

Management review | MVO-Prestatieladder

Bestuurszaken MVO



Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Conclusies en aanbevelingen	3
1.1. In dialoog met het Generatiepanel	3
2. Terugblik interne audit	4
2.1. Tekortkomingen en bevindingen	4
2.2. Aanbevelingen	4
3. Bestuursbesluiten	6
4. Ontwikkelingen	7
5. Stakeholdermanagement	9
6. Wetgeving	9

Inleiding

Het huidige beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is door de Raad van Bestuur (RvB) vastgesteld in november 2022 en geldt voor de periode 2023 tot en met 2025. Het MVO-beleid steunt op de drie MVO-pijlers: Mens, Milieu en Maatschappij.

UWV zet in deze beleidperiode ambitieus in. De RvB streeft ernaar een zo groot mogelijke positieve impact te kunnen maken op Mens, Milieu en Maatschappij en daarmee onderscheidend te willen blijven op het gebied van MVO. Zo is er voor gekozen vóór 2025 een volledig vegetarisch en plantaardig aanbod aan te bieden in de catering, sneller dan de wettelijke verplichting af te stappen van de wegwerpbekers en meer in te zetten op circulaire inkoop. Als mensgerichte organisatie zetten we ons in om een afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking te zijn. Diversiteit en Inclusie (D&I) is daarom binnen de pijler Mens een belangrijk speerpunt.

Op internationaal niveau zijn de belangrijkste sociale en ecologische uitdagingen door de Verenigde Naties in 2015 samengevat in zeventien middellange termijndoelen voor de wereld in 2030, ook wel [Sustainable Development Goals \(SDG's\)](#) genoemd. Het UWV-brede MVO-beleid voor 2023-2025 is verbonden aan elf van de zeventien SDG's. Over deze elf SDG's wordt jaarlijks gerapporteerd in het UWV-brede duurzaamheidsverslag.

Meer informatie over het MVO-beleid 2023-2025 zie hiervoor [MVO in het kort](#).

MVO-Prestatieladder

In november 2022 heeft UWV zich wederom gekwalificeerd op niveau vier van de [MVO-Prestatieladder](#) (MVO-PL), voor de periode 2023-2025. Belangrijk criterium is dat de organisatie onderscheidend is én blijft binnen de sector. Handhaving op dit niveau betekent dan ook dat UWV pro-actief stappen moet blijven maken. Wat vorig jaar nog vernieuwend was, kan inmiddels gemeengoed zijn. In lijn met deze ontwikkeling adviseert en stimuleert Bestuurszaken MVO (BZ MVO) doorvertaling van het UWV-brede beleid naar organisatieonderdeelniveau. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we MVO er niet 'bij doen', maar dat MVO nadrukkelijk onderdeel uitmaakt van de kernactiviteiten van UWV. Met andere woorden: alles wat we doen, kunnen we op een MVO-manier doen!

Duurzaamheidsverslag 2022

Eis vanuit de MVO-PL 3.0 versie is het publiceren van een duurzaamheidsverslag. Deze eis geldt vanaf 2021 ook voor UWV. Naast de [MVO-infographic 2022](#) is in mei 2023 het [duurzaamheidsverslag 2022](#) gepubliceerd. Hierin worden de MVO-resultaten beschreven en toegelicht, inclusief trends en ontwikkelingen. Deze managementreview steunt op het duurzaamheidsverslag.

1. Conclusies en aanbevelingen

MVO leeft binnen de organisatie en is volop in ontwikkeling. Dat is op te maken aan de hand van de bevindingen uit de auditgesprekken en het documentenonderzoek. De RvB-betrokkenheid is hoog bij dit thema. Met het accorderen van het MVO-beleid 2023-2025 in november jl. zijn dan ook hoge ambities vastgesteld. Dit met het doel een zo groot mogelijke positieve impact te maken op de pijlers Mens, Milieu en Maatschappij en MVO meer te borgen in de bedrijfsvoering van UWV.

