingsbedrag doet zich vooral voor bij de Toeslagenwet en kan grotendeels worden verklaard door de herstelactie Arbeidsongeschiktheidspensioen (zie paragraaf 1.2 Inkomenszekerheid bieden onder het kopje Andere herstelacties).

Overtredingen inspanningsplicht

Uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen zijn verplicht zich voldoende in te spannen om werk te vinden. WW-gerechtigden moeten verantwoording afleggen over hun sollicitatieactiviteiten. Wie zich aantoonbaar onvoldoende inspant, kan worden gekort op zijn uitkering.

Tabel Overtredingen inspanningsplicht

	2025		2024	
	Aantal	%	Aantal	%
Aantal geconstateerde overtredingen	**53.600**		**57.000**	
Opgelegde maatregelen	**31.000**	**58%**	**35.900**	**63%**
Waarvan maatregelen WW	27.100		31.500	
Waarvan maatregelen overige wetten	3.900		4.400	
Opgelegde waarschuwingen	**22.100**	**41%**	**20.500**	**36%**
Geen maatregel of waarschuwing opgelegd	**500**	**1%**	**600**	**1%**

Risicogerichte onderzoeken

Ons doel was om, net als in 2024, ook in 2025 onderzoeken en analyses te doen naar de aard en omvang van tenminste achttien risico's. De inzichten helpen om beheersmaatregelen vast te stellen waarmee we de risico's kunnen verkleinen. In 2025 hebben we negentien onderzoeken afgerond en waar relevant passende beheersmaatregelen voorgesteld.

Ook doen we onderzoek naar risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik van regelingen waarbij in meer of mindere mate sprake is van georganiseerde en/of grootschalige fraude. In totaal is er binnen de verschillende thema's meer dan € 16 miljoen teruggevorderd of bespaard door het stoppen of niet toekennen van uitkeringen omdat de ontvanger er geen recht op bleek te hebben.

Dit zijn de resultaten van de belangrijkste thema-onderzoeken:

- *Gezondheidsfraude:* Er is sprake van gezondheidsfraude als een uitkeringsgerechtigde – zonder dat bij UWV te melden – activiteiten of werkzaamheden verricht die niet passen bij de door ons vastgestelde belastbaarheid of gezondheidsproblemen voorwendt. We hebben in 2025 € 13 miljoen minder uitgekeerd doordat uitkeringen vanwege gezondheidsfraude zijn herzien, stopgezet of niet zijn toegekend.
- *Gefingeerde dienstverbanden:* Dit zijn dienstverbanden die alleen op papier bestaan. In werkelijkheid werken de betrokken personen niet en wordt er geen loon betaald. In 2025 is ruim € 1,6 miljoen minder uitgekeerd doordat uitkeringen na onderzoek van gefingeerde dienstverbanden zijn herzien, stopgezet of niet zijn toegekend. Bedrijven, boekhouders en getuigen werken niet of zeer moeizaam mee aan de onderzoeken naar gefingeerde dienstverbanden. Dit is eerder ook besproken met het Openbaar Ministerie. Uit een juridische analyse blijkt dat er mogelijkheden zijn om medewerking via het bestuursrecht af te dwingen, maar daarvoor moet dan een vrij uitgebreid proces worden ingericht. Om te kijken of dit loont, worden de aard en omvang van gefingeerde dienstverbanden nader onderzocht.
- *Overige thematische onderzoeken:* Onderzoeken zoals omtrent faillissementen, hennep en criminele activiteiten zorgden ervoor dat we ongeveer € 1,3 miljoen minder hebben uitgekeerd.

Samenwerken in onderzoeken

We verrekenen zoveel mogelijk de inkomsten van een uitkeringsgerechtigde met diens uitkering op basis van de informatie die we al hebben. Hierdoor komen onbedoelde overtredingen van de inlichtingenplicht minder vaak voor en kunnen we meer aandacht besteden aan onder andere onderzoeken naar georganiseerde fraudefenomenen. Hierbij werken we samen met partners als de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), de Fiscale inlichtingen- en opsporingsdienst (FIOD), het Openbaar Ministerie (OM), politie en gemeenten. Zo hebben we de nieuwe werkwijze Meldinggedreven Fenomenen ingevoerd waarin we meldingen van mogelijk misbruik die verband houden met elkaar (fenomenen), en waarbij soms gebruik gemaakt wordt van een herkenbare werkwijze, gezamenlijk oppakken, waar relevant samen met ketenpartners. Hiervan is er één in de afrondende fase. Die betrof onwettige inkomsten naast de uitkering in de taxibranche, waarbij in bijna alle gevallen sprake was van niet-gemelde inkomsten. Daarnaast zijn er nog tien in onderzoek.

Sommige vormen van regelovertreding reiken over landsgrenzen heen. De uitdaging hierbij is dat de (digitale) grenzen vervagen en dat er vanuit vraag en aanbod op de internationale arbeidsmarkt nieuwe bewegingspatronen ontstaan. We werken daarom samen met partners in het buitenland. Zo zijn er tijdens een werkbezoek in september aan Brussel concrete afspraken gemaakt over het structureel uitvoeren van bestandsvergelijkingen met België, na het succesvol afronden van een pilot. Ook met het Italiaanse en Franse zusterorgaan zijn concrete afspraken gemaakt over het uitvoeren van een bestandsvergelijking. Daarnaast doen we met ons Interventieteam Buitenland onderzoek in landen waar (veel) cliënten van ons wonen. In 2025 heeft dit team negen landen bezocht, met als doel preventie, dienstverlening en onderzoeken van meldingen. Binnen het samenwerkingsverband Aanpak Misstanden Uitzendsector (Internationaal) met de Nederlandse Arbeidsinspectie, de Belastingdienst en de Sociale Verzekeringsbank (SVB) neemt UWV momenteel deel aan 46 onderzoeken. Naar aanleiding hiervan zijn 8 fraudefenomenen in beeld gekomen, die verder worden onderzocht.

1.6 Afhandeling van klachten, bezwaren en beroep

Belangrijk onderdeel van het Nederlandse bestuursrecht is dat mensen die ontevreden zijn over UWV, een klacht of een bezwaar kunnen indienen. Wie het niet eens is met de beslissing op een ingediend bezwaar, kan daartegen in beroep gaan bij de rechtbank. Als de indiener van het beroep of UWV het niet eens is met de beslissing van de rechter, kan hoger beroep worden aangetekend bij

de Centrale Raad van Beroep (CRvB). We gebruiken de uitkomsten van klachten, bezwaren en beroepsprocedures om onze dienstverlening aan cliënten te verbeteren.

Afhandeling van klachten

Wie ontevreden is over de handelwijze van UWV, kan een klacht indienen. Onder een klacht verstaan we iedere uiting van ongenoegen over een gedraging, handeling of nalatigheid van (een medewerker van) UWV. In 2025 ontvingen we 6.020 klachten, tegenover 5.947 in 2024. We handelden in 2025 6.018 klachten af (5.865 in 2024). Het lukte om 97,3% van de klachten (doelstelling is 95%) binnen de wettelijke termijn van zes weken, of – indien verdaagd – binnen tien weken af te handelen. De meeste klachten gaan over ons organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken. Veel klachten gaan over de dienstverlening, bejegening en betalingen.

Tabel Oordeel over klachten

	2025		2024	
	Aantal	%	Aantal	%
Gegrond	2.009	33,4%	1.995	34,0%
Ongegrond	927	15,4%	955	16,3%
Niet-ontvankelijk	340	5,7%	289	4,9%
Oordeel niet van toepassing*	398	6,6%	533	9,1%
Geen oordeel**	2.344	38,9%	2.093	35,7%
Totaal	**6.018**	**100%**	**5.865**	**100%**

* *Als klachten vroegtijdig worden opgelost doordat we kort na het indienen van de klacht contact opnemen met de indiener en in goed overleg tot een acceptabele oplossing komen.*

** *Als de klacht niet gegrond en ook niet ongegrond kan worden verklaard.*

Afhandeling van bezwaren en beroepszaken

Wanneer iemand het niet eens is met een beslissing van UWV, dan kan hij een bezwaar indienen. In 2025 hebben we minder bezwaren ontvangen en afgehandeld dan in 2024. We kregen minder NOW- en Ziektewet-/Wazo-bezwaren. Ook handelden we minder NOW-bezwaren af. Door het tekort aan verzekeringsartsen hebben we minder medische dossiers tijdig afgehandeld. Daarom prioriteren we nog scherper om cliënten de juiste dienstverlening te bieden en zo de onzekerheid te beperken.

Tabel Afhandeling bezwaren

	2025		2024	
Ontvangen bezwaren	**65.700**		**68.300**	
WW/Toeslagenwet	11.600		11.400	
Arbeidsongeschiktheidswetten	39.600		41.400	
waarvan NOW*		1.200		3.300
Ziektewet/Wazo	14.500		15.500	
Afgehandelde bezwaren	**62.200**		**64.800**	
WW/Toeslagenwet	11.400		11.200	
Arbeidsongeschiktheidswetten*	36.600		38.700	
waarvan NOW*		1.800		4.300
Ziektewet/Wazo	14.200		14.900	
Tijdigheid afhandeling bezwaren				
Wetstechnische bezwaren	95,6%		96,4%	
Medische bezwaren	67,5%		77,8%	
Uitkomst bezwaar**				
Gegrond	23%		26%	
Ongegrond	30%		30%	
Bezwaar ingetrokken	39%		37%	
Bezwaar niet-ontvankelijk	8%		7%	

* *NOW-bezwaren zijn om administratieve redenen ondergebracht bij de bezwaren tegen arbeidsongeschiktheidswetten.*

** *Exclusief NOW.*

Tabel Afhandeling beroepszaken

	2025	2024
Ontvangen beroepszaken*	**11.930**	**9.450**
Beroep	8.900	6.380
Hoger beroep	1.080	1.200
Schadebesluiten	1.870	1.800
Verzoekschriften	**0	**0
Afgehandelde beroepszaken*	**11.420**	**9.760**
Beroep	8.080	6.010
Hoger beroep	1.420	1.860
Schadebesluiten	2.000	1.850
Verzoekschriften	***0	***0
Uitkomst beroep*		
Gegrond	37%	22%
Ongegrond	29%	40%
Beroep ingetrokken	27%	30%
Beroep niet-ontvankelijk	6%	8%

* *Inclusief NOW*

** *Het exacte aantal in 2025 ontvangen verzoekschriften was 79 (2024: 60).*

*** *Het exacte aantal in 2025 afgehandelde verzoekschriften was 54 (2024: 40)*

2. Sociaal, bestuur en milieu

UWV is een organisatie van mensen voor mensen. We dragen bij aan de bestaanszekerheid van mensen en een goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkt. We vinden het daarom vanzelfsprekend om maatschappelijk verantwoord te opereren. We willen positieve impact maken op cliënten en medewerkers en daarbij het milieu zo min mogelijk schaden. Op deze manier dragen we zowel op korte als op lange termijn bij aan brede welvaart.

Het maken van positieve sociale impact is ons uitgangspunt - het is waar UWV voor staat. Ook in 2025 heeft UWV zijn verantwoordelijkheid genomen om de negatieve gevolgen van onze bedrijfsvoering en van onze ketenpartners verder te beperken. We hebben vastgesteld waar onze impact het grootst is en hoe onze waardeketen in elkaar zit door middel van een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) met de interne stakeholders. Daardoor is nu scherper waar we ons in de waardeketen op moeten richten om onze positieve impact te vergroten en de negatieve te verkleinen. We werken bijvoorbeeld aan de doelen klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030 en 50% circulaire bedrijfsvoering in 2030, maar beperken ook actief onze indirecte uitstoot in de waardeketen. Hercertificering op niveau 4 van de MVO Prestatieladder bevestigt dat we ook in 2025 stappen in de goede richting hebben gezet. Deze certificeringsnorm kent vijf niveaus.

Dubbele materialiteitsanalyse: de impact van UWV in kaart

De meest impactvolle (of materiële) thema's voor UWV en zijn waardeketen zijn in 2025 vastgesteld middels een dubbele materialiteitsanalyse (DMA). Deze analyse gaat bij UWV enerzijds over de actuele of potentiële (financiële) impact van een thema op UWV enerzijds, en anderzijds de actuele of potentiële (sociale- en/of milieu)impact van UWV op het thema. Bij UWV omvat onze waardeketen zowel de toeleveringskant als de distributiekant. De keten bestaat voornamelijk uit cliënten, overheidsinstanties, werkgevers, werknemers, leveranciers en andere belanghebbenden. Daarbij zijn impact, risico's en kansen tegen elkaar afgewogen in drie categorieën: sociaal, bestuur en milieu. Binnen deze categorieën is geanalyseerd op welke thema's UWV impact heeft en welke thema's financiële impact op UWV (kunnen) hebben. De thema's die in de DMA naar voren komen als meest impactvol zijn veelal cliëntgerelateerde thema's. Onze grootste impact zit dan ook in onze dienstverlening (zie hoofdstuk 1).

We benaderen de thema's vanuit alle hoedanigheden van UWV – dienstverlener, bedrijfsvoerder, werkgever en opdrachtgever – en doen dat samen met medewerkers, cliënten en partners. We volgen hierbij de Europese richtlijnen. In 2026 analyseren we welke acties en initiatieven verbonden zijn met de materiële thema's en hoe we zoveel mogelijk positieve impact maken. In de tabel hieronder is opgenomen wat de meest impactvolle subonderwerpen zijn.

Tabel Dubbele materialiteitsanalyse

Onderwerp MVO Prestatieladder	Onderwerp ESRS	Subonderwerp
Milieu, ecosysteem, circulaire economie en klimaatverandering	E1 (klimaatverandering)	Energie
	E5 (Circulaire economie)	Grondstoffeninstroom, inclusief grondstoffengebruik en grondstoffenuitstroom gerelateerd aan producen en diensten
Goed werkgeverschap	S1 (Eigen personeel)	Gelijke behandeling en kansen voor iedereen
Consumentenaangelegenheden	S4 (Consumenten en eindgebruikers)	Informatie-gerelateerde impact voor consumenten en/of eindgebruikers
		Persoonlijke veiligheid voor consumenten en/of eindgebruikers
		Sociale inclusie van consumenten en/of eindgebruikers
Behoorlijk bestuur	G1 (Zakelijk gedrag)	Politiek engagement en lobby
		Bescherming van klokkenluiders
		Bedrijfscultuur
n.v.t.	Entiteitsspecifiek	Werkzekerheid en re-integratie

2.1 Sociaal

Sociaal: medewerkers

UWV werkt aan dienstverlening met ruimte voor de menselijke maat. Dit vraagt om een passende organisatie-inrichting en deskundige medewerkers die doelgericht en flexibel samenwerken. Essentieel is een diverse en inclusieve werkomgeving, waar afwegingen en keuzes worden gemaakt vanuit de bewuste waardering voor verschillende kwaliteiten en perspectieven. Het doel is een werkomgeving waarin alle collega's zichzelf kunnen zijn, gelijke kansen krijgen en zich verbonden voelen. Dit vergt niet alleen inzet van de organisatie maar ook van het individu. Centraal staan onze ROEP-waarden: respect, openheid, eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit. In deze context willen we bovendien een afspiegeling zijn van de samenleving, zodat cliënten en medewerkers zich in elkaar herkennen. We gebruiken streefcijfers voor:

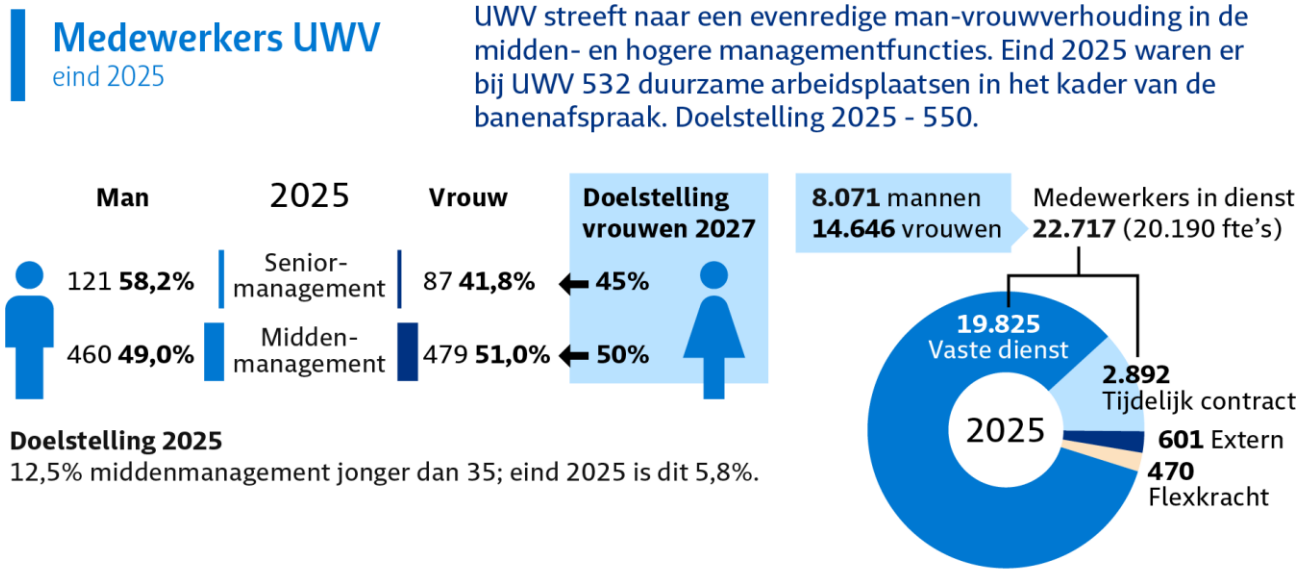
- meer vrouwen in het midden -en seniormanagement;
- meer medewerkers met een migratieachtergrond in het midden- en seniormanagement;
- meer jongere leidinggevenden in het middenmanagement;
- meer duurzame werkplekken voor medewerkers met een Indicatie banenafspraak.

De medewerkers van UWV: voldoende medewerkers op de juiste plek

Om ervoor te zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek zitten, moeten we voldoende mensen aantrekken en behouden. Daarom zijn we dit jaar zichtbaarder geweest op onder andere banenmarkten en beurzen, waar we rechtstreeks in contact komen met mensen die mogelijk bij UWV willen werken. Doordat we een actief zichtbare werkgever zijn, draagt dit zowel bij aan het aantrekken van nieuwe medewerkers als aan het behouden van onze medewerkers, en aan het vergroten van de trots van onze medewerkers.

In mei, juni en september 2025 hebben employer–branding campagnes plaatsgevonden en is ingezet op zichtbaarheid op televisie. Ook gezien de krapte op de arbeidsmarkt, onder meer voor specifieke deskundigheid die UWV nodig heeft, is het belangrijk om te blijven bouwen aan de positionering van UWV als aantrekkelijke werkgever. Dit heeft er aan bijgedragen dat UWV in 2025 is gestegen naar plek 12 in de lijst met favoriete werkgevers van Intelligence Group.

We hebben ook gewerkt aan de uitvoering en voorbereiding van verschillende Europese aanbestedingen voor de inzet van externen. Hierbij houden we expliciet rekening met de uitvoering van de Wet DBA. We werken toe naar een situatie waarin we voor elke expertise rechtmatig ingehuurde externen beschikbaar hebben en op die manier voldoen aan de wet. De Europese aanbesteding voor externe inhuur van informatievoorzienings-(IV-)professionals is medio 2025 afgerond en geïmplementeerd. Daarnaast is de Europese aanbesteding voor externe inhuur op de overige domeinen (non-IV) begin december 2025 definitief gegund. Ook is de Europese aanbesteding voor de inzet van flexkrachten gepubliceerd. De Wet DBA heeft geleid tot een heroverweging op de inzet van zzp'ers binnen verschillende doelgroepen. Per 1 oktober 2025 maken we geen gebruik meer van zzp'ers als verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Daarnaast is er kritisch gekeken naar de volledige zzp-populatie bij UWV. Dit heeft geleid tot een daling van de inzet van zzp'ers in 2025 van 187 zzp'ers op 1 januari 2025 naar 46 zzp'ers op 1 januari 2026.



Medewerkersontwikkeling

We stimuleren de verdere professionalisering van onze medewerkers met oog voor de menselijke maat onder meer door een UWV-breed leeraanbod te ontwikkelen dat in het teken staat van de strategische doelen van UWV. Onderdeel van dit UWV-brede leeraanbod is de e-learning Ambtelijk vakmanschap die in het derde kwartaal van 2025 is opgeleverd. Ook is gestart met de ontwikkeling van de e-learning Morele oordeelsvorming vanuit de bredere opdracht om het Moreel leertraject in te richten. We streven ernaar om de leerinterventie Morele oordeelsvorming in het eerste kwartaal van 2026 gereed te hebben.
We bieden voor nieuwe medewerkers een algemeen onboardingsprogramma en ontwikkelen deze door tot een logische medewerkerreis die richting geeft aan het leeraanbod en doorloopt tijdens de gehele loopbaan van de medewerker.

Leiderschapsontwikkeling

Onze leidinggevenden hebben een voorbeeldfunctie binnen de organisatie. Dat vraagt onder andere om zelfbewustzijn en reflecterend vermogen. Beide aspecten komen aan de orde in de leiderschapsprogramma's voor ons senior- en middenmanagement. In het gehele aanbod aan leiderschapsprogramma's is het kunnen reflecteren op het eigen handelen en daarmee het vergroten van het zelfbewustzijn verwerkt. In het najaar van 2025 is een programma voor nieuwe leidinggevenden binnen het seniormanagement gestart. Ook zijn de gespreksateliers in het najaar van 2025 gestart. In de ateliers staat het eigen gedrag in het gesprek centraal en wordt gereflecteerd op gesprek, context en eigen handelen.

Diversiteit

Om concreet handen en voeten te geven aan diversiteit hanteert UWV sinds 2021 streefcijfers voor vier zichtbare typen van diversiteit: gendergelijkheid, culturele diversiteit, leeftijdsdiversiteit en duurzame banen voor medewerkers met een Indicatie banenafspraak. Voor gendergelijkheid is de doelstelling dat in 2030 evenveel vrouwen als mannen werken in zowel het middenmanagement als het seniormanagement. Om hier te komen, willen we in 2027 een tussenstap hebben gezet. Dan geldt voor het middenmanagement de doelstelling van 50% en voor het seniormanagement van 45% vrouwen. De genderverhoudingen in het management liggen op koers om de doelstellingen voor 2027 te behalen en daarna die voor 2030. Wel nam het aandeel vrouwen in het seniormanagement in 2025 af. Het aandeel vrouwen in het middenmanagement nam iets toe. Meerjarig is het aandeel vrouwen in het seniormanagement van UWV wel lager dan de Benchmark Overheid en Publieke sector (47% in 2024). In het middenmanagement van UWV is dit aandeel juist hoger dan deze benchmark (45% in 2024).

Voor culturele diversiteit zijn voor 2027 streefcijfers geformuleerd voor het totaal aantal UWV-medewerkers (30%), het middenmanagement (22%) en het seniormanagement (20%). Deze cijfers (en definities) zijn gebaseerd op een nulmeting van de CBS-barometer Culturele Diversiteit in juni 2023. Deze barometer is een gevalideerd instrument dat is ontwikkeld op verzoek van de SER en het ministerie van SZW. Met het percentage medewerkers van niet-Nederlandse afkomst hebben we in 2025 het UWV-brede streefcijfer voor 2027 bijna gehaald. Het huidige percentage komt overeen met dat van de landelijke beroepsbevolking (in 2025 ook 29%). Voor het seniormanagement hebben we het streefcijfer ook bijna gehaald. Voor het middenmanagement blijft het percentage nog achter.

Voor leeftijdsdiversiteit en voor medewerkers met een Indicatie banenafspraak gelden streefcijfers voor 2025. Het doel was dat eind 2025 12,5% van het middenmanagement jonger zou zijn dan 35 jaar en dat UWV 550 medewerkers met een Indicatie banenafspraak duurzaam in dienst zou hebben. Het percentage leidinggevenden in het middenmanagement jonger dan 35 jaar was eind 2025 lager dan eind 2024, waarmee de dalende trend zich voortzette. Het streefcijfer van 12,5% voor 2025 hebben we niet gehaald. In 2026 onderzoeken we welk streefcijfer en welke benadering passend zijn voor het realiseren van een grotere leeftijdsdiversiteit in het middenmanagement.

Eind 2025 telde UWV 532 duurzame banen voor medewerkers met een indicatie banenafspraak. Deze banen hebben een gemiddeld aantal uur van 28,9 en zijn daarmee groter dan de formele definitie van banenafspraakbanen (25,5 uur). In 2026 formuleren we een nieuw streefcijfer en een verdere aanpak. De begeleiding en versterking van medewerkers met een Indicatie banenafspraak kreeg in 2025 een impuls door de inzet van twee interne jobcoaches die samen de begeleiding verzorgen van circa veertig medewerkers met een complexere begeleidingsbehoefte. Deze begeleiding komt bovenop de inzet van circa tweehonderd directe collega's als werkbegeleiders op taakniveau.

Tabel Medewerkers van Nederlandse en niet-Nederlandse afkomst

	Streefcijfer 2027	Eind 2025*	2023*
Totaal aantal medewerkers van Nederlandse afkomst	70%	70%	72%
Totaal aantal medewerkers van niet-Nederlandse afkomst	30%	29%	27%
Percentage medewerkers van Nederlandse afkomst in middenmanagement	78%	80%	82%
Percentage medewerkers van niet-Nederlandse afkomst in middenmanagement	22%	19%	18%
Percentage medewerkers van Nederlandse afkomst in seniormanagement	80%	81%	84%
Percentage medewerkers van niet-Nederlandse afkomst in seniormanagement	20%	19%	16%

* *De cijfers zijn afkomstig van het CBS en tellen niet altijd op tot 100%.*

Naast inzet op de zichtbare diversiteit van medewerkers besteden we steeds meer aandacht aan minder zichtbare verschillen en verschillende behoeften van medewerkers. Zo zijn we in 2025 gestart met informatievoorziening en dialoog over neurodiversiteit voor zowel betrokkenen, teams en leidinggevenden, als voor de Interne coachpool, hrm-collega's en vertrouwenspersonen van Bureau Integriteit. Er is intussen een actieve online community voor alle belangstellenden. Specifieke workshops zijn er over autisme waarbij ook bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en re-integratiebegeleiders aansluiten. Samen met ons medewerkersnetwerk LEF organiseerden we een Keti Koti-week met activiteiten om het slavernijverleden te herdenken met een feestelijke bijeenkomst op het hoofdkantoor in Amsterdam en stadswandelingen in verschillende steden in het land. Met onze zes medewerkersnetwerken organiseerden we in oktober een kennisfestival ter gelegenheid van Diversity Day.

Vitaliteit en gezondheid

Het eigen regiemodel vormt de basis van waaruit UWV invulling geeft aan het bevorderen van vitaliteit en gezondheid, het voorkomen van verzuim en effectieve re-integratie wanneer er toch sprake is van verzuim. De leidinggevende coacht, begeleidt en maakt afspraken met de medewerker als dat nodig is. Dit vraagt een ander gedrag en een andere werkwijze van zowel medewerker

als leidinggevende, die daarbij ondersteuning krijgen van hr- en arboprofessionals. We besteden binnen UWV veel aandacht aan het implementeren van deze aanpak omdat we op dit thema een voorbeeldwerkgever willen zijn. Ook hebben we - net als geheel Nederland - last van een sterke verzuimtoename. Eind 2024 bedroeg het voortschrijdend verzuimpercentage van UWV 6,3%, eind 2025 was dit gestegen naar 6,5%. Door een consequente sturing en aanpak hebben we de verzuimstijging gelukkig kunnen beperken tot 0,2%, maar wel ruim boven ons streefcijfer van 5,5%. Vooral langdurig verzuim en psychisch verzuim zijn belangrijke aandachtspunten. We doen dit onder andere door leidinggevenden consequent te trainen en ondersteunen. Daarnaast zetten we gerichte interventies in op zowel de preventie als de aanpak van verzuim. Ter illustratie: in 2025 is op drie locaties een pilot uitgevoerd met de interventie Perspectief op werk die specifiek is bedoeld voor medewerkers die lang verzuimen. Hierin besteden we aandacht aan het versterken van zelfredzaamheid en het weer op gang brengen van re-integratieactiviteiten. We hebben besloten om deze interventie UWV-breed te implementeren.
Naast de reguliere arbodienstverlening via bedrijfsartsen hebben we gekozen om een zeer breed aanbod met aanvullende gezondheidsinterventies ter beschikking te stellen aan medewerkers. We stimuleren bovendien dat deze interventies vooral ook preventief worden ingezet.

In 2025 hebben we ook nieuwe verzuimdashboards in gebruik genomen. Hiermee hebben we de beschikking over betrouwbare verzuimdata die het mogelijk maken om verdiepende analyses uit te voeren en meer inzicht te krijgen in de onderliggende oorzaken.

Naast het inzetten op ondersteuning van leidinggevenden en de toegang tot een breed ondersteuningsaanbod besteedden we ook via communicatie veel aandacht aan dit onderwerp. Zo is in 2025 een communicatiecampagne gestart die gericht is op het thema werk-privébalans en omgaan met werkdruk. Hiervoor is gekozen omdat werkdruk een onderwerp is dat binnen UWV extra aandacht behoeft, ook gelet op de veranderingen in de organisatie. Dit alles draagt ook bij aan het werkplezier van onze medewerkers.

Bewust inclusief handelen en tegengaan van discriminatie en racisme

Diversiteit kan alleen ontstaan in een veilige, open en inclusieve cultuur waarin verschillen tussen mensen worden omarmd, gewaardeerd en benut. Er is daarom nadrukkelijk aandacht voor bewust inclusief handelen en voor alertheid op en het tegengaan van discriminatie en racisme – in teams en individueel. De beleidslijn Van inclusieve intenties naar inclusief gedrag biedt onder andere een teamscan en een toolbox met kleinere en grote oefeningen en interventies. Die helpen om persoonlijke voorkeuren, behoeften en perspectieven van de ander te herkennen, en om samen een veilige, waarderende omgeving te creëren. Steeds vaker gebruiken de teamscan en toolbox en is er begeleiding bij werksessies op medewerkersdagen. In het leiderschapsprogramma is er een nieuwe diversiteit- en inclusieleerlijn: Voorop in verschil, leiderschap met impact.

Bewust inclusief handelen wordt ook steeds meer geborgd in de verschillende (hrm-)processen. Dit betreft onder andere de methode Breed werven en objectief selecteren maar ook de inrichting van onze administratieve systemen voor medewerkers die zich als non-binair identificeren of de aandacht voor inclusieve en toegankelijke taal en communicatie. Bij de inrichting van de Verandermotor en in de arbeidsmarktcommunicatie is er aandacht voor de inzet op een cultuur van inclusie, vertrouwen, veiligheid en ruimte om te leren.

De campagne Allemaal UWV, die in 2024 is gestart en ook in 2025 liep, krijgt in 2026 een vervolg met extra aandacht voor het elkaar aanspreken en het voeren van ongemakkelijke gesprekken.

Oplossingen voor boventallig verklaarde medewerkers

We sturen al jaren proactief op mobiliteit van onze medewerkers. We stimuleren hen om arbeidsfit te zijn voor nieuwe functies binnen en buiten UWV. Organisatiebreed zetten we verschillende interventies in op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daarom kunnen al onze medewerkers gebruikmaken van de diensten van de UWV-loopbaancentra. Indien bij een organisatieonderdeel op termijn boventalligheid wordt verwacht, intensiveert het loopbaancentrum de begeleiding van de betrokken medewerkers gericht op het vinden van ander werk om boventalligheid te voorkomen. Als medewerkers boventallig zijn geworden, ondersteunen de medewerkers van de loopbaancentra hen actief bij het zoeken naar nieuw werk; daarbij borgen ze de plaatsing van boventalligen op vacante, passende functies binnen UWV. In 2025 werd één medewerker boventallig, één boventallige medewerker ging weg bij UWV. Eind 2025 hadden we nog zeven boventallige medewerkers.

Ethische beraadslaging

De beslissingen die we nemen in ons werk hebben altijd, direct of indirect, gevolgen voor burgers en bedrijven en moeten dan ook moreel juist, rechtmatig en toereikend zijn. De maatschappij verlangt dan ook van UWV dat ethische dilemma's bespreekbaar zijn. Binnen UWV kennen we daarvoor verschillende methodieken. We zijn bezig om deze methodieken steeds vanzelfsprekender en toegankelijker in te bedden in onze dienstverlening.

- *Perspectiefcirkel bij de Maatwerkplaats:* In de landelijke Maatwerkplaats of een van de regionale Maatwerkplaatsen zoeken medewerkers van alle disciplines die betrokken zijn bij een kwestie gezamenlijk naar een oplossing die zowel recht doet aan de belangen van de cliënt als aan de bedoeling van de wet- en regelgeving. Zie ook paragraaf 1.1 Dienstverlening bieden met de menselijke maat onder het kopje Maatwerkoplossingen voor cliënten.
- *Commissie Data Ethiek*: De commissie bespreekt en adviseert UWV-breed bij ethische vraagstukken in relatie tot het ontwikkelen en gebruiken van datatoepassingen, algoritmes en technologie. Naast ontwikkelingen binnen de maatschappij, (inter-)nationale wet- en regelgeving en overheidsbrede kaders, zoals het impact Assessment voor Mensenrechten bij de inzet van Algoritmes (IAMA, vormt het Kompas Data Ethiek van UWV hierbij de leidraad. In 2025 heeft de Commissie Data Ethiek advies uitgebracht over twee datatoepassingen die binnen UWV gereed zijn voor een pilot. Daarnaast zijn de experts betrokken geweest bij een viertal datatoepassingen die nog aan het begin van hun ontwikkeling zijn. Aan de hand van een bestaande datatoepassing zijn ideeën geïnventariseerd over het bepalen van bias-grenswaarden, ter ondersteuning van een verantwoorde risico-acceptatie. Dit krijgt in 2026 een vervolg. Door proactief al tijdens de initiatie- of experimentfase betrokken te zijn (data-ethiek by design)

kunnen eerder ethische vraagstukken besproken worden en kunnen afwegingen gemaakt worden die leiden tot betere toepassingen.

- *Commissie Ethiek*: Onze Commissie Ethiek bespreekt belangrijke morele dilemma's en nodigt regelmatig medewerkers uit om aan de hand van casuïstiek uit de praktijk mee te denken en te praten over morele dilemma's. In 2025 kwam de commissie drie keer bijeen. In de eerste bijeenkomst is gesproken over de impact op (het vertrouwen van) medewerkers als interne zaken buiten UWV komen te liggen. Onder andere op basis van een gedachtewisseling met een ervaringsdeskundige zijn randvoorwaarden voor een optimale interne bespreekbaarheid vastgesteld. In de tweede bijeenkomst zijn een aantal casussen besproken over gedrag in privétijd. Hierbij is gebruik gemaakt van de vier jaar geleden door de Commissie Ethiek geformuleerde Uitgangspunten bij de beoordeling van mogelijk ongewenst gedrag in privétijd. In de derde bijeenkomst zijn casussen besproken over relaties op de werkvloer, waarbij is ingezoomd op de mogelijke integriteitsrisico's en de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer. Hierbij zijn de op dit punt aangevulde kaders uit de vernieuwde gedragscode als richtsnoer gebruikt.
- *Methode morele oordeelsvorming*: In 2023 is ons organisatieonderdeel SMZ gestart met een leertraject om morele oordeelsvorming structureel te verankeren in het dagelijks werk en in de besluitvormingsprocessen. In 2025 is de opleiding tot Coördinator moreel leerproces gestart. Ook is begonnen met de oprichting van een Beraadkamer voor SMZ, voor het vaststellen van moresprudentie.
- *UWV-brede borging methode morele oordeelsvorming:* met de menselijke maat centraal in de dienstverlening, hebben medewerkers meer ruimte om een professionele afwegingen te maken. Hierdoor krijgen ze vaker te maken met morele dilemma's en is het nog belangrijker geworden om iedereen goed toe te rusten om deze dilemma's zorgvuldig op te lossen en zo ook de bespreekbaarheid van dilemma's te bevorderen. Daarom hebben ons Bureau Integriteit en onze HRM-afdeling in 2025 besloten om morele oordeelsvorming op te nemen in medewerkersontwikkeling en in leiderschapsontwikkeling. Daarnaast is de raad van bestuur akkoord gegaan met het voorstel om te starten met het UWV-breed inrichten van morele oordeelsvorming en het ontwikkelen van moresprudentie op alle niveaus van de organisatie. En om hiermee eerst te starten bij enkele organisatieonderdelen, waarna dit, met de opgedane ervaring, UWV-breed kan worden ingericht, zodat morele oordeelsvorming en het ontwikkelen van moresprudentie een vanzelfsprekend onderdeel wordt en blijft van de dagelijkse werkpraktijk en van onze professionaliteit.
- *Initiatieven om de bespreekbaarheid van dilemma's te verhogen:* Uit ons integriteitsdashboard uit 2024 blijkt dat de bespreekbaarheid van (morele) dilemma's en zorgen binnen UWV nog onvoldoende is. Dit geldt zowel voor de inhoud van het werk als voor ongewenst gedrag. Daarom is besloten om vaker te meten of de diverse verbeterinitiatieven leiden tot het gewenste resultaat. Uit de eerste tussentijdse meting in 2025 blijkt dat vaker dan voorgaande jaren (morele) dilemma's worden besproken. Ook blijkt dat gebrek aan tijd, veiligheid en het niet altijd opvolging geven aan de uitkomst van een dilemmabespreking belemmeringen kunnen vormen om dilemma's te bespreken. De belangrijkste conclusie is dat het noodzakelijk is de bespreekbaarheid van dilemma's en professionele zorgen te (blijven) bevorderen, onder andere met ethisch leiderschap/vakmanschap en met morele oordeelsvorming. Naar aanleiding van de uitkomsten zijn leidinggevenden gestimuleerd om ook zelf actie te ondernemen om de bespreekbaarheid te verhogen. De volgende meting naar bespreekbaarheid heeft inmiddels plaatsgevonden in januari 2026, als onderdeel van de tweejaarlijkse UWV-brede integriteitsmeting. De uitkomsten daarvan worden op dit moment geanalyseerd en in kaart gebracht. In het tweede kwartaal van 2026 bespreken achtereenvolgens alle organisatieonderdelen en de raad van bestuur de uitkomsten.

Integriteit is essentieel

Omdat we werken voor mensen die van ons afhankelijk zijn, besteden we binnen UWV veel aandacht aan het bevorderen van het integriteitsklimaat en de ontwikkeling van ons morele vakmanschap.

In 2025 zijn 192 bijeenkomsten georganiseerd om de bewustwording te vergroten, waaraan in totaal 2.064 medewerkers en 323 leidinggevenden hebben deelgenomen. Daarnaast hebben 247 leidinggevenden deelgenomen aan de leergang Ethisch leiderschap. In aansluiting daarop is voor medewerkers een leergang Ethisch vakmanschap ontwikkeld die sinds april UWV-breed wordt aangeboden. In beide leergangen worden houding en gedrag gericht op ethisch handelen versterkt. Hierdoor wordt een werkklimaat gestimuleerd waarin het vanzelfsprekend is om morele vraagstukken en dilemma's in het werk met elkaar te bespreken en elkaar erop aan te spreken als hiertoe aanleiding is. Er wordt geoefend met eigen casussen van deelnemers zodat de training zo goed mogelijk aansluit op de praktijk. Uit de eerste evaluaties blijkt dat de trainingen Ethisch vakmanschap bijdragen aan het versterken van moreel juist handelen en het verhogen van de bespreekbaarheid. In 2025 hebben 496 medewerkers hieraan deelgenomen. Daarnaast volgden alle nieuwe medewerkers de e-learningmodule Integriteit.

Voorgenomen nevenwerkzaamheden van leden van de raad van bestuur en directeuren worden altijd getoetst op integriteitsrisico's. Op verzoek wordt deze toets ook uitgevoerd voor nevenwerkzaamheden van andere UWV-medewerkers. In 2025 is deze toets 28 keer uitgevoerd.

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers vindt zorgvuldige screening plaats. UWV hanteert nu drie niveaus van screening. Voor alle nieuwe medewerkers (zowel eigen personeel als externe inleen en flexkrachten) is een verklaring omtrent het gedrag (vog) verplicht (niveau 1). Voor alle nieuwe en zittende medewerkers die overgaan naar een managementfunctie is een referentiecheck bij een eerdere werkgever verplicht (niveau 2). En nieuwe medewerkers die komen te werken in een risicovolle data-analyseomgeving krijgen daarnaast een aanvullende screening door een extern bureau (niveau 3). Op basis van het advies van de ingestelde wegingscommissie Screening en na instemming van de ondernemingsraad heeft de raad van bestuur besloten dat de aanvullende screening (niveau 3) van toepassing is op de functie van algemeen directeur en op de functies die in de Verandermotor op ditzelfde hiërarchische niveau zijn gepositioneerd en op de functie van (senior) data-analist bij het Expertisecentrum Polisdomein van het organisatieonderdeel Gegevensdiensten. De screening van de algemeen directeuren is in 2025 afgerond met in alle gevallen een positief screeningsadvies. De screenings voor de andere functionarissen worden begin 2026 afgerond. De wegingscommissie Screening heeft ook de functies beoordeeld van Handhaving/Risicomanagement en Intelligence en twee functies van het Cyber Defense Center. Het advies over deze functies zal in 2026 aan de raad van bestuur worden uitgebracht. In afstemming met het

ministerie van SZW is na de zomer van 2025 besloten dat de screening op niveau 3 ook geldt voor functies binnen de raad van bestuur. Deze screenings zijn inmiddels (met positief resultaat) afgerond.

De raad van bestuur heeft in mei 2025 de vernieuwde Gedragscode UWV vastgesteld. Deze is in september 2025 geïntroduceerd in de organisatie. De gedragscode is vernieuwd om aan te blijven sluiten bij de veranderingen binnen onze samenleving en onze organisatie. Denk aan technologische ontwikkelingen zoals de inzet van AI, de invloed van social media op de manier waarop we samenwerken en communiceren en de maatschappelijke dialoog over grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. In deze vernieuwde versie zijn vooral de passages over activiteiten in privésfeer die UWV kunnen raken en over relaties op de werkvloer uitgebreid.

Mensen van binnen en buiten UWV kunnen bij ons Bureau Integriteit (vermoedens van) integriteitsschendingen melden. Dit bureau beoordeelt die meldingen en besluit op basis daarvan tot het instellen van een onafhankelijk en objectief integriteitsonderzoek of een andere passende interventie. Er zijn in 2025 46 onderzoeken naar het handelen van een UWV-medewerker afgerond (waarvan 11 uit 2024). In totaal zijn 39 integriteitsschendingen vastgesteld. Er is 34 keer een arbeidsrechtelijke maatregel getroffen, uiteenlopend van een mondelinge waarschuwing tot ontslag op staande voet. Daarnaast werd 3 keer een preventief advies gegeven, in 1 geval werd geen integriteitsschender vastgesteld en in 1 geval was de integriteitsschender niet meer werkzaam voor UWV. 1 keer werd een beroep gedaan op de bescherming in de meldregeling. Bureau Integriteit heeft geoordeeld dat dit beroep terecht is gedaan. Op basis daarvan is het besluit van de leidinggevende teruggedraaid. Er lopen nog enkele onderzoeken in 2026. Hieruit volgden enkele aanwijzingen van mogelijke gevallen van fraude die nader zijn onderzocht door Bureau Integriteit al dan niet in samenwerking met door het management ingeschakelde forensische deskundigen. De mogelijke gevallen van fraude hebben geen materiële impact op de jaarrekening.

Sociaal: Impact in onze waardeketen (social return)

De maatschappij functioneert het beste als zoveel mogelijk mensen meedoen. UWV wil meer kansen creëren voor kwetsbare mensen. Iedereen moet volwaardig kunnen meedoen in de samenleving. Naast onze maatschappelijke taak om mensen op weg naar werk te helpen, vraagt UWV aan zijn opdrachtnemers bij wie we producten of diensten afnemen om zelf ook bij te dragen aan sociale impact in de vorm van SROI ((social return on investment), ‘sociaal rendement’.
UWV verwacht van leveranciers dat zij minimaal 5% van de opdrachtwaarde besteden aan het creëren van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen of aan een andere maatschappelijke waarde, zoals het inzetten van mensen uit deze groepen bij hun diensten of producten in onze keten Dit heet de bouwblokkenmethode die rijksbreed wordt toegepast in alle Europese aanbestedingen.
Hieronder gaan we in op de SROI-resultaten van onze leveranciers voor onze bedrijfsvoering en onze leveranciers op ICT-gebied.

Leveranciers bedrijfsvoering

Sinds 2024 maakt UWV gebruik van een monitoringtool voor de SROI-bewijslast van leveranciers voor onze bedrijfsvoering; de leveranciers op ICT-gebied maken hier nog geen gebruik van. Deze tool biedt een realtime inzicht in de SROI-resultaten van de lopende en afgesloten contracten. De SROI-verplichting geldt niet per kalenderjaar, maar voor de volledige duur van het contract, waardoor een leverancier bijvoorbeeld in het derde jaar zijn SROI-verplichting voor vier jaar kan realiseren.
De bevindingen uit de monitoringstool staan in de volgende tabel.

Tabel SROI-resultaten 2025

Waarde inkoopcontracten	Gemiddeld percentage SROI	Te realiseren	Gerealiseerd	Nog te realiseren	Extra gerealiseerd	Aantal contracten
Lopende contracten						
€ 968.326.894	4%	€ 40.096.868	€ 26.220.696	€ 13.876.172	€ 0,00	83
Afgesloten contracten						
€ 8.602.437	15%	€ 1.284.080	€ 1.790.258	€ 0,00	€ 506.178	6

Sociaal: Maatschappelijke samenwerkingen en bijdragen

Samen zijn we sterker. Kennisdeling vindt daarom op vele manieren plaats: voortvloeiend uit onze dienstverlening, voor vakontwikkeling en professionaliteit maar ook voor borging van de mvo-doelen. UWV participeert in de Rijksbrede Benchmarkgroep (RBB) en het Netwerk van Publieke Dienstverleners (NPD).

Daarnaast heeft UWV partnerschappen met JINC en Stichting Prokkel omdat deze organisaties bijdragen aan het grotere doel waar UWV ook voor staat: gelijke kansen, armoedebestrijding en participatie. JINC strijdt voor een maatschappij waarin je achtergrond niet je toekomst bepaalt. Dit helpt jongeren op weg naar een goede start op de arbeidsmarkt. In totaal hebben UWV-medewerkers samen met JINC 310 kinderen bereikt in 2025.

Stichting Prokkel stimuleert organisaties, bedrijven, particulieren en mensen met een verstandelijke beperking elkaar te ontmoeten en van elkaar te leren. Een beproefde vorm van stage is de Bedrijfsprokkel, een ontmoeting waarbij vanuit UWV wordt verteld over de organisatie en waarbij de dialoog wordt aangegaan over de dienstverlening. In 2025 werden door UWV zes Bedrijfsprokkels aangeboden. UWV nam ook met drie teams deel aan de Prokkelsterrenslag, een even sportief als leerzaam spelprogramma voor alle deelnemers. Tijdens de Tweede Kamerverkiezingen bood UWV ruimte aan zeven collega’s om deel te nemen aan een inclusief stembureau. Op een inclusief stembureau werken mensen samen in een duo: één persoon met en één persoon zonder (lichte)

verstandelijke beperking. Judith Duveen (voormalig directeur Werkbedrijf, momenteel lid raad van bestuur) zat in de jury voor de verkiezing van de Gouden Prokkel.

We organiseren jaarlijks een landelijke inzamelactie voor de Voedselbank en dragen hierdoor bij aan het bestrijden van honger en armoede. De opbrengst van de actie in 2025/2026 bedroeg € 3.353. Inclusief Tintelingen (kerstgeschenk) is dit € 7.400.

2.2 Bestuur

Sturing en verantwoording

UWV is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) en valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van SZW. De relatie tussen minister en UWV en de verantwoording over het uitgevoerde beleid is vastgelegd in de Kaderwet ZBO's, de Wet Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) en daarvan afgeleide wettelijke regelingen. Over de informatieverstrekking worden binnen de wettelijke kaders jaarlijks afspraken gemaakt door het ministerie met UWV en vastgelegd in de zogenoemde beleidsinformatieset.

UWV legt aan de minister formele verantwoording af over de beleidskeuzes die we maken en over de manier waarop we overheidsbeleid uitvoeren. Dat gebeurt via viermaandelijkse tussenverslagen en ons jaarverslag. De minister en de raad van bestuur bespreken periodiek de stand van zaken van onze dienstverlening. Daarnaast is de uitvoering van de wettelijke taken en de interne bedrijfsvoering onderwerp van gesprek in een vaste overlegcyclus SZW met UWV op de verschillende organisatieniveaus, en op dag/dagelijkse basis tussen de ambtenaren van beide organisaties.

Voor de beheersing van de interne bedrijfsvoering en daarmee de risico's en kwaliteit van de uitvoering maakt UWV gebruik van het three lines of defense model. Dit model is een algemeen erkend en gebruikt model om de besturing van een organisatie in te richten. De three lines met ieder een eigen rol met betrekking tot risicobeheersing en kwaliteitsmanagement zijn:

- eerste lijn: Operatie (Uitvoering), vanaf 2026 de Verandermotor én de Operatie
- tweede lijn: Staven en vanaf 2026 ook Centrale Vakgroepen
- derde lijn: Auditdienst en functionaris gegevensbescherming.

Naast de wettelijke taken stuurt UWV ook op uitvoering van de strategie 2030 om daarmee de dienstverlening voor de cliënten en werkgevers, en de interne bedrijfsvoering te verbeteren. Dit gebeurt vanuit de 1UWV-gedachte middels het in 2025 geïntroduceerde framework van de Waardeboom. Hierin wordt de strategie systematisch vertaald in kaders en concrete doelstellingen voor de Verandermotor en de Operatie. Hiermee maken we voor alle medewerkers inzichtelijk hoe zij bijdrage aan de UWV**-s**trategie en daarmee aan betere dienstverlening aan onze cliënten en werkgevers.

Vanuit zijn rol als zowel opdrachtgever als eigenaar zorgt het ministerie dat verstrekte opdrachten door UWV goed worden uitgevoerd en dat het geheel aan taken uitvoerbaar is en in verhouding staat tot de middelen.

In 2025 heeft de Algemene Rekenkamer in haar onderzoek Fouten bij WIA-uitkeringen: blind voor de signalen, burgers geraakt aanbevelingen gedaan aan het ministerie van SZW en UWV om de sturing en verantwoording te versterken. Deze aanbevelingen volgen we in goede samenwerking met het ministerie van SZW op.

Zo werken we aan een betere invulling van het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, met betere informatievoorziening en verantwoording, aan het vergroten van het inzicht in de financiële risico's van een onjuiste uitkering en een betere risicodialoog tussen UWV en het ministerie van SZW. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan uitvoerbaarheid van de opdrachten en de daaraan verbonden risico's.

Raad van bestuur

De leden van de raad van bestuur worden benoemd door de minister van SZW, telkens voor een periode van vijf jaar.
In 2025 had de raad de volgende samenstelling, met vermelding van de nevenfuncties gedurende 2025:

- De heer M.R.P.M. (Maarten) Camps (1964), benoemd als voorzitter van de raad per 1 september 2020 (verlengd tot 1 september 2026):
  - lid raad van toezicht JINC
  - lid bestuur Stichting Continuïteit JINC
  - lid raad van toezicht Stichting Lezen en Schrijven
  - lid raad van advies van Stichting instituut Gak
  - lid raad van commissarissen TenneT
  - lid Aufsichtsrat TenneT Duitsland
  - lid strategische adviesraad TNO unit Health & Work

- Mevrouw N. (Nathalie) van Berkel (1982), benoemd per 1 september 2019 (met besluit van 21 juni 2024 verlengd) :
  - lid raad van commissarissen van Havensteder
  - voorzitter raad van toezicht van de Boekmanstichting
  - voorzitter benoemingsadviescommissie van Commissariaat voor de Media (tijdelijk)
  - voorzitter Netwerk van Publieke Dienstverleners
  - voorzitter Manifestgroep

Mevrouw Van Berkel is per 1 oktober 2025 bij UWV uit dienst gegaan.

- Mevrouw J.K. (Johanna) Hirscher (1982), benoemd per 27 juni 2022 (met besluit van 25 september 2023 verlengd):
  - lid raad van advies van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen NVvA (q.q.).

Mevrouw Hirscher heeft op 1 april 2025 haar taken neergelegd.

