

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2687

Vragen van het lid **Wiersma** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de berichten «Langdurig werklozen vaak onvindbaar systemen UWV» en «Werkloze is te anoniem»* (ingezonden 14 mei 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 6 juli 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 2367.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Langdurig werklozen vaak onvindbaar systemen UWV»¹ en het artikel «Werkloze is te anoniem»?²

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoeveel van de circa 327.000 WW-gerechtigden zitten er op dit moment in de systemen van www.werk.nl? Hoeveel van hen hebben daar hun curriculum vitae (cv) in geüpload? Zijn deze cv's ook altijd allemaal bruikbaar of bevatten deze ook tekortkomingen?

Antwoord 2

In mei 2018 stonden 445.000 cv's op werk.nl. Dat is meer dan het aantal WW-gerechtigden op dat moment, namelijk 314.000. Ook werkzoekenden zonder een uitkering, zoals niet-uitkeringsgerechtigden of mensen met een baan, kunnen hun cv op werk.nl plaatsen.

Alle WW-gerechtigden hebben een account op werk.nl, de Werkmap. Via de Werkmap ontvangen zij berichten en taken rond de aanvraag en continuering van de uitkering en geven zij bijvoorbeeld door welke sollicitatieactiviteiten zijn ontplooid.

UWV stimuleert werkzoekenden met een uitkering om hun cv op werk.nl te plaatsen, in lijn met hun verplichting zich in te spannen om snel werk te vinden.

UWV heeft aangegeven dat in april 2018 circa 86% van de WW-gerechtigden een actief cv op werk.nl heeft.

¹ <https://www.telegraaf.nl/financieel/1795687/langdurig-werklozen-vaak-onvindbaar>

² <https://www.telegraaf.nl/nieuws/1795343/werkloze-te-anoniem>

Om de kwaliteit van werk.nl cv's te bewaken geeft UWV voorlichting en tips over hoe het beste een cv op te stellen. UWV heeft hiervoor de cv-kaart ontwikkeld met maatwerkadvies voor het individuele cv. Ook in de gesprekken bij de persoonlijke dienstverlening komt het opstellen en plaatsen van een cv op werk.nl aan bod.

Vraag 3

Klopt het dat een werkzoekende zijn cv – indien geüpload – op «niet openbaar» kan zetten. Wat betekent dit? Kunt u inzicht geven in het aantal ww'ers ervoor kiezen hun cv niet te publiceren?

Antwoord 3

Ja, dat klopt. Sinds twee jaar maakt het opstellen van een werk.nl cv onderdeel uit van de aanvraagprocedure voor een WW-uitkering (niet verplicht). Een werkzoekende kan vervolgens kiezen om het cv op «openbaar» te zetten, waardoor deze inclusief persoonlijke gegevens zichtbaar wordt voor werkgevers of kan kiezen voor een anoniem cv. UWV geeft aan dat in april van dit jaar circa 86% van de WW-gerechtigden een actief cv op werk.nl heeft (openbaar plus anoniem).

Het plaatsen van een online cv wordt door UWV gestimuleerd, maar is niet voor iedereen relevant. Denk hierbij onder meer aan personen die al een nieuwe baan hebben gevonden en waarbij de WW-uitkering dient ter overbrugging van de periode tussen twee banen in. Wanneer zij wel hun cv online plaatsen kan dit ertoe leiden dat een werkgever hen tevergeefs benadert met een vacature. Dit leidt tot teleurstelling bij de werkgever, die een geschikte kandidaat dacht te vinden.

Vraag 3

In hoeverre is het mogelijk contactgegevens als telefoonnummer en/of emailadres nu onzichtbaar te maken? Bij hoeveel ww'ers is hier sprake van en kunt u percentueel een overzicht geven van de kans op een succesvolle «baanmatch» vanuit het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV), tussen beide groepen (met en zonder contactgegevens)? Deelt u de mening dat het onacceptabel is als het niet publiceren leidt tot minder kans op werk? Op welke manier zou de informatie kunnen worden geanonimiseerd, zodat belangrijke informatie voor werkgevers zichtbaar kan worden?