Niettemin loopt UWV het risico niet te voldoen aan criteria van de MVO-PL als gevolg van onvoldoende eenduidige uitvoering van het beleid. Het belang dat de RvB aan het MVO-beleid hecht wordt niet organisatiebreed gedeeld, wat leidt tot verschillen in betrokkenheid en naleving van het beleid*.

** Dit aandachtspunt is geconstateerd in de laatste interne audit. Bespreking met de RvB en uitkomst van deze bespreking zijn terug te vinden bij hoofdstuk 2.*

Binnen de organisatie wordt de urgentie rondom het thema klimaat steeds sterker gevoeld. Om de klimaatdoelstelling te halen is het essentieel dat klimaatoverwegingen altijd onderdeel vormen van een besluitvorming in de organisatie, hetgeen nu niet het geval is. Anders dan voorgaande jaren is in deze audit voor het eerst geaudit ten aanzien van het onderwerp inclusie. Met deze insteek zijn organisatieonderdelen uitgenodigd concreet aan de slag te gaan met inclusie. De audit bevestigt het beeld dat het onderwerp inclusie meer geladen mag worden.

1.1. In dialoog met het Generatiepanel

Tijdens de ontwikkeling van het nieuwe MVO-beleid is vorig jaar in juni een Generatietoets uitgevoerd, in de vorm van twee online dialoogsessies. Doel van deze dialoogsessies was het gesprek aan te gaan met verschillende generaties over vragen als: zijn we ambitieus genoeg (of misschien wel te), leggen we de juiste accenten, waar ben je tevreden over en wat mis je in het beleid enz.

In lijn hiermee is dit jaar een Generatiepanel bij UWV opgericht. Het Generatiepanel is een divers samengestelde groep medewerkers afkomstig uit het hele land en alle organisatieonderdelen. Aan de hand van (online) sessies gaat het panel met elkaar in gesprek over de uitvoering van het MVO-beleid. Voor het ophalen van relevante input van medewerkers, afkomstig uit verschillende regio's, is dit jaar gekozen om een dialoogsessie te organiseren met het Generatiepanel. In een pilotvorm is een gesprek gefaciliteerd door twee interne auditors, waarbij de panelleden de gelegenheid kregen in gesprek te gaan over het UWV-brede MVO-beleid en om hun feedback te geven.

Ook bij het Generatiepanel werd het gesprek ingestoken langs de methodiek: waardierend onderzoeken. Tijdens de dialoogsessie stonden twee hoofdvragen centraal:

1. Hoe presteert UWV op het gebied van MVO?
2. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er meer aandacht is voor MVO in de regio? Wat is er nodig om meer betrokkenheid te creëren voor MVO in de regio?

De opbrengst van de dialoogsessie met het Generatiepanel:

- In het Netwerk van Publieke Dienstverleners (NPD) heeft UWV een voorbeeldfunctie met betrekking tot MVO. Dit geldt in alle rollen van UWV (Werkgever, bedrijfsvoerder, dienstverlener en uitvoerder). Het panel ziet UWV dan ook als een MVO-organisatie die onderscheidend moet zijn in de sector, en dat moet blijven. Ondanks onze certificering wordt het MVO-beleid van UWV niet als onderscheidend ervaren door de panelleden.
- MVO is zichtbaar in de organisatie en regelmatig gespreksonderwerp.
- Het panel vraagt om duidelijk beleid. Het panel merkt op dat MVO makkelijk te omzeilen is.
- Het panel ziet graag meer aandacht voor bijdrage van het individu aan de MVO-doelstellingen.
- Een suggestie van het panel is om een introductie over MVO een verplicht onderdeel van het onboardingproces te maken.
- MVO-ambassadeurs, maar ook het secretariaat spelen een grote rol, maar volgen vaak niet het MVO-beleid.

