



UWV viermaandenverslag 2026



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Werken aan onze dienstverlening	3
1.1 Duurzamer aan het werk	3
1.2 Meer zekerheid over inkomen	5
1.3 Cliënt en werkgever centraal in de dienstverlening	8
2. Werken aan ons fundament	12
2.1 Verandermotor	12
2.2 Medewerkers die zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen	12
2.3 Integere beheersbare bedrijfsvoering in control	15
3. Beheersing van kosten en risico's	18
3.1 Doelmatigheid	18
3.2 Huisvesting	19
3.3 Risicobeheersing	20
4. Rechtmatigheid	23
4.1 Financiële rechtmatigheid uitkeringsverstrekking	24
4.2 Toelichting op de financiële fouten en onzekerheden per wet	25
4.3 Verbetermaatregelen per wet	26
4.4 Financiële fouten en onzekerheden in voorgaande jaren	27
4.5 Rechtmatigheid uitvoeringskosten	27
5. Nieuwe wet- en regelgeving	29
6. Toezichtbevindingen	31
Lijst van afkortingen	32
Bijlage I Financiële verantwoording	33
Bijlage II IT-verbeteracties en -projecten	41
Bijlage III Prestatie-indicatoren	45
Bijlage IV Overige cijfermatige ontwikkelingen	47

Voorwoord

Dagelijks helpen wij mensen met onze dienstverlening op belangrijke momenten in hun leven zodat iedereen kan meedoen aan de samenleving. Dat brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee.

Met onze strategie 2025–2030 Meer voor elkaar werken we aan duurzame participatie in werk, meer inkomenszekerheid en dienstverlening waarin cliënten en werkgevers centraal staan. Voor 2026 hebben we hiervoor vier prioriteiten gesteld: de WIA-herstelactie, de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening, het programma Kwaliteit op orde en de Verandermotor.

Nadat we in 2025 zijn gestart met de WIA-herstelactie voor cliënten met mogelijke fouten in de dagloonberekening, hebben we de afgelopen maanden gewerkt aan de voorbereidingen om vanaf oktober de eerste betalingen te doen vanuit de WIA-vergoedingsregeling.

Met de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening willen we de wachttijden voor onze cliënten verminderen. Mensen die door ziekte niet meer of slechts deels kunnen werken, verwachten van ons snel duidelijkheid over hun uitkering, dat deze uitkering klopt en dat zij goed worden geholpen. In de eerste maanden van 2026 hebben we ons gericht op prioriteren en verbeteren en zijn we begonnen met het ontwerp om te vernieuwen.

Binnen het Programma Kwaliteit op orde hebben we de eerste stappen gezet om de kwaliteit van onze dienstverlening te versterken. We hebben de eerste kaders ontwikkeld, waaronder het UWV-brede beheersingsraamwerk wat fungeert als nieuwe standaard voor heel UWV. Dat is de basis voor het ontwikkelen van meerdere kaders die uniform toegepast gaan worden binnen de organisatieonderdelen. Daarmee versterken we eenduidig (de grip op) de kwaliteit van dienstverlening voor onze cliënten.

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 clusters, vakgroepen en teams die volgens deze aanpak werken, zijn in mei 2026 gestart.

Naast deze vier prioriteiten hebben we onder andere gewerkt aan maatregelen om de digitale weerbaarheid verder te versterken. Hiervoor hanteren we een risicogestuurde aanpak gericht op het beschermen van onze kerntaken tegen digitale aanvallen.

Ook is er in de afgelopen maanden in elf arbeidsmarktregio's een fysiek werkcentrum geopend. De overige fysieke Werkcentra zullen uiterlijk in juni beschikbaar komen. Daarnaast is er sinds februari van dit jaar voor iedere arbeidsmarktregio een digitaal Werkcentrum actief.

De resultaten in de afgelopen vier maanden laten zien dat UWV blijft werken aan verbetering, ook in deze periode waarin de druk op de organisatie groot is. Door samenwerking, focus en inzet werken we daarom met nog meer inzet vasthoudend en permanent aan een dienstverlening die betrouwbaar, toegankelijk en zorgvuldig is voor iedereen die daarop is aangewezen.

Wij spreken hier graag onze waardering uit voor onze 23.000 medewerkers. Dagelijks spannen zij zich met deskundigheid, betrokkenheid en grote inzet in voor cliënten, werkgevers en de samenleving. Hun vakbekwaamheid en toewijding vormen de basis van onze dienstverlening en maken de resultaten die we samen bereiken mogelijk.

Raad van bestuur

Joost Brouwer

Maarten Camps, voorzitter

Judith Duveen

René Steenvoorden

1. Werken aan onze 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.

1.1 Duurzamer aan het werk

Met onze dienstverlening richten wij ons erop dat cliënten en werkgevers de ondersteuning ontvangen die zij nodig hebben, bijvoorbeeld voor het behouden of verkrijgen van duurzaam betaald werk. Ook helpen wij om uitval door ziekte of werkloosheid te voorkomen. Op die manier dragen we bij aan een goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkt. Om dit te bereiken werken we in 2026 nadrukkelijk onder andere aan een drempelloze re-integratiedienstverlening en aan de verdere versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Drempelloze re-integratiedienstverlening

Om te werken aan drempelloze re-integratiedienstverlening waarbij cliënten één-UWV ervaren, hebben we in de eerste vier maanden van 2026 het re-integratiedienstverleningsconcept vastgesteld. Dit moet dienen als basis voor de doorontwikkeling van onze re-integratiedienstverlening en de ondersteunende processen. In onze dienstverlening gaan we uit van de individuele ondersteuningsbehoefte van mensen, los van de wet waaronder ze vallen. Specifiek zijn we op de helft van de kantoren gestart met de verbetering van onze dienstverlening aan zieke WW-gerechtigden. Hiermee willen we voorkomen dat een cliënt in de WW zich ziek meldt wanneer dit niet nodig is. Als een cliënt zich toch ziek moet melden, dan blijft die bij dezelfde adviseur, zonder een extra overdracht. Waar mogelijk continueren we de ingezette re-integratiedienstverlening of passen we die aan waar nodig. Medewerkers worden begeleid en opgeleid zodat ze beter in staat zijn een zieke WW-gerechtigde gedurende de gehele WW- en Ziektewet-periode te begeleiden. Vanaf 1 juli 2026 bieden we deze dienstverlening ook op de overige kantoren.

Dienstverlening aan werkgevers

In de eerste vier maanden van 2026 hebben we presentaties gegeven aan werkgevers en werkgeversorganisaties, op beurzen voor werkgevers en belangenorganisaties en hebben we werkgevers gericht benaderd om hen bewuster te maken van de ondersteuningsmogelijkheden van hulpmiddelen en voorzieningen aan mensen met een beperking. De ervaringen van werkgevers gebruiken we om onze dienstverlening te verbeteren. Ook werken we samen met het Platform Inclusieve Technologie. Daarnaast leveren we via interviews en casuïstiek een inhoudelijke bijdrage en dragen we financieel bij aan een publiekscampagne over voorzieningen voor werkgevers. Deze is halverwege mei gestart.

Verhogen arbeidsparticipatie asielzoekers

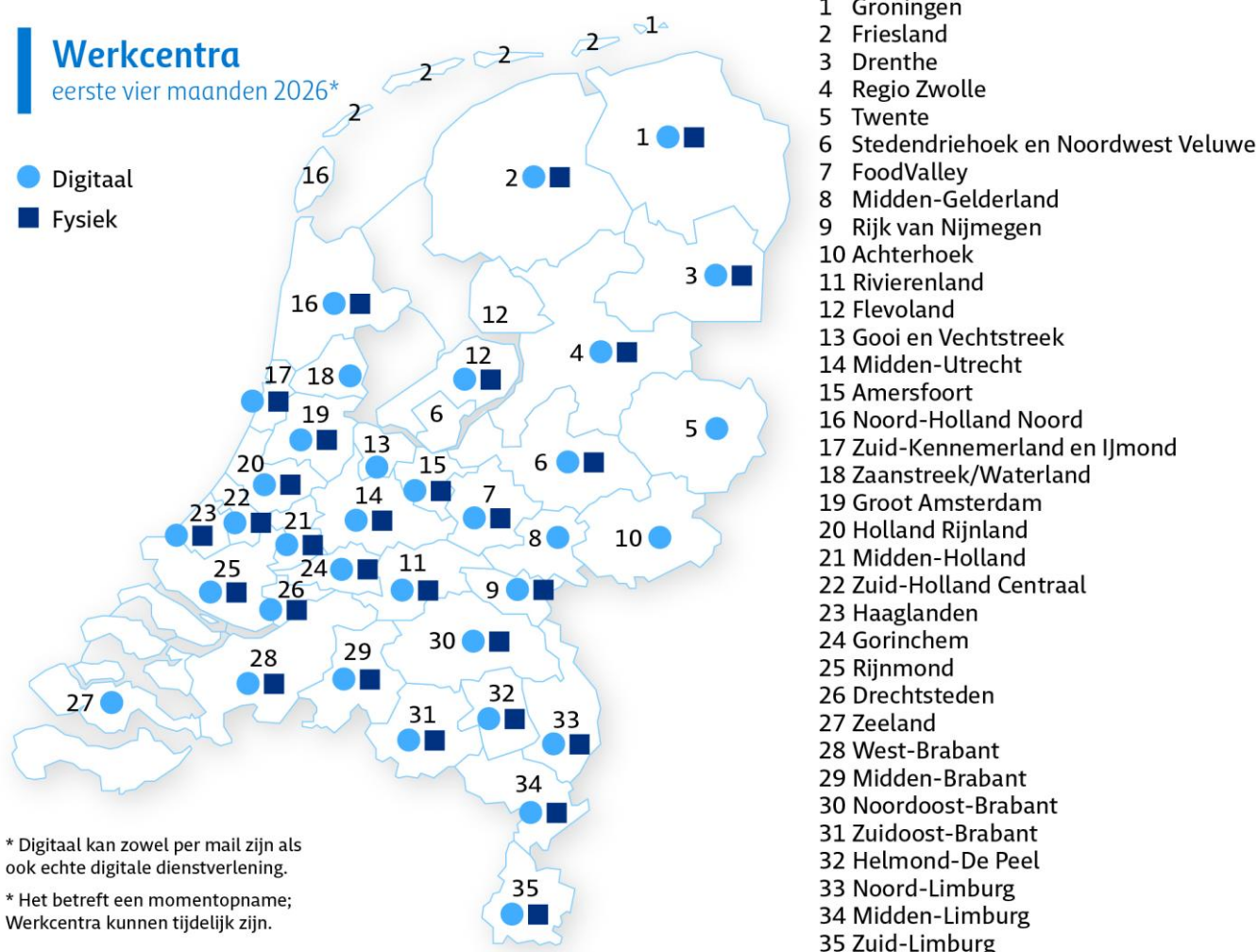
Sinds januari 2025 voert UWV in samenwerking met het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), een aantal gemeenten en andere samenwerkingspartners drie pilots uit waarin dienstverlening voor arbeidsmarkttoeleiding wordt geboden aan asielzoekers en nog niet permanent gehuisveste statushouders. De pilots zouden een doorlooptijd hebben van een jaar maar zijn tussentijds verlengd om meer tijd te hebben voor een evaluatie van onderdelen die goed lijken te werken. Het evaluatierapport wordt naar verwachting medio 2026 gepubliceerd. Daarnaast denkt UWV als kennispartner en uitvoerende partij actief mee over de vormgeving van landelijk beleid voor vroegtijdige arbeidsparticipatie van asielzoekers.

Arbeidsmarktinfrastructuur verder versterken

Sinds februari van dit jaar is er voor iedere arbeidsmarktregio een digitaal Werkcentrum actief. Hiermee is de doelstelling gerealiseerd om voor iedere arbeidsmarktregio in ieder geval een minimale variant van het Werkcentrum te hebben. Daarnaast is er in de afgelopen maanden in elf arbeidsmarktregio's een fysiek Werkcentrum geopend, waarmee het totaal op 29 komt. Er zijn nog zes arbeidsmarktregio's die nog geen fysiek Werkcentrum hebben. Deze zullen uiterlijk in juni ook een fysiek Werkcentrum hebben.

We zijn met de samenwerkingspartners op 23 maart een mediacampagne gestart om meer bekendheid te geven aan de Werkcentra en wat die voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers kunnen betekenen. Tot nu toe lijken duidelijk meer burgers hun weg te vinden naar een Werkcentrum dan voorheen.

Daarnaast heeft in de eerste maanden van 2026 een multidisciplinair team het Transitieplan werkgeversdienstverlening opgeleverd waarmee de transitie van de Werkgeversservicepunten naar de Werkcentra per 1 januari 2027 wordt gerealiseerd. De naam Werkgeversservicepunt vervalt dan. Het Werkcentrum is vanaf dat moment ook voor werkgevers de drempelloze toegangspoort voor arbeidsmarktdienstverlening. Dit plan is voorzien van een handige checklist om de rayons en arbeidsmarktregio's te faciliteren bij deze stap.



Uitstroom naar werk

In de eerste vier maanden van 2026 hebben meer van onze cliënten werk gevonden dan in dezelfde periode vorig jaar.

Tabel Uitstroom naar werk

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Vanuit WW volledig aan het werk*	48.079	44.221
Naast WW-uitkering gedeeltelijk aan het werk	48.579	44.770
Vanuit WIA aan het werk**	2.979	4.090
Vanuit Wajong aan het werk	4.300	4.731
Vanuit Ziektewet aan het werk	138	100
Vanuit WAO of WAZ aan het werk	17	23

* 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).

** Medio 2025 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 2025.

Uit de cijfers blijkt het volgende:

- **WW:** Er zijn in de eerste vier maanden van 2026 meer WW-gerechtigden volledig aan het werk gegaan. Dit kan mogelijk deels worden verklaard doordat de eerste vier maanden van 2026 uit achttien weken bestaan, en dezelfde periode in 2025 uit zeventien weken. Ook was de WW-instroom in de eerste vier maanden van 2026 hoger.
- **WIA/Wajong:** Bij de WIA en Wajong stromen er minder mensen uit naar werk dan een jaar eerder. Voor de WIA heeft dit te maken met een nieuwe berekeningsmanier die per 1 juni 2025 is ingegaan. Daarnaast blijkt dat zowel de WIA- als Wajongpopulatie een grotere ondersteuningsbehoefte heeft dan in de eerste vier maanden van 2025 waardoor meer stappen

nodig zijn om aan het werk te gaan. Verder neemt het aantal Wajong-cliënten, vooral door pensionering, af wat ook leidt tot lagere uitstroomcijfers. Als lerende organisatie blijven we onze dienstverlening verbeteren om aansluiting te zoeken bij de ondersteuningsbehoefte van cliënten en werken we nauw samen met andere partijen. Ook ondersteunen we werkgevers met onze dienstverlening, bijvoorbeeld via het stimuleren van skillsgericht werven, informatie delen over voorzieningen en met stappen naar inclusief werkgeverschap.

- **Ziektewet:** Bij de Ziektewet is de uitstroom naar werk hoger dan in de eerste vier maanden van 2025.

Voorzieningen en re-integratiediensten

We vinden het belangrijk dat mensen met een beperking met werk aan de samenleving kunnen deelnemen en ook aan het werk kunnen blijven. We ondersteunen hen met voorzieningen en re-integratiedienstverlening. De inzet van voorzieningen zorgt ervoor dat drempels worden weggenomen voor mensen met een beperking waardoor zij net als ieder ander kunnen deelnemen aan de maatschappij. Dit draagt bij aan hun zelfstandigheid en welzijn, en sluit aan bij het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. We verstrekken naast werkvoorzieningen ook onderwijsvoorzieningen in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Deze zorgen ervoor dat mensen met een beperking onderwijs kunnen volgen. Daarnaast verstrekken we tolkvoorzieningen in het leefdomein.

Tabel Ingezette voorzieningen en ingekochte re-integratiediensten

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Ingezette voorzieningen		
Werkvoorzieningen	11.790	11.397
Onderwijsvoorzieningen	1.224	1.767
Leefvoorzieningen	381	433
Ingekochte re-integratiediensten	14.782	15.122

In bijlage IV wordt onder het kopje Voorzieningen en inkoop van re-integratiediensten een toelichting gegeven op de belangrijkste ontwikkelingen.

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 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). Het 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 22 april 2028.

De minister van SZW heeft in april 2026 via een Kamerbrief laten weten dat de eerste resultaten van het experiment (voorzichtig) positief zijn en de komende periode te willen bezien hoe verder te gaan met de re-integratiedienstverlening van UWV. Daarbij worden ook de verdere resultaten van dit experiment betrokken.

Platform Inclusieve Technologie (PIT)

In de eerste vier maanden van 2026 zijn de fundamenteen gelegd voor de verdere uitvoering van het Platform Inclusieve Technologie (PIT), een meerjarenprogramma dat als doel heeft om inclusieve technologie meer gemeengoed te maken. Dit is onder andere gedaan met:

- de officiële kick-off en de lancering van de PIT-website;
- de start van het (regionale) serviceteam inclusieve technologie;
- de voorbereiding van de landelijke hackathon inclusieve technologie;
- de eerste bijeenkomst van de adviesraad;
- de ontwikkeling van communicatiemiddelen, toolkits, monitoringstructuren en samenwerkingsverbanden.

Daarnaast is zichtbaar geworden dat de belangstelling voor inclusieve technologie vanuit werkgevers, Werkcentra, branches en andere stakeholders groeit. PIT vervult hierbij steeds nadrukkelijker een verbindende rol tussen praktijk, beleid, innovatie en uitvoering. Tot slot is de SZW-subsidieregeling Inclusiviteitstechnologie voor het mkb verlengd tot 1 september 2026.

1.2 Meer zekerheid over inkomen

Als werken (tijdelijk) niet mogelijk is, dan zorgt UWV voor inkomen. Onze cliënten en werkgevers moeten kunnen vertrouwen op inkomensondersteuning die juist, tijdig en overzichtelijk is. In 2024 werd duidelijk dat in de periode 2020-2024 mogelijk tienduizenden WIA-uitkeringen niet juist zijn vastgesteld. In 2025 zijn we gestart met de WIA-herstelactie die we in 2026 verder uitvoeren. Naar aanleiding hiervan zijn we ook met een UWV-breed programma gestart om meer grip te krijgen op de kwaliteit van onze dienstverlening, waar juistheid een belangrijk onderdeel van is (zie paragraaf 2.3 Integere beheersbare bedrijfsvoering in control). Ook werken we verder aan de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening en zetten we in op het vergroten van de tijdigheid en juistheid van sociaal-medische beoordelingen.

Uitkeringsvolumes

Voor bijna 1,3 miljoen mensen is hun UWV-uitkering een financieel fundament — vaak hun enige inkomensbron. We keerden in de eerste vier maanden van 2026 een bedrag van € 9,9 miljard uit, tegenover € 9,1 miljard in dezelfde periode van 2025. De oorzaak van die stijging zijn de hogere uitkeringsbedragen en hogere aantallen uitkeringen voor de WIA, WW en de Ziektewet.

Tabel Lopende uitkeringen

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	% +/-
WW	203.110	184.166	10%
Arbeidsongeschiktheidswetten	879.307	862.388	2%
Ziektewet	117.777	106.664	10%
Wazo	70.428	68.515	3%
Totaal	1.270.622	1.221.733	4%

WIA-herstelactie

In de zomer van 2024 zijn we erachter gekomen dat de dagloonberekeningen voor de WIA-uitkeringen in de jaren 2020-2024 deels niet juist zijn vastgesteld. Hierdoor hebben cliënten mogelijk niet gekregen waar ze recht op hebben en zitten zij in onzekerheid. UWV draagt de verantwoordelijkheid om deze fouten te herstellen. UWV heeft met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de Belastingdienst en diverse ketenpartners overleg gevoerd om 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 tot WIA-vergoedingsregeling). Onderdeel van de vergoedingsregeling is het uitgangspunt dat cliënten recht hebben op nabetaling in de vorm van een vergoeding die het bedrag benadert dat ze de afgelopen jaren te weinig hebben ontvangen, verrekend met een heffingspercentage en vermeerderd met een rentevergoeding. Wanneer uit de controle blijkt dat cliënten te veel uitkering hebben ontvangen, vorderen we het te veel ontvangen bedrag niet terug. Wel passen we een te hoge uitkering per toekomstige datum, rekening houdend met een uitlooptermijn van twee maanden, aan naar het juiste bedrag. Dit doen we ook bij te laag vastgestelde uitkeringen. 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 uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) binnen deze hersteloperatie uit te voeren én onderdeel te laten zijn van de WIA-vergoedingsregeling. Bij cliënten die een WIA-uitkering ontvangen, kan er in de periode waarover we het dagloon bepalen (de zogenoemde referteperiode) sprake zijn van een tijdvak zonder loon. Indien bijvoorbeeld door een WW-uitkering een dergelijk loonloos tijdvak is ontstaan, moet het WIA-dagloon op basis van de uitspraken van de CRvB ambtshalve worden aangepast. Ook de aanpassingen voor de cliënten bij wie UWV een indexatie in een bepaalde periode heeft gemist, voeren we binnen deze herstelactie uit.