Antwoord 4

Werkzoekenden worden gestimuleerd om hun cv online te zetten. Dit kan met weergave van persoonsgebonden gegevens, zoals email en telefoonnummer. Maar op basis van de privacywetgeving kan dit ook zonder deze gegevens. De kerngegevens die voor een werkgever belangrijk zijn om te beoordelen of een kandidaat geschikt zou kunnen zijn, zoals opleiding en werkervaring, zijn altijd voor werkgevers openbaar toegankelijk.

Bij een anoniem cv zijn de volgende gegevens niet zichtbaar: naam, geboortedatum, geslacht, straat, postcode, plaats en email-adres. 80% van alle cv's staan op «openbaar». In 20% wordt het cv als «anoniem» gepubliceerd. Voor mensen met een WW-uitkering is 15% van de cv's anoniem. Daarnaast kunnen werkzoekenden ervoor kiezen wel of niet telefonisch te kunnen worden benaderd door een werkgever. Ook werkzoekenden die een anoniem cv hebben geplaatst kunnen er voor kiezen om alleen hun telefoonnummer te vermelden. In 95% van alle cv's (inclusief anonieme cv's) wordt gekozen voor plaatsing met telefoonnummer.

Wanneer een werkgever interesse heeft in een werkzoekende die zijn persoonsgegevens niet online toont, kan deze contact opnemen met de werkzoekende via de Werkmap op werk.nl. In het geval van speciale doelgroepen loopt dit contact via het Werkgeversservicepunt (WSP) (email of telefoon). Het WSP brengt vervolgens de werkgever in contact met de werkzoekende. Aangezien het altijd mogelijk is om in contact te komen met een werkzoekende en omdat belangrijke informatie voor werkgevers zichtbaar is, hoeft het plaatsen van een anoniem cv niet te leiden tot minder kansen op een baan.

Vraag 5

Wordt bij opgave van een cv gevraagd met welke partijen bijvoorbeeld basale informatie mag worden gedeeld, ten einde een betere match tot stand te brengen? Zo nee, bent u bereid dit nader te onderzoeken?

Antwoord 5

Alle werkgevers kunnen via een account op werk.nl van alle cv's basale en belangrijke informatie zien, zoals opleiding, (werk)ervaring, etc. Maandelijks worden er circa 1,5 miljoen cv's door werkgevers geraadpleegd.

Vraag 6

Hoeveel van de WW-gerechtigden vallen onder de sollicitatieplicht? Welk deel niet, waarom is dit zo en kunt u dit getalsmatig uitsplitsen naar categorieën redenen voor ontheffing?

Antwoord 6

UWV geeft aan dat in juni 2018 circa 72.000 mensen zijn vrijgesteld van de sollicitatieplicht.

WW-gerechtigden kunnen ontheffing krijgen als zij bij volledige werkhervatting door inkomstenverrekening nog niet volledig uit de WW zijn. Dat is de grootste groep: iets meer dan 31.000. Daarnaast is er onder meer ontheffing vanwege het volgen van scholing of proefplaatsing, het verrichten van mantelzorg, calamiteiten, het opstarten van een bedrijf als zzp-er, vakantie en ziekte. Voor de duur van de ontheffing gelden voorwaarden en termijnen. Het aantal WW-ers dat ontheffing heeft op deze gronden is dynamisch, omdat de omstandigheden sterk aan verandering onderhevig zijn. Tot slot geldt er een vrijstelling van sollicitatieplicht voor WW-gerechtigden in het jaar voorafgaand aan hun AOW (een kleine 9.000 mensen).