2. Terugblik interne audit

In het kader van de interne audit hebben in de periode 1 mei tot en met 9 juni auditgesprekken plaatsgevonden. Daaraan voorafgaand vond het documentonderzoek plaats. Net zoals vorig jaar is qua oplevering van input nadrukkelijk gestuurd op 'in één keer goed'. Anders dan voorgaand jaar lijkt het sturen op 'in één keer goed' niet het effect te hebben gehad zoals de interne audit van 2022.

2.1. Tekortkomingen en bevindingen

Aan de hand van de auditbevindingen zijn de volgende tekortkomingen en bevindingen geconstateerd. Dit betreffen inhoudelijke en procesmatige tekortkomingen en bevindingen. De gesignaleerde tekortkomingen liggen in lijn met de geconstateerde aandachtspunten van DNV uit de externe audit van november 2022 en worden bevestigd in deze interne auditronde.

2.1.1. Tekortkomingen

1. Gebrek aan communicatie en eenduidige doorvertaling van UWV-brede MVO-doelen naar acties en resultaten op divisieniveau en in de districten.
2. De beschikbaarheid van auditees en de prioriteit die zij geven aan de auditgesprekken laat in deze auditronde te wensen over. Deze problemen deden zich voor bij FEZ en SMZ. Als auditgesprekken niet plaatsvinden betekent dit dat het lastig is om te meten of we op koers liggen voor de externe audit en de hercertificering. Deze tekortkoming is tijdens de interne audit in 2022 ook gesignaleerd en is niet verbeterd sinds vorig jaar. Tevens is het een signaal dat MVO onvoldoende prioriteit krijgt. Dat werkdruk een mogelijke factor is die meespeelt is hierin meegewogen.
3. Het sturen op 'in één keer goed' heeft niet het effect, zoals de interne audit van 2022. Input, zowel qua inhoud (volledig, *smart* geformuleerd) als qua representativiteit (uniform, volledig, foutloos, verzorgd) zijn door organisatieonderdelen in veel gevallen niet in één keer correct opgeleverd.

2.1.2. Bevindingen

4. Veranderingen die essentieel zijn voor het behalen van MVO-doelstellingen maar gevoelig liggen binnen de organisatie worden onvoldoende gedragen door de RvB en directies. Het voorkomen van weerstand weegt daarbij zwaarder dan sturen op noodzakelijke veranderingen.
5. Inclusie is een breed en onvoldoende geladen begrip. Er bestaat onduidelijkheid over het onderwerp inclusie. Op basis van de auditbevindingen kan worden opgemerkt dat organisatieonderdelen inclusie verschillend interpreteren en er verschillend invulling aan geven.

2.2. Aanbevelingen

De door DNV (externe auditor) gerapporteerde verbeterpunten worden in de laatste interne audit bevestigd. Door verschillende niveaus van betrokkenheid en inconsequente implementatie binnen de organisatie zal UWV bij onvoldoende bijsturing de certificering op niveau 4 van de MVO-PL verliezen.

De RvB heeft tijdens de RvB-bespreking op 5 september jl. kennis genomen van het intern auditrapport en de geconstateerde tekortkomingen. Tijdens de bespreking van het auditrapport is besproken dat richting 2030 ingewikkeldere dilemma's zullen optreden en dat het vervolgens van belang is hierbij aandacht te houden voor het MVO-beleid en de –doelstellingen. Met andere woorden: het MVO-beleid zal altijd meegenomen moeten worden in de afweging.

In lijn hiermee accordeert de RvB onderstaande aanbevelingen:

- Herbevestigt het MVO-beleid en –doelstellingen voor het vasthouden van een duidelijke koers.
- Vraagt een prioritering te maken voor volgend jaar met een drietal grote thema's en hier concrete doelen met concrete acties aan te verbinden. Vraagt daarnaast om concrete instrumenten voor aan te reiken.

