



Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij UWV

Duurzaamheidsverslag 2023



COLOFON

Naam document:

Duurzaamheidsverslag 2023

Onderwerp:

MVO-resultaten bij UWV in 2023

Staf/divisie:

Bestuurszaken MVO

Versie:

1.0

Datum: Juni 2024

Plaats: Amsterdam

Status: Definitief

Vragen over dit duurzaamheidsverslag?

Neem contact op met onze beleidsadviseurs MVO:

Liza van Megen, Xander Mol, Anushka Rutten.

E-mail: MVO@uwv.nl

Cover duurzaamheidsverslag

Op de cover zijn een aantal collega's te zien die deelnamen aan een reeks artikelen over maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) in het dagelijks leven, zowel op het werk als privé. Gedragsverandering en het nemen van kleine stappen als UWV-medewerker en als mens staan hierin centraal.

Inhoudsopgave

1. MVO bij UWV in het kort	4	4. Pijler Maatschappij	32
Uitwerking MVO-pijlers	5	4.1. Duurzame ontwikkelingsdoelen	33
2. Pijler Mens	9	4.2. MVO-Prestatieladder	34
2.1. Duurzame ontwikkelingsdoelen	11	4.3. De menselijke maat	34
2.2. Diversiteit en inclusie	12	4.4. Generatiepanel	34
2.3. Social return	15	4.5. Data-ethiek	34
2.4. Gezond leven en werken	16	4.6. Deelname in netwerkorganisaties	35
2.5. Werkgeluk	18	4.7. Tweede leven IT-apparatuur	35
3. Pijler Milieu	20	4.8. Kunst met perspectief	35
3.1. Duurzame ontwikkelingsdoelen	22	4.9. Traineeship UWV	36
3.2. Klimaatneutrale bedrijfsvoering 2030	23	4.10. Stichting Prokkel	36
3.3. Circulaire economie	28	4.11. Inzameling voor de Voedselbank	36
3.4. Biodiversiteit	29	4.12. Samenwerking JINC	36
		Bijlage 1. Begrippenlijst	37

1. MVO bij UWV in het kort

UWV is een maatschappelijke organisatie die positieve impact wil maken op zowel mens, milieu als maatschappij. Dit doen we in al onze hoedanigheden – dienstverlener, bedrijfsvoerder, werkgever en opdrachtgever – samen met onze medewerkers, cliënten en partners. Het UWV-brede MVO-beleid is gericht op de gehele organisatie. Van organisatieonderdelen wordt verwacht dat zij MVO-doelen vertalen naar eigen divisie, staf of directie.

Ons motto is:

Alles wat we doen, doen we op een MVO-manier!

UWV draagt als organisatie bij aan brede welvaart. Dit omvat alles wat mensen van waarde vinden. Naast materiële welvaart gaat het hierbij ook om zaken als gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en veiligheid. Het gaat zowel om de kwaliteit van leven in het 'hier en nu', als om de effecten van onze manier van leven op het welzijn van mensen op andere plekken en voor toekomstige generaties¹.

Duurzame ontwikkelingsdoelen

De Sustainable Development Goals (SDG's), oftewel de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (VN) zijn opgesteld om in 2030 een duurzame wereld voor iedereen te bereiken, waarin niemand wordt buitengesloten. Deze doelen vormen het uitgangspunt van ons MVO-beleid. De in totaal 17 ontwikkelingsdoelen hebben als doel een einde te maken aan armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering. UWV verbindt het MVO-beleid aan 11 van de 17 ontwikkelingsdoelen (zie hiernaast) waarop aantoonbare impact gemaakt kan worden en streeft naar verbinding en synergie met de andere zes doelen.

De concrete verbinding met deze werelddoelen maken we aan de hand van de drie overkoepelende MVO-pijlers: Mens, Milieu en Maatschappij.



¹ Definitie Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).

Dilemma's

UWV merkt dat, nu 2030 dichterbij komt, en daarmee de doelstellingen van de SDG's en de door UWV zelf vastgestelde doelstellingen op het gebied van klimaatneutraliteit en circulariteit, het aantal dilemma's toeneemt. In deze rapportage zijn wij transparant over de dilemma's die wij tegenkomen en de factoren die worden afgewogen bij zulke dilemma's.

Uitwerking MVO-pijlers

Mens

De pijler Mens staat voor positieve impact op onze eigen medewerkers. UWV is een mensgerichte, inclusieve organisatie met een divers personeelsbestand. We ervaren een betere dienstverlening en betere besluitvorming als we zichtbaar divers zijn en we onze verschillende perspectieven bewust waarderen en gebruiken (inclusie).

UWV wil een afspiegeling van de samenleving zijn, een open en inclusieve organisatie die door medewerkers én cliënten ook zo wordt ervaren. Een organisatie met teams die bestaan uit medewerkers met diverse achtergronden, inzichten, behoeften, ervaringen en talenten. Zichtbare én onzichtbare verschillen die worden gewaardeerd, omarmd en benut. Juist de verschillen zorgen voor verrijking en dragen bij aan betere dienstverlening, besluitvorming

en resultaten. De uitgangspunten zijn vastgelegd in het [Manifest Diversiteit & Inclusiviteit](#). We zetten in op een versnelling van diversiteit door het stellen van streefcijfers. Daarbij hebben we bijzondere aandacht voor het aandeel vrouwen en jongeren in het midden- en topmanagement, culturele diversiteit en banenafpraak. Van onze leveranciers vragen we dezelfde inzet, met een concrete maatschappelijke bijdrage in de vorm van social return.

Door social return op te nemen in onze aanbestedingen creëren we sociale waarde voor de samenleving. Afspraken over social return verplichten de opdrachtnemer om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

Risico's en kansen

Het beleid op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I) ondersteunt en sluit aan bij de missie en strategie van UWV (UWV werkt voor ons allemaal – Menselijke maat) en de voorbeeldrol van UWV als overheidsorganisatie/publieke dienstverlener. Daarnaast ondersteunt D&I-beleid besluitvorming vanuit multi-perspectief en versterkt het de UWV-kansen op de arbeidsmarkt. Mogelijk risico is dat het onderwerp ook ongemak en soms schuring teweegbrengt. De polarisatie die in de samenleving terug te vinden is, komen we ook tegen in de organisatie. Qua streefcijfers is er een mogelijk risico op minder concrete sturing, omdat de cijfers over





culturele diversiteit niet op ieder gewenst moment beschikbaar zijn. Dit wordt geanonimiseerd en periodiek uitgevraagd bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Hier staat tegenover dat UWV de nadruk legt op inclusieve processen om gelijke kansen te bevorderen, wat indirect impact heeft op de culturele diversiteit.

Milieu

Verdere opwarming van de aarde kan beperkt worden door de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. UWV zet zich daarvoor in. Onder andere door het energieverbruik terug te brengen en door zoveel mogelijk groene energie te gebruiken. Daarnaast streven we naar het gebruik van klimaatneutrale alternatieven voor gas. Er zijn zonnepanelen aangebracht op twintig (van de 66) UWV-panden. Waar mogelijk worden meer zonnepanelen bij UWV-kantoren aangebracht.

Onze doelstelling is om uiterlijk in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te hebben. Sinds de nulmeting in 2017 hebben we inmiddels 65,7% van onze CO₂-uitstoot gereduceerd, waarbij we het afgelopen jaar een stagnatie waarnemen. In de periode van 2017 tot en met 2023 is reductie onder andere gerealiseerd door overstap op groene energie, elektrificeren van het UWV-wagenpark en papierreductie. De focus ligt de komende jaren op het reduceren van de resterende 34%, wat naar verwachting steeds lastiger gaat worden. Kansen

zitten onder andere in verdere verduurzaming van mobiliteit en reductie en/of vergroening van het energieverbruik. Vooruitlopend op de wetgeving met betrekking tot Corporate Social Responsibility Directive (CSRD) brengen we de CO₂-uitstoot veroorzaakt door bedrijfsactiviteiten van onze leveranciers verder in kaart. Daarnaast zetten we in op een circulaire bedrijfsvoering. We zijn ons ervan bewust dat grondstoffen steeds schaarser worden en delving en productie veel negatieve milieu-impact met zich meebrengt. Daarom worden al onze inkopen langs de circulaire meetlat gelegd: 1. Preventie (geen of minder producten aanschaffen). 2. Levensduurverlenging. 3. Hergebruik en recycling. Het doel is om het gebruik van primaire grondstoffen in 2030 gehalveerd te hebben.

In de kantoren zetten we qua catering in op een vegetarisch en veganistisch aanbod. Afvalstromen worden geminimaliseerd door onder andere het tegengaan van verspilling en de vervanging van wegwerpbekers door duurzame alternatieven in 2023. Het dataverkeer en de opslag van data vragen veel energie. Dat is één van de redenen waarom we hoge eisen stellen aan onze datacenters. Dataopslag wordt gemonitord, onder andere op bewaartermijnen, privacy en kwaliteit (juiste plek, juiste hoeveelheid). Medewerkers zijn zich bewust van het belang van 'informatie op orde' en van de milieubelasting die het dataverkeer met zich meebrengt.

Voor wat betreft de reisbewegingen van UWV-medewerkers streven wij naar minder reizen en emissievrij reizen. Dienstreizen worden zoveel mogelijk per openbaar vervoer afgelegd en voor het woon-werkverkeer wordt het openbaar vervoer gestimuleerd. Het wagenpark van UWV zal voor 2030 geheel emissievrij zijn. Vanaf 1 juli 2024 is UWV verplicht te rapporteren over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van medewerkers. Dit is de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Momenteel wordt er gewerkt om de registratie op orde te krijgen voor de verplichte rapportage. Dit gaat UWV meer inzicht geven hoe medewerkers reizen en met welk soort eigen vervoer (elektrisch vervoer (ev)/benzine/fiets/motor/etc.). De verbeterde registratie zal ook gebruikt worden om de manager beter inzicht te geven hoe medewerkers reizen.

Risico's en kansen

UWV is op zoek naar een balans in het hybride werken die op de lange termijn optimaal werkt. Verwachting is dat een toename van kantoordagen zal leiden tot een toename in het energieverbruik. Inzetten op klimaatneutrale energie en brandstof kan hier een oplossing in bieden. UWV meet nog geen concrete resultaten als het gaat om circulaire bedrijfsvoering. Inzetten op vegetarische en veganistische catering stuit op uiteenlopende reacties, waarbij binnen de organisatie aanmoedigingen en verzet voorkomen. Een uitdaging

ontstaat daarom in het vasthouden van deze doelstelling, waarbij we tegelijkertijd blijven luisteren naar de uiteenlopende reacties in de organisatie.

Maatschappij

Invulling aan de pijler Maatschappij geven we op de eerste plaats door het uitvoeren van onze wettelijke verplichting. Met onze dienstverlening dragen we bij aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen, of als dat even niet lukt, mensen inkomensondersteuning krijgen. Oog hebben voor de menselijke maat in de dienstverlening is een rode draad in de strategie 2021-2025 van UWV. Daarnaast willen we transparant zijn over onze prestaties. In 2024 zijn we gestart met het in kaart brengen van onze impact, vooruitlopend op de CSRD-wetgeving. Jaarlijks brengen we zowel het jaarverslag als het duurzaamheidsverslag uit. Daarnaast hanteren we de [MVO-Prestatieladder](#) om onze MVO-prestaties in samenhang te brengen en objectief aantoonbaar te maken.

We zijn ons ervan bewust dat het MVO-beleid effect op kortere en langere termijn sorteert. Zo hebben de doelstellingen ten aanzien van klimaat en grondstoffen niet alleen gevolgen tot 2030, maar vooral ook in de periode daarna. In vervolg op de generatietoets uit 2022 is in 2023 het UWV-Generatiepanel opgericht. Het Generatiepanel buigt zich over impactvolle MVO-onderwerpen die binnen en buiten de organisatie spelen. Panelleden zijn





afkomstig uit alle organisatieonderdelen en uit het hele land. Daarnaast is het een divers panel van verschillende generaties.

UWV beschikt over veel data die waarde hebben voor het optimaliseren van onze dienstverlening. Om ervoor te zorgen dat dit zorgvuldig en weloverwogen blijft gebeuren, heeft UWV het [Kompas Data Ethiek](#) ontwikkeld. Met het kompas, dat publiekelijk toegankelijk is, laten we zien voor welke ethiek UWV staat ten aanzien van het gebruik van data en algoritmes.

Ten slotte leveren we tal van concrete maatschappelijke bijdragen, zoals Bedrijfsprokkels in samenwerking met [Stichting Prokkel](#) en inzamelingsacties voor [Voedselbanken Nederland](#). Met 'Kunst met perspectief' bieden we een podium aan kunstenaars met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennisdeling vindt plaats in velerlei vormen, voortvloeiend uit de dienstverlening en met betrekking tot vakontwikkeling en professionaliteit. UWV participeert actief in de [Rijksbrede Benchmarkgroep \(RBB\)](#) en het [Netwerk van Publieke Dienstverleners \(NPD\)](#).

Risico's en kansen

Op een juiste, complete en betrouwbare manier onze impact meten op de maatschappij vormt een uitdaging. Aan de hand van een speciale duurzaamheidsrapportage is UWV bezig met het in kaart brengen van de impact die binnen en buiten de organisatie wordt gemaakt. De wens is om binnen dit kader met interne en externe stakeholders in gesprek te gaan, zoals medewerkers en leveranciers.

Op de volgende pagina's zijn de belangrijkste MVO-resultaten per MVO-pijler van 2023 samengevat in een infographic.