Vraag 7

Deelt u het beeld dat hoogleraar Wilthagen schetst dat er ook mensen in de systemen zitten die gewoon niet willen werken en het sociale zekerheidssysteem gebruiken om niet te hoeven werken? Hoe goed hebben we zicht op deze groep? Hoe groot is deze groep? Welke mogelijkheden ziet u om enerzijds dit inzicht te vergroten en anderzijds strikter toe te zien op de sollicitatieplicht?

Antwoord 7

Het merendeel van de werkzoekenden wil snel weer aan het werk. Maar er zijn ook mensen die niet of onvoldoende gemotiveerd zijn om te werken, een goed beeld daarvan is lastig te verkrijgen. Echter, het stelsel van sociale zekerheid is er

enerzijds voor om mensen die het (tijdelijk) nodig hebben te voorzien van inkomen in de periode van werkloosheid en anderzijds om mensen te activeren opnieuw werk te vinden. Dat geldt zowel voor de WW als voor de Participatiewet.

Bij de WW zijn daar verschillende instrumenten voor. Aan WW-gerechtigden wordt als eis gesteld zich in te spannen om zo snel mogelijk te reintegreren op de arbeidsmarkt. Deze eis vertaalt zich naar de sollicitatieplicht, het activeren van een breder zoekgedrag en het accepteren van een passend werkaanbod. Op het voldoen aan deze verplichtingen wordt bij alle WW-gerechtigden toegezien en er worden maatregelen (korting op de uitkering) opgelegd indien dit niet het geval is. Voor mensen met een grote kans op langdurige werkloosheid, zoals ouderen, wordt persoonlijke dienstverlening aangeboden om de kansen op werkhervatting te vergroten. Dit biedt ook mogelijkheden om beter zicht op motivatie ten aanzien van werk te verkrijgen bij individuele werkzoekenden en hierin maatwerk te bieden. Daarnaast biedt UWV online webinars en trainingen aan die onder meer ingaan op activatie en motivatie.

Voor wat betreft het recht op bijstand geldt dat hieraan altijd de plicht is verbonden zich in te zetten om weer onafhankelijk van de uitkering te worden. Door geen beperkende voorwaarden te stellen aan aard en omvang van het werk en aan de aansluiting op opleiding en ervaring, wordt bereikt dat een beroep op bijstand zo kort mogelijk is. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met gezondheid en belastbaarheid. Wanneer de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is dient men gebruik te maken van door de gemeente

aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (reïntegratieverplichting). Worden de verplichtingen verwijtbaar niet nagekomen, dan vindt in voorkomende gevallen een maatregel in de vorm van een verlaging van de uitkering (tot 100% gedurende 3 maanden) plaats. Het toezicht op uitvoering en handhaving van de bijstandswetgeving behoort primair tot de controlerende taak van de gemeenteraad.

Vraag 8

Vindt u dat de systemen van het UWV-werkbedrijf voldoen aan de huidige tijd met betrekking tot de toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en vindbaarheid van geschikte kandidaten voor werkgevers die zich melden bij het UWV? Zo ja, hoe verhoudt dit zich tot de onvindbaarheid van werklozen, zoals blijkt uit het bericht «Langdurig werklozen vaak onvindbaar systemen UWV»? Zo nee, op welke (nieuwe) manieren is het UWV nu bezig dit te verbeteren?

Antwoord 8

De matchingssystemen van UWV kunnen verbeterd worden waar het de gebruiksvriendelijkheid en doelmatigheid betreft. UWV werkt aan de ontwikkeling en realisering van deze verbeteringen. Deze veranderingen hebben hun plaats in het UIP, het UWV Informatieplan, waar uw Kamer uitgebreid over is geïnformeerd³. In het antwoord op vraag 12 worden deze verbeteringen toegelicht.

