

Verslag RvB-vergadering d.d. 15 november 2022

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
Opening	Van de Raad van Bestuur zijn aanwezig: Nathalie van Berkel en Guus van Weelden. Maarten Camps en Johanna Hirscher zijn afwezig.		
(1)	<p><u>Conceptverslag vergadering RvB d.d. 1 november 2022</u></p> <p>Het verslag wordt vastgesteld.</p> <p><u>Kalender agendering vergaderingen RvB</u> Naar aanleiding van de kalender wordt opgemerkt dat Nathalie van Berkel en Guus van Weelden beiden afwezig zijn bij het Portfoliokwartaalgesprek van 17 november 2022.</p> <p><u>Overzicht actiepunten RvB</u> De Raad van Bestuur neemt kennis van het overzicht actiepunten RvB</p>		
	Hamerstukken		
(2)	<p>Premievaststelling vrijwillige verzekeringen Voor de vrijwillig verzekerden stelt UWV jaarlijks op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) de premies Ziektewet, WW, WAO en WIA vast.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De premie voor de vrijwillige verzekering Ziektewet wordt kostendekkend op 9,00% vastgesteld. - De geraamde kostendekkende premie voor de vrijwillige verzekering WW voor 2023 komt uit op 1,80%. Dit blijft onder de wettelijk toegestane maximumpremie (7,64%) en daarom wordt de premie voor 2023 vastgesteld op 1,80%. - De geraamde kostendekkende premie voor de vrijwillige verzekering WAO/WIA voor 2023 komt uit op 10,26%. De wettelijk vastgestelde maximumpremie WAO is 7,11%. Daarom wordt de premie vastgesteld op 7,11%. - De premie voor de vrijwillige verzekering WIA mag volgens de wet niet hoger worden dan de som van de vastgestelde premie WAO en het gemiddeld percentage Werkhervattingskas WGA (0,87%). De premie wordt daarom vastgesteld op 7,98%. <p>De Raad van Bestuur stelt de premiepercentages 2023 voor de vrijwillige verzekeringen Ziektewet, WW, WAO en WIA vast.</p>		
(3)	<p>Inkoopdiensten Uitkeren UWV voert tegen betaling diensten uit voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet, de zogenoemde 'inkoopdiensten'. Dit is geregeld in de Regeling werkzaamheden,</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW (Regeling WAK). In deze regeling moeten twee wijzigingen doorgevoerd worden.</p> <p>De eerste wijziging is het laten vervallen van de inkoopdiensten 'informatieverzoek eigenrisicodrager betreffende een werknemer als bedoeld in de artikelen 29b en 29d van de ZW' en 'informatieverzoek ZW inclusief gegevens eigenrisicodrager'.</p> <p>Gebleken is dat beide informatieverzoeken geen werkzaamheden zijn zoals bedoeld in artikel 63a, eerste lid van de ZW, maar gegevensleveringen. Voor gegevensleveringen geldt dat een duidelijke doelbinding en een wettelijke grondslag nodig zijn om de informatie te kunnen verstrekken. Deze ligt voor de genoemde gegevensleveringen in de bestaande gegevenslevering/dienst die Gegevensdiensten uitvoert.</p> <p>De tweede wijziging betreft de tarieven van de inkoopdiensten. Uit onderzoek t.b.v. de periodieke herijking van de tarieven is gebleken dat de normtijden gewijzigd zijn en dat daarom de tarieven moeten worden aangepast.</p> <p>De Raad van Bestuur besluit om ten aanzien van de 'Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW', de Minister van SZW te verzoeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de inkoopdiensten 'informatieverzoek eigenrisicodrager betreffende een werknemer als bedoeld in de artikelen 29b en 29d van de ZW' en 'informatieverzoek ZW inclusief gegevens eigenrisicodrager' te laten vervallen; - de tarieven van de overige inkoopdiensten te wijzigen. 		
(4)	<p>Hosting van datasets voor gebruik door externen</p> <p>In het programma Vaardig met Vaardigheden werken UWV, SBB, TNO en CBS samen aan één publiek toegankelijke gemeenschappelijke skillstaal. Het ministerie van SZW heeft UWV gevraagd de gemeenschappelijke skillstaal CompetentNL centraal beschikbaar te stellen voor derde partijen die arbeidsmarkt- en onderwijsgerichte skillsdiensten ontwikkelen.</p> <p>Vanuit de positie van UWV als publieke arbeidsmarktspeeler is het wenselijk dat CompetentNL door UWV gehost wordt.</p> <p>De Raad van Bestuur besluit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. besluit dat UWV de skillstaal CompetentNL extern beschikbaar stelt. 2. Geeft divisie Werkbedrijf als businessverantwoordelijke opdracht voor de uitvoering van het extern aanbieden van CompetentNL voor NL, met medewerking van de andere betrokken divisies. 		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
(5)	<p>U-toets wijziging BuWav en RuWav De U-toets betreft de beoordeling van wijzigingen in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (BuWav) en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav). De wijzigingen vloeien voort uit de - in het kader van de Brexit - gesloten handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen de EU en het Verenigd Koninkrijk. De impact van de wijzigingen is zeer beperkt</p> <p>Oordeel van de uitvoeringstoets:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wijziging van het BuWav is uitvoerbaar per 1 juli 2023 of een latere datum, mits de uitwerking in het Voorschrift Vreemdelingen en de werkafspraken tussen UWV en IND tenminste 6 maanden voor die datum afgerond zijn. - Wijziging van het RuWav is uitvoerbaar per 1 januari 2023 <p>De Raad van Bestuur stemt in met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de conclusie m.b.t. uitvoerbaarheid van de voorgestelde wijzigingen in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (BuWav) en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (RuWav). - verzending van de aanbiedingsbrief, integrale U-toets en samenvattend oordeel. 		
(6)	<p>1-meting Informatiehuishouding Het programma Informatiehuishouding UWV heeft tot doel om informatie volledig, betrouwbaar en duurzaam toegankelijk te maken. UWV heeft vanuit het Rijk het verzoek ontvangen om vóór 1 december 2022 de 1-meting informatiehuishouding aan te leveren bij het Bureau Regeringscommissaris via het ministerie van SZW. Deze 1-meting ligt nu voor.</p> <p>De opvallendste uitkomsten betreffen twee actielijnen uit het programma: <i>Actielijn 1: Professionals</i> De grotere aandacht voor vakmanschap van de medewerker, het aantrekken van nieuwe medewerkers op het gebied van de informatiehuishouding en e-learningprogramma's rondom informatie hebben geleid tot het inzetten van een stijgende lijn.</p> <p><i>Actielijn 3: IT-systemen</i> In het afgelopen jaar heeft er een duidelijke kennisopbouw plaatsgevonden over de IT-systemen in relatie tot de informatiehuishouding van UWV. Door de uitgevoerde vooronderzoeken is duidelijker geworden waar lacunes zitten en is in feite de 1-meting het werkelijke startpunt. Initiatieven om het niveau binnen actielijn 3 te verhogen zijn in gang gezet maar kennen een doorlooptijd van enige jaren voordat er producten beschikbaar zijn. Vanaf 2025 wordt de eerste meetbare verbetering verwacht.</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	De Raad van Bestuur gaat akkoord met het versturen van de 1-meting Informatiehuishouding UWV en de aanbiedingsbrief naar het ministerie van SZW en Bureau Regeringscommissaris.		
(7)	<p>Beleidsregels proefplaatsing 2023 Voor ligt een voorstel om de beleidsregels proefplaatsing 2019 als volgt aan te passen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mogelijk maken van proefplaatsing tijdens de eerste drie maanden van WW-uitkering; - continuering van de handelwijzen om proefplaatsing op een beschutte werkplek mogelijk te maken. <p>De RvB gaat akkoord met de Beleidsregels Proefplaatsing 2023 en geeft opdracht tot publicatie van deze Beleidsregels in de Staatscourant.</p>	Dir. BZ	
	Ter kennisname		
(8)	<p>Zichtbaarheid UWV in de (social) media: halfjaarrapportage 2022 De Raad van Bestuur neemt kennis van de halfjaarrapportage 'Zichtbaarheid UWV in de sociale en redactionele media'.</p>		
(9)	<p>Modulair ontwikkelprogramma SMZ Om goed uitvoering te kunnen geven aan het realiseren van de toekomstvisie van de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ), is effectief leiderschap cruciaal. SMZ ontwikkelt daarom in samenwerking met Performance Development en de drie mantelpartijen (Gupta, Mindwork Productions en Ardis) een modulair ontwikkelprogramma. De doelgroep van dit ontwikkelprogramma is het derde echelon, adviseurs Verzekeringsarts, adviseurs Arbeidsdeskundige, staf Procesbegeleiders en de regievoerders. Met de genoemde mantelpartijen worden Opdrachten onder Raamovereenkomsten (OOR's) gesloten. Deze Opdrachten liggen nu ter accordering voor.</p> <p>De RvB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gaat akkoord met de OOR's tussen UWV en de mantelpartijen voor de ontwikkeling en uitvoering van het modulaire ontwikkelprogramma van SMZ; - Verzoekt de directeur SMZ de financiële consequenties alsnog af te stemmen met de directeur Financieel Economische Zaken (FEZ). 	Dir. SMZ	
(10)	<p>Actualiteiten De Raad van Bestuur neemt kennis van de Actualiteiten.</p>		
(11)	Agenda Audit Advies Committee van 21 november 2022		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	De Raad van Bestuur neemt kennis van de agenda van de vergadering van het Audit Advies Committee van 21 november 2022.		
	Overig, ter besluitvorming		
<p>(12) <i>(i.a.v. directeur SBK, directeur Gegevens-diensten, directeur uitvoering Uitkeren en CIO.</i></p>	<p>U-toets uitstel besluit Inkomstenverhouding (IKV)</p> <p>In een lang en complex traject is een wettelijke definitie voor het begrip inkomstenverhouding tot stand gekomen (wijziging Besluit SUWI) en is vastgesteld hoe dat begrip doorwerkt in dagloonberekeningen van UWV (wijziging Dagloonbesluit).</p> <p>Het ministerie van SZW heeft op 23 april 2021 de gewijzigde besluiten en het bijbehorende inwerkingtreedingsbesluit gepubliceerd, gericht op inwerkingtreding per 1 januari 2023. De gepubliceerde besluiten vergen dat werkgevers in de loonaangifte, waarin zij de betaalde lonen en uitkeringen verantwoorden en opgeven aan de Belastingdienst, lonen en uitkeringen in aparte inkomstenverhoudingen moeten opgeven. Dat is erg lastig gebleken, reden voor SZW om met alle betrokkenen te zoeken naar een oplossing. Duidelijk is dat een oplossing niet voor 1 januari 2025 geïmplementeerd kan worden.</p> <p>In de voorliggende u-toets luidt het oordeel 'niet uitvoerbaar' omdat UWV niet kan garanderen dat de invoeringsdatum van 1 januari 2025 haalbaar is.</p> <p>Uitstel IKV heeft raakvlak met het traject dat UWV is gestart om het systeem Operational Data Store (ODS) uit te faseren en te vervangen. Dat is een essentieel UWV-systeem dat verouderd is en in 2020 en later ernstige fouten opleverde. Gelet bovenstaande toelichting op het IKV-traject is de gevraagde bestuurlijke beslissing om voorrang te geven aan uitfaseren ODS boven implementeren IKV.</p> <p>De directeur Uitvoering Uitkeren merkt op dat de in de eerder uitgebrachte u-toets vermelde verbeteringsacties ten aanzien van de loonaangifteketen in het eerste kwartaal van 2023 worden uitgevoerd. Het betreft dan acties die geen impact hebben op ODS.</p> <p>De Raad van Bestuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stemt in met het prioriteit geven aan uitfaseren ODS boven implementeren IKV. 2. Verzoekt de directeur SBK in de u-toets de genoemde verbeteringsacties op te nemen en de u-toets (oordeel 'onuitvoerbaar') die op die prioriteit is gebaseerd te versturen aan het ministerie van SZW. 	Dir. SBK	

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
<p>(13) <i>(i.a.v. directeur SBK, beleidsadviseur SBK en sr. Communicatieadviseur)</i></p>	<p>Impact opnemen non-binaire genderidentiteit als geslachtsaanduiding in de Basisregistratie Personen (BRP)</p> <p>Non-binaire mensen kunnen het geslacht op hun geboorteakte wijzigen naar non-binair (X). De wens idee is nu om in de BRP (die zich baseert op de geboorteakte) de waarde X toe te voegen, naast de waarden O (Onbekend), M en V (Man en Vrouw). Het ministerie van SZW heeft UWV gevraagd te onderzoeken wat de consequenties van deze aanpassing zijn. Systeem- en procestechnisch is de gevraagde aanpassing uitvoerbaar.</p> <p>Voor non-binaire mensen is het belangrijk dat hun genderidentiteit in de BRP geregistreerd kan worden en niet de (biologische) geslachtsaanduiding.</p> <p>In de discussie wordt stilgestaan bij het onderscheid tussen genderidentiteit en geslachtsaanduiding, bij het feit dat UWV voor zijn systemen de BRP volgt en dat het opnemen van X in de UWV-systemen uitvoeringstechnisch mogelijk is.</p> <p>Daaruit komt de ook vraag naar voren in hoeverre de gegevens over geslachtsaanduiding en/of genderidentiteit noodzakelijk zijn voor de uitvoering van onze primaire processen.</p> <p>De Raad van Bestuur houdt besluitvorming over de pretoets aan en verzoekt de directeur SBK:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De hierboven genoemde vraag naar de noodzaak van het gebruik van gender-/geslachtsaanduiding nader te onderzoeken; - in de volgende RvB-vergadering de toets opnieuw te agenderen waarbij de uitkomst van deze discussie van deze vergadering is meegenomen. 	<p>Directeur SBK</p> <p>Directeur SBK</p>	<p>29-11-22</p>
<p>(14) <i>(i.a.v. directeur BZ, directeur Facilitair bedrijf en beleidsadviseur MVO)</i></p>	<p>Accordering nieuw MVO-beleid 2023 – 2025</p> <p>Het (nieuwe) MVO-beleid is erop gericht bij te dragen aan het thema brede welvaart in Nederland. Brede welvaart gaat over het welzijn van mensen en omvat alles wat mensen van waarde vinden. Naast materiële welvaart gaat het ook om zaken als gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en (on)veiligheid.</p> <p>De zeventien Sustainable Development Goals (SDG's), oftewel de duurzame ontwikkelingsdoelen, beschrijven afzonderlijk thema's binnen de brede welvaart. De SDG's zijn internationaal afgesproken doelstellingen op het terrein van de brede welvaart en de houdbaarheid daarvan op de langere termijn. Het nieuwe UWV MVO-beleid maakt verbinding met elf van de zeventien SDG's. Over deze elf SDG's wordt gerapporteerd in het UWV-brede duurzaamheidsverslag. Een vervolgstap wordt het meten en rapporteren van onze maatschappelijke impact.</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>Sinds 2016 kwalificeert UWV zich op niveau 4 (koploper) van de MVO-Prestatieladder (MVO-PL). Doel is om dit niveau te handhaven door te stimuleren dat het UWV-brede beleid wordt doorvertaald naar organisatieonderdeelniveau. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we MVO er niet bij doen, maar dat MVO behoort tot de <i>corebusiness</i> van UWV.</p> <p>Bij de bespreking van het nieuwe MVO-beleid komen de volgende punten naar voren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normering is belangrijk, doelen mogen ambitieuzer geformuleerd worden; - 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 wergwerpbekers meer gebruikt worden binnen UWV. <p>De Raad van Bestuur stelt het MVO-beleid 2023 – 2025 vast.</p>		
	Periodieke onderwerpen		
<p>(15) (i.a.v. directeur K&S, directeur FEZ en programma-directeur Dienstverlening)</p>	<p>Voortgang initiatieven Programma Dienstverlening</p> <p>Voor ligt de rapportage van het Programma Dienstverlening over het derde kwartaal van 2022 waarin de voortgang van de initiatieven wordt beschreven.</p> <p>De Raad van Bestuur vindt de rapportage een helder overzicht en is verheugd over de goede voortgang.</p> <p>De Programmadirecteur licht enkele tastbare resultaten van het programma toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tot en met september zijn 444 unieke GCU-brieven verbeterd en daarmee heeft het project de doelstelling om 100 brieven te herschrijven voltooid; - Een serious game in het kader van initiatief Verbeteren inkomstenverrekening AW: een nieuwe klantbenadering als antwoord op het rapport 'Als verrekenen een beperking is'; - Vaste contactpersoon: er zijn nu 12 cliëntondersteuners gestart - Positieve afronding pilot met een host op drie UWV-locaties. In het hele land nu gestart met het invullen van de host-functie. <p>Alle lopende en aangevraagde initiatieven zijn beoordeeld en voorzien van een advies. Deze initiatieven worden nader besproken in de RvB-vrijdagvergadering van 9 december 2022.</p> <p>In de bespreking brengt de Raad van Bestuur enkele punten naar voren:</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<ul style="list-style-type: none"> - Veel initiatieven zijn niet heel vernieuwend: in hoeverre brengen ze onze dienstverlening verder? - Een andere wijze van financieren (meer activiteiten afwisselend financieren vanuit het structurele budget) en daadwerkelijk stoppen met zaken die niet (meer) nodig zijn. <p>De directeur K&S geeft aan dat een innovatie-expert meekijkt op vijf initiatieven om ervoor te zorgen dat er echt anders gekeken gaat worden naar die initiatieven ook omdat er een grens zit aan het uitbreiden van capaciteit en het absorptievermogen van de organisatie.</p> <p>De Raad van Bestuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neemt kennis van de algemene voortgang van het programma en de initiatieven; - Stemt in met het advies over de projectvoorstellen van de lopende initiatieven; - Neemt kennis van de tussenstand van het Bestedingsplan 2023, vooruitlopend op het vaststellen in de Raad van bestuur van december; - Stemt in met de wijze waarop de financiële besturing van de initiatieven in 2023 georganiseerd wordt; - Verzoekt de directeur K&S en de programmadirecteuren om in een volgende rapportage te anticiperen op de (externe) verantwoording . 	Dir. K&S en Programma- directeur	
(16) (i.a.v. directeur HRM en directie-secretaris HRM)	<p>HRM</p> <p>Aan de hand van enkele sheets geeft de directeur HRM een toelichting op de volgende onderwerpen:</p> <p><i>Invullen van vacatures/instroom van talent</i> Het huidige systeem om vacatures in te vullen en te volgen moet vervangen worden door een nieuw systeem. Op dit moment wordt deze activiteit nog voornamelijk in de divisies uitgevoerd waardoor er op verschillende plekken 'het wiel opnieuw wordt uitgevonden'. Na 2023 wordt dit centraler ingeregeld met het nieuwe systeem.</p> <p>De Raad van Bestuur heeft de directeur FEZ verzocht gezamenlijk met directie HRM te onderzoeken hoe de interne doorstroom verbeterd kan worden en hoe logische loopbaanpaden te ontwikkelen zijn.</p> <p>De Raad van Bestuur geeft als tip mee om in het kader van de krappe arbeidsmarkt ook te kijken naar de mogelijkheid van het aannemen van Engelstalige mensen.</p> <p><i>Inhuur van externen</i> HRM ziet strenger toe op de termijnen van contracten met externen/zzp'ers. Het borgen van kennis en kunde in de organisatie tijdens en na inhuur van externen verloopt nog niet goed in de organisatie waardoor er telkens verlengingen worden aangevraagd.</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>De RvB geeft de volgende aandachtspunten mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bepaal een bandbreedte voor de flexibele schil, gekoppeld aan de conjunctuur; - Organiseer in de top zichtbaar meer diversiteit en kies daartoe o.a. geschikte selectiebureaus. <p>Voor een volgende bespreking verzoekt de Raad van Bestuur de directeur HRM ook in te gaan op de HR-kalender voor 2023.</p>		
	Ter bespreking		
(17)	<p>Public Affairs De Raad van Bestuur neemt kennis van de monitor Public Affairs.</p>		
(18)	<p>Kalender publiciteit De RvB neemt kennis van de Kalender publiciteit, de kalender agendering RvB-vergaderingen en externe afspraken.</p>		
(19)	<p>Media De RvB neemt kennis van de Mediamonitor.</p>		
(20)	<p>Mededelingen In het onderling overleg van de Raad van Bestuur, voorafgaand aan deze vergaderingen, is een aantal benoemingen akkoord bevonden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per 15 november 2022 een waarnemend Hoofd OPP HRM; - per 1 februari 2023 een Hoofd FEZ-BI; - per 1 januari 2023 een Hoofd K&S Regio Noord ; - per 1 december 2022 een tijdelijk waarnemend Hoofd Beleidsadvies en Communicatie. 		
(21) W.v.t.t.k/ Rondvraag	<p>Rondvraag/w.v.t.t.k. Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.</p>		