

Vergaderjaar 2014–2015

**26 448**

## **Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)**

**Nr. 531**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 3 maart 2015

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 22 december 2014 inzake de aanbieding jaarplannen 2015 van UWV en de Sociale Verzekeringsbank (Kamerstuk 26 448, nr. 529).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 27 februari 2015. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Van der Burg

De adjunct-griffier van de commissie,  
Lemaier

1

Kunt u voorbeelden aangeven waarbij werkzoekenden maatregelen zijn opgelegd, omdat zij na een jaar nog niet op zoek waren naar alle arbeid in plaats van naar passende arbeid? In hoeveel gevallen is een maatregel opgelegd? Waaruit bestaan die maatregelen?

Antwoord

In totaal is in de eerste 8 maanden van 2014 (bron: achtmaandenverslag UWV) in 15.400 gevallen een maatregel toegepast omdat WW-gerechtigden onvoldoende hun best deden om passende arbeid te verkrijgen. Het gaat hierbij niet alleen om maatregelen voor mensen die langer dan een jaar WW-gerechtigd zijn, maar om alle maatregelen. Dat is gemeten vanaf dag 1 WW en gaat om een breed spectrum aan tekortkomingen in het sollicitatiegedrag. Zo gaat het bijvoorbeeld om WW-gerechtigden die te weinig sollicitatieactiviteiten hebben verricht, WW-gerechtigden die onvoldoende breed zoeken naar passend werk of WW-gerechtigden die door hun eigen toedoen geen passende arbeid kunnen verkrijgen. De maatregel bestaat uit een procentuele korting op de uitkering gedurende een bepaalde periode.

2

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) krijgt vanaf 1 januari 2015 voor de periode van 2,5 jaar ruimte om 42.000 personen op jaarbasis te spreken. Hoe wordt dit onderverdeeld naar het type uitkeringen, dus Werkloosheidsuitkering (WW), Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), vangnet Ziektewet etc.?

Antwoord

Dit betreft alleen WW-gerechtigden. Achtergrond hiervan is dat deze activiteiten voortkomen uit de afspraken die zijn gemaakt in het begrotingsakkoord 2014 met betrekking tot de Wet werk en zekerheid.

3

Wat bedoelt u met de zin «Daarbij geldt dat zij zich bevinden aan de grens van wat mogelijk is»? Betekent dit dat er in de komende jaren geen beleidswijzigingen kunnen worden doorgevoerd? Wat betekent dit voor de dienstverlening indien de werkloosheid onverhoopt snel oploopt?

4

Deelt u de opvatting van het UWV dat de mogelijkheden voor nieuwe ingrijpende beleidswijzigingen of verdere besparingen op het budget van het UWV voor de komende jaren zo goed als uitgeput zijn?

Antwoorden 3 en 4

Het invoeren van vele wetswijzigingen in combinatie met opeenvolgende taakstellingen, voert de druk op UWV en SVB op. Beleidswijzigingen zijn nog steeds mogelijk, maar hierbij moet rekening worden gehouden met het verandervermogen van UWV en SVB. Dit is aan een maximum gebonden. Om bijvoorbeeld wijzigingen in ICT systemen verantwoord door te voeren, moet onder andere rekening worden gehouden met de beschikbare releasecapaciteit bij de ZBO's en de releasemomenten. Het kan dan bijvoorbeeld zo zijn dat een beleidswijziging minder snel of ingrijpend wordt ingevoerd als wellicht gewenst is. Hier wordt rekening mee gehouden door UWV en SVB vroegtijdig te betrekken bij beleidswijzigingen, zodat zij in verschillende scenario's kunnen schetsen welke mogelijkheden er zijn. Vervolgens kan het optimale scenario worden gekozen, rekening houdend met de grenzen van de uitvoeringsorganisatie.

UWV en SVB hebben de laatste jaren forse reducties op de uitvoeringskosten bereikt en zullen nog forse reducties moeten realiseren om invulling te geven aan de taakstelling uit het regeerakkoord Rutte II. De huidige bezuinigingen op de uitvoering vallen samen met de implementatie en uitvoering van complexe en grootschalige hervormingen in diezelfde uitvoering.

Eventuele additionele nieuwe taakstellingen kunnen alleen indien er fundamentele keuzes gemaakt worden in de uit te voeren taken (minder) of het dienstverleningsniveau (lager).

Naar aanleiding van uw vraag over de dienstverlening in het kader van de werkloosheid merk ik op dat relatief snel op te schalen is indien het volume toeneemt. In de systematiek van het toekennen van uitvoeringskosten wordt rekening gehouden met wijzigingen in het volume WW. Mocht in de komende jaren de werkloosheid snel oplopen of krimpen, dan kan UWV hier haar hoeveelheid personeel op aanpassen.

5

Wordt de begrotingsafspraken 2014 door het UWV alleen uitgevoerd door meer gesprekken te voeren met werkzoekenden?