2. Pijler Mens

Pijler Mens

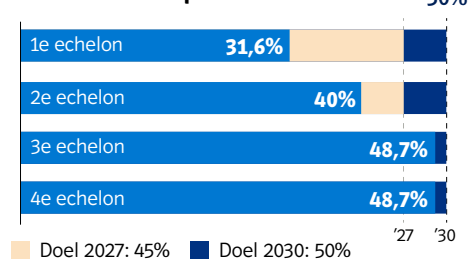
De pijler Mens staat voor positieve impact op ons eigen personeel. UWV is een mensgerichte, inclusieve organisatie met een divers personeelsbestand. We ervaren een betere dienstverlening en betere besluitvorming als we zichtbaar divers zijn en we onze verschillende perspectieven bewust waarderen en gebruiken (inclusie).



Diversiteit en inclusie

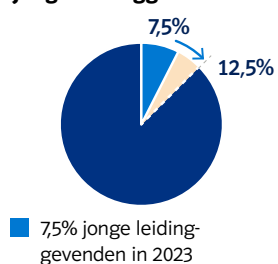
We realiseren ons dat diversiteit gaat over verschillen in allerlei aspecten. We onderkennen zichtbare én onzichtbare verschillen en belemmeringen. Streefcijfers zijn geen doel op zich, maar een middel om de aandacht scherp te houden en daarmee te versnellen op de ambitie voor een meer divers UWV.

Vrouwen in de top



De focus ligt op gendergelijkheid en gelijke kansen. In 2023 hebben we de streefcijfers herijkt en een ambitieuzer doel geformuleerd voor de jaren 2027 en 2030. De nieuwe streefcijfers zijn gericht op 2030 en moeten leiden tot een gelijke man/vrouw verdeling (50/50) in alle managementlagen.

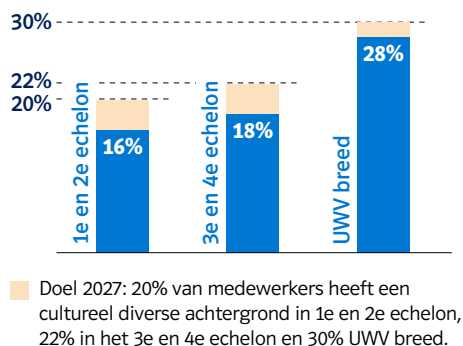
Jonge leidinggevenden



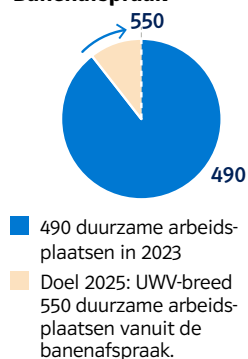
- 7,5% jonge leidinggevenden in 2023
- Doel 2025: 12,5% van medewerkers in 3e en 4e echelon jonger dan 35 jaar.

Focus ligt op een gezonde balans in leeftijdsdiversiteit.

Culturele diversiteit



Banenaafpraak



- 490 duurzame arbeidsplaatsen in 2023
- Doel 2025: UWV-breed 550 duurzame arbeidsplaatsen vanuit de banenaafpraak.



Metten en monitoren inclusiebeleving

Inclusie betekent dat we verschillen omarmen en waarderen. Een inclusieve organisatie zorgt ervoor dat medewerkers worden gezien, gehoord en gewaardeerd.

7,4

Score werkbelevingsonderzoek op thema inclusie

Dit lijkt een positief cijfer, ook in vergelijking met de benchmark, maar dit cijfer geeft slechts een beperkt beeld. Als organisatie focussen wij ons op de medewerkers voor wie inclusie nog niet vanzelfsprekend is.



Diversiteitsnetwerken

In totaal zes netwerken: [Jong@UWV](#), [LEF](#), [Onbeperkt@UWV](#), [PROUD@UWV](#), [Roze Werkt](#) en [Vrouw@UWV](#) met samen

7.553 leden



Social return in aanbestedingen

SROI-verplichting toegepast in 87 contracten t.w.v.

€ 6,6 miljoen

In 2023 werd het socialreturnbeleid geëvalueerd. Herijking van het beleid is naar verwachting in 2024 gerealiseerd. Hierbij is het een uitdaging op zoek te gaan naar een effectieve toepassing van social return, waarmee we een maximale positieve impact bereiken op arbeidsparticipatie.



Gezond leven en werken

- Fit & Vitaal: **195 BlijFitConsulenten**.
- Diverse **themaprojecten** met speciale aandacht voor onder andere de **overgang, vitaliteit en werkgeeluk**.
- Denktank Werkgeeluk treedt op als **vraagbaak**.
- 6e editie Week van Vitaliteit en Werkgeeluk: **15 workshops met 1400 deelnemers**.
- Servicepunt Psychische Gezondheid en Werk: re-integratie en baanbehoud bevorderen mensen met psychische kwetsbaarheid. Suicidepreventie.
- Bureau Integriteit: landelijk netwerk van circa **50 vertrouwenspersonen**. **584 leidinggevenden** volgen training **ethisch leiderschap**.



2. Pijler Mens

UWV heeft inclusie hoog in het vaandel staan. Inclusie betekent dat we verschillen omarmen en waarderen. Een inclusieve organisatie zorgt ervoor dat medewerkers worden gezien, gehoord en gewaardeerd. We hebben een doelstelling voor inclusie en een gericht diversiteitsbeleid middels streefcijfers. Echter gaat diversiteit om meer dan alleen streefcijfers, ze zijn geen doel op zich, maar een middel om de aandacht scherp te houden en daarmee te versnellen op onze ambitie diversiteit bij UWV te vergroten. We vinden het essentieel dat onze organisatie een afspiegeling is van de maatschappij. Daarom maken we ons sterk voor zowel representatie (diversiteit) als gedrag (inclusie), en tolereren we geen discriminatie en racisme. Meer algemeen zetten we ons als werkgever in voor de betrokkenheid, de gezondheid en het werkgebruik van medewerkers.

2.1. Duurzame ontwikkelingsdoelen

Voor het MVO-beleid 2023-2025 zijn de duurzame ontwikkelingsdoelen uitgangspunt geweest. Met de pijler Mens maken we impact op de volgende SDG's.



SDG 3: **goede gezondheid en welzijn**

Als werkgever maken we impact op dit thema onder de noemer 'gezond leven en werken', waarbij aandacht is voor gezondheid en welbevinden van medewerkers. Denk aan arbozorg, gezondheidschecks, bedrijfsmaatschappelijk werk, vertrouwenspersonen, psychosociale ondersteuning en werkplekonderzoek, maar ook aan de circa 200 BlijFit-consulenten en de Denktank Werkgeluk. Als dienstverlener maken we impact met de uitvoering van diverse sociale verzekeringswetten waarbij gezondheid centraal staat (onder andere ZW, WIA) en door dienstverlening aan werkgevers, zoals het Servicepunt Psychische Gezondheid en Werk.



SDG 4: **kwiteitsonderwijs**

Op dit thema maken we impact als werkgever door een ruim aanbod aan persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en vakontwikkelingstrajecten. Denk onder andere

aan het aanbod 'All you can learn²', vakopleidingen, talentenprogramma's, testen, assessments en loopbaanadvies. Vanuit de dienstverlening worden verschillende (om)scholingsmogelijkheden aangeboden bij re-integratie zodat werkenden en werkzoekenden hun arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren.



SDG 5: **gendergelijkheid**

UWV onderschrijft dit doel, maar interpreteert dit breder, in de zin van volledige gendergelijkheid. Elk individu, ongeacht genderidentiteit, moet evenveel rechten hebben en gelijke kansen op ontplooiing en participatie in de samenleving. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Denk hierbij aan diversiteit & inclusie, de banenafpraak, de [gedragscode voor medewerkers](#), de [meldregeling integriteit](#) en de [MVO-gedragscode voor leveranciers](#).

²

Bij UWV kunnen medewerkers kiezen uit een uitgebreid opleidingsaanbod met meer dan 2.000 (basis)opleidingen en trainingen. Alle medewerkers van UWV kunnen hier onbeperkt gebruik van maken zonder extra kosten.

8 WAARDIG WERK
EN ECONOMISCHE
GROEI



SDG 8: waardig werk en economische groei

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Denk aan de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, diversiteit & inclusie, de banenafspraken, de traineepool (ook voor de doelgroep banenafspraken en statushouders), social return in aanbestedingen, de [gedragscode voor medewerkers](#) en de [MVO-gedragscode voor leveranciers](#).

10 ONGELIJKHEID
VERMINDEREN



SDG 10: ongelijkheid verminderen

Ontwikkeldoel 10 staat symbool voor de MVO-pijler Mens van UWV. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Denk aan de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, diversiteit & inclusie, de banenafspraken, social return in aanbestedingen, de traineepool (ook voor de doelgroep banenafspraken en statushouders), het [kompas data-ethiek](#), de [gedragscode voor medewerkers](#), de [meldregeling integriteit](#), de [MVO-gedragscode voor leveranciers](#) en de [meldregeling UWV tegen discriminatie](#) voor cliënten.

2.2. Diversiteit & inclusie

UWV zet zich in om een diverse en inclusieve organisatie te zijn. Deze inzet sluit naadloos aan bij de doelstelling, de rol en de waarden van UWV. We vinden het van belang dat onze organisatie een afspiegeling is van de maatschappij. Tegelijkertijd wordt vanuit de maatschappij en politiek-bestuurlijke context een toenemende druk op versterking van diversiteit & inclusie (D&I) gevoeld. Hoewel goede, inclusieve intenties een vruchtbare bodem bieden voor een inclusieve cultuur is het nodig dat we nog meer het gedrag dat daarbij hoort laten zien. Daarom zetten we ons met nóg meer aandacht in op de versterking van houding, competenties, kennis, vaardigheden en gedrag van alle medewerkers. We versterken bewustzijn en kennis door het aanbieden van een divers trainingsaanbod voor alle medewerkers. Daarnaast vragen we eigenaarschap van alle organisatieonderdelen en doen we verdiepend onderzoek rondom de inclusiebeleving van medewerkers.

We realiseren ons dat beleid over D&I moet gaan over verschillen in allerlei aspecten. Om die reden onderkennen we zichtbare én onzichtbare verschillen en belemmeringen, waarden en versterken we de diversiteit van talenten en competenties en stellen we de 'norm' ter discussie.





2.2.1. Vrouwen in het management

In 2023 werden de UWV-brede streefcijfers voor vrouwen in het management voor 2025 al bereikt. De nieuwe streefcijfers zijn gericht op 2030 en moeten leiden tot een gelijke man-/vrouwverdeling in alle managementlagen. UWV wil dit in twee stappen bereiken, enerzijds door het streven in 2027 een gelijke verdeling in de subtop (derde en vierde echelon) te realiseren en anderzijds 45% vrouw in de top (Raad van Bestuur, eerste en tweede echelon). Naar verwachting zal richting 2030 het aandeel vrouwen in de top groeien naar 50%. Met deze streefcijfers geeft UWV gehoor aan de oproep van het kabinet om toe te werken naar een 50/50 man/vrouwverdeling.

Op 31 december 2023 kwam het aantal vrouwen in de top uit op 39,5% en in de subtop 48,3%.

2.2.2. Medewerkers met cultureel diverse achtergrond

UWV heeft eveneens voor medewerkers met een cultureel diverse achtergrond in het midden- en topmanagement haar streefcijfers aangepast, omdat deze cijfers al eerder dan 2025 gerealiseerd werden. We streven in 2027 naar een aandeel van 30% medewerkers met een cultureel diverse achtergrond UWV breed (nulmeting 28%), 22% in de subtop (nulmeting 18%) en 20% in de top (nulmeting 16%). Daarnaast is de manier van meten aangepast.

De nulmeting is gebaseerd op de resultaten van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS, die in juni 2023 is uitgevoerd. De resultaten uit de nulmeting laten zien dat het personeelsbestand van UWV in brede zin een afspiegeling vormt van de Nederlandse beroepsbevolking. Met 'cultureel diverse achtergrond' wordt bedoeld de medewerkers die zelf of van wie (een van) de ouders een geboorteland hebben in Europa (zonder NL) of buiten Europa.

2.2.3. Jonge leidinggevenden

De stand op 31 december 2023 voor jongeren in het management was 7,5%. Op het totale personeelsbestand was het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar 19,3% (op basis van fte's). Streefcijfer voor 2025 is aandeel van medewerkers jonger dan 35 jaar voor 12,5% in de subtop. We realiseren ons dat we als organisatie nog flink moeten investeren om de doelstelling voor 2025 te behalen. Verschillende interne onderzoeken en gesprekken met onder andere leden van het diversiteitsnetwerk JONG@UWV bevestigen het beeld van onze arbeidsmarktspecialisten dat jonge medewerkers persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden, zingeving en verbinding met collega's belangrijk vinden in hun werk. Ook arbeidsvoorwaarden spelen een rol. Dit wordt onder andere verweven in de voorbereidingen van de UWV-traineepool voor een toekomstbestendig traineeship.

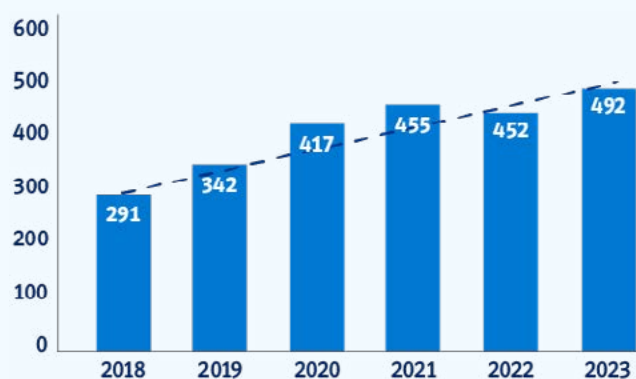
2.2.4. Banenafpraak

UWV is al een aantal jaren actief in het bevorderen van duurzame banen voor medewerkers uit de banenafpraak. Dit hebben we lange tijd projectmatig ondernomen, via UWV Inclusief en project banenafpraak. De inzet op duurzame banen voor medewerkers uit de banenafpraak wordt geborgd in de organisatie. Dit gebeurt intern, maar ook in de dienstverlening aan werkgevers.

