

Vergaderjaar 2014–2015

26 448

Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)

Nr. 529

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2014

Hierbij doen wij u de jaarplannen 2015 van UWV en de SVB toekomen¹. Wij hebben deze plannen goedgekeurd en de budgetten voor 2015 vastgesteld. Tevens maken wij van de gelegenheid gebruik om u te informeren over:

- de voortgang van het redesign Werkbedrijf UWV;
- de wijze waarop wij uitvoering hebben gegeven aan zowel de toezegging tijdens het Algemeen Overleg van 9 oktober 2013 (Kamerstuk 26 448, nr. 501) als de uitvoering van de motie van de leden Potters en Van Weyenberg;²
- de versterking van de handhaving ten aanzien van passende arbeid in de WW.

Jaarplannen 2015 van UWV en de SVB

De jaarplannen 2015 van UWV en de SVB geven een heldere beschrijving van de in 2015 beoogde resultaten en de activiteiten die UWV en de SVB daartoe zullen inzetten. Ook in 2015 staan beide organisaties voor grote uitdagingen.

Bij UWV staat 2015 in het teken van de afronding van de implementatie en de start van de uitvoering van de Wet werk en zekerheid en de Participatiewet. De aanpassingen van het ontslagrecht, het besluit passende arbeid, de verkorting van de WW-duur en de invoering van de inkomstenverrekening WW worden tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2016 in verschillende stappen ingevoerd. Voor de Participatiewet is 2015 voor UWV onder meer het jaar van de invoering van de nieuwe claimbeoordeling Wajong en de start van de herindeling van het zittend bestand Wajong.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

² Kamerstuk 33 161, nr. 169.

Hoewel het aantal WW-aanvragen door een aantrekkende arbeidsmarkt lijkt af te nemen, zal ook in 2015 het werkaanbod voor UWV nog hoog zijn. Bij de vaststelling van het budget voor de uitvoeringskosten UWV is hier rekening mee gehouden.

Voor de zomer van 2015 ronden SZW en de SVB de strategische heroriëntatie af. Daarnaast start de SVB met de uitvoering van het versterkingsprogramma, zodat de bestaande ICT de continuïteit van de dienstverlening blijvend kan garanderen. U wordt hier via een separate brief nader over geïnformeerd.

Daarnaast staat ook de SVB voor de invoering van majeure wetswijzigingen met grote invloed op de uitvoering. Dit betreft onder meer de Wet hervorming kindregelingen en de kostendelersnorm (AIO). Vanaf 1 januari zal de SVB ook het trekkingsrecht PGB uitvoeren (in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport).

Tegelijkertijd vullen UWV en de SVB in 2015 het laatste deel in van de taakstelling uit het regeerakkoord Rutte I, waarmee cumulatief een besparing van € 401 miljoen (UWV) respectievelijk € 54 miljoen (SVB) op de uitvoeringskosten gerealiseerd wordt. Tevens worden in 2015 voorbereidingen getroffen voor de invulling van de taakstelling 2016–2018 uit het regeerakkoord Rutte II.

Zoals blijkt uit de jaarplannen, stellen UWV en de SVB alles in het werk om de continuïteit van goede dienstverlening te garanderen. Wij hebben daarom de streefwaarden voor de prestatie-indicatoren op hetzelfde niveau als in 2014 vastgesteld. De streefwaarden voor tijdigheid van de eerste betaling door UWV hebben wij, mede op basis van de huidige realisaties, aangescherpt. We zijn nog in gesprek met UWV over de invloed van de invoering van de Wet werk en zekerheid op de meting van de tijdigheid eerste betaling WW.

Dit alles overziend staan UWV en SVB ook het komende jaar voor een grote opgave. Daarbij geldt dat zij zich bevinden aan de grens van wat mogelijk is. Via de periodieke overleggen blijven wij hierover met de Raad van Bestuur in gesprek.