6

Wanneer zijn die gesprekken toereikend? Met andere woorden: wat zijn de criteria om te beoordelen of het zoekgedrag van een werkzoekende breed genoeg is? Wanneer wordt een maatregel opgelegd? Kunt u het beoordelingskader en de aard van de voorgenomen maatregelen schetsen die uitvoering geven aan de begrotingsafspraken?

Antwoorden 5 en 6

Naast de intensivering van de uitvoering is in het begrotingsakkoord ook afgesproken dat al na 6 maanden (nu 12 maanden) voor WW-gerechtigden alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Deze afspraak is gerealiseerd via een wijziging van het besluit passende arbeid.

De criteria om te beoordelen of het zoekgedrag van een werkzoekende breed genoeg is, zijn neergelegd in het besluit passende arbeid. Dit besluit is gepubliceerd in het Staatsblad 525, 2014.

In de uitvoeringspraktijk wordt de afspraak uit het begrotingsakkoord zo ingevuld dat de adviseur werk van UWV in de zevende maand van werkloosheid expliciet met de werkzoekende zijn sollicitatiegedrag bespreekt met als doel dat betrokkene effectief en breed solliciteert, dat wil zeggen met oog voor mogelijkheden buiten functie, sector, niveau, reisafstand en dergelijke die was verbonden aan zijn eerdere werk. Met de werkloze wordt overeengekomen op welke andere functies hij concreet zal solliciteren.

De functies die het betreft moeten daarbij wel een reële slagingskans voor betrokkene bieden. Als betrokkene de gemaakte afspraak omtrent te ondernemen sollicitaties niet nakomt en dat dit betrokkene verwijtbaar is zal een maatregel worden getroffen (verlaging of (tijdelijke) beëindiging van de uitkering). De uitvoering van een en ander wordt gemonitord.

7

Klopt het dat de maatregel om meer gesprekken te voeren met ww'ers 10 miljoen euro kost maar per saldo 55 miljoen euro zal opleveren in 2015, zoals het UWV op pagina 10 van het jaarplan 2015 aangeeft? Is het zo dat de opbrengst van de maatregel wordt gegenereerd doordat de werkloosheid wordt verlaagd en het arbeidsaanbod wordt verbreed doordat werkzoekenden sneller aan het werk komen?

Antwoord

Van genoemde gesprekken (zie vragen 5 en 6) is de verwachting dat deze minimaal een besparing op de grote geldstroom (het bedrag aan uitkeringen) op zullen leveren die gelijk is aan de uitvoeringskosten ervan (10 miljoen euro).

De 55 miljoen euro aan besparingen staat los van de verbreding van het zoekgedrag en hangt samen met de businesscase intensivering toezicht. Deze benadering wordt ook wel aangeduid met de afkorting ACE (Activering en Controle heeft Effect). De verwachte besparing is vooral het gevolg van het in de eerste maanden van werkloosheid meer activeren en intensiever controleren van werkzoekenden. Naar verwachting zal dit leiden tot meer uitstroom van werklozen naar werk.

8

Op welke wijze intensificeert het UWV de afhandeling van fraudesignalen en de aanpak van fictieve dienstverbanden? Welke resultaten worden hiervan verwacht?

Antwoord

Zoals in het jaarplan van UWV is beschreven (pagina 19) zal de capaciteit voor afhandeling van signalen worden uitgebreid. Om fictieve dienstverbanden te bestrijden zal onder meer nauwer worden samengewerkt met de Inspectie SZW. Zowel de intensivering van het afhandelen van fraudesignalen als de bestrijding van fictieve dienstverbanden maken onderdeel uit van de businesscase intensivering toezicht. De investeringen en verwachte opbrengsten van deze business case staan benoemd in de brief aan de Tweede Kamer van 4 oktober 2013.

9

Waarom is het normpercentage voor het aantal cv's op Werk.nl van ww'ers met sollicitatieplicht slechts 75%?

Antwoord

Gezien de grote opgave waar UWV in 2015 voor staat, heb ik ervoor gekozen om de streefwaarden voor de prestatie-indicatoren op hetzelfde niveau als in 2014 vast te stellen. Uitzondering vormen de streefwaarden voor de tijdigheid eerste betaling, waar op grond van de huidige realisaties besloten is tot verhoging van streefwaarden. Daarmee geldt als algemeen uitgangspunt dat de dienstverlening van UWV in 2015 minimaal op het huidige niveau dient te blijven. Het normpercentage van 75% voor het aantal cv's op Werk.nl van WW-gerechtigden met sollicitatieplicht moet gezien worden als het minimaal door UWV te behalen percentage (ondergrens).