-
- Geeft opdracht aan directies van divisies en staven om een heldere en concrete doorvertaling te maken van UWV-brede MVO-doelen naar acties en resultaten op divisieniveau en in districten, zodat iedere medewerker geïnformeerd en betrokken is. Op die manier wordt MVO meer geborgd in de bedrijfsvoering. Dit punt is eerder aangemerkt als verbeterpunt door DNV (nov 2022).
 - Geeft opdracht aan BZ MVO om in gesprek te gaan met de respectievelijke DT-portefeuillehouder MVO en/of algemeen directeur van alle organisatieonderdelen voor het maken van een betere doorvertaling van UWV-breed MVO-beleid naar divisieniveau en in districten en voor het bepalen van concretere doelstellingen in jaarplannen.
 - Uit de geleverde input blijkt dat een doelstelling met betrekking tot het thema inclusie nog niet voor alle organisatieonderdelen makkelijk scherp te stellen is. Extra aandacht voor dit thema is nodig door het onderwerp meer te laden met de kaders, richtlijnen en handvatten. Op termijn een KPI formuleren voor inclusie zou helpend zijn.
 - RvB onderstreept het belang van de interne en externe MVO-audits; benadrukking van het belang om medewerking te verlenen in de zin van beschikbaarheid van auditees.
 - Continueren van de aanpak 'in één keer goed'. Extra aandacht van directies vragen voor het correct opleveren van hun input. Het gaat hier om inhoud (volledig, *smart* geformuleerd), representativiteit (uniform, volledig, foutloos, verzorgd) én tijdigheid. BZ MVO organiseert in het eerste kwartaal van 2024 een gezamenlijke sessie met directievertegenwoordigers MVO voor het correct invullen van de formats van de MVO-PL. Aanvullend daarop wordt door BZ MVO gezorgd dat de formats van de MVO-PL deels vooraf ingevuld aangeleverd worden waar dit mogelijk is en geen effect heeft op de kwaliteit van de audit. Door delen van de formats vooraf in te vullen, beperken we de auditlast voor organisatieonderdelen zoveel mogelijk.

3. Bestuursbesluiten

In 2022 en 2023 is MVO een aantal keren onderwerp van gesprek geweest bij een RvB-vergadering.

■ 22 november 2022: accordering nieuw MVO-beleid 2023-2025

Op 22 november wordt met de RvB het nieuwe MVO-beleid besproken voor de beleidsperiode 2023-2025. De RvB benadrukt tijdens deze bespreking dat normering belangrijk is en dat doelen ambitieuzer geformuleerd mogen worden. Dit met het doel een zo groot mogelijke positieve impact te maken op MVO-pijlers: Mens, Milieu en Maatschappij. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we MVO er niet 'bij doen', maar dat MVO behoort tot de kernactiviteiten van UWV. De Rvb accordeert het beleid en geeft de volgende punten nog mee:

- Streefcijfer vrouwen in de top moet hoger;
- Bespreek met HRM hoe de streefcijfers ten aanzien van culturele diversiteit verhoogd kunnen worden;
- Voer het principe in dat de lunches en diners (besteld en in het bedrijfsrestaurant) vegetarisch/veganistisch zijn
- Zorg ervoor dat er binnen een jaar geen werkwijdebekers meer gebruikt worden binnen UWV.

■ 24 januari 2023: extern auditrapport 2022

De RvB neemt kennis van de uitkomsten en aanbevelingen van het extern auditrapport MVO (hercertificering) met betrekking tot de MVO-PL.

■ 2 mei 2023: CO₂-footprint 2022

BZ MVO brengt na afloop van elk kalenderjaar de CO₂-uitstoot in kaart die UWV in de eigen bedrijfsvoering veroorzaakt door middel van het opstellen van een CO₂-voetafdruk. Op 2 mei jl. wordt de CO₂-footprint geagendeerd. Algemene conclusie is dat de CO₂-reductie aan het stagneren is. De CO₂-voetafdruk 2022 laat een netto-uitstoot zien van 9.144 ton. Dat is een reductie van 9,3% ten opzichte van 2021. In totaal is er een CO₂-reductie van 65% in 2022 ten opzichte van 2017 (nulpunt). In 2021 was dit 62%. Dat betekent dat UWV in 2022 slechts 3% dichterbij het doel klimaatneutraliteit zijn gekomen.