De doelstelling voor de organisatie is het realiseren van 550 duurzame arbeidsplaatsen in 2025 voor medewerkers uit de banenafpraak. In 2022 kwam het aantal medewerkers uit op 452. In 2023 groeide dit aantal naar 492 op 31 december (zie figuur 2). Voor de realisering van duurzame arbeidsplaatsen kijken we naar mogelijkheden van medewerkers. Hierbij houden we rekening met de competenties, interesses en het aantal beschikbare uren. Daarnaast is er aandacht voor ondersteuning op de werkplek door bijvoorbeeld werkbegeleiding en betere sociale, digitale en fysieke toegankelijkheid.

UWV is partner van Onbeperkt aan de Slag, een netwerk dat voor 100% bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking. We hopen via verschillende bijeenkomsten en de database van deze organisatie meer potentiële medewerkers uit de banenafpraak te kunnen werven. Uitdaging is om collega's uit de banenafpraak te behouden en om deze collega's door te laten stromen binnen de organisatie.

Banenafpraak: structurele arbeidsplaatsen



Figuur 2: Realisatie inclusieve arbeidsplaatsen.

2.2.5. Diversiteitsnetwerken

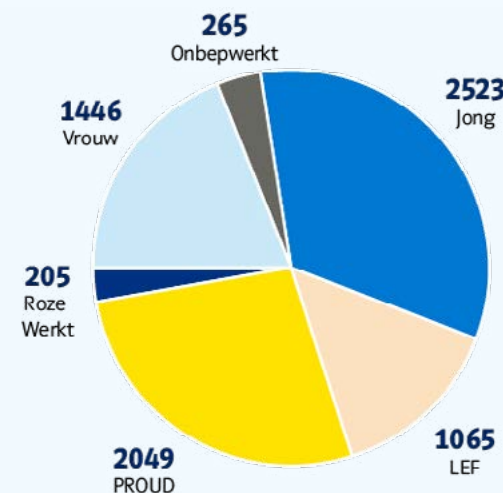
De diversiteitnetwerken binnen de organisatie zijn een belangrijke motor voor de participatie van medewerkers. Zij zorgen voor verbinding, bewustwording en empowerment. Daarbij hebben ze een signalerende rol ten aanzien van het beleid en de interne cultuur. Zo geven de netwerken ieder op hun eigen wijze invulling aan de begrippen D&I.

Per 2023 bestaan er bij UWV zes diversiteitsnetwerken:

- **Jong@UWV**. Doelgroep: UWV'ers tot en met 39 jaar.
- **LEF** staat voor 'Liberté, Egalité, Fraternité'. Doelgroep: UWV'ers met cultureel diverse achtergrond.
- **PROUD@UWV** staat voor de 'PR voor Oud' is opgericht in 2014. Doelgroep: UWV-ers van 50 jaar en ouder.

- **Onbeperkt@UWV**. Doelgroep: UWV'ers met een arbeidsbeperking.
- **Roze Werkt**. Doelgroep: UWV'ers die zich identificeren als LHBTI+.
- **Vrouw@UWV**. Doelgroep: vrouwen bij UWV.

Het totaal aantal leden van de diversiteitsnetwerken is met 7.553 leden eind 2023 licht gestegen ten opzichte van 2022.



Figuur 3: Leden diversiteitsnetwerken.

2.2.6. Diversiteitscoalitie

Om de UWV-brede ambities op het gebied van D&I te realiseren is het belangrijk dat UWV-medewerkers het nut en de noodzaak begrijpen van een diverse en inclusieve werkvloer. Uiteindelijk is iedereen een ambassadeur met een signalerende rol als het gaat om de uitvoering van het D&I-beleid. Vanuit dit

gedachtegoed is begin 2021 de Diversiteitscoalitie gevormd, waarin de diversiteitsnetwerken en betrokken staven (HRM, Bestuurszaken) vertegenwoordigd zijn. De coalitie is een bundeling van krachten, bedoeld om de gezamenlijke slagkracht binnen UWV te vergroten. Binnen de coalitie worden verschillende D&I-thema's besproken vanuit diverse oogpunten en belangen.

2.3. Social Return

Social return is het creëren van sociale waarde voor de samenleving. Sinds juli 2011 wordt social return Rijksbreed toegepast bij alle Europese aanbestedingen binnen de categorieën van 'diensten' en 'werken'. UWV sluit daarbij aan en hanteert sinds 2019 de bouwblokkenmethode. Aan de hand van deze methode moet de leverancier ten minste 5% van de geraamde opdrachtwaarde invullen met social return. Het doel is om de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te stimuleren. Dat kunnen leveranciers doen door mensen uit die doelgroep in te zetten voor de diensten of producten die zij leveren aan UWV of anderszins maatschappelijke waarde toe te voegen.

De bouwblokkenmethode bestaat uit drie bouwstenen:

1. **Arbeidsparticipatie:** inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet, WW, WIA/WAO, Wajong, doelgroep banenafpraak, IAOW/IOAZ)³. Elke doelgroep vertegenwoordigt een financiële waarde.
2. **Compensatieorders:** invulling social return door plaatsen van orders bij sociale ondernemers of werkplaatsen.
3. **Sociale cohesie:** invulling social return door maatschappelijke activiteiten (bijvoorbeeld meeloopstages voor scholieren, opleidingsdagen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt).

De socialreturnverplichting is van toepassing op alle aanbestedingen (opdrachtwaarde vanaf € 215.000) waarbij diensten worden ingekocht.

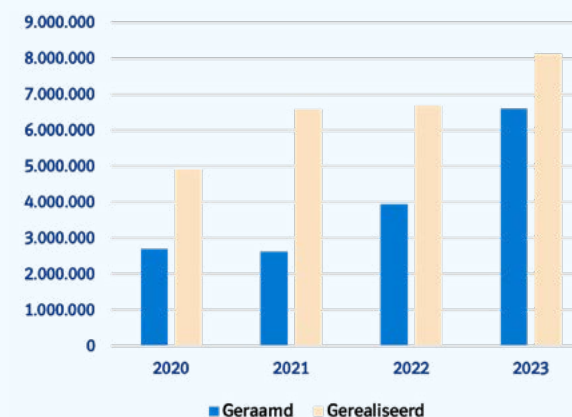
Het totaal aantal contracten waarin social return is toegepast is in 2023 gestegen naar 87 contracten⁴ ten opzichte van 71 in 2022. Het totaal aantal contracten vertegenwoordigen een geraamde social-returnwaarde van € 6.599.434. Uiteindelijk is € 8.127.803 (121% over 2022) gerealiseerd. 66,7% van de verplichtingen werd ingevuld door middel van arbeidsparticipatie, 14,8% door middel van compensatieorders en 16,9% door middel van sociale cohesie.

³ Zie bijlage 1. Begrippenlijst.

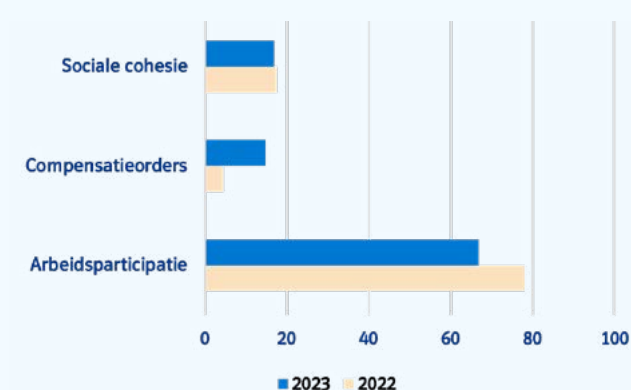
⁴ Deze contracten zijn afkomstig van contracten in beheer van ICT en Facilitair Bedrijf.

In 2023 werd het socialreturnbeleid geëvalueerd en waar nodig en/of wenselijk bijgesteld. Herijking van het beleid is naar verwachting in 2024 gerealiseerd. Hierbij is het een uitdaging op zoek te gaan naar een effectieve toepassing van social return, waarmee we een maximale positieve impact bereiken op arbeidsparticipatie.

Figuur 4: Doelstelling en realisatie social return.



Figuur 5: Realisatie social return volgens bouwblokkenmethode.



2.4. Gezond leven en werken

Onder de noemer 'Gezond leven en werken' investeert UWV de komende jaren in een organisatiebreed programma dat gericht is op het versterken van de gezondheid en vitaliteit van zijn medewerkers. Tussen 2022 en 2025 zet UWV stappen om de gezondheid en vitaliteit van zijn medewerkers te vergroten. De investering in 'Gezond leven en werken' wordt gedreven door de overtuiging dat medewerkers die vitaal in hun werk staan meer bevologenheid en werkplezier ervaren, gemiddeld minder vaak én minder lang verzuimen en beter tegen stress kunnen. Dit komt uiteindelijk ook de organisatie ten goede.

In 2022 is een nieuwe arbodienstverlening ingekocht en daarmee is ingezet op een aanpak waarin medewerker en manager zelf regie nemen op aan- en afwezigheid. Ook wel het eigenregiemodel genoemd. We hebben in 2023 voortgebouwd op de nieuwe arbodienstverlening die in 2022 is ingekocht. Daarnaast hebben we het eigenregiemodel verder geïmplementeerd. Alle divisies en directies hebben hun plan van aanpak geïmplementeerd om deze gedragsmatige benadering binnen hun onderdeel toe te passen. De gestarte richting wordt beschouwd als een lopend organisatie-ontwikkeltraject waar de komende jaren verder aan wordt gewerkt. Het is essentieel voor alle leidinggevenden om hun rol hierin goed te vervullen en verbonden te blijven met zowel individuele medewerkers als het team.

In 2023 hebben vrijwel alle divisies de training van het management voortgezet als onderdeel van hun verdere ontwikkeling in het implementeren van het eigen regiemodel en de gedragsmatige aanpak tijdens gesprekken met medewerkers.

UWV-breed ligt het verzuimpercentage 2023 0,6% boven het verzuimstreefcijfer (6,1% versus 5,5%). Van 2022 tot begin 2023 heeft een tijdelijk hoog verzuim plaatsgevonden, sindsdien is een voorzichtige daling te zien (van 6,3% in januari naar 6,1% in december). Dit verzuimpatroon was in heel Nederland te zien, ook bij de sector Overheid en Openbaar Bestuur. Bij UWV kan dit te maken hebben met een verouderde personeelspopulatie. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de bedrijfsonderdelen waarbij de centrale staven gemiddeld genomen een positiever beeld laten zien dan de grote divisies. De kern van de verzuimproblematiek binnen UWV ligt in het langdurig verzuim waarin we bovendien te maken hebben met een toename van verzuim met een psychosociale achtergrond. Een andere waarneming is dat ook de spanning tussen functie-eisen en competenties in toenemende mate leidt tot verzuim.

Wie fit en vitaal in het leven staat, leeft en werkt met meer plezier. Dat is het uitgangspunt om het onderwerp vitaliteit regionaal onder de aandacht te brengen. Dit gebeurt onder meer in samenwerking met een UWV-netwerk van 195 BlijFit-consulenten in de organisatie. Of medewerkers meer willen



bewegen, op zoek zijn naar een betere balans tussen werk en privé of willen werken aan de eigen loopbaan: het programma Fit & Vitaal is er voor UWW-medewerker. Centraal staat dat medewerkers de eigen regie hebben op gezond Leven & Werken en vitaliteit.

2.4.1. Dynamisch werken

Op steeds meer UWW-kantoren zijn er faciliteiten om gedurende de werkdag meer te bewegen. Dit zijn de dynamische werkzones en de dynamische vergaderzalen. Door middel van een zelftest kan de medewerker een beeld krijgen van zitgedrag en hoe dat verbeterd kan worden. Het doel is niet om fit te worden, maar om gedurende de werkdag actiever te zijn. In de dynamische werkzones biedt UWW verschillende opties waar beeldschermwerk gecombineerd kan worden met bewegen. Denk aan zit-sta-bureaus, fietsstoelen en loopbanden. Alle dynamische werkplekken zijn gekoppeld aan een UWW-pc of hebben de mogelijkheid om je laptop aan te sluiten. Ook dynamisch vergaderen wordt gestimuleerd. Het pauzesoftwareprogramma registreert het individuele toetsenbord- en muisgebruik. UWW werkt met de pauzesoftware Work & Move. Work & Move is gemakkelijk instelbaar (meerdere profielen), van geen interventies tot meerdere interventies per dagdeel afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker.

2.4.2. Hybride werken

Door COVID-19 is het thuiswerken voor de meeste UWW'ers gemeengoed geworden. Daardoor is het belangrijker dat er aandacht is voor een goede thuiswerkplek en voor de fitheid en vitaliteit van medewerkers, ongeacht de werklocatie. UWW faciliteert het thuiswerken door het aanbieden van de Thuiswerkbox (groot scherm, toetsenbord, muis en zo nodig een bureaustoel), door medewerkers te adviseren over de inrichting van hun thuiswerkplek en door een thuiswerkvergoeding. In 2023 is daar de thuiswerkplekvoorziening aan toegevoegd. Medewerkers kunnen in een voor UWW aangepaste webshop van Gispens meubilair bestellen voor thuis. Er kan gekozen worden voor een bureau, bureaustoel, lamp en een voetenbank. UWW-beleid voor zowel kantoor- als thuismeubilair is de inzet van 'revived' meubilair. Revived houdt in dat bestaand meubilair zo opgeknapt wordt, dat het weer als nieuw is en aan alle eisen voldoet.