Voortgang redesign Werkbedrijf UWV

In 2015 rondt UWV het programma Redesign Werkbedrijf af. In het jaarplan gaat UWV op hoofdlijnen in op de stappen die in 2015 gezet zullen worden in de digitalisering van de dienstverlening en de doorontwikkeling van de site werk.nl.

Met de brief van 9 september jl.³ bent u op de hoogte gebracht van een aantal aanvullende verbeteringen in de dienstverlening van UWV.

Zo worden er meer gesprekken met WW-gerechtigden gevoerd, is er sprake van ondersteuning voor niet- of minder digivaardigen, komen er ook trainingen en inspiratiedagen voor 50-plussers en is er een pilot voor extra activeringsgesprekken in de eerste maanden van de WW gestart.

Verder werkt UWV ook in 2015 verder aan het verbeteren van de digitale dienstverlening. UWV levert waar mogelijk maatwerk door gerichte vacatures en online training aan te bieden. UWV verbetert het gebruiksgemak, door bijvoorbeeld de begrijpelijkheid van werk.nl te verbeteren en de WW-intake en het online cv te koppelen. Hiermee verwacht UWV tevens een hoger % cv's op werk.nl te realiseren.

³ Kamerstuk 26 448, nr. 525.

In 2015 zal de evaluatie SUWI worden uitgevoerd, die een grondig beeld zal geven over de vormgeving en resultaten van de dienstverlening van UWV. Overigens zal ook na 2015 de digitale dienstverlening van UWV voortdurend verder worden ontwikkeld en onderhouden.

Bevindingen project «Ontsluiting werkzoekendenbestand» Programmaraad

In het Algemeen Overleg van 9 oktober 2013 is toegezegd dat ik u dit jaar informeer over de resultaten van het project «Ontsluiting werkzoekendenbestand». Op 14 februari 2013 heb ik budget beschikbaar gesteld aan de Programmaraad voor dit project. Met het project hebben de Programmaraad en de ABU de transparantie bevorderd door ervoor te zorgen dat er – met het oog op de Participatiewet – kwalitatief goede cv's van werkzoekende WWB-gerechtigden op werk.nl komen.

Tijdens de looptijd van het project is in de 35 arbeidsmarktregio's een eigen werkwijze en samenwerkingsvorm ontwikkeld en toegepast, al naar gelang de regionale mogelijkheden. De Programmaraad en de ABU hebben aan het project het streven verbonden om in de (oorspronkelijk negen) beschikbare maanden landelijk 20.000 cv's te ontsluiten en 4.500 plaatsingen tot stand te brengen. Uiteindelijk bleken in de maanden september 2013 tot en met januari 2014 circa 13.000 cv's te zijn ontsloten en ruim 2.700 kandidaten te zijn geplaatst. Het merendeel van de plaatsingen betreft WWB-gerechtigden, gevolgd door een aanzienlijke groep WW-gerechtigden waarvan het recht op WW bijna afliep.

Het blijkt dat gemeenten die hebben deelgenomen aan het project, meer zicht hebben gekregen op de mogelijkheden van werk.nl. Het project heeft daarmee bijgedragen aan de beeldvorming van en het vertrouwen in werk.nl. Ook blijkt dat uitzendorganisaties vaak de ontbrekende schakel zijn op het werkgeversservicepunt. Na signalering hiervan hebben de Programmaraad en de ABU getracht de onderlinge vindbaarheid tussen een potentiële kandidaat en werkgever te vergroten door een tussenschakel (coördinator of matcher) aan te stellen, hetgeen heeft geleid tot kortere lijnen (vaste contactpersonen), duidelijkere afspraken (ook over kansen van kandidaten) en versnelling van het matchingsproces (van dagen naar uren).