Daarbij wil ik benadrukken dat een online cv niet de enige manier is om werkzoekenden en vacatures te matchen. In mijn brief aan uw Kamer van 14 mei jl.⁴ ga ik hier op in. Een goed instrument is bijvoorbeeld het organiseren van bijeenkomsten waarbij werkzoekenden en werkgevers elkaar persoonlijk ontmoeten, zoals oriënterende gesprekken, banenmarkten en inspiratiebijeenkomsten. Daarnaast zijn er trajecten waarin door scholing en door het bijstellen van functiewerkzaamheden en functie-eisen een goede match tussen werkzoekenden en werkgevers gemaakt kan worden.

Vraag 9

Wat is uw reactie op de volgende opmerking van de heer Van der Gaag: «de goede kandidaten zijn er wel, maar ze zitten verscholen in de kaartenbakken van gemeenten en instanties»?

Antwoord 9

Werkgevers zijn op zoek naar de ideale kandidaat die een exacte match oplevert met werkervaring en kennis. In een tijd van arbeidsmarktkrapte wordt het matchen van de exacte vraag en de kandidaat die aan alle vereisten voldoet steeds lastiger. Voorop staat dat het merendeel van de WW-gerechtigden snel zelf een baan vindt. Het niet of niet snel een baan vinden heeft onder meer te maken met het niet hebben van een startkwalificatie of een kwalificatie of opleiding in een vakgebied waar onvoldoende of geen vraag naar is. Momenteel zit de grootste mismatch in de vraag naar mensen met ervaring of een opleiding in de ICT, techniek, transport of logistiek, terwijl in het aanbod deze werkzoekenden moeilijk te vinden zijn. Matchen op werk vereist in een tijd van krapte een andere aanpak dan alleen zoeken en vinden op basis van cv's. Aanvullende scholing is wenselijk om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en werkzoekenden te geleiden naar kansberoepen. Zoals ik in mijn brief van 14 mei jl.⁵ heb aangegeven ligt hier ook rol voor werkgevers. Maar ook ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers die UWV organiseert vervullen een belangrijke rol. Deze ontmoetingen bieden goede mogelijkheden tot een match die op basis van alleen een cv niet gelukt zou zijn.

Vraag 10

Wat is uw reactie op de opmerkingen van de heer Witjes, hoofd arbeidsmarktinformatie bij het UWV, dat de databases van werklozen misschien uitgebreid zouden moeten worden met onderliggende competenties? Hoe «landen» deze andere vaardigheden nu in het profiel van werkzoekenden op

³ Kamerstukken II, vergaderjaar 2017–2018, 26 448, nr. 600

⁴ Kamerstukken II, vergaderjaar 2017–2018, Aanhangsel 2076

⁵ Kamerstukken II, vergaderjaar 2017–2018, Aanhangsel 2076

werk.nl? Welke inspanning doet het UWV hiervoor? Klopt het dat het UWV meer informatie heeft dan nu wordt gebruikt binnen de omgeving www.werk.nl? Zo ja, is er ruimte om deze informatie in te zetten voor betere matching? Heeft u zicht op welke kansen de technologie biedt om een betere matchkans te creëren?

Antwoord 10

Werkzoekenden kunnen hun competenties bij het creëren van hun cv op werk.nl kwijt in de vrije ruimte. UWV heeft daarbij aandacht voor verbeteringen wat betreft de zoekfunctionaliteit op onder meer competenties. Zie hiervoor het antwoord op vraag 12.

Voor een aantal doelgroepen heeft UWV meer informatie in de systemen van UWV dan op werk.nl is te vinden. De Kandidatenverkenner Banenafpraak (KVB) kan met behulp van die beschikbare informatie bijvoorbeeld de AG doelgroep vindbaar maken.

Overigens zijn persoonlijke ontmoetingen een goed instrument om competenties bij werkgevers voor het voetlicht te brengen. Werkzoekenden kunnen deze dan zelf aangeven en toelichten. Hiervoor biedt UWV hen online en/of offline trainingen aan.