UWV heeft in de uitvoeringstoets over de WIA-vergoedingsregeling medio februari 2026 aangegeven dat die per 1 september 2026 uitvoerbaar is en dat wordt gestreefd om in de zomer van 2026 met het herstellen te starten. We geven hoge prioriteit aan het zo snel mogelijk implementeren van de regeling zodat herstel voor cliënten kan starten. We verwachten vanaf oktober 2026 de eerste betalingen vanuit de WIA-vergoedingsregeling te kunnen doen.

Verbeteringen in automatisering WIA-proces

In het najaar van 2024 zijn we gestart met diverse trajecten die gaan zorgen voor het verbeteren van het WIA-aanvraagproces tot en met de verwerking van de toekenning en eerste betaling. Vanaf april 2026 maken we gebruik van de applicatie die alle tien berekeningen bevat die nodig zijn voor het vaststellen van de WIA-uitkering, behalve de dagloonberekening. Daarnaast zijn we gestart met de bouw van een nieuwe dagloonmodule en werken we aan het vereenvoudigen van de dagloonberekeningen.

Sinds februari kunnen we herzieningen apart registreren. Hiermee kunnen we voortaan herbeoordelingen en herzieningen in rapportages van elkaar onderscheiden. Verder hebben we per 1 februari 2026 een digitale assistent in gebruik genomen waarmee alle herbeoordelingsaanvragen centraal worden ontvangen. Hiermee ontlasten we onze medewerkers in de uitvoering zodat die meer tijd hebben om te werken aan de prioriteiten. Ook het per 1 april verplicht stellen van het digitaal aanvraagformulier herbeoordeling WIA voor werkgevers scheelt tijd in de uitvoering. Om onze cliënten beter te ondersteunen bij het aanvragen van een WIA-uitkering hebben we op 10 maart het nieuwe aanvraagformulier WIA (mobile first) beschikbaar gesteld.

Sociaal-medische dienstverlening

Omdat onze sociaal-medische dienstverlening op sommige onderdelen niet op orde is, moet een groeiend aantal mensen te lang wachten op een sociaal-medische beoordeling.

UWV heeft vastgesteld hoeveel aanvragen het met de beschikbare capaciteit kan behandelen en daarover afspraken gemaakt met het ministerie van SZW. In 2026 zetten we deze capaciteit overal in het land vooral in op ABA- en WIA-beoordelingen. WIA-herbeoordelingen doen we – gedurende een zo kort mogelijke periode – alleen in schrijnende situaties. We zijn duidelijk naar cliënten, werkgevers en onze werknemers over welke dienstverlening we wel en welke we minder kunnen bieden. Elk kwartaal evalueren we de prioritering en passen we die indien nodig, in overleg met het ministerie van SZW, aan.

Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening

De lange wachttijden hebben meerdere oorzaken waaronder een stijgend aantal beoordelingsaanvragen en een tekort aan verzekeringsartsen. Daarnaast heeft UWV in 2025 geconstateerd dat het fundament voor een goede uitvoering van de sociaal-medische dienstverlening ontbreekt. Om de grote en structurele organisatorische vraagstukken te adresseren en de negatieve

spiraal te doorbreken is de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening (SMD) opgezet. Deze agenda is gestructureerd in 3 stappen: prioriteren, verbeteren en vernieuwen.

1. **Prioriteren:** Prioriteren betekent dat we onze schaarse capaciteit inzetten om zo veel mogelijk cliënten zo snel mogelijk duidelijkheid te bieden over hun (inkomens)situatie, zodat zij zich waar mogelijk kunnen richten op meedoen in de samenleving. Voor 2026 betekent dit een focus op de WIA-beoordeling Einde wachttijd (EWT) en de Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen (ABA). In de eerste vier maanden van 2026 zien we de eerste resultaten: zo zijn er naar verhouding meer EWT- en ABA-beoordelingen gedaan en worden de regionale verschillen in wachttijden langzaam kleiner.
2. **Verbeteren:** Het is onze ambitie om het aantal beoordelingen te verhogen en de kwaliteit daarvan structureel te verbeteren.
 - We beginnen met het versterken van ons operationeel management ondersteund door duidelijke normen, inzichtelijke metingen en continue gesprekken over voortgang en prestaties. We versterken de sociaal-medische teams door vanuit wetenschappelijke inzichten en landelijke best practices een duidelijk kader te bieden voor alle medewerkers. Zo is er een richtlijn ontwikkeld voor werken in de Ziektewet waarbij maximaal met taakdelegatie wordt gewerkt.
 - We werken aan uniformering van de processen en optimalisering van onze systemen. Een goed voorbeeld is het centrale proces voor herbeoordelingen voor cliënten die in een schrijnende situatie verkeren, dat vanaf 2026 wordt toegepast. Dit leidt tot uniforme afhandeling, betere inzichten in type herbeoordelingen en snellere terugkoppeling naar de cliënten.
 - We gaan door met het doorvoeren van de noodzakelijke verbeteringen in het kwaliteitsmanagementsysteem. Dit is nodig om structureel grip te krijgen op de kwaliteit van onze dienstverlening.
3. **Vernieuwen:** We willen over de volle breedte een verbetering van onze dienstverlening realiseren. Vertrekpunt daarbij is de ideale klantreis in plaats van bestaande processen en systemen. We kijken met een frisse blik hoe moderne technologie, logischer verdelen van taken, betere samenwerking in de publiek-private keten en enkele verwachte belangrijke wetswijzigingen (zoals taakherschikking, aanpak herbeoordelingen en afschaffing van het duurzaamheidscriterium) kunnen bijdragen aan eenvoudigere en betere dienstverlening. We verwachten dat dit vanaf 2027 kan bijdragen aan de verbetering van onze dienstverlening.

Prioriteren: ABA en WIA-EWT

In de eerste vier maanden van 2026 zijn er door de inzet van meer capaciteit meer ABA- en WIA EWT-beoordelingen gedaan dan in dezelfde periode in 2025. Het aantal beoordelingen ligt echter wel lager dan we hadden gepland. De verschuiving van schaarse capaciteit aan verzekeringsartsen naar de geprioriteerde dienstverlening gaat minder snel dan verwacht.

- **Inzet op de ABA:** In de eerste vier maanden van 2026 zien we de achterstanden op de ABA dalen. We verwachten dat die in de komende maanden doorzet. We blijven ernaar streven de beoordelingen tijdig uit te voeren.
- **Inzet op de EWT-WIA:** De resultaten vallen tegen, zowel qua aantal beoordelingen als qua wachttijd voor een EWT-beoordeling. Het kost moeite om de landelijke prioritering in alle districten goed door te voeren. Er is meer tijd en focus nodig om in alle districten conform de prioritering te werken. Om de wachttijden in alle districten terug te dringen, is het belangrijk dat overal de cliënten die het langst wachten met prioriteit worden geholpen. In de komende maanden wordt hier met de juiste managementinformatie meer focus in de sturing op gelegd. Daarnaast wachten in een aantal districten veel cliënten langer dan zes maanden. Inmiddels zijn er tussen een aantal districten samenwerkingsverbanden. In het tweede kwartaal wordt hierop meer ingezet. Vanaf juni maken we op maandbasis inzichtelijk hoe binnen elk district de verhouding is tussen inzet op geprioriteerde dienstverlening versus niet gerealiseerde dienstverlening, zodat hierop de juiste sturing mogelijk is.

Tabel Prioriteren ABA en WIA-EWT

	Plan 2026	Realisatie eerste vier maanden 2026	Realisatie eerste vier maanden 2025
Aantal uitgevoerde ABA-beoordelingen	25.000	8.900	8.400
Aantal uitgevoerde WIA-claimbeoordelingen	100.000	27.200	23.700
	Plan 2026	Realisatie eerste vier maanden 2026	Realisatie eind 2025
Tijdigheid uitgevoerde ABA-beoordelingen	0 > 14 weken (eind 2026)	700	1.100
Tijdigheid uitgevoerde WIA-claimbeoordelingen	0 > 6 maanden (eind 2026)	12.400	7.900
Werkvoorraad medische bezwaarzaken (stand ultimo periode)	n.v.t.	*23.200	*21.600
Tijdigheid afhandeling medische bezwaarzaken	n.v.t.	12.600	11.000

* Hierin zitten ook dossiers die verdaagd zijn

Medische bezwaarzaken

Als gevolg van de mismatch, komt UWV bij bezwaar- en beroepszaken in 2026 niet tijdig toe aan alle medische bezwaarzaken. Medische bezwaarzaken krijgen voorrang bij schrijnende situaties. Daarnaast zet UWV voor een groot aantal bezwaarzaken tegen de beslissing om een uitkering om te zetten van een loongerelateerde uitkering naar een loonaanvullings- of vervolguutkering nagenoeg geen capaciteit in, tenzij er sprake is van een schrijnende situatie. Op basis van deze ontwikkelingen verwachten we dat de situatie verder verergert. Dit is een zorgelijke situatie.

We verbeteren onze sociaal-medische teams

We bouwen bij de inrichting van sterke sociaal-medische teams (SMT's) voort op de goed werkende onderdelen van een SMC. Het concept van de SMT's is gericht op afstemming van zowel de klantreis als de vakbekwaamheid van onze medewerkers. Dit doen we door uniforme werkwijzen en landelijke standaarden voor te schrijven waarbij, binnen kaders, ruimte blijft voor professioneel handelen en het benutten van best practices.

In het eerste kwartaal hebben we ontwerpprincipes geformuleerd die we zien als leidend om een SMT goed te kunnen laten werken. Op basis van deze principes willen we de dienstverlening niet alleen verbeteren, maar ook uniformeren, zodat cliënten in het hele land, in vergelijkbare situaties dezelfde dienstverlening krijgen. De gewenste verbetering ziet niet alleen toe op de kwaliteit maar ook op de productiviteit. Met het introduceren van landelijke standaarden, zoals voor het Ziektewetproces; landelijke normen voor productiviteit en een goede dialoog over de grote variatie hierin, sturen we op het realiseren van de gewenste verbeteringen.

De principes hebben we in de basis uitgewerkt die we in een locatiegerichte verbeteraanpak beproeven. Hiermee worden uiteindelijk alle SMD-locaties via een twaalf-wekelijkse aanpak intensief begeleid om nieuwe werkwijzen te introduceren en te borgen. Sinds mei zijn de eerste 2 locaties (Arnhem/Breda) gestart. Het gaat hierbij om een lerende aanpak; de uiteindelijke principes zullen we dus pas op een later moment definitief kunnen vaststellen.

Samenwerking organisatieonderdelen Sociaal-medische zaken en Bezwaar en Beroep

Vanuit de gedachte van één UWV worden verschillende organisatieonderdelen meer samen verantwoordelijk voor tijdige en juiste medische beslissingen. De divisies Sociaal-medische zaken en Bezwaar en Beroep gaan het volgende doen:

- *Meer samenwerken op het werven, selecteren en opleiden van artsen:* Voor 2026 hebben we UWV-breed als doelstelling om 168 artsen te werven (148 fte). In de eerste vier maanden van 2026 hebben we 52 verzekeringsartsen aangenomen, terwijl de instroom van a(n)iossen beperkt blijft door het schaarse aanbod aan opleidingsplekken. We bereiden landelijke en regionale campagnes voor om artsen te werven. Deze campagnes gaan in juni 2026 van start en worden in het najaar herhaald. We willen hiermee een positieve bijdrage leveren aan het beeld over UWV als aantrekkelijke werkgever, en het vergroten van het vertrouwen en daarmee het maatschappelijk draagvlak voor UWV. Ook zijn we zichtbaar op beurzen en congressen en werven we proactief met een persoonlijke boodschap via LinkedIn. Daarnaast plaatsen we maandelijks verklaringen van onze artsen in voor de doelgroepen relevante vakbladen zoals Medisch Contact, Arts en Auto (Student), Arts in Spe en De Jonge Specialist. Ook hebben we een nieuwe loopbaanbrochure voor artsen voor intern en extern gebruik ontwikkeld. Ten slotte blijven we nauw samenwerken met externe leveranciers voor het werven van artsen, en blijven investeren we in het opleiden van verzekeringsartsen.
- *Elkaar tijdig betrekken bij de afstemming van nieuw of aangepast beleid en het maken van afspraken over hoe ze op kwaliteitsgebied beter van elkaar kunnen leren en met elkaar kunnen samenwerken (bijvoorbeeld in SMC's of door verstevigen van de leercirkels):* In een maandelijks (beleids)inhoudelijk overleg worden signalen die gaan over de kwaliteit van de sociaal-medische dienstverlening besproken en daar waar nodig wordt er gezamenlijk actie ondernomen. Ook worden er afspraken gemaakt als het gaat over het implementeren van nieuw of aangepast beleid. Daarnaast zijn er gezamenlijke bijeenkomsten over het verbeteren en vernieuwen van de sociaal-medische dienstverlening.

Daarnaast heeft de samenwerking tussen de beide en andere betrokken organisatieonderdelen op organisatieniveau gestalte gekregen door de inwerkingtreding van het Portefeuilleteam sociaal-medische dienstverlening met als doel directe afstemming en snellere en efficiënte besluitvorming. In dit gremium worden op het hoogste niveau voorstellen beoordeeld en besluiten genomen waar het gaat om bijvoorbeeld verbetering van de sociaal-medische dienstverlening.

1.3 Cliënt en werkgever centraal in de dienstverlening

UWV wil de volgende stap zetten in de dienstverlening met de menselijke maat. Daarbij richten we ons op de ambitie 'cliënt en werkgever centraal in de dienstverlening' uit de UWV-strategie 2025-2030. Uiteindelijk is ons handelen, in zowel beleid als dienstverlening, erop gericht dat onze cliënten de menselijke maat in onze reguliere dienstverlening steeds meer ervaren. Dat betekent concreet, dienstverlening die aansluit bij de persoonlijke situatie van de cliënt (nog vóórdat er maatwerk nodig is).

Proactieve en toegankelijke dienstverlening

UWV wil proactieve dienstverlening inzetten om het niet-gebruik van uitkeringen en voorzieningen tegen te gaan en zo meer inkomenszekerheid te bieden en onze dienstverlening eenvoudiger te maken voor cliënten.

Dit zijn belangrijke activiteiten in de eerste vier maanden van 2026 voor proactieve en toegankelijke dienstverlening:

- We willen een doorlopend proces realiseren waarmee we de dienstverlening, werkwijzen en systemen zo inrichten dat proactieve dienstverlening op korte- en middellange termijn mogelijk is. Er is een projectmanager aangesteld en we zijn in de eerste vier maanden van 2026 gestart met het selecteren en uitwerken van initiatieven voor proactieve dienstverlening in afwachting van de inwerkingtreding van de Wet proactieve dienstverlening SZW (voorzien in oktober 2026).
- In de eerste vier maanden van 2026 is de juridische vormgeving van de bestaande vormen van proactieve dienstverlening binnen de kaders van de nieuwe regelgeving verder uitgewerkt.
- Er lopen verkenningen naar de manier waarop gegevens tussen SUWI-partijen kunnen worden uitgewisseld, zodra het Besluit in werking treedt.

Integrale en drempelloze klantreis door één UWV binnen één overheid

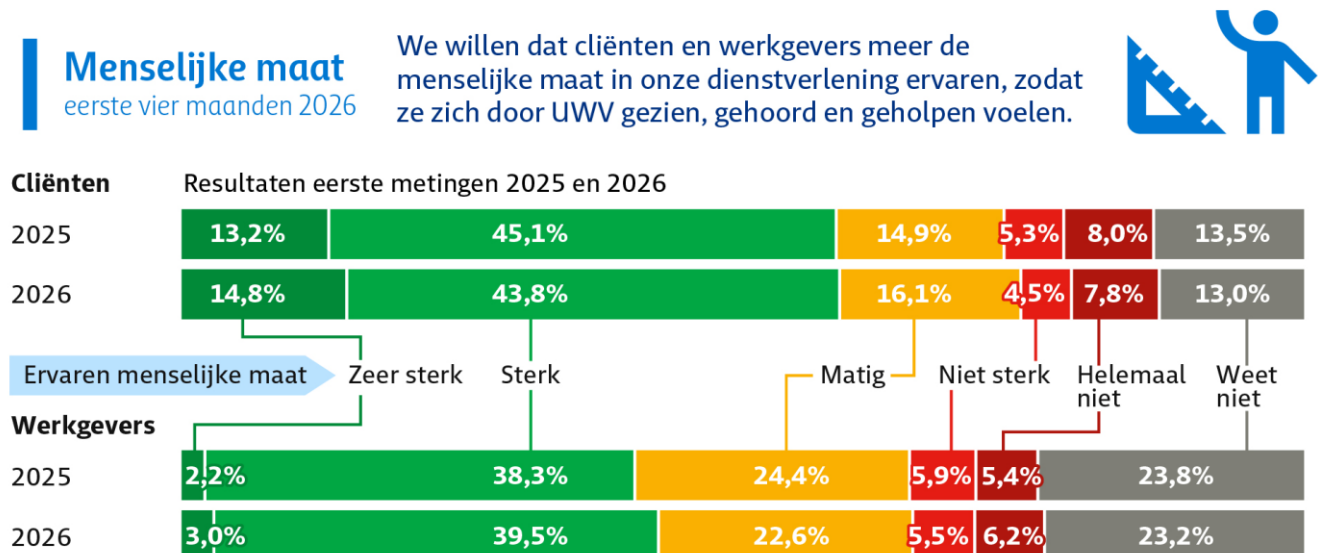
Vanuit onze strategie om meer menselijke maat in de dienstverlening te brengen en te zorgen voor laagdrempelige en waar mogelijk drempelloze dienstverlening, blijven we werken aan integrale dienstverlening. Door knelpunten integraal aan te pakken en naar feedback van cliënten te luisteren, blijven we onze dienstverlening verbeteren met meer duidelijkheid en gerichte ondersteuning. Hierdoor voelen cliënten zich meer gezien, gehoord en geholpen.

We hebben op basis van de wensen en behoeften van cliënten die wachten op een WIA-beoordeling vanaf januari 2026 3 pilots uitgevoerd:

- **Samen Vooruit Pakket:** Ruim 2.500 cliënten hebben van januari tot en met 4 maart het Samen Vooruit Pakket ontvangen, met hierin een notitieboekje met handige tips ter voorbereiding op het gesprek, een flyer met tijdlijn en praktische informatie. We verwachten de resultaten eind mei.
- **WIA Trefpunt:** Voor cliënten die meer behoefte hebben aan contact of aan een luisterend oor hebben wij het WIA Trefpunt geïntroduceerd met fysieke bijeenkomsten in Groningen en Arnhem. Hier konden cliënten met andere cliënten kennis delen en ervaringen uitwisselen, in gesprek gaan over zaken als werk en re-integratie met UWV-medewerkers en vragen stellen aan hen en aan de cliëntenraad. We verwachten de resultaten eind mei.
- **Periodieke communicatie:** Deze pilot zorgt ervoor dat de cliënt proactief en tijdig updates ontvangt van de status van de WIA-aanvraag. De onderzoeksresultaten verwachten we eind juli.

Menselijke maat in dienstverlening

Met de Menselijke Maat Monitor meet UWV halfjaarlijks langs verschillende dimensies hoe cliënten en werkgevers de menselijke maat in de dienstverlening ervaren. De uitkomsten worden gebruikt om de dienstverlening waar nodig verder aan te passen. De informatie die wordt opgehaald uit de dagelijkse contacten van klantadviseurs, klachtenambassadeurs, cliëntondersteuners en accountmanagers, het UWV Geldzorgteam en de Maatwerkplaats draagt ook bij aan inzichten in hoe mensen onze dienstverlening ervaren en wat mogelijke verbeterpunten zijn.



Uit de eerste meting van 2026 blijkt dat de beleving van de menselijke maat redelijk stabiel blijft onder cliënten. Net als in voorgaande metingen, hangt het hebben van recent contact positief samen met de ervaring van de menselijke maat. Redenen voor een sterke ervaring van de menselijke maat zijn het krijgen van persoonlijke aandacht, begrip, duidelijke communicatie en het ervaren dat UWV hen vertrouwt. Om de beleving van de menselijke maat te verbeteren verwachten cliënten hulp, inleving, redelijkheid en meten met dezelfde maat.

Ook de ervaring van de menselijke maat onder werkgevers blijft redelijk stabiel. De eerdere dalende trend zet niet door. Kleine werkgevers (met minder dan tien werknemers) ervaren de menselijke maat structureel minder dan andere werkgevers. Dit hangt samen met het minder vaak contact hebben met UWV. Om de beleving van de menselijke maat te verbeteren werken we aan duidelijkheid en eenvoud, waarbij we rekening houden met de situatie waarin een werkgever zit en de eventuele onbekendheid met de regels.