- De heer R. (René) Steenvoorden (1967), benoemd per 1 oktober 2023:
  - lid klankbordgroep Digitale Transformatie Gemeente Amsterdam
  - lid Digi Board NPM Capital
  - coaching van senior IT-leiders
  - lid raad van advies NOREA

- Mevrouw J. (Judith) Duveen (1978), benoemd per 1 november 2025
  - Lid raad van advies Nationale DenkTank
  - lid raad van commissarissen VGA Verzekeringen
  - lid raad van advies De Normaalste Zaak

- De heer J.A. (Joost) Brouwer (1981), benoemd per 1 november 2025
  - lid raad van toezicht van Stichting Kredietbank Nederland

Advies- en controleorganen

UWV kent een aantal advies- en controleorganen: de Audit Advies Commissie, de medezeggenschapsorganen, de interne Auditdienst en een externe accountant.

Audit Advies Commissie

De raad van bestuur wordt ondersteund en geadviseerd door een permanente commissie, de Audit Advies Commissie (AaC). Van die commissie wordt een kritische en onafhankelijke blik gevraagd op de bedrijfsvoering, de bedrijfsprocessen, het risicomanagement, de informatievoorziening en de IT van UWV. De kwaliteit van de te bespreken agendastukken en de goede dialoog met de voorzitter en de leden van de raad van bestuur dragen bij aan het goed functioneren en de impact van de AaC. De portefeuillehouders van de AaC voeren ook verdiepende gesprekken in de organisatie en de leden van de AaC leggen werkbezoeken af. De door de AaC uitgebrachte adviezen worden vastgelegd in het verslag van het overleg met de raad van bestuur. UWV weegt de adviezen van de AaC mee in zijn interne besluitvorming en rapporteert daarover aan de AaC. De AaC staat jaarlijks stil bij haar rol en de invulling daarvan. De AaC bestaat uit externe deskundigen met brede ervaring. Leden van de commissie op 1 januari 2025 waren de heer J. (Hans) van der Vlist, mevrouw M.C.C. (Marga) Bekker, de heer F.J. (Frans) van der Ent, de heer A.J.M. (Adrie) Kerkvliet en de heer J.M. (Jeroen) van der Vlugt. De voorzitter heeft periodiek overleg met de plaatsvervangend secretaris-generaal van het ministerie van SZW. De voorzitter (en leden) van de raad van bestuur en de directeuren van de organisatieonderdelen Auditdienst en Financieel-economische zaken wonen de vergaderingen van de AaC bij.

Bijeenkomsten 2025

In 2025 heeft de AaC zes keer vergaderd, waarbij zowel reguliere als strategische thema's aan bod kwamen. Reguliere gesprekstheema's waren de bespreking van het UWV Jaarverslag 2024, inclusief het bijbehorende verslag van bevindingen van de Auditdienst en het accountantsverslag van de controlerend accountant. Er is ook vooruitgekeken op basis van het UWV Jaarplan 2026. Belangrijke aandachtspunten bij deze documenten zijn de leesbaarheid, die is verbeterd, en de concreetheid, die beter kan. De tertaalrapportages van de Auditdienst en de rode-dradennotities van zowel de businesscontrol- & kwaliteitkolom (tweedelijnscontrole) als de Auditdienst zijn kritisch besproken met als doel om de planning-en-controlcyclus te verbeteren. Naast deze reguliere onderwerpen is in de vergaderingen aandacht geschonken aan verschillende actuele organisatiethema's. De ontwikkelingen rondom de WIA vormden een terugkerend agendapunt, waarbij zowel de herstelaanpak als de kwaliteitsaanpak en de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening zijn besproken. Verder is ingegaan op de governance van UWV, met name het waardengedreven sturen, waarmee de organisatie streeft naar een betere en bredere dienstverlening met meer oog voor de menselijke maat. Ook heeft de AaC aandacht geschonken aan de ontwikkeling van de Werkcentra door UWV in samenwerking met de gemeenten. Een ander belangrijk aandachtspunt betrof de Verandermotor, waarmee UWV de ontwikkelingen naar een mensgerichte publieke dienstverlener vormgeeft. Gegeven de omvangrijke impact van deze transitie volgt de AaC de voortgang nauwgezet. In dit kader is ook de Datastrategie UWV besproken, die is gericht op het halen van meer waarde uit data voor dienstverlening door én voor medewerkers.

Bevindingen en adviezen

Gedurende de herstel- en verbeteraanpak rondom de WIA heeft de AaC intensief meegekeken en geadviseerd. Dit heeft mede geleid tot de brief Urgente inzichten Audit Advies Commissie UWV, die door UWV aan de minister van SZW is aangeboden. In deze brief benadrukte de AaC twee kernthema's.

De AaC heeft in die brief haar zorgen geuit over de complexiteit van wet- en regelgeving binnen het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel en de gevolgen daarvan voor de kwaliteit van de UWV-dienstverlening. De complexiteit heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van de UWV-dienstverlening met het risico van teveel fouten. Op basis van de besprekingen tijdens de vergaderingen heeft de AaC een helder beeld verkregen van de werking van het huidige stelsel en de daaraan verbonden uitdagingen. De AaC benadrukte met klem dat vereenvoudiging van de wet- en regelgeving essentieel is om, naast de initiatieven uit het programma Kwaliteit op orde, de kwaliteit van de dienstverlening structureel te kunnen verbeteren. De AaC heeft de raad van bestuur geadviseerd om bij de minister consistent aandacht te vragen voor het vraagstuk van vereenvoudiging en daartoe als UWV ook zelf initiatieven te nemen.
Daarnaast heeft de AaC in de brief aandacht gevraagd voor de invulling van de toezichts- en eigenaarsrol door het ministerie van SZW. De AaC hecht aan duidelijkheid over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen het gehele toezicht op UWV. Uit de externe evaluatie van de AaC, uitgevoerd door de Auditdienst Rijk in 2023, bleek dat de in het regelement beschreven toezichtrol in voorgaande jaren onvoldoende zichtbaar was, omdat het onderscheid met de adviestaken niet eenduidig kon worden gemaakt. De AaC is echter van mening dat de AaC ten onrechte een toezichtrol was toebedeeld. De rollen van eigenaar, toezichthouder en opdrachtgever behoren toe aan het ministerie van SZW. Vooruitlopend op de verkenning van het ministerie van SZW hoe het geheel aan ministerieel toezicht in het SUWI-stelsel kan worden verhelderd en versterkt, heeft de minister bevestigd dat de AaC geen toezichthoudende verantwoordelijkheden heeft ingevolge de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen. In navolging van deze reactie is het reglement per juli 2025 aangepast en is de toezichtrol van de AaC verwijderd uit het reglement.

De Verandermotor is gedurende het jaar meermaals onderwerp van gesprek geweest in het overleg. Naast dat de AaC zich heeft uitgesproken over de uitdagingen van het traject, heeft ze ook aandacht gevraagd voor het feit dat het initiatief een omvangrijke organisatieontwikkeling omvat die veel van de UWV-medewerkers zal vragen. De AaC adviseert daarvoor de kernboodschap te vereenvoudigen om het begrip en de betrokkenheid onder medewerkers te borgen. Verder heeft de AaC aandacht gevraagd voor het degelijk inrichten van de verbinding tussen de strategische doelstellingen en de operatie. De verankering draagt bij aan het creëren van het benodigde draagvlak om de beoogde verandering duurzaam te realiseren en zal daarmee van invloed zijn op het succesvol realiseren van de organisatieontwikkeling.

Over de ontwikkeling van de Werkcentra heeft de AaC geadviseerd voldoende focus te leggen op de zichtbaarheid van de centra, over de resultaten te communiceren en te zorgen voor een organisatie die flexibel kan inspelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Evaluatie

Begin 2025 heeft de AaC haar jaarlijkse zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij zowel het eigen functioneren als de opvolging van eerdere aanbevelingen kritisch zijn beoordeeld. De AaC concludeerde dat de gesprekken in een open en constructieve sfeer verlopen, waardoor zij haar rol als kritische gesprekspartner effectief kan invullen. De gedegen voorbereiding van de bijeenkomsten draagt bij aan de kwaliteit en relevantie van de besprekingen, wat leidt tot waardevolle adviezen voor de organisatie. De zogenoemde nazit van de externe leden om meteen te reflecteren op de vergadering heeft het functioneren verbeterd.

Naast deze positieve bevindingen identificeerde de AaC twee belangrijke leerpunten voor de toekomst. Allereerst is er behoefte aan een scherpere focus op grote organisatiebrede ontwikkelingen en opgaven, zodat de AaC tijdig en proactief advies kan geven op momenten dat dit het meest relevant is. Daarnaast ziet de AaC kansen om de individuele gesprekken met vertegenwoordigers van verschillende organisatieonderdelen systematischer te voeren en de werkbezoeken verder te intensiveren en te systematiseren.

Vergoeding

Voor de vergoeding van de voorzitter en de leden van de AaC volgt UWV de regels van de Wet normering topinkomens (WNT), de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies en het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies (zie verder onder het kopje WNT-verantwoording 2025 de tekst betreffende de AaC).

Intern en openbaar accountant

UWV beschikt over een interne Auditdienst die onafhankelijk is gepositioneerd binnen UWV. De Auditdienst beoordeelt de interne beheersmaatregelen en de bedrijfsvoering van UWV, inclusief de rechtmatigheid van het handelen van de organisatie. De Auditdienst legt de resultaten van de onderzoeken voor aan het verantwoordelijke management en aan de raad van bestuur. Ieder tertaal maakt de Auditdienst een samenvattende rapportage voor de raad van bestuur over de interne audits (derdelijns interne audit) en de wettelijke en overige verplichte controles (vierdelijns externe audit). De Auditdienst controleert de jaarrekening van UWV en geeft hierbij een controleverklaring af. De Auditdienst geeft jaarlijks ook een oordeel over de gegevensverwerking van UWV voor de minister van SZW. Naar aanleiding van deze wettelijke controles rapporteert de Auditdienst met een Verslag van Bevindingen voor de jaarrekening en een verslag van bevindingen voor de gegevensverwerking aan de minister van SZW, de raad van bestuur van UWV en de Audit Advies Commissie.

De Auditdienst verricht zijn werkzaamheden conform de vereisten vanuit de beroepsorganisaties (NBA, NOREA, IIA). De Auditdienst wordt daarop periodiek getoetst via het Kwaliteitsonderzoek Overheidsauditors (KOA).

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. geeft als openbaar accountant van UWV een controleverklaring inzake de getrouwheid af bij de jaarrekening in de publieksversie van het jaarverslag. Naar aanleiding van de controle van de jaarrekening brengt de openbaar accountant een accountantsverslag met de relevante bevindingen uit aan de raad van bestuur van UWV.

Medezeggenschap

We betrekken onze medezeggenschapsorganen vroegtijdig bij organisatieveranderingen en bij specifieke beleidsvoorstellen. Dit doen we door in dialoog te gaan over het waarom van de verandering, aan te geven welke mogelijke oplossingen/scenario's er zijn en door met elkaar de impact op de organisatie en medewerkers te bespreken. UWV heeft een ondernemingsraad en acht onderdeelscommissies. De ondernemingsraad is de strategische gesprekspartner van de raad van bestuur. De onderdeelscommissies zijn gesprekspartner van de directies van de diverse (?) organisatieonderdelen.

Met onze ondernemingsraad voeren we zowel op formeel als informeel niveau het gesprek over UWV brede beleidsmatige en strategische organisatieveranderingen en ontwikkelingen. Er is maandelijks een overlegvergadering met de voltallige ondernemingsraad. Daarnaast zijn er diverse commissies en werkgroepen waarin we met elkaar actuele onderwerpen bespreken en die we vragen om mee te denken over het te voeren beleid en actuele ontwikkelingen. Belangrijke strategische gespreksonderwerpen zijn de dienstverlening van UWV met oog voor maatwerk, de Verandermotor, de herstelorganisatie, de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening en artificiële intelligentie. In het afgelopen jaar zijn naast de strategische gespreksonderwerpen en hieruit voortvloeiende formele trajecten, advies- en instemmingsaanvragen gedaan over onder andere huisvesting, de gedragscode en het sanctieprotocol en screening.

Voorkomen van fraude binnen UWV

We hebben een interne beheersomgeving gerealiseerd om de mogelijkheden tot het plegen van fraude zoveel mogelijk te beperken. UWV heeft een eigen gedragscode, die voor alle medewerkers digitaal toegankelijk is. Een vernieuwde versie van deze gedragscode is in september 2025 geïntroduceerd en bevordert binnen UWV een cultuur van integriteit en ethisch gedrag. Alle medewerkers leggen de UWV Ambtseed af en er vindt een zorgvuldige screening plaats van nieuwe medewerkers. Bureau Integriteit heeft een analyse uitgevoerd rondom integriteitsrisico's op misbruik van cliëntsystemen (autorisaties, logging en monitoring) en interne systemen (verlof, declaraties en bestelling). De resultaten daarvan zijn gedeeld met de eindverantwoordelijk directeuren en meegenomen in (deels al ingezette) verbetertrajecten.

De werkprocessen en de daarbij behorende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn beschreven in het licht van en geëvalueerd op frauderisico's. Door de in de processen aangebrachte functiescheidingen en de daarop gebaseerde interne controles lopen financiële transacties altijd over een aantal schijven, wat het risico op fraude beperkt en de ontdekkingskans vergroot. De bevoegdheden zijn adequaat vertaald in de geautomatiseerde systemen.

UWV beschikt over een goed ingerichte, fijnmazige planning-en-controlcyclus, waardoor afwijkingen in de financiële overzichten zichtbaar worden. We beoordelen het restrisico op een kans op een materiële afwijking in de financiële overzichten door fraude daarom als laag.

Beleid misbruik en oneigenlijk gebruik

UWV heeft een stelsel ingericht om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen en te bestrijden. Het stelsel kent binnen UWV vier beheersingsniveaus:

1. Overleg met het ministerie van SZW en het doen van uitvoeringstoetsen op voorgenomen wetgeving om te komen tot goede, handhaafbare wetgeving.
2. Vertaling van deze wetgeving naar systemen en de inrichting van primaire UWV-klantprocessen.
3. Investeren in kennis, kunde en bewustzijn van medewerkers op het gebied van misbruik en oneigenlijk gebruik.
4. Inrichten van controles en (data)analyses om misbruik en oneigenlijk gebruik op te sporen, met sanctionering als mogelijk gevolg.

In 2025 hebben we op al deze beheersingsniveaus activiteiten uitgevoerd:

1. Om te bevorderen dat wet- en regelgeving zo min mogelijk ruimte biedt voor misbruik en oneigenlijk gebruik, hebben we relevante wijzigingen in wet- en regelgeving getoetst op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Bij een aantal uitvoeringstoetsen hebben we aandachtspunten of belemmeringen dan wel misbruikrisico's of risico's op oneigenlijk gebruik onder de aandacht gebracht bij het ministerie van SZW.
2. Om ervoor te zorgen dat onze systemen en primaire klantprocessen zodanig zijn ingericht dat de kans op regelovertreding zo klein mogelijk is, hebben we op gestructureerde wijze zicht gehouden op de risico's in de wetten die we uitvoeren. Dat deden we onder andere met het door ons opgezette beheersingskader waarin staat hoe UWV omgaat met nettorisico's die we eerder hebben geïnventariseerd voor een aantal belangrijke wetten, het implementeren en monitoren van de opgestelde beheersmaatregelen en het inzetten van integrale frauderisicoanalyses voor de resterende wetten en onderwerpen. Daarnaast is door de handreiking Fraudebestendige klantreizen in de toekomst meer aandacht voor het handhavingsperspectief binnen de integrale klantreizen. We merken dat de implementatie van de voorgestelde beheersmaatregelen soms vertraging oploopt door interne discussies en prioritering. Dit zorgt ervoor dat we op sommige risico's niet de voortgang boeken die gewenst is. Dat is mede de aanleiding om het Value Management Office in te richten, waar prioriteiten UWV-breed worden gewogen en worden afgemeten aan hun bijdrage aan de UWV-brede strategische doelstellingen. Mede in de kwartaalsturing wordt hierop UWV-breed gestuurd.
3. Om te bevorderen dat bij de primaire klantprocessen betrokken medewerkers alert zijn op misbruikrisico's en dat ze deze tijdig signaleren, hebben we het afgelopen jaar extra geïnvesteerd in het ontwikkelen van hun vakmanschap op dit gebied. Misbruikbewustzijn maakt deel uit van de (basis)opleidingen van UWV.
4. Om ervoor te zorgen dat we controles en sancties gericht kunnen inzetten, hebben we diverse activiteiten uitgevoerd. We hebben met multidisciplinaire onderzoeks- en analyseteams onderzoek gedaan om de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik bij

specifieke doelgroepen en fraudefenomenen beter te kunnen wegen en eventuele maatregelen te kunnen nemen om de risico's te verkleinen. Om de controlebeleving te verhogen en mogelijke regelovertreding op te sporen, hebben we controlegesprekken gevoerd met willekeurig geselecteerde cliënten en telefonische controles uitgevoerd. Daarnaast hebben we deelgenomen aan structurele en incidentele samenwerkingsverbanden in Nederland en gerichte controles buiten de landsgrenzen uitgevoerd.

We professionaliseren de beheersingsniveaus verder, onder andere door de toepassing van risicomanagement. Daarnaast kunnen incidenten nieuwe inzichten geven om het stelsel verder te verbeteren. Op die manier werkt UWV continu aan het verstevigen van het stelsel ter voorkoming en bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik. De aanpak is erop gericht uitkeringsgerechtigden en subsidieontvangers die te goeder trouw zijn zo min mogelijk te belasten met controles. Risicogerichte handhaving vormt daarmee een onderdeel van de dienstverlening. UWV blijft met het ministerie van SZW in gesprek over de keuzes ten aanzien van mensen en middelen voor de handhavingsactiviteiten.

Het gevoerde beleid ter voorkoming van misbruik en oneigenlijk gebruik is naar onze mening toereikend. Het stelsel dat is ingericht staat en heeft gefunctioneerd. Misbruik van uitkeringen kan niet volledig worden uitgesloten, restrisico's blijven aanwezig met mogelijk nadelige financiële gevolgen voor de uitgaande kasstromen. Het tijdig en juist realiseren van beheersmaatregelen blijft van belang om de risico's te verkleinen.

Transparantie

Als publieke dienstverlener dragen we bij aan het vertrouwen dat mensen in de overheid hebben. We laten graag zien wat goed gaat, en zijn ook open over zaken die beter kunnen. Transparantie betekent voor ons dat mensen kunnen volgen wat er binnen onze organisatie gebeurt. Zo blijven we verantwoord bezig en toegankelijk voor iedereen.

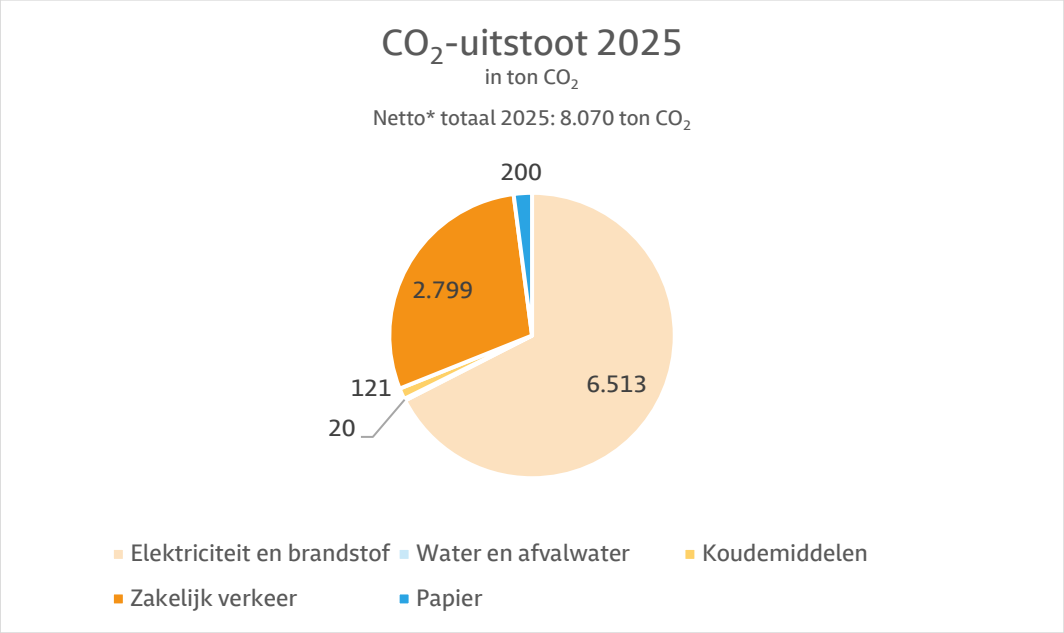
We publiceren niet alleen documenten zoals voorgeschreven door de Wet open overheid (Woo), maar maken ook proactief interne documenten openbaar, zoals verslagen en vergaderstukken van de raad van bestuur. Verzoeken om andere documenten pakken we in overeenstemming met de Woo op. In 2025 zijn er 202 verzoeken binnengekomen, meer dan in 2024 (148). Bij 94% van de Woo-verzoeken hebben we antwoord gegeven binnen de wettelijke termijn van vier weken of – indien verlengd – binnen zes weken of, als er andere afspraken met de verzoeker zijn gemaakt, binnen de afgesproken termijn (in 2024 bij 75%). De niet-tijdige beslissingen zijn het gevolg van de stijging van het aantal binnengekomen verzoeken in combinatie met de beschikbare capaciteit en de omvang van de verzoeken. Van de binnengekomen Woo-verzoeken zijn er 145 ingediend door burgers, 17 door advocaten/rechtsbijstandverleners, 12 door journalisten en 28 door semi-journalisten.

Ook richting de pers communiceren we actief over de dienstverlening van UWV en communiceren proactief over zaken die niet goed gaan. We vinden dat dit hoort bij een organisatie die een belangrijke rol speelt in de Nederlandse samenleving. We hebben verantwoording af te leggen aan Nederland. UWV is een organisatie die midden in de samenleving staat en daarom ook weet waar wetgeving kan knellen en hoe mensen beter geholpen kunnen worden. Daarom praten we ook actief met stakeholders en politiek over vereenvoudiging en verbetering in wetgeving en hoe de dienstverlening verbeterd kan worden.

2.3 Milieu

CO_2-voetafdruk

Onze doelstelling is om een klimaatneutrale bedrijfsvoering te realiseren in 2030. Klimaatneutraal betekent voor UWV netto CO_2-neutraal door onze uitstoot tot een minimum te beperken en het restant effectief te compenseren. Dit betekent dat vanuit onze eigen activiteiten geen emissies ontstaan die bijdragen aan de opwarming van de aarde. De CO_2-voetafdruk laat zien hoeveel uitstoot we produceren met onze bedrijfsvoering. De uitstoot kan worden ingedeeld in vijf verschillende categorieën: energie (elektriciteit en brandstof & warmte), water en afvalwater, koudemiddelen (vloeistoffen voor onze airconditioning), zakelijk verkeer en papier. In 2017, het eerste jaar dat onze CO_2-voetafdruk werd gepubliceerd, was de uitstoot 26.649 ton CO_2. In 2025 was dit gereduceerd tot 8.070 ton CO_2. We zien dat de CO_2-uitstoot daalt, maar dat deze daling in de loop van de jaren wel kleiner wordt.

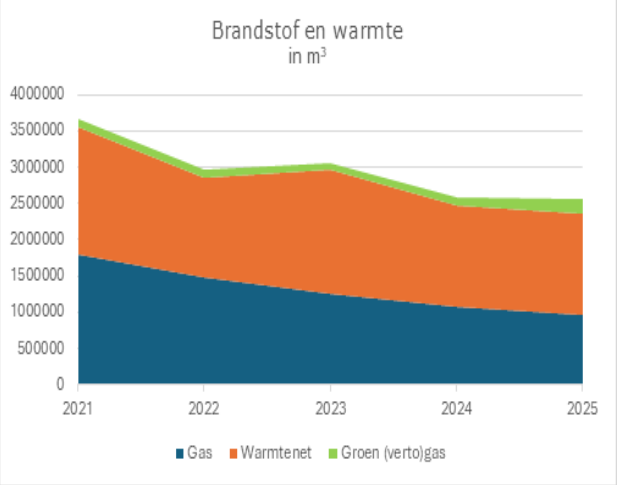


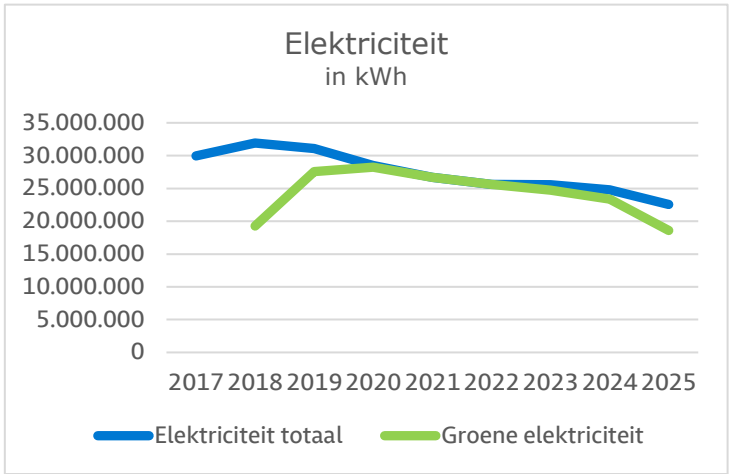
Energie

Het energieverbruik bestaat uit twee delen: elektriciteit en brandstof & warmte. Het verbruik wordt in alle 19 panden waar UWV hoofdhuurder is en in 13 waar UWV medehuurder is gemonitord; in 24 van deze panden (65,5% van het Verhuurbaar Vloeroppervlak) gebeurt dat ook met behulp van slimme technieken (AI) waardoor we beter en sneller kunnen bijsturen. In 2025 is minder elektriciteit, gas en warmte verbruikt dan in 2024. Dit kan grotendeels worden verklaard door de afname van bijna 9% van het aantal gehuurde 'vierkante meters.

Tabel Energieverbruik

	2025	2024	Verschil	% +/-
Elektriciteit (in kWh)	22.557.639	24.867.545	-2.309.906	-9,3%
Gas (in m3)	1.156.081	1.194.176	-38.095	-3,2%
Warmte (in GJ)	44.707	43.917	790	1,8%



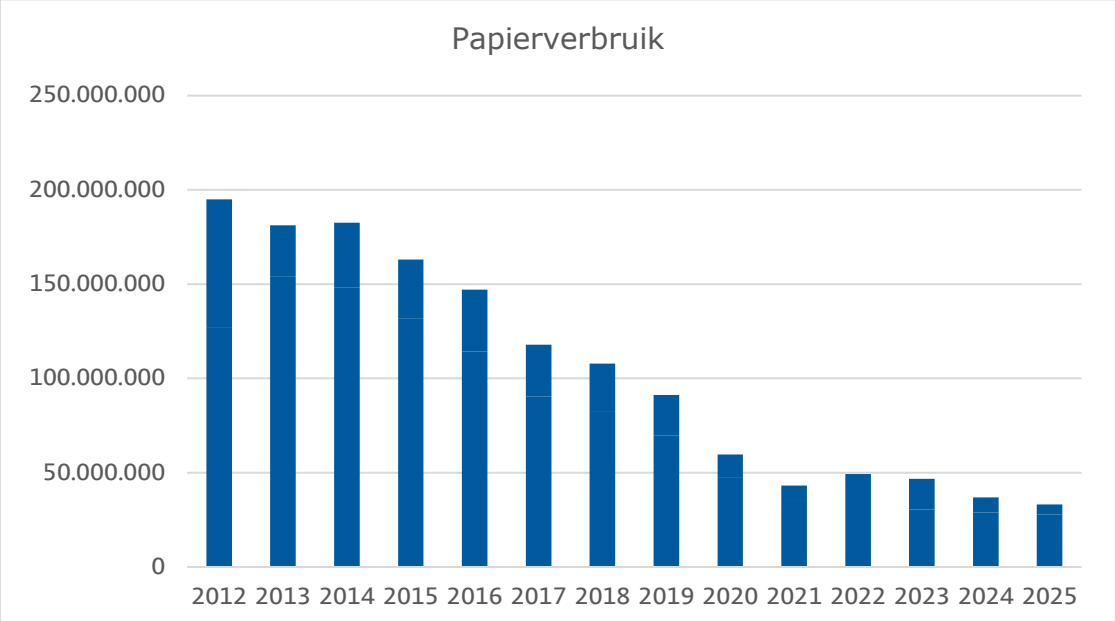


Op 22 van de 58 UWV-panden wordt energie opgewekt door zonnepanelen. De opgewekte elektriciteit is verwerkt in bovenstaande nettoverbruikscijfers. Van de 58 panden hebben er 51 het energielabel A en hoger (88% van het door UWV gehuurde vastgoedmetrage, eind 2024 was dat 87%, eind 2019 54%). De overige 7 panden hebben het energielabel B of C.

Papier

De uitstoot die ontstaat vanuit het door ons gebruikte papier is indirect. Omdat we veel invloed hebben op de hoeveelheid paper die we printen, en dus ook de hoeveelheid papier die we nodig hebben voor onze bedrijfsvoering, kiest UWV ervoor papier mee te nemen in de CO_2-voetafdruk van onze eigen bedrijfsvoering.

In 2025 werden 33,2 miljoen vellen papier verbruikt, 10,3% minder dan in 2024. Daarmee is de CO_2-uitstoot door het papierverbruik in 2025 gedaald van 223 ton CO_2 in 2024 naar 200 ton CO_2 in 2025.

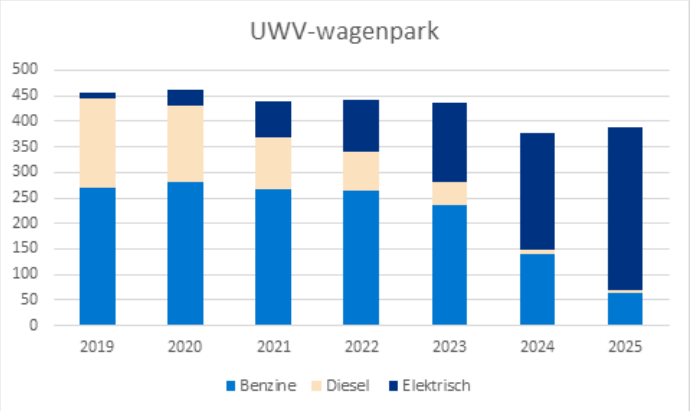


Zakelijk reizen

De meeste CO_2-uitstoot van dienstreizen komt door eigen vervoer (auto, motor, scooter). UWV stimuleert ov-gebruik via de Reisbalans Mobiliteitskaart en bedrijfsfietsen, met als doel: 80% ov, 20% eigen vervoer en € 290.000 minder kosten per jaar. In 2024 en 2025 bleef het ov-aandeel steken op 46%, ver onder de doelstelling. De totale kosten voor zakelijk reizen met eigen vervoer waren ruim € 2,5 miljoen, iets meer dan € 50.000 minder dan in 2024.

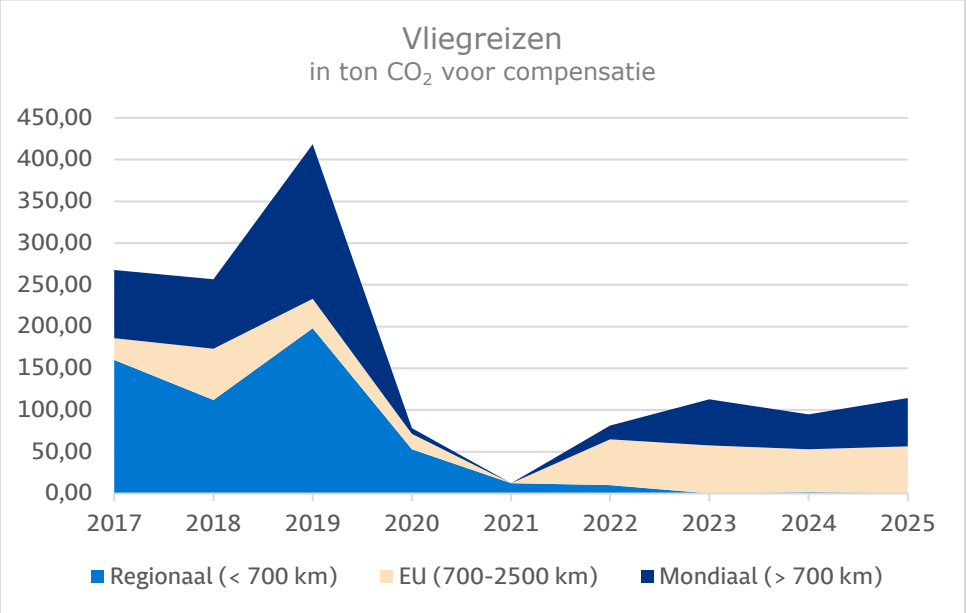
Ons wagenpark

In 2025 daalde de CO_2-uitstoot van het UWV-wagenpark naar 959 ton (2024: 1.225 ton). Dat is een uitstootreductie van 22%. Het wagenpark is in vergelijking met 2024 gegroeid met 1,5% (van 385 naar 389 auto's) en bestaat nu voor 82% uit elektrische voertuigen. Sinds 2020 worden auto's met een brandstofmotor vervangen door elektrische voertuigen en vanaf 2024 worden alleen die nog besteld.



Vliegreizen

In 2025 is na een daling in 2024 het aantal vliegkilometers gestegen met 22% en de totale uitstoot met 21%. Deze stijging komt onder andere door meer dienstverlening in Warschau door het organisatieonderdeel dat de internationale dienstverlening verzorgt. De reizen van onze medewerkers voorkomen individuele reizen van cliënten. Daarnaast heeft onze afdeling Interventie Buitenland bij het organisatieonderdeel Handhaving in 2025 haar werkzaamheden hervat. UWV vermindert de uitstoot van vliegreizen door de inkoop van sustainable aviation fuel (SAF): duurzamere vliegtuigbrandstoffen Met de inkoop van SAF heeft UWV in 2025 12 ton CO_2 bespaard.



Circulaire bedrijfsvoering

UWV committeert zich sinds 2019 aan de doelstelling Nederland Circulair in 2050 van de Rijksoverheid. In 2030 willen we de inkoop van primaire, abiotische grondstoffen (grondstoffen die worden gewonnen uit niet-levende bronnen uit de natuur, zoals mineralen, metalen en fossiele grondstoffen) halveren ten opzichte van 2018. In 2050 willen we een volledige circulaire bedrijfsvoering gerealiseerd hebben.

In 2025 heeft UWV een materiaalstroomanalyse gemaakt, om meer inzicht te krijgen in de omvang van het grondstoffenverbruik en de samenstelling van producten. We weten nu beter welke grondstoffen we inkopen en wat de productgroepen met de meeste impact zijn. Deze eenmeting is een vervolg op de nulmeting uit 2019 en is bepalend voor de vervolgstappen richting onze doelstelling in 2030.

Circulair inkopen in 2025

In de transitie naar een circulaire bedrijfsvoering spelen circulair aanbesteden en inkopen een belangrijke rol. In de aanbestedingen worden eisen, of criteria, opgenomen waarmee onze leveranciers circulaire doelstellingen waarborgen. De belangrijkste doelstelling is het verminderen van het aandeel primaire grondstoffen. De opdrachtnemers van UWV committeren zich aan deze eisen, door bijvoorbeeld alleen duurzaam of gerecyclede materialen te gebruiken. Een mooi voorbeeld is de leverancier van kantoormeubilair, waar samen met een aantal ketenpartners bestaande bureaus en bureaustoelen worden hersteld en opnieuw ingezet. Daarmee wordt aanschaf van nieuwe bureaus en bureaustoelen voorkomen.

Voorbeelden van aanbestedingen waarin UWV in 2025 heeft ingezet op circulariteit zijn:

- Kantoorstoffering: Er zal per 2026 onder meer worden gewerkt met drie nieuwe tapijttegels die tot twee keer zoveel gerecyclede materialen bevatten dan de tapijttegels die we voorheen gebruikten.
- Interieurbouw: Dit is in 2025 opnieuw aanbesteed. De aanbesteding was nadrukkelijk gericht op circulariteit, modulaire opbouw van producten en het toepassen van de strategieën van de zogenoemde R-ladder voor het niveau van circulariteit (verminderen, vervangen, verlengen en verwerken). Uitgaande van de geselecteerde producten en afname volgens het fictieve prijzenblad zoals uitgevraagd in de aanbesteding, resulteert deze aanpak in een totale CO_2-besparing van 40.546 kilogram. Dit is een totale CO_2-reductie van ruim 55%.
- Verhuisdiensten: Met een verhuizer is een nieuwe raamovereenkomst gesloten die per 1 juli 2025 is ingegaan. Onderdeel van het contract is dat de leverancier substantieel bijdraagt aan de circulaire hub waardoor kantoormeubilair kan worden opgeslagen voor circulaire herinzet.
- Kantoorartikelen en bedrijfsmiddelen: Na aanbesteding heeft UWV een duurzamer assortiment op basis van circulaire principes.
- Energie: UWV koopt centraal energie in voor de negentien panden waarvan UWV hoofdhuurder is. Die inkoop is in 2025 opnieuw aanbesteed. Daarbij is weer gekozen voor 100% groene elektriciteit, 15% vertogas (gas uit biogrondstoffen) en 85% gold standard compensatie van grijs gas.

Grondstoffen: uitstroom (afval)

In het kader van de circulaire bedrijfsvoering blijven we inzetten op beperking van restafval, onder andere door betere afvalscheiding. UWV kent een scheidingspercentage (gescheiden afval versus restafval) van 62%. Dit is 2% minder dan in 2024, maar in vergelijking met andere kantoororganisaties nog steeds vrij hoog. Een deel van de verklaring voor het hoge scheidingspercentage is dat UWV een bijzonder grote hoeveelheid aan vertrouwelijke cliëntdocumenten heeft, die als separate reststroom wordt verwerkt.

In de panden waarvan UWV de hoofdhuurder is en verantwoordelijk voor de scheiding en gescheiden afvoer van afval, is in 2025 in totaal 738 ton afval geproduceerd, waarvan 283 ton restafval. Dat is 28 ton restafval meer dan in 2024. Per medewerker steeg het restafval, inclusief plastic en drankkartons, van 16,41 kg per fte naar 17,25 kg per fte. Dat komt neer op een stijging van 0,84 kg

ofwel 5,1%. De doelstelling was een reductie van 10%. Meer afval en restafval valt te verklaren uit het feit dat er 7%-punt meer op kantoor is gewerkt, maar de stijging van het percentage restafval per fte wijst ook op het feit dat in 2026 maatregelen moeten worden genomen om 10% reductie te behalen. Daarvoor zetten we een gedragscampagne in. Omdat afvalverwerking wordt uitgevoerd door een nieuwe leverancier en de uitkomsten van 2025 voor de leverancier een nulmeting zijn, wordt de eindstand van 2025 als startpunt genomen.

Hardware die door UWV niet meer gebruikt wordt, zorgt voor een grote uitstroom aan grondstoffen. Alle hardware die nog bruikbaar is, maakt onze leverancier klaar voor een tweede leven. Deze hardwareproducten worden gedoneerd aan maatschappelijke organisaties. De hardware die hier niet geschikt voor is wordt zorgvuldig gerecycled met zo min mogelijk waardeverlies. In de periode van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2025 zijn 3.001 producten ingenomen. 2.316 producten zijn opnieuw ingezet. De overige 685 producten waren hier niet meer geschikt voor. Van die producten is vrijwel al het materiaal hergebruikt. 2% is verwerkt in thermische verbranding of beland op de stort. In 2025 is een nieuwe leverancier gecontracteerd voor het tweede deel van het jaar. In de periode van 1 april 2025 tot en met 31 december 2025 zijn 5.811 producten ingenomen. Van deze producten hebben 1.714 producten een tweede leven gekregen en 1.228 producten zijn gerecycled. Per 31 december 2025 heeft de leverancier 2.869 producten op voorraad die ofwel een tweede leven krijgen of worden gerecycled.

Impact in onze waardeketen

Onze milieu-impact reikt verder dan alleen onze eigen bedrijfsvoering. In deze paragraaf gaan we in op de impact van onze waardeketen – van catering en datacenters tot woon-werkverkeer.

Catering

De milieu-impact van eten en drinken in het algemeen is groot. Dat komt doordat de wijze waarop voedsel wordt geproduceerd, gedistribueerd en bewerkt een groot effect heeft op het welzijn van mensen, dieren, klimaat en planeet. Het grootste aandeel van de milieudruk komt voort uit dierlijke eiwitten zoals vlees, kaas, ei en andere zuivel.
UWV streefde voor 2025 na dat de ingekochte catering in de bedrijfsrestaurants inclusief door UWV verzorgde lunches minimaal 70% vegetarisch en 50% veganistisch was. De realisatie lag daar met gemiddeld 93,5% vegetarisch en 64,8% veganistisch ruim boven. In 2024 ging het om 76% vegetarisch en 56% veganistisch.

UWV meet sinds 2025 ook de CO_2-impact van de catering. Samen met de leverancier werken we aan het reduceren van CO_2-uitstoot door catering. De totale CO_2-uitstoot als gevolg van catering over 2025 komt (geëxtrapoleerd van tien naar twaalf maanden, omdat we de eerste twee maanden een andere cateraar hadden en geen cijfers) uit op 748 ton en 2,45 kg CO_2 per product.

Datacenters

UWV verbruikt veel data en de trend is dat dit ieder jaar meer wordt. Daarom brengen we het energieverbruik van onze datacenters in kaart. Van onze leverancier DXC hebben we vermogensgegevens ontvangen van onze datacenters in 2025. Het totaalvermogen was 1.447,16 kilovoltampère. Het energieverbruik van onze datacenters was in 2025 ruim 13, 6 miljoen kWh. Onze datacenters draaien op groene energie. We hebben geen data van onze andere leverancier. Dit geeft daarom uitsluitend een indicatief beeld.

Door digitalisering van processen, AI-ontwikkelingen en hybride werken is dataverkeer en dataopslag fors toegenomen. Dit is een stijgende lijn die naar verwachting zal aanhouden. Een logische, verklaarbare trend maar aandacht voor het hoge energieverbruik dat hiermee gepaard gaat is nodig.

Woon-werkverkeer

In 2025 hebben we bijna 86,5 miljoen kilometer gereisd van onze woonplek naar kantoor. De totale uitstoot van deze reisbewegingen is 7.205 ton CO_2. Dat is 3,8% meer dan in 2024. 51% van deze reizen werd ondernomen met openbaar vervoer.

3. Digitalisering

Digitalisering is een van de speerpunten om onze strategische ambities te realiseren. We werken aan het verbeteren van digitale dienstverlening die optimaal gebruikmaakt van de data waarover we beschikken en die passend, eenvoudig, consistent en toegankelijk is. We werken daarnaast hard aan optimale digitale ondersteuning van onze medewerkers, zodat ze cliënten, werkgevers en partners beter van dienst kunnen zijn. Om verbeteringen in onze dienstverlening gecoördineerd, sneller en effectiever te kunnen realiseren, werken we met UWV-brede kwartaalsturing waarbij we krachtiger vanuit onze strategie en onze doelstellingen sturen en monitoren. In 2025 hebben we een groot aantal voorbereidende acties uitgevoerd voor met een slagvaardigere manier van veranderen, in kleine UWV-brede multifunctionele teams, met meer autonomie en minder afhankelijkheden (de Verandermotor). Ook hebben we in 2025 gewerkt aan samenwerking op het gebied van wettelijke en beleidsmatige IT-verplichtingen door bijvoorbeeld een verbeterd portfoliomanagementproces (kwartaalsturing), het beter voldoen aan security en privacywetten en kaders en een aanscherping van de UWV-doelarchitectuur.

3.1 Geautomatiseerde dienstverlening en ondersteuning

Digitalisering is essentieel voor UWV, zowel voor de dienstverlening aan cliënten, werkgevers en partners als voor de ondersteuning van medewerkers. Op basis van inzicht in waaraan cliënten, werkgevers en partners behoefte hebben en met de focus op klantwaarde breiden we de mogelijkheden op onze portalen en in de UWV-app uit. Daarnaast verbeteren we onze communicatie op de mobiel toegankelijke website uwv.nl met eenvoudige, beeldrijkere brieven en zetten we stappen richting proactieve dienstverlening. In hoofdstuk 1 hebben we al diverse digitale verbeteringen in de dienstverbetering voor onze cliënten genoemd, zoals de verbeteringen in het WIA-proces. Het tot stand brengen van alle verbeteringen neemt meerdere jaren in beslag.

We werken ook aan een wendbare organisatie waarmee we vereenvoudigen en transparantie bieden. Veel van de wet- en regelgeving die we invoeren, heeft betrekking op een veilige en goede digitale dienstverlening. De Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer regelt dat burgers het recht hebben om desgewenst elektronisch met UWV te communiceren. Voor grote uitvoeringsprocessen zoals de WW-aanvraag hadden we dat al geregeld. In 2025 hebben we dat ook voor een groot aantal andere uitvoeringsprocessen gedaan. Voor de Ziektewet moeten we dat nog doen.

Door repeterende handmatige processen te automatiseren met digitale assistenten (robotic process automation (RPA)) is niet alleen de doorloopsnelheid van een aantal dienstverleningsprocessen verhoogd, maar is ook het aantal fouten verminderd en de werkdruk van de betrokken medewerkers verlicht. Dit doen we door het ontwikkelen van zogenoemde digitale assistenten. Inmiddels hebben we negentien digitale assistenten. Hierbij hebben onze medewerkers uren bespaard die ze hebben ingezet voor de ondersteuning van de cliënt.

Een moderne, stabiele werkplek met gebruikersvriendelijke en toegankelijke applicaties en geïntegreerde systemen, die samenwerking bevorderen en hun werk efficiënter en effectiever maken helpen onze medewerkers om onze cliënten, werkgevers en partners beter van dienst te zijn. In 2025 heeft de nieuwe werkplekleverancier de dienstverlening voor de moderne werkplek succesvol overgenomen. Sinds september 2025 maken alle medewerkers gebruik van de moderne werkplek.

Ook de komende jaren hebben we nog het nodige te doen op het gebied van digitalisering. Dit geldt onder andere voor onze gegevensverwerking en ons autorisatiebeheer.

UWV werkt langs vier actielijnen aan het versterken van de informatiehuishouding om informatie duurzaam toegankelijk en toekomstbestendig te maken: professionals, volume en aard van informatie, IT-systemen, en besturing en naleving. Die actielijnen sluiten aan op de rijksbrede doelen van het generieke actieplan Open op Orde. Op alle actielijnen is significante progressie geboekt. Meerdere metingen hebben laten zien dat de volwassenheid van de professionals is gestegen naar 2,3 op een schaal van 4. UWV komt daarmee voor het eerst boven de 2. De doelstelling om de volwassenheid naar niveau 3 te krijgen is hiermee binnen bereik. Onder regie van het programma Informatie op orde hebben diverse initiatieven hieraan bijgedragen. Naast initiatieven om het algemene bewustzijn te vergroten, zijn onder andere initiatieven op het gebied van datakwaliteit en datagedreven werken, versterking van de informatiebetrouwbaarheid en de versterking van de governance op informatiehuishouding uitgevoerd.

Met de implementatie van het Contact Management Platform als vervanging van K3CR (klantregistratiesysteem), de omzetting van brieven naar beeldbrieven, de aansluitingen van het organisatieonderdeel Bezwaar en Beroep op het klantbeeld werkgevers en de aansluiting van klantbeeld burger op werken met zaken waardoor de medewerkers een integraal beeld hebben van de cliënt, zijn serieuze vorderingen met de implementatie van IT-voorzieningen geboekt.

IT-processen: goed eigenaarschap van generieke applicaties, data en platformen.

In het kader van goed eigenaarschap van generieke applicaties, data, berichtenverkeer en platformen zijn tal van activiteiten ontplooid om de UWV-organisatie te ondersteunen en te ontlasten/ontzorgen bij de uitvoering van haar dagelijkse taken. Dit moet leiden tot het versneld leveren van waarde voor cliënten alsmede tot instandhouding en toevoegen van waarde aan de bedrijfsprocessen binnen UWV, inclusief informatiebeveiliging en privacy.

Om versneld waarde toe te voegen voor cliënten zijn er drie belangrijke ontwikkelingen geweest:

- *Geautomatiseerde softwareleverstraten (continuous integration/continuous delivery or Deployment (CI/CD):* Ons platform voor CI/CD bevat de mogelijkheid om via DevOps (een softwareontwikkelingsmethodologie die ontwikkelings- en operationele teams verenigt om software sneller, veiliger en efficiënter te leveren) softwareleverstraten te maken. Dit zijn gestructureerde processen en hulpmiddelen die worden gebruikt om software te ontwikkelen, testen, implementeren en onderhouden gedurende de gehele levenscyclus. Die hebben we uitgebreid met enterprise broncodemanagement (het gecentraliseerd bijhouden, beveiligen, versie beheren en structureren van softwarecode binnen grote organisaties). Beide zijn zeer moderne en breed geaccepteerde gereedschappen om teams in staat te stellen snel en op gecontroleerde wijze software te ontwikkelen, te testen, te accepteren en in productie te nemen. De doorlooptijd van ontwikkeling naar het in productie nemen is door deze methodiek met bijna 30% verkort. Binnen de leverstraten wordt ook gebruikgemaakt van moderne geautomatiseerde testgereedschappen en geautomatiseerde controle van de kwaliteitscode. Dit om in productie een zo stabiel en betrouwbaar mogelijke applicatie te leveren. Op dit moment maken 115 applicaties van UWV gebruik van de geautomatiseerde softwareleverstraten.
- *Integratie:* Om applicaties gecontroleerd met elkaar te laten communiceren en op dataverzamelingen aan te sluiten maken we gebruik van integratiekoppelingen. We kunnen hiermee veranderingen die gaan over meerdere systemen en applicaties sneller realiseren en berichtenstromen sneller afhandelen. In 2025 is de gehele voorbereiding naar een geautomatiseerde selfservice voor koppelingen afgerond. In 2026 zullen we die verder inrichten en in gebruik nemen. Op dit moment zijn er ruim 3.500 integratiekoppelingen actief in beheer en handelen we per dag ongeveer de 1,1 miljoen berichtaanvragen af.
- *MS Platform ECO*-systeem: Microsoft biedt een geïntegreerd ontwikkel- en dataplatform aan. Dit platform verbindt de verschillende componenten van Microsoft waardoor het mogelijk wordt om op een effectieve en efficiënte wijze nieuwe functionaliteit te ontwikkelen en ter beschikking te stellen. In 2025 hebben we dit platform in productie genomen en inmiddels zijn de eerste applicaties live ter beschikking. Dit zijn de eerste succesvolle implementaties met dit platform die in zeer korte tijd zijn gerealiseerd waardoor onze cliënten beter en sneller kunnen worden geholpen.

Ondersteuning UWV-bedrijfsprocessen

Door de veelheid van applicaties als gevolg van de toegenomen vraag naar functionaliteit, is in de loop der jaren een complex applicatielandschap ontstaan. Dit landschap sluit op vele plaatsen niet meer volledig aan op de huidige marktstandaarden. Hiervoor is UWV het programma Modernisering interne bedrijfsvoering gestart. Het doel is om te komen tot een verbetering van de interne UWV-dienstverlening, bijvoorbeeld voor het doen van aanvragen of meldingen voor hr-, financiële of facilitaire diensten. Het gehele aanbestedingstraject, de leverancierselectie voor zowel de software als de implementatiepartner, is in 2025 afgerond.

In 2026 wordt gestart met de implementatie van een geplande productiegang van de eerste onderdelen van het programma per 31 december 2026.We hebben diverse implementaties uitgevoerd op het gebied van toegang en beveiliging om daarmee een veiligere en gecontroleerde toegang tot applicaties en data te bewerkstelligen. Hierdoor is de betrouwbaarheid en veiligheid van cliënt- en medewerkerdata nog beter geborgd.

Verandermotor

Samen sneller, concreter en merkbaarder veranderen, zodat we bijdragen aan een betere dienstverlening van UWV aan cliënten, werkgevers, partners en medewerkers. Dat is het doel van de Verandermotor, een nieuwe organisatiestructuur. In 2025 is hiervoor een grote stap gezet met besluiten op de adviesaanvraag op het hoofdontwerp van de Verandermotor en vijf detailadviesaanvragen. Ook zijn de eerste nieuwe leiders benoemd op de sleutelposities binnen de Verandermotor. Alle veranderingen en verbeteringen in de UWV-dienstverlening worden straks vormgegeven en uitgevoerd binnen deze Verandermotor. Van het bouwen en onderhouden van nieuwe applicaties voor onze systemen tot het wijzigen van onze website. Met de Verandermotor kan UWV beter prioriteren, sneller veranderen, fouten voorkomen en beter onze dienstverleningsprocessen en (IT-)systemen vernieuwen. Dit willen we gaan doen door te gaan werken in clusters en vakgroepen. In de clusters werken we samen aan het realiseren van deze veranderingen in kleine, multidisciplinaire teams. In de vakgroepen werken we aan de individuele vakbekwaamheid van medewerkers en de brede ontwikkeling van de vakgebieden waarop zij werken.