Vraag 11

Wat is de verhouding in de dienstverlening van het UWV tussen de instrumenten werkverkenner, de werkmap op werk.nl en het uploaden van cv's op werk.nl? Hoe worden deze op elkaar afgestemd en welke prevaleert?

Antwoord 11

Iedereen die een WW-uitkering ontvangt heeft een Werkmap op werk.nl. Via de Werkmap ontvangt de uitkeringsgerechtigde berichten en taken die van belang zijn voor het krijgen van de uitkering en het vinden van een nieuwe baan. Via de Werkmap wordt ook de werkverkenner aangeboden om in te vullen. Via de werkverkenner wordt de individuele arbeidsmarktpositie van uitkeringsgerechtigde bepaald, op grond waarvan al dan niet aanvullende persoonlijke dienstverlening wordt aangeboden. UWV stimuleert het invullen van de werkverkenner; dit wordt door 75% van de WW-gerechtigden gedaan. Voor mensen die de werkverkenner niet hebben ingevuld beoordeelt UWV op basis van de aanwezige informatie of aanvullende dienstverlening op korte termijn toegevoegde waarde heeft. UWV moedigt via de Werkmap en persoonlijke dienstverlening het plaatsen van een (beter) cv op werk.nl aan.

Vraag 12

Wanneer zijn er weer nieuwe releases voor de verschillende systemen van UWV gepland? Kunt u een overzicht geven van de releases uit de afgelopen twee jaar en welke verbeteringen er rond de vindbaarheid van werkzoekenden zijn doorgevoerd?

Antwoord 12

Zoals bij vraag 8 is aangegeven wordt de alomvattende ICT agenda van UWV weergegeven in het UWV Informatieplan (UIP). In mijn brief aan uw Kamer van 14 december 2017⁶ bent u uitgebreid geïnformeerd over de inspanningen van UWV gericht op de stabiliteit en continuïteit van de ICT-systemen (voorkomen van uitval), en om deze tegelijkertijd toekomstbestendig en wendbaar te maken.

In de afgelopen periode heeft UWV verschillende online diensten ontwikkeld voor werk.nl op het gebied van cv's opstellen door werkzoekenden en cv's zoeken door werkgevers.

Zo is de cv-maker op werk.nl verbeterd, waardoor werkzoekenden een kwalitatief goed cv kunnen opstellen. Bovendien zijn er voor de AG-doelgroep specifieke vragen opgenomen, waarmee zij het cv kunnen verrijken.

Om de kwaliteit van de online cv's verder te verbeteren is de cv-kaart geïntroduceerd. De cv-kaart biedt de werkzoekende een overzicht van onvolkomenheden in het eigen cv en biedt tips en suggesties om het cv en daarmee de vindbaarheid, het matchresultaat en het zoekgedrag, te verbeteren.

⁶ Kamerstukken II, vergaderjaar 2017–2018, 26 448, nr. 600

Ook zijn er verschillende verbeteringen doorgevoerd in de zoekfunctionaliteit van werkgevers. Zo kunnen zij zoekopdrachten aanmaken, waarmee zij op vooraf gedefinieerde parameters kunnen zoeken naar cv's. Interessante cv's kunnen vervolgens worden opgeslagen zodat de kandidaten in beeld blijven, ook voor een eventuele latere vacature. Bovendien kunnen werkgevers bij het cv notities maken.

Voor de AG-doelgroep is de Kandidatenverkenner Banenmarkt geïntroduceerd. Hiermee kunnen werkgevers die openstaan voor werkzoekenden uit deze doelgroep zoeken naar kandidaten.

Naast bovenstaande geautomatiseerde oplossingen, is er ook sprake van handwerk om de kwaliteit van cv's te verbeteren. Werkzoekenden worden onder meer via persoonlijke dienstverlening gecoacht en geadviseerd over hun cv. Daarnaast wordt sinds enkele jaren het online webinar «Hoe val ik op met mijn cv» periodiek gegeven, met adviezen over inhoud en layout van een cv. In de online training solliciteren op werk.nl wordt het opstellen van een goed cv toegelicht.