UWW zet in op een hybride werkpatroon, waarin er zowel thuis als op kantoor gewerkt zal worden in een verdeling die per organisatieonderdeel, team en medewerker kan verschillen. Uitgangspunt hierbij is dat de manager met het team en de medewerkers afspraken maakt over de verhouding van werken op kantoor en thuis, waarbij het belang van de organisatie en de cliënt het uitgangspunt is. Kantoren worden geleidelijk meer ingericht op hybride werken. In z'n algemeenheid betekent het dat er minder

werkplekken nodig zijn en meer ontmoetingsplekken, maar ook een grotere variëteit aan werkplekken. UWW borgt de wettelijke zorgplicht met betrekking tot goede Arbo-omstandigheden, zowel voor kantoor als thuiswerkplekken. De medewerker heeft regie op de eigen gezondheid, ondersteund door een stimulerend vitaliteitsprogramma.

Het blijft een uitdaging om de juiste balans te vinden in het hybride werken en op kantoor werken, waarbij milieufactoren en fit & vitaal moeten worden afgewogen. Voor het milieu is het beter om zoveel mogelijk thuis te werken, maar met het oog op fysiek contact is dat voor de mens niet altijd.

2.4.3. Servicepunt psychische gezondheid en werk

Het Servicepunt Psychische Gezondheid & Werk is onderdeel van het Landelijk Werkgeversservicepunt en heeft als doel re-integratie en baanbehoud te bevorderen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Om deze doelstelling te realiseren werkt UWW samen met andere partijen in het convenant 'Sterk door Werk'. Wij onderschrijven als Servicepunt Psychische Gezondheid & Werk de missie van het convenant: een mentaal, veerkrachtige, inclusieve samenleving waarin mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen meedoen.



Het aanbod van het servicepunt bestaat in 2023 vooral uit kennissessies voor werkgevers en werkzoekendendienstverlening en het beschikbaar zijn voor (individuele) vragen. De belangrijkste thema's in deze sessies waren: stigma doorbreken, arbeid als medicijn, handelingsverlegenheid bij werkgevers, openheid, wel of niet?, suïcidepreventie, domeinoverstijgend samenwerken, verder brengen van nieuwe kennis en initiatieven en borging & inbedding.

Om het thema een duurzaam karakter te geven, wordt het steeds meer een onderdeel van organisatieonderdelen en afdelingen. Dit betekent dat het servicepunt veel in contact is geweest met collega's om het eigenaarschap te stimuleren binnen een bepaald onderdeel. Het servicepunt is ook verbonden aan de Denktank Werkgeluk van UWV.

2.5. Werkgeluk

Sinds 2018 kent UWV een Denktank Werkgeluk, een initiatief van UWV-collega's die bevlogen en deskundig zijn op het thema. Het doel van de Denktank is aandacht genereren voor (werk-)geluk en de organisatie te enthousiasmeren door kennisdeling in de vorm van workshops, lezingen en colleges. Op aanvraag worden activiteiten verzorgd. Er is dan een keuze te maken uit het aanbod die de verschillende experts binnen de denktank aanbieden. Met de jaarlijkse week van vitaliteit en werkgeluk is er aandacht voor het welbevinden van de medewerker. Tijdens deze week komen verschillende gebieden samen. Denk hierbij aan het werkgeluk van de medewerker, mentale belastbaarheid, vitaliteit en gezondheid.

2.5.1. Week van Vitaliteit en Werkgeluk

UWV is sinds 2018 deelnemer aan de internationale Week van het Werkgeluk. Als resultaat van de verbinding met HRM Arbo is de themaweeke sinds 2021 omgedoopt tot Week van Vitaliteit en Werkgeluk. Dit omdat de [Nationale Vitaliteitsweek](#) en de internationale [Week van het Werkgeluk](#) vrijwel samenvallen in de laatste week van september. In editie zes van de week van vitaliteit en werkgeluk werden 15 workshops verzorgd met in totaal 1.400 deelnemers. De Denktank Werkgeluk speelt in op de behoefte en de feedback die vanuit de themaweeke naar voren is gekomen.

2.5.2. Amplitie

Het welbevinden van UWV-medewerkers is belangrijk. Om die reden heeft de Denktank Werkgeluk bijzondere aandacht geschonken aan amplitie. Amplitie is hét kernbegrip uit de positieve organisatiepsychologie en gaat over het versterken en vermeerderen van het welbevinden van alle medewerkers. Hierbij draait het om bevorderen in plaats van voorkomen (preventie) of herstellen (curatie). Een amplitieve manier van denken en doen blijkt waardevol, zowel voor medewerkers als vanuit bedrijfseconomisch perspectief. Het leidt tot meer plezier en motivatie, minder verzuim, minder verloop en meer productiviteit en innovatie. Door waardierend en van onderaf te werken worden medewerkers meer betrokken bij de organisatie en verkrijgen daarmee ook meer zelfregie op hun eigen ontwikkeling. De Denktank Werkgeluk streeft ernaar zelf een goed voorbeeld te zijn van amplitief denken en doen.



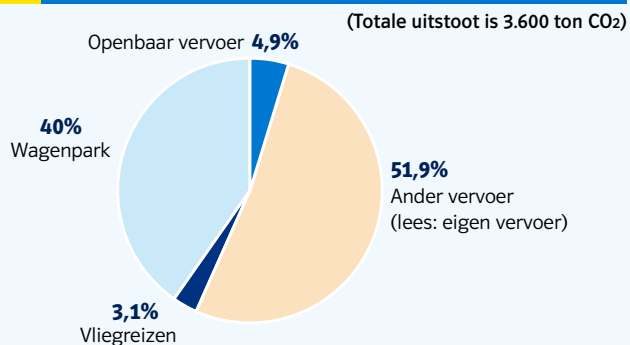


3. Pijler Milieu

Pijler Milieu

De pijler Milieu staat voor reductie van onze negatieve impact en creëren van positieve impact op het milieu. De negatieve gevolgen voor milieu en klimaat van onze bedrijfsactiviteiten, willen we tot een minimum beperken. Dat doen we door toe te werken naar een klimaatneutrale en circulaire bedrijfsvoering. In 2030 wil UWV klimaatneutraal zijn op alle gebieden waar we als organisatie directe invloed op hebben.

Uitstoot zakelijk verkeer



Vegetarische lunches

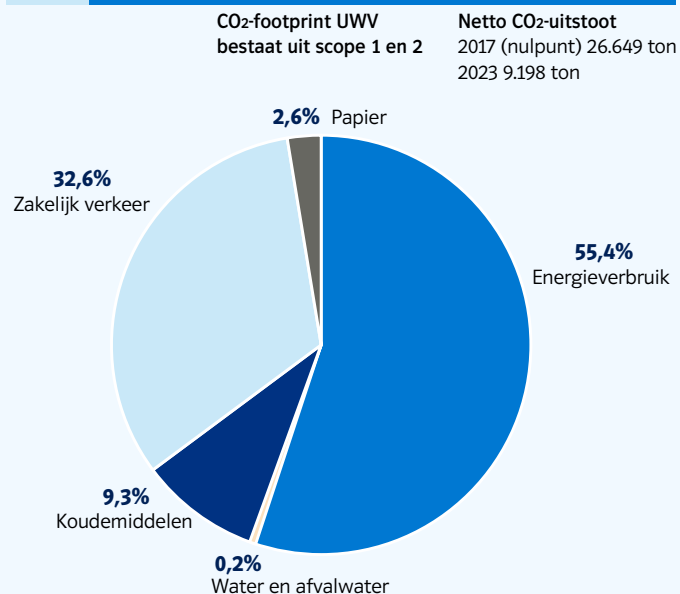
In totaal voor **5.500** vergaderingen vegetarische lunches besteld

Met onze bedrijfsvoering willen we impact maken op verantwoorde consumptie en productie. Dit doen wij onder meer door in te zetten op standaard vegetarische werklunches. In 2023 werden voor 5.500 vergaderingen vegetarische lunches verzorgd.

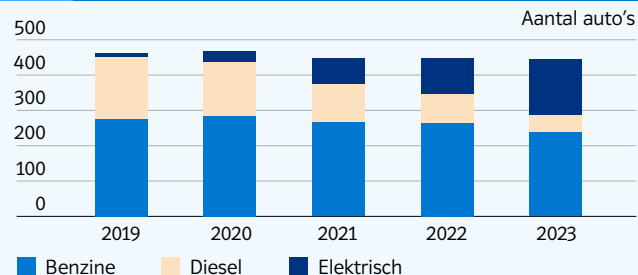
Circulaire bedrijfsvoering

Naast klimaatneutraliteit is de circulaire economie ook een belangrijk speerpunt in het MVO beleid. Dit betekent dat de focus ligt op **minder inkoop, levensduurverlenging en hergebruik**. Deze circulaire uitgangspunten worden in aanbestedingen geconcretiseerd langs de zogeheten R ladder, die bijhoudt hoe een organisatie scoort op circulaire economie.

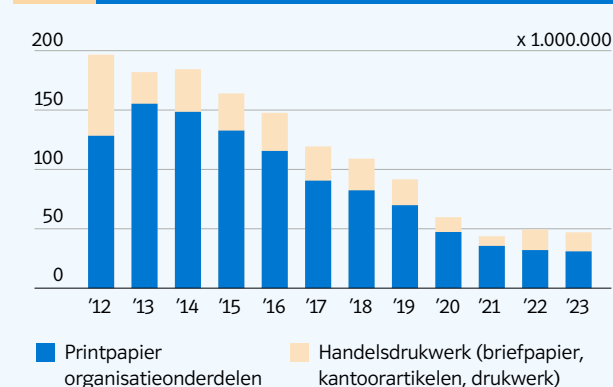
CO₂-footprint bedrijfsvoering 2023



UWV wagenpark



Papierverbruik



Zonnepanelen

Op **20** van de 66 UWV-panden liggen zonnepanelen



3. Pijler Milieu

De negatieve gevolgen voor milieu en klimaat van onze bedrijfsactiviteiten, willen we tot een minimum beperken. Dat doen we door toe te werken naar een klimaatneutrale en circulaire bedrijfsvoering. In 2030 wil UWV klimaatneutraal zijn op alle gebieden waar we als organisatie directe invloed op hebben. Omdat onze uitstoot vrijwel volledig uit CO₂ bestaat, ligt daar de focus op. Reductie (tot nihil) kan grotendeels bereikt worden door bewuste keuzes te maken. Bijvoorbeeld door het gebruik van groene energie en emissievrij vervoer.

UWV richt zich ook op de principes van de circulaire economie. Daarbij sluiten we aan bij het ambitieniveau van de Rijksoverheid. In de beleidsperiode 2023-2025 wordt doorgepakt aan de hand van de volgende circulaire uitgangspunten (in volgorde van prioriteit): minder inkoop, levensduurverlenging, hergebruik en recycling. Ter ondersteuning van het inkoopproces maken we gebruik van de R-ladder, waarbij het doel is zo min mogelijk nieuwe grondstoffen in te kopen.

3.1. Duurzame ontwikkelingsdoelen

Voor het MVO-beleid 2023-2025 zijn de duurzame ontwikkelingsdoelen uitgangspunt geweest. Met de pijler Milieu maken we impact op de volgende SDG's.



SDG 9: industrie, innovatie en infrastructuur

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en

opdrachtgeverschap (Inkoop). Denk aan de toegankelijkheid van onze dienstverlening (fysiek en digitaal), kunstmatige intelligentie, data-ethiek, zelfvoorzienendheid in energie, bijdrage aan de economie en infrastructuur, inkoopbeleid die we aan leveranciers stellen.



SDG 12: verantwoorde consumptie en productie

Impact op dit thema maken we met onze bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop).

Denk aan de inkoopbeleid die we aan leveranciers,

de [MVO-gedragingscode voor leveranciers](#), circulariteit, groene energie, zelf elektriciteit opwekken, standaard vegetarische werklunches, reductie papierverbruik, de [MVO-wegwijzers](#) bij organisatie van externe evenementen en bijeenkomsten en/of het bestellen van attentie(s) voor thuis of op het werk.



SDG 13: klimaatactie

Ontwikkelingsdoel 13 staat symbool voor de MVO-pijler Milieu. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed

werkgeverschap en opdrachtgeverschap (Inkoop). Invulling van dit doel geven we door middel van de klimaatdoelstelling voor 2030, het gebruik van de [Milieubarometer](#) (CO₂-footprint), het stimuleren van emissievrij reizen en een emissievrij wagenpark, het stellen van inkoopbeleid aan leveranciers, de [MVO-gedragingscode voor leveranciers](#), circulariteit, groene energie, zelf elektriciteit opwekken, standaard vegetarische lunches, reductie papierverbruik en de [MVO-wegwijzers](#).

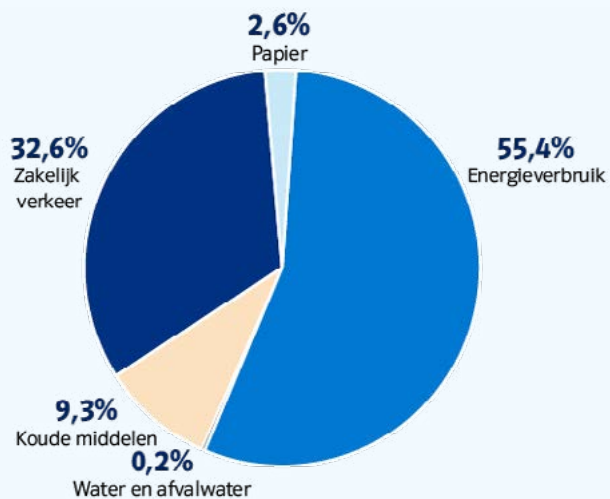
3.2. Klimaatneutrale bedrijfsvoering 2030

Met het UWV-brede MVO-beleid focust UWV op het verder reduceren van de CO₂-uitstoot, waarbij we de kabinetsdoelstelling van 2050 naar voren halen: onze doelstelling is om in 2030 een klimaatneutrale bedrijfsvoering te hebben oftewel scope 1 en 2 van het Greenhouse Protocol. Peiljaar is 2017.