De Verandermotor betekent voor UWV een nieuwe manier van werken. Vanaf de start is onze ondernemingsraad (or) hier dan ook goed bij betrokken. 2025 heeft daarmee voor een groot deel in het teken gestaan van afstemming met de or. Dat heeft op 11 juni eerst geleid tot een besluit op het hoofdontwerp van de Verandermotor, waarin we op hoofdlijnen hebben beschreven hoe de Verandermotor zou moeten gaan werken. Op basis daarvan hebben we vijf adviesaanvragen ingediend die in detail beschrijven hoe we een en ander binnen de Verandermotor vormgeven: de (eerste zes) clusters, de vakgroepen, de ondersteuning (HRM en Financiën), hoe we beter gaan prioriteren door meer per kwartaal te gaan sturen en hoe we onze veranderaanpak vormgeven. Na goed overleg met de or hebben we op 14 november 2025 besloten om deze adviesaanvragen te gaan uitvoeren. Ons doel is om in mei 2026 te starten met de eerste zes clusters en de vakgroepen. Op 28 november 2025 hebben we de adviesaanvragen voor de inrichting voor de inrichting van de overige veertien clusters bij de or ingediend.

IT-processen

Niet alle veranderingen kunnen (tegelijkertijd) worden uitgevoerd. Enerzijds omdat in een bepaald aandachtsgebied veranderingen slechts beperkt gelijktijdig kunnen worden uitgevoerd, anderzijds vanwege de beperkte capaciteit van (IT-)personeel. Heldere keuzes en prioriteiten zijn dan ook nodig. Om te komen tot een wendbaarder manier van besturen zijn we in 2023 begonnen met verbetering van ons portfolioproces. In 2024 zijn we gestart met kwartaalsturing en -prioritering op ons projectenportfolio. Die hebben we ook geïntegreerd met kwartaalsturing van de dienstverlening. Dit zorgt er samen met het werken conform lean portfoliomanagement voor dat besluitvorming steeds vaker kortcyclisch verloopt. We hebben in 2025 de doorontwikkeling van lean portfoliomanagement doorgezet. Dit voeren we nu geheel uit in de geest van de Verandermotor. Zo borgen we dat die werkwijze naadloos aansluit op de toekomstige werkwijze. Ook levert de ervaring die we opdoen met kwartaalsturing en portfolio sync

(portfoliosynchronisatie: dit biedt inzicht in hoe goed de portfolio vordert bij het behalen van de doelstellingen) waardevolle input voor de Verandermotor (zie hiervoor onder het kopje Verandermotor). We zien dat met deze nieuwe manier van werken de besluitvorming rond de portfoliosamenstelling meer gedragen wordt binnen de organisatie en beter past. Deze procesversnelling wordt aangevuld met de verdere implementatie van CI/CD-pijplijnen voor het sneller en vaker doorvoeren van aanpassingen van applicaties, het geautomatiseerd testen en de standaardisatie van ontwikkel-, test-, acceptatie- en productieomgevingen (OTAP).

We streven naar een versnelde uitfasering van onze verouderde (legacy)systemen, versnellen het gebruik van gemeenschappelijke en generieke IT-voorzieningen en verbeteren met lifecyclemanagement de ondersteuning van onderhoudsupdates en beveiligingsupgrades van software en applicaties. Een deel van onze IT-voorzieningen is aangewezen als IT-focusvoorzieningen. Denk hierbij aan veilig inloggen met single sign-onsoftware, wijzigingen in bedrijfsapplicaties versneld in productie brengen met CI/CD maar ook beeldbeloplossingen om contact te hebben met de cliënt. Voor deze IT-voorzieningen zijn middelen vrijgemaakt om de inzet en het gebruik ervan te versnellen.

IT-risicomanagement

Ook in 2025 zijn weer de IT-risico's geïnventariseerd en geëvalueerd. Daarnaast zijn er opnieuw IT-audits uitgevoerd op maatregelen die gericht zijn op het beheersen van een betrouwbare werking van systemen, applicaties, componenten en processen binnen de IT-omgeving van de organisatie. De grootste risico's liggen op het gebied van de afhankelijkheid van leveranciers, IT-continuïteit en stabiliteit, informatiebeveiliging (cybersecurity) en de afhankelijkheid van de arbeidsmarkt. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn in beeld en er worden beheersmaatregelen getroffen.

IT-architectuur

We hebben in 2025 verder invulling gegeven aan de doelarchitectuur van UWV. De UWV-strategie 2025–2030 is als kader voor het CRM (Customer Relationship Management) gebaseerde dienstverleningsplatform doorvertaald naar onze bedrijfsarchitectuur. Ook zijn we doorgegaan met het vernieuwen van het technische platformfundament, zodat we wendbaarder en sneller bedrijfsapplicaties kunnen realiseren Denk hierbij aan thema's als data- en informatiebeveiliging. Voor het niet IT-deel van de secundaire bedrijfsvoering is een doelarchitectuur vastgesteld en een nieuw platform aangeschaft waar UWV in 2026 op overgaat. Daarnaast hebben we het cloudbeleid uitgewerkt in een cloudstrategie, waarmee richting gegeven wordt aan de migraties naar de hybride cloud – met een private on-premisedeel (met IT-infrastructuur in eigen beheer) en een public off-premisedeel (met IT-infrastructuur die wordt beheerd door een externe provider) – en aan eventuele migraties uit de public cloud. Ook hebben we in lijn met de overheidsambities beleid ontwikkeld op het gebied van opensourcesoftware, waarin zowel consumptie- als creatie- en contributieaspecten geadresseerd worden.

Aansluiting bij overheidsstandaarden en de doelarchitectuur digitale overheid 2030

Vanuit UWV werken we binnen diverse bedrijfsonderdelen aan de één overheidsambitie. Onder regie van het Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI) dragen we bij aan de actualisatie van de SUWI-ketenarchitectuur. Vanuit het Netwerk van Publieke Dienstverleners en de Manifestgroep bundelen we onze inzet om te komen tot een capaciteitsmodel voor de publieke dienstverlening, waarmee we bepalen welke extra stappen we allen kunnen zetten om onze dienstverlening te verbeteren. Ook leveren we in de Architectuurraad Digitale Overheid een bijdrage aan de doorontwikkeling en actualisatie van het document Architectuur digitale overheid.

IT-uitbesteding

We zetten gepaste outsourcing in voor applicatieontwikkeling en -beheer en volledige outsourcing voor de exploitatie van infrastructurele voorzieningen. Leveranciers leggen, behalve via de rapportages die zijn afgesproken in dienstenniveauovereenkomsten, jaarlijks verantwoording af over aan ons geleverde diensten via Third Party Memoranda (TPM's).

Zowel interne als externe invloeden hebben geleid tot een duidelijke koerswijziging op het gebied van sourcing. UWV heeft als dienstverlener namelijk steeds meer te maken met een hoge mate van afhankelijkheid van technologie en met name specialismes binnen die technologie en ziet hoge risico's dat in de markt (extern) weg te zetten Om hierop te anticiperen is vanuit ons IV-domein besloten zelf kennis op te bouwen in strategische vaardigheden die de toekomst van UWV vormgeven.

De denkrichting van het nieuwe IV-sourcingbeleid verandert daarmee van '*laten doen, tenzij…*' naar '*zelf doen, tenzij…*'
Met de overweging '*tenzij*' is hiermee een bewuste nuance aangebracht. Niet alles zal namelijk zelf worden gedaan. Op basis van vele interne en externe factoren wordt een afweging gemaakt of, en zo ja, welke (kritische delen van) vaardigheden zelf gedaan worden. Deze bewuste afweging moet er uiteindelijk toe leiden dat UWV beter kan gaan sturen op zijn strategie, omdat er minder externe afhankelijkheid is. Uiteraard vergt het zelf in huis halen van vaardigheden tijd en inspanning, maar op de langere termijn zal een merkbaar verschil zichtbaar worden. In 2026 zullen de werkzaamheden leiden tot het definitieve Beleidskader IV sourcing, waarmee ook de auditbevindingen rond het beter hanteren van een leveranciersmanagementframework worden beantwoord.

Begin 2026 wordt de nieuwe versie van het model voor de beveiligings- en verwerkersovereenkomst (BVO) opgeleverd waarin de meest recente versies van het beveiligingsbeleid worden meegenomen (denk aan NIS2 en BIO2). Dit model wordt meegenomen in nieuwe verwervingen en bij de bestaande contracten volgt het gesprek met de leveranciers hoe we deze nieuwe BVO-eisen kunnen inbrengen in de contractenset.

We hebben de datacenterdienstverlening bij één leverancier ondergebracht. De leverancier van de netwerkdienstverlening verantwoordt zich met een generiekere TPM. De in deze TPM geconstateerde tekortkomingen en de eventuele impact ervan voor UWV worden op kwartaalbasis met ons besproken. De TPM's over 2024 van onze grote leveranciers zijn conform afspraak opgeleverd in de eerste vier maanden van 2025. Er zijn geen grote tekortkomingen geconstateerd in de TPM's en de bijbehorende dienstverlening door de leveranciers. De bevindingen vanuit de TPM-cyclus over 2024 die er wél waren, zijn in de reguliere governance opgelost. De TPM over 2025 voor de hosting en technisch applicatiebeheerdiensten is conform afspraak eind 2025 opgeleverd. TCS (de leverancier) zal de TPM – volgens afspraken met TCS - over 2025 in een andere vorm leveren. Vanaf het jaar 2026 zal TCS de TPM leveren zoals afgesproken in de aanbieding en contractering. Netwerkdiensten (door KPN) zijn geleverd conform afspraak. Op het applicatieve domein worden de TPM's conform afspraken begin 2026 aangeleverd.

De implementatie van het nieuwe printcontract is in 2025 gestart.

Zorgvuldige omgang met persoonsgegevens en informatiebeveiliging

Mensen vertrouwen hun medische, werk- en/of persoonsgegevens aan ons toe. De samenleving mag ervan uitgaan dat UWV gegevens in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving op een transparante wijze gebruikt, beheert en beschermt, volgens de eisen van beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid.

We zetten ons in om data en informatie in processen en informatiesystemen adequaat te beveiligen in lijn met geldende wet- en regelgeving en verplichte kaders, zoals de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO).

In 2025 hebben we de interne capaciteit op het gebied van informatiebeveiliging en privacy versterkt. Wel blijft op onderdelen sprake van een afhankelijkheid van externen, wat een risico kan vormen voor de continuïteit. Bij de afdeling van de chief information security officer (CISO Office) hebben we het aantal externen teruggebracht naar nul, waarmee de continuïteit van kennis en werkzaamheden is geborgd.

Stand van zaken verbeteracties informatiebeveiliging en privacy

- In 2025 is het totaal aantal openstaande verbeteracties vanuit BIO-selfassessments met een risicoclassificatie 'kritiek' en 'hoog' sterk afgenomen. Waar begin 2025 nog sprake was van respectievelijk 10 kritieke en 208 hoge verbeteracties, staan er per december 2025 geen kritieke verbeteracties meer open en nog 32 met de classificatie 'hoog'. In totaal staan er per eind 2025 1.317 verbeteracties open. Aan de organisatieonderdelen is gevraagd om die met prioriteit op te pakken en eind januari 2026 in de deel-in-controlverklaringen (ICV's) te adresseren.
- In 2025 werkten alle organisatieonderdelen voor het eerst in de UWV-brede softwareoplossing voor het vastleggen van (BIO-) compliance. Alle systemen en processen zijn getoetst op basis van een self-assessment door de organisatieonderdelen en verbeteracties zijn gedefinieerd zodat deze adequaat kunnen worden opgevolgd. Hierdoor is een eenduidig en meetbaar beeld ontstaan van de ingeschatte BIO-compliance, waardoor acties waar nodig beter kunnen worden geprioriteerd. In 2025 is het IB&P-beleid (informatiebeveiliging en privacy) waar nodig aangevuld, zodat ook de resterende verplichtingen vanuit de BIO beleidsmatig zijn geborgd. Ook hebben alle organisatieonderdelen gewerkt aan het oplossen van verbeteracties. Hierdoor blijkt uit de self-assessments een significante verbetering in de BIO-compliance ten opzichte van 2024. Daarnaast zal de compliancetoetsing zich in 2026 onder andere richten op de nog door de Eerste Kamer goed te keuren Cyberbeveiligingswet (Cbw) en de BIO2, waarbij we planmatig toewerken naar de verwachte inwerkingtreding van de Cbw in het tweede kwartaal van 2026.
- De borging van het BIO-beleid is in 2025 substantieel verbeterd. In de in-controlverklaring BIO 2024 werd gerapporteerd dat 66% van de BIO-beheersmaatregelen was vastgelegd in actueel en geldig beleid. Doorat de organisatieonderdelen beleidsstukken hebben aangevuld en afgerond is dit percentage gedurende het jaar gestegen naar 100% in december 2025.
- We zijn gestart met het uitvoeren van steekproefsgewijze tweedelijnscontroles op de BIO-selfassessments van organisatieonderdelen. Bevindingen worden periodiek teruggekoppeld, zodat die tijdig kunnen worden opgepakt en kunnen bijdragen aan structurele verbetering van de compliance.
- We hebben het BIV-classificatiebeleid (beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid) vernieuwd. Organisatieonderdelen zullen de ontbrekende BIV-classificaties aanvullen, zodat de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van gegevens beter worden geborgd.
- We hebben begin 2025 een uitgebreide gap-analyse uitgevoerd op de vereisten uit de conceptteksten van de Cyberbeveiligingswet en het Cyberbeveiligingsbesluit. De opvolging van geconstateerde afwijkingen wordt gestructureerd gemonitord. Vanaf 2026 wordt de naleving van de Cyberbeveiligingswet en de AVG ook gemeten via het bestaande controleraamwerk dat wordt gebruikt voor de BIO self-assessments.
- Alle organisatieonderdelen is gevraagd een privacyself-assessment uit te voeren om de privacyvolwassenheid te meten en verbeteracties te identificeren. De geconsolideerde resultaten worden gebruikt voor tweedelijnssturing en monitoring op verbetering.
- De kaders en richtlijnen rondom data transfer impact assessments zijn aangescherpt en geïntegreerd in bestaand beleid en processen. Daarnaast is actief ingezet op bewustzijn en kwaliteitsborging, onder andere door het verzorgen van drie GEB-workshops met circa tweehonderd deelnemers. Hiermee is bijgedragen aan een meer uniforme en kwalitatieve uitvoering van gegevensbeschermingseffectbeoordelingen.
- In de tweede helft van 2025 is de uitrol van het privacynormenkader van het Centrum Informatiebeveiliging en Privacybescherming (CIP) voortgezet. Op basis van een uitgevoerde gapanalyse zijn acties uitgewerkt om vastgestelde tekortkomingen te verhelpen, zodat de privacynormen vanaf 2026 onderdeel worden van de BIO-verantwoording.

Privacybescherming vergroten

Privacybescherming is een belangrijk thema voor UWV. Wanneer een (voorgenomen) verwerking van persoonsgegevens waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de privacy van betrokkenen, dan moet voorafgaand aan de verwerking een gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB) worden uitgevoerd. De Functionaris Gegevensbescherming (FG) heeft in 2025 in totaal honderd keer een advies uitgebracht op een gegevensbeschermingseffectbeoordeling. In vervolg op een negatief advies van de FG vanwege een te hoog risicoprofiel of een onrechtmatige gegevensverwerking zijn enkele initiatieven en bijbehorende GEB's aangepast. In totaal werden veertig GEB's afgerond.

Datalekken

Op grond van de AVG moeten alle inbreuken in verband met persoonsgegevens (datalekken) binnen 72 uur worden gemeld aan de Autoriteit Persoonsgegevens, tenzij het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van de persoon van wie persoonsgegevens zijn gelekt. Wanneer de inbreuk waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, dan moet UWV ook de betrokken personen inlichten.

Tabel Datalekken

	2025	2024
Gemelde datalekken	2.281	2.329
Bevestigde datalekken	1.784	1.833
Datalekken die moeten worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens	796	871

In ongeveer 65% van de gemelde datalekken is de termijn van 72 uur voor het melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens gehaald. Dit percentage ligt lager dan we willen en is vooral beïnvloed door een toename van het aantal meldingen in de tweede helft van het jaar in combinatie met verminderde capaciteit.

In het eerste kwartaal van 2025 is een evaluatie van het datalekkenproces uitgevoerd. De conclusie hiervan is dat het proces duidelijk is ingericht en in de basis goed functioneert. Wel zijn verbeteracties geïdentificeerd die medewerkers beter moeten ondersteunen bij het herkennen en afhandelen van datalekken, waaronder het tijdig signaleren van mogelijk impactvolle datalekken. Door capaciteitsbeperkingen zijn deze verbeteracties grotendeels doorgeschoven naar 2026.

De beoordeling van impactvolle datalekken vindt plaats aan de hand van de Handreiking impactvolle datalekken. In 2025 hebben zich geen impactvolle datalekken voorgedaan.

AVG-verzoeken

Wanneer we iemands persoonsgegevens gebruiken, dan mag die ons vragen welke gegevens dat zijn en wat we ermee doen (inzagerecht). Als de persoonsgegevens niet blijken te kloppen, dan kan iemand ons vragen om de bewuste gegevens te corrigeren. In een aantal situaties zijn we verplicht om, als iemand daarom vraagt, diens persoonsgegevens te verwijderen.
Wanneer we persoonsgegevens verwerken, kunnen betrokkenen verzoeken doen tot inzage, correctie of verwijdering van hun gegevens. UWV is verplicht deze verzoeken binnen één maand af te handelen, met een mogelijke verlenging tot maximaal drie maanden.

Tabel AVG-verzoeken

	2025	2024
Verzoeken tot inzage	1.174	763
Correctieverzoeken	157	61
Verwijderverzoeken	69	106
Totaal	**1.400**	**930**

Van alle AVG-verzoeken hebben we circa 80% afgehandeld binnen één maand; circa 16% binnen twee maanden; ongeveer 3% binnen drie maanden en een zeer beperkt aantal niet tijdig. Een en ander is afhankelijk van de complexiteit van het verzoek.
We zien dat AVG-verzoeken steeds complexer worden. Dit hangt mogelijk samen met het gebruik van modelbrieven en AI bij het indienen van verzoeken. Deze toegenomen complexiteit heeft invloed op de doorlooptijd van de afhandeling. We hebben het proces waar mogelijk hierop aangepast, onder andere door het digitaliseren van een processtap om de doorlooptijd te verkorten.

Autorisatiebeheer

Ons uitgangspunt is dat het gebruik van systemen en de toegang tot data uitsluitend zijn voorbehouden aan geautoriseerde medewerkers en leveranciers. Het beheer van autorisaties van gebruikers en beheerders is belangrijk voor de betrouwbaarheid van de gegevensverwerking van UWV en het vertrouwen dat we zorgvuldig omgaan met de aan ons toevertrouwde gegevens.
In 2022 is het programma Modernisering Identity and Access Management (MIAMI) gestart, dat als doel heeft om tot en met 2027 stapsgewijs verouderde IAM- (Identity and Access Management-)systemen te vervangen door uniforme en effectieve werkwijzen voor IAM. Zo zorgen we voor een stabiele, betrouwbare, beschikbare en veilige informatievoorziening binnen UWV.

We hebben eind 2024 een centrale eenmalige inlogfaciliteit gerealiseerd waarop in de loop van 2025 en 2026 ruim driehonderd applicaties worden aangesloten. Daarmee is voor deze applicaties een hoge kwaliteit van toegangsbeveiliging gerealiseerd, inclusief

multifactoridentificatie (MFA). Begin 2025 zijn we gestart met de realisatie van een moderne voorziening voor het autorisatiebeheer van geprivilegieerde accounts (speciale toegangsrechten). De pilot voor deze voorziening is inmiddels succesvol afgerond. We zijn in 2025 gestart met het realiseren van een IAM-voorziening voor één toegangspunt tot de digitale dienstverlening van UWV via één integratiepunt voor cliënten, werkgevers en ketenpartners. In de tweede helft van 2025 hebben we de daarvoor benodigde analyse uitgevoerd. In 2026 wordt deze voorziening opgeleverd.

Om de kans op verstoringen in de dienstverlening zo klein mogelijk te houden, is het belangrijk dat wijzigingen in de systemen op beheerste wijze worden doorgevoerd en alleen door medewerkers die speciaal daarvoor geautoriseerd zijn.

Om de geconstateerde knelpunten binnen ons systeem ABS IIQ en autorisatiebeheer aan te pakken en de aansluiting bij de BIO te waarborgen, hebben we de volgende structurele verbeteringen doorgevoerd. Deze maatregelen zorgen voor een verhoogde controle, strikte naleving en een actueel autorisatiebeheer. Er is nog veel te doen, maar we zijn op de goede weg.

- Uitstroom: Bij beëindiging van een dienstverband worden accounts nu automatisch geblokkeerd en gekoppelde rollen direct ingetrokken. Dit elimineert het risico op 'slapende accounts' en onbevoegde toegang na uitdiensttreding.
- Doorstroom: Wanneer een medewerker van functiecode, divisiecode, medewerkertype of kostenplaatscode verandert, wordt er automatisch een certificeringsproces gestart in ABS IIQ. De manager is verplicht de daarvoor in aanmerking komende businessrollen te beoordelen. Hierdoor zouden de autorisaties altijd moeten aansluiten bij de actuele werkzaamheden.
- Periodieke controle: Reguliere autorisaties worden nu twee keer per jaar getoetst. Vanwege het verhoogde risicoprofiel worden geprivilegieerde autorisaties (beheerdersrechten) vier keer per jaar herbeoordeeld.
- *SSD-testen (secure software development):* Om de integriteit van het systeem zelf te waarborgen, vindt er tijdens het veranderproces bij elke derde release een SSD-test plaats.
- Vaststelling IAM-governance 1.0: De IAM-governance is vastgesteld op 2 december 2025.

In 2025 hebben we nieuwe beheersmaatregelen genomen. In het eerste kwartaal van 2026 scherpen we de bestaande beheersmaatregelen aan en worden bij het excassosysteem de beheerrechten geüpdatet.

Ook in het wijzigingsbeheer van financiële systemen hebben we stappen gezet om tekortkomingen op te lossen: Dit heeft ertoe geleid dat er geen openstaande bevindingen zijn voor het onderdeel wijzigingsbeheer en dat voor de onderdelen logische toegangsbeveiliging en logging & monitoring qua opzet op de meeste onderwerpen aan de norm wordt voldaan. Er is evenwel nog een aanzienlijke verbetering nodig om de bevindingen over het bestaan en de werking (en voor back-up en recovery ook de opzet) op te lossen. We monitoren de voortgang periodiek en koersen op het adequaat wegwerken van de geconstateerde tekortkomingen.

Cybersecurity

Het dreigingsbeeld voor UWV sluit aan op het rijksbrede beeld van informatiebeveiliging-, privacy- en businesscontinuitydreigingen (IBPC). Hierin blijft de dreiging van statelijke actoren onverminderd hoog. Het gaat om organisaties en landen die worden aangestuurd door die landen die inlichtingenactiviteiten en (heimelijke) beïnvloedingsactiviteiten ontplooien, gericht tegen Nederland en zijn bondgenoten. UWV ontwikkelt in samenspraak met (semi) overheidsorganisaties en partijen werkzaam in de publieke sector een nieuw dreigingsbeeldformat. Dit dreigingsbeeld zal periodieke updates geven over de actuele stand van zaken van IBPC-dreigingen voor UWV. In het licht van de gespannen internationale veiligheidssituatie doen we dit al voor de prominentste continuïteitsdreigingen. UWV probeert op dit soort dreigingen te anticiperen door onder andere IBPC-beleid te ontwikkelen dat de UWV-organisatie helpt om veilig te functioneren. Daarnaast is er een Cyber Defense Center (CDC) dat zorgt voor passende veiligheidsmiddelen. Verder wordt vanuit bedrijfscontinuïteitsmanagement (BCM) een aantal scenario's uitgewerkt die van belang kunnen zijn voor het bepalen van een continuïteitsstrategie.

Ook investeren we in personeel, processen en digitale middelen om de inzet op privacy- en security-by-design te vergroten en het proactief scannen op potentiële bedreigingen uit te breiden. Zo zijn we in staat om steeds beter preventief én proactief de cyberveiligheid van onze IT-omgevingen te garanderen. In 2025 heeft het CDC de proactieve cybersecurity verder versterkt. Met de oprichting van een eigen Cyber Threat Intelligence-team (CTI-team) monitoren we externe dreigingen en vertalen deze direct naar passende beveiligingsmaatregelen voor UWV. Door te investeren in securitytechnologie kunnen we beter interveniëren en is de reactiesnelheid bij incidenten aanzienlijk verhoogd. Dit is cruciaal om bij cyberincidenten direct en adequaat op te kunnen treden en eventuele schade te minimaliseren. Een overkoepelend speerpunt van het CDC is om de strijd tegen cyberdreigingen en cybercriminaliteit niet alleen te voeren. Het CDC participeert daarom in verschillende initiatieven en samenwerkingsverbanden binnen de Rijksoverheid. Op deze manier onderhouden en bouwen we aan een veilig en (digitaal) weerbaar UWV.

Verantwoording over de beveiliging van Suwinet

UWV legt ieder jaar verantwoording af over de beveiliging van Suwinet volgens de verantwoordingsrichtlijn Gezamenlijke elektronische Voorziening Suwinet (GeVS). De scope van deze verantwoording is een set van zestien normen uit de BIO en richt zich op het afnemen van Suwinet-services. De bevindingen moeten jaarlijks gerapporteerd worden aan BKWI, het UWV-organisatieonderdeel dat verantwoordelijk is voor de beheertaken op het gebied van de elektronische gegevensuitwisseling binnen de keten. Bij de verantwoording over 2023 en 2024 is gebleken dat we nog niet voldoen aan de normen. In 2025 is de benodigde investering gedaan om het fundament en de volwassenheid richting 2026 te verbeteren. Daarnaast is tijd geïnvesteerd in het optimaliseren van het verantwoordingproces en is er een verbeterslag gemaakt op de kwaliteit van de verantwoording. Dit is zichtbaar in de vermindering van de tijd die nodig was voor de verantwoording. Hierdoor kunnen we meer tijd besteden aan het opvolgen van de bevindingen.

Er is in 2025 een volledig en kwalitatief inzicht van de bevindingen op organisatie- en organisatieonderdeelniveau gecreëerd en een start gemaakt met de benodigde verbeteringen. De verantwoordelijkheden en taken zijn belegd en er is ook een monitoringsproces voor het opvolgen van de geconstateerde bevindingen ontwikkeld. We zullen dit proces in 2026 starten. Dit geeft een stevige basis

om de gesignaleerde verbeterpunten op te pakken. Ook investeren we in 2026 in het verder stroomlijnen van het SUWI- en het BIO-verantwoordingsproces. Naar verwachting zal dit vermoedelijk leiden tot een vermindering van het aantal bevindingen over 2025. We zullen de transparantierapportage Suwinet over 2025 uiterlijk in het tweede kwartaal van 2026 opleveren aan BKWI.

Beveiliging van webapplicaties

Sinds 2024 gelden voor de toetsing van de beveiliging van webapplicaties die gebruikmaken van DigiD aanvullende eisen van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Sindsdien moet ook de werking van vijf normen getoetst worden. De verantwoording over 2024 is conform afspraak vóór 1 mei 2025 opgeleverd aan Logius. Die heeft betrekking op alle drie DigiD-aansluitingen. Ondanks de verzwaring van de toetsing is het aantal bevindingen verminderd. Op twee normen konden we niet voldoen en daarover zijn bevindingen gerapporteerd. Een bevinding is afgerond in juli 2025, de andere op autorisatiebeheer is niet opgelost. Het gevolg hiervan is dat Logius verscherpt toezicht heeft ingesteld. Hierdoor moeten we iedere twee maanden een auditrapport aan Logius opleveren. Inmiddels heeft er een verscherpt toezicht audit plaatsgevonden op opzet en bestaan. Hierin is één bevinding vastgesteld. Het verscherpt toezicht kan worden opgeheven indien UWV over een nieuwe periode van zes maanden opzet, bestaan en werking kan aantonen.

Bedrijfscontinuïteit

Veel mensen vertrouwen op de dienstverlening van UWV. Daarom willen we een betrouwbare uitvoerder zijn die ook bij calamiteiten en crises blijft bijdragen aan de bestaanszekerheid. UWV werkt daarom voortdurend aan zijn bedrijfscontinuïteit door het verbeteren van continuïteitsplannen en het treffen van maatregelen. Gezien de actuele ontwikkelingen in de wereld is het verhogen van onze weerbaarheid noodzakelijk.

Gezien de actuele ontwikkelingen in de wereld is het verhogen van onze weerbaarheid noodzakelijk. In lijn met de zes prioritaire aandachtsgebieden op het gebied van digitalisering van het ministerie van SZW en de Nederlandse Digitaliseringsstrategie (NDS) verkent UWV momenteel aanvullende maatregelen om zijn weerbaarheid te versterken. Bij het nemen van maatregelen hanteert UWV een risicogestuurde aanpak gericht op de kerntaken.

Dataverwerking van UWV

UWV treft maatregelen en procedures die gericht zijn op het waarborgen van dataverwerking die voldoet aan de kwaliteitsaspecten exclusiviteit, integriteit, beschikbaarheid en controleerbaarheid.

UWV geeft volgens algemene, internationaal aanvaarde standaarden invulling aan de dataverwerking. Voor de waarborging van exclusieve, integere, beschikbare en controleerbare dataverwerking kennen we procedures en maatregelen op vier gebieden: datamanagement, -verwerking, -kwaliteit en -ethiek.

Dataverwerking Wet politiegegevens

We voldoen nog niet aan de eisen die gelden vanuit de Wet politiegegevens (Wpg). Dat is nodig omdat we bij onze handhavingswerkzaamheden soms gebruikmaken van politiegegevens. In de afgelopen maanden zijn er verschillende Wpg-audits en -controles geweest, zoals de interne controle, de toezichtrapportage van de functionaris gegevensbescherming en een risicotoets Wpg. Naar aanleiding hiervan zijn verschillende verbeteracties opgesteld. De opvolging hiervan loopt op schema. De onafhankelijke (vierdelijns) (wettelijke) controle door de AD volgens de wettelijke kaders in de Wpg in de verplichte vierjaarlijkse cyclus loopt momenteel nog. Eind 2025 zijn de conceptbevindingen ontvangen. Een groot deel van de bevindingen houdt verband met het ontbreken van het Third Party Memorandum (TPM) van de leverancier van Summit. Ter vervanging van het TPM is een externe audit bij de leverancier uitgevoerd. We verwachten het definitieve rapport hierover in februari 2026.

Omdat de leverancier van Summit niet in staat is het beheer, onderhoud en hosting van het pakket na 1 maart 2026 voort te zetten, worden afspraken gemaakt met een van hun grotere afnemers, voor het (tijdelijk) overnemen en beschikbaar stellen van de applicatie, ook aan UWV. Parallel wordt er gekeken naar langetermijnoplossingen. Ook zijn we, samen met de SVB, in gesprek met het ministerie van Justitie en Veiligheid over versoepeling van de zware auditlast die de Wpg van ons vraagt, gelet op het zeer beperkte aantal strafrechtdossiers. Er is een conceptvoorstel besproken dat voorziet in een lagere auditfrequentie en een scheiding tussen technische audits en organisatorische controles, maar de verlichting voor kleine boa-werkgevers lijkt nog beperkt.

Maximaal datakracht benutten

We hebben een waardegedreven data- en analyticsstrategie opgesteld die ons helpt om in een snel veranderende wereld de kansen te benutten om met data beter, slimmer en efficiënter te werken en daarmee de dienstverlening aan cliënten, werkgevers en afnemers te verbeteren. Om hieraan sturing te geven hebben we de Databoard ingericht. De Databoard bepaalt de koers en stelt prioriteiten voor de strategie-implementatie. Zo werken we aan het op orde brengen van het datafundament, aan het realiseren van een datagedreven organisatie en aan het creëren van waarde uit data voor de organisatie. We willen een datageletterde organisatie creëren waarin medewerkers op een verantwoorde en effectieve manier omgaan met data en AI. Dit doen we door het aanbieden van diverse leerinterventies en kennissessies om kennis, vaardigheden en bewustwording op het gebied van data en AI te ontwikkelen en te vergroten. Hiernaast wordt een dataleergang beschikbaar gesteld om het data- en AI-kennisniveau van leidinggevenden te verhogen.

Ook is het Netwerk van Data Academies (binnen de overheid) begin 2025 opgericht, omdat meerdere academies met dezelfde thema's bezig zijn en er een sterke behoefte is aan kennisdeling en sparringpartners. Dit heeft geleid tot een netwerk dat enkele keren per jaar bij elkaar komt voor kennisdeling en dat zich steeds verder uitbreidt met andere organisaties waaronder de Kamer van Koophandel en het CBS. Na de kick-off bij UWV zijn inmiddels bijeenkomsten georganiseerd bij de SVB en ICTU.

Archiefbeleid en archiefbeheer

Een conceptselectielijst is ter vaststelling ingediend bij het Nationaal Archief. Deze lijst geeft overzichtelijk weer welke taken UWV uitvoert en hoelang de bijbehorende informatie bewaard moet worden. In 2026 wordt de vaststellingsprocedure doorlopen, met als doel dat de lijst voor het einde van 2026 definitief wordt vastgesteld door de algemene rijksarchivaris.

In 2025 zijn we gestart met het opstellen van een nieuwe regeling Duurzame toegankelijkheid UWV-informatie ter voorbereiding op de inwerkingtreding van de nieuwe Archiefwet. De nieuwe regeling vormt een belangrijk onderdeel van de bredere ontwikkeling naar een toekomstbestendig en integraal informatiebeheer binnen UWV.

Verder hebben we een basis gelegd voor UWV-breed kwaliteitsmanagement van overheidsinformatie. Een onderdeel hiervan is de start van kwaliteitsonderzoeken naar het bewaren van informatie over de grenzen van organisatieonderdelen heen. Hierbij besteden we aandacht aan de borging van verantwoordelijkheden en eigenaarschap over de informatie. Dezelfde thema's komen terug bij het inrichten van de plan-do-check-actcyclus, waarvoor in 2025 een maatregelenset is opgesteld die aansluit op het governance-, risico- en compliancesysteem van UWV.

Na de overstap van UWV op de op Microsoft 365 gebaseerde werkplek is gestart met de verdere inrichting van Purview, een platform waarmee we alle beschikbare data kunnen classificeren, beveiligen, beheren en de toegang tot data vergemakkelijken voor specifieke gebruikersgroepen. Daarvoor is ook beleid ontwikkeld voor het archiveren van chatberichten en over het juiste gebruik van Microsoft 365-omgevingen.

In 2025 zijn naar schatting 50 miljoen documenten met de bijbehorende data in het Ziektewet-systeem vernietigd.

Het doel is om per 2027 met de nieuwe UWV-selectielijst te gaan werken. Hiertoe is in het vierde kwartaal van 2025 de tweede conceptversie afgestemd met het Nationaal Archief. Het Nationaal Archief is op dit moment bezig met de vaststelling van de selectielijst.

3.2 Loonaangifteketen en polisadministratie verbeteren

Om het voor burgers, werkgevers en gegevensafnemers gemakkelijker te maken werken we aan verbetering van de loonaangifteketen en de polisadministratie.

De loonaangifteketen (LAK) is een samenwerkingsverband van de Belastingdienst, het CBS en UWV. De loonaangifteketen heeft tot doel de administratieve lasten voor inhoudingsplichtigen te verlichten, de uitvoeringskosten voor afnemers van gegevens te verminderen en burgers gemak te bieden. De Belastingdienst is in de loonaangifteketen verantwoordelijk voor de inning van de premies werknemersverzekeringen, het inwinnen van de daaraan gerelateerde gegevens op werkgevers- en werknemersniveau en voor het toezicht op de volledigheid, juistheid en kwaliteit van de aan UWV aangeleverde gegevens. De gegevens die de keten voortbrengt, worden door UWV opgeslagen in de polisadministratie en vormen de basis voor het vaststellen van de hoogte en duur van uitkeringen. Ook worden ze beschikbaar gesteld aan externe partijen. Eind december 2025 stonden er 21,8 miljoen actuele inkomstenverhoudingen van 14,3 miljoen mensen in de polisadministratie geregistreerd. De polisadministratie bevat daardoor de gegevens van alle verzekerde Nederlanders die inkomen uit arbeid, pensioen en/of uitkeringen ontvangen.

Er wordt hard gewerkt aan verhoging van de klantbetrokkenheid en daarmee het verbeteren van de dienstverlening aan gegevensafnemers. Ons uitgangspunt is dat we kwalitatief hoogwaardige gegevens leveren waar burgers, werkgevers en gegevensafnemers echt mee geholpen zijn.

Toekomstbestendigheid van de keten

In januari 2025 hebben Belastingdienst, CBS en UWV, samen met de ketenmanager LAK, afspraken gemaakt over de prioriteiten voor 2025 en 2026. Hierbij staat het verbeteren van de datakwaliteit centraal. Deze afspraken leiden tot zeven onderwerpen waarmee in 2025 aan de slag is gegaan en waarvan de activiteiten zullen doorlopen in 2026:

- *Bsn-verificatie*: Het uitwerken van een plan waarmee werkgevers/inhoudingsplichtigen burgerservicenummers kunnen verifiëren.
- *Visie op datakwaliteit*: Het in kaart brengen van een heldere omschrijving van de visie op datakwaliteit vanuit het perspectief van de loonaangifteketen en haar afnemers.
- *Complexiteit wet- en regelgeving*: Het in kaart brengen van complexiteit in wet- en regelgeving die effect heeft op of te maken heeft met de loonaangifteketen en het o p basis van de bevindingen bespreken van de knelpunten met de ministeries van SZW en Financiën.
- *Integrale frauderisicoanalyse (IFRA)*: Binnen de loonaangifteketen is begin 2024 een IFRA op de polisadministratie opgeleverd waarin is gekeken naar bewuste en onbewuste fouten door de inhoudingsplichtige. Er werden 36 brutorisico's vastgesteld. In 2025 zijn 14 hiervan beschreven, en is er gekeken naar welke beheersmaatregelen al zijn genomen. Volgens planning zullen de overige risico's in het eerste halfjaar van 2026 verder worden uitgewerkt.
- *Ketenbeheersing*: Samenwerking en kennisuitwisseling op het gebied van businesscontinuiteitsmanagement en crisisorganisatie, informatiebeveiliging, privacy en risicomanagement. Eind 2025 is er een risicoregister en -cyclus binnen de loonaangifteketen ingevoerd. Hierbij worden risico's centraal binnen de loonaangifteketen bewaakt, maandelijks besproken en geprioriteerd. Doel

van de risicocyclus is om risico's sneller in beeld te hebben waardoor er sneller kan worden ingegrepen bij problemen die de burger raken en correcties op uitkeringen kunnen worden voorkomen.
- *Inrichting Expertise Centrum LAK (ECL)*: Het oprichten van een Expertise Centrum LAK (ECL) om de datakwaliteit in kaart te brengen en het maatschappelijk belang van de kwaliteit van de gegevens binnen de loonaangifteketen te waarborgen. Dit gebeurt door het bevorderen van de datakwaliteit en het gegevensbelang en door te toetsen op de bruikbaarheid van data en gegevens voor ketenpartners en afnemers.
- *Relatiebeheer (zichtbaarheid en kennisborging vergroten)*: Het onderzoeken - en implementeren van een nog vast te stellen (herijkte) communicatiestrategie. Zo wordt geprobeerd om de zichtbaarheid en kennis van en over de loonaangifteketen bij relevante stakeholders zoals de ministeries van Financiën en SZW, maar ook intern binnen UWV, te vergroten.

Functioneren loonaangifteketen

Voor een objectieve beoordeling van het functioneren van de loonaangifteketen is een gezamenlijk normenkader ontwikkeld. Dit normenkader omvat zeven items die alle betrekking hebben op de logistieke gegevensverwerking binnen de Belastingdienst, CBS en UWV. Om de werking van de loonaangifteketen te kunnen borgen, is het niet alleen nodig dat de logistieke gegevensverwerking in de keten op orde is. Ook het succesvol implementeren van wet- en regelgeving en het verwerken van (de consequenties van) proces- en systeemontwikkelingen zijn hierbij van belang. De loonaangifteketen heeft in 2025 aan alle gestelde normen voldaan.

Tabel Werking van de loonaangifteketen

	Norm 2025	2025	2024
1. Jaarlijks oproepen van inhoudingsplichtigen, die zijn opgenomen in de werkgeversadministratie van de Belastingdienst, om aangifte te doen	≥ 98%	100,0%	100,0%
2. Gegevens van inhoudingsplichtigen in de werkgeversadministratie bij de Belastingdienst worden overgezet naar de werkgeversadministratie bij UWV	≥ 95%	98,3%	96,7%
3. Via loonaangifteberichten aan de loonaangifteketen aangeboden gegevens verliezen geen informatiewaarde tijdens verwerking in de keten en worden inhoudelijk ongewijzigd opgeslagen in het polisdomein en de heffingsadministratie	≥ 95%	100,0%	99,8%
4. Alle ontvangen loonaangifteberichten, uitgezonderd alle afgekeurde en in behandeling genomen uitval, worden opgeslagen in het polisdomein en zijn tijdig beschikbaar voor afnemers van loonaangiftegegevens op werknemersniveau	≥ 97%	99,8%	99,6%
5. Aan de afnemers van het polisdomein worden de gegevensleveringen beschikbaar gesteld conform de met hen afgesloten overeenkomsten	≥ 95%	99,8%	99,8%
6. Maximale inspanning in het beperken van aangifteverzuim en de verschillen tussen het collectieve en het nominatieve deel van de loonaangifte	> 99%	99,4%	*99,7%
7. Inhoudingsplichtigen ontvangen een terugkoppeling en een correctieverzoek voor de door hen gemaakte fouten in werknemersgegevens	≥ 98%	99,94%	100,0%

* Dit item is door personeelsuitval niet het gehele jaar gemeten.

4. Beheersing van kosten en risico's

UWV heeft een belangrijke maatschappelijke opgave en alles wat we doen wordt gefinancierd uit publieke middelen. We gaan uiteraard zorgvuldig en verantwoord met onze taken en ons budget om. Ook besteden we veel aandacht aan het vroegtijdig signaleren van risico's voor het realiseren van onze doelstellingen, zodat we daar snel op gepaste wijze op kunnen anticiperen

4.1 Doelmatigheid

UWV is een doelmatige uitvoerder. We letten er scherp op dat al onze inspanningen en uitgaven daadwerkelijk bijdragen aan de realisatie van onze doelen en dat de kosten in verhouding staan tot de opbrengsten. De uitvoeringskosten (het bedrag dat we uitgeven aan onder meer personeel, huisvesting en automatisering) zijn relatief laag ten opzichte van de totale lasten.

Begrotingsresultaat 2025

De begroting van UWV is opgebouwd via de zogeheten costaccountingmethodiek. Die maakt de relatie inzichtelijk tussen de te leveren productie en de hiervoor benodigde financiële middelen. Het begrotingsresultaat over 2025 kan als volgt worden weergegeven:

Tabel Begrotingsresultaat UWV

Bedragen x € 1 miljoen	Realisatie 2025	Begroting 2025	Verschil	%
1. Claimbeoordeling				
1.1 Toekennen/afwijzen claim	824,8	834,9	-10,1	-1,2%
1.2 Continueren	440,4	478,1	-37,7	-7,9%
1.3 Handhaving	82,6	84,0	-1,3	-1,6%
	1.347,8	**1.396,9**	**-49,1**	**-3,5%**
2. Dienstverlening werkzoekenden				
2.1 WW-dienstverlening	313,8	313,3	0,6	0,2%
2.2 AG-dienstverlening	245,4	257,3	-11,9	-4,6%
2.3 Inkoop re-integratie en voorzieningen	63,7	61,5	2,1	3,5%
	622,9	**632,1**	**-9,2**	**-1,5%**
3. Gegevensbeheer en werkgeversdienstverlening				
3.1 Gegevensbeheer	96,8	94,5	2,3	2,4%
3.2 Werkgeversdienstverlening	98,7	100,7	-1,9	-1,9%
	195,5	**195,2**	**0,4**	**0,2%**
4. Uitkeringsverstrekking				
4.1 Uitkeringsverstrekking	142,4	136,8	5,6	4,1%
	142,4	**136,8**	**5,6**	**4,1%**
5. Cliëntcontact				
5.1 Cliëntcontact	185,5	188,9	-3,4	-1,8%
	185,5	**188,9**	**-3,4**	**-1,8%**
Structurele uitvoeringskosten wettelijke dienstverlening	**2.494,2**	**2.550,0**	**-55,8**	**-2,2%**
Vernieuwing, investerings- en frictiebudget	154,5	147,8	6,7	4,5%
Invoering wet- en regelgeving	11,5	10,6	0,9	8,3%
Projectkosten	**166,0**	**158,4**	**7,6**	**4,8%**
Frictiekosten personeel en huisvesting	**1,9**	**5,1**	**-3,2**	**-62,0%**
Totaal (voor mutaties fondsen en reserveringen)	**2.662,1**	**2.713,5**	**-51,4**	**-1,9%**
Onttrekking aan bestemmingsfonds frictiekosten	-	-	-	-
Onttrekking aan egalisatiereserve	-	-	-	-
Totaal (na mutaties fondsen en reserveringen)	**2.662,1**	**2.713,5**	**-51,4**	**-1,9%**

De begroting 2025 voor de uitvoeringskosten bedraagt € 2.713,5 miljoen. Het ministerie van SZW heeft aan UWV een budget toegekend van € 2.709,6 miljoen. Daarnaast ontvangt UWV van het ministerie van OCW € 2,6 miljoen voor de onderwijsvoorzieningen en € 1,3 miljoen van het ministerie van VWS voor de uitvoering van de tolkvoorzieningen in het leefdomein.

Voor heel 2025 komen de totale kosten uit op € 2.662,1 miljoen, € 51,4 miljoen lager dan het beschikbare externe budget. Hierna gaan we in op de te onderscheiden posten van het begrotingsresultaat.

Structurele uitvoeringskosten wettelijke dienstverlening

Hieronder volgt een nadere toelichting op basis van de costaccountingmethodiek:

- *Claimbeoordeling:* Er waren minder activiteiten bij het toekennen en afwijzen van aanvragen dan begroot. Er waren vooral minder activiteiten bij de eerstejaars Ziektewet-claimbeoordeling. Daarnaast waren er vooral minder activiteiten bij de WIA-herbeoordelingen. Er waren ook minder handhavingsactiviteiten dan begroot.
- *Dienstverlening werkzoekenden:* Er waren vrijwel evenveel activiteiten bij de WW-dienstverlening als begroot. Bij de arbeidsongeschiktheidsdienstverlening (AG) waren er minder activiteiten dan begroot. Er waren meer activiteiten voor de inkoop van re-integratie en voorzieningen dan begroot.
- *Gegevensbeheer en werkgeversdienstverlening:* Er waren meer activiteiten voor gegevensbeheer dan begroot en minder activiteiten voor werkgeversdienstverlening dan begroot.
- *Uitkeringsverstrekking:* Er waren meer activiteiten dan begroot, vooral bij bestandsbeheer WIA.
- *Cliëntcontact:* Er waren minder activiteiten bij de telefonische contacten met cliënten dan begroot.

Projectkosten

Voor 2025 is € 158,4 miljoen begroot voor projecten. Gedurende het jaar wordt via een gecontroleerd besluitvormingsproces per project budget vrijgegeven. De in 2025 gerealiseerde projectkosten zijn € 7,6 miljoen hoger dan het budget.

Frictiekosten personeel en huisvesting

De frictiekosten personeel in 2025 bedragen € 0,5 miljoen. Dit is inclusief een dotatie van € 0,2 miljoen aan de voorziening Sociaal plan. De frictiekosten huisvesting zijn in 2025 € 1,4 miljoen. Er heeft een dotatie van € 0,5 miljoen plaatsgevonden aan de voorziening huurafkoop.

Fondsen en reserveringen

UWV heeft de beschikking over verschillende reserves. Voor de uitvoeringskosten zijn dat het bestemmingsfonds voor frictie- en investeringskosten en een egalisatiereserve. UWV kan met toestemming van de minister van SZW de bestemmingsfondsen aanspreken. De daadwerkelijke onttrekking wordt bepaald bij het opstellen van de jaarrekening en is afhankelijk van het eventueel ontstaan van frictiekosten en onvoorziene uitgaven die niet binnen het budgettair kader kunnen worden opgevangen. Voor 2025 hebben we geen vrijgave uit het bestemmingsfonds aangevraagd. Het budgetresultaat over 2025 van € 51,4 miljoen kan geheel worden toegevoegd aan de egalisatiereserve.

IT-kosten

UWV rapporteert volgens een uniforme, voor alle overheidsorganisaties voorgeschreven indeling over de opbouw van de IT-kosten.

Tabel IT-kosten

Bedragen x € 1 miljoen	**Realisatie 2025**
1. Kosten eigen personeel dat werkzaam is in IT-functies	262,7
2. Hardware	46,1
3. Standaardsoftware	69,9
4. Spraak- en dataverbindingen	19,7
5. Inhuur van personele capaciteit van externe bedrijven ten behoeve van IT-taken	108,8
6. Aan IT-leveranciers uitbestede diensten	134,2
IT-kosten ten behoeve van de uitvoering	**641,4**

4.2 Huisvesting

In ons huisvestingsbeleid anticiperen we op ontwikkelingen binnen de organisatie, zoals het toe of afnemen van het aantal fte's, de centralisatie van afdelingen en de UWV-brede behoefte aan een efficiëntere inzet van de beschikbare vierkante meters.

Het aantal medewerkers (inclusief flexkrachten en externen) is in 2025 gestegen in vergelijking met eind 2024. Omdat we hybride werken, hebben we minder kantoorruimte nodig. In 2025 hebben we voor acht locaties de zogenoemde flexibele vierkante meters kantoorruimte opgezegd en de huur van vier locaties is volledig beëindigd. Flexibele meters zijn door UWV gehuurde kantoorruimtes

die binnen de contractduur van een pand kunnen worden afgestoten. In totaal is daardoor het aantal vierkante meters in 2025 gedaald.

Tabel Huisvesting

	Eind 2025	Eind 2024
Aantal panden in portefeuille	58	62
Aantal vierkante meters	304.000	322.100

Daarnaast maken we op negen locaties gebruik van workshopruimte, Werkcentra of satellietvestigingen (vestigingen waar we bij een gemeente een beperkt aantal werkplekken huren). Voor deze locaties hebben we facilitaire dienstenovereenkomsten – en geen huurcontracten – afgesloten.

4.3 Risicobeheersing

Risicomanagement zien we als een belangrijk instrument om onzekerheden voor het realiseren van onze doelstellingen vroegtijdig te signaleren en hier op gepaste wijze op te anticiperen en maatregelen te nemen om deze onzekerheden te beheersen. Daardoor kunnen we beter invulling geven aan onze maatschappelijke rol en onze ambities realiseren.

In 2024 hebben we het nieuwe risicomanagementbeleid vastgesteld dat het beheersingskader biedt bij het identificeren en beheersen van en rapporteren over risico's. Met dit beleid werken we aan het UWV-breed uniformeren van risicomanagement. In 2025 heeft de focus van de organisatie gelegen op het realiseren van de processen zoals beschreven in dit vernieuwde beleid. Die gaan onder andere over het risicomanagementproces zelf maar ook over de planning-en-controlcyclus waarin organisatieonderdelen rapporteren over de voortgang op de beheersing van hun risico's en de status vastleggen in hun risicoregister. Om de eerste en tweede lijn van de organisatie te ondersteunen, zijn trainingen gegeven: Risicoleiderschap voor managers (eerste lijn) waar het risico-eigenaarschap ligt, en Risicomanagement voor mensen die het risicomanagementproces begeleiden (tweede lijn) en een controlerende rol in het proces hebben. De derde lijn geeft gevraagd en ongevraagd advies over dit stelsel en is meegenomen in de genoemde ontwikkelingen. Ook zijn leiderschapsdagen en workshops georganiseerd over de risicomanagementprocessen en zijn de organisatieonderdelen begeleid bij risicosessies.