De planning van toekomstige ontwikkelingen zijn vooralsnog niet met zekerheid in de tijd te schetsen. Wel is er een blijvende focus op het beter vindbaar maken van cv's voor werkgevers op werk.nl. Zo worden de mogelijkheden verkend om het zoeken op vrije zoektermen – waaronder competenties – mogelijk te maken (zonder te moeten zoeken op vooraf gedefinieerde beroepen uit een vaste beroepenlijst). Dit principe is het afgelopen jaar geïntroduceerd op werk.nl bij het zoeken naar vacatures door werkzoekenden, hetgeen als zeer positief wordt ervaren. Ook zal er op andere manieren aandacht zijn voor het matchen op basis van vaardigheden.

Vanuit de Europese Unie wordt ingezet op de (door)ontwikkeling van EURES, het Europese systeem om vraag en antwoord op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden. Hierin zijn verschillende ontwikkelingen te verwachten, waaraan UWV een bijdrage zal leveren.

Vraag 13

Welke ruimte is er voor gemeenten om gegevens vanuit het UWV naar hen overgedragen te krijgen, ten einde een betere match tot stand te brengen?

Antwoord 13

Om meer mensen aan het werk te helpen is het van groot belang dat de publieke partijen die hierin een wettelijke verantwoordelijkheid hebben goed samenwerken. Een onderdeel daarvan is ook dat de systemen goed communiceren. De afgelopen tijd zijn de processen ingericht om te zorgen voor een betere gegevensuitwisseling van gemeenten naar UWV en andersom. De processen rondom het doelgroepregister, de no-riskpolis en het vangnet werken technisch goed.

De uitwisseling van matchingsgegevens kan nog worden vergemakkelijkt als er gewerkt wordt met een standaard dataset. In de verkenning binnen het Programma Matchen op Werk wordt dit meegenomen. Voorts wordt er binnen de verkenning gekeken in hoeverre er sprake zou kunnen zijn van een warme overdracht van gegevens van UWV naar gemeenten, dat wil zeggen nog voor het eindigen van de uitkering bij UWV.

Vraag 14 en 15

Klopt het dat het UWV wordt benaderd door bedrijven die met de cv-data vraag en aanbod bij elkaar kunnen brengen wat verder gaat dan het UWV zelf kan? Zo ja, kunt u een overzicht geven van de partijen die het UWV hebben benaderd en welke dienstverlening deze partijen kunnen bieden?

Ziet u mogelijkheden voor het UWV om samen te werken met private instellingen om de digitale systemen te verbeteren en daarmee de kans op het vinden van werk te vergroten? Zo ja, deelt u de mening dat een dergelijke samenwerking mogelijk meer mensen aan een baan kan helpen?

Antwoord 14 en 15

UWV wordt geregeld benaderd door partijen met allerlei initiatieven, waarbij wordt gekeken in hoeverre het qua nut en mogelijkheden past om hierop in te gaan. Dit is ook het geval rond de matchingsystemen. De cv en vacature-data kunnen verrijkt worden met data die bedrijven zelf hebben teneinde tot betere zoekvragen te komen waarmee gericht een juiste kandidaat gevonden kan worden. Op dit moment is een samenwerking gestart met de

NBBU met als doel om met tot maatwerk bewerkte data meer (werkloze) werkzoekenden te kunnen begeleiden naar werk. De data worden in het derde kwartaal van dit jaar «open» gezet op het Dataportaal van de Nederlandse overheid, <https://data.overheid.nl/>. Hiermee zijn de data voor iedereen toegankelijk.

Samenwerkingen als deze waarbij digitale systemen kunnen worden verbeterd zullen een positieve invloed hebben op de carrièreperspectieven van werkzoekenden.