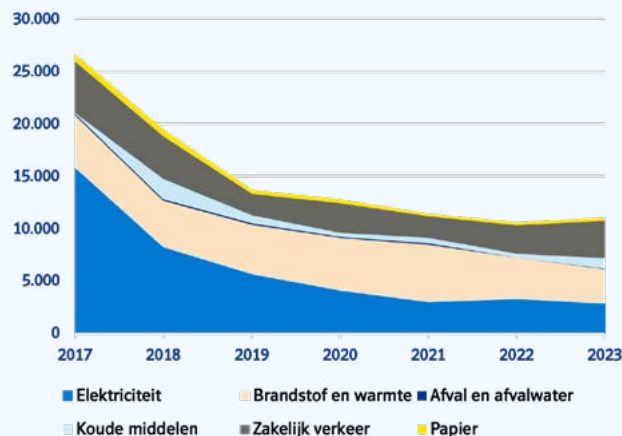
3.2.1. CO₂-footprint 2023

Na afloop van elk kalenderjaar wordt met behulp van de [Milieubarometer](#) jaarlijks de CO₂-uitstoot in kaart gebracht (figuur 6 en 7). Dit wordt gedaan voor de CO₂-uitstoot die we veroorzaken vanuit onze eigen bedrijfsvoering (scopes 1 en 2). Voor de CO₂-footprint, zie de infographic op pagina 5.

Figuur 6: CO₂-footprint 2023 (scope 1 en 2 GHG)

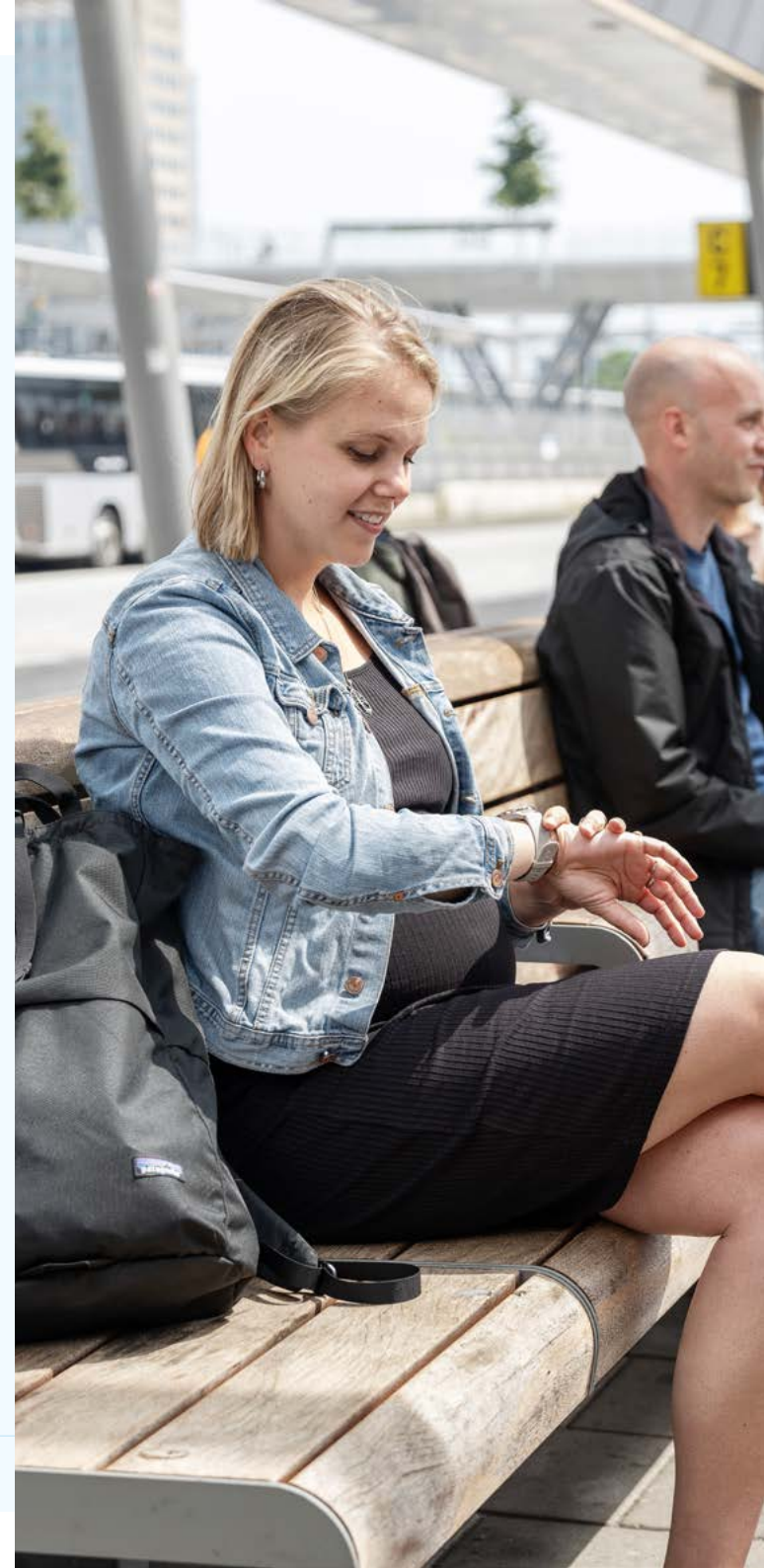


Figuur 7: Bruto uitstoot in ton CO₂ (scope 1 en 2 GHG) vóór compensatie.



In 2023 bedroeg de CO₂-uitstoot 11.716 ton. Na compensatie van een deel van het gasverbruik komt dit netto op 9.198 ton. Figuur 7 laat een stijging van 0,5% zien ten opzichte van 2022. In totaal zien we een CO₂-reductie van 65,3% in 2023 ten opzichte van 2017 (nulpunt). In 2022 was dit 65,5%. Dat betekent dat wij in 2022 0,2% verder verwijderd zijn van het doel klimaatneutraliteit.

Met het kennisnemen van de CO₂-footprint over 2023 is de RvB akkoord gegaan met het streven tot een gemiddelde jaarlijkse reductie van circa 1,3 ton CO₂ voor een maximale inzet om de doelstelling klimaatneutraliteit in 2030 te realiseren, maar benoemen wel dat dit een moeilijk haalbare ambitie is.



3.2.2. Energie

Het energieverbruik bestaat uit twee onderdelen: elektriciteit en brandstof & warmte. Vanaf 2017 wordt het totale energieverbruik in kaart gebracht met de CO₂-footprint. Dit wordt gedaan voor zowel de panden waar UWV hoofdhuurder is (aantal 20) als voor de panden waar we medehuurder (aantal 46) zijn.

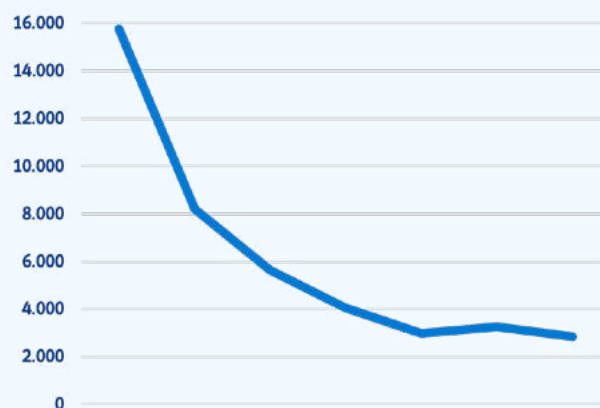
Het aandeel elektriciteit beslaat 26% (2.844 ton CO₂) van de totale footprint in 2023. Voor brandstof en warmte is dat 30% (3.269 ton CO₂). De emissies door energieverbruik (elektriciteit, warmte en brandstof samen) zijn in 2023 lager dan in 2022. Respectievelijk zien we een daling van 12,6% in emissies door elektriciteitsgebruik en 17,2% in emissies door gebruik van brandstof en warmte in 2023 ten opzichte van 2022. Dat betekent een daling van emissies van 14,9% door het totale energieverbruik.

Op 20 (van de 66) UWV-panden wordt energie opgewekt door middel van zonnepanelen. De opbrengst van de zonnepanelen is nog onvoldoende in kaart gebracht om daarover te kunnen rapporteren.

Figuur 8: Elektriciteitsgebruik in Kwh.



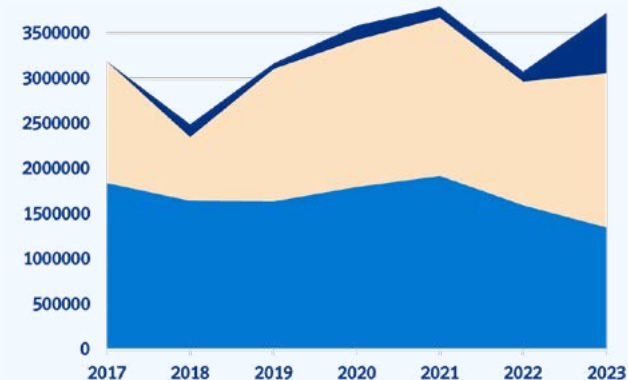
Figuur 9: CO₂-uitstoot als gevolg van elektriciteitsgebruik.



Een verklaring voor de daling in emissies is het gebruik van meer warmte in plaats van gas, omdat warmte ruim de helft minder emissies verbruikt. Daarnaast is in meer multi-tenant panden gasverbruik gecompenseerd. Door het stimuleren van zelfvoorzienende energieproductie kan de inkoop van elektriciteit verder gereduceerd worden.

Daarnaast verwachten we energiereductie te behalen door de efficiëntie van het energieverbruik landelijk te optimaliseren. Dit wordt gedaan door inzet van kunstmatige intelligentie in de gebouwbeheersystemen. Eventuele sluiting van panden, op bijvoorbeeld bekleemde dagen, kan ervoor zorgen dat installaties vaker uitgezet of afgesloten kunnen worden⁵. Met hybridewerken als de standaard kan verder onderzocht worden of meer vierkante meters definitief afgestoten kunnen worden. Door te blijven kiezen voor groene energie van wind of zon in panden waar UWV hoofdhuurder is en verhuurders van panden waar we medehuurder zijn te stimuleren dat ook te doen kan de impact van het elektriciteitsverbruik verder gereduceerd worden.

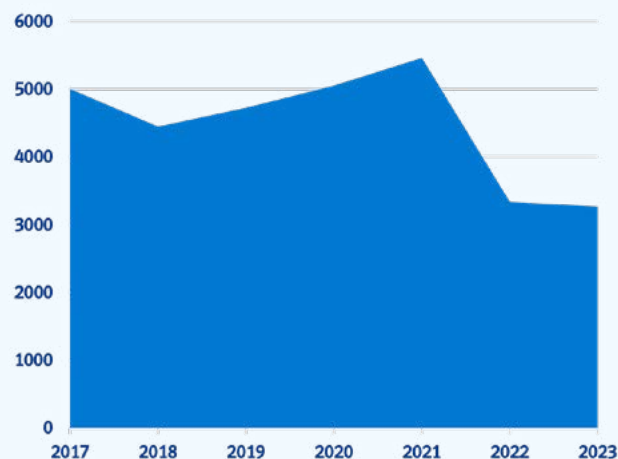
Figuur 10: Gebruik brandstof en warmte in m₃.



⁵ Met het sluiten van UWV-panden wordt het energieverbruik verminderd wat door UWV wordt veroorzaakt. Naar verwachting zal het energieverbruik op thuislocaties van medewerkers omhoog gaan. Het energieverbruik op dat gebied valt niet binnen scopes 1 en 2 en zal daarmee het realiseren van de UWV-brede doelstelling niet belemmeren.



Figuur 11: CO₂-uitstoot als gevolg van gebruik brandstof en warmte.



3.2.3. Energieverbruik datacenters

Onder invloed van de digitalisering van processen en het hybride werken is het dataverkeer en de dataopslag fors toegenomen. Een stijgende lijn die naar verwachting zal aanhouden. Dit is een logische, verklaarbare trend, maar tegelijkertijd moeten we vaststellen dat de datacenters die we nodig hebben voor onze digitale activiteiten een hoog energieverbruik kennen en ook in andere opzichten (CO₂, water, oppervlakte) een negatieve impact op de leefomgeving hebben.

UWV heeft daarom in 2022 met het project 'informatie op orde' veel aandacht besteed aan dataopslag, onder andere door schoningsacties en monitoring op bewaartermijnen, opdat geen ongelimiteerd digitaal archief ontstaat en gegevens

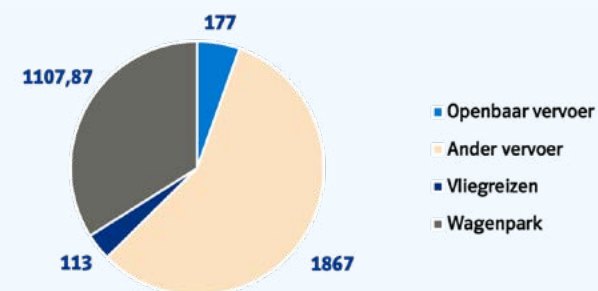
in principe slechts eenmaal opgeslagen worden. Daarnaast is een werkgroep actief die UWV-medewerkers bewuster maakt van de milieubelasting van dataverkeer- en dataopslag.