De RvB neemt kennis van de CO₂-footprint en roept directies van divisies en staven op om bij te dragen aan het continueren van de sturing op de vastgestelde doelstellingen voor het terugdringen van binnenlandse en buitenlandse dienstreizen, het stimuleren van het gebruik van ov voor zakenreizen, papierverbruik en afval binnen hun organisatieonderdeel. Daarnaast verzoekt de RvB BZ MVO om in samenwerking met FB bij te nemen maatregelen steeds een goede balans tussen de opbrengst van de maatregel en de gevraagde investering te hanteren. Daarnaast ook bij te sturen wanneer gekozen maatregelen teveel praktische bezwaren opleveren.

■ 5 september 2023: intern auditrapport

Informerend van de RvB over het resultaat van de interne audit met betrekking tot de MVO-PL en de context waarbinnen deze tot stand kwam. Dit aan de hand van het intern auditrapport. Hierbij wordt een winstwaarschuwing afgegeven dat er richting 2030 ingewikkeldere dilemma's zullen optreden. Daarnaast worden twee geconstateerde tekortkomingen besproken:

1. De wijze waarop we als organisatie onderscheidend kunnen blijven in het MVO-beleid. Bij de uitvoering van het MVO-beleid is het van belang om voldoende aandacht te houden voor de MVO-ontwikkelingen buiten de organisatie.
2. De communicatie en doorvertaling van UWV-brede MVO-doelen naar acties, resultaten en ambities op divisieniveau en in districten.

De RvB geeft aan dat er aandacht moet zijn voor het MVO-beleid en de –doelstellingen en altijd MVO mee te nemen in de afweging. De Raad vraagt om een prioritering te maken voor volgend jaar met een drietal grote thema's en hier concrete doelen met concrete acties aan te verbinden. De RvB:

- Neemt kennis van de geconstateerde tekortkomingen en bevindingen, zoals benoemd in het intern auditrapport.
- Verzoekt BZ/MVO om naar aanleiding van de aanbevelingen uit het auditrapport drie speerpunten voor 2024 te definiëren en organisatieonderdelen te helpen door concrete maatregelen, goede voorbeelden of instrumenten aan te dragen zodat de MVO doelstellingen behaald kunnen worden..
- Herbevestigt het MVO-beleid en –doelstellingen.

Management review en update D&I-streefcijfers

4. Ontwikkelingen

Naast de bestuursbesluiten (zie hoofdstuk 3) zijn dit de in het oog springende ontwikkelingen in het lopende kalenderjaar.

■ MVO-beleid 2023-2025

In 2022 is door BZ MVO gewerkt aan een nieuw MVO-beleid, als logisch vervolg op het vorige (2019-2022). Dit in afstemming met de stakeholders FB, HRM, ICT. Overkoepelend doel van het MVO-beleid voor 2023-2025 is de brede welvaart. Daarnaast maakt het nieuwe beleid verbinding met elf van de zeventien SDG's. Over deze elf SDG's wordt gerapporteerd in het UWV-brede duurzaamheidsverslag. Tijdens de bespreking van het nieuwe MVO-beleid geeft de RvB aan onderscheidend te willen blijven op het gebied van MVO. Zo wordt ervoor gekozen om in het nieuwe MVO-beleid op te nemen vóór 2025 een volledig vegetarisch en plantaardig aanbod in de catering aan te bieden, sneller dan de wettelijke verplichting af te stappen van de wegwerpbekers en meer in te zetten op circulaire inkoop.