Vereenvoudiging wet- en regelgeving

Het vereenvoudigen van wet- en regelgeving en uitvoeringsbeleid versterkt het realiseren van de menselijke maat in de dienstverlening en is daarmee fundamenteel voor het realiseren van de strategie 2025–2030 Meer voor elkaar. We werken samen met het ministerie van SZW aan fundamentele vereenvoudiging van wet- en regelgeving en het stelsel van inkomensondersteuning op veel onderdelen van het werk van UWV. In 2025 zijn we gestart met een vereenvoudigingslab (leer- en werkruimte) waarin kortcyclisch zowel voorstellen voor de vereenvoudiging van uitvoeringsbeleid als voorstellen voor hervorming van wet- en regelgeving worden uitgewerkt. In de eerste vier maanden van 2026 hebben we een aantal vraagstukken geïnventariseerd waarmee we in de komende vier maanden in het vereenvoudigingslab aan de slag gaan, onder andere het organiseren van een denktank in samenwerking met de Innovatiehub.

Ook hebben we in de eerste vier maanden van 2026 in samenwerking met het ministerie van SZW gewerkt aan een gezamenlijke vereenvoudigingsagenda. De agenda biedt overzicht en brengt prioritering aan op vereenvoudigingsmaatregelen. Met de jaarlijkse Vereenvoudigingswet bundelen we rijksbreed voorstellen om wet- en regelgeving te vereenvoudigen en continu te verbeteren. Dit creëert een vast ritme.

Handhaving

Het ministerie van SZW heeft onlangs een nieuwe handhavingskoers (2026-2029) ontwikkeld die richtinggevend is voor het Meerjarenplan handhaving en preventie van UWV. Kernpunten uit deze koers zijn uniformiteit, uitgaan van vertrouwen, inzet op preventie van regelovertreding en waar nodig ruimte voor maatwerk. Een instrumentarium dat passende handhaving mogelijk maakt is daarbij belangrijk. Heldere wetgeving waarbij we fouten kunnen voorkomen en corrigeren, maar waarbij we misbruik kunnen bestraffen.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht en ontwikkelingen in de samenleving geven wij als volgt invulling aan onze ambities:

- *Duurzamer aan het werk; kansen van de cliënt zien bij een (mogelijke) overtreding:* We zijn een pilot gestart voor ondersteuning bij het vinden van passend werk voor een groep cliënten die een sanctie heeft gekregen omdat ze naast hun uitkering hebben gewerkt zonder dat door te geven.
- *Meer zekerheid over inkomen; terugvorderingen voorkomen en passende sancties opleggen:* Sinds dit jaar prioriteren we geautomatiseerd signalen van mogelijk misbruik op basis van risico. Zo worden de belangrijkste signalen eerst opgepakt en kunnen we meer prioriteit geven aan bijvoorbeeld thema's met een groot maatschappelijk effect zoals georganiseerde fraude en minder aan administratieve overtredingen.

In het eerste kwartaal van 2026 zijn de resultaten beschikbaar gekomen van twee recente onderzoeken naar fenomenen die vrijwel zijn afgerond. Die hadden betrekking op het niet doorgeven van werkzaamheden naast de uitkering door taxichauffeurs die werken door bemiddeling van een platform (app). We hebben hierbij samengewerkt met de Belastingdienst en de Inspectie Leefomgeving en Transport. Naar aanleiding van deze onderzoeken is tot nu toe bij ruim veertig cliënten € 468.000 aan terugvorderingen en € 111.000 aan boetes opgelegd. Bij het onderzoeken van fenomenen wordt ook steeds gekeken of en hoe de UWV-processen kunnen worden aangepast om verder misbruik in de toekomst te voorkomen. In dit geval wordt daarnaast gekeken of we de personen met een lopende uitkering passende dienstverlening kunnen bieden gericht op regulier werk (zie hierboven de pilot onder Duurzamer aan het werk).

We nemen ook deel aan vaste samenwerkingsverbanden. Zo hebben we bijvoorbeeld door deelname aan het Regionaal Informatie en Expertise Centrum (RIEC) en het Landelijk Samenwerkingsverband Naleving Sociaal Stelsel en Arbeidswetten (LSN), beide gericht op brede aanpak van ondermijning en fraude, en in het kader van samenwerking met de politie rondom het thema hennep in totaal € 406.000 aan terugvorderingen en € 20.000 aan boetes opgelegd.

- *Cliënt en werkgever centraal in dienstverlening; letter én de geest van de wet, zowel voor cliënten als werkgevers:* Met doenlijkeheidsanalyses kijken we of we processen kunnen vereenvoudigen zodat de kans op fouten kleiner wordt. Zo is er in maart een adviesrapport over het doorgeven van inkomsten als zelfstandige in de Ziektewet opgeleverd. Ook helpen we mensen om zich aan de regels te houden door contact met ze te houden. In het eerste kwartaal hebben we ongeveer tweehonderd cliënten die we eerder niet konden bereiken persoonlijk bezocht. In 55% van de gevallen heeft dit geleid tot herstel van het contact. Hiermee kunnen we voorkomen dat cliënten (verder) in de problemen komen.

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 de eerste vier maanden van 2026 veel minder overtredingen van de inlichtingenplicht en voor een lager bedrag aan te veel betaalde uitkering door (al dan niet opzettelijke) overtreding van de regels dan in de eerste vier maanden van 2025 (€ 3,4 miljoen tegenover € 4,2 miljoen). Dit komt doordat de overgang naar een nieuw systeem in de eerste vier maanden van 2026 veel capaciteit heeft gekost (zorgvuldig afronden oude zaken, training en inwerktijd nieuw systeem). Dat het aantal boetes en het boetebedrag niet zijn teruggelopen, komt door onze onverminderde inzet op georganiseerde fraude.

Tabel Overtredingen inlichtingenplicht

	Eerste vier maanden 2026		Eerste vier maanden 2025	
	Aantal	%	Aantal	%
Aantal geconstateerde overtredingen	900		1.500	
Opgelegde boetes	200	26%	200	13%
Opgelegde waarschuwingen	600	61%	1.000	67%
Geen boete of waarschuwing opgelegd	100	13%	300	20%
Processen-verbaal voor Openbaar Ministerie	*0	0%	*0	0%
	Eerste vier maanden 2026		Eerste vier maanden 2025	
	Bedrag x € 1 miljoen		Bedrag x € 1 miljoen	
Boetebedrag		0,5		0,3

* Dit is een afgerond aantal, het exacte aantal is 4 (eerste vier maanden van 2025: 6).

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 inspanst, kan worden gekort op zijn uitkering.

Tabel Overtredingen inspanningsplicht

	Eerste vier maanden 2026		Eerste vier maanden 2025	
	Aantal	%	Aantal	%
Aantal geconstateerde overtredingen	14.400		19.500	
Opgelegde maatregelen	7.800	54%	12.300	63%
Waarvan maatregelen WW	6.700		10.900	
Waarvan maatregelen overige wetten	1.100		1.400	
Opgelegde waarschuwingen	6.500	45%	7.000	36%
Geen maatregel of waarschuwing opgelegd	100	1%	200	1%

2. Werken aan ons fundament

Om onze ambities te realiseren, is een solide fundament nodig. We werken continu aan versteviging en verbetering van dit fundament, met oog voor nieuwe mogelijkheden en flexibiliteit. Onze focus op meer menselijke maat in de dienstverlening vraagt om vakbekwame medewerkers die hun eigen verantwoordelijkheid pakken en flexibel inzetbaar zijn. We investeren daarom in hun vakbekwaamheid. 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. Ook zijn we met de zogenoemde Verandermotor gestart met een slagvaardigere manier van veranderen, in kleine UWV-brede multifunctionele teams, met meer autonomie en minder afhankelijkheden.

2.1 Verandermotor

Alle veranderingen en verbeteringen in de UWV-dienstverlening worden straks vormgegeven en uitgevoerd binnen de Verandermotor, een nieuwe organisatiestructuur. Dit varieert van het bouwen en onderhouden van nieuwe applicaties voor onze systemen tot het doorontwikkelen 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 doen 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 persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers en de brede ontwikkeling van de vakgebieden waarin zij werken.

Per 1 mei 2026 zijn we met de eerste fase van de Verandermotor gestart, de vakgroepen en de eerste zes clusters. Ook hebben we in de eerste maanden van 2026 een besluit bestuurder genomen op de detailadviesaanvragen voor de volgende twee fases binnen de Verandermotor. Daarnaast is het zogenoemde Value Management Office voor de ondersteuning van de kwartaalsturing gestart. Via het proces van kwartaalsturing brengt UWV de teams die aan vernieuwing werken in lijn met de UWV-strategie. Dat doen we op operationeel (cluster en team) en strategisch (kwartaalsturingsbijeenkomst) niveau. Daarnaast hebben we de ondersteuning van onze humanresources- en financiële afdelingen deels gereorganiseerd.

De Verandermotor betekent voor UWV een nieuwe manier van werken. Vanaf de start is onze ondernemingsraad (or) hier dan ook nauw bij betrokken. Er zijn dashboards in ontwikkeling waarmee we kunnen vaststellen dat we inderdaad samen sneller, concreter en merkbaarder veranderen. We verwachten vanaf juni de eerste drie kritieke prestatie-indicatoren via een dashboard te kunnen presenteren.

2.2 Medewerkers die zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen

Afgelopen jaren heeft UWV belangrijke stappen gezet om vakbekwaamheid, leiderschap, diversiteit en aantrekkelijk werkgeverschap te versterken. We zetten de ingezette lijn van versterking van het fundament in 2026 door. Daarmee groeit UWV steeds verder uit tot een organisatie waar medewerkers trots op zijn en waar cliënten goede kwalitatieve dienstverlening ervaren, met oog voor de menselijke maat.

Vakbekwaamheid: trots op UWV

In voorgaande jaren is veel geïnvesteerd in het neerzetten van een solide hrm-fundament. Het verder versterken van dat fundament zetten we voort in 2026. De kern blijft dat vakbekwame medewerkers op alle niveaus effectief worden gefaciliteerd. We stimuleren het eigenaarschap, de autonomie en trots van al onze medewerkers, wat ertoe leidt dat zij hun professionaliteit dagelijks inzetten voor een duurzame dienstverlening aan onze cliënten. In 2026 richten we ons vooral op de volgende onderwerpen:

- **Versterken eigen regie op inzetbaarheid en gedragsmatige aanpak van verzuim:** Ook binnen UWV zien we - net als in heel Nederland - een stijgende verzuimtrend. Dankzij het continu trainen én intensief begeleiden van het management bij de verzuimaanpak zijn we erin geslaagd om deze trend beheersbaar te houden. Omdat vooral het langdurig verzuim en het verzuim onder jonge medewerkers te hoog zijn, zetten we hier specifieke interventies op in. Na een succesvolle pilot met een begeleidingsinterventie voor medewerkers die lang verzuimen en/of waarvan de re-integratie stagneert, wordt deze interventie sinds begin 2026 binnen heel UWV ingezet.
- **Hrm-informatie en dashboards:** Na het in 2025 opleveren van een groot aantal dashboards die de organisatie ondersteunen bij het sturen en verantwoorden op personeelsdata, heeft het project Datagedreven HRM in de eerste vier maanden van 2026 dashboards ontwikkeld om te sturen op verzuim en verlof.
- **Modernisering Interne Bedrijfsvoering (MIB):** We vereenvoudigen en standaardiseren de hrm-processen. Eenduidigheid en gebruiksgemak staan hierbij centraal. We leggen de basis voor de implementatie van het nieuwe systeem voor enterprise resource planning (ERP). In de eerste vier maanden van 2026 hebben we geïnventariseerd welke (beleids)keuzes moeten worden voorbereid, om vanaf 2028 met het ERP-systeem live te kunnen gaan met nieuwe hrm-processen.
- **Arbeidsvoorwaarden:** De huidige cao loopt op 31 mei 2026 af. Zowel de vakbonden als UWV hebben voorstellen gedaan voor een nieuwe cao. Daarnaast wordt met de vakbonden gesproken over een nieuw, moderner sociaal plan.

Leren en ontwikkelen

We werken aan een UWV Academie als het centrale punt voor leren en ontwikkelen binnen onze organisatie, waar medewerkers terechtkunnen voor al hun ontwikkelvragen en waar zij worden geholpen met een passend aanbod van leer- en ontwikkelingsinterventies. We passen het UWV-brede leeraanbod continu aan op basis van de vraag uit de organisatie. Dit draagt bij aan een leercultuur waarin medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. We hebben een nieuwe visie Samen leren voor beter werk opgesteld voor de lerende organisatie en hoe we leren en ontwikkelen binnen UWV en waarin we aansluiten op de UWV-strategie om ons meer als één UWV te organiseren. Voor de sleutelfunctionarissen binnen de Verandermotor is een structureel en integraal programma ontwikkeld dat is gericht op leiderschap in een wendbare en mensgerichte organisatie. Hiermee kunnen zij zich goed voorbereiden op hun nieuwe rol in de Verandermotor.

Aantrekkelijk werkgeverschap

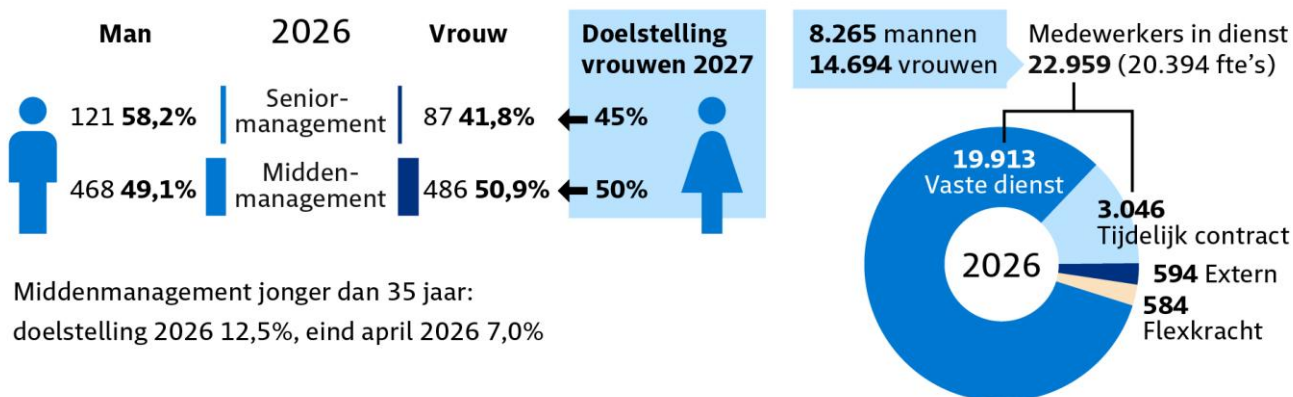
Een belangrijk onderdeel van ons werkgeverschap is dat de juiste persoon op de juiste plek en op het juiste moment beschikbaar is. Doel is om met de juiste snelheid de juiste kandidaten aan UWV te binden. Een eerste stap is het optimaliseren en professionaliseren van het hele recruitmentproces en van de inhuurdesk zodat kandidaten UWV als een professionele, toegankelijke en inclusieve werkgever ervaren. Hiervoor willen we de recruiters concentreren in één recruitmentafdeling voor de hele organisatie. De recruiters gaan voortaan per vakgebied werken. Daarmee wordt geborgd dat er op de arbeidsmarkt geen onderlinge concurrentie meer ontstaat tussen UWV-vacatures. De eerste genomen stap hierin is het per 1 april onderbrengen van de IV-recruiters bij onze hrm-afdeling.

Diversiteit en inclusie

We hebben een grote diversiteit aan medewerkers en willen een organisatie zijn waarin iedereen zich verbonden en veilig voelt. Wij willen immers dat medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Ook willen we dat UWV een afspiegeling is van de maatschappij.

Medewerkers UWV eind april 2026

UWV streeft naar een evenredige man-vrouwverhouding in de midden- en hogere managementfuncties. Eind april 2026 waren er bij UWV 552 duurzame arbeidsplaatsen in het kader van de banenafpraak. Streefcijfer 2026 - 679.



Om ook in 2026 de diversiteit en inclusiviteit binnen de organisatie te vergroten hebben we streefcijfers voor vier zichtbare typen van diversiteit: gendergelijkheid, culturele diversiteit, leeftijdsdiversiteit en duurzame banen voor medewerkers met een Indicatie banenafpraak. 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 bleef het aandeel vrouwen in het seniormanagement gedurende de eerste vier maanden van 2026 gelijk en nam het aandeel vrouwen in het middenmanagement iets af. Meerjarig is het aandeel vrouwen in het seniormanagement van UWV wel lager dan de Benchmark Overheid en Publieke sector (47% in 2024, rapportage stichting Talent naar de Top). 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%). Uit een CBS-meting over 2025 bleek een percentage medewerkers van niet-Nederlandse achtergrond UWV-breed van 29% en binnen het management heeft 19% een niet-Nederlandse achtergrond.

Het streefcijfer voor 2025 van 550 duurzame banen voor medewerkers met een Indicatie banenafpraak werd eind april 2026 met 552 banen voor medewerkers uit de banenafpraak alsnog gerealiseerd. Deze banen hebben gemiddeld 28,9 uur en zijn daarmee groter dan de formele definitie van banenafpraakbanen (25,5 uur). Drie interne jobcoaches verzorgen samen de begeleiding en ontwikkeling van ruim 60 medewerkers met een Indicatie banenafpraak met een complexere begeleidingsbehoefte. Deze begeleiding komt bovenop de inzet van circa tweehonderd directe collega's als werkbegeleiders op taakniveau.

Naast inzet op de zichtbare diversiteit van medewerkers besteden we steeds meer aandacht aan minder zichtbare verschillen en verschillende behoeften van medewerkers. In de eerste vier maanden volgden ongeveer negenhonderd medewerkers masterclasses over neurodiversiteit/autisme (betrokkenen, leidinggevend en directe en indirecte collega's). In maart namen circa driehonderd collega's deel aan de UWV-iftar. Zowel bij deze iftar als in de Week van Waarden, die kort erna plaatsvond, legden we de nadruk op het onderlinge gesprek.

Integriteit en ethische beraadslaging

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 onze morele vakbekwaamheid. In de eerste vier maanden van 2026 hebben we verder gewerkt aan het versterken van integer handelen binnen UWV:

- **Morele dilemma's bespreekbaar maken:** De komende jaren ligt de focus op het structureel verhogen en versterken van de bespreekbaarheid van morele zorgen en dilemma's, zowel in de uitvoering van ons werk als in de omgang met elkaar. Naast bestaande initiatieven zoals ethisch leiderschap, ethische vakbekwaamheid en morele oordeelsvorming (zie hieronder) is in de eerste vier maanden van 2026 een brede bijeenkomst georganiseerd over de verkramping die in veel organisaties - inclusief die van ons - soms optreedt als het gaat over grensoverschrijdend gedrag en een veilig werkklimaat. Ook heeft in februari 2026 bij UWV de Week van Waarden plaatsgevonden met als centraal thema Stel je open voor de ander. In deze week zijn meerdere initiatieven zoals webinars en bijeenkomsten gehouden rond thema's als bespreekbaarheid en aanspreekbaarheid.
- **Sturen op integriteit:** In het kader van waardengedreven sturen nemen we de adviezen uit het Integriteitsdashboard 2026 op in de planning- en controlcyclus zodat sturen op integriteit een integraal onderdeel is van de besturing. Ons Bureau Integriteit heeft de resultaten uit het Integriteitsdashboard 2026 in de eerste vier maanden van 2026 besproken met de directies van ongeveer de helft van de organisatieonderdelen. De andere gesprekken met de overige organisatieonderdelen en de raad van bestuur volgen de komende maanden. Daarna worden de uitkomsten breder binnen de organisatie besproken.
- **Morele oordeelsvorming in de praktijk:** We introduceren morele oordeelsvorming als gemeenschappelijk instrument voor heel UWV met een pilot in een aantal organisatieonderdelen. Dit zorgt ervoor dat medewerkers beter toegerust zijn om morele dilemma's uit de dagelijkse werkpraktijk, bijvoorbeeld bij het toepassen van de menselijke maat, met elkaar te bespreken en op te lossen. In de eerste vier maanden van 2026 is de inrichting van de pilot met de organisatieonderdelen en de leverancier verder geconcretiseerd.

Ook hebben we psychologische veiligheid opgenomen in de leerlijn van UWV-brede leiderschapsontwikkeling en continueren de leergang Ethisch leiderschap voor leidinggevend. In de eerste vier maanden van 2026 hebben 53 leidinggevend deelgenomen aan deze leergang. Ook namen 99 medewerkers deel aan de training ethisch vakmanschap. In deze trainingen worden vaardigheden ontwikkeld die een werkklimaat stimuleren 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. Daarnaast volgden alle nieuwe medewerkers de e-learningmodule Integriteit. In de eerste vier maanden van 2026 is het opleidings-, werkvormen- en interventieaanbod op het gebied van een veilig werkklimaat inzichtelijk en toegankelijk gemaakt met een intranetpagina.