Conform het vernieuwde beheersingsraamwerk en de daarbij behorende nieuwe processen hebben de organisatieonderdelen gerapporteerd over hun eigen risico's, de beheersmaatregelen die ze nemen en de effectiviteit van die maatregelen. Daarmee krijgen we zicht op de werking van maatregelen op zowel de toprisico's van UWV als de risico's van de afzonderlijke organisatieonderdelen. Nog niet alle organisatieonderdelen hebben de nieuwe werkwijze volledig ingevoerd. Dit heeft te maken met de verschillende startposities van de organisatieonderdelen en daarmee hun volwassenheidsniveau. We verwachten dat de werkwijze in 2026 wel over de gehele breedte volledig zal worden ingevoerd.

Een onderdeel van het beleid is ook de bepaling van de risicobereidheid van UWV. Hiermee geven we aan hoeveel risico we op specifieke thema's acceptabel vinden. We hebben die op de volgende manier opnieuw vormgegeven:

Tabel Risicobereidheid

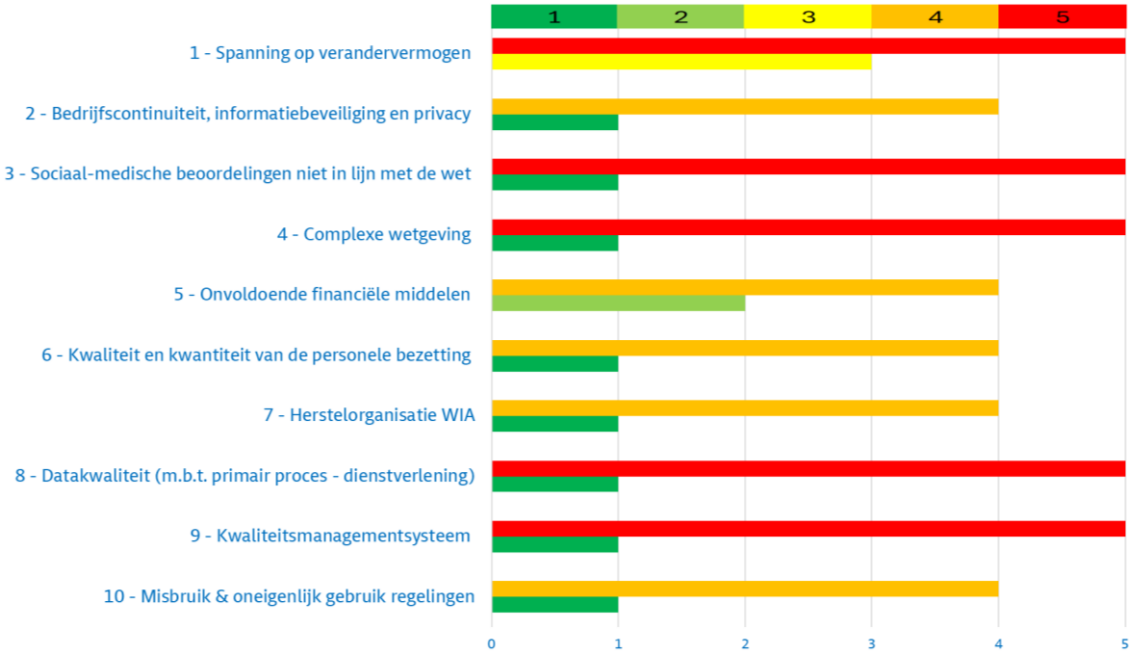
Risicocategorie	Risicobereidheid	Toelichting
Strategisch	Voorzichtig (3)	Voor thema's als innovatie en vernieuwing van onze dienstverlening zijn we bereid meer risico te accepteren omdat we anders stagneren in de huidige status en we het belangrijk vinden om onze dienstverlening te blijven optimaliseren nu en in de toekomst.
Governance en compliance	Beperkt (2)	We spannen ons in om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving voor de bedrijfsvoering (dus wetgeving die de cliënten niet direct raakt in de dienstverlening). De governance volgt de strategie van UWV.
Financieel	Beperkt (2)	We streven naar een solide financiële positie, waarbij we zorgen voor ruimte om projecten uit te voeren die onze dienstverlening verbeteren. Hierbij zijn we ons continu bewust dat we omgaan met publieke middelen en verantwoorden we ons transparant over de ingezette middelen.
Operationeel	Avers (1)	De dienstverlening van UWV is haar bestaansrecht en we zorgen voor een continu beschikbare en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening. We willen risico's op het verstoren van de dienstverlening of de kwaliteit daarvan minimaliseren. Misbruik en oneigenlijk gebruik van regelingen wordt onderzocht en waar mogelijk voorkomen. We voldoen aan de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot de uitvoering en herkennen mogelijkheden om wet- en regelgeving te vereenvoudigen. We ondersteunen onze cliënten en leveren maatwerk voor cliënten in de knel waar we zorgvuldig kijken naar alle mogelijkheden binnen de wetgeving.

Aan alle UWV-toprisico's hebben we een eigenaar toegewezen die zorgdraagt voor de beheersing van zijn/haar risico in relatie tot de risicobereidheid. Dit monitoren we actief en de voortgang rapporteren we in onze interne kwartaalrapportages. In 2026 zullen we hiernaast vooral werken aan de verdere beheersing van de (operationele) risico's binnen de organisatieonderdelen en richten we een Kwaliteit- en risicocomité op voor een frequente en actieve dialoog tussen de eerste en tweede lijn over de risicobeheersing.

Toprisico's UWV

In onderstaand overzicht zijn de tien toprisico's van UWV opgenomen. De grafiek laat per risico de huidige status van het nettorisico zien met daaronder de vastgestelde risicobereidheid van dit risico. Hiermee geven we aan hoeveel risico we op specifieke thema's acceptabel vinden. Aan alle toprisico's van UWV hebben we een eigenaar toegewezen die zorgdraagt voor de beheersing van dat risico in relatie tot de risicobereidheid. In alle gevallen is het nettorisico groter dan de vastgestelde risicobereidheid. Dit krijgt extra aandacht van de raad van bestuur en in de jaarplannen 2026 van de UWV-organisatieonderdelen. Gedurende het jaar zullen we dit actief blijven volgen.

Figuur Toprisico's (netto) vergeleken met de risicobereidheid
(op een schaal van 1 t/m 5)



In 2025 zijn er in totaal drie risico's op strategisch niveau bijgekomen (de risico's 7, 8 en 10). Bij risico 5 heeft de vermindering van het risico met het programma Zuiniger aan doen ervoor gezorgd dat het nettorisico verder beperkt is.

Onderstaand is een korte toelichting opgenomen op de toprisico's van UWV.

Toprisico 1 – Spanning op verandervermogen

Risico-eigenaar: directeur Human Resources Management
Het kan te lang duren om veranderingen in digitalisering te realiseren, waardoor de veranderingstrajecten op het gebied van dienstverlening onvoldoende snel verbeteringen opleveren.

Toprisico 2 – Bedrijfscontinuïteit, informatiebeveiliging en privacy

Risico-eigenaar: directeur ICT
UWV loopt het risico dat de doelstellingen op maatschappelijke en digitale weerbaarheid niet gerealiseerd worden door inbreuken op de bedrijfscontinuïteit, informatiebeveiliging en privacy voor de bij UWV aanwezige data door onder andere minder goed functionerende systemen of door cybercrime, waardoor discontinuïteit van de dienstverlening aan onze cliënten kan optreden.

Toprisico 3 – Kwaliteit van dienstverlening | Sociaal-medische beoordelingen niet in lijn met de wet

Risico-eigenaar: directeur Sociaal-medische zaken
UWV slaagt er mogelijk niet in om de sociaal-medische beoordelingen volgens de regels uit te voeren, waardoor de beoordeling mogelijk kwalitatief niet van het juiste niveau is en cliënten lang moeten wachten.

Toprisico 4 – Complexe wetgeving

Risico-eigenaar: directeur Strategie, Beleid en Kenniscentrum
Voor cliënten kan het complexe stelsel van inkomensondersteuning leiden tot onduidelijkheid, onzekerheid en onvoorspelbaarheid. Het risico is dat:

- onze geautomatiseerde systemen de wet- en regelgeving niet kunnen bijhouden, waardoor we zelf fouten maken in de uitvoering
- cliënten of werkgevers fouten maken, waarvan het voorkomen en herstellen leidt tot extra druk op de uitvoering
- bewerkelijke maatregelen nodig zijn om deze risico's te mitigeren.

Toprisico 5 – Onvoldoende financiële middelen

Risico-eigenaar: directeur Financieel-economische zaken
UWV heeft onvoldoende financiële middelen om verbeteringen in de bedrijfsvoering door te voeren en teert te veel in op de reserves.

Toprisico 6 – Kwaliteit en kwantiteit van de personele bezetting

Risico-eigenaar: directeur Human Resources Management
Door vergrijzing, de huidige gespannen arbeidsmarkt en de opgave om (nieuwe) medewerkers te binden aan UWV, kunnen personeelstekorten ontstaan, waardoor de continuïteit van onze dienstverlening in gevaar kan komen.

Toprisico 7 - Herstelorganisatie en herstelactie WIA-dagloon

Risico-eigenaar: directeur Bestuurszaken
De herstelorganisatie is een recent opgezet nieuw organisatieonderdeel. Er gaat veel aandacht naartoe (binnen en buiten UWV) waarbij het risico bestaat dat de reguliere productie achterblijft in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin, dan wel inconsistente output tussen beide. Ook is er nog onduidelijkheid over de reikwijdte en werkwijze van de herstelactie WIA-dagloon.

Toprisico 8 – Datakwaliteit

Risico-eigenaar: directeur Gegevensdiensten
Gegevensbronnen binnen UWV lopen het risico dat de kwaliteit onvoldoende (geborgd) is, wat tot fouten in de dienstverlening kan leiden. Ook bij de data in de polisadministratie lopen we het risico dat er onvoldoende kwaliteit is, wat kan leiden tot fouten in de vaststelling van rechten en/of de kans op misbruik en oneigenlijk gebruik kan verhogen.

Toprisico 9 – Kwaliteit van dienstverlening | Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS)

Risico-eigenaar: directeur Financieel-economische zaken
Het bestaande KMS kan onvoldoende waarborgen dat cliënten toereikende kwaliteit van dienstverlening ontvangen. De maatregelen die UWV (niet) heeft getroffen werken onvoldoende om misbruik en oneigenlijk gebruik van onze regelingen te voorkomen.

Toprisico 10 – Misbruik en Oneigenlijk gebruik van regelingen

Risico-eigenaar: directeur Handhaving
De maatregelen die UWV (niet) heeft getroffen werken onvoldoende om misbruik en oneigenlijk gebruik van onze regelingen te voorkomen.

Compliance

UWV heeft als publieke organisatie allerlei wettelijke verplichtingen. Het is van groot belang dat we aan deze verplichtingen voldoen en dat we dat ook kunnen laten zien. Hierbij gaat het niet alleen om verplichtingen bij de uitvoering van onze wettelijke taken maar juist ook om andere wetten waaraan UWV als organisatie moet voldoen. Een uniforme en gestructureerde werkwijze voor compliance aan die laatstbedoelde wetten helpt ons om hieraan te voldoen. In 2024 hadden we voor ongeveer de helft van die wet- en regelgeving een analyse gemaakt van de verplichtingen en hoe die de organisatie kunnen raken. Daarbij is gekeken welke risico's we lopen en welke maatregelen zijn getroffen. Op basis van deze analyse hebben we besloten tot extra beheersmaatregelen voor de geconstateerde risico's. In 2025 hebben we dezelfde analyse uitgevoerd voor de overige wet- en regelgeving voor UWV als organisatie. Tijdens het uitvoeren van risicotoetsen in 2025 zijn geen nieuwe grote risico's geïdentificeerd en is gebleken dat de reeds geïdentificeerde risico's worden beheerst of dat geconstateerde verbeterpunten bekend zijn en worden behandeld.

UWV beschikt over een grote hoeveelheid gevoelige gegevens van klanten, organisaties en medewerkers. UWV hecht groot belang aan de adequate en effectieve bescherming van deze gegevens. Daarom rekenen we het niet voldoen aan de geldende normen op dit gebied tot de hoogste compliancegerelateerde risico's. In 2025 hebben we maatregelen genomen om de risico's op het gebied van gegevensbescherming verder te beheersen. Op het gebied van gegevensverwerking en IT-beheersing hebben we nog wel het nodige te doen.

We hebben het aantal zzp'ers aanzienlijk verminderd. We zullen via een risicotoets vaststellen of hierdoor het risico op een verkapt dienstverband volgens de wet DBA voldoende verminderd is.

Met het realiseren van beheersing op de gegevensbescherming en de inhuur van zzp'ers hebben we voor deze belangrijke risicogebieden het risico op non-compliance verlaagd.

4.4 Resultaten van NOW-beheersmaatregelen

De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) is in maart 2020 door het kabinet in het leven geroepen om door de coronacrisis getroffen werkgevers snel hulp te bieden. De NOW was een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die ten minste 20% omzetverlies leden door de coronacrisis. Met de NOW-regeling heeft het kabinet ervoor kunnen zorgen dat een

groot aantal werknemers ondanks de crisis hun baan heeft behouden. In juni 2023 sloot het loket voor het indienen van de vaststellingsaanvragen voor de laatste twee aanvraagperiodes van de NOW. In totaal zijn er circa 381.000 vaststellingsaanvragen ontvangen.

Voor een uitgebreide beschrijving van de beheersmaatregelen voor de NOW verwijzen wij naar ons jaarverslag 2023, waarin we een terugblik hebben opgenomen op de periode 2020–2023. Onze jaarverslagen 2024 en 2025 zijn beperkt tot de activiteiten voor de NOW die in 2024 respectievelijk 2025 hebben plaatsgevonden. Begin 2025 resteerde er nog een werkvoorraad van 1.598 vaststellingsaanvragen. Ultimo 2025 bedroeg die nog 478 dossiers. Voor een deel van deze dossiers dient nog een definitieve vaststelling plaats te vinden en voor het overige deel betreft dit dossiers die nog administratief afgehandeld dienen te worden.

Afhandeling van de vaststellingsaanvragen door de afdeling UVB

In 2025 zijn 1.039 vaststellingsaanvragen afgehandeld door de afdeling UVB (Uitvoering van Beleid) van het ministerie van SZW. Die aanvragen vertegenwoordigen een bedrag van € 50,7 miljoen aan betaalde voorschotten.

De afdeling UVB voert controles uit op de omzetverliespercentages die de werkgevers hebben opgegeven. UWV voert voor alle vaststellingsaanvragen de controle uit op de loonsom op basis van de informatie uit de polisadministratie. Daarnaast voert UWV onderzoek uit naar de rechtmatigheid van de definitieve subsidievaststellingen.

De resultaten van de door de afdeling UVB in 2025 uitgevoerde controles zijn samengevat in onderstaande tabel.

Tabel Samenvatting resultaten controles van vaststellingsaanvragen 2025

Bedragen x € 1 miljoen	Aanvragen met accountants-verklaring	Aanvragen met deskundige-derden-verklaring	Geen verklaring vereist	Totaal
Betaalde subsidievoorschotten	€ 35,1	€ 11,4	€ 4,2	€ 50,7
Verwacht subsidiebedrag o.b.v. vaststellingsaanvraag	€ 38,8	€ 13,2	€ 5,2	€ 57,2
Aandeel verwacht subsidiebedrag	**67,8%**	**23,1%**	**9,1%**	**100,0%**
Aantal afgehandelde vaststellingsaanvragen	**400**	**295**	**344**	**1.039**
Ongewijzigd vastgesteld	77,5%	53,2%	11,3%	48,7%
Gewijzigd vastgesteld	22,0%	45,4%	49,4%	37,7%
Geen nadere controle	0,5%	1,4%	39,2%	13,6%
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Resultaten controles vaststellingsaanvraag				
Omzetverliespercentage ongewijzigd	€ 29,5	€ 7,3	€ 0,8	€ 37,6
Omzetverliespercentage gewijzigd na controle	€ 9,2	€ 5,9	€ 3,2	€ 18,3
Omzetverliespercentage ongewijzigd, geen nadere controle	€ 0,1	€ 0,0	€ 1,2	€ 1,3
	€ 38,8	**€ 13,2**	**€ 5,2**	**€ 57,2**
Correcties op de verwachte subsidie				
Correctie omzetverlies in procentpunten*	-6,6	-18,8	-32,1	-11,7
Aantal nihilstellingen (naar 0% gecorrigeerd)	59	69	81	209
Correctie op de subsidie in €	-€ 5,9	-€ 3,5	-€ 1,8	-€ 11,2
Correctie op de subsidie in %	-15,2%	-26,5%	-34,6%	-19,6%

* *De correctie van het omzetverlies in procentpunten betreft een ongewogen gemiddeld percentage voor alle vaststellingsaanvragen waarvan de controle is afgerond.*

Het ‘verwacht subsidiebedrag’ zoals opgenomen in bovenstaande tabel, is ingeschat ten tijde van de controle door UVB, op basis van de beschikbare gegevens in de vaststellingsaanvraag en de bij aanvang van de regeling bekende loonsommen. Het verwachte subsidiebedrag is hoger dan de uiteindelijk toegekende subsidie, omdat dit mede wordt bepaald door de uiteindelijk gerealiseerde loonsommen in de betreffende aanvraagperiode. Deze zijn ten tijde van de controle door UVB nog niet bekend. Daarnaast beoordeelt UWV bij de definitieve subsidietoekenning of aan de overige subsidievoorwaarden is voldaan.
De ‘correctie omzetverlies in procentpunten’ geeft de neerwaartse correctie op het opgegeven omzetverliespercentage in de vaststellingsaanvraag weer als gevolg van de door UVB uitgevoerde controles. De ‘correctie op de subsidie in €’ is de neerwaartse correctie op het verwachte subsidiebedrag die het gevolg is van de neerwaartse correctie van het omzetverliespercentage.

Wij constateren dat er in 2025 relatief hogere correcties op het omzetverliespercentage zijn toegepast dan in de voorgaande jaren. In 2025 komt de correctie op het omzetverliespercentage in procentpunten uit op -11,7 terwijl dat over 2024 nog -7,4 procentpunt was. De verklaring hiervoor is dat de werkvoorraad dossiers die in 2025 is afgehandeld voor een deel uit complexere dossiers bestond, die ook tot relatief veel nihilstellingen hebben geleid. In verband met deze nihilstellingen zijn vorderingen ingesteld voor een totaalbedrag van € 8,7 miljoen. Hiervan is inmiddels € 2,3 miljoen ontvangen en € 1,8 miljoen is afgeboekt vanwege

faillissement of bedrijfsbeëindiging. Een bedrag van € 4,6 miljoen aan vorderingen staat nog open. Op 72 vorderingen met een openstaand saldo van totaal € 2,4 miljoen is nog niets terugbetaald, hier is een verhoogd M&O-risico aanwezig.

Er zijn drie categorieën vaststellingsaanvragen, afhankelijk van de hoogte van het voorschotbedrag of het definitieve subsidiebedrag:
- aanvragen met accountantsverklaring;
- aanvragen met deskundigederdenverklaring;
- aanvragen waarbij geen verklaring vereist is.

Aanvragen met accountantsverklaring

Bij subsidies vanaf € 125.000 wordt gesteund op de accountantsverklaring. Het ministerie van SZW voert een integrale visuele controle uit op overeenstemming van de vaststellingsaanvragen met de daarbij ingediende stukken. Daarbij wordt bijvoorbeeld gecheckt of het omzetverliespercentage in de vaststellingsaanvraag overeenkomt met het percentage dat in de accountantsverklaring staat. Bij bevindingen neemt het ministerie contact op met de werkgever.
De gemiddelde correctie op het omzetverliespercentage bij de aanvragen met accountantsverklaring is 6,6 procentpunt. Van de 400 gecontroleerde vaststellingsaanvragen werden bij 312 gevallen (78%) geen bevindingen geconstateerd. In de groep met een gewijzigd omzetverliespercentage zijn 59 aanvragen op nihil gesteld naar aanleiding van bevindingen van de uitgevoerde controle, of omdat de aanvrager niet heeft gereageerd op het verzoek tot aanleveren van aanvullende informatie.

Aanvragen met deskundigederdenverklaring

Bij subsidies vanaf € 25.000 (sinds de NOW 3.1 vanaf € 40.000) tot € 125.000 voert het ministerie van SZW een integrale visuele controle uit op de vaststellingsaanvragen en de daarbij ingediende stukken. Daarbij wordt bijvoorbeeld gecheckt of het omzetverliespercentage in de vaststellingsaanvraag overeenkomt met het percentage dat in de deskundigederdenverklaring staat. Bij bevindingen neemt het ministerie contact op met de werkgever. Daarnaast worden de vaststellingsaanvragen risicogericht gecontroleerd met behulp van data-analyse. Die analyse leidt tot een risicoscore. De aanvragen met de hoogste risicoscores per batch zijn door twee medewerkers nog handmatig beoordeeld, specifiek met het oog op M&O.
Op basis hiervan wordt de beslissing genomen om een dossier met een hoge risicoscore wel of niet in onderzoek te nemen. Hierbij onderzoekt UVB onder andere het door de werkgever opgegeven omzetverliespercentage voordat we tot definitieve vaststelling van de subsidie overgaan. Het risicomodel is voortdurend bijgesteld op basis van de opgedane ervaringen en naar aanleiding van de verschillen tussen de individuele NOW-regelingen.

De gemiddelde correctie op het omzetverliespercentage bij de aanvragen met deskundigederdenverklaring is 18,8 procentpunt, waarbij in 69 gevallen de subsidie op nihil is gesteld naar aanleiding van bevindingen van een uitgevoerde controle, of omdat de aanvrager niet heeft gereageerd op het verzoek tot aanleveren van aanvullende informatie. Bij 2 van deze aanvragen is de verwachte subsidie van in totaal € 35.000 na onderzoek afgewezen wegens het vermoeden van M&O, en is het verstrekte voorschot volledig teruggevorderd. Op deze vorderingen is uitstel van betaling verleend tot in juli 2026.

Aanvragen waarbij geen verklaring vereist is

Ook bij de subsidies tot € 25.000 (sinds de NOW 3.1 tot € 40.000) onderzoekt het ministerie van SZW alle vaststellingsaanvragen risicogericht op basis van data-analyse, zoals we ook hierboven onder het kopje ‘Aanvragen met deskundigederdenverklaringen’ hebben beschreven. Naar aanleiding van de uitgevoerde risicoanalyses bij aanvang van de regeling is extra aandacht gegeven aan bepaalde categorieën vaststellingsaanvragen, bijvoorbeeld als het opgegeven omzetverlies dicht boven de subsidiegrens van 20% ligt. Van de 344 afgehandelde vaststellingsaanvragen leverden 39 dossiers (11,3%) geen bevindingen op. Bij 170 aanvragen is het omzetverliespercentage aangepast, waarbij in 81 gevallen de subsidie op nihil is gesteld naar aanleiding van bevindingen van een uitgevoerde controle, of omdat de aanvrager niet heeft gereageerd op het verzoek tot aanleveren van aanvullende informatie. 135 dossiers zijn niet nader onderzocht, bijvoorbeeld wanneer in het vaststellingsverzoek is aangegeven dat het omzetverliespercentage kleiner is dan 20%. De aanvrager kon ook aangeven geen gebruik te willen maken van de tegemoetkoming.

Herziening van NOW-subsidies

Er zijn diverse redenen waarom UVB kan besluiten om al vastgestelde subsidieaanvragen te herzien. Dit is bijvoorbeeld het geval als achteraf blijkt dat op basis van een berekening van de definitieve subsidie er een accountantsverklaring in plaats van een deskundigederdenverklaring bij de vaststellingsaanvraag gevoegd had moeten worden. Ook wanneer bij de controle van een bepaalde NOW-tranche een significante neerwaartse bijstelling van het omzetverliespercentage bij een bepaalde werkgever heeft plaatsgevonden, kan dat voor UVB aanleiding zijn om al vastgestelde NOW-subsidies van dezelfde werkgever aanvullend te onderzoeken. Hierbij spelen meerdere factoren een rol, zoals:
- de aard van de bevinding;
- de hoogte van de correctie van het omzetverliespercentage;
- de verwachte impact van de correctie bij de open te breken dossiers.

Het gaat over de afgelopen jaren in totaal om 1.226 herzieningen, waarvan er 1.178 zijn afgerond. In 929 dossiers heeft dit geleid tot een neerwaartse bijstelling van het omzetverliespercentage. Naar aanleiding van deze herzieningen zijn vorderingen ingesteld voor een bedrag van totaal € 16,2 miljoen. Hierop is € 4,1 miljoen ontvangen en € 1,3 miljoen is afgeboekt in verband met faillissement of bedrijfsbeëindiging. Een bedrag van € 10,8 miljoen staat nog open. Op 248 van deze dossiers staan nog vorderingen open voor een totaalbedrag van € 6,2 miljoen waarop nog niets is terugbetaald, hier is een verhoogd M&O-risico aanwezig.
In geval van een vermoeden van M&O wordt per geval afgestemd met UWV of UWV alle tranches in herzieningsonderzoek neemt of UVB.

In de NOW-regelingen is bepaald dat de werkgever een zodanig controleerbare administratie voert dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en de werkgever desgevraagd tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie inzage verleent in die administratie. De werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, mee aan onderzoek dat erop is gericht inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie of de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan.

Afwikkeling van de terug te vorderen NOW-subsidie

Naast het risico op afwijkingen in de uiteindelijke subsidievaststelling bestaat het risico dat ingestelde vorderingen op basis van de vaststellingsaanvraag niet worden terugbetaald door de betreffende werkgevers als gevolg van betalingsproblemen of M&O. De status van de ingestelde vorderingen kan als volgt worden weergegeven.

Tabel Status ingestelde terugvorderingen per 31 december 2025

Bedragen x € 1 miljoen	Op basis van vaststellings-aanvragen	Op basis van ambtshalve nihilstellingen	Totaal
Ingestelde vorderingen uit hoofde van subsidievaststellingen	**5.960**	**989**	**6.949**
Ingestelde vorderingen als gevolg van intrekkingen*	998	-	998
Aanpassingen van de subsidie als gevolg van bezwaar en beroep	-274	-60	-334
Totaal vorderingen ingesteld	**6.684**	**929**	**7.613**
Ontvangen 'regulier'	-5.752	-476	-6.228
Afgeboekt wegens oninbaarheid	-56	-38	-94
Ontvangen uit faillissement	-2	-0	-2
Afgeboekt uit faillissement	-20	-83	-103
Openstaande vorderingen 31 december 2025	**854**	**332**	**1.186**
Openstaand onder NOW-vorderingen met betalingsregeling (opgenomen onder Financiële vaste activa)	533	124	657
Openstaande reguliere NOW-vorderingen (opgenomen onder Kortlopende vorderingen)	187	119	306
Openstaande faillissementsdebiteuren NOW	134	89	223
Openstaande vorderingen 31 december 2025	**854**	**332**	**1.186**

* *Intrekkingen zijn geannuleerde subsidieaanvragen waarbij de ontvangen bedragen door de werkgevers zijn teruggestort. De intrekkingen hebben voornamelijk betrekking op verstrekte voorschotten. De ingestelde vorderingen als gevolg van intrekkingen zijn volledig geïncasseerd.*

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat van het totaalbedrag van € 7.613 miljoen aan ingestelde terugvorderingen per ultimo 2025 inmiddels € 6.427 miljoen ofwel 84,4% (ultimo 2024: € 5.956 miljoen ofwel 78,2%) is afgewikkeld. Daarbij valt op dat het betaalgedrag op de vorderingen die voortvloeien uit vaststellingsaanvragen substantieel beter is dan dat op vorderingen als gevolg van ambtshalve nihilstellingen.
In totaal staat een bedrag van € 306 miljoen open als kortlopende NOW-vorderingen (ultimo 2024: € 331 miljoen). Hier schatten wij het risico op definitieve oninbaarheid als zeer hoog in; wij hebben hierop een voorziening getroffen van € 296 miljoen. Op de openstaande faillissementsdebiteuren NOW is op basis van ervaringscijfers een voorziening voor oninbaarheid van € 219 miljoen (98%) getroffen.

Ambtshalve nihilstellingen

Een bijzondere categorie binnen de vorderingen zijn de vorderingen als gevolg van ambtshalve nihilstellingen. De nog openstaande vorderingen hebben naar onze inschatting een verhoogd risico op misbruik en oneigenlijk gebruik aangezien deze werkgevers geen vaststellingsaanvraag hebben ingediend. Daardoor kan niet beoordeeld worden of aan de subsidievoorwaarden is voldaan. Als de werkgever wel een voorschot aanvraagt, maar verzuimt een vaststelling aan te vragen én nog als ondernemer bestaat, dan wordt de subsidie ambtshalve op nihil gesteld. Dit zorgt ervoor dat de werkgever het gehele voorschot moet terugbetalen. De ongeveer 32.500 ambtshalve nihilstellingen hebben (na aanpassingen van de subsidie als gevolg van bezwaar en beroep) geleid tot terugvorderingen voor een totaalbedrag van € 929 miljoen. Hiervan was eind 2025 € 597 miljoen afgewikkeld. Bij de ambtshalve nihilstellingen worden relatief veel meer vorderingen overgedragen aan de afdeling Faillissementen en vinden er relatief hogere afboekingen plaats als gevolg van oninbaarheid.

Er zijn ruim 4.000 vorderingen waarop geen terugbetaling heeft plaatsgevonden. Het totale openstaande bedrag dat hiermee gemoeid is bedraagt € 96 miljoen. Hiervan is 42% overgedragen aan de deurwaarder (openstaand bedrag ruim € 40 miljoen), 17% betreft bedrijfsbeëindigingen (openstaand bedrag € 16 miljoen), 4% betreft betalingsregelingen met achterstand (openstaand bedrag € 4 miljoen), 23% zonder betalingsafspraak (openstaand bedrag € 22 miljoen) en 14% heeft de status ‘geen

verhaalsmogelijkheid' (openstaand bedrag € 14 miljoen). De vorderingen met de status 'geen verhaalsmogelijkheid' zullen worden afgeboekt in 2026.

Het is mogelijk dat een werkgever UWV verzoekt om zijn openstaande NOW-schulden kwijt te schelden. De werkgever komt hiervoor alleen in aanmerking wanneer vaststaat dat afbetaling zal leiden tot het einde van het bedrijf en de werkgever geen misbruik heeft gemaakt van de NOW-regeling. Het uitgangspunt blijft dat werkgevers te veel ontvangen NOW-subsidie terug moeten betalen.

Alleen voorschot

Ultimo 2024 was er nog een restgroep over van 1.111 gevallen waarbij geen vaststellingsaanvraag is ingediend en ook nog geen ambtshalve nihilstelling kon worden gedaan. Het betreft gevallen waarin onduidelijk was of de werkgever nog bestaat/actief is, of waarin het bedrijf beëindigd is en er (nog) geen rechtsopvolger is die kan worden aangesproken. Hiermee is een oorspronkelijk bedrag aan subsidievoorschot gemoeid van circa € 28,2 miljoen. In 2025 is van deze restgroep gecontroleerd of er een rechtsopvolger is. Na deze controle zijn alle gevallen afgewikkeld:

- In 1.088 gevallen hebben we het subsidievoorschot van totaal € 28,0 miljoen afgeboekt zonder tussenkomst van de werkgever. Dit betreft voornamelijk werkgevers die uitgeschreven zijn uit het register van de Kamer van Koophandel zónder rechtsopvolger, gevallen waarbij geen actie ondernomen kan worden omdat geen reactie is ontvangen van de bewaarder van boeken en bescheiden, alsmede volledig afgehandelde faillissementen.
- In 23 gevallen heeft alsnog een definitieve subsidievaststelling kunnen plaatsvinden. In 17 gevallen zijn alsnog vorderingen ingesteld van in totaal circa € 132.000, waarvan circa € 30.000 al is ontvangen. Hiermee is een subsidievoorschot gemoeid van € 184.000. In 3 gevallen is alsnog een nabetaling gedaan van in totaal € 10.000. Hiermee is een subsidievoorschot gemoeid van circa € 25.000. Van de resterende 3 gevallen zijn er 2 afgehandeld door een andere werkgever uit hoofde van Wet WOVON (Wet overgang van onderneming) en 1 is afgehandeld door terugbetaling door de werkgever van het ten onrechte ontvangen voorschotbedrag.

Resultaten van het NOW-handhavingsonderzoek

Naar aanleiding van een melding heeft de directie Handhaving in 2025 voor de NOW 5 onderzoek gedaan naar werkgevers die met terugwerkende kracht de loonaangiften hebben gecorrigeerd, na de relevante peildatum voor de definitieve vaststelling. Deze correcties hebben invloed op de hoogte van of het recht op NOW: bij een verlaging van de loonsom valt de subsidie lager uit, bij het ontbreken van een loonsom bestaat helemaal geen recht op subsidie. Dit patroon is een mogelijke indicator van M&O van de subsidieregeling.
In het onderzoek zijn 151 werkgevers gedetecteerd die de loonaangifte met terugwerkende kracht hebben gecorrigeerd waarbij sprake is van loonsomverlagingen die een financiële impact hebben op de subsidievaststelling van groter dan € 1.000; de totale financiële impact voor die groep is circa € 558.000. Daarnaast zijn er 643 werkgevers met loonsomverlagingen die een financiële impact hebben op de subsidievaststelling van minder dan € 1.000; de totale financiële impact voor die groep is circa € 148.000. Het totale financiële risico voor de NOW 5 als gevolg van loonsomverlagingen achteraf is daarmee gekwantificeerd op circa € 0,7 miljoen. Er is een nader bureauonderzoek door de directie Handhaving uitgevoerd naar de 151 gevallen waarbij de loonsomverlaging een financiële impact had van meer dan € 1.000. In 9 gevallen bestond een vermoeden van M&O (financiële impact circa € 32.000). Het bureauonderzoek heeft geen aanleiding gegeven om verder vervolgonderzoek (in de vorm van werkgeversonderzoek) uit te voeren omdat het vermoeden van M&O onvoldoende werd bevestigd.

In 2025 hebben wij voor alle NOW-regelingen in totaal vijf meldingen ontvangen. De meldingen hadden voornamelijk betrekking op onjuiste omzetgegevens. Bij drie van deze meldingen is op basis van onderzoek geconcludeerd dat er geen verdere actie nodig was. Van twee meldingen is de uitkomst nog niet bekend omdat het onderzoek nog loopt. Bij één van deze meldingen was sprake van mogelijke fraude of valsheid in geschrifte; die melding is overgedragen aan een ketenpartner voor verdere verwerking.

4.5 Toekomstparagraaf

In deze paragraaf beschrijven we de belangrijkste veranderingen die zich in het verslagjaar voordeden. Daarnaast geven we aan wat onze verwachtingen zijn rond de begroting en het financiële vermogen van de UWV-fondsen.

Veranderingen

In 2025 hebben we onze strategie Meer voor elkaar vastgesteld. Deze strategie bouwt voort op onze vorige vijfjaarstrategie Ruimte voor de menselijke maat in dienstverlening. Het is ons antwoord op een samenleving die complexer wordt met als gevolg dat mensen steeds vaker vastlopen in regels, procedures en instanties. We zetten onze ontwikkeling door van een procesgestuurde uitvoerder van wetten naar een publieke dienstverlener die mensen écht verder helpt — met oog voor hun situatie, hun mogelijkheden en hun zorgen. De menselijke maat blijft onze basis, en staat centraal in alles wat we doen: meer persoonlijke aandacht, eenvoudiger processen en intensieve samenwerking binnen UWV en met partners. Door dienstverlening met de menselijke maat voelen steeds meer cliënten en werkgevers zich gezien, gehoord en geholpen. Vanuit onze maatschappelijke opdracht en ontwikkelingen in de samenleving richten we ons de komende jaren op de volgende drie ambities:

1. *Duurzamer aan het werk:* cliënten en werkgevers krijgen de ondersteuning die ze op dat moment nodig hebben. Wee zetten in op het behouden of verkrijgen van duurzaam betaald werk en het bevorderen van een goed functionerende, inclusieve arbeidsmarkt. Dit doen we ook door werkuitval zoveel mogelijk te voorkomen.

2. *Meer zekerheid over inkomen:* cliënten en werkgevers kunnen vertrouwen op inkomensondersteuning die juist, tijdig en overzichtelijk is.
3. *Cliënten en werkgevers staan nog meer centraal in onze dienstverlening:* we bieden de menselijke maat waarbij zij zich gezien, gehoord en geholpen voelen.

Om dit te kunnen realiseren, hebben we vier speerpunten voor de komende jaren:
1. *Begeleiden:* de komende jaren intensiveren we de begeleiding van cliënten die dat nodig hebben met de menselijke maat als uitgangspunt.
2. *Vereenvoudigen en uniformeren:* door het vereenvoudigen en stroomlijnen van onze interne werkwijze werken we verder aan het verbeteren van de kwaliteit en een landelijk herkenbare dienstverlening.
3. *Digitaliseren:* de komende jaren zetten we in op een digitale transitie van UWV, zodat we onze medewerkers optimaal ondersteunen om hun werk uit te voeren.
4. *Samen werken:* we werken als één UWV aan een drempelloze dienstverlening voor cliënten en werkgevers. Samen met onze partners treden we steeds meer op als één overheid.

Om onze cliënten de dienstverlening te bieden die ze van ons mogen verwachten, is het van belang dat we definiëren, meten en rapporteren wat onze kwaliteit is. Afgelopen jaren hebben laten zien dat we daar verbeteringen in moeten maken. Daarom verbeteren we UWV-breed structureel ons kwaliteitsmanagementsysteem en de kwaliteitscontroles UWV-breed en in het bijzonder binnen ons organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken (SMZ). Bij deze verbeterslag maken we gebruik van het externe onderzoek dat we hebben laten uitvoeren naar de werking van ons kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) en van de uitkomsten van het onderzoek van de Algemene Rekenkamer. Daarnaast zijn we het programma Kwaliteit op orde gestart om het kwaliteitsmanagementbeleid op UWV-niveau te versterken en hebben we uniforme metingen verricht zodat we weten welke verbeteringen en beheersmaatregelen we nog moeten doorvoeren. In 2026 richten we het Kwaliteits- en risicocomité op. Dit comité heeft onder andere als taak de kwaliteit van dienstverlening en verbetering van het kwaliteitsmanagementsysteem periodiek te monitoren.

Om de mismatch en de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen en ervoor te zorgen dat iedereen duurzaam aan het werk kan, is het nodig dat publieke en private partijen hun krachten bundelen en samenwerken. We zetten ons, samen met onze partners, in voor het realiseren van één Werkcentrum per arbeidsmarktregio: één herkenbaar publiek loket waar álle werkzoekenden, werknemers en werkgevers terechtkunnen met al hun vragen over werk, inkomen, loopbaanontwikkeling, scholing en voorzieningen. In de afgelopen jaren hebben we samen met onze partners het fundament gelegd voor deze samenwerking. Inmiddels zijn er 28 Werkcentra actief. De arbeidsmarktregio's die nog geen Werkcentrum hebben, krijgen volgens planning in de loop van 2026 een digitaal en/of fysiek Werkcentrum. Het ministerie van SZW wil dat de voor de Werkcentra benodigde wetswijzigingen per 1 januari 2027 ingaan.

In 2024 hebben we een herstelorganisatie opgezet nadat duidelijk was geworden dat in de periode 2020–2024 mogelijk tienduizenden WIA-uitkeringen niet juist zijn vastgesteld. Het gaat hier om fouten in de dagloonberekening, die de hoogte van de WIA-uitkering bepaalt. We hebben op basis van data-analyses bepaald dat ongeveer 73.000 dagloondossiers mogelijk fout zijn. Dit betreft ook dossiers met samenloop met dossiers in het kader van de herstelacties loonloze tijdvakken en indexering.
Overleg met het ministerie van SZW en diverse ketenpartners heeft geleid tot de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA (afgekort vergoedingsregeling), waarbij de cliënt een vergoeding ontvangt voor dat deel van de uitkering dat hij door fouten van UWV te weinig heeft gekregen. Deze vergoeding behoort niet tot het sociaal verzekeringsloon (het loon waarover de werkgever belastingen en sociale verzekeringspremies betaalt) en valt niet onder het inkomen, waardoor de keteneffecten zeer beperkt zijn. UWV en de Belastingdienst hebben hierop een uitvoeringstoets uitgevoerd, die in februari aan het ministerie SZW wordt aangeboden. UWV heeft daarbij aangegeven dat de vergoedingsregeling in zijn volledigheid per 1 september 2026 uitvoerbaar is en dat wordt gestreefd om in de zomer van 2026 met het herstellen te starten.

Mensen gaan ervan uit dat UWV hen helpt wanneer zij door ziekte nog maar deels of niet meer kunnen werken. Zij verwachten van ons snel duidelijkheid over hun uitkering, dat die correct wordt vastgesteld en dat zij goed worden geholpen. Dit soort verwachtingen zijn logisch en UWV zou daar graag aan voldoen. Helaas lukt dat niet altijd omdat onze sociaal-medische dienstverlening op sommige onderdelen niet op orde is. Dit leidt onder andere tot een groeiend aantal mensen dat te lang moet wachten op een sociaal-medische beoordeling en dat er fouten worden gemaakt in de dagloonberekening. Daarom gaan we de komende tijd een aantal grondige verbeteringen en veranderingen doorvoeren om de sociaal-medische dienstverlening op orde te brengen. Hiervoor hebben we een Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening opgesteld waarmee we langs zes lijnen de sociaal-medische dienstverlening gaan versterken. We willen er hiermee voor zorgen dat het fundament van de organisatie wordt verstevigd. Hiertoe werken we aan meer uniformiteit in de processen, en het verkleinen van de regionale verschillen, en zorgen we voor strakkere sturing op prestaties en capaciteit. Door een duidelijke prioritering gaat er meer capaciteit naar de WIA-claimbeoordeling waardoor de achterstanden minder snel stijgen. Ook gaat er meer capaciteit naar de Wajong-beoordeling. De komende periode gaan we monitoren in welke mate de sterkere sturing op de prioritering van de Wajong en de WIA-claimbeoordeling effectief is.

Begroting

Het begrotingsevenwicht is de afgelopen jaren onder druk komen te staan. In 2025 sluiten we het jaar weliswaar af met een klein overschot maar het begrotingsbeeld op langere termijn wordt beïnvloed door enkele neerwaartse bijstellingen van het budget. De aangekondigde taakstelling uit het nieuwe coalitieakkoord komt daar nog bovenop. We zetten erop in om de financiële vraagstukken voor de langere termijn op te lossen met strakke financiële sturing. Voor het realiseren van de taakstelling die aan UWV wordt opgelegd, is nadrukkelijk ook hulp nodig vanuit het ministerie van SZW in de vorm van vereenvoudigingen en prioritering

van de dienstverlening. Incidentele meevallers geven enige ademruimte maar gelet op de doorlooptijd van wetgeving is tempo nodig in het realiseren van concrete vereenvoudigingen.

Ontwikkeling van de fondsen

Het totale vermogen van de UWV-fondsen groeit in 2026. We verwachten eind 2026 een fondsvermogen van € 65,7 miljard, grotendeels doordat de werkgeverpremies boven het lastendekkende niveau zijn vastgesteld. Eind 2025 ging het nog om een fondsvermogen van € 55,2 miljard. De minister van SZW stelt de meeste premies vast en neemt daarbij ook inkomenspolitiek en de ontwikkeling van het EMU-saldo in overweging.

5. Rechtmatigheid

In dit hoofdstuk verantwoorden we ons over de financiële rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking over het verslagjaar 2025 (1 oktober 2024 tot 1 oktober 2025), zoals bedoeld in artikel 5.10b, eerste lid onder b van de Regeling SUWI. De verantwoording over de uitkeringsverstrekking heeft betrekking op het percentage financiële fouten en onzekerheden op wets- en UWV-niveau. In dit verslagjaar zijn voor de financiële rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking 2.935 steekproefonderzoeken uitgevoerd. Verder tonen we een overzicht van de geconstateerde financiële oude fouten en onzekerheden.

Hieronder gaan we eerst in op het financiële rechtmatigheidsonderzoek van de uitkeringsverstrekking en de systematiek die daaraan ten grondslag ligt.

UWV en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur

De regels om uitkeringen te berekenen zijn soms erg complex. In het overgrote deel van de gevallen verstrekken we binnen de wettelijke termijn de juiste uitkering. Soms slagen we er echter niet in dat op tijd te doen of gaat er iets fout in de berekening. Ons uitgangspunt is dat we handelen binnen de grenzen van de materiewetten die we uitvoeren. Maar wanneer handelen naar de strikte letter van de wet tot onbedoelde effecten leidt die tegen de geest van de wet indruisen, dan beroepen we ons op de beginselen van behoorlijk bestuur zoals die zijn benoemd in de Algemene wet bestuursrecht (Awb). We zoeken dan naar oplossingen die de mens centraal stellen en niet alleen de regels en hanteren zo de menselijke maat. Voorwaarde voor de rechtmatigheid is dat de oplossingen niet strijdig zijn met de bedoeling van de wet en de wetgever. Als we buiten de grenzen van de wet dreigen te komen, vaak als we zoeken naar een passende oplossing voor grotere groepen, dan stemmen we dat af met de minister van SZW. Soms is er een besluit van de minister nodig.

Het financiële rechtmatigheidsonderzoek

Steekproeftrekking

Binnen UWV doet een verbijzonderd intern controleorgaan – de afdeling Rechtmatigheid – onafhankelijk onderzoek naar de financiële rechtmatigheid van de verstrekte uitkeringen en voorzieningen. Die afdeling voert per materiewet per verslagjaar – aan de hand van de Regeling SUWI – een representatieve aselecte steekproeftrekking uit. Het aantal steekproefgevallen hangt af van de uitvoeringswet. Bij de grote wetten, waarbij meer dan € 500 miljoen aan uitkeringen wordt verstrekt – zoals de WW en de WIA – doen we een steekproef van minimaal 300 dossiers op jaarbasis vanuit de maandelijkse bruto-uitkeringsbedragen. Dit aantal geeft een statistisch betrouwbare uitkomst over de financiële rechtmatigheid per uitvoeringswet.
De in de steekproef aangetroffen financiële fouten en onzekerheden worden via de zogenoemde beste schatting methodiek geëxtrapoleerd naar het totale bedrag aan uitkeringen. Naast de controle van de betalingen vallen ook afgewezen uitkeringsaanvragen – in de steekproef van de grote wetten minimaal 25 gevallen per wet op jaarbasis – onder het financiële rechtmatigheidsonderzoek. Een onterecht afgewezen uitkeringsaanvraag wordt ook in de financiële onrechtmatigheidscijfers van die wet meegeteld.

Toetsingsmaatstaf

De in de steekproef onderzochte betalingen en afgewezen uitkeringsaanvragen worden gecontroleerd op overeenstemming met de van kracht zijnde wet- en regelgeving en het in de Staatscourant gepubliceerde UWV-beleid. Het vastgestelde recht, de hoogte en duur van de uitkering of de voorziening worden hierbij gecontroleerd. Een aangetroffen afwijking van wet- en regelgeving wordt afgezet tegen de betaling en op basis hiervan wordt het financiële gevolg berekend.

Bij de arbeidsongeschiktheidswetten blijft het sociaal-medisch handelen door de verzekeringsartsen en de arbeidsdeskundigen buiten beschouwing bij de beoordeling van de financiële rechtmatigheid. Een (her-)beoordeling van de (sociaal) medische omstandigheden en de afweging ervan vallen niet onder de scope van de financiële rechtmatigheidsverantwoording.

Financiële fouten en onzekerheden

In het rechtmatigheidsonderzoek kunnen financiële fouten of onzekerheden worden aangetroffen. Bij een financiële fout kunnen de fout en het financiële gevolg ervan met zekerheid worden vastgesteld. Bij een onzekerheid is er niet voldoende controle-informatie beschikbaar om de betaling als rechtmatig of onrechtmatig aan te merken. Wanneer een fout wordt aangetroffen in het dossier, dan is de ontstaansdatum van de fout bepalend voor de verantwoording hierover of het een nieuwe of oude fout betreft.

Nieuwe fouten en oude fouten (binnen en buiten het verslagjaar)

De gerapporteerde rechtmatigheidscijfers hebben op grond van de Wet SUWI betrekking op de financiële fouten en onzekerheden waarvan het ontstaan ligt in het betreffende verslagjaar. Naast nieuwe financiële fouten onderkennen we ook oude financiële fouten en onzekerheden waarvan het ontstaan buiten het betreffende verslagjaar ligt.
De percentages financiële fouten en onzekerheden hebben betrekking op absolute foutbedragen. Hiermee bedoelen we dat zowel de te veel als ook te weinig betaalde bedragen van de verschillende gevallen niet tegen elkaar wegvallen (gesaldeerd) maar bij elkaar worden opgeteld. Ze worden met andere woorden absoluut gemaakt.

Herstel van fouten

Financiële fouten die de afdeling Rechtmatigheid aantreft in haar steekproeven worden gemeld aan de uitvoerende organisatieonderdelen en waar mogelijk hersteld. Wanneer de aard van een fout daartoe aanleiding geeft doordat deze fout meerdere keren voorkomt als gevolg van een omissie in het handboek, proces of systeem, wordt herstel hiervan overwogen. Bij deze afweging spelen juridische en doelmatigheidsoverwegingen een rol. Daarna besluit de betreffende directie, zo nodig in overleg met de raad van bestuur, of het herstelplan kan en moet worden uitgevoerd. Dit proces geldt voor zowel nieuwe als oude financiële fouten.

Voor het herstel van geconstateerde incidentele financiële oude fouten (dat wil zeggen fouten waarvan het ontstaan buiten het betreffende verslagjaar ligt) is er een aparte procedure. Via die procedure worden de oude fouten eerst op basis van gevalskenmerken beoordeeld of ze naar aard en oorzaak soortgelijk zijn en vaker voorkomen in de steekproefuitkomsten. Daarna wordt bekeken of die oude financiële fouten al dan niet voor een herstelplan in aanmerking komen. Ook bij deze afweging spelen juridische en doelmatigheidsoverwegingen een rol. Een voorbeeld van een recent goedgekeurde herstelactie is de herstelactie indexeringen bij de WIA.

Langlopende versus kortlopende uitkeringen

Vanuit rechtmatigheidsperspectief zien we - wanneer we een fout aantreffen - een verschil tussen langlopende uitkeringen, zoals WIA- en Wajong-uitkeringen, en kortlopende uitkeringen, zoals WW- en Ziektewetuitkeringen. Fouten bij een langlopende uitkering ontstaan voornamelijk in de claimfase bij de berekening en vaststelling van het dagloon. Dit gebeurt aan het begin van de uitkeringsperiode. De geconstateerde fouten bij bijvoorbeeld de WIA, Wajong en WAO zijn, gezien de lange looptijd van de uitkering, voornamelijk buiten het verslagjaar gemaakt. De uitkeringen op grond van de WW en Ziektewet duren meestal korter dan twee jaar. De claimvaststelling hiervan is dan ook in de meeste gevallen binnen het verslagjaar gedaan. Financiële fouten in de claimfase bij kortlopende uitkeringen zijn daarom eerder terug te zien als nieuwe fouten in de onrechtmatigheidscijfers dan gemaakte claimfouten bij langlopende – vóór het huidige verslagjaar vastgestelde- uitkeringen.

Buiten de steekproefregel en niet-financiële fouten

In onze controles komen we ook nog rechtmatigheidsfouten tegen die buiten de steekproefregel vallen. Voorbeelden hiervan zijn de verwerking van het maatmanloon, de bepaling van de ingangsdatum of de duur van de uitkering en de verrekening van inkomsten tijdens de uitkering. Die fouten hebben over het algemeen geen invloed op de in de steekproef opgenomen betaalregel als het niet om de eerste of de laatste betaling gaat. Naast de fouten buiten de steekproefregel constateren we ook tekortkomingen in het gevolgde proces. Hierbij kan worden gedacht aan het niet versturen van een toekenningsbeslissing of een onjuiste beschikking. Deze niet-financiële fouten hebben verder geen invloed op het recht, de hoogte en de duur van de uitkering. Maar deze fouten leveren wel informatie voor de kwaliteitssturing en -verbetering.

Nadere toelichting WIA-rechtmatigheidsuitkomsten

Waar het om de WIA gaat, controleert de afdeling Rechtmatigheid alleen de volledigheid en de juistheid van de gegevensverwerking door de procesbegeleider van het medische- en arbeidsdeskundige oordeel, die van belang is voor de vaststelling van de claimaanvraag. We beoordelen niet het sociaal-medische handelen, dat daardoor dan ook niet meetelt in het percentage financiële fouten en onzekerheden.