■ Generatiepanel

In lijn met de Generatietoets in juni 2022 is dit jaar het Generatiepanel bij UWV opgericht. Het Generatiepanel is een divers samengestelde groep medewerkers afkomstig uit het hele land en alle organisatieonderdelen. Aan de hand van (online) sessies gaat het panel met elkaar in gesprek over de uitvoering van het MVO-beleid. Voor het ophalen van relevante input van medewerkers, afkomstig uit verschillende regio's. In 2023 is een sessie georganiseerd over de impact van voedsel bij UWV. Daarnaast heeft een dialoogsessie plaatsgevonden in het kader van de interne MVO-audit en is het panel in gesprek gegaan met extern spreker [REDACTED] over klimaatpsychologie.

■ Samenwerking HRM D&I interne audit

Anders dan voorgaande jaren werken BZ MVO en HRM D&I dit jaar samen om de PDCA-cyclus van de MVO-PL aan te scherpen en om het onderwerp inclusie in de organisatie in te bedden. Daarnaast is het doel om (meetbare) initiatieven beter inzichtelijk te maken. De jaarlijkse MVO-rapportages en audits op het onderwerp D&I worden versterkt en verbreed. Het format met vragen over doelstellingen en resultaten, gericht op D&I (pijler Mens) is sterker verbonden met de UWV-brede streefcijfers en begint met een algemene vraag over inclusie, de cultuur en de aanpak van het betreffende organisatieonderdeel. BZ MVO en HRM D&I hebben de auditbevindingen ten aanzien van het onderwerp D&I in gezamenlijkheid besproken, conclusies getrokken en aanbevelingen bepaald voor de organisatie.

■ Sturingsinformatie dienstreizen en papierverbruik

Met de vastgestelde RvB-doelstelling 'klimaatneutraal in 2030' brengt BZ MVO sturingsinformatie in kaart over de dienstreizen met av (o.a. eigen auto) en het ov en het papierverbruik. De laatste sturingsinformatie ten aanzien van dienstreizen laat zien dat av-kosten, ten opzichte van vorig jaar, fors zijn toegenomen. Daarnaast zijn de kosten ten aanzien van ov extreem gezakt. De extreme daling in ov-kosten is lastig te verklaren. Mogelijke oorzaken die hierin een rol kunnen spelen zijn bijvoorbeeld verandering in reisgedrag, onbekendheid van management bij beleid en/of organisatie van bijeenkomsten bij locatie's die zich niet dichtbij een station of ov bevinden. Ten aanzien van papierverbruik is de UWV-brede doelstelling voor 2030 realisering van 10% minder papierverbruik ten opzichte van het voorgaande jaar. Organizeonderdelen zijn aan de hand van sturingsinformatie over dienstreizen en papierverbruik geïnformeerd met inzicht in de trends van

het desbetreffende organisatieonderdeel en de trend van het organisatieonderdeel ten opzichte van de UWV-brede doelstellingen. Aan organisatieonderdelen is geadviseerd de ontwikkelingen binnen hun directieteam onder de aandacht te brengen. Parallel daaraan is door gedragswetenschappers van UWV gewerkt aan een gedragsonderzoek ten aanzien van dienstreizen bij UWV. Aanbevelingen uit dit onderzoek worden door BZ MVO opgepakt en zijn gepresenteerd aan Coalitie Milieu (directies BZ, FB en HRM).

Optimalisatie MVO-dashboard

Team Power BI van Financieel Economische Zaken (FEZ) werkt momenteel aan de optimalisatie van het UWV-brede MVO-dashboard. Dit dashboard moet directievertegenwoordigers MVO toegang en inzicht geven tot sturingsinformatie dienstreizen av en ov, papierreductie en bestelling van vegetarische en plantaardige lunches, waarmee ze beter sturing kunnen geven binnen hun organisatieonderdeel. Uirol van het dashboard vindt plaats in november 2023.