Onze dataleveranciers maken gebruik van groene energie voor de dienstverlening aan UWV. Het energieverbruik van onze dataleveranciers wordt eveneens gemonitord.

3.2.4. Zakelijk verkeer

Het zakelijk verkeer bij UWV bestaat uit dienstreizen die worden gemaakt met het openbaar vervoer, ander vervoer (lees: eigen vervoer), vliegtuig en uit het gebruik van leaseauto's (UWV-wagenpark). De CO₂-uitstoot als gevolg van het totale zakelijk verkeer bedroeg bij de nulmeting (2017) 26% van de totale CO₂-uitstoot, oftewel 4.926 ton. In 2023 beslaat de CO₂-uitstoot van het totale zakelijk verkeer circa 3.600 ton. Zakelijke reizen veroorzaakten 31% van alle uitstoot in 2023.

Figuur 12: CO₂-uitstoot zakelijk verkeer in 2023



3.2.5. Dienstreizen

De meeste CO₂-uitstoot van incidentele dienstreizen wordt veroorzaakt door het reizen met 'ander vervoer' (lees eigen vervoer: auto, motor, scooter enz.) zie figuur 12. In 2023 zien we een aanzienlijke stijging in het aantal zakelijke reizen av. Nooit eerder zijn er zo veel zakelijke reizen met av geregistreerd als in 2023. Ten opzichte van 2022 zien we een stijging van maar liefst 72,4%. Het reduceren van de CO₂-uitstoot wordt bewerkstelligd door het terugbrengen van het aantal dienstreizen en het inzetten op reizen met openbaar vervoer (ov). Elke medewerker kan daarvoor gebruikmaken van de Reisbalans Mobiliteitskaart; kosten worden volledig vergoed. Daarnaast kunnen medewerkers gebruikmaken bedrijfsfietsen op verschillende UWW-kantoren.

Doelstelling: minimaal 80% van de dienstreizen met ov, maximaal 20% met ander vervoer (av).

De UWW-brede doelstelling om minimaal 80% van de zakelijke reizen met het ov te doen wordt niet gehaald in 2023. UWW-breed werd slechts 23% van de zakelijk reizen afgelegd met het ov. In 2022 was dit 25%. In 2019 lag dit percentage op 77%. Op basis van een intern gedragsonderzoek zien we dat toename in autogebruik is ontstaan tijdens COVID-19 en onbekendheid of niet toepassen van het beleid door managers.

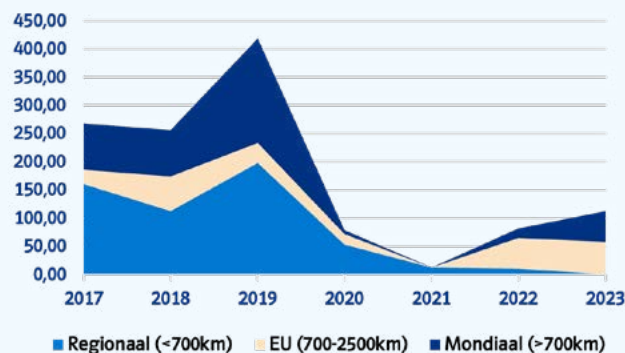
3.2.6. Vliegreizen

Positieve ontwikkeling is dat we in 2023 een stuk minder hebben gevlogen ten opzichte van 2017. In 2023 bedroeg het aantal vliegekilometers bijna 690.000. Voor regionale reizen onder de 700 km werd het vliegtuig nauwelijks gebruikt. Een stijgende lijn in het aantal vliegreizen is over de afgelopen jaren (vanaf 2020) te zien. In 2022 kwam het totaal uit op 467.962 km en in 2021 bedroeg het aantal kilometers 61.396. Dat betekent dat er in 2023 een toename in vliegekilometers is van maar liefst 45% ten opzichte van 2022. Het aantal vliegekilometers blijft in 2023 onder het aantal vliegekilometers voor de COVID-situatie. In 2017 kwam het aantal vliegekilometers namelijk uit op bijna 1,5 miljoen km. In 2018 op 1,3 miljoen km en in 2019 op 2,4 miljoen vliegekilometers.

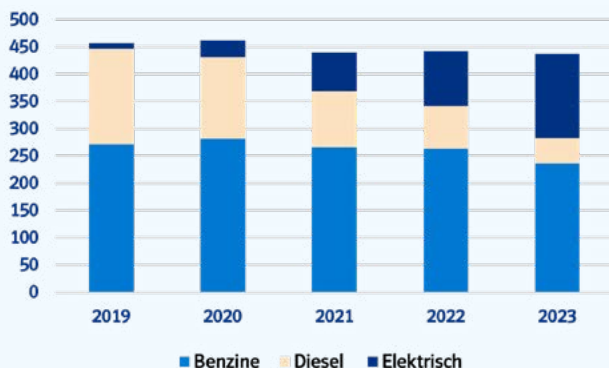
Doelstelling blijft om de CO₂-uitstoot als gevolg van vliegreizen in 2030 tot nihil terug te brengen. Dat kan alleen als we er in slagen het aantal vliegreizen terug te dringen tot op een zeer laag niveau en de uitstoot als gevolg van de onontkoombare vluchten te compenseren. Maatregelen worden getroffen om de doelstelling van 2030 te halen.



Figuur 13: Vlieguren per km.



Figuur 14: UWW-wagenpark: aantallen en motorisering.



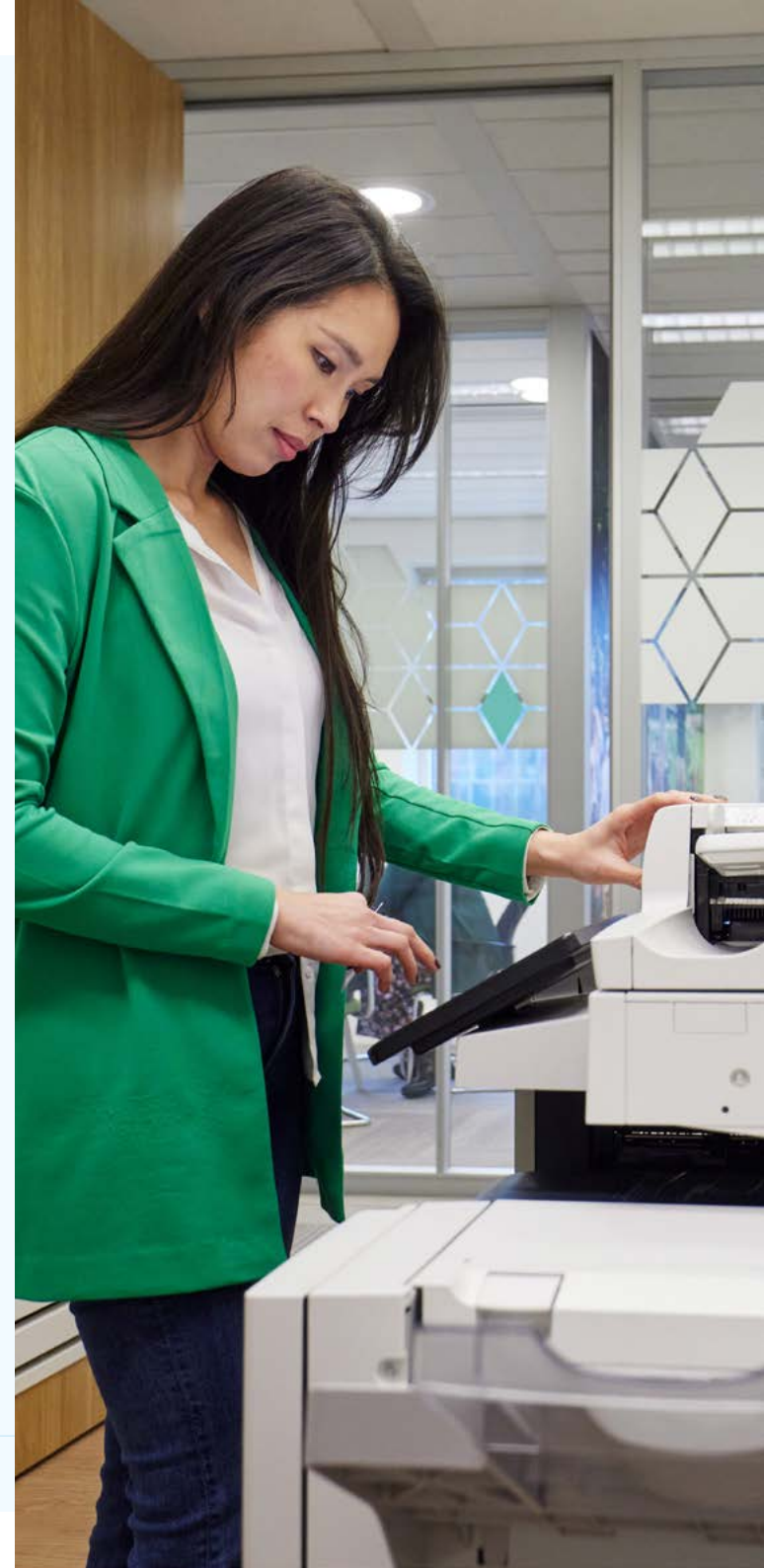
3.2.8. Papierverbruik

Als gevolg van digitalisering en het thuiswerken is het papierverbruik tot met 2021 langzaam afgenomen. Ambitie was en is om deze dalende trend vast te houden en het papierverbruik tot en met 2024 jaarlijks met 10% te reduceren ten opzichte van het voorgaande jaar. In verhouding tot de totale CO₂-uitstoot van 2023 beslaat het papierverbruik 3% van de footprint (283 ton CO₂; 46,7 miljoen vel). Dat

betekent dat er een daling van 5,4% te zien is in het totale papierverbruik ten opzichte van 2022. Ten opzichte van 2021 is er in 2022 en 2023 een flinke stijging te zien in het handelsdrukwerk (briefpapier, kantoorartikelen, drukwerk e.d.). De doelstelling met betrekking tot papierverbruik is een jaarlijkse reductie van 10% ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar. Deze doelstelling is in 2023 niet behaald. Met het printverbruik werd in 2023 een reductie gerealiseerd van 3,6% (1,1 miljoen vel) ten opzichte van 2022.

De daling in het papierverbruik zien we afzwakken. Vanuit het streven naar klimaatneutraliteit is de RvB akkoord gegaan om de dalende trend van het totale papierverbruik in 2021 weer op te pikken. Het gaat hierbij om het vasthouden van de dalende trend van het gebruik in printpapier, het terugbrengen van het aantal printen en het reduceren van de hoeveelheid handelsdrukwerk. Voorbeelden van acties om de trend om te buigen zijn onder andere het verder inzetten op het gebruikmaken van digitale alternatieven en bewust dubbelzijdig en zwart-wit printen.

Figuur 15 toont de ontwikkeling van het papierverbruik in de afgelopen drie jaren is geweest. Het papierverbruik via ICT Xerox betreft papier afkomstig van scanners/printapparaten. Handeldrukwerk en briefpapier is afkomstig van Facilitair Bedrijf.



Figuur 15: Papierverbruik in vellen papier



3.2.9. Bedrijfsafval

Ten opzichte van 2022 produceerden we in 2023 meer afval, namelijk 65.837 kg meer restafval (incl. PMD en drankenbekers) in vergelijking met 2022. In plaats van 10% reductie is er sprake van 25% stijging. In 2022 ging het om 263.011 kg restafval (incl. PMD en drankenbekers) en in 2023 om 328.848 kg (incl. PMD en drankenbekers). Deze stijging is voor het tweede jaar op rij te zien. De positieve ontwikkeling die we van 2019 tot en met 2021 zagen wordt daarmee grotendeels ongedaan gemaakt.

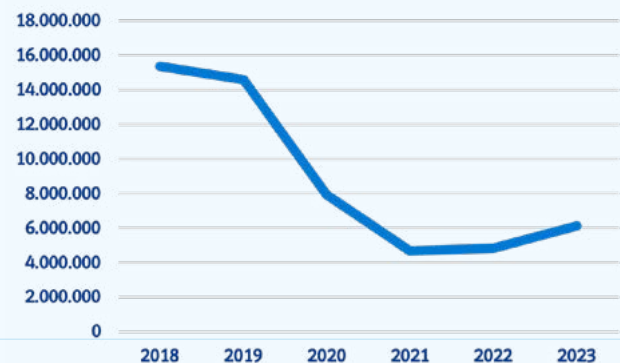
Medio 2023 worden er geen wegwerpbekers meer gebruikt bij UWV. In 2023 bedroegen de wegwerpbekers 4% van het totaal geproduceerde afval met 30.557 kg, een stijging van 31,8% ten opzichte van het jaar ervoor. We verwachten het verdwijnen van de wegwerpbekers duidelijk terug te zien in de afvalcijfers van 2024.

Streven is om de dalende afvaltrend te herpakken. Dat wordt gedaan door het veroorzaken van minder afval, en door betere (gescheiden) afvalinzameling en recycling. Het gebruik van een eigen duurzame koffie-/theemok wordt gestimuleerd. Daarnaast wordt op kantoren (reserve)mokken gefaciliteerd voor medewerkers en cliënten, zodat er vanaf 1 januari 2024 geen wegwerpbekers meer worden gebruikt bij UWV.

Figuur 16: Restafval per fte.



Figuur 17: Verbruik wegwerpbekers.



3.3. Circulaire economie

Het kabinet en de Rijksoverheid schetsen met [Nederland circulair in 2050](#) de ontwikkeling naar een circulaire economie, te realiseren vóór 2050. Samen met maatschappelijke partners heeft het kabinet de ambitie om in 2030 een (tussen)doelstelling te realiseren van 50% minder gebruik van primaire grondstoffen (mineraal, fossiel en metaal). Een doelstelling waar UWV zich sinds 2019 aan heeft gecommitteerd.