Een andere belangrijke reden voor het niet tot uitdrukking komen van recent geconstateerde claimfouten bij de WIA in de verantwoorde financiële onrechtmatigheidscijfers van de afgelopen jaren, is dat door de aard van de uitkeringen (langlopend) dit voornamelijk oude financiële fouten zijn. De Algemene Rekenkamer heeft in haar rapport Fouten bij WIA-uitkeringen: blind voor de signalen, burgers geraakt de aanbeveling gedaan om de rechtmatigheidsdefinitie voor de WIA aan te passen zodat die representatief wordt voor het risico dat mensen te veel of te weinig uitkering ontvangen.

5.1 Financiële rechtmatigheid uitkeringsverstrekking

Bij de berekening van de financiële onrechtmatigheidscijfers (zie hiervoor) worden geconstateerde financiële fouten en onzekerheden vanuit de steekproef geëxtrapoleerd naar de totale populatie waaruit de steekproefgevallen zijn gestoken. Het percentage financiële fouten in de uitkeringsverstrekking over het verslagjaar 2025 is 0,8. Het percentage onzekerheden is 0,6. Dit zijn de gewogen UWV-percentages over alle wetten. In onderstaande tabel vermelden we het uitkeringsbedrag, het totale bedrag van de financiële fouten en onzekerheden per wet en op UWV-niveau én de berekende fout- en onzekerheidspercentages.

Tabel financiële fouten en onzekerheden verslagjaar 2025

Wet	Uitkeringsbedrag	Financiële fouten			Onzekerheden		
	x € 1 miljoen	Totaalbedrag financiële fouten x € 1 miljoen	Financiële fouten in procenten		Totaalbedrag onzekerheden x € 1 miljoen	Onzekerheden in procenten	
	Verslagjaar 2025	Verslagjaar 2025	Verslagjaar 2025	Verslagjaar 2024	Verslagjaar 2025	Verslagjaar 2025	Verslagjaar 2024
Wajong	3.981	3,3	0,1	0,0	7,8	0,2	0,1
WAO	2.829	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
WAZ	63	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wazo	2.880	51,4	1,8	0,6	0,0	0,0	0,0
WIA	10.997	15,9	0,1	0,0	4,1	0,0	0,6
WW	3.839	107,0	2,8	2,4	160,9	4,2	1,6
Ziektewet	2.778	51,0	1,8	2,1	0,0	0,0	0,2
Toeslagenwet	411	7,4	1,8	0,8	0,9	0,2	0,5
IOW	89	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CRTV*	643	8,9	1,4	1,0	6,7	1,0	0,3
Gewogen totaal**	**28.509**	**231,4**	**0,8**	**0,6**	**180,4**	**0,6**	**0,5**

* *Compensatieregeling transitievergoeding*

** *De vermelde foutbedragen en percentages op UWV-niveau zijn exclusief wetsoverstijgende fouten. De foutbedragen en percentages op wetsniveau zijn inclusief wetsoverstijgende fouten.*

Toelichting

- Het UWV-brede foutpercentage in 2025 is gestegen ten opzichte van het verslagjaar 2024. De financiële fouten bij de WW, Wazo en de Ziektewet hebben de grootste impact op het UWV-brede foutpercentage.
- Bij de WW (2x), Toeslagenwet-WW (1x), Ziektewet (1x) en CRTV (1x) zijn onterechte afwijzingen geconstateerd. De twee WW-afwijzingen hebben een impact van 0,09 op het UWV-percentage. De overige afwijzingen hebben geen impact op het UWV-percentage.
- De onzekerheid op UWV-niveau is hoger dan in het verslagjaar 2024. Dit heeft vooral te maken met een stijging van de onzekerheid bij de WW. De onzekerheid is inclusief één Toeslagenwet-WW en twee CRTV mogelijk onterechte afwijzingen. De impact van de Toeslagenwet-WW afwijzing op het UWV-percentage is afgerond 0,00 en van de CRTV-afwijzingen is de impact 0,01.

5.2 Financiële fouten en onzekerheden in voorgaande jaren

In onderstaande tabel geven we – ter indicatie – het aandeel van de oude financiële fouten en onzekerheden in het aantal gecontroleerde dossiers over het verslagjaar 2025 weer. Het gaat om absolute foutbedragen waarin de te veel en te weinig betaalde uitkeringen niet tegen elkaar wegvallen maar bij elkaar worden opgeteld.

Tabel oude financiële fouten en onzekerheden verslagjaar 2025

Wet	Uitkeringsbedrag	Gecontroleerde dossiers	Oude financiële fouten		Oude onzekerheden	
		Aantal (inclusief afwijzingen)	Totaalbedrag oude financiële fouten	Financiële oude fouten	Totaalbedrag oude onzekerheden	Oude onzekerheden
	x € 1 miljoen		*x € 1 miljoen*	*in procenten*	*x € 1 miljoen*	*in procenten*
Wajong	3.981	365	0,5	0,0	4,0	0,1
WAO	2.829	310	2,1	0,1	13,6	0,5
WAZ	63	55	0,1	0,2	0,0	0,0
Wazo	2.880	300	4,0	0,1	0,0	0,0
WIA	10.997	360	46,6	0,4	35,8	0,3
WW	3.839	415	23,6	0,6	168,1	4,4
Ziektewet	2.778	340	12,3	0,4	0,0	0,0
Toeslagenwet	411	390	6,0	1,5	1,5	0,4
IOW	89	75	0,0	0,0	0,0	0,0
CRTV*	643	325	0,0	0,0	0,0	0,0
Totaal UWV**	**28.509**	**2.935**	**95,1**	**0,3**	**223,2**	**0,8**

** Compensatieregeling transitievergoeding*

*** De vermelde foutbedragen en percentages op UWV-niveau zijn exclusief wetsoverstijgende fouten.*

6. Nieuwe wet- en regelgeving

We toetsen de uitvoerbaarheid van voorstellen voor nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving. In dit hoofdstuk gaan we in op een aantal van deze zogeheten uitvoeringstoetsen en op een aantal bijzonderheden bij de implementatie van nieuwe wet- en regelgeving.

6.1 Toetsing nieuwe wet- en regelgeving

De invoering van nieuwe wet- en regelgeving heeft vaak grote gevolgen voor de uitvoering in de praktijk. UWV beoordeelt daarom of voorgestelde wetten en wijzigingen uitvoerbaar zijn via zogenoemde uitvoeringstoetsen.

Hierna lichten we een aantal van deze toetsen toe en gaan we in op specifieke aandachtspunten bij de implementatie. We bespreken onder meer de voortgang rond het wetsvoorstel Proactieve dienstverlening, de Europese AI-verordening en ontwikkelingen rondom de Wet tegemoetkomingen loondomein. Ook staan we stil bij een belangrijke rechterlijke uitspraak en het gevolg daarvan voor de uitvoering.

Wetsvoorstel Proactieve dienstverlening

Rond de zomer is de uitvoeringstoets op het besluit Proactieve dienstverlening afgerond. Hieruit blijkt dat de regelgeving voor proactieve dienstverlening onder voorwaarden uitvoerbaar is. Hiermee ontstaat ook een wettelijke basis voor de al bestaande proactieve dienstverlening in het kader van de Toeslagenwet en hoofdstuk IV van de WW. De verwachting is dat de nieuwe regelgeving in juli 2026 van kracht wordt. Het wetsvoorstel is inmiddels geagendeerd in de Tweede Kamer.

AI-verordening

De Europese AI-verordening (AI-Act) is in augustus 2024 in werking getreden en wordt gefaseerd in de lidstaten van de Europese Unie van kracht. De bepalingen over AI-geletterdheid worden op dit moment geïmplementeerd. In augustus 2025 treden de regels voor nieuwe taalmodellen in werking en in de loop van 2026 volgen de regels voor hoog-risico AI-systemen. In aanloop naar de uitvoeringstoets in 2026 is uitgebreid aandacht besteed aan de analyse van de impact hiervan.

In 2025 heeft UWV bewust geïnvesteerd in het leggen van een stevige basis voor de inzet van AI. Het uitgangspunt daarbij is dat technologie medewerkers ondersteunt en bijdraagt aan betere dienstverlening voor cliënten. Het Kernteam AI heeft de eerste spelregels voor verantwoord gebruik van AI ontwikkeld en onder andere een gapanalyse uitgevoerd op de AI-verordening. Op basis daarvan is vastgesteld welke wettelijke bepalingen verdere uitwerking vragen om UWV te laten voldoen aan alle verplichtingen, ook in situaties waarin UWV gebruiksverantwoordelijk is. Het Kernteam AI stuurt de implementatie van de verordening binnen onze organisatie aan.

Conform de wettelijke kaders zijn de eerste stappen gezet om AI-geletterdheid te vergroten en passende governance in te richten. Binnen vooraf bepaalde kaders is het voor medewerkers tijdelijk mogelijk gemaakt om te werken met het generatieve AI-model Le Chat van Mistral. Daarnaast zijn verschillende pilots uitgevoerd en experimenteert de UWV-innovatiehub in een beveiligde afgeschermde testomgeving met nieuwe toepassingen. Hierdoor ontwikkelt AI zich stap voor stap van experiment tot betrouwbaar hulpmiddel in het werk van medewerkers. Een voorbeeld van de toepassing van deze kaders is de bemiddelingsservice. Door ruimte te geven aan innovatie binnen wettelijke kaders leren we gecontroleerd, bouwen we vertrouwen op en benutten we de potentie van AI op een manier die past bij onze publieke taak. Het uiteindelijke doel is het bieden van betere ondersteuning aan medewerkers en zorgvuldige, mensgerichte en toekomstbestendige dienstverlening leveren aan cliënten. In 2026 organiseren we een voorspelbare en verantwoorde route van idee naar productie en beheer.

Toepassen wettelijke definitie begrip inkomstenverhouding

Eind 2020 is UWV in opdracht van het ministerie van SZW gestart met het toepassen van de wettelijke definitie van het begrip inkomstenverhouding. Het ministerie heeft ons verzocht om daarbij geen onomkeerbare stappen te zetten, omdat de totale regelgeving nog in beweging is. Eerder was inwerkingtreding van de definitie voorzien per 1 januari 2023. In verband met een aantal tussentijdse aanpassingen van het besluit en door samenloop met een aantal grote verandertrajecten binnen UWV is deze datum nu opgeschoven naar 2028. In 2025 werkten we intussen verder aan de voorbereidingen voor de implementatie. We zetten daarbij nog steeds geen onomkeerbare stappen, maar hebben inmiddels wel substantiële uitgaven gedaan voor deze implementatie.

Wet tegemoetkomingen loondomein

In 2023 hebben we meerdere wijzigingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein getoetst, waaronder afschaffing van de regeling Lage inkomensvoordeel, wijzigingen in het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden, verbeteringen in de banenafspraak, het structureel maken van het hiervoor genoemde LKV banenafspraak en verlaging en afschaffing van de regeling loonkostenvoordeel oudere werknemer. De afschaffing van het lage inkomensvoordeel, aanpassingen in

de hoogte van het loonkostenvoordeel oudere werknemer en de verbeteringen in het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer zijn in 2024 geïmplementeerd en per 1 januari 2025 in werking getreden. De aanpassingen in het LKV banenafspraak zijn per 1 januari 2026 ingegaan. De beoogde datum van inwerkingtreding van wijziging loonkostenvoordelen bij opvolgende werkgevers is 1 januari 2027. Al deze wetswijzigingen bij elkaar leidden in 2024 en 2025 tot grote uitvoeringscomplexiteit bij UWV. De wijzigingen in het LKV opvolgende werkgevers zijn opgeschoven en zullen we in 2026 implementeren.

Naast deze beleidsvoorstellen zijn in 2023 en 2024 uitspraken gedaan door de Centrale Raad van Beroep en de Hoge Raad over het recht op loonkostenvoordeel na overgang van onderneming. UWV en de Belastingdienst hebben in 2024 en 2025 bij de afhandeling van bezwaren tegen de toekenning of weigering van loonkostenvoordelen rekening gehouden met die uitspraken. Om dit soort situaties via de reguliere processen te kunnen afhandelen is een wetswijziging voorbereid (loonkostenvoordelen bij opvolgende werkgevers) die in 2025 in zou gaan. Die is echter uitgesteld en zal nu op zijn vroegst in 2027 alsnog in werking kunnen treden. De bezwaarroute is een handmatig proces dat nog tot in 2027 zal moeten worden uitgevoerd.

Uitspraak Centrale Raad van Beroep verzekeringsplicht pgb-zorgverleners

Op 30 maart 2024 heeft de CRvB geoordeeld dat zorgverleners die worden betaald vanuit een persoonsgebonden budget (pgb) en een arbeidsovereenkomst voor maximaal drie dagen per week hebben, niet langer mogen worden uitgezonderd van verzekering voor de werknemersverzekeringen. Pgb-zorgverleners kunnen sindsdien aanspraak maken op een WW-, Ziektewet- en WIA-uitkering. Omdat dit soort dienstverbanden niet of als niet-verzekerde dienstverbanden in de polisadministratie staan geregistreerd, kan UWV niet op de reguliere wijze uitvoering geven aan de uitkeringsvaststelling voor deze verzekerden. Er is een handmatig proces ingericht, wat vooralsnog extra uitvoeringskosten en uitvoeringsrisico's met zich meebrengt. Dit proces hanteren we zolang de dienstverbanden van deze zorgverleners nog niet als verzekerde dienstbetrekkingen in de polisadministratie staan. Om dienstverbanden van pgb-zorgverleners wél als verzekerde dienstbetrekkingen in de polisadministratie te kunnen opnemen, is een wetswijziging nodig en is het nodig dat voor pgb-zorgverleners maandaangiftes worden gedaan via de loonaangifte. In 2024 is een uitvoeringstoets gedaan op de aangepaste wetgeving. Het beoogde jaar van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is 2026. Vanaf dan hebben pgb-zorgverleners recht op 104 weken loondoorbetaling bij ziekte en moeten pgb-budgethouders premies werknemersverzekeringen gaan betalen. De voorbereidingen voor deze implementatie zijn gestart en zullen deels doorlopen in het eerste kwartaal van 2026. De wet is nog niet aangenomen door de Tweede en Eerste Kamer. De maandaangiftes zijn in dit voorstel nog niet geregeld. Ook na de inwerkingtreding van de wetswijziging blijft extra gegevensuitvraag nodig om uitkeringen voor pgb-verzekerden te kunnen vaststellen.

Wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen

In juli 2025 hebben we de uitvoeringstoets op het herijkte wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (Baz) afgerond. Het wetsvoorstel creëert een verplichte publieke verzekering voor zelfstandigen naast de bestaande arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor werknemers. Het wetsvoorstel biedt zelfstandigen ook de gelegenheid om zich privaat te verzekeren ('opt-out'). UWV heeft geoordeeld dat het voorstel in technisch zin uitvoerbaar is. Wel werd de constatering gedaan dat het een zeer omvangrijk en ingrijpend voorstel voor UWV is. De inrichting van de wachttijd, de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en de verstrekking van uitkeringen vereisen nieuwe administratieve ondersteuning en andere processen. Daarnaast moeten een zelfstandigenadministratie, de heffing en inning van stabiliteitsbijdragen bij private partijen en een nieuw fonds worden ingericht. Naast de uitvoerbaarheid in technische zin is echter gewezen op de capaciteitsproblematiek binnen UWV. Zonder fundamentele wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidsstelsel en concrete stappen op afzienbare termijn is er geen ruimte om de Baz in 2030 of de jaren daarna uit te voeren.

Wetsvoorstel Herijking van het handhavingsinstrumentarium

Sinds 2020 is UWV betrokken bij de herijking van het handhavingsinstrumentarium. Dit is een traject van het ministerie van SZW dat bestuursorganen een breed palet aan interventies moet bieden om naleving te bevorderen en passend te reageren op geconstateerde regelovertreding. De afgelopen jaren heeft het ministerie samen met de SVB, de VNG en UWV gewerkt aan de wetsvoorstel Handhaving sociale zekerheid en daarmee samenhangende aanpassingen in het Boetebesluit socialezekerheidswetten en het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten. Doel van dit pakket aan wijzigingen is bestuursorganen in de gelegenheid te stellen een eventuele sanctie nog beter af te stemmen op de overtreding die heeft plaatsgevonden. Daarbij kan rekening worden gehouden met fouten die zijn gemaakt. In 2025 hebben we twee uitvoeringstoetsen opgeleverd: één met betrekking tot het wijzigen van het maatregelenbesluit in verband met wijzigingen in de Participatiewet en één afrondende integrale uitvoeringstoets waarin het we het hele pakket in samenhang hebben getoetst. Beide toetsen hebben een positief uitvoeringsoordeel ontvangen. De wet is nog niet aangenomen door de Tweede en Eerste Kamer. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2027. Om dit te realiseren moeten de voorbereidingen voor de implementatie uiterlijk 1 april 2026 starten.

7. Toezichtbevindingen

Een aantal externe partijen doet vanuit hun wettelijke toezichthoudende en controlerende rol onderzoek bij uitvoeringsorganisaties zoals UWV. Het gaat onder andere om de Algemene Rekenkamer (AR), Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) en SZW Toezicht. In dit hoofdstuk bespreken we de drie onderzoeken die in 2025 naar UWV zijn gedaan en afgerond.

Het gaat om de volgende onderzoeken:

Algemene Rekenkamer
- Risicoscan Verwijtbare werkloosheid (als onderdeel van het verantwoordingsonderzoek)
- Fouten bij WIA-uitkeringen: blind voor de signalen, burgers geraakt

Toezicht SZW
- Samenwerking in de keten Derdenbeslag – Vereenvoudiging Beslagvrije Voet

7.1 Algemene Rekenkamer

In 2025 heeft de Algemene Rekenkamer (AR) twee grotere onderzoeken gedaan bij en rondom UWV waarin de AR aanbevelingen heeft gedaan voor UWV. Het onderzoek naar de risicoscan Verwijtbare werkloosheid was onderdeel van het verantwoordingsonderzoek over de jaarrekening 2024 van het ministerie van SZW. De AR concludeert dat UWV met het gebruik van de risicoscan Verwijtbare werkloosheid op efficiënte en effectieve manier kan controleren op verwijtbare werkloosheid. In de WW-aanvragen die door de risicoscan worden gesignaleerd, wordt door de behandelaar drie keer zo veel verwijtbare werkloosheid gevonden. UWV beheerst ook de meeste risico's bij dit algoritme. De AR geeft aan dat het daarbij wel van belang is dat UWV de risicobeheersing met betrekking tot IT-beheer in 2025 verbetert. De risicoscan Verwijtbare werkloosheid is inmiddels in productie op een nieuw platform.

In 2025 heeft de AR ook het rapport over het verzoekonderzoek Fouten bij WIA-uitkeringen: blind voor signalen, burgers geraakt uitgebracht. Dit onderzoek heeft de AR uitgevoerd op verzoek van het ministerie van SZW en UWV. In het rapport wordt ingegaan op de oorzaken van de fouten in de beoordelingen en worden aanbevelingen gedaan aan UWV, het ministerie van SZW en de Tweede Kamer om deze situatie in de toekomst te voorkomen. Het uitwerken van verbeteringen naar aanleiding van de aanbevelingen loopt (zie verder par. 1.2 Inkomenszekerheid bieden onder het kopje Verbetering van ons kwaliteitsmanagementsysteem).

7.2 SZW Toezicht

In 2025 heeft SZW Toezicht de verkenning naar ketensamenwerking in de keten voor derdenbeslag – vereenvoudiging beslagvrije voet afgerond.

Het doel van de verkenning was om een beeld te krijgen van de wijze waarop wordt samengewerkt om de ketendoelstelling te bereiken. We delen de algemene bevinding uit de verkenning dat er tevredenheid heerst over de ketensamenwerking en dat er inmiddels sprake is van een positieve dynamiek waarin de deelnemers indien nodig elkaar weten te vinden. Ook het procesmatige verbeterpunt van te lange discussies en het relatiegerichte verbeterpunt van het creëren van meer groepsgevoel, begrip en verbondenheid herkennen wij. De ketenmanager heeft daar al acties op ondernomen:
- Meer agile werken waardoor voortgang en knelpunten effectiever worden besproken, met als resultaat een betere besluitvorming en minder discussie.
- Vaker werkbezoeken en heidagen organiseren om de samenwerking en verbinding te verstevigen.

Klanttevredenheid en aantal ontvangen klachten 2005-2021
25000
20000
15000
10000
5000
0
Aantal
2009
2010
2011
2012
2013
2014
Jaar
41 UWV

8. Jaarrekening

De jaarrekening schetst een beeld van de grootte en de samenstelling van het door UWV beheerde vermogen aan het eind van het verslagjaar en van het resultaat over 2025. De jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2025, de staat van baten en lasten, het kasstroomoverzicht over 2025 en de toelichtingen. De jaarrekening bevat zowel de uitvoeringskosten als de programmakosten, die beide zijn gefinancierd vanuit de UWV-fondsen.

De balans bevat een overzicht van de activa (de bezittingen en vorderingen) en de passiva (het vermogen waarmee de activa zijn gefinancierd). De staat van baten en lasten bevat een overzicht van de inkomsten (baten) en uitgaven (lasten) voor de programmakosten (het bedrag dat we uitgeven aan bijvoorbeeld uitkeringen en re-integratieactiviteiten) en voor de uitvoeringskosten (het bedrag dat we uitgeven aan onder andere personeel, huisvesting en ICT). Het kasstroomoverzicht geeft een overzicht van de feitelijke ingaande en uitgaande geldstromen.

8.1 Balans per 31 december 2025

Tabel Balans per 31 december 2025, na bestemming resultaat

Bedragen x € 1 miljoen		31 december 2025		31 december 2024	
ACTIVA	**Ref.**				
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)	136		129	
Financiële vaste activa	(2)	904		1.517	
			1.040		1.646
Vlottende activa					
Vorderingen	(3)	6.891		6.254	
Liquide middelen	(4)	52.437		40.681	
			59.328		46.935
Totaal activa			**60.368**		**48.581**
PASSIVA					
Fondsen en reserves					
Fondsvermogen	(5)	55.166		44.171	
Bestemmingsfondsen	(6)	87		87	
Egalisatiereserve	(7)	112		60	
			55.365		44.318
Voorzieningen					
Voorzieningen programmakosten	(8)	1.412		951	
Voorzieningen uitvoeringskosten	(9)	208		146	
			1.620		1.097
Kortlopende schulden	(10)		3.383		3.166
Totaal passiva			**60.368**		**48.581**

8.2 Staat van baten en lasten over 2025

Bedragen x € 1 miljoen			2025		2024
BATEN	**Ref.**				
Baten wettelijke taken sv					
Premiebaten	(11)		41.165		37.867
Rijksbijdragen NOW		18		152	
Rijksbijdragen overig		6.835		5.831	
Totaal rijksbijdragen	(12)		6.853		5.983
Totaal baten			**48.018**		**43.850**
LASTEN					
Programmakosten					
Uitkeringen	(13)	29.173		27.104	
Sociale lasten	(14)	4.651		4.330	
Subsidies NOW	(15)	79		228	
Overige baten en lasten	(16)	1.434		731	
			35.337		32.393
Uitvoeringskosten					
Personeelskosten	(17)	2.196		2.164	
Huisvestingskosten	(18)	117		123	
Automatiseringskosten	(19)	270		262	
Kantoorkosten	(20)	28		29	
Vervoers- en overige kosten	(21)	70		59	
		2.681		2.637	
Af: netto-omzet uitvoeringskosten		19		26	
			2.662		2.611
Financiële baten en lasten	(22)				
Rentebaten		-1.038		-1.293	
Rentelasten		10		3	
			-1.028		-1.290
Totaal lasten			**36.971**		**33.714**
Saldo van baten en lasten			**11.047**		**10.136**

8.3 Kasstroomoverzicht over 2025

Bedragen x € 1 miljoen			2025		2024
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN	**Ref.**				
Ontvangsten					
Premies	(11)	41.103		37.831	
Rijksbijdragen NOW	(12)	145		1.172	
Rijksbijdragen overig	(12)	6.145		5.830	
Overige baten	(16)	195		179	
Netto-omzet uitvoeringskosten		19		27	
			47.607		45.039
Uitgaven					
Uitkeringen	(13)	-29.211		-26.663	
Sociale lasten	(14)	-4.633		-4.237	
Subsidies NOW	(15)	294		81	
Overige lasten	(16)	-977		-953	
Uitvoeringskosten	(17 t/m 21)	-2.576		-2.557	
			-37.103		-34.329
Totale kasstroom uit operationele activiteiten			**10.504**		**10.710**
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN					
Investeringen in materiële vaste activa	(1)	-40		-35	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	(1)	-		-	
Totale kasstroom uit investeringsactiviteiten			**-40**		**-35**
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN					
Opgenomen middelen		2		-	
Rentebaten en -lasten	(22)	1.290		822	
Totale kasstroom uit financieringsactiviteiten			**1.292**		**822**
Netto-kasstroom			**11.756**		**11.497**
Specificatie netto-kasstroom					
Stand 1 januari	(4)		40.681		29.184
Stand 31 december	(4)		52.437		40.681
Netto-kasstroom			**11.756**		**11.497**

8.4 Algemene toelichting

Taken UWV

Wij zijn de uitvoerder van een groot aantal wetten en regelingen op het gebied van de sociale zekerheid en beheerder van de fondsen waaruit de aan deze wetten en regelingen verbonden kosten worden gefinancierd. Het fondsenbeheer betreft het administreren, begroten en verantwoorden van de fondsen en de premiestellingen voor de hybride markt van de WGA en Ziektewet.

Wij beheren de volgende fondsen:

- *Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof):* Het Aof financiert onder meer de WAO-, WAZ-, Wazo- en IVA-uitkeringen, alsmede de WGA-uitkeringen in de eerste tien jaar voor alleen de overige uitkeringsgroepen (zieke WW-gerechtigden, zieken als gevolg van zwangerschap en vrijwillig verzekerden) en na tien jaar voor alle groepen. Daarnaast worden uit het Aof de Ziektewet-uitkeringen als gevolg van zwangerschap en/of bevalling, voor vrijwillig verzekerden en gebruikers van de no-riskpolis gefinancierd. Verder financiert het Aof de compensatie voor de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, een gedeelte van de uitgaven van de re-integratietrajecten en een gedeelte van de werkvoorzieningen. Met ingang van 2026 zal vanuit het Aof de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA worden gefinancierd.
- *Werkhervattingskas (Whk):* De Whk financiert de eerste tien jaar van de WIA/WGA-uitkeringen voor zowel mensen met een vast als een flexibel dienstverband en ook de Ziektewet-uitkeringen voor mensen met een flexibel dienstverband. Daarnaast betaalt de Whk een gedeelte van de uitgaven van de re-integratietrajecten.
- *Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf):* Het AWf financiert onder meer de WW-uitkeringen, de loonbetalingsverplichtingen aan werknemers van in betalingsonmacht verkerende werkgevers en de Ziektewet-uitkeringen voor de vangnetgroep zieke werklozen. Daarnaast wordt uit het AWf de re-integratie voor de WW en de Ziektewet gefinancierd. De in 2020 in verband met

de coronacrisis in het leven geroepen tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) wordt ook via het AWf afgewikkeld en is volledig rijksgefinancierd. Ten slotte betaalt het AWf de operationele kosten van de Sociaal-Economische Raad (SER).

- *Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo):* Het Ufo financiert de WW-uitkeringen en Ziektewet-uitkeringen aan (ex-)overheidspersoneel. Het Ufo wordt gefinancierd door de overheidswerkgevers via de Ufo-premie.
- *Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten (Afj):* Het Afj financiert Wajong-uitkeringen en re-integratielasten van Wajongers. Vanuit het Afj worden daarnaast de onderwijs-, leef- en een gedeelte van de werkvoorzieningen betaald. Dit fonds wordt volledig gefinancierd door een rijksbijdrage.
- *Toeslagenfonds:* Het Toeslagenfonds financiert toeslagen bij uitkeringen van de moederwetten WAO, WIA, WAZ, Wajong, WW, Ziektewet en IOW. Daarnaast worden de IOW-uitkeringen en tegemoetkomingen arbeidsongeschikten uit dit fonds betaald. Het fonds wordt volledig gefinancierd door een rijksbijdrage.

De loonaangifteketen (LAK) is een samenwerkingsverband van de Belastingdienst, UWV en het CBS. De loonaangifteketen heeft tot doel de administratieve lasten voor inhoudingsplichtigen te verlichten, de uitvoeringskosten voor afnemers van gegevens te verminderen en burgers gemak te bieden. De gegevens die de keten voortbrengt, worden door UWV opgeslagen in de polisadministratie en onder andere gebruikt voor het vaststellen van de hoogte en duur van uitkeringen. De verschillende verantwoordelijkheden van de Belastingdienst, UWV en het CBS zijn vastgelegd in de Wet SUWI. De Belastingdienst stuurt de dienstverband- en loongegevens uit de loonaangifte op werknemersniveau door naar UWV, die deze gegevens opneemt in de polisadministratie. De polisadministratie bevat daardoor de gegevens van alle verzekerde Nederlanders die inkomen uit arbeid en/of uitkeringen ontvangen.

UWV oefent de kassiersfunctie uit voor de Tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening (voorheen de Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19). In de Regeling SUWI, artikelen 5.10f en 5.10g is bepaald dat de financiële verantwoording van de kassier geen deel uitmaakt van de jaarrekening van UWV. Het ministerie van SZW heeft de tijdelijke regeling beëindigd per ultimo 2024.

Het Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI) is een organisatieonderdeel van UWV dat zich uit hoofde van artikel 5.21 van het Besluit SUWI bezighoudt met de beheertaken op het gebied van de elektronische gegevensuitwisseling binnen de keten. Het bureau werkt in opdracht van het ministerie van SZW. Het bureau verleent diensten aan de SUWI-organisaties, die verenigd zijn in de Ketenoverleg. De financiële verantwoording van BKWI is nader geregeld in de Regeling SUWI, artikel 5.10a lid 4. In dit artikel is bepaald dat het jaarverslag, de tussentijdse verslagen en de jaarrekening van UWV bestaan uit twee afzonderlijke delen, waarvan één deel uitsluitend betrekking heeft op BKWI en het andere deel op UWV met uitzondering van BKWI. In afwijking van Titel 9 Boek 2 BW zijn de cijfers van BKWI om deze reden niet opgenomen in de jaarrekening van UWV. De jaarverslagen van BKWI worden gepubliceerd op www.bkwi.nl. Het door de minister van SZW aan BKWI toegekende budget voor 2025 bedraagt € 18,9 miljoen (2024: € 18,6 miljoen).

De balans bevat zowel de vermogensbestanddelen van de door ons beheerde fondsen als de activa en passiva van de UWV-organisatie. De staat van baten en lasten bevat zowel de programmakosten – bestaande uit de lasten, premiebaten en rijksbijdragen van de fondsen – als de uitvoeringskosten van de UWV-organisatie.

Algemeen beleid ter beperking van misbruik en oneigenlijk gebruik

We streven ernaar een omgeving te creëren waarin het burgers en bedrijven gemakkelijk wordt gemaakt correct ingevulde aanvragen te doen. We stemmen de mate en intensiteit van onze controles af op het gedrag van burgers en bedrijven, en dwingen naleving af als burgers en bedrijven regels bewust niet willen naleven of frauderen. We weten dat het overgrote deel van de burgers en bedrijven te goeder trouw is en bereid is uit zichzelf regels na te leven, zonder dwingende en kostbare acties van UWV.

Bij alle door UWV uit te voeren taken kunnen onze medewerkers, in meerdere of mindere mate, worden geconfronteerd met de problematiek van misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O). Uitkeringen en subsidies zijn gevoelig voor misbruik en oneigenlijk gebruik omdat recht, hoogte en duur mede afhankelijk zijn van gegevens die burgers en bedrijven zelf verstrekken. Het tegengaan van M&O bij de uitvoering van (sociale) wet- en regelgeving vormt een geïntegreerd onderdeel van de uitvoering van UWV. Om naleving te bevorderen en niet-naleving tegen te gaan, beschikken wij over een reeks van instrumenten op het gebied van het voorkomen van fouten en fraudebestrijding die wij zo effectief en efficiënt mogelijk inzetten.

Op basis van de beschikbare personele en financiële middelen maken we voortdurend keuzes over waar we onze capaciteit inzetten. Daarom is het uitgesloten om op alle individuele gevallen gerichte controle uit te voeren. Daarnaast zijn er maatschappelijke begrenzingen door wettelijke bepalingen, zoals privacywetgeving, die controlemogelijkheden beperken of verhinderen. Ook dat wegen we mee bij het bepalen van onze prioriteiten. Dit betekent dat er ook bij een toereikend M&O-beleid sprake is van inherente onzekerheid over de juistheid van de uitkeringen en subsidies en de juistheid van mogelijke terugvorderingen. Wij zijn van mening dat wij binnen de hierboven geschetste context al het mogelijke hebben gedaan om deze inherente onzekerheid zo veel mogelijk te beperken. Wij hebben deze onzekerheid geëvalueerd bij het opmaken van de jaarrekening. Deze onzekerheid doet naar onze mening geen afbreuk aan het getrouwe beeld van de jaarrekening.

Specifieke aandachtspunten misbruik en oneigenlijk gebruik NOW

Bij de totstandkoming van de NOW hebben UWV en het ministerie van SZW ook handhavingsrisico's onderkend. De primaire doelstelling was om door de coronacrisis getroffen bedrijven zo snel mogelijk hulp te bieden. Daarom is UWV zo snel mogelijk

overgegaan tot de eerste betalingen aan werkgevers. De NOW-regeling is in 2020 zo vormgegeven dat er op zeer korte termijn een robuuste regeling kon worden uitgevoerd. Waar mogelijk hebben UWV en het ministerie van SZW beheersmaatregelen genomen. De snelheid waarmee de noodmaatregel tot stand is gekomen, impliceert echter ook dat er meer restrisico's op misbruik en oneigenlijk gebruik zijn aanvaard dan onder reguliere omstandigheden gebruikelijk zou zijn. De minister heeft de Tweede Kamer op meerdere momenten hiervan ook op de hoogte gesteld. Het ministerie van SZW heeft de (rest)risico's geaccepteerd.

Een aantal M&O-aspecten, zoals de controle op de loonsommen en de IBAN-rekeningnummers van de werkgevers, is ondervangen bij het verstrekken van het voorschot. Specifieke M&O-aspecten met betrekking tot het gerealiseerde omzetverlies en de daadwerkelijke loonsommen maken deel uit van de controle van de vaststellingsaanvraag van de werkgever. UWV trekt samen met ketenpartners – de Nederlandse Arbeidsinspectie, de afdeling Uitvoering Van Beleid van het ministerie van SZW, de Belastingdienst en de Fiscale inlichtingen- en opsporingsdienst (FIOD) – op in onderzoek naar misbruik en oneigenlijk gebruik van de NOW. In paragraaf 4.4 is een overzicht opgenomen van de resultaten van de beheersmaatregelen rondom de NOW-regelingen.

Financiering

De financiering van de sociale verzekeringen is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De middelen die nodig zijn voor de uitkeringen en uitvoeringskosten van de verschillende wetten, verkrijgen wij door premieheffing bij werkgevers/verzekerden en uit financiering door het Rijk.

Bij een tekort aan financiële middelen maakt UWV ingevolge artikel 120 lid 4 Wfsv uitsluitend gebruik van de kredietfaciliteiten die door de minister van Financiën worden verleend. De minister van Financiën is gehouden voor deze tekorten een kredietfaciliteit aan te bieden. De liquiditeit van UWV, en daarmee de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten, is op deze wijze gewaarborgd.

Premieontvangsten Belastingdienst

De Belastingdienst is op grond van de Wfsv verantwoordelijk voor de inning van belastingen en premies en de verdeling van de geïnde bedragen over belastingen en premies tussen de fondsen. De Belastingdienst informeert ons maandelijks over de ontvangen premies per premiejaar en over de stand van de premievorderingen. De Belastingdienst stelt jaarlijks een jaarverantwoording op waarin de dienst financiële verantwoording aflegt over zijn taken. De Belastingdienst geeft in zijn jaarverantwoording aan dat de uitvoering van zijn rechtshandhavingsbeleid beperkingen kent, waardoor een niet te kwantificeren inherente onzekerheid bestaat voor de volledigheid van de ontvangen premies en de daaraan gerelateerde premievorderingen. De jaarverantwoording van de Belastingdienst wordt gecontroleerd door de Auditdienst Rijk.

In de jaren na afloop van het boekjaar stelt de minister van Financiën, aan de hand van de gegevens uit de collectieve aangiften en naheffingsaanslagen, de definitieve toedelingpercentages vast voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen en de definitieve verdeelpercentages voor de premies werknemersverzekeringen. De definitieve verdeelpercentages voor het belastingjaar 2023 zijn vastgesteld op 7 oktober 2025. Voor de belastingjaren 2024 en 2025 worden de verdeelpercentages naar verwachting in respectievelijk 2026 en 2027 vastgesteld.

De heffing en inning van de premies vrijwillige verzekeringen is ingevolge de Wfsv aan UWV opgedragen.

Rijksbijdragen SZW

Voor de uitvoering van de Wajong, de re-integratie Wajong en de beoordeling van de gemeentelijke doelgroep ontvangt het Afj een rijksbijdrage van het ministerie van SZW. Daarnaast financiert het ministerie van SZW alle lasten van het Toeslagenfonds en enkele specifieke wetten en regelingen binnen het AWf en het Aof. De NOW en de Subsidieregeling STAP-budget worden gefinancierd binnen het AWf. De Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA (nu nog in conceptfase) zal met ingang van 2026 worden gefinancierd uit het Aof.

Rijksbijdrage OCW

Voor de uitvoering van artikel 19a van de Wet overige OCW-subsidies (WOOS) krijgt het Afj ingevolge het Uitvoeringsbesluit onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap een rijksbijdrage van het ministerie van OCW.

Rijksbijdrage VWS

Voor de uitvoering van de tolkvoorzieningen voor het leefdomein (artikel 3a.1.1 Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015) ontvangt het Afj een rijksbijdrage van het ministerie van VWS.

Informatieverschaffing over schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de organisatie zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Over de verbonden partijen wordt informatie opgenomen die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Het Pensioenfonds UWV is een onafhankelijke stichting. Het Pensioenfonds heeft een eigen bestuur, dat zelfstandig de koers bepaalt. Het bestuur van het Pensioenfonds bestaat uit negen leden. Drie bestuursleden, onder wie de (plaatsvervangend) voorzitter, worden benoemd door de raad van bestuur van UWV. Vier bestuursleden (de zogeheten werknemersleden) worden benoemd op voordracht van de ondernemingsraad. Daarnaast hebben twee gepensioneerden zitting in het bestuur.

Voorts heeft UWV de volgende verbonden partijen:
- Stichting Sociaal Fonds Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- Stichting Bijzonder Vakantiefonds Gehandicapte (Oud-) Werknemers Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

In het verslagjaar zijn geen transacties aangegaan met deze verbonden partijen.

8.5 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor verslaggeving

Algemeen
De publieksversie van de jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wet SUWI artikel 49 lid 5, Regeling SUWI artikel 5.10a lid 1 en lid 4, bijlage VI bij de Regeling SUWI punt 8 en 10 (met uitzondering van 10.6.5, 10.6.6, 10.6.8 en 10.6.10) en zoveel als mogelijk (dat wil zeggen behoudens voor zover daarin niet geregeld) met Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving.

De hoofdlijn van de Regeling SUWI is dat de financiële verantwoording van de programmakosten naar wet wordt gesplitst. In de staat van baten en lasten is de indeling naar wet vervangen door een categorale indeling van de baten en lasten. Overeenkomstig Titel 9 Boek 2 BW verschaffen wij hiermee meer inzicht in de kernactiviteiten van UWV. De indeling naar wet is als toelichting op de staat van baten en lasten opgenomen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Vergelijking met voorgaand jaar
De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Functionele valuta
De jaarrekening is opgesteld in euro's. Dit is zowel de functionele als de presentatievaluta van UWV. Aangezien alle bedrijfsactiviteiten plaatsvinden in euro's, zijn koersverschillen niet aan de orde.

Operationele leasing
De organisatie heeft leasecontracten waarbij de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet nagenoeg geheel door de organisatie worden gedragen. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Financiële instrumenten
De in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs. De reële waarde is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en onafhankelijk van elkaar zijn. Indien niet direct een betrouwbare reële waarde is aan te wijzen, wordt de reële waarde benaderd door deze af te leiden uit de reële waarde van bestanddelen of van een soortgelijk financieel instrument, of met behulp van waarderingsmodellen en waarderingstechnieken. Hierbij wordt gebruikgemaakt van recente gelijksoortige 'at arm's length'-transacties, van de DCF-methode (contante waarde van kasstromen) en/of van optiewaarderingsmodellen, rekening houdend met specifieke omstandigheden.

Voor de financiering maakt UWV in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van krediet van het ministerie van Financiën. Hierdoor is er geen krediet- en liquiditeitsrisico. UWV maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten. Zoals is toegelicht in paragraaf 8.4 onder het kopje Financiering, is er geen risico voor de continuïteit vanwege de beschikbare kredietfaciliteiten die door de minister van Financiën worden verleend.

Afrondingen
Alle bedragen in de financiële verantwoording worden afgerond op miljoenen euro's (met uitzondering van enkele tabellen in de Toelichting). Door deze afrondingen worden posten kleiner dan € 0,5 miljoen weergegeven met '0'. Indien een post geen bedrag vertegenwoordigt en dus werkelijk nul is, wordt dit weergegeven met '-'.

Grondslagen

Immateriële vaste activa
De behandeling van zelf vervaardigde immateriële vaste activa is gebaseerd op de financieringsstructuur van UWV. De budgetten voor de vervaardiging van deze immateriële vaste activa worden door het ministerie van SZW toegekend in het jaar dat de projectkosten worden gemaakt (en ten laste van de fondsen worden gebracht). Vanwege deze financieringswijze wordt de door het ministerie van SZW toegekende financiering in het jaar van toekenning als bate verantwoord. Om diezelfde reden worden investeringen in immateriële vaste activa direct als last verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar dat de kosten zijn gemaakt.

Materiële vaste activa
Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Indien belangrijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwachte gebruikspatroon, dan worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Financiële vaste activa
De financiële vaste activa worden initieel gewaardeerd tegen de reële waarde onder aftrek van transactiekosten. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn, wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten. Vervolgens worden deze activa gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Hierbij worden rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht op basis van de effectieve rente. Bij de waardering wordt rekening gehouden met eventuele waardeverminderingen.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa
Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten, onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst. Als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt, waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto-kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroomgenererende eenheid. Vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd van 3% (2024: ook 3%). De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen
Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten, is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde van de vorderingen. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Dotaties aan en vrijval van de voorziening voor oninbare premievorderingen worden verwerkt in de resultaatpost Premiebaten. Dotaties aan en vrijval van de voorzieningen voor oninbare faillissementsvorderingen uit hoofde van loondoorbetaling en uitkeringsdebiteuren worden verwerkt in de resultaatposten Uitkeringen en Sociale lasten. Dotaties aan en vrijval van de voorziening voor oninbare NOW-vorderingen en oninbare NOW-faillissementsvorderingen worden verwerkt in de resultaatpost NOW-subsidies.

Liquide middelen
Liquide middelen bestaan grotendeels uit rekeningen-courant bij de minister van Financiën en direct opvraagbare banktegoeden. Voor elk van de door ons beheerde fondsen is er een rekening-courant bij de minister van Financiën. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Fondsvermogen
Het fondsvermogen bestaat uit het cumulatieve saldo van de jaarlijks gerealiseerde baten en lasten. Op het fondsvermogen zijn de bestemmingsfondsen en de egalisatiereserve in mindering gebracht. Voor een toelichting op de door ons beheerde fondsen verwijzen wij naar paragraaf 8.4 Algemene toelichting onder het kopje Taken UWV.

Bestemmingsfondsen
De minister van SZW heeft bepaald dat UWV zijn voorafgaande instemming behoeft voor het vormen van andere fondsen en reserveringen dan de egalisatiereserve. De bestemmingsfondsen zijn met instemming van de minister van SZW gevormd ten laste van het fondsvermogen.

Egalisatiereserve
UWV vormt een egalisatiereserve op grond van artikel 33 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en artikel 5.10a, tweede lid, van de Regeling SUWI. De egalisatiereserve heeft slechts betrekking op de uitvoeringskosten. De egalisatiereserve bedraagt ten hoogste 5% van het gemiddeld over de voorgaande drie jaar toegekende budget voor de uitvoeringskosten, en bedraagt niet minder dan nul.

Voorzieningen
Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden bepaald op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen, tenzij de tijdswaarde van geld niet materieel is. Indien de tijdswaarde van geld niet materieel is, wordt de voorziening tegen nominale waarde verantwoord. De belangrijkste aannames en grondslagen per voorziening worden toegelicht bij de post Voorzieningen.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Kortlopende schulden
Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag, rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen
Niet in de balans opgenomen verplichtingen worden vermeld voor feitelijke en voorwaardelijke verplichtingen waarvan nog geen betrouwbare inschatting kan worden gegeven van de financiële consequenties, waarbij de verwachting is dat uitstroom van middelen groter is dan € 5 miljoen.

De bepaling van het resultaat
Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het jaar. De baten worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd. De lasten worden in acht genomen indien zij hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar.

Premiebaten
De premiebaten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Rijksbijdragen
De baten uit rijksbijdragen zijn bepaald door de totale lasten van de rijksgefinancierde wetten en regelingen, bestaande uit programmakosten en uitvoeringskosten, te verminderen met de overige baten met betrekking tot de rijksgefinancierde wetten en regelingen.

Uitkeringen en sociale lasten
De uitkeringen en bijbehorende sociale lasten worden bepaald op basis van de wettelijke regelingen. UWV beschikt als zelfstandig bestuursorgaan op uitkeringsaanvragen en het verwerkt de uitkeringen en bijbehorende sociale lasten op basis van de afgegeven beschikkingen in de staat van baten en lasten, indien en voor zover deze betrekking hebben op het betreffende boekjaar. Beschikkingen kunnen worden herzien, individueel of via een herstelactie. Op basis van de nieuwe beschikking wordt de uitkering en de corresponderende last verwerkt, inclusief het effect van terugwerkende kracht.

NOW-subsidies
De NOW-subsidies worden op grond van de wettelijke regelingen verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidielasten zijn in de achterliggende jaren bij eerste waardering geheel ten laste gebracht van het boekjaar waarin de tijdelijke noodmaatregel door de minister is bekendgemaakt, rekening houdend met de loonsomperiode waarop de regeling betrekking heeft, ongeacht in welk boekjaar de subsidie wordt uitgekeerd. Daarbij is bepalend of de ontvangende partij recht kan doen gelden op een bepaald bedrag. De subsidielasten zijn vervolgens bepaald op basis van de verwachte toekomstige kasstromen, als beste schatting voor de waardering.

Overige baten en lasten
De baten die verband houden met verhaal uit regreszaken, worden verantwoord in het jaar waarin de ontvangsten worden gerealiseerd. De Europees Sociaal Fonds (ESF-)baten worden verantwoord in het jaar waarin er voldoende zekerheid is over de inbaarheid daarvan.

Uitvoeringskosten
De kosten worden bepaald op bepaald op basis van historische kostprijs en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Personeelskosten
Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers, respectievelijk de belastingautoriteit. De pensioenregelingen worden verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Er zijn geen andere verplichtingen dan het betalen van de jaarlijkse premie.

Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Netto-omzet uitvoeringskosten
De netto-omzet omvat de opbrengsten van de in het verslagjaar verleende diensten onder aftrek van kortingen en de over de omzet geheven belastingen. Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Afschrijvingen op materiële vaste activa
Afschrijvingskosten vormen geen aparte regel in de staat van baten en lasten. Deze kosten zijn opgenomen in andere onderdelen van de staat van baten en lasten, te weten de huisvestingskosten, de automatiseringskosten en de kantoorkosten. Voor een nadere specificatie wordt verwezen naar de betreffende toelichting.

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten
Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva.

Belastingen
Per 1 januari 2016 zijn ondernemingen in fiscale zin van publiekrechtelijke rechtspersonen (zoals UWV) onderworpen aan de Wet op de vennootschapsbelasting. Naar aanleiding hiervan heeft UWV jaarlijks zijn activiteiten beoordeeld. De conclusie hiervan is dat UWV in de jaren 2016 tot en met 2025 geen activiteiten heeft ontplooid die kwalificeren als onderneming in fiscale zin.

Kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht is opgesteld met toepassing van de directe methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uitsluitend uit liquide middelen. UWV heeft geen kasstromen in vreemde valuta. Ontvangsten en uitgaven die samenhangen met de programma- en de uitvoeringskosten zijn opgenomen onder de kasstromen uit operationele activiteiten. Onder de kasstromen uit investeringsactiviteiten zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor geldmiddelen zijn opgeofferd. De kredieten die zijn opgenomen bij de minister van Financiën ter financiering van de vermogenstekorten, zijn opgenomen onder de kasstromen uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

8.6 Toelichting op de balans

Materiële vaste activa (1)

Het verloop van de materiële vaste activa kan als volgt worden weergegeven:

Tabel Materiële vaste activa

Bedragen x € 1 miljoen	Investeringen in gehuurde panden	Inventaris	Hardware en software	Totaal
Stand per 1 januari 2025				
Aanschafwaarde	135	41	62	238
Cumulatieve afschrijvingen	-57	-20	-32	-109
Boekwaarde per 1 januari 2025	**78**	**21**	**30**	**129**
Mutaties				
Investeringen	25	5	10	40
Desinvesteringen	-	-	-	-
Afschrijvingen	-13	-4	-16	-33
Saldo mutaties	**12**	**1**	**-6**	**7**
Stand per 31 december 2025				
Aanschafwaarde	135	39	72	246
Cumulatieve afschrijvingen	-45	-17	-48	-110
Boekwaarde per 31 december 2025	**90**	**22**	**24**	**136**

In 2025 is voor een bedrag van € 31 miljoen aan volledig afgeschreven materiële vaste activa buiten gebruik gesteld (2024: € 36 miljoen). Om die reden zijn de aanschafwaarde en de cumulatieve afschrijvingen ultimo 2025 met dit bedrag gecorrigeerd. In de materiële vaste activa zijn ultimo 2025 investeringen ten bedrage van € 30 miljoen inbegrepen die per balansdatum nog niet in gebruik zijn genomen. Dit betreft projectmatige investeringen in gehuurde panden. Ultimo 2024 ging het om een totaalbedrag van € 27 miljoen.

De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.
We hanteren de volgende afschrijvingstermijnen:

- Investeringen in gehuurde panden: maximaal 10 jaar, of zo dit korter is, de verwachte huurtermijn
- Inventaris: 5-10 jaar
- Hardware en software: 3-5 jaar

Wij berekenen rente over de financiering van de materiële vaste activa, voor zover deze zijn gefinancierd met middelen uit de fondsen. Deze rente bedraagt over 2025 € 0,3 miljoen bate (2024: € 1,8 miljoen last). Wij hanteren daarbij de rentetarieven die worden toegepast op de rekeningen-courant die wij aanhouden bij de minister van Financiën. In 2025 bedroeg de rente gemiddeld 2,2% (2024: 3,6%). In 2025 is sprake van een rentebate omdat er meer financiering beschikbaar is dan er gefinancierd is in materiële vaste activa.

Financiële vaste activa (2)

Zowel op de premievorderingen als op de NOW-vorderingen zijn betalingsregelingen met een duur van meer dan één jaar van toepassing. Het verloop van de financiële vaste activa kan als volgt worden weergegeven:

Tabel Financiële vaste activa

Bedragen x € 1 miljoen	NOW-vorderingen	Premievorderingen	Totaal
Stand per 1 januari 2025			
Nominale waarde	1.109	675	1.784
Cumulatieve waardeverminderingen	-186	-81	-267
Boekwaarde per 1 januari 2025	**923**	**594**	**1.517**
Mutaties			
Verstrekte betalingsregelingen	25	32	57
Beëindigde betalingsregelingen	-182	-75	-257
Ontvangen termijnen	-294	-246	-540
Waardeverminderingen en -veranderingen	93	34	127
Saldo mutaties	**-358**	**-255**	**-613**
Stand per 31 december 2025			
Nominale waarde	658	386	1.044
Cumulatieve waardeverminderingen	-93	-47	-140
Boekwaarde per 31 december 2025	**565**	**339**	**904**

NOW-vorderingen met betalingsregeling

Op NOW-vorderingen kunnen, conform wet- en regelgeving, op aanvraag van de werkgever betalingsregelingen (BTR) worden getroffen voor langer dan een jaar, met een maximum van vijf jaar. Op het saldo van de vastgestelde NOW-vorderingen per 31 december 2025 is voor € 658 miljoen (2024: € 1.109 miljoen) aan dergelijke regelingen getroffen, waarvan circa € 316 miljoen (nominale waarde) een looptijd heeft van korter dan een jaar. Indien een werkgever zich niet aan de betalingsregeling houdt, wordt de betalingsregeling beëindigd en worden de vorderingen opgenomen onder de NOW-vorderingen zonder betalingsregeling.

De BTR-vorderingen hebben, op basis van wet- en regelgeving, een bijzonder karakter, in die zin dat de betalingsregeling direct na een verzoek van een werkgever wordt toegekend zonder dat een onderzoek naar de financiële draagkracht heeft plaatsgevonden of dat er zekerheden zijn gesteld. Ook wordt geen rente in rekening gebracht over de vordering. Een betalingsregeling loopt maximaal vijf jaar. Bij de eerste waardering van deze vorderingen wordt de reële waarde van de vordering bij verstrekking van de betalingsregeling bepaald op basis van de verwachte toekomstige kasstromen, waarbij gerekend wordt met een rentefactor enerzijds en een risicofactor anderzijds. Wij hebben ervoor gekozen de rentefactor te baseren op de rapportages van Bloomberg over de zerocouponrente en de risicofactor te ontlenen aan de opgave van De Nederlandsche Bank inzake deposito's en leningen van monetaire financiële instellingen aan niet-financiële bedrijven. Daarnaast is er, gezien het bovengenoemde bijzondere karakter van deze vorderingen, een extra opslag op de risicofactor opgenomen voor additionele risico's. Die bedraagt op jaarbasis 2,65%. Dit percentage is afgeleid van de opgave van de European Banking Authority over de kans op wanbetaling voor leningen verstrekt aan het midden- en kleinbedrijf voor meer dan € 1 miljoen.

Na de eerste waardering van de vorderingen tegen de reële waarde wordt de afwaardering door amortisatie gedurende de looptijd van de regeling in principe geleidelijk teruggebracht tot nihil. Als gevolg van de afwaardering en de daaropvolgende amortisatie bedraagt de waardevermindering per balansdatum per saldo € 93 miljoen.

Premievorderingen met betalingsregeling

Ondernemers met betalingsproblemen vanwege de coronacrisis konden tot en met 31 maart 2022 bijzonder uitstel van betaling aanvragen voor verschillende belastingen. Volgens de regeling hebben ondernemers van 1 oktober 2022 tot 1 oktober 2027 de tijd om hun belastingschuld af te betalen. De afbetaling vindt plaats in maandelijkse vaste termijnen, inclusief invorderingsrente. De premies voor de werknemersverzekeringen maken deel uit van deze crisismaatregel. Ultimo 2025 was er uitstel van betaling verleend voor € 386 miljoen (ultimo 2024 € 675 miljoen) aan premievorderingen. Op deze vorderingen is een waardevermindering toegepast van € 47 miljoen (12%).

Voor de premievorderingen is het niet mogelijk gebleken om de waardevermindering in lijn met onze waarderingsgrondslagen te bepalen, omdat we niet kunnen beschikken over de gegevens van de individuele premievorderingen. Voor de schattingsmethodiek van de kans op wanbetaling steunen wij, na een controle op plausibiliteit en toepasbaarheid, op een raming van de Belastingdienst. Deze raming is gebaseerd op het feitelijke betaalpatroon met een risicokwantificering voor drie verschillende risicogroepen, te weten termijnbetalers (5% kans op wanbetaling), achterstandbetalers (30% kans op wanbetaling) en nulbetalers (60% kans op wanbetaling).

Vorderingen (3)

Tabel Vorderingen

Bedragen x € 1 miljoen	31 december 2025		31 december 2024	
Programmakosten				
Premievorderingen	4.574		4.257	
NOW-vorderingen	13		43	
Nog af te rekenen rijksbijdragen	-		83	
Latente vordering rijksbijdragen	647		-	
Uitkeringsdebiteuren	321		282	
Faillissementsvorderingen	241		222	
Te vorderen rente op tegoeden in rekening-courant bij de minister van Financiën	1.028		1.290	
Overige vorderingen en overlopende activa	8		31	
		6.832		6.208
Uitvoeringskosten				
Debiteuren	3		3	
Vooruitbetaalde kosten	48		35	
Overige vorderingen en overlopende activa	8		8	
		59		46
Totaal		**6.891**		**6.254**

Premievorderingen zonder betalingsregeling

Het saldo premievorderingen ultimo 2025 van € 4.574 miljoen bestaat voor € 4.046 miljoen uit vorderingen die in januari 2026 zijn geïncasseerd, uit overige premievorderingen van circa € 523 miljoen en daarnaast staan er nog vorderingen open van € 5 miljoen op vrijwillig verzekerden die voornamelijk betrekking hebben op premiemaand december 2025.

Tabel Overige premievorderingen

Bedragen x € 1 miljoen	Premiejaar 2025	Premiejaar 2024	Premiejaar 2023	Premiejaar 2022 en ouder		Totaal
				Regulier	Uit corona-uitstel	
Nominale waarde	288	194	135	249	188	1.054
Voorziening	14	117	81	149	170	531
Boekwaarde	**274**	**77**	**54**	**100**	**18**	**523**
Percentage voorziening	5%	60%	60%	60%	90%	50%

Op de overige premievorderingen van 2025 is een voorziening getroffen van 5%, analoog aan de risicogroep termijnbetalers die wordt gehanteerd bij de premievorderingen met betalingsregeling. Op de reguliere vorderingen van 2024 en ouder wordt een voorziening getroffen van 60%, analoog aan de groep nulbetalers die wordt gehanteerd bij de premievorderingen met betalingsregeling

Met betrekking tot oudere premiejaren (2022 en ouder) staan er nog vorderingen open van circa € 188 miljoen vanuit het corona-uitstel waarbij de betalingsregeling is ingetrokken als gevolg van het niet voldoen aan de periodieke aflossingsverplichtingen. Hierop is een voorziening getroffen van € 170 miljoen (90%, conform de risicokwantificering van de Belastingdienst).

NOW-vorderingen zonder betalingsregeling

De hier opgenomen NOW-vorderingen bestaan uit de te vorderen subsidiebedragen met betrekking tot vaststellingen waarvoor geen betalingsregeling is overeengekomen. De NOW-vorderingen met betalingsregeling zijn opgenomen onder de post Financiële vaste activa. De NOW-vorderingen die betrekking hebben op werkgevers die een NOW-subsidie hebben ontvangen en waarvoor een faillissement is uitgesproken, zijn opgenomen onder de post Faillissementsvorderingen.

De NOW-vorderingen zonder betalingsregeling kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Tabel NOW-vorderingen zonder betalingsregeling

Bedragen x € 1 miljoen	31 december 2025	31 december 2024
Vorderingen uit hoofde van vaststellingen	307	331
Raming nog vast te stellen vorderingen	2	35
Nominale waarde	**309**	**366**
Voorziening	296	323
Boekwaarde	**13**	**43**

Op de NOW-vorderingen is een voorziening voor oninbaarheid getroffen op basis van de ouderdom van het openstaande saldo, voor zover mogelijk gebaseerd op historische gegevens:

- Bij de vorderingen zonder uitstel van betaling waarvan het saldo minder dan negentig dagen openstaat (€ 1 miljoen nominaal per ultimo 2025) is de verwachting dat die volledig worden voldaan.
- Voor de vorderingen waarbij uitstel is verleend tot een latere betaaldatum dan de reguliere termijn (€ 11 miljoen nominaal per ultimo 2025) is de voorziening bepaald op 10%.
- Op vorderingen waarbij sprake is van bedrijfsbeëindiging (circa € 45 miljoen nominaal per ultimo 2025) is rekening gehouden met 98% oninbaarheid, conform de voorziening bij NOW-faillissementsvorderingen.
- Op alle overige vorderingen (€ 250 miljoen nominaal per ultimo 2025) wordt eveneens een voorziening voor oninbaarheid getroffen. Het gehanteerde percentage voor oninbaarheid bedraagt 50% voor vorderingen die tussen 90 en 180 dagen openstaan en 100% voor vorderingen die langer dan 180 dagen openstaan.

De raming van nog vast te stellen vorderingen heeft betrekking op de werkvoorraad van 204 vaststellingsaanvragen per ultimo 2025. Het deel van de geraamde vorderingen waarvan wij verwachten dat die zullen worden vastgesteld zonder betalingsregeling (dit is circa € 2 miljoen) nemen wij op onder de NOW-vorderingen zonder betalingsregeling. Het overige deel van de geraamde vorderingen verantwoorden wij onder de financiële vaste activa. Op de geraamde vorderingen die naar verwachting in 2026 zullen worden vastgesteld zonder betalingsregeling, is ook een percentage voorziening toegepast. Dat percentage is gebaseerd op de voorzieningen die zijn getroffen voor de al vastgestelde vorderingen zonder betalingsregeling. Voor een verdere toelichting op deze post verwijzen we naar paragraaf 8.7, onder het kopje NOW-subsidies (15).

Latente vordering rijksbijdragen

Onder de latente vordering rijksbijdragen worden de lasten van de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA verantwoord. Deze lasten worden niet meegenomen in de Nog af te rekenen rijksbijdragen over 2025 aangezien de bevoorschotting conform afspraken met het ministerie van SZW zal plaatsvinden vanaf 2026 en de afrekening plaatsvindt via de afrekentabel in de jaarrekening 2026.

Uitkeringsdebiteuren

De uitkeringsdebiteuren hebben betrekking op terug te vorderen uitkeringen, bijbehorende sociale lasten en boetes. In het saldo uitkeringsdebiteuren zijn ook het verhaal van WW- en WGA-uitkeringen op respectievelijk overheidswerkgevers en werkgevers eigenrisicodrager WGA net als het verhaal van uitkeringen betaald voor andere EU-landen (EU-verordening nr. 883/2004) opgenomen.

Voor uitkeringsdebiteuren die niet direct aan hun betalingsverplichtingen kunnen voldoen, kunnen betalingsregelingen worden getroffen. Daardoor kan de feitelijke looptijd van individuele vorderingen langer dan een jaar zijn. Op grond van ervaringscijfers van de afgelopen vijf jaar is onze inschatting dat een bedrag van € 136 miljoen (nominale waarde) als langlopend kan worden beschouwd. UWV brengt uitkeringsdebiteuren geen rente in rekening op uitstaande vorderingen.

Faillissementsvorderingen

Bij onmacht van de werkgever om de verplichtingen voortvloeiende uit dienstbetrekkingen te betalen, neemt UWV ingevolge hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet de betaling over. Deze overgenomen verplichtingen dient UWV als preferente vordering in bij de curator. In de faillissementsvorderingen zijn ook NOW-vorderingen opgenomen die betrekking hebben op werkgevers die een NOW-subsidie hebben ontvangen en voor wie een faillissement is uitgesproken.

Tabel Faillissementsvorderingen

Bedragen x € 1 miljoen	31 december 2025	31 december 2024
Faillissementsvorderingen uit hoofde van loondoorbetaling	895	836
NOW-vorderingen bij faillissementen	223	230
Nominale waarde	**1.118**	**1.066**
Voorziening	877	844
Boekwaarde	**241**	**222**

Uit de realisatiecijfers over de periode 2012–2023 blijkt dat bij het opheffen van een faillissement door de curator gemiddeld 36,0% (in 2024 ook 36,0%) van de ingestelde vorderingen uit hoofde van loondoorbetaling is geïncasseerd. Dit percentage is toegepast voor de waardering van de faillissementsvorderingen uit hoofde van loondoorbetaling. NOW-vorderingen bij faillissementen zijn

concurrente vorderingen en daarbij wordt op basis van ervaringscijfers voor het treffen van een voorziening voor oninbaarheid een percentage van 98% (in 2024 ook 98%) gehanteerd.

Voor de faillissementsvorderingen geldt dat inning afhankelijk is van de afhandeling van het faillissementsdossier door de curator. Hoewel deze post als kortlopend wordt gerubriceerd, lopen deze vorderingen vaak meerdere jaren voordat finale afwikkeling plaatsvindt. Op grond van ervaringscijfers is onze inschatting dat een bedrag van € 143 miljoen (tegen boekwaarde) als langlopend kan worden beschouwd.

Voorzieningen oninbare vorderingen

Op de vorderingen zijn voorzieningen voor het risico van oninbaarheid in mindering gebracht. Deze voorzieningen zijn bepaald door de verwachte toekomstige ontvangsten, voor zover mogelijk gebaseerd op historische gegevens, te vergelijken met het saldo per 31 december. Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven:

Tabel Voorziening oninbare vorderingen

Bedragen x € 1 miljoen	Voorziening oninbare premie-vorderingen	Voorziening oninbare NOW-vorderingen	Voorziening oninbare uitkerings-debiteuren	Voorziening oninbare faillissements-vorderingen	Totaal
Stand per 1 januari 2025	**434**	**323**	**289**	**844**	**1.890**
Mutaties					
Dotatie	97	42	1	203	343
Vrijval	-	-2	-	-	-2
Onttrekking	-	-67	-73	-170	-310
Stand per 31 december 2025	**531**	**296**	**217**	**877**	**1.921**

Liquide middelen (4)

Tabel Liquide middelen

Bedragen x € 1 miljoen	31 december 2025	31 december 2024
Tegoeden in rekening-courant bij de minister van Financiën	52.437	40.681
Banktegoeden	-	0
Totaal	**52.437**	**40.681**

Op grond van artikel 119 lid 4 van de Wfsv houden wij voor elk van de door ons beheerde fondsen een rekening-courant aan bij de minister van Financiën. UWV neemt deel aan het verplicht schatkistbankieren, zoals bedoeld in artikel 5.2 van de Comptabiliteitswet 2016. Op grond hiervan informeren wij de minister van Financiën vooraf over voorgenomen betalingen ten laste van de rekening-courant indien deze op een werkdag tezamen € 20 miljoen of meer bedragen.
Onder de liquide middelen zijn daarnaast banktegoeden in rekening-courant opgenomen. De mutaties in de liquide middelen zijn nader gespecificeerd in paragraaf 8.3 Kasstroomoverzicht over 2025.

Fondsvermogen (5)

Het saldo van de programmabaten en -lasten en de uitvoeringskosten wordt jaarlijks toegevoegd of onttrokken aan het vermogen van de desbetreffende fondsen. De verwerking van het saldo van baten en lasten 2025 (per saldo € 11.047 miljoen bate) is als volgt:

- Toevoeging fondsvermogen € 10.995 miljoen
- Toevoeging egalisatiereserve € 52 miljoen
- Totaal € 11.047 miljoen

Tabel Fondsvermogen 2025

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2025	Saldo baten en lasten	Vorming bestem-mingsfondsen en egalisatiereserve	31 december 2025
Aof	33.721	6.037	-	39.758
Whk	523	-271	-	252
AWf	6.601	4.723	-	11.324
Ufo	3.636	558	-	4.194
Afj	-141	-	-	-141
Toeslagenfonds	-22	-	-	-22
Totaal fondsen	**44.318**	**11.047**	**-**	**55.365**
Bestemd fondsvermogen	-87	-	0	-87
Egalisatiereserve	-60	-	-52	-112
Netto-fondsvermogen	**44.171**	**11.047**	**-52**	**55.166**

Ter vergelijking is het verloop van het fondsvermogen gedurende 2024 opgenomen:

Tabel Fondsvermogen 2024

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2024	Saldo baten en lasten	Vorming bestem-mingsfondsen en egalisatiereserve	31 december 2024
Aof	28.175	5.546	-	33.721
Whk	1.078	-555	-	523
AWf	2.014	4.587	-	6.601
Ufo	3.078	558	-	3.636
Afj	-141	-	-	-141
Toeslagenfonds	-22	-	-	-22
Totaal fondsen	**34.182**	**10.136**	**-**	**44.318**
Bestemd fondsvermogen	-87	0	-	-87
Egalisatiereserve	-109	49	-	-60
Netto-fondsvermogen	**33.986**	**10.185**	**-**	**44.171**

Het fondsvermogen bestaat uit het cumulatieve saldo van de jaarlijks gerealiseerde baten en lasten. Op het fondsvermogen zijn de bestemmingsfondsen en de egalisatiereserve in mindering gebracht.
Het fondsvermogen neemt toe omdat de premiebaten van werkgevers en de rijksbijdragen van de Rijksoverheid jaarlijks het UWV-lastenniveau overstijgen. UWV heeft nauwelijks invloed op de vermogensontwikkeling van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Uitvoeringsfonds voor de Overheid (Ufo). De minister van SZW stelt namelijk voor deze fondsen de premies vast, waarbij naast de omvang van de te financieren lasten ook inkomenspolitiek en de ontwikkeling van het saldo van de Europese Economische en Monetaire Unie (EMU-saldo) in overweging worden genomen. UWV stelt wel de gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas (Whk) vast. UWV heeft geen zeggenschap over de bestemming van de fondsvermogens.

Het Afj en het Toeslagenfonds kennen in principe geen vermogen en worden volledig gefinancierd uit rijksbijdragen. In 2021 hebben wij echter besloten om de uit 2011 stammende vordering op het ministerie van SZW van € 163 miljoen met betrekking tot niet-afgerekend transactieresultaat op nihil te waarderen, aangezien het ministerie deze vordering niet eerder betaalt dan bij beëindiging van de desbetreffende wet of opheffing van het desbetreffende fonds. Deze negatieve vermogens hebben daarom een min of meer permanent karakter. Als gevolg hiervan is het vermogen van het Afj en het Toeslagenfonds respectievelijk € 141 miljoen en € 22 miljoen negatief. De vordering van € 163 miljoen op het ministerie van SZW wordt vermeld onder de Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen.

Bestemmingsfondsen (6)

De bestemmingsfondsen zijn met instemming van de minister van SZW gevormd ten laste van het fondsvermogen. Het bestemmingsfonds Frictiekosten is bedoeld ter dekking van reorganisatie- en investeringskosten. Het ministerie van SZW heeft voor 2025 geen bedragen vrijgegeven uit de bestemmingsfondsen.

Tabel Bestemmingsfondsen 2025

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2025	Saldo baten en lasten	Vorming bestem-mingsfondsen	31 december 2025
Frictiekosten	78	-	-	78
Re-integratietrajecten en voorzieningen	9	-	0	9
Totaal	**87**	**-**	**0**	**87**

Ter vergelijking is het verloop van de bestemmingsfondsen gedurende 2024 opgenomen:

Tabel Bestemmingsfondsen 2024

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2024	Saldo baten en lasten	Vorming bestem-mingsfondsen	31 december 2024
Frictiekosten	78	-	-	78
Re-integratietrajecten en voorzieningen	9	0	-	9
Totaal	**87**	**0**	**-**	**87**

Egalisatiereserve (7)

UWV vormt een egalisatiereserve op grond van artikel 33 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en artikel 5.10a, tweede lid, van de Regeling SUWI. De egalisatiereserve heeft slechts betrekking op de uitvoeringskosten. De egalisatiereserve bedraagt ten hoogste 5% van het gemiddeld over de voorgaande drie jaar toegekende budget voor de uitvoeringskosten, en bedraagt niet minder dan nul. Het maximum van de egalisatiereserve ultimo 2025 is € 121,9 miljoen.

Tabel Egalisatiereserve 2025

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2025	Saldo baten en lasten	Vorming egalisatiereserve	31 december 2025
W&R-projecten	2	-1	1	2
Reguliere activiteiten	0	0	9	9
Vrij besteedbaar	58	1	42	101
Totaal	**60**	**-**	**52**	**112**

Het budgetresultaat 2025 is € 52 miljoen positief. Dit budgetresultaat is toegevoegd aan de egalisatiereserve.
Ter vergelijking is het verloop van de egalisatiereserve gedurende 2024 opgenomen:

Tabel Egalisatiereserve 2024

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2024	Saldo baten en lasten	Vorming egalisatiereserve	31 december 2024
W&R-projecten	2	-2	2	2
Reguliere activiteiten	1	0	-1	0
Vrij besteedbaar	106	-47	-1	58
Totaal	**109**	**-49**	**-**	**60**

Voorzieningen programmakosten (8)

Tabel Voorzieningen programmakosten

Bedragen x € 1 miljoen	Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA	Wazo/Wbo en Wazo/WIEG	Compensatie transitie-vergoeding	Verbeter-aanpak WIA 2020-2024	Loonloze tijdvakken	Algemene voorziening herstelacties	Totaal
Stand per 1 januari 2025	**-**	**470**	**196**	**53**	**223**	**9**	**951**
Dotatie	578	574	653	-	-	-	1.805
Onttrekking	-	-464	-595	-	-	-2	-1.061
Vrijval	-	-	-	-53	-223	-7	-283
Stand per 31 december 2025	**578**	**580**	**254**	**-**	**-**	**-**	**1.412**
Samenstelling							
Korte termijn (< 1 jaar)	73	573	254	-	-	-	900
Middellange termijn (1-5 jaar)	505	7	-	-	-	-	512
Lange termijn (> 5 jaar)	-	-	-	-	-	-	-
Stand per 31 december 2025	**578**	**580**	**254**	**-**	**-**	**-**	**1.412**

Voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA

In de loop van 2024 is duidelijk geworden dat in de periode 2020-2024 mogelijk tienduizenden cliënten een te hoge of een te lage WIA-uitkering hebben ontvangen. 2025 heeft in het teken gestaan van de verbeteraanpak WIA. Het belangrijkste doel van de verbeteraanpak is dat we de WIA-uitkeringen corrigeren die door fouten in de dagloonberekening onjuist zijn vastgesteld in de periode 2020-2024. Medio december 2025 is het concept van de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA (hierna: de regeling) aan UWV voorgelegd voor een uitvoeringstoets en heeft het ministerie van SZW de regeling gepubliceerd voor internetconsultatie.

De regeling bepaalt op welke wijze betrokkenen een eenmalige vergoeding ontvangen voor de volgende situaties waarbij het dagloon te laag was vastgesteld:

- Situaties waarbij het dagloon in de periode van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2024 is vastgesteld met inachtneming van loonloze tijdvakken in de referteperiode voor het WIA-dagloon en waarbij het dagloonverlagende effect voortduurde nadat de Centrale Raad van Beroep hierover uitspraken heeft gedaan (29 november 2023 en 30 juli 2024).
- Situaties waarin sprake is van dagloonfouten in de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024.
- Situaties waarin sprake is van indexatiefouten in de periode van 1 juli 2006 tot en met 31 december 2022.

De nieuw vastgestelde WIA-uitkeringen in 2025 zijn vooralsnog geen onderdeel van de regeling.

In 2024 hadden wij al voorzieningen getroffen voor de Verbeteraanpak WIA 2020-2024 en loonloze tijdvakken. De hiermee samenhangende lasten zijn in 2024 gepresenteerd onder de WIA-uitkeringslasten. Op grond van de regeling zullen de vergoedingen niet als WIA-uitkeringen worden verantwoord maar als overige lasten. Hierdoor zijn de in 2024 gevormde voorzieningen in 2025 geheel vrijgevallen. In de plaats daarvan is de voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA gevormd, die gefinancierd zal worden door een rijksbijdrage onder de Kaderwet SZW-subsidies.

Op basis van de concept regeling hebben wij een zo goed mogelijke schatting gemaakt van het verwachte bedrag aan vergoedingen. In de regeling is uitgewerkt wie er voor de vergoeding in aanmerking komt, hoe de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld en op welke wijze de vergoeding wordt verstrekt. Voor betrokkenen bij wie dagloonfouten zijn vastgesteld, wordt hun huidige WIA-uitkering opnieuw berekend met inachtneming van het juiste dagloon. Vervolgens wordt de uitkering herzien met een beschikking tot herziening, waarbij de uitkering naar de toekomst toe wordt gewijzigd. Dit kunnen zowel aanpassingen naar een lagere toekomstige uitkering als aanpassingen naar een hogere toekomstige uitkering zijn. Hiermee wordt ervoor gezorgd dat betrokkenen voortaan de WIA-uitkering krijgen waar zij recht op hebben.
Als een betrokkene in het verleden een te hoog bedrag aan WIA-uitkering heeft ontvangen, gaat UWV het te veel betaalde bedrag niet terugvorderen. UWV behoudt wel de mogelijkheid om op te treden in geval van misbruik. Aan de betrokkenen van wie het dagloon in het verleden te laag is vastgesteld wordt conform de regeling een vergoeding toegekend die betrekking heeft op de periode tot het moment van herziening van de uitkering.

Deze vergoeding wordt als volgt berekend: **(Nieuw – Oud) x 0,65 + R**. De elementen uit deze formule worden hieronder nader toegelicht:

- **Nieuw**: het totaalbedrag aan bruto WIA-uitkering dat aan de betrokkene in het verleden zou zijn toegekend als het WIA-dagloon direct juist was vastgesteld.
- **Oud**: het totaalbedrag aan bruto WIA-uitkering dat aan de betrokkene in het verleden daadwerkelijk is toegekend.
- **0,65**: vermenigvuldigingsfactor ter benadering van het bedrag aan WIA-uitkering dat de betrokkene feitelijk te weinig heeft ontvangen, omdat de ingevolge deze regeling vast te stellen vergoeding niet onderworpen is aan heffing van inkomstenbelasting

en premies volksverzekeringen. De factor is vastgesteld op 1 – 0,35, waarbij 0,35 het gecombineerde belasting- en premietarief van de eerste schijf benadert.
- **R**: (Nieuw – Oud) x 12,5%. Dit bedrag betreft een vergoeding voor rente.

De vergoeding beoogt het ontbrekende bedrag dat een betrokkene ontvangen zou hebben als het WIA-dagloon in het verleden juist was vastgesteld zonder dagloonfouten, zo dicht mogelijk te benaderen. UWV draagt over de vergoeding een eindheffing af aan de Belastingdienst. Door deze wijze van vergoeden zijn er voor de betrokkene geen, dan wel zeer beperkte, keteneffecten. Onder keteneffecten wordt verstaan: effecten in andere (overheids)regelingen, zoals inkomensafhankelijke regelingen, te betalen belastingen of kwijtschelding daarvan, die direct voortvloeien uit een door UWV verstrekte betaling. Bij het bepalen van de voorziening hebben we rekening gehouden met een ingeschatte eindheffing van gemiddeld 53,6%. Dit is gebaseerd op de eindheffing die wordt toegepast bij ontvangers van tegemoetkomingen arbeidsongeschikten en betreft een gewogen gemiddeld percentage voor ontvangers in het binnenland en buitenland.

De voorziening van € 578 miljoen is als volgt opgebouwd:

Tabel Voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA

Bedragen x € 1 miljoen	Loonloze tijdvakken	Dagloon-fouten	Indexatie-fouten	Totaal
Vergoeding	330	44	3	377
Eindheffing	177	23	1	201
Stand per 31 december 2025	**507**	**67**	**4**	**578**

Betrokkenen kunnen naast een loonloos tijdvak te maken hebben met een dagloonfout en/of een indexatiefout. Het betreft dus in bepaalde mate overlappende doelgroepen die, als de uitkering nog loopt, na herziening in de toekomst een hogere WIA-uitkering zullen ontvangen. Om betrokkenen zo min mogelijk te belasten met verschillende herzieningsbeschikkingen, worden de correcties die volgen uit deze herstelacties samengevoegd in één beschikking tot herziening en krijgen zij één vergoeding conform de regeling.

Hieronder gaan wij in op de drie herstelacties die onderdeel zijn van de voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA.

Loonloze tijdvakken

Op 29 november 2023 en 30 juli 2024 heeft de Centrale Raad van Beroep uitspraken gedaan over de WIA-dagloonvaststelling in situaties waarin de werknemer in de WIA-referteperiode in een kalendermaand geen inkomen heeft genoten. De CRvB heeft in die uitspraken geoordeeld dat, in tegenstelling tot hetgeen het Dagloonbesluit voorschrijft, het WIA-dagloon moet worden vastgesteld zonder loonloze tijdvakken mee te nemen in de referteperiode. Deze uitspraken hebben ertoe geleid dat bij betrokkenen aan wie na de datum van de van toepassing zijnde uitspraak een WIA-uitkering wordt toegekend, het WIA-dagloon moet worden vastgesteld zonder inachtneming van loonloze tijdvakken in de referteperiode. Dit resulteert in een hoger WIA-dagloon en daarmee een hogere WIA-uitkering.
De lopende uitkeringen waarbij het dagloonverlagende effect door het loonloos tijdvak voortduurt na de datum van de van toepassing zijnde uitspraak worden ambtshalve herzien waarbij de uitkering naar de toekomst toe wordt gewijzigd. Daarnaast ontvangen betrokkenen een eenmalige vergoeding op basis van de regeling. Deze vergoeding wordt berekend voor de periode vanaf de datum van de voor de betrokkene relevante uitspraak tot en met de datum van herziening. Bij betrokkenen die een loonloos tijdvak hebben als gevolg van de toekenning van een WW-uitkering in de WIA-referteperiode, wordt de vergoeding berekend voor de periode van 29 november 2023 tot en met de datum van herziening. Bij betrokkenen die een loonloos tijdvak hebben door een andere oorzaak, wordt de vergoeding berekend voor de periode van 30 juli 2024 tot en met de datum van herziening. Bij betrokkenen die te maken hebben met meerdere loonloze tijdvakken om beide redenen, wordt de vergoeding berekend voor de periode vanaf 29 november 2023 tot en met de datum van herziening.
Het is mogelijk dat WIA-uitkeringen van betrokkenen binnen de doelgroep inmiddels zijn beëindigd. Indien de betrokkene een WIA-uitkering ontving op de datum van de voor de betrokkene relevante uitspraak, dan ontvangt die ook een vergoeding op grond van deze regeling. De periode waarover de vergoeding wordt berekend, wordt in dat geval beperkt tot de datum waarop de uitkering is beëindigd.

Op basis van bestandsanalyses hebben we circa 76.000 dossiers (waaronder 26.000 dossiers die ook gecontroleerd worden op een mogelijke dagloonfout en die niet behoren tot de hierna genoemde 47.000) gevonden waarbij loonloze tijdvakken mogelijk van invloed zijn geweest op het berekende WIA-dagloon. Deze dossiers zullen we controleren op de verwerking van loonloze tijdvakken. Onder toepassing van de regeling verwachten we een bedrag aan nabetalingen tussen de € 395 miljoen (€ 257 miljoen vergoedingen en € 138 miljoen eindheffing) en € 602 miljoen (€ 392 miljoen vergoedingen en € 210 miljoen eindheffing). De beste schatting van de voorziening hebben we berekend op € 507 miljoen. Voor de raming van het financieel effect hebben we gebruikgemaakt van de gegevens uit de WIA-statistiek voor de betreffende dossiers.

De regeling heeft geen betrekking op situaties waarbij het dagloon in de periode na 31 december 2024 is vastgesteld. Ten tijde van het uitbrengen van deze jaarrekening is besluitvorming onderhanden die ertoe zou kunnen leiden dat de reikwijdte van de hersteloperatie voor de loonloze tijdvakken ook van toepassing kan worden op (een deel van) 2025. Het potentiële financiële effect hiervan hebben we berekend op een bedrag van maximaal circa € 30 miljoen (€ 20 miljoen vergoedingen en € 10 miljoen eindheffing).

Dagloonfouten

Op basis van uitgevoerde risicoanalyses onderzoeken we circa 47.000 dossiers van verstrekte WIA-uitkeringen die zijn gestart in de periode 2020-2024. Dit is inclusief uitkeringen die inmiddels beëindigd zijn. Daarnaast zijn er 26.000 samenloopgevallen die zullen worden gecontroleerd op zowel mogelijke loonloze tijdvakken als mogelijke dagloonfouten. Voor de kwantificering van het verwachte bedrag aan nabetalingen hebben we gebruikgemaakt van intern beschikbare gegevens uit kwaliteitsonderzoek, rechtmatigheidsonderzoek en uit onderzoek naar de circa 3.000 dossiers van mensen die zich bij ons hebben gemeld. Op basis van de beschikbare ervaringscijfers verwachten we in circa 30-40% van de gevallen een dagloonfout aan te treffen, waarbij in 50-80% van de gevallen het dagloon te laag is vastgesteld. Er is sprake van schattingsonzekerheid doordat concrete beschikbare informatie zeer beperkt is. We hebben slechts gebruik kunnen maken van gemiddelde foutpercentages en bedragen per cliënt uit onderzoeken die beperkt representatief zijn voor de te controleren populatie. Deze gegevens hebben we vervolgens vertaald naar de totale populatie. We verwachten dat het bedrag aan nabetalingen als gevolg van dagloonfouten zal uitkomen tussen de € 43 miljoen (€ 28 miljoen vergoedingen en € 15 miljoen eindheffing) en € 120 miljoen (€ 78 miljoen vergoedingen en € 42 miljoen eindheffing). De beste schatting van de voorziening hebben we berekend op € 67 miljoen (€ 44 miljoen vergoedingen en € 23 miljoen eindheffing). Hierbij hebben we gerekend met een foutpercentage van 40% en een percentage van 65% waarbij het dagloon te laag is vastgesteld. Deze percentages sluiten het best aan bij de beschikbare ervaringscijfers.

Op basis van onze kwaliteitsonderzoeken is geconcludeerd dat de dagloonfouten in 2025 weer op het lagere niveau van vóór 2020 liggen. Een verlenging van de regeling is daarom voor dagloonfouten waarschijnlijk niet aan de orde.

Indexeringsfouten

De daglonen van de werknemersverzekeringen die UWV uitvoert, worden elk jaar in januari en juli geïndexeerd. Een WIA-uitkering wordt ongeveer 15 weken vóór het eindigen van de wachttijd van 104 weken aangevraagd. Het kan zijn dat tussen het aanvraagmoment en de eerste uitkeringsdag het indexatiecijfer en de daarop gebaseerde rekenregels voor UWV-uitkeringen nog niet bekend zijn. Hierdoor zijn indexaties in een aantal gevallen niet verwerkt in het WIA-dagloon waardoor een te lage uitkering is vastgesteld. Als de eerste indexering gemist wordt, werkt dit ook bij latere indexeringen door in de hoogte van de WIA-uitkering. De indexeringsfouten per 1 januari 2023 en per 1 juli 2023 zijn reeds hersteld. We hebben systeemaanpassingen doorgevoerd om deze fout te voorkomen waardoor er na 2023 voor zover bekend geen indexatiefouten meer zijn gemaakt. De indexatiefouten in de periode 1 juli 2006 t/m 31 december 2022 zijn onderdeel van de regeling, voor zover deze fouten in het verleden nog niet zijn gecorrigeerd.

Lopende uitkeringen die zijn toegekend in de periode 2006 t/m 2022 worden ambtshalve gecontroleerd, tenzij de uitkering is beëindigd op of na 1 januari 2020. Uitkeringen die meer dan vijf jaar geleden beëindigd zijn, kunnen in principe niet worden gecontroleerd. We hebben de dossiers van deze uitkeringen verwijderd wegens het einde van de geldende bewaartermijn.
Als bij de controle blijkt dat er sprake is van een indexatiefout, dan wordt deze gecorrigeerd. Betrokkenen die een te lage WIA-uitkering hebben ontvangen krijgen hiervoor op grond van de regeling een vergoeding. Deze vergoeding wordt beperkt tot een periode van maximaal vijf jaar terug vanaf 1 januari 2025. De vergoeding wordt berekend tot en met de datum van de beschikking tot herziening van de uitkering.

Uit onderzoek is gebleken dat sinds de invoering van de WIA in 2006 in circa 5% van de gevallen de indexering niet (goed) is toegepast bij de vaststelling van nieuwe WIA-uitkeringen. Op grond hiervan verwachten we een bedrag aan extra lasten van circa € 4 miljoen.

Voorziening Wazo/Wbo en Wazo/WIEG

Het betaald ouderschapsverlof (Wazo/Wbo) geldt voor beide ouders en is van toepassing op verzekerde werknemers en niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst (directeuren-grootaandeelhouder en werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten). De duur van de uitkering is maximaal negen weken (naar evenredigheid van de arbeidsduur). De voorziening is getroffen voor de in 2026 nog te verwachten aanvragen voor ouderschapsverlof dat is genoten in 2024 en 2025 en voor de in 2027 nog te verwachten aanvragen voor ouderschapsverlof dat is genoten in 2025.

Daarnaast kunnen partners maximaal vijf weken (vijf keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen (Wazo/WIEG, Wet invoering extra geboorteverlof).

Tabel Voorziening Wazo/Wbo en Wazo/WIEG

Bedragen x € 1 miljoen	Wazo/Wbo	Wazo/WIEG	Totaal
Stand per 1 januari 2025	**408**	**62**	**470**
Mutaties			
Dotatie	497	77	574
Onttrekking	-402	-62	-464
Vrijval	-	-	-
Stand per 31 december 2025	**503**	**77**	**580**

Voorziening compensatie transitievergoeding

Werkgevers kunnen via UWV compensatie krijgen voor de transitievergoeding die zij hebben betaald bij het ontslag van werknemers wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ook kan een bedrijf tot 25 werknemers dat stopt doordat de werkgever met pensioen gaat of overlijdt, via UWV compensatie krijgen voor betaalde ontslagvergoedingen. Deze compensaties krachtens de Wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden (CRTV-BE) of langdurige arbeidsongeschiktheid (CRTV-LAO) worden uit het Aof gefinancierd.

Tabel Voorziening compensatie transitievergoeding

Bedragen x € 1 miljoen	CRTV-LAO	CRTV-BE	Totaal
Stand per 1 januari 2025	**191**	**5**	**196**
Mutaties			
Dotatie	643	10	653
Onttrekking	-587	-8	-595
Vrijval	0	-	0
Stand per 31 december 2025	**247**	**7**	**254**

De stand per 31 december 2025 betreft enerzijds de al ontvangen maar nog niet afgewikkelde aanvragen en anderzijds de nog naar verwachting in 2026 te ontvangen aanvragen met betrekking tot compensatie voor in 2025 of eerder verstrekte transitievergoedingen. De termijn waarbinnen werkgevers aanvragen kunnen indienen, bedraagt bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zes maanden nadat volledige betaling van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden. Bij ontslag van werknemers wegens bedrijfseconomische redenen is de aanvraagtermijn twaalf maanden.

Voorzieningen uitvoeringskosten (9)

Tabel Voorzieningen uitvoeringskosten

Bedragen x € 1 miljoen	Herstel-organisatie WIA	Jubilea	Vitaliteits-regeling	Sociaal plan	Loondoor-betaling bij ziekte	Verlof-sparen	Overig	Totaal
Stand per 1 januari 2025	**58**	**47**	**-**	**2**	**15**	**14**	**10**	**146**
Dotatie	18	4	51	0	13	4	9	99
Onttrekking	-7	-5	-	-1	-8	-	-7	-28
Vrijval	-8	-	-	0		-	-1	-9
Stand per 31 december 2025	**61**	**46**	**51**	**1**	**20**	**18**	**11**	**208**
Samenstelling								
Korte termijn (< 1 jaar)	20	4	10	1	9	0	11	55
Middellange termijn (1-5 jaar)	41	13	33	0	11	18	0	116
Lange termijn (> 5 jaar)	-	29	8	-	-	0	-	37
Stand per 31 december 2025	**61**	**46**	**51**	**1**	**20**	**18**	**11**	**208**

Herstelorganisatie WIA

De Herstelorganisatie WIA is het organisatieonderdeel dat de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA zal gaan uitvoeren. Onze verwachting is dat de kosten voor de uitvoering van deze regeling circa € 61 miljoen zullen bedragen voor de komende circa twee tot drie jaar. Deze inschatting hebben we gemaakt op basis van de ingeschatte normtijden per cliënt en de daarbij gepaard gaande personele kosten. Voor een nadere toelichting op de Voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA verwijzen wij naar de toelichting onder het kopje Voorzieningen programmakosten (8).

Jubilea

De voorziening is getroffen voor de kosten van jubileumuitkeringen bij het bereiken van een dienstverband van 25 jaar en 40 jaar, en bij pensionering. Bij de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met de opgebouwde jaren, de blijfkans en de verwachte toekomstige loonstijgingen. De blijfkans en de verwachte toekomstige loonstijgingen zijn gebaseerd op historische cijfers. De voorziening wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband, rekening houdend met de actuele marktrente per balansdatum van hoogwaardige ondernemingsobligaties. Hierbij is gerekend met een actuele marktrente van 3% (2024: ook 3%).

Vitaliteitsregeling
In 2025 is een voorziening getroffen voor de vitaliteitsregeling. Conform de cao kunnen medewerkers van 62 jaar en ouder met een dienstverband van minimaal 5 jaar gebruik maken van de vitaliteitsregeling. Hiermee kunnen medewerkers 20 tot 30 procent korter gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige pensioenopbouw. Bij de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met de opgebouwde jaren, de deelnamekans, de blijfkans en de verwachte toekomstige loonstijgingen. De blijfkans en de verwachte toekomstige loonstijgingen zijn gebaseerd op historische cijfers. De voorziening wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband, rekening houdend met de actuele marktrente per balansdatum van hoogwaardige ondernemingsobligaties. Hierbij is gerekend met een actuele marktrente van 3%.

Sociaal plan
Deze voorziening is gevormd voor de afvloeiingskosten van niet-actieve medewerkers in het kader van reorganisaties die het gevolg zijn van wijzigingen in wet- en regelgeving, afnemend werkaanbod en diverse doelmatigheids- en efficiencytrajecten.

Loondoorbetaling bij ziekte
De voorziening is gevormd voor de op balansdatum bestaande verplichtingen om in de toekomst beloningen door te betalen aan medewerkers die per balansdatum naar verwachting niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn ook begrepen de transitievergoedingen te betalen aan deze medewerkers. De voorziening is opgenomen tegen de nominale waarde rekening houdend met het salarispeil per januari 2026.

Verlofsparen
De voorziening is gevormd in verband met de in de cao opgenomen mogelijkheid tot verlofsparen van maximaal vijftig weken, te vullen vanuit de bovenwettelijke vakantie-uren uit het nieuwe jaar en het opgebouwde saldo; er is geen sprake meer van verjaring voor de uren die worden ondergebracht in de verlofspaarregeling. De afbouw van de voorziening is vanwege het ontbreken van meerjarige ervaringscijfers onvoorspelbaar. Daarom is de voorziening opgenomen tegen de nominale waarde, rekening houdend met het salarispeil per januari 2026.

Overige voorzieningen
De overige voorzieningen bestaan uit voorzieningen voor transitievergoedingen, huurafkoop/leegstand en claims, geschillen en rechtsgedingen. Deze voorzieningen zijn opgenomen tegen de nominale waarde en lichten we hieronder toe.

De voorziening transitievergoedingen is gevormd als uitvloeisel van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Volgens de Wwz ontvangen werknemers bij onvrijwillig ontslag een financiële vergoeding: de transitievergoeding. De voorziening is getroffen voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband. De voorziening bedraagt ultimo boekjaar € 2 miljoen.

De voorziening huurafkoop/leegstand is gevormd voor de kosten van huurovereenkomsten voor de periode waarin wij als gevolg van een reorganisatie niet langer gebruikmaken van de gehuurde locaties. De voorziening bedraagt ultimo boekjaar € 1 miljoen.

De voorziening voor claims, geschillen en rechtsgedingen is gevormd in verband met sancties die opgelegd kunnen worden. De voorziening bedraagt ultimo boekjaar € 8 miljoen.

Kortlopende schulden (10)

Tabel Kortlopende schulden

Bedragen x € 1 miljoen	31 december 2025		31 december 2024	
Programmakosten				
Nog te betalen uitkeringen	1.964		1.823	
Nog af te dragen belastingen	496		442	
Nog af te dragen premies sociale verzekeringen	629		611	
Nog te betalen NOW-subsidies	5		20	
Nog af te rekenen rijksbijdragen	1		-	
Bankschulden	2		-	
Overige schulden en overlopende passiva	14		21	
		3.111		2.917
Uitvoeringskosten				
Leveranciers	51		58	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	120		96	
Pensioenen en VUT	4		2	
Overige schulden en overlopende passiva	97		93	
		272		249
Totaal		**3.383**		**3.166**

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan een jaar. De reële waarde van de schulden benadert de boekwaarde, gegeven het kortlopende karakter van de schulden.

Nog te betalen uitkeringen
De nog te betalen uitkeringen bestaan uit € 1.142 miljoen vakantiegeldverplichtingen en € 801 miljoen nog te betalen uitkeringen over 2025 die voor een belangrijk deel in 2026 zijn betaald en € 21 miljoen crediteuren inzake uitkeringen die betaald zijn door andere EU-landen (EU-verordening nr. 883/2004).

Nog af te dragen belastingen
De nog af te dragen belastingen bestaan voornamelijk uit de loonbelasting en de premies volksverzekeringen die zijn ingehouden op de uitkeringen over de maand december 2025 en nog aan de Belastingdienst zijn verschuldigd.

Nog af te dragen premies sociale verzekeringen
De nog af te dragen premies sociale verzekeringen bestaan voor € 301 miljoen uit de premies voor de werknemersverzekeringen, de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet en de Wet kinderopvang van de uitkeringen over de maand december 2025 die nog aan de Belastingdienst zijn verschuldigd. Over de vakantiegeldverplichtingen en de nog te betalen uitkeringen verwachten wij in de loop van 2026 € 328 miljoen te moeten afdragen.

Nog te betalen NOW-subsidies
De post nog te betalen NOW-subsidies van € 5 miljoen bestaat uit € 3 miljoen aan al vastgestelde NOW-subsidies en een raming van € 2 miljoen voor nog vast te stellen NOW-subsidies. Voor een nadere toelichting op deze post verwijzen we naar paragraaf 8.7 onder het kopje NOW-subsidies (15).

Nog af te rekenen rijksbijdragen
De nog af te rekenen rijksbijdragen hebben betrekking op het ministerie van SZW voor een bedrag van € 0,03 miljoen (schuld), op het ministerie van OCW voor € 0,6 miljoen (schuld) met betrekking tot de WOOS en op het ministerie van VWS voor € 0,04 miljoen (schuld) met betrekking tot Leefdomein Wmo.

Overige schulden en overlopende passiva (programmakosten)
Hieronder zijn opgenomen de nog te betalen re-integratielasten en rekeningen-courant met derden. Verder gaat het om overige schulden waarvan de betaling en/of administratieve verwerking nog niet heeft plaatsgevonden.

Overige schulden en overlopende passiva (uitvoeringskosten)
Hieronder zijn onder meer opgenomen de nog te betalen vakantiedagen en vooruit ontvangen huurkortingen.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Nog af te rekenen rijksbijdragen
Met ingang van 2012 is de bekostiging van de rijksgefinancierde wetten en regelingen gewijzigd van kasbasis naar transactiebasis. Om budgettaire redenen heeft het ministerie van SZW ervoor gekozen de per 1 januari 2012 op transactiebasis nog verschuldigde bedragen niet aan UWV uit te betalen. Deze permanente vordering bedraagt € 163 miljoen aan niet-afgerekende rijksbijdragen, bestaande uit respectievelijk € 141 miljoen voor de Wajong en € 22 miljoen voor de Toeslagenwet. In 2021 hebben wij besloten om deze vordering op het ministerie van SZW op nihil te waarderen, aangezien die niet eerder door het ministerie van SZW wordt voldaan dan dat het desbetreffende fonds, de wet of regeling is opgeheven c.q. beëindigd. Het genoemde bedrag is in 2025 niet gewijzigd.

Langlopende uitkeringsverplichtingen
UWV heeft langlopende verplichtingen voor met name de WAO-, WIA- en Wajong-uitkeringen. Deze verplichtingen worden volledig afgedekt door toekomstige financiering vanuit de premiebaten en rijksbijdragen. De volgende tabel geeft een overzicht van de hiermee gemoeide bedragen naar vervaltermijn.

Tabel Langlopende uitkeringsverplichtingen

Bedragen x € 1 miljoen	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
WAO	3.500	10.630	11.920	26.050
WIA/WGA	7.820	25.240	46.850	79.910
WIA/IVA	7.270	23.880	42.250	73.400
Wajong	4.860	18.360	88.900	112.120
WAZ	70	180	130	380
WW	2.320	370	-	2.690
IOW	80	60	-	140
Ziektewet	820	300	-	1.120
Wazo	420	-	-	420
Totaal	**27.160**	**79.020**	**190.050**	**296.230**

Bij de berekening van de langlopende uitkeringsverplichtingen hebben we de volgende uitgangspunten en aannames gehanteerd:

- Het aantal lopende uitkeringen op balansdatum is het uitgangspunt, rekening houdend met de verwachte jaarlijkse uitstroom. Nieuwe instroom vanaf 2026 is geen onderdeel van de verplichtingen per 31 december 2025.
- De verwachte gemiddelde uitkeringsbedragen per jaar zijn volgens het prijspeil van 2026, inclusief een opslag voor sociale lasten en een aanvulling vanuit de Toeslagenwet en de tegemoetkomingen. Er is geen rekening gehouden met prijsstijgingen na 2026 en rentedisconteringen over de looptijd.
- De sociale lasten zijn berekend aan de hand van de geldende sociale lastenpercentages van 2026. Er is geen rekening gehouden met wijzigingen in deze percentages voor de jaren na 2026. De aanvulling vanuit de Toeslagenwet en de tegemoetkomingen zijn berekend aan de hand van de gerealiseerde verhoudingspercentages (in 2025) tussen het bedrag vanuit de Toeslagenwet (tegemoetkoming) en de moederwet.
- Voor de WAO, WIA, Wajong, WAZ en IOW speelt de looptijd tot de AOW gerechtigde leeftijd een grote rol in de berekening. De WAO, WIA, Wajong en WAZ hebben uitkeringsgerechtigden van veel verschillende leeftijden. In de berekeningen hebben we de afzonderlijke leeftijden gehanteerd.
- De uitstroomkans per wet blijft gelijk gedurende de looptijd. Voor alle leeftijden wordt gerekend met een eigen uitstroomkans, tenzij de uitstroomaantallen te laag zijn (minder dan tien); dan wordt de uitstroomkans van de bovenliggende leeftijd gehanteerd.
- In de toegepaste uitstroomkans (met uitzondering van WW, Ziektewet en Wazo) is gecorrigeerd voor de uitstroom van de nieuwe instroom in het jaar zelf.
- In de uitstroomkans voor de WIA/WGA en WIA/IVA is rekening gehouden met de doorstroom van de WIA/WGA naar de WIA/IVA.
- Iedereen bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd op de laatste dag van de betreffende maand in het betreffende jaar.

Deze aannames hebben tot gevolg dat de berekende verplichtingen geen exacte nauwkeurigheid hebben, daarom zijn alle bedragen in de tabel afgerond op € 10 miljoen.

Re-integratietrajecten en voorzieningen

UWV sluit contracten af met re-integratiebedrijven voor de re integratie van arbeidsgehandicapten. De facturering vindt deels plaats nadat de diensten zijn geleverd. De resterende verplichtingen van de lopende re-integratietrajecten zijn niet in de balans opgenomen. Deze verplichtingen bedragen eind 2025 € 41,9 miljoen voor trajecten gestart in 2023, 2024 en 2025 (eind 2024: € 38,3 miljoen voor trajecten gestart in 2022, 2023 en 2024). Op basis van ervaringscijfers is onze inschatting dat hiervan € 4,1 miljoen als langlopend (één tot vijf jaar) kan worden beschouwd. Bij de vaststelling van de verplichtingen is rekening gehouden met de invloed van resultaatfinanciering.

UWV verstrekt re-integratievoorzieningen voor mensen met structureel functionele beperkingen. Afhankelijk van het type voorziening gaat het om eenmalige betalingen, periodieke betalingen en/of leasecontracten. Voor de uitgaven voor externe jobcoach- en voor vervoersvoorzieningen met een leasecontract wordt een verplichting geraamd, omdat voor deze voorzieningen niet vermijdbare uitgaven in de toekomst zullen worden verantwoord. Voor deze doelgroepen samen is de omvang van de met deze re-integratievoorzieningen samenhangende verplichtingen eind 2025 € 35,6 miljoen (eind 2024: € 37,3 miljoen).

Bezwaar en beroep NOW

De stand van zaken is dat het aantal bezwaar en beroepszaken tegen berekende voorschotten dan wel berekende vaststellingen voor alle NOW-regelingen zijn afgenomen. Per 31 december 2025 zijn er nog 34 lopende bezwaarzaken tegen berekende voorschotten. Deze bezwaarzaken hebben vooral betrekking op de NOW 1. Van de afgesloten bezwaarzaken is 49% gegrond verklaard, 27% ongegrond en 24% is ingetrokken of niet-ontvankelijk verklaard. Tegen berekende vaststellingen lopen nog 187 bezwaarzaken. Deze bezwaarzaken hebben betrekking op alle NOW-tranches. Van de afgesloten bezwaarzaken is 46% gegrond verklaard, 28% ongegrond en 26% is ingetrokken of niet-ontvankelijk verklaard.
Daarnaast lopen nog 14 beroepszaken tegen berekende voorschotten en 610 beroepszaken tegen berekende vaststellingen. Van de afgesloten beroepszaken tegen voorschotten is 4% gegrond verklaard, 48% ongegrond en 48% is ingetrokken of niet-ontvankelijk verklaard. Van de afgesloten beroepszaken tegen vaststellingen is 11% gegrond verklaard, 45% ongegrond en 44% is ingetrokken of niet-ontvankelijk verklaard.

Per 31 december 2025 zijn er nog 79 lopende hogerberoepszaken tegen voorschotten dan wel vaststellingen voor alle NOW-regelingen. Van de afgesloten hogerberoepszaken is 3% gegrond verklaard, 60% ongegrond en 37% is ingetrokken of niet-ontvankelijk verklaard.

Bij de NOW loopt nog een rechtszaak waarbij een principiële uitspraak gedaan kan worden. Dit betreft zaken waarin de NOW-vaststellingsaanvraag niet vergezeld gaat van een (goedkeurende) accountantsverklaring over het geleden omzetverlies. In die zaken is het de vraag of UWV kan volstaan met die constatering (en de subsidie lager of op nihil kan stellen) of dat UWV een zelfstandige onderzoekplicht heeft om zelf dan het omzetverlies vast te stellen. De uitspraken neigen tot het eerste, maar er is nog geen uitspraak in hoger beroep. Een principiële uitspraak door de CRvB werd in april 2025 verwacht. Deze hogerberoepszaak loopt nog steeds en is voor onbepaalde tijd uitgesteld.

We houden er rekening mee dat we ook in 2026 bezwaren tegen de vaststellingen van de verschillende NOW-regelingen zullen ontvangen. De financiële omvang van die eventuele bezwaar- en beroepszaken kunnen we niet op voorhand bepalen.

Regres

De baten die verband houden met verhaal uit regreszaken, worden verantwoord in het jaar waarin de ontvangsten worden gerealiseerd. Per 31 december 2025 was er een voorraad van 1.062 regresdossiers en waren er 3.223 dossiers in behandeling genomen. Uit de historische cijfers kan worden geconcludeerd dat er over de jaren heen gemiddeld € 26.000 ontvangen wordt op een afgehandeld dossier.

Wijze van afhandeling van de nabetalingen van pensioenfondsen bij cliënten met een toeslag

Uit dataonderzoek is gebleken dat er circa 3.000 cliënten zijn, die ten onrechte nog een Toeslagenwetuitkering (TW) ontvangen of een te hoge TW-uitkering in combinatie met een arbeidsongeschiktheidspensioen. Daarvan hebben circa 500 cliënten in het verleden een nabetaling ontvangen die niet verrekend is. De herstelactie is in november 2024 gestart met de afhandeling van WAO-gevallen. Per 1 juli 2025 is een start gemaakt met de WIA-dossiers. Eind 2025 resteren hiervan nog 157 dossiers om te beoordelen. We verwachten dat het financiële effect hiervan circa € 2,5 miljoen zal zijn.

Herstelactie Inkomsten uit zelfstandige werkzaamheden

Cliënten van UWV kunnen werkzaamheden als zelfstandige verrichten naast hun uitkering. De werkzaamheden en inkomsten als zelfstandige kunnen van invloed zijn op het recht, de hoogte en de duur van de uitkering. Cliënten hebben de verplichting om werkzaamheden als zelfstandige en de inkomsten die zij daaruit ontvangen, te melden. Als een cliënt dit niet meldt, dan heeft UWV nu geen mogelijkheden om dit automatisch te signaleren. De gegevens van de Belastingdienst en/of Kamer van Koophandel zijn namelijk niet automatisch bekend bij UWV. Het gevolg hiervan kan zijn dat UWV (een deel van) de uitkering onverschuldigd betaalt. Het doel van deze herstelactie is om voor alle cliënten bij wie deze inkomsten niet zijn gekort op de uitkering, dit alsnog te doen. In deze herstelactie zijn – na een eerste beoordeling van het dossier - twee groepen te onderscheiden:

- Cliënten die de inlichtingenplicht hebben overtreden door hun werkzaamheden als zelfstandige of de inkomsten hieruit niet te melden;
- Cliënten die zelfstandige werkzaamheden tijdig gemeld hebben, maar waarbij UWV de inkomsten niet juist heeft verwerkt.

Omdat deze groepen cliënten een te hoge uitkering hebben en krijgen uitgekeerd, moet er een herstelactie ingericht worden. Al deze dossiers worden individueel beoordeeld volgens het huidige herstelbeleid.

UWV heeft bij de Belastingdienst de gegevens uitgevraagd die nodig zijn voor deze herstelactie. Op basis van deze gegevens wordt bekeken wat de gevolgen zijn voor de uitkering. Er wordt over een periode van maximaal vijf jaar teruggevorderd. Bij een overtreding van de inlichtingenplicht beoordeelt UWV ook of een sanctie wordt opgelegd.

Onbekend is bij hoeveel van de huidige cliënten de inkomsten uit zelfstandige werkzaamheden niet juist verrekend zijn met de uitkering. Daarvoor wachten we de gegevens van de Belastingdienst af. Er is daarom op dit moment nog geen goede inschatting te geven van de financiële effecten.

Overige niet-verwerkte verplichtingen

Wij zijn betrokken bij verscheidene beroepszaken op het gebied van de sociale zekerheid waarvan de uitspraken gevolgen kunnen hebben voor zowel de programma- als de uitvoeringskosten. Daarnaast lopen er een aantal herstelacties op het gebied van de sociale zekerheid waarvan de financiële gevolgen voor de jaarrekening nog niet bekend dan wel niet goed te kwantificeren zijn.

Meerjarige financiële verplichtingen uitvoeringskosten

Wij hebben verplichtingen die voortvloeien uit langlopende overeenkomsten in verband met uitvoeringskosten. De volgende tabel geeft een overzicht van de hiermee gemoeide bedragen naar vervaltermijn.

Tabel Vervaltermijnen langlopende uitvoeringskosten

Bedragen x € 1 miljoen	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huurcontracten*	61	189	70	320
Energiecontracten	4	13	-	17
Projecten huisvesting	6	-	-	6
Automatiseringscontracten	37	-	-	37
Totaal	**108**	**202**	**70**	**380**

** De huurcontracten kunnen worden geclassificeerd als operational lease.*

8.7 Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten wettelijke taken sociale verzekeringen

Premiebaten (11)

De premiebaten bestaan nagenoeg geheel uit premiebaten over het premiejaar 2025 en voor een klein deel uit gerealiseerde premiebaten over oudere premiejaren. De hoogte van de premiebaten wordt beïnvloed door de hoogte van de premieloonsommen, de vastgestelde premiepercentages en de overgang van werkgevers van en naar het eigenrisicodragerschap. De premiebaten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Tabel Premiebaten

Bedragen x € 1 miljoen	2025	2024
Basispremie WAO/WIA (Aof)	26.891	24.970
Gedifferentieerde premie Whk	2.822	2.323
Premie WW-AWf	10.909	10.073
Ufo-premie	543	501
Totaal	**41.165**	**37.867**

In de volgende tabel zijn de vastgestelde premiepercentages per wet weergegeven.

Tabel Premiepercentages

	2025	2024
Premie WAO/WIA (Aof) hoog	7,64%	7,54%
Premie WAO/WIA (Aof) laag	6,28%	6,18%
Gedifferentieerde premie Whk	1,33%	1,22%
Premie WW-AWf hoog	7,74%	7,64%
Premie WW-AWf laag	2,74%	2,64%
Ufo-premie	0,68%	0,68%

Het ministerie van SZW stelt de basispremie WAO/WIA, de premie WW-AWf en de Ufo-premie vast. Daarbij wordt geen rekening gehouden met de door UWV verwachte fondsvermogens. De gedifferentieerde premies Whk stelt UWV vast.

Het Whk-premiepercentage is het rekenpercentage voor de WGA en Ziektewet-flex. De premiedelen WGA en Ziektewet-flex worden betaald door werkgevers die bij UWV verzekerd zijn. Voor deze premiedelen kunnen werkgevers ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap.

Rijksbijdragen (12)

De rijksbijdragen per fonds zijn als volgt:

Tabel Rijksbijdragen

Bedragen x € 1 miljoen	Programmakosten		Uitvoeringskosten		Totaal	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Afj	4.695	4.410	328	363	5.023	4.773
Toeslagenfonds	944	850	3	3	947	853
Aof	686	109	71	3	757	112
AWf inzake NOW	12	134	6	18	18	152
AWf overig	6	3	102	90	108	93
Totaal	**6.343**	**5.506**	**510**	**477**	**6.853**	**5.983**

Programmakosten

Wij rubriceren de lasten onder de wet waarin ze zijn geregeld.

Tabel Lasten naar wet

Bedragen x € 1 miljoen	Uitkeringen		Sociale lasten		Overige baten en lasten*		Uitvoerings-kosten**		Totaal	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
LASTEN PER WET										
Arbeidsongeschiktheid										
WAO	3.055	3.228	505	552	-156	-243	72	75	3.476	3.612
WIA/IVA	5.856	5.508	1.035	980	-321	-395	107	158	6.677	6.251
WIA/WGA	5.528	5.208	992	925	-127	-179	783	816	7.176	6.770
WAZ	69	74	4	4	-3	-5	3	3	73	76
Wajong	4.376	4.127	278	266	68	50	324	359	5.046	4.802
Werkloosheid										
WW	3.971	3.418	725	630	-105	-35	830	761	5.421	4.774
IOW	91	104	6	7	0	0	2	2	99	113
Ziekte en zorg										
Ziektewet	2.726	2.470	497	448	-104	-156	436	396	3.555	3.158
Wazo	2.915	2.477	524	439	-121	-164	8	9	3.326	2.761
Wazo/ZEZ	101	103	7	7	-	0	3	2	111	112
Overig										
Compensatie transitievergoeding	-	2	-	-	685	593	10	0	695	595
Toeslagenwet	485	385	78	72	-2	0	-	-	561	457
Leefdomein Wmo	-	-	-	-	19	17	1	1	20	18
WOOS	-	-	-	-	34	32	3	3	37	35
Subsidieregeling STAP-budget	-	-	-	-	-1	-3	1	3	0	0
Kaderwet SZW-subsidies:										
Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA	-	-	-	-	578	-	68	-	646	-
NOW 1	-	-	-	-	2	1	0	0	2	1
NOW 2	-	-	-	-	-3	16	0	1	-3	17
NOW 3.1	-	-	-	-	4	21	1	3	5	24
NOW 3.2	-	-	-	-	2	39	1	2	3	41
NOW 3.3	-	-	-	-	-1	19	1	1	0	20
NOW 4	-	-	-	-	2	7	1	3	3	10
NOW 5	-	-	-	-	3	7	0	4	3	11
NOW 6	-	-	-	-	3	24	1	5	4	29
Overig***	-	-	-	-	8	4	6	4	14	8
Wet BO	-	-	-	-	21	19	-	-	21	19
Totaal	**29.173**	**27.104**	**4.651**	**4.330**	**485**	**-331**	**2.662**	**2.611**	**36.971**	**33.714**

* *Inclusief rentebaten en -lasten.*
** *Inclusief netto-omzet uitvoeringskosten.*
*** *Betreft IPS voor gemeenten.*

Uitkeringen (13)

De uitkeringen zijn inclusief vakantiegeld. De uitkeringen zijn per 1 januari 2025 met 2,73% en per 1 juli 2025 met 2,46% geïndexeerd.

De vorming dan wel vrijval van de voorzieningen voor uitkeringsdebiteuren en oninbare faillissementsvorderingen uit hoofde van loondoorbetaling is opgenomen onder de uitkeringen respectievelijk de sociale lasten.

De op overheidswerkgevers verhaalde WW-uitkeringen en sociale lasten zijn in mindering gebracht op respectievelijk de uitkeringen en de sociale lasten. Deze uitkeringen worden verantwoord in het Ufo. Voor 2025 bedroeg het verhaal op overheidswerkgevers inzake uitkeringen € 265 miljoen (2024: € 211 miljoen) en inzake sociale lasten € 42 miljoen (2024: € 33 miljoen).

De op eigenrisicodragende werkgevers verhaalde WGA-uitkeringen en sociale lasten zijn ook in mindering gebracht op respectievelijk de uitkeringen en de sociale lasten. Die uitkeringen worden verantwoord in de Whk. Voor 2025 bedroeg het verhaal inzake uitkeringen € 643 miljoen (2024: € 528 miljoen) en inzake sociale lasten € 106 miljoen (2024: € 87 miljoen).

De WAO is in 2005 beëindigd. Voor de WAO is de WIA in de plaats gekomen. Het aantal WAO-uitkeringen neemt sindsdien af doordat er geen nieuwe uitkeringen meer bij komen.

De WIA-uitkeringen (IVA en WGA samen) zijn gestegen van € 10.716 miljoen in 2024 naar € 11.384 miljoen in 2025. Hiervan is een groot deel toe te rekenen aan indexeringen. Daarnaast neemt de instroom in de WIA geleidelijk toe, mede als gevolg van de stijging van de pensioenleeftijd. Oudere werknemers hebben immers een hogere instroomkans in de WIA. Ten slotte zijn in de WIA-uitkeringen in 2024 dotaties aan de voorzieningen Verbeteraanpak WIA 2020-2024 (programmakosten) en Loonloze tijdvakken verantwoord van in totaal € 226 miljoen. Als gevolg van de introductie van de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA is dit bedrag in 2025 vrijgevallen ten gunste van de WIA-uitkeringen en is een nieuwe voorziening getroffen die is verantwoord onder de overige lasten, onder Kaderwet SZW-subsidies.

De WAZ is in 2004 beëindigd. Het aantal WAZ-uitkeringen neemt sindsdien af doordat er geen nieuwe uitkeringen meer bij komen.

De stijging van de WW-uitkeringen van € 3.418 miljoen in 2024 naar € 3.971 miljoen in 2025 (16,2%) wordt veroorzaakt door de conjuncturele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en indexeringen.

De stijging van de lasten bij de Wazo van € 2.477 miljoen in 2024 naar € 2.915 miljoen in 2025 (17,7%) wordt veroorzaakt door volumeontwikkelingen, indexeringen en door een dotatie aan de voorziening Wazo/Wbo in 2025 die € 94 miljoen hoger is dan in 2024. Daarnaast is er in 2025 geen vrijval van deze voorziening waar dit in 2024 € 168 miljoen bedroeg. Voor een verdere toelichting verwijzen wij naar paragraaf 8.6 onder het kopje Voorzieningen programmakosten (8).

De stijging bij de Toeslagenwet met € 100 miljoen (26,0%) is voornamelijk het gevolg van de volumeontwikkelingen van de wetten waar de toeslag op verstrekt wordt en van indexeringen.

Sociale lasten (14)

De sociale werkgeverslasten volgen de uitkeringen naar wet- en fondsindeling.

NOW-subsidies (15)

De NOW bestaat uit zes regelingen, waarbij de NOW 3 uit drie aanvraagperiodes bestaat. De opbouw van de NOW-lasten per regeling en per component is opgenomen in de onderstaande tabel NOW-subsidies. Naast de NOW-subsidies is onder de Overige baten en lasten een bedrag van € 67 miljoen (2024: € 94 miljoen) aan rentebaten opgenomen in verband met de amortisatie van de NOW-vorderingen met een betalingsregeling.

Tabel NOW-subsidies

Bedragen x € 1 miljoen	NOW 1	NOW 2	NOW 3.1	NOW 3.2	NOW 3.3	NOW 4	NOW 5	NOW 6	Totaal
Ramingsverschillen en correcties op vastgestelde en nog vast te stellen vorderingen	-1	-1	-3	-2	-2	-2	-1	-4	-14
Ramingsverschillen en correcties op vastgestelde en nog vast te stellen nabetalingen	0	0	1	3	1	1	1	-1	7
Dotatie aan voorziening wegens oninbare vorderingen	13	11	13	14	12	7	5	9	84
Lasten bij bezwaar of beroep als gevolg van definitieve vaststelling	3	2	5	6	3	3	3	5	29
Initiële waardering vorderingen met een betalingsregeling	-5	-3	-4	-6	-5	-2	-1	-2	-28
Totaal	**11**	**9**	**13**	**15**	**9**	**7**	**6**	**7**	**79**

De ramingsverschillen en correcties op vastgestelde en nog vast te stellen vorderingen en nabetalingen bestaan uit de verschillen tussen de geraamde subsidies die in de jaarrekening 2024 zijn verantwoord en de vaststellingen in het verslagjaar 2025 respectievelijk de herberekening van de reguliere werkvoorraad per ultimo 2025. De aanvragen die al zijn vastgesteld op balansdatum worden verantwoord op basis van de realisaties. De nog niet definitief vastgestelde subsidies zijn berekend op basis van de bij UWV bekende relevante loonsommen en het door de werkgever opgegeven omzetverliespercentage op de ingediende vaststellingsaanvraag.

De dotatie aan de voorziening wegens oninbare vorderingen heeft betrekking op de vorderingen zonder betalingsregeling. De lasten bij bezwaar of beroep betreffen correcties op vaststellingen als gevolg van bezwaar- en/of beroepszaken. De initiële waardering van vorderingen met een betalingsregeling zijn lasten die voortvloeien uit de initiële waardering van de terug te vorderen subsidies waarbij sprake is van een overeengekomen betalingsregeling tussen UWV en de werkgever. Zie ook paragraaf 8.6 onder het kopje

Financiële vaste activa (2). De negatieve last in 2025 wordt veroorzaakt door het intrekken van de betalingsregeling voor een aantal vorderingen. Daarbij is de initiële afwaardering die in voorgaande jaren is gedaan gecorrigeerd.

Bedrijven die geen vaststellingsaanvraag indienen krijgen een ambtshalve nihilstelling. Bij een ambtshalve nihilstelling wordt het gehele bedrag aan voorschot van de subsidie teruggevorderd, ook bij voorschotten kleiner dan € 500. De ongeveer 32.500 ambtshalve nihilstellingen hebben (na aanpassingen van de subsidie als gevolg van bezwaar en beroep) geleid tot terugvorderingen voor een totaalbedrag van € 929 miljoen. Hiervan was eind 2025 € 597 miljoen afgewikkeld. Bij de ambtshalve nihilstellingen worden relatief veel meer vorderingen overgedragen aan de afdeling Faillissementen en vinden er relatief hogere afboekingen plaats als gevolg van oninbaarheid. Voor een verdere toelichting verwijzen we naar paragraaf 4.4 Resultaten van NOW-beheersmaatregelen.

Ultimo 2024 was er nog een restgroep over van 1.111 gevallen waarbij geen vaststellingsaanvraag is ingediend en ook nog geen ambtshalve nihilstelling kon worden gedaan. Het betreft gevallen waarin onduidelijk was of de werkgever nog bestaat/actief is, of waarin het bedrijf beëindigd is en er (nog) geen rechtsopvolger is die kan worden aangesproken. Hiermee is een oorspronkelijk bedrag aan subsidievoorschot gemoeid van circa € 28,2 miljoen. In 2025 is deze restgroep van 1.111 gevallen gecontroleerd of er een rechtsopvolger gevonden is. Na deze controle zijn alle gevallen afgewikkeld:

- In 1.088 gevallen hebben we het subsidievoorschot van totaal € 28,0 miljoen afgeboekt zonder tussenkomst van de werkgever. Dit betreft voornamelijk werkgevers die uitgeschreven zijn uit het register van de Kamer van Koophandel zónder rechtsopvolger, gevallen waarbij geen actie ondernomen kan worden omdat geen reactie is ontvangen van de bewaarder van boeken en bescheiden, alsmede volledig afgehandelde faillissementen.
- In 23 gevallen heeft alsnog een definitieve subsidievaststelling kunnen plaatsvinden. In 17 gevallen zijn alsnog vorderingen ingesteld van in totaal circa € 132.000, waarvan circa € 30.000 al is ontvangen. Hiermee is een subsidievoorschot gemoeid van € 184.000. In 3 gevallen is alsnog een nabetaling gedaan van in totaal € 10.000. Hiermee is een subsidievoorschot gemoeid van circa € 25.000. Van de resterende 3 gevallen zijn er 2 afgehandeld door een andere werkgever uit hoofde van Wet WOVON (Wet overgang van onderneming) en 1 is afgehandeld door terugbetaling door de werkgever van het ten onrechte ontvangen voorschotbedrag.

Overige baten en lasten (16)

De overige baten en lasten, behalve de NOW, kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Tabel Overige baten en lasten

Bedragen x € 1 miljoen	2025		2024	
Overige baten				
Ontvangsten uit regreszaken	71		55	
Rentebaten niet voortvloeiend uit rekening-courant Financiën	95		117	
Boetes	5		5	
Subsidies aanvullende dienstverlening	1		3	
Baten ESF inzake re-integratie	-		20	
		172		**200**
Overige lasten				
Re-integratielasten				
Inkoop arbeidsbemiddeling voor arbeidsbeperkten	128		113	
Werkvoorzieningen	86		85	
Onderwijsvoorzieningen	34		32	
Subsidie aan instellingen	14		17	
Wmo 2015	20		17	
Scholingsbudget 2018-2020	13		16	
Ziektewet-arbo-interventies	3		3	
Aanvullende dienstverlening	1		3	
IPS voor gemeenten	8		6	
		307		292
Resterende overige lasten				
Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA	578		-	
Compensatie transitievergoeding	685		592	
Subsidieregeling STAP	-1		-3	
Bijdrage aan SER	21		19	
Compensatie herstelacties	0		-	
Proceskosten en vergoeding rechtsbijstand	12		12	
Reiskosten cliënten	1		2	
Rentelasten niet voortvloeiend uit rekening-courant Financiën	-7		29	
Diverse overige lasten	10		-12	
		1.299		639
		1.606		**931**
Totaal		**1.434**		**731**

In de component ‘Rentebaten niet voortvloeiend uit rekening-courant Financiën’ is een bedrag van € 67 miljoen opgenomen in verband met de amortisatie van de NOW-vorderingen met een betalingsregeling, zoals uiteengezet in paragraaf 8.6.

Voor een toelichting op de Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA verwijzen wij naar de desbetreffende toelichting onder het kopje Voorzieningen programmakosten (8).

De lasten voor de Compensatie transitievergoeding zijn in 2025 met € 93 miljoen (16%) toegenomen door een hoger aantal aanvragen. Deze stijging hangt samen met een grotere dan verwachte instroom (15%) van aanvragen over 2024 in 2025. Verder verwijzen wij naar de toelichting op de voorziening Compensatie transitievergoeding in paragraaf 8.6 onder het kopje Voorzieningen programmakosten (8).

Uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten worden naar kostensoort geadministreerd en niet naar wet en fonds. Daarom vindt er een toerekening plaats van de uitvoeringskosten waarmee UWV zich verantwoordt naar wet en fonds. Deze toerekening is een benadering op basis van activiteiten. De toerekening vindt plaats door verdeelsleutels toe te passen op de uitkomsten van het Costaccounting model van UWV. De verdeelsleutels worden jaarlijks met het ministerie van SZW afgesproken. De Toeslagenwet en de Wet op de bedrijfsorganisatie (Wet BO) krijgen geen uitvoeringskosten toegerekend.
In 2025 is het Costaccounting model aangepast om te komen tot een meer gestructureerde en uniforme vastlegging. Hierdoor worden de kosten van activiteiten op een andere wijze toegerekend aan de producten. Dit werkt door in de toerekening van de uitvoeringskosten naar wet en fonds. Het heeft onder meer tot gevolg dat aan de Wajong en het Afj minder uitvoeringskosten zijn toegerekend dan onder de toerekening van 2024 het geval zou zijn geweest. Aan de WW en het AWf zijn meer kosten toegerekend dan onder de in 2024 gehanteerde toerekening. De toerekening 2025 sluit beter aan bij de aard van de activiteiten.

In 2025 zijn de gerealiseerde uitvoeringskosten met € 51 miljoen toegenomen ten opzichte van 2024. Hierna geven we een korte toelichting op de uitvoeringskosten per kostensoort, zoals opgenomen in de staat van baten en lasten.

Personeelskosten (17)

Tabel Personeelskosten

Bedragen x € 1 miljoen	2025	2024
Lonen en salarissen	1.450	1.368
Sociale lasten	239	220
Pensioenen	174	209
Externe inleen	197	229
Dotatie aan voorziening Vitaliteitsregeling	51	-
Dotatie aan voorziening Verbeteraanpak WIA-kwaliteit, aandeel personele kosten	-	54
Frictiekosten personeel	0	2
Overige personeelskosten	85	82
Totaal	**2.196**	**2.164**

Lonen en salarissen: De lonen en salarissen zijn € 82 miljoen (6,0%) hoger dan in 2024. De salarissen zijn per 1 augustus 2025 conform de cao verhoogd met 3,25%. Daarnaast is er sprake van een toename van de personele bezetting met gemiddeld circa 1,5%.

Pensioenen: De pensioenlasten bedragen € 174 miljoen (2024: € 209 miljoen). De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling zijn:

- De regeling kan worden getypeerd als een toegezegde bijdrageregeling.
- Het pensioengevend salaris wordt bepaald op basis van middelloon.
- Indexatie vindt plaats voor zover de middelen van het fonds dat toelaten. Voor actieve deelnemers vindt indexatie plaats op grond van cao-loonsverhogingen, voor gepensioneerden op grond van de prijsindex.

Tussen UWV en de Stichting Pensioenfonds UWV (hierna: het Pensioenfonds) wordt jaarlijks een financieringsovereenkomst afgesloten. In de financieringsovereenkomst is onder meer vastgelegd dat de door werkgever en deelnemers gezamenlijk verschuldigde jaarlijkse premie niet meer bedraagt dan de door cao-partijen vastgestelde maximale premie, evenals de premiegrondslag. De premie voor 2025 bedraagt 18,3% (2024: 22,7%) van de brutoloonsom met een (maximaal) opbouwpercentage van 1,738%.

De dekkingsgraad geeft de verhouding weer tussen de bezittingen (zoals aandelen, obligaties, vastgoed) en de verplichtingen (de waarde van alle nu en in de toekomst uit te keren pensioenen) van het fonds. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over de afgelopen twaalf maanden. Dit is de basis waarop pensioenfondsen hun beleid moeten afstemmen. Per 31 december 2025 bedroeg de beleidsdekkingsgraad 121,9% (119,5% per 31 december 2024).

Het belegd vermogen van het Pensioenfonds bedroeg ultimo 2025 ongeveer € 8,9 miljard (2024: € 9,2 miljard).

De pensioenen van de UWV-werknemers zijn per 1 januari 2025 met 3,26% verhoogd. De pensioenen van de gepensioneerden en ex-werknemers zijn met 1% verhoogd.

Externe inleen: De kosten van externe inleen bedragen € 197 miljoen (2024: € 229 miljoen). De kosten hebben voornamelijk betrekking op uitzendkrachten en externe inleen van ICT'ers, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. In 2025 zijn er minder medewerkers ingehuurd en zijn externe medewerkers deels vervangen door interne medewerkers.

Dotatie aan voorziening Vitaliteitsregeling: De kosten in 2025 van € 51 miljoen hebben betrekking op de vorming van een voorziening voor de Vitaliteitsregeling conform cao. Voor een verdere toelichting verwijzen wij naar paragraaf 8.6 onder het kopje Voorzieningen uitvoeringskosten (9).

Dotatie aan voorziening Verbeteraanpak WIA 2020-2024, aandeel personele kosten: De kosten in 2024 van € 54 miljoen hebben betrekking op de vorming van een voorziening voor de uitvoeringskosten van de Verbeteraanpak WIA 2020-2024 (in 2025 hernoemd in voorziening Herstelorganisatie WIA). In 2025 hebben mutaties plaatsgevonden op deze voorziening, het verloop is toelicht in paragraaf 8.6 onder het kopje Voorzieningen uitvoeringskosten (9).

Overige personeelskosten: Deze kosten betreffen onder meer opleidingskosten, reiskosten en cateringkosten.

Huisvestingskosten (18)

Tabel Huisvestingskosten

Bedragen x € 1 miljoen	2025	2024
Huren	51	52
Afschrijvingen	13	13
Beveiliging	16	17
Schoonmaak	11	11
Dotatie/vrijval voorzieningen huurafkoop en leegstand	0	-1
Overige huisvestingskosten	26	31
Totaal	**117**	**123**

De inkomsten uit onderverhuur van € 0,4 miljoen (2024: € 0,6 miljoen) zijn in mindering gebracht op de huurlasten.

Automatiseringskosten (19)

De automatiseringskosten van € 270 miljoen (2024: € 262 miljoen) betreffen zowel de reguliere als de projectkosten. De personeelskosten van medewerkers werkzaam in de ICT-keten zijn hierbij niet inbegrepen. Bij de automatiseringskosten is een bedrag van € 16 miljoen (2024: ook € 16 miljoen) aan afschrijvingslasten inbegrepen. Er worden geen automatiseringsmiddelen geleased.

Kantoorkosten (20)

In de kantoorkosten van € 28 miljoen is een bedrag van € 4 miljoen (2024: ook € 4 miljoen) aan afschrijvingslasten inbegrepen.

Vervoers- en overige kosten (21)

De vervoers- en overige kosten bedragen € 70 miljoen. De vervoerskosten betreffen met name de kosten van dienstreizen en leaseauto's. De kosten voor de autoleasecontracten bedragen in 2025 € 4 miljoen (2024: ook € 4 miljoen). De overige kosten hebben onder meer betrekking op dwangsommen, vergaderen, medische informatie en communicatie.

Financiële baten en lasten (22)

Volgens de regelgeving wordt over de dagelijkse saldi van de rekeningen-courant bij de minister van Financiën rente berekend. Over de creditsaldi van elk van de rekeningen-courant wordt een rente vergoed die gelijk is aan de daggeldrente. Over de debetsaldi van elk van de rekeningen-courant wordt een rente betaald die gelijk is aan de daggeldrente. Wanneer de rente negatief is, wordt die rente gelijkgesteld aan nul. In 2025 bedroeg de rente gemiddeld 2,2% (2024: 3,6%).

Accountantshonorarium

De Auditdienst UWV controleert de wettelijke jaarrekening van UWV en geeft hierbij een controleverklaring af. Ook geeft de Auditdienst oordelen af over de gegevensverwerking binnen UWV (conform Regeling SUWI artikel 5.22) en over de gegevensuitwisseling via de gemeenschappelijke elektronische voorzieningen SUWI (conform Regeling SUWI artikel 6.4).

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (PwC) controleert de publieksversie van de jaarrekening. Hierbij maakt PwC, voor zover vaktechnisch mogelijk, gebruik van de werkzaamheden van de Auditdienst UWV en geeft op basis van deze en de overige door de externe accountant verrichte werkzaamheden als onafhankelijk accountant van UWV een verklaring inzake de getrouwheid af bij de publieksversie van de jaarrekening. In onderstaande tabel worden alle vergoedingen aan PwC verantwoord.

Tabel Accountantshonorarium

Bedragen x € 1.000	2025	2024
Onderzoek van de jaarrekening	991	892
Andere controleopdrachten	-	-
Adviesopdrachten op fiscaal terrein	-	-
Andere niet-controlediensten	19	69
Totaal	**1.010**	**961**

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de rechtspersoon zijn uitgevoerd door de accountantsorganisatie zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op de diensten die door de accountantsorganisatie zijn geleverd in 2025, ongeacht of de werkzaamheden betrekking hebben op de jaarrekening 2025. Deze bedragen zijn inclusief btw.

Verder vermelden we de kosten van de Auditdienst UWV zoals die als last in het boekjaar zijn verantwoord: die bedroegen in 2025 € 7,9 miljoen (2024: € 7,7 miljoen). De werkzaamheden waarop deze kosten betrekking hebben zijn toegelicht in paragraaf 2.2

onder het kopje Intern en openbaar accountant. In 2025 betrof circa 63% (2024: circa 60%) van deze werkzaamheden verantwoordingsonderzoeken, vooral naar jaarrekening en jaarverslag van UWV (inclusief het onderzoek naar de gegevensverwerking conform Regeling SUWI artikel 5.22).

WNT-verantwoording 2025

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op UWV. Het voor UWV toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 246.000. Dit is het algemeen bezoldigingsmaximum.

Tabel Bezoldiging topfunctionarissen

Bedragen x € 1	Maarten Camps	René Steen-voorden	Judith Duveen	Joost Brouwer	Nathalie van Berkel	Johanna Hirscher	Guus van Weelden
Gegevens 2025							
Functiegegevens	Voorzitter RvB	Lid RvB	Lid RvB	Lid RvB	Lid RvB	Lid RvB	*
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/11- 31/12	1/11- 31/12	1/1- 30/09	1/1- 15/04	1/1 - 31/01
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,775
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	229.998	229.998	38.333	38.333	171.998	66.247	12.439
Beloningen betaalbaar op termijn	15.497	15.497	2.583	2.583	11.623	4.520	1.001
Subtotaal	*245.495*	*245.495*	*40.916*	*40.916*	*183.621*	*70.767*	*13.440*
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging 2025	**245.495**	**245.495**	**40.916**	**40.916**	**183.621**	**70.767**	**13.440**
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**246.000**	**246.000**	**41.112**	**41.112**	**183.995**	**70.767**	**16.192**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024							
Functiegegevens	Voorzitter RvB	Lid RvB	-	-	Lid RvB	Lid RvB	*
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	-	-	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0	0,775
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	-	-	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	212.884	212.884	-	-	212.884	212.884	164.985
Beloningen betaalbaar op termijn	19.604	19.604	-	-	19.604	19.604	15.195
Totaal bezoldiging 2024	**232.488**	**232.488**	**-**	**-**	**232.488**	**232.488**	**180.180**
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	**233.000**	**233.000**	**-**	**-**	**233.000**	**233.000**	**180.575**

* *Voormalig lid raad van bestuur, is vanaf 1 september 2023 tot en met januari 2025 gedetacheerd bij het ministerie van SZW en oefent dus feitelijk geen functie meer uit bij UWV. Per 1 februari 2025 uit dienst getreden bij UWV.*

UWV kende geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in het verslagjaar 2025. In 2025 waren er bij UWV geen niet-topfunctionarissen met een bezoldiging boven het maximum voor de WNT.

Tabel Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Bedragen x € 1	**Johanna Hirscher**
Functiegegevens	
Functie bij beëindiging dienstverband	Lid RvB
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2025
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	73.976
Individueel toepasselijk maximum	**75.000**
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	**73.976**
Waarvan betaald in 2025	73.976
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

UWV heeft geen topfunctionarissen met een toezichthoudende functie. In de notitie Toezicht op UWV en SVB – Uitgangspunten van het ministerie van SZW d.d. 17 juni 2021 is namelijk uiteengezet dat de minister conform de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en de Wet SUWI bevoegd is voor de aansturing van en het toezicht op UWV. Het toezicht op UWV is belegd bij het ministerie van SZW. De Audit Advies Commissie wordt derhalve niet gezien als het hoogste toezichthoudende orgaan voor UWV. Het toezicht door de minister is onderscheiden in organisatiegericht toezicht en doeltreffendheidstoezicht. Het ministerie voert het organisatiegerichte toezicht uit en de Nederlandse Arbeidsinspectie het doeltreffendheidstoezicht. De Audit Advies Commissie van UWV fungeert als reflectie- en adviesorgaan voor de raad van bestuur en richt zich op onderwerpen als de kwaliteit van de bedrijfsvoering, het auditbeleid, het risicomanagementbeleid en de beheersing van de primaire processen. Op grond van het voorgaande is in 2025 geconcludeerd dat de leden van de Audit Advies Commissie in voorgaande jaren ten onrechte zijn aangemerkt en verantwoord als topfunctionarissen met een toezichthoudende functie. Daarom wordt de tabel Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen met ingang van dit verslagjaar niet langer opgenomen.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2025 waren, omgerekend naar een volledig dienstverband (fte), gemiddeld 19.894 werknemers in dienst (2024: 19.612). Alle werknemers werkten in Nederland. Het gemiddeld aantal fte's per bedrijfsonderdeel was in 2025 respectievelijk 2024 als volgt:

Tabel Gemiddeld aantal fte's

	Werk-bedrijf	Sociaal-medische zaken	Uitkeren	Klant en Service	Gegevens-diensten	Bezwaar en Beroep	Hand-having	Centrale staven	Boven-tallig	Totaal
2025	5.056	4.529	4.757	1.387	443	1.009	543	2.164	6	**19.894**
2024	5.207	4.418	4.566	1.375	430	961	530	2.120	5	**19.612**

Gebeurtenissen na balansdatum

Voor zover relevant zijn de feiten en gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan na balansdatum vermeld in dit jaarverslag.

Amsterdam, 12 maart 2026
Raad van bestuur UWV

Maarten Camps, voorzitter | Joost Brouwer | Judith Duveen | René Steenvoorden

9. Overige gegevens

De jaarrekening wordt gecontroleerd door de openbaar accountant. Die controleert of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van UWV en van het resultaat en de kasstromen over 2025. Daarnaast controleert de openbaar accountant of het jaarverslag een getrouw beeld geeft van de uitkomsten van de taakuitvoering van UWV in 2025.

9.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Verklaring over de jaarrekening 2025

Ons oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ('UWV') een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van UWV op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Wet SUWI artikel 49 lid 5, Regeling SUWI artikel 5.10a lid 1, 2 en 4, bijlage VI bij de Regeling SUWI punt 8 en 10 (met uitzondering van 10.6.5, 10.6.6, 10.6.8 en 10.6.10).

Wat we hebben gecontroleerd

Wij hebben de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025 van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam gecontroleerd.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2025;
- de staat van baten en lasten over 2025; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

Het stelsel voor financiële verslaggeving dat is gebruikt voor het opmaken van de jaarrekening is de Wet SUWI artikel 49 lid 5, Regeling SUWI artikel 5.10a lid 1, 2 en 4, bijlage VI bij de Regeling SUWI punt 8 en 10 (met uitzondering van 10.6.5, 10.6.6, 10.6.8 en 10.6.10) en de bepalingen bij en krachtens de WNT.

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Thomas R. Malthusstraat 5, 1066 JR Amsterdam, Postbus 90357, 1006 BJ Amsterdam, T: 088 792 00 20, www.pwc.nl

www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Controleprotocol WNT 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de paragraaf 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Onafhankelijkheid

Wij zijn onafhankelijk van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assuranceopdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden met betrekking tot fraude en continuïteit, en de aangelegenheden daaruit, bepaald in de context van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Daarom geven wij geen afzonderlijke oordelen of conclusies over de informatie ter ondersteuning van ons oordeel, zoals onze bevindingen en observaties ten aanzien van de controleaanpak gericht op de frauderisico's en continuïteit.

Controleaanpak frauderisico's en misbruik en oneigenlijk gebruik

Wij hebben risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg zijn van fraude of misbruik en oneigenlijk gebruik geïdentificeerd en ingeschat. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in UWV en haar omgeving en de componenten van het interne beheersingssysteem, waaronder:

- het risico-inschattingsproces;
- het beleid ten aanzien van het voorkomen en opsporen van fraude;
- het beleid ten aanzien van het beperken en opsporen van misbruik en oneigenlijk gebruik;

- de wijze waarop de raad van bestuur inspeelt op risico's op fraude en misbruik en oneigenlijk gebruik en het interne beheersingssysteem monitort en de uitkomsten daarvan.

Wij verwijzen naar paragraaf 2.2. 'Bestuur' sectie 'Voorkomen van fraude binnen UWV' en sectie 'Beleid misbruik en oneigenlijk gebruik' en paragraaf 4.4. 'Resultaten van NOW-beheersmaatregelen' van het jaarverslag, waarin de raad van bestuur haar beleid en risicoanalyse en resultaten met betrekking tot fraude en misbruik en oneigenlijk gebruik heeft opgenomen.

Wij hebben ten aanzien van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of misbruik en oneigenlijk gebruik, de opzet en implementatie van de interne beheersing geëvalueerd, waaronder het beleid ten aanzien van het beperken en opsporen van fraude en misbruik en oneigenlijk gebruik, de gedragscode, de klokkenluidersregeling, het integriteitsbeleid, en de opvolging van fraude- en integriteitsmeldingen. Hieruit volgden enkele aanwijzingen van fraude die nader zijn onderzocht door Bureau Integriteit van UWV al dan niet in samenwerking met een door het management ingeschakelde forensische deskundige. Wij hebben de competentie, capaciteit en objectiviteit van Bureau Integriteit en de ingeschakelde deskundigen geëvalueerd, inzicht verworven in het uitgevoerde werk en geëvalueerd of het werk geschikt is als controle-informatie. Wij zijn hierin ondersteund door onze interne forensische specialisten en hebben enkele aanvullende analyses uitgevoerd. De uitkomsten hebben wij gewogen en betrokken in onze frauderisicoanalyse. De vermeende of vermoede gevallen van fraude gaven geen aanleiding voor het identificeren van aanvullende frauderisico's.

Specifiek ten aanzien van het misbruik en oneigenlijk gebruik van alle door UWV uitgevoerde (wettelijke) regelingen, waaronder uitkeringen en NOW-subsidies, hebben wij het handhavingsbeleid geëvalueerd, inclusief de risicoanalyses en -scans, de individuele opvolging van de misbruik en meldingen van oneigenlijk gebruik en de uitgevoerde themaonderzoeken.

We hebben inlichtingen ingewonnen bij de leden van de raad van bestuur, de Auditdienst UWV en de directie FEZ om hun fraudebewustzijn te evalueren, alsmede om de interne beheersomgeving met betrekking tot fraude en de ‘tone at the top’ te evalueren.

Wij hebben aan de leden van de raad van bestuur, de Auditdienst UWV, de directie FEZ, de directie Handhaving en Bureau Integriteit gevraagd over feitelijke, vermeende of vermoede fraude of misbruik en oneigenlijk gebruik waarvan zij op de hoogte zijn. Hieruit volgden geen verdere aanwijzingen van feitelijke, vermeende of vermoede gevallen van fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik.

Als onderdeel van ons proces van het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg zijn van fraude of misbruik en oneigenlijk gebruik, hebben wij, in nauwe samenwerking met onze forensische specialisten, frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en misbruik en oneigenlijk gebruik. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van frauderisico's.

De door ons geïdentificeerde risico's en uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

Geïdentificeerde frauderisico's en risico's misbruik en oneigenlijk gebruik	Onze controlewerkzaamheden en observaties
Het risico dat de raad van bestuur maatregelen van interne beheersing doorbreekt De raad van bestuur bevindt zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken. Daarom besteden wij bij al onze controles aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door de raad van bestuur met betrekking tot:	Wij hebben de opzet en implementatie geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing in de processen voor het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen. Tevens hebben wij specifieke aandacht gegeven aan de toegangsbeveiligingen in het IT-systeem en de mogelijkheid dat hierin functiescheiding kan worden doorbroken. Wij hebben tekortkomingen in de interne beheersing geconstateerd. Onze bevindingen hebben wij schriftelijk aan de Auditdienst UWV, de directie FEZ en de raad van bestuur gerapporteerd. Wij hebben onze controle hoofdzakelijk gegevensgericht ingestoken. Wij hebben journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria en hierop specifieke controlewerkzaamheden verricht. Deze werkzaamheden omvatten onder meer inspectie van informatie uit brondocumenten. Gelet op de begrotingsonderschrijding, exclusief het effect van de voorziening Herstelorganisatie WIA onder de uitvoeringskosten, hebben wij een gerichte

Geïdentificeerde frauderisico's en risico's misbruik en oneigenlijk gebruik	Onze controlewerkzaamheden en observaties
• journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn gemaakt; • schattingen; • significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening. Wij richten ons daarbij op verschuiving van uitvoeringslasten van het volgende boekjaar naar het huidige boekjaar en fictieve uitvoeringslasten door het vormen of verhogen van de overige schulden en overlopende passiva. Dit omdat UWV als organisatie met name op de uitvoering van zijn taak (uitvoering) wordt beoordeeld in relatie tot de begroting.	deelwaarneming uitgevoerd op journaalposten in de gedefinieerde risicoperiode en aan de hand van brondocumenten getoetst op afgrenzing (verschuiving van lasten van het volgende boekjaar naar het huidige boekjaar) en bestaan (fictieve lasten door het vormen of verhogen van de overige schulden en overlopende passiva). Tevens hebben wij aanvullend de journaalposten onderzocht waarbij de kosten werden gedebiteerd en de materiële vaste activa gecrediteerd. Wij hebben geen significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening geïdentificeerd. Wij hebben de materiële schattingen voor de uitvoeringskosten gecontroleerd, zijnde de voorziening jubileumuitkeringen, de voorziening vitaliteitsregeling en de voorziening Herstelorganisatie WIA. Hierbij hebben wij de mogelijke tendentie van de raad van bestuur in de significante aannames geëvalueerd. Bij de jubileumvoorziening en de voorziening vitaliteitsregeling betreffen dit de gehanteerde disconteringsvoet, verwachte loonstijging en 'blijfkans' en hierbij hebben wij getoetst of deze aannames redelijk en onderbouwd zijn. Bij de voorziening Herstelorganisatie WIA (uitvoeringskosten) betreft dit met name de verwachte additionele personele inzet in de Herstelorganisatie. Wij hebben in het bijzonder aandacht gehad voor het inherente risico van mogelijke vooringenomenheid van de raad van bestuur bij schattingen. Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door de raad van bestuur.

Geïdentificeerde frauderisico's en risico's misbruik en oneigenlijk gebruik	Onze controlewerkzaamheden en observaties
Misbruik en oneigenlijk gebruik subsidies NOW De Nederlandse staat trof maatregelen die nodig waren om de uitbraak van het coronavirus beheersbaar te houden. De impact van deze maatregelen op bedrijven in Nederland was groot. Om het bedrijfsleven te ondersteunen in de crisistijd was de subsidieregeling NOW opgezet. Vanwege de urgentie voor het bedrijfsleven was de regeling ingericht op een snelle bevoorschotting op basis van loonsom en het geschatte omzetverlies over de referentieperiode. De vaststelling van de subsidie is op basis van het werkelijke gerealiseerde omzetverlies en de gerealiseerde loonsom. Door de opzet van de regeling bestaat er een risico op misbruik en oneigenlijk gebruik door het inherente risico op het met opzet indienen van te hoge subsidieverleningsaanvragen (voorschot), vaststellingsverzoeken met een onjuiste weergave of het in zijn geheel niet indienen van een vaststellingsverzoek.	Wij hebben de opzet en implementatie geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing ter beperking van het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik in de processen voor subsidievaststelling met betrekking tot de NOW-regelingen. Wij hebben de opzet en implementatie van de interne beheersing in het meldingenproces binnen de directie Handhaving geëvalueerd. Wij hebben een gegevensgerichte deelwaarneming uitgevoerd op de meldingen van misbruik en oneigenlijk gebruik in 2025 en de vastgelegde gegevens over de melding getoetst aan onderliggende documentatie. Op basis van deze deelwaarneming hebben wij geen aanwijzingen gekregen dat het proces van handhaving niet goed is gevolgd noch dat de omvang van de daaruit volgende potentiële terugvorderingen materieel is. Met de kennis van de door ons uitgevoerde werkzaamheden hebben wij de toelichting in de sectie 'Beleid misbruik en oneigenlijk vanuit paragraaf 2.2. 'Bestuur' en paragraaf 4.4 ‘Resultaten van NOW-beheersmaatregelen’ in het jaarverslag geëvalueerd, alsmede de secties ‘Algemeen beleid ter beperking van misbruik en oneigenlijk gebruik’, ‘Specifieke aandachtspunten misbruik en oneigenlijk gebruik NOW’ in de ‘Algemene toelichting’ en toelichting 15 ‘NOW-subsidies’ in de jaarrekening. Wij hebben ten aanzien van de door UWV uitgevoerde evaluatie en de uitkomsten daarvan zoals opgenomen in paragraaf 4.4 ‘Resultaten NOW-beheersmaatregelen’ in het jaarverslag en toelichting 15 ‘NOW-Subsidies’ in de jaarrekening, werkzaamheden uitgevoerd op de aansluitingen met de administraties van UWV. In toelichting 15 ‘NOW-subsidies’ in de jaarrekening en paragraaf 4.4 ‘Resultaten van NOW-beheersmaatregelen’ in het jaarverslag is opgenomen dat op een nominaal bedrag van € 96 miljoen aan vorderingen op ambtshalve nihilstellingen nog geen betaling is ontvangen. In deze paragraaf is ook toegelicht dat voor een bedrag van totaal € 28 miljoen afgeboekt is zonder

Geïdentificeerde frauderisico's en risico's misbruik en oneigenlijk gebruik	Onze controlewerkzaamheden en observaties
In het proces van de beoordeling van de vaststellingsaanvraag van de subsidies heeft UWV interne controlewerkzaamheden ingericht op het percentage gerealiseerd omzetverlies en de gerealiseerde loonsom van de aanvrager.	tussenkomst van de werkgever. Dit betreft voornamelijk werkgevers die uitgeschreven zijn uit het register van de Kamer van Koophandel zónder rechtsopvolger, gevallen waarbij geen actie ondernomen kan worden omdat geen reactie is ontvangen van de bewaarder van boeken en bescheiden, alsmede volledig afgehandelde faillissementen. Deze twee categorieën kennen een verhoogd risico op misbruik en oneigenlijk gebruik. Voor de inherente beperkingen met betrekking tot misbruik en oneigenlijk gebruik verwijzen wij naar de benadrukking van 'inherente beperkingen uitkeringen, subsidies NOW en premiebaten en vorderingen als gevolg van wettelijke verantwoordelijkheden in de loonaangifteketen en keuzes en beperkingen in het uitgevoerde rechtshandhavingsbeleid'
Het risico van onrechtmatige betalingen als gevolg van tekortkomingen in de ITGC's (logische toegang en wijzigingsbeheer) Binnen het betalingsproces en daaraan voorafgaande processen zijn meerdere geautomatiseerde controles aanwezig om onrechtmatige uitgaande betalingen te voorkomen. Deze geautomatiseerde controles betreffen onder meer de geautomatiseerde functiescheidingen in het proces van goedkeuring van betalingen, (toegangs)rechten om gegevens te wijzigen en de geautomatiseerde rapporten over betaalgegevens. Door onze bevindingen ten aanzien van de algemene IT-beheersmaatregelen ten aanzien van logische toegangsbeveiliging en	Het risico is geconstateerd naar aanleiding van onze evaluatie van de opzet en implementatie van relevante maatregelen van interne beheersing. Wij hebben onze controle gegevensgericht ingestoken. Door middel van data-analyse hebben wij voor functionarissen met brede toegangsrechten uitgaande betalingen geanalyseerd om betalingen te identificeren op bankrekeningen die ook voorkomen in de stamgegevens van desbetreffende personeelsleden. Wij hebben daarnaast op basis van een deelwaarneming getoetst dat: • de betalingen zijn gedaan naar de juiste bankrekeningnummers; • dat de betalingen zijn verricht voor verstrekte uitkeringen of subsidie, aan UWV verleende diensten en/of geleverde goederen; en • dat zakelijke dan wel wettelijke beweegredenen ten grondslag liggen aan de transacties. Onze controleprocedures hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude met betrekking tot onrechtmatige betalingen.

Geïdentificeerde frauderisico's en risico's misbruik en oneigenlijk gebruik	Onze controlewerkzaamheden en observaties
wijzigingsbeheer bestaat het risico dat de geautomatiseerde controles niet effectief werken, waardoor het risico bestaat op onrechtmatige uitgaande betalingen.	

Wij hebben in onze controle een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd.

Tevens hebben we kennisgenomen van de notulen van de raad van bestuur, Audit Advies Commissie en relevante correspondentie met de toezichthouder (het ministerie van SZW).

Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die aanwijzing geven voor fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik of het niet naleven van wet- en regelgeving.

Indien daar sprake van was, hebben wij onze evaluatie van het risico van fraude of misbruik en oneigenlijk gebruik en de gevolgen daarvan voor onze controlewerkzaamheden opnieuw geëvalueerd.

Controleaanpak continuïteit

Wij verwijzen naar de sectie 'Financiering' in paragraaf 8.4 'Algemene toelichting' in de jaarrekening, waarin de raad van bestuur heeft beschreven dat de liquiditeit van UWV, en daarmee de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten is gewaarborgd, doordat bij een tekort aan financiële middelen, UWV ingevolge artikel 120, lid 4 Wfsv gebruikmaakt van de kredietfaciliteiten die door de minister van Financiën worden verleend. Continuïteit kent in de context van UWV een meer politieke dimensie. Uit de sectie 'Financiering' blijkt dat er geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd zijn, die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van UWV om zijn continuïteit te handhaven.