■ Impactmeting

Met impact denken, meten en sturen worden organisaties gestimuleerd de grootst haalbare maatschappelijke bijdrage te leveren. Op die manier kunnen mensen en middelen bewust en effectiever ingezet worden om maatschappelijke, ecologische en economische ambities te behalen¹. BZ MVO is dit jaar gestart, in samenwerking met adviseurs van ██████████, met een verkenning naar impactmeting over MVO-doelen en -resultaten van UWV. Een belangrijke reden voor deze ontwikkeling is de toenemende behoefte om voor interne en externe stakeholders inzichtelijk te maken waar de organisatie de meeste impact heeft (of kan hebben). Deze inzichten helpen bij het stellen van ambities en doelen, bijvoorbeeld op het gebied van de SDG's. Daarnaast kan impactmeting ook waardevol zijn voor het toetsen en monitoren van resultaten van (ad hoc) inspanningen en het stimuleren van initiatieven om de positieve impact van een organisatie te vergroten en de negatieve impact te verkleinen.

■ MVO in aanbestedingen

Afgelopen jaar hebben een aantal (impactvolle) aanbestedingen plaatsgevonden waarin MVO (klimaatambitie en social return) werd meegenomen. MVO had een prominente plek in aanbestedingen bij onder andere werkplekdiensten, geldverkeer en in de voorbereiding multi services (catering, beveiliging en schoonmaakdiensten).

¹ Bron: Impact Center Erasmus Universiteit.

5. Stakeholdermanagement

Met onze voornaamste stakeholders – opdrachtgever (Ministerie SZW), klanten (cliëntenraden), medewerkers (personeelsnetwerken, OC, OR, vakbonden) en partners (leveranciers, vergelijkbare overheidsorganisaties, samenwerkingsplatforms) – vindt veelvuldig overleg plaats. Maatschappelijke onderwerpen hebben vanzelfsprekend een plaats op de agenda. Dit vloeit logischerwijs ook voort uit de kerntaak van UWV. De invulling van stakeholdermanagement verschilt per organisatieonderdeel, afhankelijk van positie en werkveld. Algemeen beeld is dat de stakeholders goed in kaart zijn gebracht en actief betrokken. Overleg over MVO-onderwerpen vindt niet altijd plaats onder de noemer MVO, maar is verweven in de reguliere overleggen.

UWV is actief betrokken bij de bijeenkomsten van de Rijksbrede Benchmark-groep/Netwerk van Publieke Dienstverleners, met prominente inbreng van UWV op bestuursniveau. Ook is UWV sinds 1-1-2021 een actieve partner van MVO Nederland.

6. Wetgeving

UWV opereert op basis van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (abb's). Deze zijn (gedeeltelijk) verankerd in de Algemene Wet Bestuursrecht, sinds 1994. Deze beginselen zijn onder te verdelen in twee soorten: formele beginselen en materiële beginselen. Onder de formele beginselen vallen onder andere het legaliteitsbeginsel (er is geen bevoegdheid zonder grondslag in wet of Grondwet); zorgvuldigheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel.

Onder de materiële beginselen vallen onder andere het gelijkheidsbeginsel (art. 1 Grondwet) en het beginsel van *fair play*. UWV handelt volgens deze principes. Materialisatie van het kernthema 'Behoorlijk bestuur' is geformuleerd als volgt: "UWV conformeert zich aan de code Goed Bestuur Publieke Dienstverleners en het bijbehorende Handvest Publiek Verantwoord. Wij geven inhoud aan de principes uit het handvest door te werken vanuit de ROEP-waarden: respect, openheid, eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit. Legitimiteit en verantwoording zien wij hierbij als randvoorwaarden."

In september 2020 is UWV begonnen met de Maatwerkplaats. Medewerkers kunnen daarin casussen inbrengen van mensen waarvoor precieze naleving van de wetgeving niet resulteert in de bedoeling van de wet. Met de abb's in de hand en een kritische blik naar onze eigen processen kijken we wat we voor cliënten kunnen betekenen. Daarnaast vindt UWV het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met de gegevens die zij in haar bezit heeft en transparant te zijn over de wijze waarop zij de gegevens verwerkt, de doeleinden en de rechten van betrokkenen.