- **Data-ethiek:** De Commissie Data Ethiek bespreekt en adviseert UWV-breed bij ethische vraagstukken in relatie tot het ontwikkelen en gebruiken van datatoepassingen, algoritmes en technologie. In de eerste vier maanden van 2026 heeft de commissie de toepassing van Microsoft Copilot Chat Web binnen UWV besproken en een ethische dialoog gevoerd over de WIA-herstelactie. Het advies van de commissie om over het gebruik van algemene AI-chatfunctionaliteit een risicoanalyse te maken die breder kijkt dan alleen outputrisico's, daar een risico-batenanalyse op te doen en per toepassing risicobeperkende maatregelen op te stellen en die te vertalen naar operationele richtlijnen, is overgenomen. De analyse wordt nu uitgevoerd.
- **Commissie Ethiek:** De 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 de eerste vier maanden van 2026 heeft een bijeenkomst met de Commissie Ethiek plaatsgevonden over de veiligheid van medewerkers in relatie tot derden (niet zijnde medewerkers) en het beleid rond nevenwerkzaamheden. De bijeenkomst heeft geleid tot een nadere verkenning van alle mogelijkheden vanuit juridisch, communicatief en ethisch perspectief om medewerkers te ondersteunen die te maken hebben met agressie en ongewenste omgangsvormen door derden. De commissie onderschrijft de morele noodzaak om in het beleid over nevenwerkzaamheden terug te keren naar een verplichte toestemming voor nevenwerkzaamheden. Dit geeft meer bewustzijn bij medewerkers en leidinggevend van eventuele risico's dan alleen het melden van nevenwerkzaamheden.
- **Toets nevenwerkzaamheden:** Voorgenomen nevenwerkzaamheden van leden van de raad van bestuur en directieuren worden altijd getoetst op integriteitsrisico's. Op verzoek van leidinggevend wordt deze toets ook uitgevoerd voor nevenwerkzaamheden van andere UWV-medewerkers. In de eerste vier maanden van 2026 is deze toets acht keer uitgevoerd.
- **Screening medewerkers:** Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers vindt screening op drie niveaus plaats. Het derde en zwaarste screeningsniveau wordt inmiddels toegepast op de huidige medewerkers die werken in de risicovolle data-analyseomgeving bij het organisatieonderdeel Gegevensdiensten, algemeen directieuren, hoger managementfuncties in de Verandermotor en de raad van bestuur. In mei 2026 wordt het voornemen om ook functies bij afdeling Risicobeheersing & Intelligence van het organisatieonderdeel Handhaving te screenen op niveau 3 voorgelegd aan de raad van bestuur.
- **Bijeenkomsten bewustwording integriteit:** In de eerste vier maanden van 2026 zijn 72 bijeenkomsten georganiseerd om de bewustwording over integriteit te vergroten, waaraan in totaal 1.124 medewerkers en 53 leidinggevend hebben deelgenomen.

Mensen 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 de eerste vier maanden van 2026 9 onderzoeken naar het handelen van een UWV-medewerker afgerond (waarvan 6 uit 2025). In totaal zijn 6 integriteitsschendingen vastgesteld. Er is 5 keer een arbeidsrechtelijke maatregel getroffen, uiteenlopend van een schriftelijke waarschuwing tot ontslag op staande voet. Daarnaast werd 1 keer een preventief advies gegeven, in 1 geval werd geen integriteitsschending vastgesteld en in 1 geval werkte de integriteitsschender niet

meer voor UWV. In 2 gevallen heeft Bureau Integriteit niet kunnen vaststellen dat er sprake is van een integriteitsschending ('geen oordeel') waarvan in 1 geval het onderzoek in verband met medische redenen van de betrokken medewerker is stilgelegd.

2.3 Integere beheersbare bedrijfsvoering in control

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 verbetering 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 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.

Programma Kwaliteit op orde

UWV is het programma Kwaliteit op orde in november 2025 gestart, met als doel om een goed en uniform zicht te krijgen op de kwaliteit van de dienstverlening en om een goed werkende plan-do-check-actcyclus (pdca-cyclus) in te richten om aantoonbaar de kwaliteit van de dienstverlening continu te verbeteren. In 2026 worden, in overleg met het ministerie van SZW, UWV-brede kwaliteitsdefinities, normen en meetmethodes ontwikkeld, die zich doorvertalen naar andere uniforme kaders. In 2027 volgt de implementatie binnen de organisatieonderdelen.

Inmiddels zijn belangrijke stappen gezet. Het UWV-brede beheersingsraamwerk is gedefinieerd en er is per organisatieonderdeel een nulmeting uitgevoerd van de huidige kwaliteitssystematiek. Daarmee is het vertrekpunt voor verbetering bepaald. Daarnaast worden kwaliteitsdefinities en kwaliteitsnormen geconcretiseerd. We stellen de andere kaders (waaronder verantwoordelijkheden eerste, tweede en derde lijn, normen en rapportages, procesbeheersing en verbeterregister als onderdeel van signaalmanagement) gefaseerd vast. Ook is een Kwaliteits- en Risicocomité ingericht, dat onder voorzitterschap van een lid van de Raad van Bestuur periodiek de kwaliteit van dienstverlening en de ontwikkeling van de implementatie van het beheersingsraamwerk monitort. Hiermee is de bestuurlijke aandacht voor het thema kwaliteit versterkt en geborgd.

De resterende maanden van 2026 staan in het teken van de verdere ontwikkeling van de kwaliteitskaders, alsook de voorbereiding op brede implementatie in 2027, met aandacht voor verschillen in volwassenheid tussen organisatieonderdelen en het versterken van sturing op kwaliteit.

Overige ontwikkelingen kwaliteitsmanagement

Ook buiten het programma Kwaliteit op orde worden activiteiten uitgevoerd om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren en risico's beter te beheersen. Doordat de organisatieonderdelen zich dit jaar uitgebreider verantwoorden over de kwaliteit van dienstverlening dan voorheen, ontstaat er meer inzicht in de kwaliteitsstand en welke kwaliteitsmaatregelen wenselijk zijn. Deze rapportages moeten de komende periode verder worden verbeterd.

Maatschappelijke weerbaarheid

Wij willen een betrouwbare uitvoerder zijn die ook bij calamiteiten en crises blijft bijdragen aan de bestaanszekerheid van onze cliënten. Daarom werken we voortdurend aan onze weerbaarheid door gerichte maatregelen te treffen, continuïteitsplannen te verbeteren en periodiek te oefenen en te testen. Gezien de actuele ontwikkelingen wereldwijd is het verder verhogen van de weerbaarheid noodzakelijk.

In lijn met het plan van aanpak 'Continuïteit en leveringszekerheid uitkeringen' van het ministerie van SZW en de Nederlandse Digitaliseringsstrategie heeft UWV in de eerste maanden van 2026 een strategische notitie Weerbaarheid met het ministerie van SZW gedeeld over een plan hoe UWV zijn organisatorische en technische weerbaarheid wil verhogen. Dit plan bevat ook een tijdspad voor de uitvoering en een overzicht van de benodigde capaciteit. UWV hanteert hierin een risicogestuurde aanpak gericht op het beschermen van de kerntaken tegen mogelijke cyber warfare. De continuïteitsdreigingen (zoals cyber warfare, desinformatie, sabotage en conventionele oorlogsvoering) zijn in lijn met die uit het crisiskader genoemd in het plan van aanpak van het ministerie van SZW.

Voor het betaalproces en de leveringszekerheid van uitkeringen is een noodproces in de laatste fase van implementatie. Ook werkt UWV aan het paraat houden en verbeteren van zijn crisisorganisatie. Een herziene structuur van de crisisteams is voorbereid in aansluiting op de Verandermotor. Voor sociaal-medische dienstverlening is de nieuwe crisisstructuur per 1 mei 2026 van kracht gegaan, de overige onderdelen volgen in de tweede en derde fase van de Verandermotor. Daarnaast loopt er een traject om tijdens reguliere dienstverlening én tijdens crises de minimaal noodzakelijke bezetting paraat te hebben, de zogeheten skeletoncrew. Verder hebben we de ketenafhankelijkheden op de kritieke diensten van UWV in kaart gebracht.

Het ministerie van SZW heeft aangegeven de Noodwet Arbeidsvoorziening te willen moderniseren. Deze noodwet stamt uit 1971 en geeft UWV een rol in de arbeidsvoorziening ten tijde van oorlog of buitengewone omstandigheden. UWV werkt in nauwe samenwerking met het ministerie aan deze modernisering. De verwachting is dat we in de tweede helft van 2026 de conceptwetsteksten gereed hebben en er een uitvoeringstoets kan worden uitgevoerd.

UWV streeft naar een integere beheersbare bedrijfsvoering die in control is, met als gevolg een veilige, betrouwbare en continue dienstverlening voor de cliënt. Om hier invulling aan te geven voegen we onder andere raamwerken, analyses en monitoring samen in één tool. Door het proces daarmee te faciliteren heeft UWV altijd toegang tot juiste en tijdige sturingsinformatie. Hiermee worden onder meer integraal risicomanagement (enterprise risk management, ERM), kwaliteitsmanagement, compliance, informatiebeveiligingsmanagement, privacymanagement en businesscontinuïteitsmanagement (BCM) onderdeel van deze integrale tool.

Tenslotte worden bewustwordingsactiviteiten ontwikkeld om meer aandacht te geven aan het thema weerbaarheid binnen de organisatie. Daarbij is het uitgangspunt om weerbaarheid onderdeel te maken van de organisatiecultuur en het bewustzijn binnen de gehele organisatie op dit gebied te verhogen. Vanaf het tweede kwartaal 2026 wordt onder andere deelgenomen aan de internationale Business Continuity Awareness Week en volgen communicatieacties om medewerkers weerbaarder te maken.

Verantwoorde inzet van algoritmen, zorgvuldige omgang met persoonsgegevens en informatiebeveiliging

We vinden het belangrijk dat cliënten, werkgevers en partners er op kunnen vertrouwen dat we veilig en zorgvuldig met persoonsgegevens en informatie omgaan, dat de inzet van algoritmes niet leidt tot ongelijke behandeling en dat dit gebeurt volgens de hoogste standaarden. Dat begint bij het voldoen aan wettelijke kaders. 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), de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en de Cyberbeveiligingswet (Cbw). Vanaf 2026 hebben we ons toetsingskader uitgebreid zodat er ook wordt getoetst op de maatregelen voor de BIO2 en op eisen uit de Cbw en de AVG. We hebben in de aanpak Informatiebeveiliging en privacy (IB&P-)compliance toetsing uitgewerkt welke maatregelen minimaal per beschikbaarheids-, integriteits- en vertrouwelijkheidsscore (BIV) moeten worden getoetst. Hiervoor baseren we ons op de door organisatie bepaalde BIV-classificaties. Daarbij wordt de nadruk gelegd op onze meest kritieke processen en systemen. Parallel loopt er een traject voor uniform IB&P-risicomanagement en hebben we de IB&P-compliancemijlpalen herijkt. Met het opgeleverde Thematisch beleid IB&P in Leveranciersrelaties kunnen de organisatieonderdelen op uniforme wijze maatregelen treffen voor leveranciers- en ketenrisico's. Dit levert ook een belangrijke bijdrage aan de Cbw-compliance. Verbeteracties worden behandeld volgens de uniforme IB&P-risicomanagementmethodiek. We hebben begin 2026 een analyse uitgevoerd op de beleidsgaps op de BIO2 en Cbw. Deze worden in de bestaande pdca-cyclus voor het actueel houden van beleid opgepakt. We hebben het thematisch beleid voor doorgifte en de handleiding voor het uitvoeren van datatransfer impactassessments afgerond.

Verantwoorde AI-inzet

AI biedt UWV kansen om de dienstverlening aan cliënten, werkgevers en partners te verbeteren, te versnellen en te vereenvoudigen. UWV kiest daarbij bewust voor een zorgvuldige aanpak: AI moet medewerkers ondersteunen, publieke waarden versterken en passen binnen kaders voor privacy, security, uitlegbaarheid en menselijke maat.

Sinds 2024 werkt UWV met een centraal strategisch kernteam AI. In 2026 wordt dit verder uitgebouwd tot een AI-ecosysteem. Dit ecosysteem moet zorgen voor centrale regie, duidelijke spelregels en een gecontroleerde doorstroom van experiment naar productie en beheer.

In de eerste vier maanden van 2026 zijn concrete resultaten bereikt. Het AI-beleid en de AI-toets zijn opgeleverd. Met de werkgroep AI is afgestemd hoe AI-pilots verantwoord kunnen worden vormgegeven. Daarnaast loopt een pilot met een door UWV ontwikkelde kennisassistent voor handboeken bij twee organisatieonderdelen. Ook is de voorbereiding gestart voor een pilot Spraak-naar-tekst-naar-samenvatten met verzekeringsartsen, op basis van een Nederlandse oplossing. Verder is de pilot met Le Chat van Mistral afgerond en zijn de geleerde lessen meegenomen in het vervolg. De voorbereiding van de Microsoft Chat Web-pilot in mei is gestart. UWV werkt daarnaast samen met andere overheidsorganisaties, onder andere via de Futureproof AI Impact Acceleration Challenge van TNO, met focus op digitale soevereiniteit en duurzaamheid.

Parallel zijn strategische initiatieven voorbereid die richting geven aan de volgende fase, zoals de voorbereiding voor een AI-hackathon, ontwikkeling van een GreenOps-dashboard voor inzicht in AI-gebruik en energieverbruik, onderzoek naar synthetische data en robotica, het bouwen van een GenAI gateway voor Europese open-sourcemodelen en de verdere ontwikkeling van een soevereine kennisassistent voor SharePoint.

De kern van de aanpak blijft om AI te benutten waar ze waarde toevoegt, maar alleen binnen duidelijke kaders, met menselijke regie en gecontroleerde opschaling.

Werken aan een toekomstvast IT-landschap

We zetten verdere stappen in het uitzetten van verouderde (legacy)systemen en moderniseren van het IT-landschap van UWV; een omvangrijk, complex en meerjarig proces. De noodzaak tot modernisering wordt gedreven door een combinatie van technische en functionele veroudering, maar ook contractuele verplichtingen en periodieke heraanbestedingen zijn aanleiding voor vernieuwing. Programma's en projecten in het veranderportfolio bevinden zich in verschillende stadia van uitvoering. We werken met resultaatindicatoren om de impact van ons veranderportfolio kortcyclisch te monitoren en waar nodig bij te sturen. Dit gebeurt via kwartaalsturing waarin we bekijken in hoeverre activiteiten bijdragen aan realisatie van onze ambities en doelen.

In de eerste vier maanden van 2026 is de focus gelegd op het doorlopend op orde houden van het fundament door het gunnen en implementeren van noodzakelijke contracten, waaronder voor werkplekkenhardware en printerdienstverlening. We zijn gestart met het programma Oracle EcoSysteem Modernisatie (OESM) om een structurele en duurzame oplossing te bieden voor de steeds complexere licentiepositie van UWV met betrekking tot Oracle-producten. Hoewel de gewenste ontwikkelingsrichting een

cloudoplossing is vanwege een gunstigere en beter beheersbare licentiepositie, heeft de toegenomen soevereiniteitsdiscussie geleid tot een heroverweging van het cloudmodel. De keuze viel daarbij op een cloud-at-customeroplossing (een hybride model waarbij de moderne infrastructuur en diensten van een openbare cloudprovider in ons eigen fysieke datacenter worden geplaatst, in plaats van binnen een Amerikaanse leverancierscloud) in 2026. In het tweede kwartaal gaat de implementatie hiervan van start.

Daarnaast blijven we stappen zetten op het gebied van digitale autonomie en soevereiniteit. We moeten hierbij de juiste balans vinden tussen het behouden van de kwaliteit en continuïteit van onze dienstverlening aan burgers en bedrijven, en het versterken van onze digitale weerbaarheid. Dit vraagt om realisme: we opereren in een context van onzekerheid. Ook vraagt het vernieuwen van legacy-omgevingen en het versterken van informatiebeveiliging veel aandacht. In combinatie met de taakstellingen die moeten worden gerealiseerd, zullen we duidelijke keuzes moeten maken. De uitwerking van de beste aanpak kost tijd maar als we het verstandig aanpakken kan soevereiniteit ook een goede bijdrage leveren aan bijvoorbeeld veiligheid en kostenverlaging. Intern maken we digitale soevereiniteit onderdeel van een praktisch en bestuurlijk afwegingskader dat helpt om de continuïteit, betrouwbaarheid en uitlegbaarheid van de publieke taak te waarborgen, ook onder veranderende geopolitieke en technologische omstandigheden. In de periode van het tweede tot en met vierde kwartaal van 2026 voeren we een soevereiniteitsmaturityscan uit en zetten we een aantal kortetermijnacties uit, die zijn toegespitst op het verminderen van risico's die voortkomen uit digitale afhankelijkheden en het structureel borgen van digitale soevereiniteit binnen de bestaande governance.

Dataverwerking van UWV

De opvolging van de bevindingen uit de rapportage van algemene IT-beheersmaatregelen 2025 maakt deel uit van de UWV-brede Verbeteraanpak gegevensverwerking SUWI. Prioriteit voor 2026 zijn de beheermaatregelen op het gebied van logische toegangsbeveiliging. Een monitoringtool wordt ingezet voor het actief monitoren en opvolgen van de geconstateerde tekortkomingen. Daar waar tekortkomingen niet direct opgevolgd kunnen worden en/of UWV-breed opgepakt moeten worden, gebeurt dat in projecten en initiatieven (Verandermotor). Een voorbeeld hiervan is het project Identity and Access Management.

3. 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

3.1 Doelmatigheid

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. UWV is een doelmatige uitvoerder. De uitvoeringskosten (het bedrag dat we uitgeven aan onder meer personeel, huisvesting en automatisering) zijn relatief laag ten opzichte van de totale lasten van UWV.

Begrotingsresultaat eerste vier maanden van 2026

Het begrotingsresultaat over de eerste vier maanden van 2026 kan als volgt worden weergegeven:

Tabel Begrotingsresultaat

Bedragen x € 1 miljoen	Realisatie eerste vier maanden 2026	Begroting eerste vier maanden 2026	Verschil	%	Begroting 2026
1. Claimbeoordeling					
1.1 Toekennen/afwijzen claim	278,3	294,1	-15,8	-5,4%	882,3
1.2 Continueren	148,8	150,4	-1,7	-1,1%	451,3
1.3 Handhaving	25,4	30,1	-4,7	-15,5%	90,3
	452,5	474,6	-22,1	-4,7%	1.423,9
2. Dienstverlening werkzoekenden					
2.1 WW-dienstverlening	108,0	106,0	2,1	2,0%	317,9
2.2 AG-dienstverlening	81,2	87,9	-6,7	-7,6%	263,6
2.3 Inkoop re-integratie en voorzieningen	18,0	19,1	-1,1	-5,6%	57,3
	207,3	213,0	-5,7	-2,7%	638,9
3. Gegevensbeheer en werkgeversdienstverlening					
3.1 Gegevensbeheer	34,1	33,4	0,7	2,0%	100,3
3.2 Werkgeversdienstverlening	34,2	37,5	-3,4	-9,0%	112,6
	68,3	71,0	-2,7	-3,8%	212,9
4. Uitkeringsverstrekking					
4.1 Uitkeringsverstrekking	45,1	47,9	-2,8	-5,8%	143,8
	45,1	47,9	-2,8	-5,8%	143,8
5. Cliëntcontact					
5.1 Cliëntcontact	63,0	62,3	0,6	1,0%	187,0
	63,0	62,3	0,6	1,0%	187,0
Structurele uitvoeringskosten wettelijke dienstverlening	836,2	868,8	-32,7	-3,8%	2.606,4
Vernieuwing, investerings- en frictiebudget	43,4	47,6	-4,2	-8,8%	142,8
Invoering wet- en regelgeving	2,2	2,4	-0,2	-9,1%	7,2
Projectkosten	45,6	50,0	-4,4	-8,8%	150,0
Frictiekosten personeel en huisvesting	0,5	1,7	-1,2	-70,7%	5,1
Totaal (voor mutaties fondsen en reserveringen)	882,3	920,5	-38,2	-4,2%	2.761,5
Onttrekking aan bestemmingsfonds frictiekosten	-	-	-	-	-
Onttrekking aan egalisatiereserve	-	-	-	-	-
Totaal (na mutaties fondsen en reserveringen)	882,3	920,5	-38,2	-4,2%	2.761,5

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. De begroting 2026 voor de uitvoeringskosten bedraagt € 2.761,5 miljoen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft aan UWV een budget toegekend van € 2.757,6 miljoen. Daarnaast ontvangt UWV van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) € 2,6 miljoen voor de onderwijsvoorzieningen en € 1,3 miljoen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voor de uitvoering van de tolkvoorzieningen in het leefdoel.

Voor de eerste vier maanden van 2026 komen de totale kosten uit op € 882,3 miljoen, € 38,2 miljoen lager dan het beschikbare externe budget.