Het streven is erop gericht dat uiteindelijk iedere WW-gerechtigde met sollicitatieplicht met een kwalitatief goed cv op werk.nl komt te staan. Daar wordt een aantal maatregelen voor ingezet, zowel in de opzet van werk.nl als in de ondersteuning van klanten. Zo worden beperkt digivaardigen op het werkplein ondersteund in het plaatsen van een cv op werk.nl. Op werk.nl vindt de werkloze bovendien aanwijzingen/tips om zijn cv op werk.nl te plaatsen of om een al geplaatst cv te verbeteren. Tijdens het gesprek na drie maanden met de adviseur werk van UWV komen de mogelijkheden van een betere presentatie via het cv ook nog eens aan de orde.

Daarnaast zal, om plaatsing van het cv op werk.nl te vergemakkelijken, de (elektronische) inschrijving van WW-gerechtigden voor werk geïntegreerd worden met de plaatsing van het cv op werk.nl.

Tenslotte zal de wijze waarop cv's verlopen worden aangepast.

10

Kunt u feitelijk uiteenzetten wat er in de eerste drie maanden aan begeleiding plaatsvindt van mensen die zich hebben gemeld voor een WW-uitkering? Wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen mensen met een relatief goede respectievelijk slechte positie op de arbeidsmarkt?

Antwoord

In de eerste drie maanden van werkloosheid vinden activeringsgesprekken in het kader van ACE (Activering en Controle geeft Effect) plaats en wordt veel ondersteunende dienstverlening geboden zoals informatie & advies, matching, webinars, on-line trainingen, adviezen ten aanzien van opstellen cv en competentieonderzoek. Ook is in de eerste maanden van werkloosheid e-coaching door de adviseur werk beschikbaar. Deze dienstverlening is voor iedere WW-gerechtigde beschikbaar ongeacht diens positie op de arbeidsmarkt. Klanten die moeite hebben met digitale dienstverlening biedt UWV ondersteuning op de vestiging.

11

Op welke wijze begeleidt het UWV mensen die onvoldoende «digivaardigheden» hebben om zich te redden op werk.nl? Hoe groot is deze groep mensen?

Antwoord

Mensen die niet digivaardig zijn, worden in de gelegenheid gesteld om zich op een andere wijze dan via het internet in te schrijven bij UWV en zich te verantwoorden over sollicitatieactiviteiten. Ook zijn voor hen workshops beschikbaar (zoals solliciteren en zelfstandige worden) als equivalent van de online dienstverlening. Volgens onderzoek, in opdracht van UWV verricht door ITS, blijkt 9 procent van de WW-gerechtigden in het geheel geen gebruik te (kunnen) maken van e-diensten van UWV.

Werkzoekenden die het moeilijk vinden om met het internet en digitale diensten om te gaan worden op het werkplein op inloopuren geholpen door het zgn. team werk.nl. Het gaat hierbij om ca. 16% van de WW-gerechtigden. Voor hen is hulp bij de e-intake (inschrijving werk en WW-aanvraag) beschikbaar. Bovendien worden de basisworkshop werkmap en werk.nl en de workshop online naar werk aangeboden. Er wordt tenslotte ook individuele hulp geboden bij het maken van een cv, het uploaden van sollicitatieactiviteiten en dergelijke.

12

Het UWV verwacht in 2015 125.000 (her-)beoordelingen uit te voeren. Hoe is de verdeling van het aantal her en reguliere beoordelingen uitgesplitst naar regeling dus Wajong, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), WIA, WAZ, vangnet ZW?

Antwoord

UWV gaat voor 2015 uit van 90.100 1<sup>e</sup> claimbeoordelingen en 33.900 herbeoordelingen (in het jaarplan aangeduid met ca. 125.000 (her-)beoordelingen). De beoordelingen in het kader van de herindeling Wajong zijn hierbij niet meegenomen. In onderstaande tabel is een onderverdeling naar regeling opgenomen.

<b>1e Claimbeoordelingen</b>	
WIA	62.100
Wajong	28.000
	<b>90.100</b>
<b>Herbeoordelingen</b>	
WIA	23.900
Wajong	2.600
WAO	7.400
	<b>33.900</b>
<b>Totaal</b>	<b>124.000</b>

13

Waarom is de norm voor de gemiddelde verzuimduur in het eerste ZW-jaar in dagen in 2015 ruimer dan de ongenormeerde realisatie in 2014?

Antwoord

Op het terrein van de Ziektewet gelden met ingang van 2015 twee nieuwe prestatie-indicatoren. In de eerste helft van 2014 is proefgedraaid met deze indicatoren. Uit deze meting bleek dat de gemiddelde verzuimduur in het eerste ZW-jaar een stijgende tendens vertoonde van 55 dagen in april naar 64 dagen in augustus. Mede omdat het hier een nieuwe indicator betreft, waar slechts beperkt ervaring mee is opgedaan, heb ik in overleg met UWV besloten om de norm voor 2015 op 70 dagen te stellen. Deze norm moet gezien worden als een maximum, waar de gemiddelde verzuimduur in 2015 onder moet blijven. UWV stuurt hard bij om een verdere oploop van het aantal verzuimdagen te voorkomen. Op basis van de komende realisaties zal gekeken worden naar de normering van deze indicator voor 2016.