Het project toont daarmee aan dat regionale samenwerking bij arbeidsbemiddeling start met samenwerking tussen gemeenten, bij voorkeur in dezelfde registratiesystemen. Zo zijn er regionaal uiteenlopende, maar creatieve initiatieven gelanceerd. Een goed voorbeeld hiervan is de verandering van «speeddates» naar «speedmatches», waarbij oog is voor een sterkere voorselectie en voorbereiding door kandidaten.

Het project maakt ook inzichtelijk dat er voor gemeenten nog voldoende uitdagingen zijn en dat de werkgeversbenadering niet altijd gezamenlijk en eenduidig is. Eén van de oplossingen is bijvoorbeeld het werken in één gezamenlijk systeem.

Motie van de leden Potters en Van Weyenberg

Tijdens de behandeling van de «Invoering Participatiewet» op 19 februari 2014 (Handelingen II 2013/14, nr. 14, item 8) heeft de Tweede Kamer ingestemd met een motie van de leden Potters en Van Weyenberg. De motie verzoekt de regering in gesprek te gaan met UWV en gemeenten en afspraken te maken om het inzicht in de talenten en vaardigheden van de werkzoekende mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

De Wet structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen (Wet SUWI) stelt UWV verantwoordelijk voor de inschrijving van alle werkzoekenden en het transparant in beeld brengen van deze werkzoekenden. Zo stimuleert en faciliteert UWV werkzoekenden zich in te schrijven op werk.nl en werkt UWV nauw samen met gemeenten ten nutte van de registratie van werkzoekenden en vacatures met behulp van elektronische voorzieningen.

Ten behoeve van de uitvoering van de motie is er met vele partijen gesproken over vergroting van de transparantie op de arbeidsmarkt. Het zijn partijen die betrokken zijn bij de uitvoering van de Wet SUWI en/of een rol spelen bij het realiseren van een match tussen werkzoekende mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers⁴. Partijen onderschrijven het belang van transparantie en de beschikbaarheid van een landelijk, toegankelijk platform. Werk.nl biedt hiervoor een goede basis. Om een match tussen een potentiële kandidaat en werkgever tot stand te brengen is adequate dienstverlening middels een goed werkend matchingssysteem vereist. Het werkgeversservicepunt biedt daarnaast dienstverlening door zowel werkzoekenden als werkgevers te informeren en/of te adviseren en te ondersteunen bij het matchen op vacatures.

Vergroting van transparantie is verder te bereiken door:

- Verbetering van het matchingsprofiel: werkzoekenden die zich registreren op werk.nl worden door UWV gestimuleerd een online cv in te vullen. Voor werkzoekenden met arbeidsbeperking is een cv met enkel «harde» factoren (kennis, competenties, vaardigheden) echter niet voldoende; over hen zou ook «zachte» informatie (houding, gedrag en motivatie) beter beschikbaar moeten zijn: een profiel. Ik heb UWV gevraagd te bezien of dit realiseerbaar is. Een en ander moet uiteraard in lijn zijn met de privacywetgeving. Een werkzoekende met een arbeidsbeperking bepaalt zelf of hij of zij zich op werk.nl wil registreren als «doelgroep banenafpraak», en daarmee vindbaar is op werk.nl. Om te voorkomen dat deze toegankelijkheid niet leidt tot problemen, is nauw contact met relevante (private) partijen essentieel.
- Vergroting aantal instanties dat gebruik maakt van werk.nl: ook gemeenten moeten ervoor zorgen dat hun werkzoekenden geregistreerd staan op werk.nl. Dit laatste heb ik zowel tijdens het bestuurlijk overleg met de Programmaraad als op de Wethoudersmiddag van 12 december jl. onderstreept. Eveneens zal ik de 35 wethouders van de centrumgemeenten begin volgend jaar een brief sturen waarin ik hen oproep de transparantie te bevorderen en daarvoor samenwerking te zoeken met alle relevante partijen in de regio.
- Verbetering publiekprivate samenwerking tussen SUWI-organisaties en niet SUWI-organisaties, zoals Stichting MEE, zorginstanties en (praktijk)scholen: in het kader van publiekprivate samenwerking in de regio (met name het vormgeven daarvan) voert UWV op dit moment onderzoek uit naar achtergronden van regionale verschillen van arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. Het onderzoek gaat onder meer in op welke samenwerkingsverbanden (of elementen hieruit) tussen de betrokken partijen in de regio samengaan met een hoge of lage arbeidsparticipatie van de doelgroep. Later in deze brief refereer ik aan goede voorbeelden van samenwerking in de regio.
- Kenbaar maken van taken in plaats van vacatures: door een aantal gesprekspartners leeft de vraag wat werkgevers (en (private) intermediairs) naast de vraag naar personeel kunnen bieden. Als suggestie werd genoemd dat werkgevers taken voor mensen met een beperking