Hierna gaan wij 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 beslissingen bij het einde van de WIA-wachttijd van de werknemer en bij de beslissingen over faillissementswerkloosheid. Daarnaast waren er minder activiteiten bij continueringen. Er waren vooral minder activiteiten bij de medisch bezwaren bij de arbeidsongeschiktheidswetten. 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. Hetzelfde geldt voor de inkoop van re-integratie en voorzieningen.
- **Gegevensbeheer en werkgeversdienstverlening:** Er waren ongeveer evenveel activiteiten voor gegevensbeheer als begroot en minder activiteiten voor werkgeversdienstverlening dan begroot.
- **Uitkeringsverstrekking:** Er waren minder activiteiten dan begroot, vooral bij WIA-bestandsbeheer.
- **Cliëntcontact:** Er waren vrijwel evenveel activiteiten bij de telefonische contacten met cliënten als begroot.

Projectkosten

Voor 2026 is € 150 miljoen begroot voor projecten. Gedurende het jaar wordt via een gecontroleerd besluitvormingsproces per project budget vrijgegeven. De in de eerste vier maanden van 2026 gerealiseerde projectkosten zijn € 4,4 miljoen lager dan het budget.

Frictiekosten personeel en huisvesting

De frictiekosten personeel in de eerste vier maanden van 2026 bedragen € 0,1 miljoen. De frictiekosten huisvesting zijn in de eerste vier maanden van 2026 € 0,4 miljoen.

Fondsen en reserveringen

UWV heeft de beschikking over verschillende reserves. Voor de uitvoeringskosten zijn dat het bestemmingsfonds voor frictie- en investeringskosten en een egaliseringsreserve. UWV kan met toestemming van de minister van SZW de bestemmingsfondsen aanspreken. De daadwerkelijke onttrekking wordt bepaald bij het opstellen van de jaarrekening 2026 en is afhankelijk van het eventueel ontstaan van frictiekosten en onvoorziene uitgaven die niet binnen het budgettaire kader kunnen worden opgevangen. Voor 2026 hebben wij geen vrijgave uit het bestemmingsfonds aangevraagd.

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 eerste vier maanden 2026
1. Kosten eigen personeel dat werkzaam is in IT-functies	94,8
2. Hardware	10,7
3. Standaardsoftware	24,9
4. Spraak- en dataverbindingen	6,5
5. Inhuur van personele capaciteit van externe bedrijven ten behoeve van IT- taken	27,3
6. Aan IT-leveranciers uitbestede diensten	45,3
IT-kosten ten behoeve van de uitvoering	209,5

3.2 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 de eerste vier maanden van 2026 gestegen ten opzichte van eind 2025. Omdat we hybride werken, hebben we desondanks minder kantoorruimte nodig. In 2026 zijn tot dusverre voor drie locaties de zogenoemde flexibele vierkante meters kantoorruimte opgezegd en is de huur van één locatie volledig beëindigd. Flexibele meters zijn door UWV gehuurde kantoorruimtes die binnen de contractduur van een pand kunnen worden afgestoten. In totaal is het aantal vierkante meters in 2026 met 6.800 gedaald in vergelijking met eind 2025.

Tabel Huisvesting

	Eind april 2026	Eind 2025
Aantal panden in portefeuille	57	58
Aantal vierkante meters	297.200	304.000

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.

3.3 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.

Voor 2026 heeft UWV drie speerpunten voor de ontwikkeling van risicomanagement:

- De kwaliteit van het risicomanagementproces binnen de gehele organisatie monitoren en waar nodig verbeteren.
- Het (verder) ontwikkelen en implementeren van risicomanagement, passend bij de nieuwe werkwijze in de Verandermotor en de daarbij behorende kwartaalsturing.
- Verdieping van risicomanagement op operationeel niveau, binnen onder andere de uitvoering en processen. Dit heeft sterke raakvlakken met kwaliteitsmanagement en het programma Kwaliteit op orde.

We hebben in de eerste vier maanden van 2026 hieraan aandacht gegeven, met de focus op het tweede en derde speerpunt. Voor het tweede speerpunt hebben we met de eerste fase van de realisatie van de Verandermotor in de vorm van het Value Management Office (VMO) risicomanagement van de UWV-toprisico's onderdeel gemaakt van de kwartaalsturing. De hierin met lean business cases voorgestelde veranderingen worden mede beoordeeld op hun mogelijke bijdrage aan het beperken van top risico's en worden vervolgens betrokken in de afweging welke veranderingen prioriteit (en dus mensen en middelen) krijgen in het komende kwartaal. In het derde speerpunt komen kwaliteit en risicomanagement samen in het programma Kwaliteit op orde. De afgelopen maanden hebben we gewerkt aan een methodiek om risico's in de operationele processen in kaart te brengen en per proces tot een risicocontrolematrix te komen. Deze werkwijze wordt nu bij enkele organisatieonderdelen getest om UWV-breed tot een standaardwerkwijze te komen en dit samen met de Verandermotor te gaan uitrollen voor alle processen. In het tweede kwartaal verwachten we nog bezig te zijn met het testen van de werkwijze om tot een goed werkende en gedragen methodiek te komen. Met het in kaart brengen van de procesrisico's geven we ook invulling aan het eerste speerpunt bij de organisatieonderdelen die directe dienstverlening aan cliënten verlenen.

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:

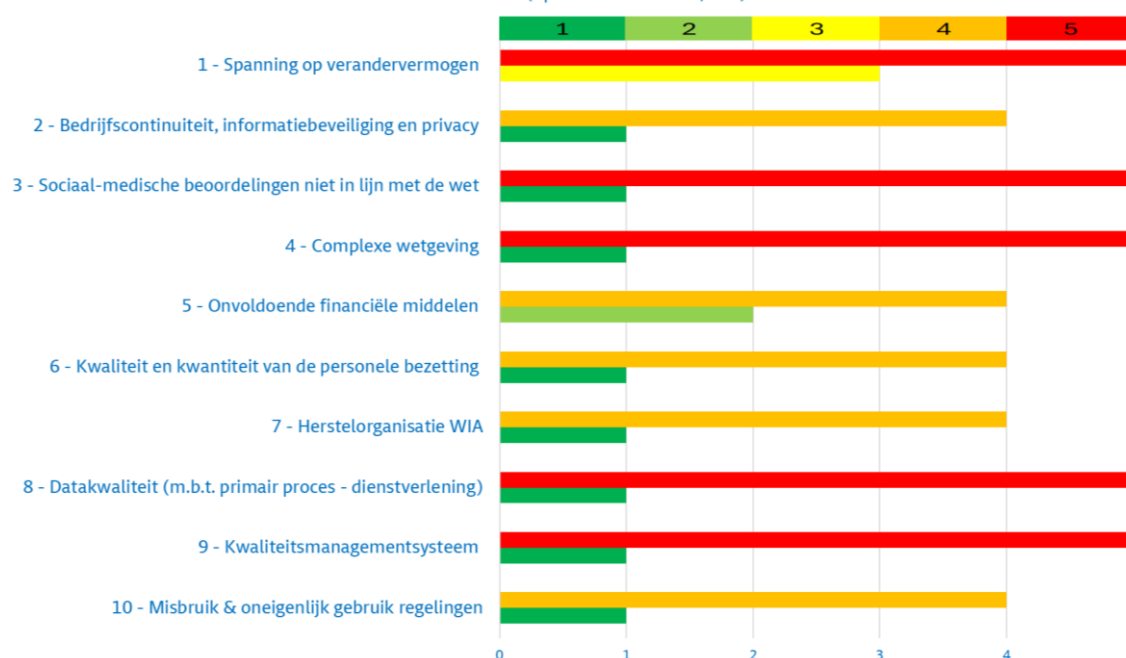
Tabel Risicobereidheid

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 zijn 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.

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 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 voor 2026 van de UWV-organisatieonderdelen. Gedurende het jaar zullen we dit actief blijven volgen. De voortgang rapporteren we in onze interne kwartaalrapportages. Dit hebben we ook in de eerste kwartaalrapportage van 2026 gedaan. Daarnaast hebben we een Kwaliteit- en risicocomité (KRC) opgericht voor een frequente en actieve dialoog tussen de eerste en tweede lijn over de risicobeheersing.

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



De omvang van de toprisico's (het huidige nettorisico) is de eerste maanden van 2026 niet afgenomen. Dit betekent dat de getroffen beheersmaatregelen nog geen effect hebben gehad op deze risico's.

Vier toprisico's worden afgedekt door speerpunten van UWV voor 2026 en de activiteiten hierop worden elders in dit verslag besproken.

- In paragraaf 2.1 Verandermotor is de voortgang op de Verandermotor besproken. Dit laat zien wat er wordt gedaan om het UWV-verandervermogen te verhogen en daarmee toprisico 1 te beperken.

- In paragraaf 1.2 Meer zekerheid over inkomen is de voortgang op de sociaal-medische dienstverlening opgenomen (toprisico 3) en van de WIA-herstelorganisatie (toprisico 7).
- In paragraaf 2.3 Integere beheersbare bedrijfsvoering in control is de voortgang op het programma Kwaliteit op orde en daarmee de werking van het kwaliteitsmanagementsysteem weergegeven (toprisico 9).

Compliance

We hebben als speerpunten voor 2026 geformuleerd:

- het uniformeren van rapportagestructuren over compliance binnen UWV, in lijn met wet- en regelgeving;
- de compliance-eisen UWV-breed, tot op medewerkersniveau, verankeren.

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 een lijst met wettelijke kaders opgesteld waarvoor risicotoetsen moesten worden uitgevoerd. Die zijn in 2024 en 2025 uitgevoerd. Daarbij is gekeken welke risico's we lopen en welke maatregelen zijn getroffen. Op basis van deze analyse hebben alle regiehoudende organisatieonderdelen indien van toepassing, acties geformuleerd op eventuele kwetsbaarheden. Dit heeft onder meer geleid tot een betere structuur in de beheersing door regiehouders en strakke opvolging van de lopende verbeteracties. UWV gebruikt een risicogerichte benadering, waarbij de grootste risico's de meeste aandacht hebben ontvangen. Dit heeft geleid tot een betere beheersing van enkele (potentiële) risico's. Toch realiseren we ons dat het een leerproces is en dat we ons moeten blijven ontwikkelen.

In aanvulling op de risicotoetsen hebben we de informatiestromen van zakelijke cliënten gemonitord om financiële belangenverstremeling te beheersen of zelfs te voorkomen. Dit heeft geleid tot enkele aanbevelingen aan het Compliance Comité. Op verzoek van het Comité zal Bureau Integriteit een versteviging van de regels voorstellen en onderzoeken welke beheersmaatregelen nodig zijn.

De regiehoudende onderdelen rapporteren over de status van de (wettelijke) kaders onder hun verantwoordelijkheid via de kwartaalrapportages. In deze rapportages wordt ook gerapporteerd over eventuele verbeteracties. Op basis hiervan is een totaalbeeld opgesteld voor de directeur Financieel Economische Zaken (FEZ), die stelselverantwoordelijk is voor compliance, het Compliance Comité en de raad van bestuur. Het Compliance Comité heeft de directeur FEZ geadviseerd over mogelijke bijsturing en opvolging.

4. Rechtmatigheid

In dit hoofdstuk verantwoorden we ons over de financiële rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking over de eerste twee kwartalen van het verslagjaar 2026 (1 oktober 2025 tot 1 april 2026), 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. Over deze periode zijn voor de financiële rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking 1.353 steekproefonderzoeken uitgevoerd. Verder gaan we in op de (opvolging van) verbetermaatregelen van de WW, Ziektewet, Wazo en CRTV en op de rechtmatigheid van de uitvoeringskosten.

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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid (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 aselechte 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 driehonderd 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 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 en oude fouten (binnen en buiten het verslagjaar)

De gerapporteerde rechtmatigheidscijfers hebben op grond van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (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. Een voorbeeld van een goedgekeurde herstelactie is de herstelactie aanvulling op de uitkering Ziektewet en Wazo.

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.

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.

4.1 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 de eerste twee kwartalen van het verslagjaar 2026 is 0,3. Het percentage onzekerheden is 1,0. Dit zijn de gewogen UWV-percentages over alle wetten. In onderstaande tabel staan 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 eerste twee kwartalen verslagjaar 2026 (1 oktober 2025 tot 1 april 2026)

Wet	Uitkeringsbedrag	Financiële fouten				Onzekerheden		
		Totaalbedrag financiële fouten x € 1 miljoen	Financiële fouten in procenten		Totaalbedrag onzekerheden x € 1 miljoen	Onzekerheden in procenten		
	x € 1 miljoen		Verslagjaar 2026 eerste twee kwartalen	Verslagjaar 2025		Verslagjaar 2026 eerste twee kwartalen	Verslagjaar 2026 eerste twee kwartalen	Verslagjaar 2025
Wajong	€ 2.077	€ 3,8	0,2%	0,1%	€ 9,0	0,4%		0,2%
WAO	€ 1.350	€ 0,0	0,0%	0,0%	€ 0,0	0,0%		0,0%
WAZ	€ 29	€ 0,0	0,0%	0,0%	€ 0,0	0,0%		0,0%
Wazo	€ 1.452	€ 2,4	0,2%	1,8%	€ 10,6	0,7%		0,0%
WIA	€ 5.960	€ 0,4	0,0%	0,1%	€ 0,2	0,0%		0,0%
WW	€ 2.171	€ 17,9	0,8%	2,8%	€ 127,4	5,9%		4,2%
Ziektewet	€ 1.558	€ 10,0	0,6%	1,8%	€ 2,5	0,2%		0,0%
Toeslagenwet	€ 211	€ 0,0	0,0%	1,8%	€ 0,0	0,0%		0,2%
IOW	€ 41	€ 0,0	0,0%	0,0%	€ 0,0	0,0%		0,0%
CRTV*	€ 312	€ 11,6	3,7%	1,4%	€ 0,6	0,2%		1,0%
Gewogen totaal**	€ 15.161	€ 45,9	0,3%	0,8%	€ 151,4	1,0%		0,6%

* 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 de eerste twee kwartalen van het verslagjaar 2026 is lager dan in het verslagjaar 2025. De financiële fouten bij de WW, de CRTV, de Ziektewet en de Wajong hebben de grootste impact op het UWV-brede foutpercentage.
- De onzekerheid op UWV-niveau is hoger dan in het verslagjaar 2025. Dit heeft vooral te maken met een stijging van de onzekerheid bij de WW.
- Op dit moment hebben nog niet alle geconstateerde afwijkingen een definitieve status omdat ze nog in behandeling zijn. Dit geldt met name voor de onzekerheden. De cijfers in de tabel zijn daarom voorlopig en indicatief. Naarmate het verslagjaar vordert neemt de betrouwbaarheid van de financiële rechtmatigheid toe omdat er meer gevallen zijn onderzocht.
- De genoemde percentages over de eerste twee kwartalen van verslagjaar 2026 zijn exclusief de afwijkingen. Die worden in het UWV jaarverslag 2026 verantwoord.

4.2 Toelichting op de financiële fouten en onzekerheden per wet

Als de percentages financiële fouten en onzekerheden de daarvoor geldende rapportagetolerantiegrenzen conform de Regeling SUWI overschrijden, dan maken we per wet een uitsplitsing naar de aard van de (belangrijkste) financiële fouten en onzekerheden. In dat kader lichten we de financiële fouten toe voor de Compensatieregeling transitievergoeding (CRTV) en de onzekerheden voor de WW.

Compensatieregeling transitievergoeding

We hebben voor de CRTV tachtig dossiers gecontroleerd.

Financiële fouten

In de eerste helft van het verslagjaar 2026 zijn bijna 18.000 compensatieaanvragen door werkgevers ingediend, waarbij de gemiddelde compensatie per werkgever € 17.000 bedraagt. Het percentage financiële fouten is 3,7. Hoewel er veel financiële fouten worden gemaakt in de berekening van de hoogte van de compensatie – en dan vooral bij de (vaste of variabele) loonelementen – is de impact hiervan relatief laag te noemen ten opzichte van de gehele compensatievergoeding. Hoofdzakelijk ligt de complexiteit van de regeling, die zich vooral uit in de complexe berekening van de hoogte van de compensatie, ten grondslag aan het hoge aantal gemaakte fouten.

Arbeidsduur

In drie gevallen hebben we fouten aangetroffen waarbij de arbeidsduur niet correct is berekend. Hierdoor is in twee gevallen een te hoog compensatiebedrag uitgekeerd en is in één geval het uitgekeerde compensatiebedrag te laag. De opmerking met het hoogste aandeel bedraagt 1,5 procentpunt en het totale aandeel van deze fouten is 1,9 procentpunt in het percentage nieuwe financiële fouten van 3,7.

Bijzondere fouten: entree-eis

We hebben op het aspect entree-eis twee bijzondere fouten geconstateerd. Deze aanvragen waren niet binnen de wettelijke termijn ingediend en zijn vanuit coulance toegekend. De CRTV kent echter geen afwijkmogelijkheden van de aanvraagtermijn. Het aandeel van deze bijzondere fouten is 1,3 procentpunt in het percentage nieuwe financiële fouten van 3,7.

Hoogte compensatie

We hebben veel fouten geconstateerd waarbij bij de vaststelling van de compensatiehoogte niet alle vaste of variabele loonelementen conform wet- en regelgeving zijn meegenomen. Het aandeel van deze fouten is 0,5 procentpunt in het percentage nieuwe financiële fouten van 3,7.

WW

We hebben voor de WW 210 dossiers gecontroleerd.

Onzekerheden

Het percentage onzekerheden bij de WW is 5,9.

Tabel Belangrijkste onzekerheden WW

Soort onzekerheid	Aantal onzekerheden te veel	Aantal onzekerheden te weinig	Invloed percentage onzekerheden
Maatregelen	6		2,1
Identiteit vastgesteld	2		1,9
Uitsluitingsgronden	4	1	1,6

Maatregelen

De onzekerheden doen zich voor bij onvoldoende onderzoek naar de mogelijke verwijtbaarheid van de werkloosheid. Nader onderzoek naar de verwijtbaarheid is nog niet afgerond.

Identiteit vastgesteld

Bij het eerste fysieke contact met een cliënt moet deze worden geïdentificeerd. Alle gevallen waarbij dit niet correct is gedaan, worden nader onderzocht. Hierbij kan worden gedacht aan het opnieuw oproepen van de cliënt om de identiteit vast te stellen. De twee onzekerheden kunnen gedurende het verslagjaar nog worden opgelost.

Uitsluitingsgronden

In vijf gevallen kan de ontslagsituatie op basis van de huidige informatie niet worden beoordeeld voor wat betreft de mogelijke opzegtermijn. Mogelijk is in deze gevallen een uitsluitingsgrond vanwege die opzegtermijn van toepassing, waardoor er geen recht op uitkering bestaat voor de duur van de opzegtermijn. In een van deze gevallen verschuift, door een mogelijk onterecht aangehouden opzegtermijn, de eerste werkloosheidsdag. Hierdoor is er mogelijk te weinig uitgekeerd, omdat er op basis van 75% van het maandloon uitgekeerd had moeten worden in plaats van op basis van 70%. Het nader onderzoek naar deze ontslagsituaties is nog niet afgerond.

4.3 Verbetermaatregelen per wet

Op basis van de uitkomsten van de rechtmatigheidsonderzoeken hebben we maatregelen genomen om het aantal rechtmatigheidsfouten terug te dringen. Zoals beschreven in het UWV jaarverslag 2025 geven wij in dit verslag een verdere update van de toegezegde verbetermaatregelen per wet, voor zover die relevant zijn voor de verantwoording.

Opvolging bijzondere fouten algemene arbeidsvoorwaardenbedrag WW, Ziektewet en Wazo

In het UWV jaarverslag 2022 hebben we aangegeven dat er bij de Ziektewet en de Wazo dagloonfouten waren aangetroffen in het automatische vaststellingsproces van het arbeidsvoorwaardenbedrag. Het dagloon was daarbij op basis van onjuiste dan wel onvolledige polisgegevens vastgesteld. Sinds 1 november 2022 zijn maatregelen genomen om de medewerkers die de WW, Ziektewet en Wazo uitvoeren, hierop te attenderen. In mei 2026 scherpden we de werkinstructies verder aan om zo tot een betere vaststelling van het dagloon te komen voor de handmatige beoordeling van het algemene WW-arbeidsvoorwaardenbedrag. Verder doen we – in overleg met de Belastingdienst – nader onderzoek naar maatregelen die de nadelige consequenties verminderen aan de voorkant van het proces. Zo is er een pilot gestart, waarin verbetermaatregelen voor de loonaangifteketen nader worden uitgewerkt. Het doel is om tot een betere uitvoering te komen van de controle op de loonaangifteketen. In een volgende rapportage komen we terug op aanvullende maatregelen voor deze onderwerpen.