De circulaire economie biedt antwoord op een van de grote uitdagingen van deze eeuw: de eindigheid van primaire grondstoffen en de daaruit voortvloeiende noodzaak om daar veel efficiënter mee om te gaan. Het gaat om een economie die voorziet in onze behoeften binnen de ecologische grenzen van de planeet en zonder uitputting van natuurlijke hulpbronnen.

Voor UWV geeft de circulaire economie richting om in de eigen bedrijfsvoering effectiever om te gaan met materialen en natuurlijke hulpbronnen en minder broeikasgassen uit te stoten. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

1. Preventie

De meest positieve impact maken we door geen of minder nieuwe producten en materialen in te kopen. Het terugdringen van de vraag, het verbruik en daarmee het productievolume is essentieel, enerzijds voor het behalen van onze beleidsdoelstellingen op circulariteit en klimaat, anderzijds voor het creëren van een houdbare samenleving. We moeten er uiteindelijk voor zorgen dat er minder materialen nodig zijn en verspilling tegengaan.

2. Levensduurverlenging

Naast preventie zetten we in op levensduurverlenging, door ervoor te zorgen dat een ingekocht product zo lang mogelijk meegaat. Vanuit dit uitgangspunt kijken we niet alleen naar aanschaf in eigendom, maar hebben we ook oog voor andere businessmodellen (lease, bruikleen). Daarbij zoeken we naar de stimulans om producten lang(er) te laten meegaan, waardoor er minder producten nodig zijn voor hetzelfde verbruik.

3. Hergebruik en recycling

Wanneer een product niet meer geschikt is voor UWV, maar nog wel interessant is voor een

andere gebruikersgroep – bijvoorbeeld door UWV buiten gebruik gestelde apparatuur – wordt hergebruik (tweede leven) gestimuleerd. We blijven daarbij verantwoordelijkheid houden voor einde levensduur (inleveren, ontmanteling en recycling).

Ter ondersteuning aan het inkoopproces wordt sinds 2023 de R-ladder toegepast, waarbij de ambitie is om zo hoog mogelijk op de ladder te scoren. Streven is halfjaarlijks – aan de hand van de R-ladder – te rapporteren aan de Raad van Bestuur.

Naast het inkoopproces wordt ook het bestelproces zo ingericht dat:

- terughoudendheid wordt betracht bij het bestellen van spullen;
- zo veel mogelijk bestellingen worden geplaatst bij gecontracteerde partijen;
- bij bestellingen waarvoor geen contract is afgesloten óók de circulaire uitgangspunten worden gehanteerd.

3.3.1. Circulair kantoormeubilair

De UWV-kantoren ondergaan een transformatie. Aanpassingen voor hybride werken en investeringen op onderhoud en inrichting op natuurlijke momenten wordt verspreid over een periode van 7 jaar, tot 2030. Ze worden aangepast naar een nieuw inrichtingsconcept. Na de verbouwing van UWV-kantoren is het kantoormeubilair voor 60% circulair.

Daartoe wordt nauw samengewerkt met partners. Dit gebeurt allereerst bij de circulaire hub van onze leverancier. De circulaire hub is een opslagplaats wat wordt gehuurd van een verhuisbedrijf die verantwoordelijk is voor de levering van circulair kantoormeubilair. De producent van het meubilair voert een kwaliteitsscan uit op het gebruikte meubilair en brengt in kaart wat nodig is om deze weer opnieuw bruikbaar te maken. In samenwerking met een interieurarchitect wordt gewerkt aan een ontwerp om eerst naar de voorradige producten in de circulaire hub te kijken. Hierna maakt de producent het aangewezen meubilair weer als 'nieuw' na een opknopbeurt. Deze vorm van aanpassing bespaart grondstoffen en is daardoor hoogwaardiger dan recycling, wat voorheen veel gebeurde.

3.4. Biodiversiteit

Sinds 2015 huizen er bijenvolken op de daken van een aantal UWV-kantoren. De eerste bijenkasten stonden op het dak van het kantoor in Arnhem en vervolgens zijn ze ook geplaatst op het hoofdkantoor in Amsterdam en de kantoren in Doetinchem, Eindhoven en Zwolle. Bijen worden massaal bedreigd, maar zijn een onmisbare schakel in de voedselketen. Ze zijn essentieel voor de bestuiving van groente- en fruitgewassen en daarmee hebben ze een grote rol in de voedselketen van de mens. Ook in de stad blijken voor bijen aantrekkelijke planten te groeien en omdat er in de stad weinig



chemicaliën worden gebruikt, is de honing die deze UWW-dakbijen produceren prima geschikt voor menselijke consumptie. Met de bijenkasten op onze daken dragen we bij aan de duurzaamheid en de bewustwording van de biodiversiteit van onze planeet. De bijenkasten worden beheerd door een professionele imker.

Kansen liggen in introductie van natuurinclusief eten en drinken en uitbreiding van het biologisch cateringassortiment. Met natuurinclusief eten en drinken wordt rekening gehouden met een sterkere biodiversiteit, bodemgezondheid én duurzaam & gezond voedsel. Sturing op reductie van emissies vanuit de catering leidt niet bij definitie tot minder impact op biodiversiteit. Klimaatneutraliteit en bevordering van biodiversiteit zijn niet per definitie complementair en kunnen zelfs op bepaalde vlakken schuren. Beide thema's dienen individueel te worden overwogen. Een ander dilemma is de meetbaarheid van onze impact op biodiversiteit.



4. Pijler Maatschappij

Pijler Maatschappij

De pijler Maatschappij staat voor positieve impact van UWV op onze maatschappij. Als maatschappelijke dienstverlener gaat UWV verder dan alleen het vervullen van haar kerntaak en wettelijke verplichtingen. Oog hebben voor de menselijke maat in de dienstverlening is een rode draad in de strategie 2021-2025 van UWV. Ook in het communiceren over ons handelen en onze resultaten is het doel de maatschappij hierin van dienst te zijn door openheid en transparantie te bieden. Zo bevordert UWV het vertrouwen in de overheid. Andere thema's die onder deze pijler vallen zijn data-ethiek, kunst met perspectief, de UWV-traineepool, samenwerking met Stichting Prokkel en inzameling voor de Voedselbank.



MVO-Prestatieladder

Gecertificeerd op

Niveau 4

(van 5)



Inzamelingsactie voor Voedselbank

Opbrengst inzamelingsactie ruim

€ 14.600,-

Hiermee worden **73.082 producten** aangeschaft door de Voedselbank waarmee 1 jaar lang 56 gezinnen geholpen zijn.



Hardware levenscyclus

Een tweede leven werd gegeven aan

10.204 producten

variërend van beeldschermen, laptops, smartphones, desktops, computermuizen en kabels.

Afgedankte ICT apparatuur die nog goed bruikbaar is, zoals monitoren en smartphones, wordt schoongemaakt, opgeknapt en nagekeken. Preparatie wordt uitgevoerd door een bedrijf dat werkt met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een groot deel van de apparatuur wordt geschonken aan maatschappelijke instellingen en mensen met een smalle beurs. In 2023 zijn ruim 10.204 producten verwerkt, variërend van beeldschermen, laptops, smartphones, desktops, computermuizen en kabels.



Samenwerking met Stichting Prokkel



UWV neemt met **5 sportteams** deel aan de **Prokkelsterrenslag**



9 divisies organiseren een **Bedrijfsprokkel**.



Daarnaast participeren verschillende collega's in de inclusieve stembureaus.

Al lange tijd werkt UWV samen met Stichting Prokkel. Deze stichting zet zich in voor ontmoetingen tussen mensen met en zonder (lichte) verstandelijke beperking.

Jaarlijks neemt UWV deel aan de Prokkelweek door teams te vormen voor de sportdag, bekend als de Prokkelsterrenslag. In 2023 werden ook Bedrijfsprokkels georganiseerd, waarbij verschillende organisatieonderdelen inzicht gaven in hun werkzaamheden en het gesprek aangingen om elkaar beter te begrijpen. Tijdens verkiezingsperiodes worden duo's, met én zonder verstandelijke beperking, gevormd om taken uit te voeren op de kieslokalen. Dit leidt tot inclusieve stembureaus.



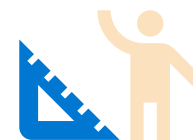
Traineeship

Diverse traineelichting met collega's vanuit de banenafpraak en trainees die nog maar kort in Nederland verblijven.



Menselijke Maat Monitor

De mens en diens situatie staan centraal en vormen het uitgangspunt bij het **verbreden** en **verbeteren van onze dienstverlening**. Periodiek onderzoek geeft inzicht in waar cliënten en werkgevers de menselijke maat wel en niet ervaren.



Meer dan 50% van cliënten ervaart de **menselijke maat** in 2023. Doelstelling is dat iedereen deze ervaart.



MVO-dashboard

Introductie van MVO-dashboard als instrument waarmee UWV de MVO-inspanningen kan beheren, meten en optimaliseren.



4. Pijler Maatschappij

Als maatschappelijke dienstverlener gaat UWV verder dan alleen het vervullen van zijn kerntaak en wettelijke verplichtingen. De pijler Maatschappij wordt geconcretiseerd door maatschappelijke initiatieven en de manier waarop we als organisatie communiceren over ons handelen en onze resultaten. UWV legt verantwoording af aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit gebeurt door middel van het vier- en achtmaandenverslag en het jaarverslag, inclusief jaarrekening. Het jaarverslag wordt ook gepubliceerd op [uwv.nl](https://www.uwv.nl) en is daarmee publiek toegankelijk. Over onze MVO-prestaties leggen we verantwoording af door middel van de MVO-Prestatieladder en het duurzaamheidsverslag. Ook het duurzaamheidsverslag wordt gepubliceerd op [uwv.nl](https://www.uwv.nl) en is daarmee eveneens toegankelijk voor het publiek.

Naast een transparante bedrijfsvoering vallen meer thema's en maatschappelijke bijdragen onder de pijler Maatschappij. Data-ethiek, kennisdeling, kunst met perspectief, de UWV-trainee pool, samenwerking met [Stichting Prokkel](https://www.stichtingprokkel.nl) en inzameling voor de [Voedselbank](https://www.voedselbank.nl) zijn initiatieven waarmee UWV bijdraagt aan de VN-werelddoelen, zoals armoedebestrijding, duurzame gemeenschappen en partnerschap om doelstellingen te bereiken.

4.1. Duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's)

Voor het MVO-beleid 2023-2025 zijn de duurzame ontwikkelingsdoelen uitgangspunt geweest. Met de pijler Maatschappij maken we impact op de volgende SDG's.



SDG 1: geen armoede

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (inkoop).

Denk aan de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, uitkeringsgerechtigden, de banenafspraken, social return alsook inzamelingsacties. Hoewel deze SDG ook past bij de pijler Mens, plaatsen we deze - gelet op het maatschappelijk belang - onder de pijler Maatschappij.



SDG 11: duurzame steden en gemeenschappen

Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening, bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en

opdrachtgeverschap (inkoop). Denk aan de klimaatdoelstelling, circulariteit, dienstreizen woon-werkverkeer, bijdrage aan de lokale economie en bijdrage aan de biodiversiteit (bijen). Hoewel deze SDG ook past bij de pijler Milieu, plaatsen we deze - gelet op het maatschappelijk belang - onder de pijler Maatschappij.



SDG 16: vrede, justitie en sterke publieke diensten

SDG 16 staat symbool voor de MVO-pijler Maatschappij van UWV. Impact op dit thema maken we met onze dienstverlening,

bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap (inkoop). Denk aan UWV als degelijke en betrouwbare organisatie, aan onze kernwaarden, de UWV-gedragcode 'vertrouwen en verantwoordelijkheid' en het kompas data-ethiek.

4.2. MVO-prestatieladder

Vanaf 2013 hanteert UWV de [MVO-Prestatieladder](#) (hierna te noemen MVO-PL). De MVO-PL is een management- en certificeringssysteem, dat ons helpt om ambities en resultaten in samenhang te brengen en aantoonbaar te maken. Sinds 2016 worden MVO-inspanningen gewaardeerd op niveau vier, het één na hoogste niveau. Daarmee is UWV onderscheidend binnen de sector en mogen de MVO-prestaties excellent genoemd worden. Eenmaal behaald wil UWV dit niveau vasthouden. In november 2023 heeft UWV zich wederom gekwalificeerd op niveau vier van de MVO-PL, voor de periode 2023-2025. We kiezen bewust niet voor doorgroei naar het hoogst haalbare niveau (vijf), omdat dit meer past bij internationale organisaties en voor een uitvoeringsorganisatie als UWV geringe toegevoegde waarde heeft. Het handhaven van niveau vier betekent dat we ons blijvend moeten onderscheiden door ambitieuze MVO-resultaten en vooruitstrevende initiatieven.



4.3. De menselijke maat

Bij UWV willen we dat elke cliënt zich gezien, gehoord en geholpen voelt. We meten dit twee keer per jaar met de Menselijke Maat Monitor (MMM), om te bepalen hoe cliënten en werkgevers onze diensten ervaren, van begin tot eind. Hoewel we allemaal wel een idee hebben van wat menselijke maat betekent, moeten we het precies kunnen meten. Daarom zijn we samen met cliënten en werkgevers gaan onderzoeken wat dit voor hen inhoudt. Ook wordt naar wetenschappelijke studies gekeken. Na dit alles zijn vier duidelijke punten vastgesteld die de menselijke maat uitmaken: 'Zie mij als mens', 'Houd het simpel', 'Help mij' en 'Wees redelijk'.