⁴ Ten behoeve van de uitvoering van de motie heb ik gesproken met: OVAL, De normaalste zaak, AWWN, ABU, VNG, UWV, FNV en VNO-NCW. Divosa is in de gelegenheid gesteld schriftelijk op voorliggende brief te reageren.

kunnen creëren en kunnen aanbieden, waardoor mogelijk nieuw werk ontstaat voor mensen met een beperking.

- Warme overdracht: voor werkgevers en (private) intermediairs is het belangrijk toegang te krijgen tot informatie. Om dit te verbeteren voert UWV in mei volgend jaar een release uit die het voor werkgevers mogelijk maakt geschikte vacatures voor de doelgroep banenafpraak online aan te bieden. Diezelfde release maakt het voor werkgevers mogelijk actief te zoeken naar geschikte kandidaten, mits de werkzoekende heeft aangegeven op werk.nl gevonden te willen worden.

Naast het bovengenoemde overleg heb ik ten dienste van de uitvoering van de motie meerdere acties ondernomen. In het bestuurlijk overleg met de Programmaraad van 3 december jl. heb ik te kennen gegeven dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de taak dat werkzoekenden zich registreren op werk.nl. Om tot één landelijk transparant bestand van alle werkzoekenden (WW, Wajong en Participatiewet) te komen, is samenwerking in de regio cruciaal. Wethouders verzoek ik dan ook afspraken met UWV te maken over zowel het gebruik van werk.nl als het vergroten van het inzicht in de talenten en vaardigheden van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Zij kunnen hierbij gebruik maken van informatie afkomstig uit het project «Ontsluiting werkzoekendenbestand». Immers voor een goede match is de juiste dienstverlening belangrijk.

De Werkkamer heeft uitgangspunten geformuleerd ten behoeve van de arbeidsmarktregio's over het inzichtelijk maken van het bestand en de (taakomschrijving van de) vacatures. Deze uitgangspunten zijn vermeld op de websites van VNG en de Stichting van de Arbeid. In het overleg van 17 december jl. is in de Werkkamer verkend wat het draagvlak is voor de voorgestelde oplossingsrichtingen, met als doel het inzicht in de werkzoekendenbestanden te vergroten. Ik kan u mededelen dat het thema «transparantie» door de Werkkamer nader zal worden uitgewerkt. De uitwerking ondersteunt de regio's door een kader te bieden voor de regionale afspraken die gemaakt moeten worden over de arbeidsbemiddeling, waaronder de transparantie van arbeidsaanbod en vacatures.

Goede praktijken

Omdat ik van mening ben dat een transparante arbeidsmarkt verbetert door samenwerking, is het belangrijk kennis en ervaringen te bundelen en te delen. Een goed voorbeeld van (integrale) samenwerking is een werksessie die begin volgend jaar plaatsvindt en waarbij professionals van ABU, OVAL, UWV en de VNG samenkomen om kennis te delen met betrekking tot de bemiddeling van de doelgroep banenafpraak. Concreet zal worden gesproken over de wijze waarop UWV kandidaten in kaart brengt (profielen), met als doel nog beter samen te werken in de bemiddeling van de doelgroep banenafpraak. SZW (ambtelijk) heeft kenbaar gemaakt graag te willen deelnemen aan deze expertgroep en ziet een uitnodiging graag tegemoet.