Ziektewet en Wazo: Verbetermaatregelen voor verslagjaar 2026

In 2026 wordt een nieuwe dagloonvoorziening geïntroduceerd die de uitkeringsconsulenten beter moet ondersteunen. Na implementatie kunnen hierop gewenste kwaliteitsverbeteringen en verdere aanpassingen worden doorgevoerd, zoals op het onderwerp aanvulling op de uitkering. In 2026 hebben we, na het aanscherpen van de werkinstructies, diverse workshops

georganiseerd voor de dagloonberekening. Onderwerpen waren onder andere de beoordelingen van uitkeringen in de dagloonreferteperiode, verminderde loondoorbetaling en diverse situaties bij meerdere dienstbetrekkingen. Vervolgonderwerpen van workshops zijn de verwerking van loonkostensubsidie, de beoordeling van het loonwaardepercentage en de indexeringen. Daarnaast kijken we kritisch naar de werving en selectie om de kwaliteit in de uitvoering te borgen en de capaciteit op orde te houden. We monitoren doorlopend de manier van opleiden en hierbij zetten we borgingsmaatregelen in om het gewenste kwaliteitsniveau te bereiken en te behouden. Daarnaast onderzoeken we het concept modulair werken om de werkverdeling en bezetting verder te optimaliseren.

CRTV: Verbetermaatregelen voor verslagjaar 2026

In het UWV jaarverslag 2025 hebben we aangegeven dat het voorgenomen wetsvoorstel Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers per 1 juli 2026 van kracht zou gaan.

Het kabinet is voornemens de compensatieregelingen per 1 januari 2027 volledig af te schaffen. Het onderwerp arbeidsduur is hernieuwd onder de aandacht van de uitvoering gebracht om zo tot een betere onderkenning van onderbrekingen in het dienstverband te komen.

4.4 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 de eerste twee kwartalen van verslagjaar 2026 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 eerste twee kwartalen 2026

Wet	Uitkeringsbedrag	Gecontroleerde dossiers Aantal (inclusief afwijzingen)	Oude financiële fouten		Oude onzekerheden	
			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	€ 2.077	175	€ 0,5	0,0%	€ 42,2	2,0%
WAO	€ 1.350	139	€ 5,7	0,4%	€ 0,1	0,0%
WAZ	€ 29	27	€ 0,0	0,0%	€ 0,0	0,0%
Wazo	€ 1.452	154	€ 0,0	0,0%	€ 0,0	0,0%
WIA	€ 5.960	172	€ 51,2	0,9%	€ 10,9	0,2%
WW	€ 2.171	210	€ 33,6	1,6%	€ 144,1	6,6%
Ziektewet	€ 1.558	166	€ 7,6	0,5%	€ 2,5	0,2%
Toeslagenwet	€ 211	186	€ 5,2	2,5%	€ 0,6	0,3%
IOW	€ 41	38	€ 0,0	0,0%	€ 0,0	0,0%
CRTV*	€ 312	80	€ 0,0	0,0%	€ 0,0	0,0%
Totaal UWV**	€ 15.161	1.353	€ 97,0	0,6%	€ 200,4	1,3%

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

4.5 Rechtmatigheid uitvoeringskosten

UWV werkt met publieke middelen. We vinden het uitermate belangrijk dat we die rechtmatig besteden en handelen daarbij volgens de regels van de Aanbestedingswet 2012. Door een verbeterprogramma binnen onze afdeling Inkoop willen we meer grip krijgen op de uitgaven en daardoor de onrechtmatigheid ervan verminderen. De in 2025 genomen maatregelen hebben geleid tot een lichte daling van de onrechtmatigheid in de eerste vier maanden van 2026. Het gaat onder meer om grote aanbestedingen voor de IV-inhuur (informatievoorziening) en niet-IV-personeel. Die moeten ervoor zorgen dat alle externe (inleen)functies rechtmatig kunnen worden ingehuurd en het niet meer accepteren van directe facturen per 1 maart 2026. UWV verbetert de dienstverlening aan cliënten in een sneller tempo dan voorheen. We onderkennen dat deze versnelling risico’s op onrechtmatigheid met zich mee kan brengen omdat hierdoor de behoeften kunnen veranderen en mogelijk nieuwe of andere diensten bij leveranciers moeten worden ingekocht. Wij blijven hierop alert en sturen actief op het voorkomen van (dreigende) onrechtmatige uitgaven.

We toetsen de onrechtmatigheid op drie gebieden:

- 1. Bewust gekozen onrechtmatigheid: Het aangaan van onrechtmatige contracten blijft volgens de geldende procedures uitsluitend mogelijk met expliciete toestemming van de raad van bestuur. De bewuste keuze hierbij is dat doelmatigheid (vaak continuïteit)

in deze gevallen op dat moment zwaarder weegt dan het rechtmatig besteden van middelen. De onrechtmatigheid in deze categorie is in de eerste vier maanden van 2026 hoger dan in dezelfde periode vorig jaar doordat we toen een contract uit categorie 2 met onbewuste, achteraf geconstateerde onrechtmatigheid, bewust onrechtmatig hebben verlengd om de continuïteit van de bedrijfsvoering en dienstverlening te kunnen waarborgen. Daardoor valt dit contract nu in deze eerste categorie.

2. *Onbewuste, achteraf geconstateerde onrechtmatigheid:* We analyseren alle facturen binnen UWV met een dashboard achteraf. We kijken dan terug of de uitgaven rechtmatig zijn gedaan. De onrechtmatigheid binnen deze categorie heeft meerdere oorzaken. Zo kan er sprake zijn van uitgaven die bij elkaar hadden moeten worden opgeteld en waarvoor de contracten vervolgens hadden moeten worden aanbesteed. Ook kan er sprake zijn van ‘overuitnutting’ binnen contracten. Hiervan is sprake wanneer de daadwerkelijke uitgaven meer dan 10% hoger zijn dan de origineel geraamde opdrachtwaarde.
3. *Onrechtmatige uitgaven voor externe inleen:* We analyseren en bepalen de onrechtmatigheid in deze categorie achteraf aan de hand van facturen. Het gaat hierbij om facturen die zijn ingediend voor extern personeel dat niet via de door UWV rechtmatig gecontracteerde leveranciers is ingehuurd of facturen waarvoor nog geen rechtmatig aanbestede contracten bestaan.

De totale onrechtmatigheid binnen de uitvoeringskosten over de eerste vier maanden van 2026 komt door deze ontwikkelingen lager uit dan in de eerste vier maanden van 2025.

Tabel Onrechtmatigheid uitvoeringskosten

<i>Bedragen x € 1 miljoen</i>	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Bewust gekozen onrechtmatigheid	6,7	1,8
Onbewuste, achteraf geconstateerde, onrechtmatigheid	0,8	7,0
Onrechtmatige uitgaven voor externe inleen	8,1	8,6
Totaal	15,6	17,4

5. Nieuwe wet- en regelgeving

We toetsen de uitvoerbaarheid van voorstellen voor nieuwe en gewijzigde 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.

Wetsvoorstel Proactieve dienstverlening SZW

In de zomer van 2025 is de uitvoeringstoets op het besluit Proactieve dienstverlening afgerond. Hieruit blijkt dat de regelgeving voor proactieve dienstverlening onder voorwaarden uitvoerbaar is. De verwachting is dat de nieuwe wet in oktober 2026 van kracht wordt. Het wetsvoorstel wordt naar verwachting begin juni behandeld in de Tweede Kamer.

AI-verordening

De Europese AI-verordening (AI-Act) trad op 1 augustus 2024 in werking en wordt gefaseerd in de EU-lidstaten van kracht. De bepalingen voor AI-geletterdheid gelden sinds februari 2025 en die voor general-purpose AI (waaronder taalmodellen) sinds augustus 2025. De datum van inwerkingtreding van de bepalingen voor hoogrisico-AI-systemen is op dit moment onderwerp van discussie. Het meest waarschijnlijk is dat die verschuift van augustus 2026 naar december 2027. Omdat dit deel van de verordening de grootste implementatielast met zich meebrengt en een aantal details daarvoor nog niet zijn gepubliceerd, willen we hiermee bij de planning van de uitvoeringstoets rekening houden. Het Kernteam AI binnen het AI-ecosysteem stuurt de implementatie van de AI-verordening binnen de organisatie aan.

Toepassen wettelijke definitie begrip inkomstenverhouding

Eind 2020 is UWV in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (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. Binnen UWV werken we aan de implementatie per 2028. We zetten daarbij nog steeds geen onomkeerbare stappen, maar hebben inmiddels wel substantiële uitgaven gedaan voor deze implementatie. Voor 1 juli neemt het ministerie een definitief besluit of implementatie per 2028 haalbaar is of dat verder uitstel noodzakelijk is.

Wet tegemoetkomingen loondomein

In 2023 hebben we meerdere wijzigingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein getoetst, wijzigingen in het loonkostenvoordeel (LKV) voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden, verbeteringen in de banenafpraak, het structureel maken van de genoemde LKV banenafpraak. De aanpassingen in het LKV banenafpraak zijn per 1 januari 2026 ingegaan. De beoogde datum van inwerkingtreding van wijziging loonkostenvoordelen bij opvolgende werkgevers is 1 januari 2027. 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 zou ingaan. Deze 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. De Tweede Kamer heeft op 4 februari ingestemd met het wetsvoorstel; de Eerste Kamer moet er nog over stemmen. De beoogde inwerkingtredingsdatum was 1 januari 2026. Bij goedkeuring treedt de wet in met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026. Vanaf die datum hebben pgb-zorgverleners recht op 104 weken loondoorbetaling bij ziekte en moeten pgb-budgethouders premies werknemersverzekeringen gaan betalen. 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 Meer zekerheid flexwerkers – pgb-zorgverleners

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is gericht op het bieden van meer zekerheid en stabiliteit voor flexwerkers en uitzendkrachten. Vanwege de noodzakelijke implementatieperiode en het tijdpad van de parlementaire behandeling is in

afstemming met UWV en de Belastingdienst de beoogde implementatiedatum bijgesteld van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. Daarnaast heeft UWV een uitvoeringstoets uitgebracht op een nota van wijziging waardoor oproepcontracten (waaronder nulurencontracten) en de bestaande korte tussenpauze van zes maanden tussen contracten binnen de pgb-keten mogelijk blijven. De Wet meer zekerheid flexwerkers treedt voor pgb-houder en pgb-zorgverlener daarmee nog niet in werking. De eerder door UWV geconstateerde problematiek van het ontbreken van vaste maandelijks loongegevens van pgb-zorgverleners binnen UWV en de handmatige verwerking van deze van SVB ontvangen gegevens blijft hierdoor naar verwachting tot na 2030 bestaan. De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers, inclusief de nota van wijziging, op 12 mei aangenomen.

Wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen

In maart 2026 is het wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (Baz) aangeboden aan de Tweede Kamer. Naar verwachting zal Kamerbehandeling plaatsvinden in het derde of vierde kwartaal van 2026. 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. Het 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 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. UWV heeft een voorlopige opdrachtbrief gekregen en is begonnen met het treffen van de voorbereidingen. Omdat de Tweede Kamer de wet nog niet heeft behandeld, is UWV terughoudend met het zetten van onomkeerbare stappen.

Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA

Op 10 december 2025 ontvingen wij het verzoek om een uitvoeringstoets uit te brengen voor de Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA (hierna: de WIA-vergoedingsregeling). Deze regeling is opgesteld in het kader van de herstelactie van UWV naar aanleiding van fouten in de berekening van WIA-uitkeringen over de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024. Het ministerie van SZW heeft de WIA-vergoedingsregeling in samenwerking met UWV en andere betrokken ketenpartners ontwikkeld. De regeling beschrijft op welke wijze cliënten een eenmalige vergoeding ontvangen in situaties waarin het dagloon te laag is vastgesteld. Het gaat hierbij om fouten in het dagloon, indexatiefouten en loonloze tijdvakken. Daarnaast is in de regeling vastgelegd welke cliënten voor een vergoeding in aanmerking komen, hoe de hoogte van de vergoeding wordt bepaald en op welke wijze die wordt verstrekt.

Het doel van de WIA-vergoedingsregeling is om betrokken cliënten een passende eenmalige financiële vergoeding te bieden, terwijl negatieve keteneffecten zoveel mogelijk worden voorkomen. Mensen met een WIA-uitkering hebben namelijk niet alleen met UWV te maken, maar vaak ook met andere (publieke) organisaties die betrokken zijn bij hun inkomenssituatie. Een wijziging van de WIA-uitkering of een nabetaling kan gevolgen hebben voor andere inkomensafhankelijke regelingen en in sommige gevallen leiden tot terugvorderingen door andere (publieke) organisaties. Dit kan grote financiële en persoonlijke impact hebben voor cliënten. Bovendien kunnen dergelijke wijzigingen langdurige gevolgen hebben voor de inkomenszekerheid van betrokkenen. Deze effecten vloeien voort uit de werking van het bredere stelsel van inkomensondersteuning en zijn niet uitsluitend gerelateerd aan de herstelactie rondom het WIA-dagloon.

Met de regeling worden twee belangrijke uitgangspunten gerealiseerd: zekerheid en duidelijkheid voor cliënten. De financiële vergoeding vanuit UWV wordt geen onderdeel van iemands verzamelinkomen, waardoor negatieve keteneffecten zoveel als mogelijk worden beperkt. Hiernaast betekent het een forse vermindering van impact op ketenpartners. Hierdoor treden veel ongewenste effecten bij onder andere de Dienst Toeslagen, gemeenten, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), CAK en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) niet op.

6. 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 de eerste helft van 2026 is er een onderzoek afgerond. Dit was een onderzoek van SZW Toezicht.

In dit onderzoek is gekeken naar de manier waarop bij ons organisatieonderdeel Bezwaar en Beroep wordt geleerd van afgeronde zaken. Binnen UWV zijn er verschillende mechanismen om te leren van uitspraken van bezwaar en (hoger) beroep, waaronder leercirkels tussen medewerkers, vakinhoudelijke overleggen en expertisetafels op kantoor en districtsniveau en een feedbackloop van rechterlijke uitspraken en jurisprudentie op landelijk niveau. Er is echter geen totaalbeeld van welke zaken in de onderzoeksperiode hebben geleid tot beleidsaanpassingen.

De eerste aanbeveling van SZW Toezicht is om te verkennen wat de mogelijkheden zijn voor het centraal bijhouden van signalen en uitspraken uit (hoger)beroepszaken die hebben geleid tot beleids- of werkwijzeaanpassingen. UWV verkent of een centrale vastlegging van beleidswijzigingen naar aanleiding van uitspraken van de Centrale Raad van Beroep meerwaarde heeft voor het leren van bezwaar en beroep. Dit sluit aan op een lopend onderzoek naar de opvolging van principiële zaken met mogelijke gevolgen voor beleid of uitvoering, om de impact van een uitspraak op beleid en uitvoering vast te stellen.

UWV is zich daarnaast aan het oriënteren op hoe het inzicht in bezwaar en beroepszaken kan worden verbeterd en welke criteria hierbij kunnen helpen. UWV behandelt ongeveer 60.000 bezwaarzaken en 10.000 beroepszaken per jaar. Dit varieert van individuele inzichten tot uitspraken met een brede impact op onze dienstverlening. De beoordeling hiervan ligt nu bij onze inhoudsdeskundigen die in hun professionele oordeelsvorming worden ondersteund met leercirkels, vakinhoudelijke overleggen, feedbackloops en ondersteuning bij het inschatten van welke zaken een bredere impact hebben.

Lijst van afkortingen

ABA	Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen
Ac-ICT	Adviescollege IT-toetsing
Afj	Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten
AG	arbeidsongeschiktheid
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
AWf	Algemeen Werkloosheidsfonds
Baz	Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen
BIO	Baseline Informatiebeveiliging Overheid
BIV	beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid
BKWI	Bureau Keteninformatisering Werk en Inkom
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
Cbw	Cyberbeveiligingswet
CI/CD	continuous integration/continuous delivery of deployment
cms	contentmanagementsysteem
CRvB	Centrale Raad van Beroep
DGA	duurzaam geen arbeidsvermogen
DigiD	digitale identiteit
ERP	enterprise resource planning
EWT	(WIA-beoordeling) Einde Wachtijd
FEZ	Financieel Economische Zaken
fte	fulltime-equivalent
hrm	humanresourcesmanagement
IAM	Identity and Access Management
IB&P	informatiebeveiliging en privacy
IOW	Wet inkomensvoorziening oudere werklozen
IPS	Individuele plaatsing en steun
IT	informatietechnologie
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
LKV	loonkostenvoordeel
NOW	tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid
n.v.t.	niet van toepassing
OCW	(ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
pdca	plan-do-check-act
pgb	persoonsgebonden budget
PIT	Platform Inclusieve Technologie
SMC	sociaal-medisch centrum
SMD	sociaal-medische dienstverlening
SMT	sociaal-medisch team
SMZ	Sociaal-medische zaken
STAP	Stimulering arbeidsmarktpositie
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VMO	Value Management Office
VN	Verenigde Naties
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wajong-DGA	Wajong duurzaam geen arbeidsvermogen
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
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIEG	Wet invoering extra geboorteverlof
Wpg	Wet politiegegevens
WW	Werkloosheidswet
Wwz	Wet werk en zekerheid
ZEZ	Zelfstandig en Zwanger-regeling

Bijlage I Financiële verantwoording

Algemeen

In deze bijlage wordt een toelichting gegeven op de programma- en uitvoeringskosten tot en met de maand april 2025. Hierin zijn alleen die balansposten en baten- en lastenposten opgenomen die inzicht geven in de fondsbelasting en het verloop in de fondsen en voorzieningen. De inhoud van deze financiële verantwoording is daarom beperkt tot de volgende onderdelen:

- Fondsen
 - Fondsvermogen
 - Bestemmingsfondsen
 - Egalisatiereserve
- Voorzieningen
 - Voorzieningen programmakosten
 - Voorzieningen uitvoeringskosten
- Baten wettelijke taken sociale verzekeringen
 - Premiebaten
 - Rijksbijdragen
- Programmakosten
- Uitvoeringskosten

Op deze financiële verantwoording heeft geen accountantscontrole plaatsgevonden.

Alle bedragen in de financiële verantwoording zijn afgerond op miljoenen euro's. 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 '-'.

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.

Tabel Fondsvermogen

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2026	Saldo baten en lasten	Vorming bestemmingsfondsen en egalisatiereserve	30 april 2026
Aof	39.758	2.517	-	42.275
Whk	252	37	-	289
AWf	11.324	1.620	-	12.944
Ufo	4.194	184	-	4.378
Afj	-141	-	-	-141
Toeslagenfonds	-22	-	-	-22
Totaal fondsen	55.365	4.358	-	59.723
Bestemd fondsvermogen	-87	-	-	-87
Egalisatiereserve	-112	-	-	-112
Netto-fondsvermogen	55.166	4.358	-	59.524

Het Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten (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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid (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.

Bestemmingsfondsen

Tabel Bestemmingsfondsen

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2026	Saldo baten en lasten	Vorming bestemmingsfondsen	30 april 2026
Frictiekosten	78	-	-	78
Re-integratietrajecten en voorzieningen	9	-	-	9
Totaal	87	-	-	87

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 2026 geen bedragen vrijgegeven uit de bestemmingsfondsen.

Egalisatiereserve

Tabel Egalisatiereserve

Bedragen x € 1 miljoen	1 januari 2026	Saldo baten en lasten	Vorming egalisatiereserve	30 april 2026
Wet- en regelgevingprojecten	2	0	-	2
Reguliere activiteiten	9	-1	-	8
Vrij besteedbaar	101	1	-	102
Totaal	112	-	-	112

UWV houdt een egalisatiereserve aan 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 programmakosten

Tabel Voorzieningen programmakosten

Bedragen x € 1 miljoen	Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA	Wazo/Wbo en Wazo/WIEG	Compensatie transitie-vergoeding	Totaal
Stand per 1 januari 2026	578	580	254	1.412
Mutaties				
Dotatie	159	-	219	378
Onttrekking	-	-325	-225	-550
Vrijval	-	-	-	-
Stand per 30 april 2026	737	255	248	1.240

Voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA

De Tijdelijke regeling eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA (hierna te noemen WIA-vergoedingsregeling) regelt de wijze waarop betrokkenen een eenmalige vergoeding ontvangen voor verschillende situaties waarbij het dagloon te laag was vastgesteld. Het gaat hier om dagloonfouten, indexatiefouten en loonloze tijdvakken.

De regeling is bedoeld voor mensen die in het verleden een te lage WIA-uitkering hebben gekregen door een fout in de vaststelling van het dagloon voor die uitkering. Het gaat om dagloonfouten die gemaakt zijn in de periode van 2020 tot en met 2024 en om indexatiefouten in de periode van 2006 tot en met 2022. De regeling is ook bedoeld voor mensen die in de periode van 29 november 2023 tot en met heden of 30 juli 2024 tot en met heden een te lage WIA-uitkering hebben gekregen, omdat er loonloze tijdvakken zijn meegeteld bij de berekening van hun dagloon. In de genoemde situaties ontvangen mensen een nieuwe vaststelling van hun WIA-uitkering. Voor de periode in het verleden hebben deze mensen recht op een eenmalige vergoeding in plaats van een nabetaling van de uitkering.

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-groootaandeelhouder 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 nog te verwachten aanvragen voor ouderschapsverlof dat al is genoten.

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

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 Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) gefinancierd.

Voorzieningen uitvoeringskosten

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 2026	61	46	51	1	20	18	11	208
Dotatie	6	2	-	-	3	-	-	11
Onttrekking	-6	-2	-	0	-3	-	-1	-12
Vrijval	-	-	-	-	-	-	-	-
Stand per 30 april 2026	61	46	51	1	20	18	10	207

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. Onder het kopje Voorzieningen programmakosten staat een nadere toelichting op de Voorziening eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA.

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%.

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 vijf jaar gebruikmaken van de vitaliteitsregeling. Hiermee kunnen medewerkers 20 tot 30% 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 personeelsleden die per balansdatum naar verwachting niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn ook de transitievergoedingen begrepen die aan deze personeelsleden moeten worden betaald.

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, waarbij we rekening houden met het salarisspeil 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 hierna 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 per 30 april 2026 € 3 miljoen.

De voorziening huurafkoop/leegstand is gevormd voor de kosten van huurovereenkomsten, voor de periode waarin wij als gevolg van de reorganisatie niet langer gebruikmaken van de gehuurde locaties. De voorziening bedraagt per 30 april 2026 € 2 miljoen.

De voorziening voor claims, geschillen en rechtsgedingen is gevormd in verband met sancties die opgelegd kunnen worden. De voorziening bedraagt per 30 april 2026 € 5 miljoen.

Baten wettelijke taken sociale verzekeringen

Wij rubriceren de baten onder het fonds waarin deze baten zijn geregeld.

Premiebaten

Tabel Premiebaten

<i>Bedragen x € 1 miljoen</i>	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Basispremie WAO/WIA (Aof)	9.561	8.892
Gedifferentieerde premie Whk	1.187	957
Premie WW-AWf	3.878	3.648
Ufo-premie	177	162
Totaal	14.803	13.659

De premiebaten bestaan nagenoeg geheel uit premiebaten over het premiejaar 2026 en voor een klein deel uit gerealiseerde premiebaten over oudere premiejaren. De hoogte van de premiebaten wordt beïnvloed door de hoogte van de premieloonsummen, de vastgestelde premiepercentages en de overgang van werkgevers van en naar het eigenrisicodragerschap.

Rijksbijdragen

Tabel Rijksbijdragen

<i>Bedragen x € 1 miljoen</i>	Programmamakosten		Uitvoeringskosten		Totaal	
	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Afj	1.628	1.548	108	117	1.736	1.665
Toeslagenfonds	219	213	1	1	220	214
Aof	34	35	1	1	35	36
AWf inzake NOW	16	16	2	6	18	22
AWf overig	0	1	34	29	34	30
Totaal	1.897	1.813	146	154	2.043	1.967

In de tabel zijn opgenomen de rijksbijdragen van het ministerie van SZW, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Het ministerie van SZW financiert alle lasten van het Afj en het Toeslagenfonds. Daarnaast worden enkele specifieke wetten en regelingen binnen het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Aof door dit ministerie betaald. De voornaamste daarvan is de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).

De verantwoordelijkheid voor de onderwijsvoorzieningen voor jongeren met een handicap ligt bij het ministerie van 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 dit ministerie.

Van het ministerie van VWS krijgen wij een rijksbijdrage voor de uitvoering van de tolkvoorzieningen voor het leefdomein.

Programmakosten

Wij rubriceren de lasten onder de wet respectievelijk het fonds waarin deze lasten zijn geregeld.

Tabel Lasten naar wet en fonds

Bedragen x € 1 miljoen	Uitkeringen		Sociale lasten		Overige baten en lasten*		Uitvoeringskosten**		Totaal	
	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
LASTEN PER WET										
Arbeidsongeschiktheid										
WAO	965	1.031	168	186	-53	-66	24	24	1.104	1.175
WIA/IVA	2.069	1.906	362	348	-105	-112	35	51	2.361	2.193
WIA/WGA	2.050	1.814	371	341	-32	-40	260	264	2.649	2.379
WAZ	21	23	1	1	-1	-1	1	1	22	24
Wajong	1.490	1.413	91	92	27	26	107	116	1.715	1.647
Werkloosheid										
WW	1.486	1.306	270	238	-54	-29	275	245	1.977	1.760
IOW	29	32	2	2	0	0	1	1	32	35
Ziekte en zorg										
Ziektewet	983	844	177	154	-34	-41	145	128	1.271	1.085
Wazo	621	577	106	101	-40	-45	3	3	690	636
Wazo/ZEZ	32	33	2	2	0	0	1	1	35	36
Overig										
Compensatie transitievergoeding	-	-	-	-	213	200	3	0	216	200
Toeslagenwet	160	151	27	27	0	0	-	-	187	178
Leefdomein Wmo	-	-	-	-	7	6	0	0	7	6
WOOS	-	-	-	-	12	12	1	1	13	13
Subsidieregeling STAP-budget	-	-	-	-	-	0	0	1	0	1
Kaderwet SZW-subsidies:										
Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA	-	-	-	-	158	-	23	-	181	-
NOW 1	-	-	-	-	2	1	-	0	2	1
NOW 2	-	-	-	-	2	1	-	1	2	2
NOW 3.1	-	-	-	-	2	3	-	1	2	4
NOW 3.2	-	-	-	-	2	3	0	2	2	5
NOW 3.3	-	-	-	-	2	2	-	2	2	4
NOW 4	-	-	-	-	1	2	1	0	2	2
NOW 5	-	-	-	-	1	2	-	0	1	2
NOW 6	-	-	-	-	4	2	1	0	5	2
Overig***	-	-	-	-	2	1	1	1	3	2
Wet BO	-	-	-	-	7	7	-	-	7	7
Totaal	9.906	9.130	1.577	1.492	123	-66	882	843	12.488	11.399
LASTEN PER FONDS										
Aof	5.595	5.222	975	941	106	-101	403	380	7.079	6.442
Whk	907	797	169	153	18	16	56	60	1.150	1.026
AWf	1.715	1.497	309	272	-20	7	306	278	2.310	2.054
Ufo	9	18	4	5	-27	-32	7	7	-7	-2
Afj	1.490	1.412	91	92	46	44	109	117	1.736	1.665
Toeslagenfonds	190	184	29	29	0	0	1	1	220	214
Totaal	9.906	9.130	1.577	1.492	123	-66	882	843	12.488	11.399

* Inclusief rentebaten en -lasten.

** Inclusief netto-omzet uitvoeringskosten.

*** Betreft IPS voor gemeenten.

Uitkeringen

De uitkeringslasten zijn inclusief vakantiegeld. De uitkeringen zijn per 1 januari 2026 met 2,16% verhoogd.

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 Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo). De op eigenrisicodragende werkgevers verhaalde WGA-uitkeringen en sociale lasten zijn ook in mindering gebracht op respectievelijk de uitkeringen en de sociale lasten. Deze uitkeringen worden verantwoord in de Werkhervattingskas (Whk).

Sociale lasten

De sociale werkgeverslasten volgen de uitkeringen naar wet- en fondsindeling.

NOW-subsidies

De NOW-lasten bestaan voornamelijk uit de gerealiseerde resultaten van al afgewikkelde subsidies en de schatting van de nog af te wikkelen subsidies. De opbouw van de NOW-lasten per regeling en per component is opgenomen in onderstaande tabel NOW-subsidies.

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	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Ramingsverschillen en correcties op vastgestelde en nog vast te stellen nabetalingen	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Dotatie aan voorziening wegens oninbare vorderingen	1	2	1	1	1	1	1	1	9
Lasten bij bezwaar of beroep als gevolg van definitieve vaststelling	1	0	1	0	0	0	1	1	4
Totaal	2	2	2	2	2	1	1	4	16

Overige baten en lasten

De overige baten en lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Tabel Overige baten en lasten

Bedragen x € 1 miljoen	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Overige baten		
Ontvangsten uit regreszaken	25	18
Rentebaten niet voortvloeiend uit rekening-courant Financiën	12	8
Boetes	2	2
Subsidies aanvullende dienstverlening	0	1
Baten Europees Sociaal Fonds (ESF) inzake re-integratie	-	0
Diverse overige baten	-	0
	39	29
Overige lasten		
Re-integratielasten		
Inkoop arbeidsbemiddeling voor arbeidsbeperkten	47	44
Werkvoorzieningen	30	29
Onderwijsvoorzieningen	12	12
Subsidie aan instellingen	9	8
Wmo 2015	7	6
Scholingsbudget 2018-2020	3	7
Ziektewet-arbo-interventies	1	1
Aanvullende dienstverlening	-	1
IPS voor gemeenten	2	0
	111	108
Resterende overige lasten		
Eenmalige vergoeding correctie dagloon WIA	158	-
Compensatie transitievergoeding	213	200
Subsidieregeling STAP	-	0
Bijdrage aan Sociaal-Economische Raad (SER)	7	7
Compensatie herstelacties	-	0
Proceskosten en vergoeding rechtsbijstand	5	4
Reiskosten cliënten	1	1
Rentelasten niet voortvloeiend uit rekening-courant Financiën	4	4
Diverse overige lasten	2	2
	390	218
	501	326
Totaal	462	297

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 costaccountingmodel 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 de volgende tabel is een vergelijking van de gerealiseerde uitvoeringskosten met de begroting opgenomen.

Tabel Realisatie uitvoeringskosten versus begroting

Bedragen x € 1 miljoen				
	Realisatie eerste vier maanden 2026	Begroting eerste vier maanden 2026	Realisatie eerste vier maanden 2025	Begroting eerste vier maanden 2025
Personeel	694	736	654	681
Huisvesting	39	40	40	41
Automatisering	77	71	72	73
Overige kosten	26	22	23	22
Structurele uitvoeringskosten wettelijke dienstverlening	836	869	789	817
Bijzondere baten	-	-	-	-
Bijzondere lasten	-	-	-	-
Totaal uitvoeringskosten wettelijke dienstverlening	836	869	789	817
Projectkosten	46	50	54	49
Frictiekosten personeel en huisvesting	0	2	0	0
Totaal (voor mutaties fondsen en reserveringen)	882	921	843	866
Onttrekking aan egalisatiereserve	-	-	-	-
Totaal uitvoeringskosten wettelijke dienstverlening	882	921	843	866

Bijlage II IT-verbeteracties en -projecten

In deze bijlage gaan we in op de voortgang van een aantal IT-verbeteracties en daarna 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.

Voortgang IT-ambities uit UWV Informatieplan (UIP) 2024–2028

Hierna 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. We geven aan hoe we met ons projectenportfolio hebben bijgedragen aan de strategische thema's. In de eerste vier maanden van 2026 zijn de verantwoordelijkheden van het portfolio bureau overgedragen aan het Value Management Office (VMO). In deze rapportage houden we nog vast aan de werkwijze vanuit het UIP, in de volgende rapportage beweegt dit mee naar hoe we binnen het VMO rapporteren.

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. In 2025 zijn we gestart met het implementeren van een dienstverleningsplatform. Een belangrijk onderdeel hiervan is beeldbellen dat begin 2026 live is gegaan bij ons organisatieonderdeel Werkbedrijf.
- **Contactmanagementplatform:** het klantregistratiesysteem K3CR is vervangen door het Contactmanagementplatform (CMP). Dit nieuwe systeem is in november 2025 live gegaan. We hebben inmiddels de eerste ervaringen waardoor we in 2026 verder kunnen gaan met doorontwikkelen.
- **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). Eind 2025 is het cms live gegaan, de decharge van het project is medio 2026 gepland.
- **Contactdienstverlening:** Het project Contactcenterdienstverlening (CCD) beoogt de succesvolle implementatie van een door Europese aanbesteding verworven functionaliteit ter vervanging van het huidige Contactcenter. De aandacht gaat eerst uit naar een goed werkend CMP waarna we verder kunnen met het CCD.

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 (BMS). Voor deze nieuwe bemiddelingsservice loopt nu fase 1 waarin in 2026 de service beschikbaar wordt gesteld aan onze medewerkers. Op termijn 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 (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven), 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 voor het digitaliseren en vernieuwen van de processen voor werk- en ontslagvergunningen. Hiermee vervangen we het bestaande, verouderde systeem. Het traject voor digitalisering van werkvergunningen loopt nog. Begin 2026 is het traject voor digitalisering van ontslagvergunningen gestart.
- **Herontwerp WW:** Met Herontwerp WW (HOWW) uniformeren en optimaliseren we de WW-processen voor onze medewerkers zodat we het merendeel van de relevante informatie in één systeem aan hen aanbieden. Op dit moment loopt HOWW-4. We verwachten dat dit eind 2026 wordt afgerond.

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.

Drie 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. 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 (Arbeidsongeschiktheidswetten) realiseert de komende jaren stapsgewijs meerdere projecten voor de nieuwe IT-ondersteuning in het arbeidsongeschiktheidswettendomein, langs de lijn van de integrale klantreizen. In de eerste vier maanden van 2026 is een district bij het organisatieonderdeel Uitkeren gestart met teamgericht werken, de nieuwe landelijke uniforme werkwijze voor werkvoorraadbeheer, prioritering en routing. Deze werkwijze wordt ondersteund met het Medewerkersportaal AW, het IV-portaal dat de verschillende werkstromen in één scherm samenbrengt voor de medewerker. Oplevering wordt medio 2026 verwacht.
- **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.

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 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 uitkeringsystemen 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 (Pulse en WOL) realiseren we 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. Medio 2026 wordt er samen met het Ac-ICT een evaluatie uitgevoerd van de effecten van de opgevolgde adviezen.

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:** Sinds januari 2026 is het voor cliënten mogelijk om via E-Afspraak een afspraak met een UWV medewerker te hebben via een beeldbelfunctionaliteit. De afspraak is voor de cliënt zichtbaar en te benaderen binnen zijn eigen MijnUWV omgeving en UWV App. Ook zijn sinds het eerste kwartaal van 2026 de generieke businessvoorzieningen vanuit het focusproject van 2025 aan de interne applicatie-eigenaren overgedragen voor (verdere) implementatie, beheer en doorontwikkeling. Het gaat hierbij om E-Afspraak (agenda- & afsprakenfunctionaliteit, inclusief beeldbelfunctionaliteit), E-Publicatie (generieke brievenboek), 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). Medio 2026 worden de taken van het programma E-werken overgedragen aan de Verandermotor.
- **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.
- **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 heeft ook veel tijd besteed aan het overdragen van kennis en kunde van het programma aan de DWH-lijnorganisatie. Die is per 1 oktober 2025 afgerond. Begin 2026 is het project gedechargeerd.
- **UWV datadeliveryplatform:** De opzet van een gegevenslogistieke hub met behulp van een UWV datadeliveryplatform 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. De transitie is in september 2025 afgerond. Begin 2026 is het project gedechargeerd.

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 vier initiatieven werken we aan het behalen van deze doelstelling:

- **Toekomstvast autorisatiebeheer:** De verouderde maatwerkapplicatie voor autorisatiebeheer van UWV-medewerkers is vervangen door een standaardapplicatie. 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. Medio 2026 start het project Beheerst en Duurzaam Autorisatiebeheer om invulling te geven aan de noodzakelijke vervolgstappen. UWV realiseert autorisatiebeheer dat op korte termijn aantoonbaar beter beheerst is en op middellange termijn structureel volwassen en duurzaam.
- **Identity and Access Management (IAM) toekomstbestendig:** Modernisering Identity and Access Management (MIAMI) heeft als doel om in 2027 verouderde IAM-systemen te vervangen door uniforme en effectieve werkwijzen voor Access Management. Eind 2024 is een centrale eenmalige inlogfaciliteit gerealiseerd waarop we in de loop van 2025 en 2026 ruim driehonderd applicaties aansluiten. Daarmee is voor deze applicaties een hoge kwaliteit van toegangsbeveiliging ingesteld, inclusief Multi Factor Identificatie (MFA). In samenwerking met de CISO (Chief information security officer) is een basisversie IAM-Governance ('Hoe de verantwoordelijkheden binnen UWV zijn belegd') tot stand gekomen, die als uitgangspunt dient bij verdere positionering van autorisatiebeheer. In 2026 voeren we de daadwerkelijke realisatie hiervan uit. Voor de totaalsturing is per 1 januari 2026 een programmamanager aangesteld.
- **Modernising 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 en inflexibel. Om de risico's te mitigeren en een structurele oplossing te realiseren, is in 2025 het programma Oracle EcoSysteem Modernisatie (OESM) gestart. 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-sovereiniteit volledig is geborgd. 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. Het programmaplan wordt naar verwachting in de tweede vier maanden van 2026 vastgesteld waarna een toets bij Ac-ICT wordt aangevraagd.
- **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 werken aan een bredere inrichting van kwetsbaarhedenbeheer en monitoring van cloudomgevingen. In 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.

Doelstelling: we moderniseren onze IT-infrastructuur.

Vier initiatieven dragen bij aan een moderne infrastructurele dienstverlening waarmee we snel kunnen reageren op wijzigingen:

- **Modernising 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.
- **Structurele inrichting container infrastructuur:** Het project Structurele Inrichting Containerinfrastructuur is succesvol afgerond met de implementatie van MCPaaS 2.0, een moderne en schaalbare containeromgeving die de beperkingen van de verouderde MVP-infrastructuur opheft. Deze nieuwe omgeving is essentieel voor de implementatie van nieuwe container-applicaties zoals Bemiddelingservice en CompetentNL, en ondersteunt de digitalisering en standaardisering van IT-processen binnen UWV. Alle doelstellingen zijn conform planning en kwaliteitseisen gerealiseerd.
- **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. De beoogde activiteiten hiertoe zijn in 2025 afgerond. Een actueel onderwerp is hoe we de autonomie en soevereiniteit in ons landschap kunnen verhogen. Hiervoor hebben we een Actieplan Digitale Autonomie & Soevereiniteit uitgewerkt.
- **Geoptimaliseerd technisch beheer:** We streven ernaar om IT-technisch beheer zoveel mogelijk te automatiseren. Door handmatige interventies te voorkomen en, waar mogelijk, te automatiseren minimaliseren we de beheerlast, voorkomen we handmatige fouten en neemt de kwaliteit van de dienstverlening toe. Om hieraan invulling te geven, ontwikkelen we een aantal al in gang gezette trajecten als testautomatisering en het automatisch naar productie brengen (deployen) van software de komende jaren verder. 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. De geplande oplevering van de UWV-brede ketentestomgeving is vertraagd en zal niet meer in 2026 worden gerealiseerd door samenloop met andere trajecten.

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 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 medio 2026 opgeleverd. Dan is ook duidelijk wanneer de eerste implementatie gaat plaatsvinden.

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 III 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 2026	Eerste vier maanden 2026	2025
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%	91%	92%
	Eerste betaling WIA binnen 4 weken na ingang recht	85%	87%	86%
	Eerste betaling Wajong binnen 4 weken na einde beslistermijn	85%	92%	81%
Sociaal-medisch beoordelen	Cliënttevredenheid over sociaal-medische centra	n.v.t.	*n.v.t.	7,1
	Aantal langer dan 6 maanden openstaande WIA-claimbeoordelingen	n.v.t.	12.400	7.900
	Verzuimduur uitzendkrachten in weken	n.v.t.	37	48
	Verzuimduur einddienstverbanders** in weken	63	69	67
	Verzuimduur zieke WW-uitkeringsgerechtigden in weken	55	55	52
Bemiddeling en bevorderen re-integratie/uitstroom	Aantal plaatsingen en contractverlengingen voor mensen met Wajong-uitkering	15.000	4.300	13.700
	Aantal plaatsingen en contractverlengingen voor mensen met WIA-/WGA-uitkering	12.000	3.000	7.000
	Beëindiging van de dienstverlening voor mensen met een WW-uitkering vanwege volledige werkhervatting	130.000	48.100	122.700
Menselijke Maat Monitor per integrale klantreis	Cliënten algemeen***	n.v.t.	59%	****58%
	Ik zoek werk***	n.v.t.	61%	****61%
	Ik ben ziek en/of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt***	n.v.t.	55%	****55%
	Ik ben van jongs af aan gehandicapt***	n.v.t.	58%	****57%
	Ik wil iets regelen voor mijn werknemer***	n.v.t.	-	-
	Werkgevers algemeen***	n.v.t.	43%	****40%
Efficiency gegevensverwerking	Percentage gegevensleveringen uit polisadministratie conform overeenkomst	95%	99,8%	99,8%
Preventieve handhaving	Uitkeringsgerechtigden zijn bekend met de plichten behorend bij de uitkering:			
	Wajongers	90%	*N.v.t.	88%
	Overige uitkeringsgerechtigden:	94%		

WAO-uitkeringsgerechtigden		*N.v.t.	93%
WIA-uitkeringsgerechtigden		*N.v.t.	90%
WW-uitkeringsgerechtigden		*N.v.t.	92%
Ziektewet-uitkeringsgerechtigden		*N.v.t.	94%

Maatschappij

Doelmatigheid uitvoering	Realisatie uitvoeringskosten binnen budget	≤100%	96%	98%
	Realisatie re-integratiekosten binnen budget	≤100%	104%	99%

Rechtmatigheid uitkeringsverstrekking en inkoop	Percentage rechtmatigheid*****	99%	99,7%	99,0%
---	--------------------------------	-----	-------	-------

* Wordt in de loop van 2026 gemeten.