4.4. Generatiepanel

UWV staat middenin de samenleving. Een samenleving die snel verandert en voor veel uitdagingen staat. Met het MVO-beleid wil UWV ervoor zorgen dat de organisatie bijdraagt aan een duurzamere, gelukkigere samenleving waar welzijn voorop staat. Sinds 2023 buigt het Generatiepanel zicht over impactvolle MVO-onderwerpen die binnen en buiten de organisatie spelen. Denk daarbij onder andere aan diversiteit en inclusie, biodiversiteit, afvalpreventie, psychologische veiligheid op de werkvloer, gedragsverandering en nog veel meer. In de (online) panelsessies kunnen panelleden hierover met andere collega's van gedachten wisselen. Inmiddels hebben er vijf sessies plaatsgevonden

waarvan drie themasessies met een aantal externe deskundigen. Het panel telde in 2023 bijna 30 leden verspreid over veertien regio's. De inzichten van panelleden zoals de focus op lokaal en duurzaam voedsel in de catering of het belang van kleine veranderingen, worden gedeeld met de Raad van Bestuur om het bewustzijn van deze thema's te behouden en hun implementatie in de organisatie te bevorderen.

4.5. Data-ethiek

UWV beschikt over veel data. Deze data hebben meer waarde dan alleen voor het proces of de dienst waarvoor ze verzameld zijn. Door digitalisering en nieuwe technologieën kunnen de verzamelde data ook gebruikt worden om bijvoorbeeld de dienstverlening aan cliënten en werkgevers te verbeteren of te vernieuwen. Om ervoor te zorgen dat dit zorgvuldig en weloverwogen blijft gebeuren heeft UWV het Kompas Data-ethiek ontwikkeld. Zo mag bijvoorbeeld het gebruik van data en technologie er niet toe leiden dat bepaalde mensen of groepen onbedoeld of onbewust worden achtergesteld of bevoordeeld. Ook is het belangrijk diverse toetsmomenten in te bouwen. Het gebruik van data is altijd onder controle van onze medewerkers. In het Kompas Data-ethiek staan de uitgangspunten omschreven die UWV toepast bij het gebruik van data en het ontwikkelen van algoritmen.

Met het kompas laten we ook aan de buitenwereld zien voor welke ethiek UWV staat ten aanzien van het gebruik van data en algoritmes. Het kompas is publiek toegankelijk.

4.6. Deelname in netwerkorganisaties

UWV staat midden in de maatschappij. Als organisatie delen we kennis en ervaring en werken we samen met andere organisaties. Zo is UWV lid van de [Rijksbrede benchmarkgroep \(RBB\)](#), een initiatief van inmiddels 51 landelijk opererende uitvoeringsorganisaties in de publieke sector. De RBB-groep is uitgegroeid tot een netwerkorganisatie waar kennis en inzichten zoveel mogelijk worden gedeeld. Ook heeft UWV een actieve rol in het [Netwerk van Publieke Dienstverleners \(NPD\)](#), een samenwerkingsverband van netwerkorganisaties (waaronder de RBB-groep). Jaarlijks worden door de werkgroep MVO één of meer bestuurdersbijeenkomsten georganiseerd om belangrijke MVO-thema's prominent op de agenda te houden. Verder worden in het netwerk best practices en geleerde lessen gedeeld en worden inspirerende sprekers uitgenodigd.

4.7. Tweede leven IT-apparatuur

UWV stelt overtollige IT-apparatuur beschikbaar voor maatschappelijke doelen. De apparatuur wordt bij het bedrijf [D-Two](#) schoongemaakt, gecontroleerd en zo nodig gerepareerd. Alle nog bruikbare apparatuur komt in aanmerking voor donatie aan

maatschappelijke instellingen. In de verslagperiode werden 32 donatieverzoeken ontvangen, die allen zijn gehonoreerd. Organisaties die gebruik maken van oude UWV-apparatuur lopen uiteen, van sociale ondernemingen, tot verenigingen, stichtingen en re-integratiecentra.

In 2023 zijn er in totaal ruim 16.700 UWV-producten verwerkt door D-Two, waaronder 4.742 laptops, 1.994 monitoren, 38 desktops, 34 smartphones, 21 printers, 2 servers en 637 overige apparaten zoals computermuizen en kabels. De hoeveelheid IT-apparatuur die UWV aanbiedt bij D-Two fluctueert, omdat uitlevering en vervanging van bijvoorbeeld laptops en smartphones met een interval van ten minste 5 jaar gebeurt en doorgaans in grote aantallen gebeurt. Daarnaast wordt, uitgaande van de circulaire principes, ook gestreefd naar levensduurverlenging, wat een dempend effect zal hebben op de hoeveelheid overtollige apparatuur. Circa 54% van de producten krijgt een tweede leven en circa 46% van alle producten wordt verantwoord gerecycled, met waardebehoud van grondstoffen.

4.8. Kunst met Perspectief

Het UWV-programma Kunst met Perspectief is een steun in de rug voor creatieven en kunstenaars met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het programma organiseert evenementen en biedt de gratis online training 'Het perspectief van de kunstenaar' aan. Door kunst te maken, creëren kunstenaars met een



arbeidsbeperking meer perspectief voor zichzelf. Voor de één staat kunst maken voor participatie, het meedoen in de maatschappij. Voor de ander staat kunst voor talentontwikkeling en kunstenaarschap. Daarnaast is kunst ook voor de UWV-medewerkers een waardevolle bijdrage. Het draagt bij aan werkgelegenheid. Kunst geeft een werkplek een eigen gezicht en bevordert je creatieve denkvermogen.

Binnen bijna alle UWV-kantoren is de kunst afkomstig van kunstenaars met een arbeidsbeperking. Kunst passend bij het thema van de kantooromgeving en van makers uit de arbeidsmarktregio. De kunst wordt meer zichtbaar gemaakt door onder andere infokaarten en interviews met de kunstenaars bij de kunstwerken.

4.9. Traineeship UWV

Bij UWV vinden we het belangrijk dat we van elkaar kunnen leren. Het UWV-traineeship geeft jaarlijks ruim 100 afgestudeerden met een bachelor of master de kans om een jaar lang werkervaring op te doen bij een grote maatschappelijke organisatie. Bij UWV vinden we het belangrijk dat we van elkaar kunnen leren: wij krijgen nieuwe kennis en inzichten van de trainees. En de trainees leren van UWV-medewerkers die hun deskundigheid en ervaring graag willen delen.

In het traineejaar worden trainees uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen, hun vaardigheden

te ontwikkelen en te ontdekken wat een mooie vervolgstap is in hun carrière. Dit doen zij onder begeleiding van de traineepoolmanager en een werkplekmanager waar zij regelmatig gesprekken mee hebben in het kader van de eigen ontwikkeling en de behaalde resultaten. De traineeplekken zijn allemaal verschillend: de ene trainee komt terecht op een financiële afdeling op het hoofdkantoor in Amsterdam, de ander gaat aan de slag om werkzoekenden in een regio te helpen bij het vinden van een baan. De trainees komen groepsgewijs bij elkaar voor de traineeteamdagen. Traineejaar 2023 stond in het teken van een inclusieve traineelecting met trainees vanuit de banenafpraak en met een migratieachtergrond.

4.10. Stichting Prokkel

‘Een Prokkel is een prikkelende ontmoeting tussen iemand met een verstandelijke beperking én iemand zonder. Om te laten zien hoe belangrijk en waardevol deze ontmoetingen zijn, is er elk jaar een Prokkelweek. Eén week als voorbeeld en inspiratie voor de rest van het jaar.’ Dat is waar de [Stichting Prokkel](#) voor staat.

Al vele jaren werkt UWV samen met de stichting, onder andere door deelname aan de jaarlijkse sterrenslag en door het aanbieden van stages. Een beproefde vorm van stage is de Bedrijfsprokkel, een ontmoeting waarbij vanuit UWV verteld wordt over de organisatie en waarbij de dialoog wordt aangegaan over de dienstverlening.

In 2023 werden door UWV negen Bedrijfsprokkels aangeboden, op zowel het hoofdkantoor als op diverse regiokantoren. Ook nam UWV met vijf teams deel aan de Prokkelsterrenslag, een even sportief als leerzaam spelprogramma voor alle deelnemers. De deelnemende teams bestaan uit mensen met en zonder verstandelijke beperking. Het doel is niet om te winnen, maar om elkaars mogelijkheden te ontdekken. Samenwerken is het sleutelwoord.

4.11. Inzameling voor de Voedselbank

De Voedselbank zet zich in voor de minstbedeelden in Nederland. UWV voert elk jaar actie voor de Voedselbanken en draagt hierdoor bij aan het bestrijden van honger en armoede. De opbrengst van de actie in 2023/2024 bedroeg € 14.616,-. 247 collega's schonken hun eindejaarsgeschenk aan de Voedselbank en daarmee helpen we een jaar lang 56 gezinnen, 141 personen waarvan 47 kinderen.

4.12. Samenwerking JINC

UWV neemt in 2023 deel aan 'Baas van morgen' om kinderen uit gebieden met sociaaleconomische achterstanden kennis te laten maken met het werk in onze organisatie. Op deze manier dragen we bij aan een maatschappij waarin de achtergrond van een kind niet bepalend is voor zijn of haar toekomst. JINC helpt kinderen van 8 tot 16 jaar met een goede start op de arbeidsmarkt door hun kennis te laten maken met diverse beroepen en sollicitatievaardigheden te ontwikkelen.

BEGRIPPENLIJST

Wat is UWV?

UWV staat voor Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Wij zorgen voor een deskundige en efficiënte uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet. Daarnaast bieden wij arbeidsmarkt- en gegevensdiensten. We voeren deze diensten uit als zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. UWV telt ruim 20.000 medewerkers en heeft vestigingen in het hele land. Zie verder uwv.nl.

Begrippenlijst

Opgenomen zijn de begrippen die niet algemeen bekend zijn en/of waarvan het behulpzaam is ze eenvoudig te kunnen naslaan.

- **Amplitie:** het versterken en vermeerderen van het welbevinden van alle medewerkers. Amplitie is hét kernbegrip uit de positieve organisatiepsychologie, waarbij het draait om bevorderen in plaats van voorkomen (preventie) of herstellen (curatie).
- **Banenafpraak** is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap. Deze afspraak is gemaakt zodat iemand die niet

zelfstandig het minimumloon kan verdienen, met ondersteuning bij een gewone werkgever aan het werk kan. Werkgevers hebben samen afgesproken om tussen 2013 en 2026 te zorgen voor 125.000 extra banen voor mensen met een ziekte of handicap.

- **Circulaire economie:** economisch systeem dat verspilling van grondstoffen minimaliseert en waardebehoud van grondstoffen maximaliseert.
- **CO₂-footprint:** de berekening van de totale uitstoot van broeikasgassen door een organisatie.
- **Diversiteit:** staat voor verschillen tussen mensen: zichtbaar of onzichtbaar. Denk aan etniciteit, leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur of een beperking.
- **IAOW:** IOAW is de afkorting van Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers. Een IOAW-uitkering is een speciale bijstandsuitkering voor 50-plussers.
- **Inclusie (of inclusiviteit):** het meedoen en erbij horen van mensen met een beperking. Een samenleving waar iedereen kan meedoen. Inclusie is: 'insluiting, het tegenovergestelde van exclusie (uitsluiting)' (van Dale).

- **IOAZ:** de IOAZ vult het inkomen aan tot het bijstandsniveau. Iemand krijgt een IOAZ-uitkering op basis van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).
- **Klimaatneutraal:** geen uitstoot van schadelijke broeikasgassen.
- **MVO:** maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- **MVO-Prestatieladder:** internationale certificatenorm, waarmee prestaties op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen objectief kunnen worden aangetoond. Zie ook: MVOprestatieladder.nl
- **Participatiewet:** de Participatiewet is een Nederlandse wet die is ingegaan op 1 januari 2015. De wet vervangt het voorgaande stelsel van Wet werk en bijstand, Wet sociale werkvoorziening en Wajong.

- **Social return:** social return bij UWV betekent het creëren van sociale waarde voor de samenleving;
 - Er is een samenwerking tussen het Landelijk Werkgeversservicepunt (LWSP) en Facilitair Bedrijf-Inkoop op het gebied van social return (de adviseurs van het LWSP adviseren inkoop over de invulling);
 - Social return wordt toegepast bij aanbestedingen boven de €221.000, tenzij de aanbesteding onder het type Levering valt. Ten minste 5% van de totale geraamde opdrachtwaarde wordt ingezet voor social return (leveringen uitgezonderd);
 - De methode waarmee vorm wordt gegeven aan social return is de Bouwblokkenmethode; Monitoring op en handhaving van social return vindt plaats in elk contract waar social return in op is genomen.
- **Sustainable Development Goals (SDG's):** de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Zie ook [SDGnederland.nl](https://www.sdg.nl)
- **Wajong:** de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten, voor duurzaam volledig arbeidsongeschikte jonggehandicapten, is voor die groep in de plaats gekomen van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten.
- **WAO:** de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering, op 29 december 2004 opgevolgd door de WIA.
- **WAZ:** Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen. Tot 1 augustus 2004 was de WAZ de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.
- **Wazo:** in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) wordt het recht op verschillende verlofsoorten geregeld, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. De WAZO heeft als doel om het voor werknemers makkelijker te maken om werk en privé te combineren.
- **WIA:** de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen is op 29 december 2005 in werking is getreden en is de opvolger van de WAO. De wet regelt een uitkering voor de periode na de wettelijke loondoorbetalingstermijn van 104 weken. De WIA is een werknemersverzekering.
- **WW:** de Werkloosheidswet is een werknemersverzekering die werkloze werknemers, met voldoende arbeidsverleden (voldoen aan de weken-eis) en beschikbaar voor arbeid, een werkloosheidsuitkering biedt.