Onze werkzaamheden omvatten onder andere:

- kennisnemen van het proces ten aanzien van de dagelijkse kasprognose van de saldi van de rekening-courant bij de minister van Financiën, zoals bedoeld in artikel 120, lid 6 Wfsv;

- kennisnemen van de reactiebrieven van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de door UWV ingediende tussentijdse verslagen; en
- Inwinnen van inlichtingen bij de raad van bestuur over zijn kennis van besluitvorming door het Rijk hieromtrent.

Benadrukking van 'inherente beperkingen uitkeringen, subsidies NOW en premiebaten en -vorderingen als gevolg van wettelijke verantwoordelijkheden in de loonaangifteketen en keuzes en beperkingen in het uitgevoerde rechtshandhavingsbeleid'

Wij vestigen de aandacht op paragraaf 3.2 'Loonaangifteketen en polisadministratie verbeteren' in het jaarverslag waarin wordt uiteengezet dat de Belastingdienst, CBS en UWV zelfstandige organisaties zijn, met eigen, wettelijk opgedragen taken. De Belastingdienst is in de loonaangifteketen verantwoordelijk voor de inning van de premies werknemersverzekeringen, het inwinnen van de daaraan gerelateerde gegevens op werkgevers- en werknemersniveau en voor het toezicht op de volledigheid, juistheid en kwaliteit van de aan UWV aangeleverde nominatieve gegevens. De door de Belastingdienst aangeleverde nominatieve gegevens worden door UWV beheerd in de polisadministratie en vormen de basis voor de berekening van de uitkeringen en subsidies NOW door UWV.

In aanvulling hierop vestigen wij de aandacht op de secties 'Algemeen beleid ter beperking van misbruik en oneigenlijk gebruik', 'Specifieke aandachtspunten misbruik en oneigenlijk gebruik NOW' en 'Premieontvangsten Belastingdienst' in paragraaf 8.4 'Algemene toelichting' in de jaarrekening. In deze secties wordt uiteengezet dat er onzekerheid blijft bestaan omtrent de juistheid en de volledigheid van door belanghebbenden zelf verstrekte gegevens als gevolg van:

- de beperkingen in het rechtshandhavingsbeleid van de Belastingdienst;
- de keuzes in het door UWV gevoerde beleid ter beperking van misbruik en oneigenlijk gebruik.

De daarmee samenhangende inherente onzekerheid over de juistheid van de uitkeringen, de juistheid van de subsidies NOW en de daaruit voortvloeiende nabetalingen en terugvorderingen NOW, de volledigheid van de ontvangen premies en de juistheid van de (waardering van de) premievorderingen is door de raad van bestuur van UWV geëvalueerd bij het opmaken van de jaarrekening.

Zoals vermeld de sectie ‘Algemeen beleid ter beperking van misbruik en oneigenlijk’ doen deze onzekerheden naar het oordeel van de raad van bestuur van UWV geen afbreuk aan het getrouwe beeld van de jaarrekening.

Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Benadrukking van de grondslag ‘Uitkeringen en sociale lasten’ en de toelichting 'Voorziening Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA'

Wij vestigen de aandacht op de grondslag ‘Uitkeringen en sociale lasten’ in de sectie grondslagen in paragraaf 8.5. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling. In deze sectie wordt uiteengezet dat op basis van de afgegeven (herziene) beschikkingen de uitkeringen en bijbehorende sociale lasten door UWV worden verwerkt in de staat van baten en lasten.

In de toelichting ‘Voorziening Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA’ in de toelichting op de balans onder 'Voorzieningen programmakosten (8)' in de jaarrekening wordt aangegeven dat een feitelijke verplichting bestaat dan wel een rechterlijke uitspraak heeft plaatsgevonden. Wij vestigen de aandacht op de nadere uiteenzetting in deze toelichtingen van de gekozen uitgangspunten ten aanzien van de gevormde voorziening.

Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, en of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het jaarverslag anders dan de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van Titel 9 Boek 2 BW is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening en de accountantscontrole

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Wet SUWI artikel 49 lid 5, Regeling SUWI artikel 5.10a lid 1, 2 en 4, bijlage VI bij de Regeling SUWI punt 8 en 10 (met uitzondering van 10.6.5, 10.6.6, 10.6.8 en 10.6.10) en de bepalingen bij en krachtens de WNT; en voor
- een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten, fraude of misbruik en oneigenlijk gebruik.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of UWV in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van het genoemde verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het voornemen bestaat om UWV te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of UWV haar bedrijfsactiviteiten kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze doelstellingen zijn een redelijke mate van zekerheid te verkrijgen over de vraag of de jaarrekening als geheel geen afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of van fouten en een controleverklaring uit te brengen waarin ons oordeel is opgenomen. Een redelijke mate van zekerheid is een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid en is geen garantie dat een controle die overeenkomstig de controlestandaarden is uitgevoerd altijd een afwijking van materieel belang ontdekt wanneer hier sprake van is.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Controleprotocol WNT 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van UWV.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Ook op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of UWV haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen en het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 12 maart 2026 PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door: drs. M.J.A. Koedijk RA RE

9.2 Regeling omtrent verwerking saldo baten en lasten

De programmabaten en -lasten worden toegerekend aan het fonds waaraan bij wet de financiering is opgedragen.

Onze uitvoeringskosten komen – in overeenstemming met de Wet SUWI, artikel 45 lid 1, respectievelijk de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 117b lid 1 onderdeel b – ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds, het Arbeidsongeschiktheidsfonds, het Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten, het Toeslagenfonds, het Uitvoeringsfonds voor de overheid en de Werkhervattingskas.

In artikel 119 lid 2 Wet financiering sociale verzekeringen is bepaald dat indien met betrekking tot een fonds de lasten de baten blijken te overtreffen, het tekort niet wordt gedekt uit een ander fonds.

Op grond van artikel 33 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen is UWV verplicht een egalisatiereserve te vormen bij een positief begrotingsresultaat. De egalisatiereserve blijft beperkt tot de uitvoeringskosten en bedraagt conform Regeling SUWI artikel 5.10a lid 2 maximaal 5% van het gemiddelde van de jaarbudgetten van de voorgaande drie jaar. Dit komt ultimo 2025 overeen met een bedrag van € 121,9 miljoen.

9.3 Statutaire zeggenschap raad van bestuur

In de Wet SUWI, artikel 6 lid 1, is geregeld dat wij een raad van bestuur hebben die met de dagelijkse leiding is belast. De raad van bestuur oefent de taken en bevoegdheden uit die bij of krachtens de wet aan UWV zijn opgedragen.

Lijst van afkortingen

AaC	Audit Advies Commissie
ADR	Auditdienst Rijk
AG	arbeidsongeschiktheid
AI-Act	Europese AI-verordening
AIOS	arts in opleiding tot specialist
ANIOS	arts niet in opleiding tot specialist
API	Application Programming Interface
AR	Algemene Rekenkamer
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
AVWB	Arbeidsvoorwaardenbedrag
AW	arbeidsongeschiktheidswetten
Awb	Algemene wet bestuursrecht
Baz	Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen
BCI	Business Continuity Institute
BCM	Bedrijfscontinuïteitsmanagement
BIO	Baseline Informatiebeveiliging Overheid
BKWI	Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen
BTR	Betalingsregelingen
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CDC	Cyber Defense Center
CDO	chief data officer
CI/CD	continuous integration/continuous delivery or deployment
CIO	chief information officer
CIP	Centrum Informatiebeveiliging en Privacybescherming
CISO	chief information security officer
CMS	content management systeem
CRTV LAO	Compensatieregeling transitievergoeding langdurig zieke werknemer
CRvB	Centrale Raad van Beroep
DBA	Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties
DGA	Duurzaam Geen Arbeidsvermogen
DigiD	Digitale Identiteit
DIM	Data Integratie Magazijn
EU	Europese Unie
fte	fulltime-equivalent
GEB	gegevensbeschermingseffectbeoordeling
GeVS	Gezamenlijke elektronische Voorziening Suwinet
ggz	geestelijke gezondheidszorg
GRC	governance, risk en compliance
HOWW	Herontwerp WW
IAM	Identity and Access Management
IBPC	informatiebeveiliging-, privacy- en businesscontinuity
IND	Immigratie- en Naturalisatiedienst
IOW	Wet inkomensvoorziening oudere werklozen
IPS	Individuele plaatsing en steun
IPS CMD	Individuele plaatsing en steun common mental disorder
IPS EPA	Individuele plaatsing en steun bij ernstige psychische aandoeningen
ISO	International Organization for Standardization
IT	informatietechnologie
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
JINC	Jongeren INCorporated
LIV	Lage inkomensvoordeel
LKV	Loonkostenvoordeel
LLO	Leven Lang Ontwikkelen
MIAMI	Modernisering Identity and Access Management
MOK	Meting operationele kwaliteit
MVO	Maatschappelijk verantwoord ondernemen

NIS	Network and Information Security directive
NIST	National Institute of Standards and Technology
NLA	Nederlandse Arbeidsinspectie
NOW	tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid
n.v.t.	niet van toepassing
OCTAS	Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel
OCW	(ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
ODS	Operational Data Store
oWajong	oude Wajong
pgb	persoonsgebonden budget
PwC	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
RIEC's	Regionale Informatie- en Expertisecentra
SMZ	Sociaal-medische zaken
STAP	Stimulering arbeidsmarktpositie
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SDG's	Strategic Development Goals
TPA	Third Party Authorization
TPM	Third Party Memorandum
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UHT	Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen
UVB	Uitvoering van Beleid (afdeling van het ministerie van SZW)
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VB	Verantwoord Begroten
VN	Verenigde Naties
VOG	Verklaring Omtrent het Gedrag
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
VWS	(ministerie van) Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Wajong 2010	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten 2010
Wajong 2015	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten 2015
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Wazo	Wet arbeid en zorg
Wbo	Wet betaald ouderschapsverlof
Wdo	Wet digitale overheid
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
Wet SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WNT	Wet normering topinkomens
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIEG	Wet invoering extra geboorteverlof
Woo	Wet open overheid
WOOS	Wet overige OCW-subsidies
Wpg	Wet politiegegevens
WW	Werkloosheidswet

Bijlage I IT-projecten

In deze bijlage gaan we in op de voortgang van de IT-ambities uit het UWV Informatieplan 2024–2028 en op nieuwe wet- en regelgeving waarvoor nieuwe ontwikkelingen of wijzigingen in onze IT nodig zijn.

In het UWV Informatieplan (UIP) 2024–2028 voor ons veranderportfolio schetsen we op hoofdlijnen onze IT-ambities voor de komende jaren. Dat doen we langs vier strategische thema's:
- Verbeteren en verbreden van de dienstverlening.
- Versterken van het IT-fundament.
- Voldoen aan externe verplichtingen.
- Verbeteren van de besturing en bedrijfsvoering van de IT-organisatie.

Hieronder geven we aan hoe we met ons projectenportfolio hebben bijgedragen aan de strategische thema's.

Verbeteren en verbreden van de dienstverlening

Binnen dit strategisch thema leveren we dienstverlening aan mens en maatschappij waarbij het perspectief en de beleving van de cliënt centraal staan. We verbeteren onze dienstverlening langs de lijn van de integrale klantreizen. Binnen dit thema hebben we vier doelstellingen. Per doelstelling dragen verschillende initiatieven (in samenhang) bij aan het behalen van de doelstelling. Hieronder geven we per doelstelling aan welke voortgang we hebben geboekt.

Doelstelling: we zorgen voor een betere cliëntbeleving door betrouwbare en snelle digitale communicatie.

Vier initiatieven dragen bij aan deze doelstelling:
- *Consistente kanaalonafhankelijke klantinteractie*: We willen al onze cliënten in één keer goede, passende dienstverlening bieden. Zij moeten de mogelijkheid hebben om zelf te kiezen via welk kanaal zij contact met ons opnemen: digitaal (zoals per webportaal, app), telefonisch, per post of fysiek met een medewerker op een locatie. In 2025 zijn we gestart met het implementeren van een dienstverleningsplatform. Een belangrijk onderdeel hiervan is beeldbellen. We werken aan een aantal scenario's om zoveel mogelijk invulling te geven aan gebruikerswensen.
- *Cliëntcontactregistratiesysteem*: Het Cliëntcontactregistratiesysteem (CRS) beoogt de succesvolle implementatie van een door Europese aanbesteding verworven functionaliteit ter vervanging van het huidige systeem. Dit nieuwe systeem is in november live gegaan.
- *Contentmanagementsysteem*: Dit project legt een belangrijk fundament voor ons dienstverleningsplatform met een nieuw contentmanagementsysteem (cms). Het is een voorwaarde voor de integratie van verschillende communicatiekanalen. Met dit CMS zijn we in staat om over en door verschillende kanalen heen met cliënten te communiceren (omnichannelcommunicatie). In 2024 zijn we gestart met de voorbereidingen voor de vervanging van het huidige cms. Dit is eind 2025 opgeleverd en live gegaan. De decharge van het project is begin 2026 gepland.
- *Contactdienstverlening*: Het project Contactcenterdienstverlening (CCD) beoogt de succesvolle implementatie van een door Europese aanbesteding verworven functionaliteit ter vervanging van het huidige Contactcenter. In 2024 vonden voorbereidende werkzaamheden plaats. De verwerving start naar verwachting in 2026.

Doelstelling: we vervangen en verbeteren de IT-ondersteuning van onze medewerkers die op Werkpleinen en Werkgeversservicepunten cliënten en werkgevers ondersteunen bij het vinden van respectievelijk werk en werknemers.

Vijf initiatieven dragen bij aan deze doelstelling:
- *Beter matchen cv's en vacatures met vernieuwde systemen*: Door het matchen van cv's en vacatures kunnen werkgevers en werkzoekenden elkaar vinden. Om effectiever matchen mogelijk te maken wordt de functionaliteit van de huidige, verouderde systemen vervangen door een nieuwe Bemiddelingsservice. Gestandaardiseerde gegevensuitwisseling met partners over vacatures en profielen vindt plaats door aansluiting op de ketenvoorziening Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM). Voor deze nieuwe bemiddelingsservice loopt nu fase 1 waarin in 2026 de service beschikbaar wordt gesteld aan onze medewerkers. Daarna volgt fase 2 waarin de service ook beschikbaar wordt gesteld aan onze cliënten.
- *Werkzoekenden kunnen digitaal een afspraak maken via het UWV-portaal*: Dit project moet het mogelijk maken dat werkzoekenden via het UWV-portaal inzicht krijgen in geplande spreekuren en een afspraak kunnen maken en wijzigen. Dit project zal voorlopig nog niet starten.
- *Matchen op skills en competenties*: Matching op basis van competenties kan helpen om aan de hand van andere criteria, zoals gestandaardiseerde skills/vaardigheden, een vacature aan een werkzoekende te koppelen. CompetentNL is een landelijke standaard voor het beschrijven van skills die UWV met SBB, CBS en TNO ontwikkelt. Livegang vond eind september 2025 plaats. Het streven is om later CompetentNL aan te sluiten op de nieuwe Bemiddelingsservice.
- *Verbeteren processen werk- en ontslagvergunningen*: Sinds 2020 loopt er een traject om de processen op het gebied van werk- en ontslagvergunningen te digitaliseren en te vernieuwen. Hiermee wordt ook het bestaande en verouderde systeem vervangen. Het traject voor digitalisering voor werkvergunningen loopt nog. Begin 2026 start het traject voor digitalisering van ontslagvergunningen.
- *Herontwerp WW*: Met Herontwerp WW (HOWW) uniformeren en optimaliseren we de WW-processen voor onze medewerkers zodat het merendeel van de relevante informatie in één systeem aan hen wordt aangeboden. Op dit moment loopt HOWW-4. We verwachten dat dit in 2026 kan worden afgerond. In dit project worden het WW-aanvraagproces, de vastlegging van de resultaten en herleiding hiervan over de kantoren geharmoniseerd. Voor cliënten wordt de gemiddelde doorlooptijd van

aanvragen teruggebracht. Voor WW-medewerkers worden hierbij twee systemen uitgefaseerd. Naast de voordelen voor cliënten en medewerkers wordt hiermee ook een flink deel van het legacysysteemlandschap en de daarmee samenhangende afhankelijkheid van leveranciers voor onderhoud geëlimineerd.

Doelstelling: we vervangen verouderde IT-systemen binnen het sociaal-medische domein zodat onze medewerkers betere dienstverlening kunnen bieden en wetswijzigingen makkelijker en sneller kunnen worden doorgevoerd.

Vier initiatieven dragen bij aan deze doelstelling:

- *SIO (SMZ IV-optimalisatie) ZW-arbo* – vernieuwen van de IT-ondersteuning van het Ziektewetarboproces: We realiseren een nieuwe medewerkerapplicatie en IT-ondersteuning voor het Ziektewetarboproces, zodat medewerkers werken met actuele, juiste, veilige en makkelijk toegankelijke cliëntinformatie. In 2024 hebben we in het medewerkerportaal een technisch vernieuwde versie van de digitale kaart voor cliëntinformatie opgeleverd. Daarmee hebben medewerkers een beter overzicht van het proces en de status van een cliënt. Het nieuwe Medewerkerportaal 2.0 is naar verwachting eind 2027 gereed waarna het oude systeem (IMF) in 2028 kan worden uitgezet.
- *Herontwerp AW*: Vanuit de uitvoering en vanuit de integrale klantreizen is er een grote en urgente behoefte om de huidige processen en systemen voor alle arbeidsongeschiktheidswetten (WIA, Wajong, WAO en WAZ) te herontwerpen en betere IT-ondersteuning te realiseren voor onze medewerkers. Het traject Herontwerp AW realiseert de komende jaren stapsgewijs meerdere projecten voor de nieuwe IT-ondersteuning in het arbeidsongeschiktheidswettendomein, langs de lijn van de integrale klantreizen. In het najaar van 2024 is het projectplan voor het eerste project opgeleverd. De eerste oplevering zou medio 2025 plaatsvinden maar is uitgesteld tot 2026.
- *Pijnpunten integrale klantreis*: Het gaat hierbij om pijnpunten van de integrale klantreis Ik ben ziek/(deels) arbeidsongeschikt. Waar mogelijk worden deze in de lijn opgepakt of ondergebracht bij bestaande lopende projecten.
- *Procesoptimalisatie WIA-claimbeoordeling*: We werken de komende jaren aan optimalisatie van de processen in het domein van de WIA-claimbeoordeling. Voor de langere termijn zetten we in op fundamentele vernieuwing van de IT-systemen.

Doelstelling: we verbeteren de digitale ondersteuning van werkgevers die iets moeten regelen voor hun werknemers.

- *Arbeidsjuridische dienstverlening*: zie hierboven onder Verbeteren processen werk- en ontslagvergunningen

Versterken van het IT-fundament

Voor het verbeteren en verbreden van onze dienstverlening is een solide en wendbaar IT-fundament nodig, dat beschikbaar is en blijft voor dienstverlening aan burgers, bedrijven en instellingen. Daarbij zorgen we ervoor dat onze IT-beveiliging van onze data op orde is. Hierbij hanteren we zes doelstellingen. Per doelstelling dragen verschillende initiatieven (in samenhang) bij aan het behalen van de doelstelling. Daarbij hebben we in 2025 de volgende voortgang geboekt:

Doelstelling: we vernieuwen en moderniseren ons applicatielandschap.

Om komende jaren onze dienstverlening op orde te houden voeren we een aantal grote vervangings- en moderniseringstrajecten uit. De vervanging van ons OpenVMS-platform draagt hieraan bij. Op dit platform draaien onze belangrijkste uitkeringssystemen voor de verstrekking van arbeidsongeschiktheids- en WW-uitkeringen. De ondersteuning van het platform loopt eind 2027 af. Alle voorbereidende en regieactiviteiten voor deze vervanging verlopen via het speciaal hiervoor ingerichte programma Nexus. Via twee Nexus-projecten realiseren we nu een oplossing. Begin 2024 heeft het Adviescollege IT-toetsing (Ac-ICT) een advies uitgebracht dat we hebben verwerkt bij de keuze van onze aanpak. In 2025 heeft het Ac-ICT beide Nexus-projecten opnieuw getoetst. De verbeterpunten uit de adviezen worden verwerkt in de aanpak van de projecten die beiden gaan uitlopen.

Doelstelling: we zetten in op het zo groot mogelijke gebruik van gemeenschappelijke en generieke voorzieningen.

De vereenvoudiging en vernieuwing van ons applicatielandschap is complex. Het gaat om grootschalige, meerjarige verandertrajecten. Om de complexiteit te beperken, doen we dat in kleine en beheersbare stappen. We kiezen daarbij bewust voor het gebruik van gemeenschappelijke en generieke IT-voorzieningen. Met twee initiatieven dragen we bij aan deze doelstelling:

- *Programma E-werken*: We hebben de ambitie om alle gemeenschappelijke voorzieningen UWV-breed te implementeren. Het gaat over voorzieningen die met het programma E-werken al zijn ontwikkeld en deels geïmplementeerd, zoals E-Afspraak, E-Publicatie (brievenboek) en Klantbeeld (een digitaal overzicht met relevante gegevens van cliënten en werkgevers die UWV-medewerkers kunnen gebruiken bij contact met een cliënt of werkgever of als er informatie over de werkgever nodig is). De voorzieningen worden of zijn overgedragen aan de lijnorganisatie voor beheer en verdere implementatie. In het vierde kwartaal van 2024 is focus aangebracht en hebben we aan tien gemeenschappelijke voorzieningen prioriteit gegeven. In augustus 2025 is het projectplan vastgesteld. Hierbij is gefocust op het aansluiten van divisies waar de cliënt- en/of medewerkerswaarde vanuit de verschillende voorzieningen behaald worden. Daarnaast is de focus gelegd op het intensiveren van het gebruik van het Klantbeeld Burger en het Klantbeeld Werkgever. Dit doen we door het op een juiste manier doorontwikkelen op basis van dialoog en de behoeften vanuit het generieke globaal businessontwerp. Voorbeeld hiervan is het realiseren van een koppeling met nieuwe gegevensbronnen, onder andere het Werken met Zaken en gegevens arbeidsverleden.
- *Het elektronisch archief geschikt maken om klantreizen beter te ondersteunen*: Voor een goede ondersteuning van een klantreisgeoriënteerde dienstverlening en om te voldoen aan diverse wet- en regelgeving, is het belangrijk dat UWV altijd een totaalbeeld heeft van een lopende of afgeronde klantreis. Daarvoor is het nodig om een aantal omvangrijke noodzakelijke aanpassingen en uitbreidingen door te voeren in het elektronisch archief die het IT-landschap en de gemeenschappelijke voorziening toekomstbestendig maken. Hier loopt een meerjarentraject op dat in toenemende mate verbeteringen door gaat voeren. Dit traject loopt zeker tot in 2026.

Doelstelling: we richten ons op een goede gegevenshuishouding en datagedreven werken.

Met vier initiatieven dragen we bij aan deze doelstelling:

- *Datagedreven werken*: UWV wil meer en beter gebruikmaken van beschikbare data. Op basis van beschikbare data willen we de besluitvorming versnellen en verbeteren en onze bestaande en nieuwe dienstverlening ondersteunen. Hiervoor streven we ernaar de komende jaren eerst de stap naar enabler (gegevens als katalysator) te maken. We hebben inmiddels inzicht in de benodigde stappen voor het implementeren van datagedreven werken bij UWV. Hierbij horen onderwerpen als metadata, masterdata en datakwaliteit. De ambitie was om in het eerste kwartaal van 2025 het onderdeel vernietigen binnen datalifecyclemanagement af te ronden voor twee processen. Het hiervoor verantwoordelijke project is echter stopgezet omdat er in 2024 niet voldoende middelen waren voor het portfolio. Het is nog niet duidelijk wanneer het project weer kan starten.
- *Datawarehouse moderniseren*: Met ons project DataFabriek realiseren we de noodzakelijke vernieuwing in het Datawarehouse-(DWH-)domein. Het verandertraject DataFabriek vervangt drie legacydatawarehouses door één modern en toekomstbestendig platform: het Data Integratie Magazijn (DIM). Inmiddels is de vervanging van één legacydatawarehouse afgerond. Met de ervaring die we hiermee hebben opgedaan zijn we medio 2023 gestart met de vervanging van de andere twee datawarehouses. Een zorgvuldige analyse van de producten van deze datawarehouses heeft geleid tot een sterke vermindering van het aantal te migreren producten. Het project loopt de afgelopen jaren geheel volgens planning. Het project heeft ook veel tijd besteed aan het overdragen van kennis en kunde van het programma aan de DWH-lijnorganisatie. Deze overdracht is per 1 oktober 2025 afgerond. Begin 2026 wordt het project gedechargeerd.
- *UWV datadeliveryplatform*: We starten eind 2025 met het opzetten van een gegevenslogistieke hub met behulp van een UWV datadeliveryplatform. Dit maakt het mogelijk om effectiever en efficiënter intern gegevens uit te wisselen.
- *Transitie Operational Data Store*: UWV is ontstaan uit een fusie tussen zes uitvoeringsinstellingen en het Lisv. De inmiddels verouderde applicatie Operational Data Store (ODS) is ooit ontwikkeld om tijdelijk een brug te vormen tussen de basisregistraties van de vroegere uitvoeringsinstellingen en integraal inzicht te bieden in de persoonsgegevens uit deze administraties. Uit extern onderzoek naar de toekomstvastheid van ODS bleek dat we op korte termijn actie moesten ondernemen om ODS uit te faseren dan wel te herbouwen. Met het project Transitie ODS willen we alle relevante functies van het huidige ODS vervangen door grotendeels bestaande en deels nieuw te ontwikkelen standaardgegevensdiensten. De transitie is in september 2025 afgerond. Er is nu sprake van een stabiele en robuuste toestand.

Doelstelling: we verbeteren onze informatieveiligheid en privacybescherming. Om doeltreffend te kunnen sturen op het IB&P-domein is inzicht in status van risico's, beveiliging en privacybescherming onontbeerlijk.

Met vijf initiatieven werken we aan het behalen van deze doelstelling:

- *Toekomstvast autorisatiebeheer:* De verouderde maatwerkapplicatie voor autorisatiebeheer van UWV-medewerkers wordt vervangen door een standaardapplicatie. De livegang, inclusief nieuw beleid, procedures en opleidingsinformatie van het nieuwe autorisatiebeheersysteem, is al in 2024 uitgevoerd. Opvolgende werkzaamheden hebben plaatsgevonden in 2025. De decharge heeft in het voorjaar van 2025 plaatsgevonden en er is besloten tot een groeiplan om via separate projecten resultaten op te leveren ten aanzien van organisatie, mens, data, technologie, processen en data.
- *Identity and Access Management toekomstbestendig:* In 2022 is het programma Modernisering Identity and Access Management (MIAMI) gestart, dat als doel heeft om tot en met 2027 stapsgewijs verouderde IAM-systemen te vervangen door uniforme en effectieve werkwijzen voor AM. Zo zorgen we voor een stabiele, betrouwbare, beschikbare en veilige informatievoorziening voor UWV. Eind 2024 is er een centrale eenmalige inlogfaciliteit gerealiseerd waarop in de loop van 2025 en 2026 ruim driehonderd applicaties worden aangesloten. Daarmee zijn voor deze applicaties hoge kwaliteit toegangsbeveiliging gerealiseerd, inclusief Multi Factor Identificatie (MFA). Begin 2025 is gestart met de realisatie van een moderne voorziening voor het autorisatiebeheer van geprivilegieerde accounts (speciale toegangsrechten). Eind juli is de pilot hiervoor succesvol afgerond en wordt naar verwachting voor het einde van het jaar een eerste versie van deze voorziening in productie genomen. Er is in 2025 een begin gemaakt met het realiseren van een IAM-voorziening voor één toegangspunt tot de digitale dienstverlening van UWV via één integratiepunt voor cliënten, werkgevers en ketenpartners. In 2026 wordt de daadwerkelijke realisatie hiervan uitgevoerd. In samenwerking met DXC is het Groeiplan zodanig verder uitgewerkt, dat de koppeling met de Product Roadmap Autorisatie Beheer Centrum nu sluitend is. In samenwerking met de CISO is een basisversie IAM-Governance ('Hoe de verantwoordelijkheden binnen UWV zijn belegd') tot stand gekomen, die als uitgangspunt dient bij verdere positionering van autorisatiebeheer. Voor de totaalsturing is per 1 januari 2026 een Programmamanager aangesteld die op basis van bestaande analyses inzicht gaat brengen in de onderlinge samenhang tussen lopende IAM-activiteiten en de sturing, prioritering en besluitvorming over het vervolg van de IAM-ontwikkeling binnen UWV in afstemming met de diverse stakeholders ondersteunt.
- *Modernisering Oracle-ecosysteem:* voor een aanzienlijk deel van de bedrijfsapplicaties is UWV afhankelijk van database- en middlewareproducten van Oracle. De historisch gegroeide licentiestructuur is echter complex, inflexibel en financieel moeilijk bestuurbaar geworden. Dit wordt acuut door het aflopen van een tijdelijke licentieovereenkomst (Temporary Unlimited License Agreement) per 1 juni 2026, wat UWV blootstelt aan aanzienlijke financiële en compliancerisico's. Om deze risico's te mitigeren en een structurele oplossing te realiseren, is in 2025 het programma Oracle EcoSysteem Modernisatie (OESM) opgestart. Na een zorgvuldige afweging van scenario's is gekozen voor een overstap naar een zogeheten 'Oracle Cloud@Customer'-omgeving. Deze oplossing combineert de flexibiliteit en het op verbruik gebaseerde kostenmodel van een clouddienst met de veiligheid en controle van een private omgeving. De hardware wordt in de eigen datacenters van UWV geplaatst, waarmee de data-soevereiniteit volledig is geborgd. In de tweede helft van 2025 zijn de noodzakelijke contractuele afspraken met de betrokken leveranciers afgerond. Vanaf 2026 worden de applicaties gefaseerd en volgens een fabrieksmatige aanpak in 'waves' gemigreerd naar de nieuwe omgeving. Dit programma stelt UWV in staat de controle over dit vitale deel van de infrastructuur te vergroten, de financiële risico's substantieel te reduceren en een toekomstbestendige en kostenefficiënte basis te leggen voor de komende jaren.
- *Next Level Security:* UWV staat continu in verbinding met de digitale buitenwereld, waarin traditionele vormen van toegangsbescherming niet meer volstaan omdat hackers tegenwoordig slimmer opereren dan voorheen. We bewegen hierin mee en werken aan een verdere verhoging van onze digitale weerbaarheid. We nemen maatregelen die zowel op korte termijn

effect sorteren als bijdragen aan de digitale weerbaarheid van UWV op de langere termijn. Met het programma Next Level Security (NLS) vergroten we onze digitale weerbaarheid en verankeren we cybersecurity binnen onze organisatie. Binnen NLS-2 zijn vijf projecten uitgevoerd die de digitale weerbaarheid van UWV verder vergroten en informatiebeveiliging in de organisatie verankeren, waaronder de verdere vergroting van de bewustwording van UWV-medewerkers over veilig digitaal gedrag. Hierbij wordt intensief samengewerkt met andere projecten en programma's, en benutten we ook activiteiten op het gebied van businesscontinuïteitsmanagement. Er zijn onderzoeken gedaan om securitymaatregelen te toetsen. We werken aan een bredere inrichting van kwetsbaarhedenbeheer en monitoring van cloudomgevingen.

- *Vulnerability management:* UWV staat doorlopend in verbinding met de digitale buitenwereld, waarin traditionele vormen van toegangsbescherming niet meer volstaan omdat hackers steeds slimmer opereren. We ontwikkelen mee en blijven doorlopend werken aan een verdere verhoging van onze digitale weerbaarheid. Daarbij werken we zowel aan kortetermijnoplossingen als langetermijnstrategieën. We werken aan een bredere inrichting van kwetsbaarhedenbeheer en monitoring van cloudomgevingen. In het tweede en derde kwartaal van 2025 is invulling gegeven aan een automatiseringspilot voor kwetsbaarhedenbeheer, gericht op kwetsbaarheden in de browser. Daarbij zijn in de acceptatieomgeving een groot aantal kwetsbaarheden succesvol gepatcht, zonder verstoringen. Deze aanpak wordt in het komende kwartaal ook toegepast op de productieomgevingen. Daarnaast wordt verdere invulling gegeven aan de scopeverbreding van het kwetsbaarhedenbeheerproces.

Doelstelling: we moderniseren onze IT-infrastructuur.

Vier initiatieven dragen bij aan een moderne infrastructurele dienstverlening waarmee we snel kunnen reageren op wijzigingen:

- *Modernisering datacenter*: Met de migratie naar een nieuwe leverancier van infrastructurele diensten hebben we de afgelopen jaren onze infrastructurele dienstverlening gemoderniseerd. We zetten nu in op het vernieuwen en vervangen van verouderde IT-componenten en op verdere inzet van containerization. Dit is een softwareontwikkelproces dat de applicatiecode bundelt met alle bestanden en libraries die nodig zijn om te kunnen draaien op verschillende platformen. In 2024 hebben we een minimal-viable-product-containerplatform opgeleverd, waarop een aantal organisatieapplicaties draaien.
- *Structurele inrichting container infrastructuur*: In 2025 zijn we gestart met het project Structurele inrichting container infrastructuur, gericht op het realiseren van een nieuwe 'landingszone' voor containergebaseerde applicaties binnen de UWV-infrastructuur. Het afgelopen jaar is er goede vooruitgang geboekt. Er is een nieuwe hoog geautomatiseerde en onderhoudsvriendelijke opzet voor de dienstverlening gerealiseerd en op basis daarvan zijn nieuwe OpenShift-clusters geïnstalleerd. Dit zijn moderne, geautomatiseerde omgevingen waar we onze applicaties veilig en efficiënt kunnen draaien. Deze clusters zijn gekoppeld aan onze beveiligingssystemen en voorzien van instrumenten voor onze ontwikkelteams waarmee zij zelf applicaties kunnen installeren en beheren. Hierdoor kunnen we applicaties sneller en betrouwbaarder aanbieden, zonder dat dit impact heeft op onze dienstverlening. Beide OpenShift-clusters zijn operationeel opgeleverd en alle applicaties zijn succesvol gemigreerd. Ook zijn netwerkaanpassingen en firewallinstellingen geïmplementeerd. Het project wordt begin 2026 afgerond. De infrastructuur is klaar voor verdere uitrol van de modernisatie van meer UWV-applicaties.
- *Cloudvoorzieningen*: Een centrale pijler in het verder vernieuwen van onze infrastructuur en ons applicatielandschap is gepaste inzet van niet alleen private maar ook publieke cloudvoorzieningen, om de wendbaarheid van ons IT-landschap te vergroten. Daarom investeren we in hybride cloudplatformen waarop applicaties kunnen landen, zodat we maximaal gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van de nieuwe cloudinfrastructuur. Het afgelopen jaar is er naast het bestaande private cloudplatform ook een publiek cloudplatform op Azure technisch gerealiseerd en is er gestart met de realisatie van de eerste activiteiten hierop. Ook is druk gewerkt aan de architecturele inbedding van deze nieuwe dienstverlening en het aanpassen van de interne procesvoering om deze dienstverlening beter te kunnen ondersteunen. De beoogde activiteiten hiertoe zijn in 2025 afgerond.
- *Geoptimaliseerd technisch beheer*: We streven ernaar om IT-technisch beheer zoveel mogelijk te automatiseren. Door handmatige interventies te voorkomen en, daar waar mogelijk, te automatiseren wordt de beheerlast geminimaliseerd, worden handmatige fouten voorkomen en neemt de kwaliteit van de dienstverlening toe. Om hieraan invulling te geven, wordt een aantal reeds in gang gezette trajecten als testautomatisering en het automatisch naar productie brengen (deployen) van software de komende jaren verder ontwikkeld. Hiervoor ontwikkelen we een centrale voorziening voor softwareontwikkeling en testen. Verder standaardiseren we de ontwikkel-, test-, acceptatie- en productieomgevingen (OTAP), ondersteunen we geautomatiseerd testen en het geautomatiseerd implementeren conform een continuous integration/continuous delivery-(CI/CD-)werkwijze om onze verandersnelheid te vergroten en ons agile voortbrengingsproces beter te faciliteren. CI/CD is in de tweede vier maanden van 2025 afgerond. Er zijn nu honderd applicaties aangesloten op de CI/CD-pijplijn. In 2026 wordt een UWV-brede ketentestomgeving opgeleverd.

Doelstelling: we verbeteren en versterken onze IT-ondersteuning van secundaire processen.

Met het programma Modernisering interne bedrijfsvoering (MIB) (dat ook valt onder het strategische thema Verbeteren van de besturing en bedrijfsvoering van de IT-organisatie) heroriënteren we ons op de IT-ondersteuning van de bedrijfsvoering. In het eerste halfjaar van 2024 is een vooronderzoek uitgevoerd naar de moderne interne bedrijfsvoering. Hierin hebben we gekeken naar marktstandaarden voor procesbesturing en de daarbij behorende standaardsoftware. We zijn eind 2024 tot een visie gekomen op de interne bedrijfsvoering, inclusief een businesscase en een plan van aanpak voor de realisering van de moderne interne bedrijfsvoering. In juni 2025 is het project Modernisering interne bedrijfsvoering gestart. Er is inmiddels een softwareleverancier gekozen aan wie het project is gegund. Ook is er gekozen voor een implementatiepartner. Het herijkte projectplan wordt begin 2026 opgeleverd

Voldoen aan externe verplichtingen en wet- en regelgeving

Nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving heeft gevolgen voor ons IT-veranderportfolio. In onze kwartaalsturing op en -prioritering van het veranderportfolio houden we rekening met en anticiperen we op wetwijzigingen en -vernieuwingen. Waar mogelijk streven

we ernaar om grote veranderingen in wet- en regelgeving en de vernieuwing van IT-systemen in samenhang op te pakken met als doel om de schaarse verandercapaciteit zo efficiënt mogelijk in te zetten. Voor aankomende wet- en regelgeving is het dan ook van belang om de planning, maakbaarheid en haalbaarheid in nauwe samenspraak met het ministerie van SZW af te stemmen.

Bijlage II Overige cijfermatige ontwikkelingen

Uitkeringsvolumes, ontwikkelingen per wet

Ontwikkeling WW

We namen in 2025 meer beslissingen over het recht op een WW-uitkering dan in 2024: 370.800 tegenover 354.400. We kenden 290.200 WW-uitkeringen toe en wezen 80.600 van de aanvragen af. De krapte op de arbeidsmarkt houdt in veel sectoren aan. Daardoor blijft het aantal WW-ontvangers laag, ondanks een stijging van het aantal lopende WW-uitkeringen in 2025.

Tabel Volumeontwikkeling WW

	Instroom	Uitstroom	Lopend
2015	583.700	578.700	445.900
2016	491.000	524.900	412.000
2017	390.200	472.200	330.000
2018	335.500	402.700	262.700
2019	330.000	369.300	223.500
2020	479.100	416.900	285.700
2021	292.500	386.300	191.800
2022	229.000	271.600	149.200
2023	248.600	237.000	160.800
2024	271.500	257.400	174.800
2025	290.200	273.600	191.500

Ontwikkeling WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bestaat uit twee regelingen: de regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Een IVA-uitkering is voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en daardoor niet meer kunnen werken. Een cliënt krijgt een WGA-uitkering als hij nog gedeeltelijk kan werken of als hij tijdelijk niet kan werken, maar dat binnen afzienbare termijn wel weer zal kunnen.

Tabel Volumeontwikkeling WIA

	Instroom	Uitstroom	Lopend
2015	35.800	16.100	229.600
2016	40.000	16.600	253.300
2017	41.700	18.400	277.000
2018	43.400	18.800	302.500
2019	45.800	19.900	328.000
2020	49.700	26.600	349.500
2021*	55.600	32.700	373.100
2022	54.800	31.200	397.400
2023	59.600	34.900	422.900
2024	69.000	38.100	454.600
2025	71.300	43.200	483.800

* *Gecorrigeerd in verband met een verbeterde rekenmethode.*

De instroom blijft veel hoger dan de uitstroom. Hierdoor neemt het aantal mensen dat een WIA-uitkering ontvangt, net als voorgaande jaren, toe.

Ontwikkeling WAO

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) is de voorloper van de WIA.

Tabel Volumeontwikkeling WAO

	Instroom	Uitstroom	Lopend
2015	900	28.800	315.100
2016	700	22.800	293.000
2017	700	21.000	272.500
2018	700	20.100	253.600
2019	600	17.600	236.500
2020	500	22.461	214.600
2021	700	20.700	194.500
2022	600	15.200	179.900
2023	500	13.700	166.700
2024	400	14.600	152.400
2025	400	15.700	137.100

De instroom in de WAO bestaat alleen nog uit cliënten van wie het recht op een uitkering al van vóór 2006 dateert. Dat wil zeggen vóór de invoering van de WIA, de voorloper van de WAO.

Ontwikkeling Wajong

De Wajong is er voor mensen die al vóór hun 17e jaar arbeidsongeschikt waren of dat tijdens de opleiding/studie werden. Sinds 1 januari 2015 geldt de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong 2015). Sindsdien is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Hiermee wordt bedoeld dat zij door hun ziekte of handicap niet over arbeidsvermogen beschikken en dit ook nooit kunnen ontwikkelen. Hierdoor is het aantal nieuwe Wajong-uitkeringen sinds 2015 veel lager dan voor 2015, maar de afgelopen jaren is er wel weer een stijging. Het aantal cliënten met een Wajong-uitkering vertoont een stijgende lijn sinds 2021 en zit bijna weer op het niveau van 2015.

Tabel Volumeontwikkeling Wajong

	Instroom	Uitstroom	Lopend
2015	4.500	6.400	248.800
2016	4.200	6.100	247.100
2017	4.700	6.100	245.800
2018	5.200	6.500	245.100
2019	5.800	6.800	244.200
2020	6.400	7.500	243.100
2021*	6.200	5.700	243.200
2022	6.400	5.500	244.100
2023	6.800	5.600	245.400
2024	7.000	5.600	246.900
2025	7.000	5.700	248.200

* *Gecorrigeerd in verband met een verbeterde rekenmethode.*

In 2025 handelden we 10.900 aanvragen af voor een Wajong 2015-uitkering, iets meer dan in 2024 (10.800). Hiervan werden er 5.700 (52,0%) afgewezen, omdat de aanvrager niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt werd bevonden (in 2024: ook 5.700, 52,5%).

Ontwikkeling WAZ

De Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) geeft recht op een uitkering op minimumniveau als een zelfstandige langdurig arbeidsongeschikt is.

Tabel Volumeontwikkeling WAZ

	Instroom	Uitstroom	Lopend
2015	100	2.100	15.100
2016	100	1.600	13.500
2017	100	1.500	12.000
2018	26	1.300	10.800
2019	49	1.100	9.700
2020	39	1.300	8.400
2021	28	1.200	7.300
2022	20	800	6.500
2023	16	700	5.800
2024	15	700	5.100
2025	21	700	4.400

Doordat per 1 augustus 2005 de toegang tot de WAZ is gesloten, komen er vrijwel geen nieuwe cliënten meer bij. De instroom die nog plaatsvindt, is een gevolg van overloop uit andere wetten en herleving van oude rechten. Het overgrote deel van de cliënten met een WAZ-uitkering is 55 jaar of ouder.

Ontwikkeling Ziektewet

Het vangnet van de Ziektewet is onder meer bedoeld voor zieke werklozen en zieke uitzendkrachten. Zij hebben geen werkgever die voor hun verzuimbegeleiding en re-integratie verantwoordelijk is. UWV begeleidt deze mensen op sociaal-medisch gebied, zoals de werkgever en de arbodienst dat doen voor de werknemers van reguliere werkgevers.

Tabel Ziektewet-uitkeringen naar vangnetgroep

	2025	2024
Nieuwe uitkeringen	**343.900**	**324.200**
Zwangerschap	88.000	83.500
Flexkrachten (uitzendkrachten, eindedienstverbanders en flex overig)	39.100	37.500
Zieke werklozen	24.200	23.800
No-riskpolis	186.900	173.000
Overig (vooral vrijwillig verzekerden)	5.700	6.400
Beëindigde uitkeringen	**354.100**	**328.900**
Zwangerschap	79.000	77.600
Flexkrachten (uitzendkrachten, eindedienstverbanders en flex overig)	41.800	40.800
Zieke werklozen	41.000	39.000
No-riskpolis	186.300	165.300
Overig (vooral vrijwillig verzekerden)	6.000	6.200
Lopende uitkeringen	**111.200**	**105.300**
Zwangerschap	28.900	26.400
Flexkrachten (uitzendkrachten, eindedienstverbanders en flex overig)	32.200	32.100
Zieke werklozen	25.600	24.100
No-riskpolis	23.100	21.300
Overig (vooral vrijwillig verzekerden)	1.400	1.400

We hebben in 2025 meer Ziektewet-uitkeringen toegekend. Vooral het aantal toekenningen aan werknemers met een no-riskpolis nam duidelijk toe. Ook het aantal beëindigde uitkeringen aan werknemers met een no-riskpolis steeg aanzienlijk.
In de tabel Kwantitatieve prestatie-indicatoren hebben we opgenomen dat de verzuimduur van uitzendkrachten in 2025 aanzienlijk lager was dan in 2024. Dit komt onder andere doordat in 2023 een aantal grote uitzendbureaus eigen risicodrager is geworden. Hierdoor bleven in 2023 en 2024 langdurige ziektegevallen van deze uitzendbedrijven in de Ziektewet, terwijl de kortlopende ziektegevallen inmiddels uit de Ziektewet waren gestroomd.

Ontwikkeling Wazo

De Wet arbeid en zorg (Wazo) regelt dat vrouwen een uitkering van minimaal zestien weken krijgen tijdens en na hun zwangerschap (zwangerschaps- en bevallingsverlof). Verder regelt de Wazo onder andere verlof en uitkering bij adoptie en pleegzorg. Met gemiddeld 76.500 was het aantal mensen met een Wazo-uitkering in 2025 iets hoger dan in 2024 (74.400). Onder Wazo-uitkeringen vallen ook de uitkeringen wegens zwangerschapsverlof voor vrouwen die als zelfstandige werken, volgens de Zelfstandig

en Zwanger-regeling (ZEZ) en uitkeringen op grond van de per 1 juli 2020 ingevoerde Wet invoering aanvullend geboorteverlof. Sinds 2 augustus 2022 tellen ook uitkeringen voor betaald ouderschapsverlof mee.

Tabel Wazo-uitkeringen naar regeling

	2025	2024
Nieuwe uitkeringen	**399.000**	**390.700**
Zwangerschaps- en bevallingsverlof werknemers	134.400	133.400
Zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen/beroepsbeoefenaars	12.300	13.000
Pleegzorg- en adoptieverlof	600	600
Aanvullend geboorteverlof	87.600	83.900
Betaald ouderschapsverlof	164.100	159.800
Beëindigde uitkeringen	**331.100**	**334.400**
Zwangerschaps- en bevallingsverlof werknemers	131.600	130.600
Zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen/beroepsbeoefenaars	12.300	12.800
Pleegzorg- en adoptieverlof	400	300
Aanvullend geboorteverlof	52.600	59.400
Betaald ouderschapsverlof	134.200	131.300
Lopende uitkeringen	**76.500**	**74.400**
Zwangerschaps- en bevallingsverlof werknemers	40.800	40.500
Zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen/beroepsbeoefenaars	3.800	4.100
Pleegzorg- en adoptieverlof	100	100
Aanvullend geboorteverlof	7.700	7.400
Betaald ouderschapsverlof	23.300	22.300

Werkende Wajongers

Jonge Wajongers werken vooral bij reguliere werkgevers. De oudere werken vaak in de beschermde omgeving van een Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening). Wajongers werken soms als zelfstandig ondernemer. In 2025 werkten in totaal ruim 60.100 Wajongers, 24,2% van het totale aantal mensen met een Wajong-uitkering. Het percentage werkende Wajongers is lager dan eind 2024. Dit hangt samen met het feit dat de populatie in toenemende mate bestaat uit mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Omdat het aantal werkende Wajongers met een aantal maanden vertraging bekend is, gaat het hier om voorlopige cijfers.

Tabel Werkende Wajongers

	Aantal Wajongers			Werkende Wajongers exclusief zelfstandigen	
				Aantal	%
2015*	247.543			56.388	22,8%
2016*	243.617			57.808	23,7%
2017*	239.663			59.207	24,7%
2018*	235.962			60.332	25,6%
2019*	231.757			58.797	25,4%
2020*	230.002			58.189	25,3%
Sinds Wet vereenvoudiging Wajong**	**Aantal Wajongers**	**Aantal werkende Wajongers inclusief zelfstandigen**			
		Aantal met arbeidsvermogen	**Aantal met duurzaam geen arbeidsvermogen**	**Totaalaantal**	**Percentage**
2021	243.200	59.072	2.308	61.380	25,2%
2022	244.125	59.787	2.783	62.570	25,6%
2023	245.394	58.780	2.946	61.726	25,2%
2024	245.877	58.256	2.957	61.213	24,9%
2025***	248.162	56.593	3.553	60.146	24,2%

* *Het aantal werkende Wajongers is voor de jaren 2015 tot en met 2020 afgezet tegen het totaalaantal lopende uitkeringen voor de oude Wajong en de Wajong 2010. In de Wajong 2010 zitten uitsluitend mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.*

** *Met ingang van 2021 hanteert UWV een nieuwe telmethodiek. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen werkende Wajongers met arbeidsvermogen en werkende Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen. Sinds 2021 worden ook Wajongers die aangeven dat ze als zelfstandige werken meegeteld. Het aantal werkende Wajongers wordt afgezet tegen het totale aantal lopende Wajong-uitkeringen (oude Wajong, Wajong 2010, Wajong 2015).*

*** *Het zijn voorlopige cijfers. De definitieve cijfers tot en met december 2025 zijn pas later in 2026 beschikbaar.*

Sociaal-medische beoordeling WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) heeft als doel cliënten hun resterende verdiencapaciteit zoveel mogelijk te laten benutten. Onze verzekeringsartsen beoordelen voor iedereen die na twee jaar ziekte een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvraagt zijn of haar belastbaarheid. Dit geldt overigens niet als de aanvraag van 1 september 2025 of later is én de aanvrager op dat moment 60 jaar of ouder is: de zogenoemde 60-plusregeling, die van kracht is van 1 september 2025 tot 1 september 2027. Op basis van die mogelijkheden stelt de arbeidsdeskundige vast wat de restverdiencapaciteit is. Dit bepaalt het recht op en de hoogte van de gevraagde uitkering. De 60-plusregeling werd ook van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024 toegepast. Omdat de regeling in 2025 een kortere periode van kracht was dan in 2024, is het aantal vereenvoudigde 60-plusbeoordelingen in 2025 ook lager dan in 2024.

Tabel Uitkomst WIA-claimbeoordelingen

	2025	2024
Ontvangen aanvragen*	**96.700**	**93.100**
Toegekende aanvragen	**48.900**	**50.300**
WGA deels arbeidsongeschikt	11.400	11.400
WGA volledig arbeidsongeschikt	20.500	23.200
IVA	17.000	15.700
Vereenvoudigde 60-plusbeoordeling**	**4.700**	**10.300**
Afgewezen aanvragen	**23.700**	**25.600**
waarvan eerder ingetrokken*	2.800	2.500
Afgehandelde aanvragen*	**77.300**	**86.200**

** Een deel van de ingediende aanvragen wordt ingetrokken, bijvoorbeeld omdat de cliënt voordat de claimbeoordeling plaatsvindt is hersteld, de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, is overleden of omdat UWV aan de cliënt een sanctie heeft opgelegd. Die tellen in deze tabel mee als afgewezen en afgehandelde aanvragen.*

*** Dit aantal is in 2025 veel lager door het tijdelijk stopzetten in 2025 van de 60-plusmaatregel.*

Meerjarige ontwikkelingen personeelsbestand

Tabel Meerjarige ontwikkelingen personeelsbestand

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Medewerkers						
Stand 1 januari	22.133	21.955	21.232	20.827	19.661	18.482
Stand 31 december	22.717	22.267	21.960	21.280	20.810	19.590
Vast						
Stand 1 januari	19.710	19.283	18.145	17.192	16.632	16.333
Stand 31 december	19.825	19.604	19.169	17.994	17.046	16.540
Tijdelijk						
Stand 1 januari	2.423	2.672	3.087	3.635	3.029	2.149
Stand 31 december	2.892	2.663	2.791	3.286	3.764	3.050
Fte's						
Stand 1 januari	19.626	19.456	18.826	18.438	17.344	16.218
Stand 31 december	20.190	19.714	19.458	18.850	18.419	17.251
Gemiddeld	19.872	19.616	19.125	18.718	17.967	16.628

Colofon

Uitgave

UWV
Financieel-economische zaken

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

06-29514048 (Hans Berghuis)

Auteurs

Hans Berghuis
Peter Boverhoff

Volg ons

-=

Disclaimer

[Disclaimer tekst]

UWV © 2025