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

*** Betreft het percentage dat de menselijke maat in sterke of zeer sterke mate ervaart.

**** Betreft uitkomst eerste meting 2025.

***** Het cijfer over de eerste vier maanden van 2026 gaat uitsluitend over de rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking. In het hoofdstuk Rechtmatigheid wordt uitgebreid beschreven hoe het rechtmatigheidspercentage van de uitkeringsverstrekking wordt gemeten. Het percentage rechtmatigheid over 2025 is berekend door de som van de programma- en uitvoeringskosten van UWV te verminderen met het bedrag van de onrechtmatige uitkeringen en de onrechtmatige inkoop, en de uitkomst hiervan te delen door de totale kosten van UWV.

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 eerste meting in 2026 met ter vergelijking de cijfers uit de eerste meting in 2025 (cijfers uit de tweede metingen in een jaar zijn vanwege seizoensinvloeden minder goed te vergelijken). Met onze Menselijke Maat Monitor meten we halfjaarlijks langs verschillende dimensies hoe cliënten en werkgevers de menselijke maat in onze dienstverlening ervaren.

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 (SZW) 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 eerste vier maanden 2026
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 2.2 Medewerkers die zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, onder het kopje Integriteit en 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 2.2 Medewerkers die zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, onder het kopje Vakbekwaamheid: trots op UWV en het kopje Leren en ontwikkelen.
	UWV ondersteunt zijn medewerkers om trots en vitaal hun werk te kunnen doen en om hun werkplezier te vergroten.	Zie paragraaf 2.2 Medewerkers die zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, onder het kopje Vakbekwaamheid: trots op UWV
Vereenvoudiging wet- en regelgeving	UWV en SZW werken in 2026 samen aan minimaal 3 wetsvereenvoudigingen.	Zie paragraaf 1.3 Cliënt en werkgever centraal in de dienstverlening, onder het kopje Vereenvoudiging wet- en regelgeving

Bijlage IV Overige cijfermatige ontwikkelingen

Uitkeringsvolumes, ontwikkelingen per wet

Ontwikkeling WW

We namen in de eerste vier maanden van 2026 meer beslissingen over het recht op een WW-uitkering dan in de eerste vier maanden van 2025: 138.400 tegenover 127.700. We kenden 110.200 WW-uitkeringen toe en wezen 28.200 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 en de eerste vier maanden van 2026.

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
Eerste vier maanden 2026	110.200	98.500	203.100

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
Eerste vier maanden 2026	26.500	15.700	495.000
Waarvan IVA	4.300	6.600	191.100
Waarvan WGA	22.200	9.100	303.900

* 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	22.500	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
Eerste vier maanden 2026	100	5.300	131.800

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 2015 (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 sprake van 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
Eerste vier maanden 2026	2.200	2.100	248.300

* Gecorrigeerd in verband met een verbeterde rekenmethode.

In de eerste vier maanden van 2026 handelden we 3.400 aanvragen af voor een Wajong 2015-uitkering, iets minder dan in de eerste vier maanden van 2025 (bijna 3.500). Hiervan werden er bijna 1.800 (52,3%) afgewezen omdat de aanvrager niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt werd bevonden (in de eerste vier maanden van 2025: ook bijna 1.800, 51,8%).

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
Eerste vier maanden 2026	3	200	4.100

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

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Nieuwe uitkeringen	125.200	121.800
Zwangerschap	30.800	28.600
Flexkrachten (uitzendkrachten, einddienstverbanders en flex overig)	14.500	13.700
Zieke werklozen	8.500	9.000
No-riskpolis	69.500	68.300
Overig (vooral vrijwillig verzekerden)	1.900	2.200
Beëindigde uitkeringen	129.000	128.000
Zwangerschap	27.700	25.700
Flexkrachten (uitzendkrachten, einddienstverbanders en flex overig)	14.800	14.500
Zieke werklozen	14.700	15.700
No-riskpolis	69.600	69.500
Overig (vooral vrijwillig verzekerden)	2.200	2.600
Lopende uitkeringen	117.800	106.700
Zwangerschap	30.400	26.700
Flexkrachten (uitzendkrachten, einddienstverbanders en flex overig)	34.600	31.500
Zieke werklozen	27.600	25.200
No-riskpolis	23.900	21.900
Overig (vooral vrijwillig verzekerden)	1.300	1.400

We hebben in de eerste vier maanden van 2026 meer Ziektewet-uitkeringen toegekend. Vooral het aantal toekenningen aan zwangere vrouwen nam toe. Ook het aantal beëindigde uitkeringen aan zwangere vrouwen steeg.

Ontwikkeling Wazo

De Wet arbeid en zorg (Wazo) regelt dat mensen 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 70.400 was het aantal mensen met een Wazo-uitkering in de eerste vier maanden van 2026 iets hoger dan in de eerste vier maanden van 2025 (68.500). 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 extra geboorteverlof (WIEG). Sinds 2 augustus 2022 tellen ook uitkeringen voor betaald ouderschapsverlof (Wbo) mee.

Tabel Wazo-uitkeringen naar regeling

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Nieuwe uitkeringen	132.000	127.600
Zwangerschaps- en bevallingsverlof werknemers	44.200	43.200
Zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen/beroepsbeoefenaars	3.800	4.100
Pleegzorg- en adoptieverlof	200	200
Aanvullend geboorteverlof	28.700	27.800
Betaald ouderschapsverlof	55.100	52.300
Beëindigde uitkeringen	93.100	94.900
Zwangerschaps- en bevallingsverlof werknemers	41.800	41.700
Zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen/beroepsbeoefenaars	3.700	4.000
Pleegzorg- en adoptieverlof	100	100
Aanvullend geboorteverlof	15.900	16.600
Betaald ouderschapsverlof	31.600	32.500
Lopende uitkeringen	70.400	68.500
Zwangerschaps- en bevallingsverlof werknemers	37.200	36.300
Zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen/beroepsbeoefenaars	3.500	3.800
Pleegzorg- en adoptieverlof	0	100
Aanvullend geboorteverlof	7.200	7.000
Betaald ouderschapsverlof	22.500	21.300

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 de eerste vier maanden van 2026 werkten in totaal 59.400 Wajongers, 23,9% van het totale aantal mensen met een Wajong-uitkering. Het percentage werkende Wajongers is lager dan eind 2025. 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		Totaalaantal	Percentage
		Aantal met arbeidsvermogen	Aantal met duurzaam geen arbeidsvermogen		
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%
2026 tot en met april***	248.302	55.865	3.554	59.419	23,9%

* Het aantal werkende Wajongers is voor de jaren 2015 tot en met 2020 afgezet tegen het totaal aantal 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 april 2026 zijn pas later in 2026 beschikbaar.

Sociaal-medische beoordeling WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) heeft als doel cliënten hun resterende verdien capaciteit 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 restverdien capaciteit 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 2026, is het aantal vereenvoudigde 60-plusbeoordelingen in 2025 ook lager dan in 2026.

Tabel Uitkomst WIA-claimbeoordelingen

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Ontvangen aanvragen*	32.000	29.300
Toegekende aanvragen	15.600	16.300
WGA deels arbeidsongeschikt	3.600	3.900
WGA volledig arbeidsongeschikt	6.300	7.000
IVA	5.700	5.400
Vereenvoudigde 60-plusbeoordeling**	4.200	400
Afgewezen aanvragen	8.700	7.900
waarvan eerder ingetrokken*	1.300	900
Afgehandelde aanvragen*	28.500	24.600

* 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.

Tabel Artsencapaciteit bij UWV-organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken

	Gemiddeld aantal fte's eerste vier maanden 2026	Aantal fte's per eind april 2026	Gemiddeld aantal fte's eerste vier maanden 2025	Aantal fte's per eind april 2025
Aantal regievoerders (geregistreerde verzekeringsartsen met taakdelegatie)*	55	54	58	58
Aantal geregistreerde verzekeringsartsen zonder taakdelegatie	38	37	45	43
Aantal geregistreerde verzekeringsartsen met taakdelegatie	267	265	256	253
Aantal aiossen**	200	202	179	183
Aantal aniossen**	117	120	126	125
Aantal externe en ingehuurd verzekeringsartsen	19	21	68	78
Totaal brutoartsencapaciteit	696	699	732	740

* 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.

** Aiossen zijn (basis-)artsen in opleiding tot specialist, aniossen zijn (basis-)artsen die niet in opleiding zijn tot specialist.

In bovenstaande tabel is de artsencapaciteit in de eerste vier maanden van 2026 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.

Voorzieningen en inkoop van re-integratiediensten

Voor de inzet van voorzieningen en de inkoop van re-integratiediensten zijn de re-integratiebudgetten (AG en WW) en het scholingsbudget WW beschikbaar. De uitgaven liggen op 102% van het beschikbare (tijdsevenredige) budget; voor alleen het AG-re-integratiebudget AG op 104%.

De financiering van de inkoop van leef- en onderwijsvoorzieningen verloopt via een opneemregeling.

Tabel Re-integratie-uitgaven

<i>Bedragen x € 1 miljoen</i>	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Re-integratiebudget AG	76,3	72,0
waarvan uitgaven inkoop re-integratiediensten	46,2	43,1
waarvan uitgaven werkvoorzieningen	30,1	28,9
Re-integratiebudget WW (Kwetsbare werklozen)	1,1	0,0
Scholingsbudget WW	3,3	6,5
Re-integratiebudgetten UWV	80,7	78,5
Leefvoorzieningen	6,7	6,0
Onderwijsvoorzieningen	12,3	12,2
Totaal uitgaven voorzieningen en inkoop van re-integratiediensten	99,7	96,7

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). In de eerste vier maanden van 2026 hebben we 94% van de aanvragen voor voorzieningen tijdig – binnen acht weken – afgehandeld. Dat is boven de met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) afgesproken norm van 90%.

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 de eerste vier maanden van 2026 hebben we iets meer werkvoorzieningen toegekend dan in dezelfde periode van 2025. De oorzaak hiervan is administratief en wordt veroorzaakt door het eerder beginnen met het continueren van de tolkvoorziening, waardoor deze toekenningen eerder in het jaar zichtbaar zijn.

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 de eerste vier maanden van 2026 hebben we minder onderwijsvoorzieningen toegekend dan in dezelfde periode van 2025. Dit heeft verschillende oorzaken zoals het nu nog moeten continueren van de tolkvoorzieningen voor het nieuwe schooljaar, een lager aantal toekenningen voor meeneembare voorzieningen en een langere toekenningduur voor de taxi bij de vervoersvoorziening.

Tolkvoorzieningen kunnen worden ingezet als werkvoorziening en als onderwijsvoorziening. UWV verzorgt daarnaast ook de tolkvoorzieningen voor in het dagelijks leven.

Tabel Inzet Voorzieningen

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Werknemersvoorzieningen*	9.338	8.794
Intermediaire voorzieningen	1289	465
Externe jobcoach	4.234	4.295
Meeneembare voorzieningen	2.326	2.079
Starterskrediet	10	3
Vervoersvoorzieningen	1.479	1.952
Werkgeversvoorzieningen	2.452	2.603
Interne jobcoach	533	505
Loondispensatie	1.874	2.057
Overige werkgeversvoorzieningen	45	41
Totaal werkvoorzieningen	11.790	11.397
Onderwijsvoorzieningen		
Intermediaire voorzieningen	372	643
Meeneembare voorzieningen	612	740
Vervoersvoorzieningen	240	384
Totaal onderwijsvoorzieningen	1.224	1.767
Leefvoorzieningen		
Tolkvoorzieningen verstrekt aan cliënten	280	341
Tolkvoorzieningen verstrekt aan organisaties	101	92
Totaal leefvoorzieningen	381	433

* Inclusief voorzieningen voor zelfstandigen en werkzoekenden.

Tabel Uitgaven Voorzieningen

Bedragen x € 1 miljoen	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Werknemersvoorzieningen	28,2	27,1
Intermediaire voorzieningen	3,8	3,5
Externe jobcoach	11,0	10,9
Meeneembare voorzieningen	3,7	3,2
Starterskrediet	0,0	0,0
Vervoersvoorzieningen	9,7	9,6
Werkgeversvoorzieningen	1,9	1,8
Interne jobcoach	1,6	1,4
Loondispensatie	0	0
Overige werkgeversvoorzieningen	0,3	0,4
Totaal werkvoorzieningen	30,1	28,9
Onderwijsvoorzieningen		
Intermediaire voorzieningen	7,1	6,6
Meeneembare voorzieningen	1,0	0,9
Vervoersvoorzieningen	4,2	4,7
Totaal voor de cliënt	12,3	12,2
Uitvoeringskosten	0,6	0,8
Totaal onderwijsvoorzieningen	12,9	13,0
Leefvoorzieningen		
Tolkvoorzieningen cliënten	5,7	5,5
Tolkvoorzieningen organisaties	1,0	0,5
Totaal tolkvoorzieningen	6,7	6,0
Uitvoeringskosten	0,3	0,3
Totaal leefvoorzieningen	7,0	6,3

Inkoop van re-integratiediensten

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).

In de eerste vier maanden van 2026 zijn er in totaal iets minder re-integratiediensten ingekocht dan in dezelfde periode in 2025 door een daling in de inkoop van scholing. Ook zijn er iets minder re-integratiediensten afgesloten dan in dezelfde periode in 2025. 75% werd afgesloten met een positief resultaat. Dit is minder dan in de eerste vier maanden van 2025. We zien hier een relatie met de afgenomen spanning op de arbeidsmarkt waarmee het moeilijker is om onze cliënten bij werkgevers geplaatst te krijgen. Ook neemt het aandeel van de (zwaardere) IPS-dienstverlening in de resultaten toe. De dienstverlening om de cliënt dichter bij de arbeidsmarkt te brengen wordt het meest ingezet en is wél vaker succesvol afgesloten.

In 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. Met inzet van deze dienst geeft UWV invulling aan zijn preventierol en de missie om de duurzaamheid van werk te bevorderen. De dienstverlening heeft een kortdurend en intensief karakter en bestaat hoofdzakelijk uit coaching van de cliënt. In de eerste vier maanden van 2026 zijn 411 trajecten Werkbehoud ingekocht, 32% meer dan in dezelfde periode in 2025. Dit komt vooral doordat er in de eerste maanden van 2025 sprake was van een aanloopperiode. Inmiddels blijkt dat ruim 92% van het aantal cliënten dat deze dienst krijgt aangeboden, het werk behoudt of zijn werk als zelfstandige kan blijven voortzetten.

We kopen sinds begin 2025 re-integratiedienstverlening in voor *kwetsbare werklozen*. In de eerste vier maanden van 2026 hebben we voor 363 kwetsbare werklozen re-integratiediensten ingekocht, dit is 48% meer dan in dezelfde periode vorig jaar, ook hier is dit het gevolg van een aanloopperiode in 2025.

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.

Tabel Inkoop van re-integratiediensten naar uitkeringssoort of doelgroep

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
WAO/WAZ	76	84
Ziektewet	5.026	4.356
Wajong (incl. DGA)	2.376	2.668
WIA (incl. IVA)	5.050	4.680
WW (WIA en Ziektewet < 35%)	899	1.219
WW (Kwetsbare werklozen)	363	117
WW (Scholingsbudget)	992	1.998
Totaal	14.782	15.122

Tabel Resultaat ingekochte re-integratiediensten naar beoogd resultaat

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025*
Plaatsing als direct doel	1.296	1.228
Afgesloten met baan	602	592
Afgesloten zonder baan	694	636
Dichter bij de arbeidsmarkt als direct doel	10.892	9.287
Succesvol	8.718	7.370
Niet-succesvol	2.174	1.917
Afgesloten scholingen	2.237	2.585
Afgesloten met diploma	1.457	1.930
Afgesloten zonder diploma	780	655
Totaal	14.425	13.100

* Cijfers aangepast; nu inclusief re-integratiebudget WW en Scholingsbudget WW

Afhandeling van klachten, bezwaren en beroep

Een 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 de eerste vier maanden van 2026 ontvingen we 1.883 klachten, tegenover 2.098 in de eerste vier maanden van 2025. Deze daling komt doordat we minder klachten ontvingen over met name informatieverstrekking, tijdigheid en bejegening bij het organisatieonderdeel Sociaal-medische zaken, bij de Ziektewet, persoonlijke dienstverlening en de WW.

In de eerste vier maanden van 2026 handelden we 1.878 klachten af (2025: 2.061). Het lukte om 97,8% van de klachten (doelstelling is 95%) binnen de wettelijke termijn van zes weken, of – indien verdaagd – binnen tien weken af te handelen.

Tabel Oordeel over klachten

	Eerste vier maanden 2026		Eerste vier maanden 2025	
	Aantal	%	Aantal	%
Gegrond	631	33,6%	699	33,9%
Ongegrond	270	14,4%	368	17,9%
Niet-ontvankelijk	113	6,0%	117	5,7%
Oordeel niet van toepassing*	118	6,3%	128	6,2%
Geen oordeel**	746	39,7%	749	36,3%
Totaal	1.878	100%	2.061	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 de eerste vier maanden van 2026 hebben we meer bezwaren ontvangen. We kregen meer WW- en Ziektewetbezwaren maar minder bezwaren over de arbeidsongeschiktheidswetten. In de eerste vier maanden van 2026 handelden we ook minder bezwaren over de arbeidsongeschiktheidswetten af. Dit hangt samen met het tekort aan verzekeringsartsen. Daarom prioriteren we nog scherper om cliënten de juiste dienstverlening te bieden en zo bij hen de onzekerheid te beperken.

Tabel Afhandeling bezwaren

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Ontvangen bezwaren	22.500	21.700
WW/Toeslagenwet	4.800	3.700
Arbeidsongeschiktheidswetten	12.300	13.100
waarvan NOW*	200	600
Ziektewet/Wazo	5.400	4.900
Afgehandelde bezwaren	20.900	21.300
WW/Toeslagenwet	4.600	3.800
Arbeidsongeschiktheidswetten*	10.700	12.600
waarvan NOW*	300	800
Ziektewet/Wazo	5.600	4.900
Tijdigheid afhandeling bezwaren**		
Wetstechnische bezwaren	95,0%	96,4%
Medische bezwaren	61,1%	71,2%
Uitkomst bezwaar**		
Gegrond	23%	23%
Ongegrond	30%	30%
Bezwaar ingetrokken	39%	39%
Bezwaar niet-ontvankelijk	8%	8%

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

** 2026 inclusief NOW.

Tabel Afhandeling beroepszaken

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Ontvangen beroepszaken*	4.650	3.880
Beroep	3.900	2.720
Hoger beroep	340	360
Schadebesluiten	410	800
Afgehandelde beroepszaken*	4.140	3.590
Beroep	3.370	2.430
Hoger beroep	350	510
Schadebesluiten	420	650
Uitkomst beroepszaken*		
Gegrond	49%	28%
Ongegrond	23%	33%
Beroep ingetrokken	23%	32%
Beroep niet-ontvankelijk	5%	6%

* Inclusief NOW

De percentages bij de uitkomsten van beroepszaken van de eerste vier maanden van 2026 wijken fors af van die in dezelfde periode in 2025. De belangrijkste reden is dat er in de eerste vier maanden van dit jaar veel meer gebruik is gemaakt van direct beroep, een juridische stap waarbij de bezwaarprocedure is overgeslagen om direct naar de rechter te stappen met als doel dat de rechter UWV dwingt alsnog snel een beslissing te nemen. De rechter kan UWV bijvoorbeeld een dwangsom opleggen voor iedere dag dat het de beslissing uitstelt. Vanwege de achterstanden in de sociaal-medische beoordelingen die UWV heeft door een tekort aan verzekeringsartsen wordt hier steeds meer gebruik van gemaakt. De opgelegde dwangsommen in deze procedure kunnen oplopen tot € 15.000 (bij de dwangsommen in een bezwaarprocedure tot € 1.442). Doordat dergelijke beroepsschriften voor het overgrote deel gegrond zijn, is de relatieve verdeling van de uitkomst beroep duidelijk anders dan in voorgaande jaren.

Afhandeling datalekken/AVG-verzoeken

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

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Gemelde datalekken	731	841
Bevestigde datalekken	561	613
Datalekken die moeten worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens	287	300

In ongeveer 65% van de gemelde datalekken is de termijn van 72 uur voor het melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens gehaald. In de eerste vier maanden van 2026 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. UWV is verplicht deze verzoeken binnen één maand af te handelen met een mogelijke verlenging tot maximaal drie maanden.

Tabel AVG-verzoeken

	Eerste vier maanden 2026	Eerste vier maanden 2025
Verzoeken tot inzage	503	371
Correctieverzoeken	41	23
Verwijderverzoeken	33	22
Totaal	577	416

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.

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

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026