Goede samenwerking vindt ook in de regio's plaats. Het initiatief «Onbeperkt aan de slag» is opgezet vanuit de vraag van zowel werkzoekenden als werkgevers. Het initiatief maakt het voor beide partijen mogelijk rechtstreeks met elkaar in contact komen. Zo worden er Meet&Greets georganiseerd om werkzoekenden te laten wennen zichzelf te profileren en om werkgevers kennis te laten maken met de doelgroep. Op dit moment hebben 500 werkzoekenden (Wajong, WWB, nuggers) zich gemeld. Gelet op de vraag van werkgevers, die graag de kandidaten uit de doelgroep van de banenafpraak willen vinden, hebben UWV en een drietal gemeenten (Amsterdam, Helmond en Rivierenland) het initiatief genomen de prioritaire doelgroepen van de banenafpraak gezamenlijk te

ontsluiten. De ambitie hierbij is om het voor werkgevers mogelijk maken via één kanaal potentiële medewerkers te vinden. Uit de tussenresultaten blijkt dat de drie gemeenten goed op weg zijn. Zo loopt de gemeente Helmond voorop door de Wsw-wachlijst inmiddels te hebben opgeschoond en cv's op werk.nl te hebben geplaatst voor degenen die tot de doelgroep van de banenafpraak horen. De gemeente Rivierland bevindt zich momenteel in de fase van het opschonen. In Amsterdam zijn degenen die in aanspraak komen voor de banenafpraak in beeld bij het werkgeversservicepunt.

Het moge duidelijk zijn dat het vergroten van transparantie een proces is dat volop in beweging is; het proces stopt dan ook niet op 1 januari 2015. Samen met de betrokken partijen zal ook ik mij blijven inzetten om te komen tot een beter transparante arbeidsmarkt. Ik zal u voor de zomer verder informeren over de vorderingen.

Versterking handhaving ten aanzien van passende arbeid in de WW

In de begrotingsafspraken 2014 is afgesproken om de handhaving ten aanzien van passende arbeid in de WW te versterken. Deze afspraak ligt in het verlengde van de aanscherping van het begrip passende arbeid in het kader van de Wet werk en zekerheid. Op grond hiervan wordt reeds na een half jaar – in plaats van na één jaar – alle arbeid als passend aangemerkt. De versterking van de handhaving houdt in dat in het gesprek dat de adviseur van het UWV-WERKbedrijf in de zevende maand met de WW-gerechtigde voert, specifieke aandacht wordt besteed aan de verruiming van het begrip passende arbeid. Tijdens dit gesprek wordt van de WW-gerechtigde gevraagd te laten zien op welke vacatures al is gesolliciteerd en op welke vacatures de WW-gerechtigde de komende periode van plan is te solliciteren. Ook wordt beoordeeld of het (voorgenomen) zoekgedrag breed genoeg is. Daarbij worden concrete afspraken gemaakt met de WW-gerechtigde om invulling te geven aan het verbreden van het zoekgedrag. In de tiende maand van werkloosheid is er wederom contact met de werkzoekende. Getoetst wordt of de werkzoekende invulling heeft gegeven aan de gemaakte afspraken. Wanneer de werkzoekende zijn zoekgedrag niet conform de gemaakte afspraken heeft aangepast, kan een maatregel worden opgelegd.

UWV krijgt budgettaire ruimte om vanaf 1 januari 2015 voor de periode van 2,5 jaar gesprekken te voeren met 42.000 personen op jaarbasis. Hiervoor wordt per jaar € 10 miljoen toegekend. Via monitoring maakt UWV zichtbaar wat het effect van de versterkte handhaving op de uitkeringslasten is. Over de resultaten wordt uw Kamer geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma