



Datum

16 JUNI 2011

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
De heren H.G.J. Kamp en P. de Krom
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Uw kenmerk:
RUA/UO/2011/6560

Ons kenmerk:
SBK/83182/HvS

Pagina
1 van 12

Onderwerp:

Uitvoeringstoets wijziging Wet SUWI en Werkloosheidswet

Geachte heren Kamp en De Krom,

Op 29 april jl. verzocht u mij het wetsvoorstel wijziging Wet SUWI en Werkloosheidswet te beoordelen op uitvoerbaarheid. Hierbij treft u het resultaat aan van deze beoordeling. De beoordeling richt zich op de voorstellen die in de afgelopen maanden onder de benaming "redesign UWV WERKbedrijf" naar buiten zijn gebracht en gaat daarmee verder dan alleen de beoordeling van de voorgestelde wetswijzigingen sec. De voorgelegde conceptmemorie van toelichting bij het wetsvoorstel plaatst de wetswijzigingen ook in het bredere perspectief van de redesignvoorstellen. Daarenboven ga ik in op uw voorstellen tot het vervallen van het re-integratiebudget WW en de loonkostensubsidie. Alvorens in te gaan op de vragen die u mij voorlegde enkele algemene opmerkingen.

Wij vinden het als UWV wezenlijk dat met het wetsvoorstel drie zaken tot stand komen: het eenduidig inregelen dat 30 arbeidsmarktregio's ontstaan, een gezamenlijke werkgeversdienstverlening en één landelijk transparant en actueel gegevensbestand over klanten en vacatures. We constateren dat het wetsvoorstel hier een aantal waardevolle passages over bevat, zoals ook al eerder in uw brief van 14 maart jl. aan de tweede kamer het geval was. Op onderdelen stellen wij voor om in het wetsvoorstel nog eenduidiger te zijn. Verderop in deze brief gaan wij hier nader op in.

We vertrouwen erop dat deze lijnen ook de basis zullen vormen voor de uitwerking van het (eventuele) bestuursakkoord en de hoofdlijnennotitie wet werken naar vermogen. Wij hopen dat daarin de wenselijkheid van stroomlijning van indicatiestellingen en samenwerking in de back-office-activiteiten een plaats zullen krijgen.

Mede gezien de besparingenreeks is het cruciaal dat wij langs de in dit wetsvoorstel uitgezette lijnen de implementatie ter hand kunnen nemen. Daarmee is reeds een begin gemaakt.

1. Is het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar?

Het redesign WERKbedrijf betreft een zeer ingrijpende aanpassing van onze organisatie, werkprocessen en systemen. Het gaat in het redesign onder meer om de introductie van een volstrekt nieuw concept van dienstverlening, t.w. een breed toegepaste en verplichte e-dienstverlening voor iedereen die onder de WW valt, ongeacht de voorgeschiedenis en omstandigheden (ziekte, WGA < 35% enz.). Wij denken dat het beoogde concept van dienstverlening, gegeven ons fors afnemende budget en de noodzaak om de dienstverlening

zo goed mogelijk overeind te houden, het best denkbare is. Dit laat onverlet dat het vanwege het ingrijpende karakter van de veranderingen en de relatieve onbekendheid met een op e-dienstverlening gebaseerd werkconcept hier onvermijdelijk gaat om een traject dat grote risico's en onzekerheden kent. Dat geldt ook voor de effecten op de omvang van de uitkeringslasten. In dat kader is het van belang dat het kabinet aan de tweede kamer helder aangeeft dat deze risico's er zijn en dat er zich incidenten bij de implementatie kunnen voordoen. We hebben geen referentie voor wat betreft de effecten van de veranderingen op prestaties en klanttevredenheid. Gebleken is bovendien dat verschillende maatschappelijke organisaties bezwaar hebben gemaakt tegen invoering van e-dienstverlening op de voorgestelde schaal. Tegen de achtergrond van de risico's en onzekerheden moet u dan ook onze algemene conclusie zien dat, mits aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan, het wetsvoorstel uitvoerbaar is. De beheersmaatregelen die wij voorstellen kunnen de risico's en onzekerheden verminderen maar niet wegnemen.

Wij stellen een aantal randvoorwaarden om aan de financiële taakstellingen te voldoen en het voorgenomen niveau van dienstverlening daadwerkelijk te kunnen bieden. Zij luiden als volgt:

- Beschikbaarheid van voldoende financiële middelen om de noodzakelijke investeringen in ontwikkeling van dienstverlening, instrumenten en systemen te doen en dekking te bieden voor de verwachte frictiekosten (huisvesting en personeel)

In het antwoord op vraag 3 geven wij aan dat UWV komt te staan voor substantiële eenmalige uitgaven in verband met doorvoering van de veranderingen. Het gaat om een bedrag van € 280 miljoen. Eerder is afgesproken de onderuitputtingen in afgelopen en komende jaren in te zetten voor financiering van de eenmalige kosten. Gegeven de geschatte hoogte van deze kosten en de verwachte omvang van de onderuitputting(en) denken wij dat er onvoldoende middelen zullen zijn voor de uitgaven. We vinden het van belang om op korte termijn te bespreken hoe we hiermee omgaan.

- Aanwijzing van 30 arbeidsmarktregio's als drager voor de samenwerking met gemeenten

UWV kent thans een indeling in 30 arbeidsmarktregio's. De plannen voor het Redesign WERKbedrijf zijn gebaseerd op deze indeling. Voor UWV is het aantal van 30 arbeidsmarktregio's vanuit begrotingsoogpunt kaderstellend.

Van belang is dat in 2012 het kabinet ook formeel de (arbeidsmarkt)regio-indeling voor de samenwerking met UWV en gemeenten t.a.v. de werkgeversdienstverlening en het verrichten van taken m.b.t. arbeidsmarkt vast stelt. Dit om te komen tot een duurzame structurele samenwerking op regionaal niveau. UWV verzoekt het kabinet om de arbeidsmarktregio's te zijner tijd in 2012 ook formeel in een besluit vast te leggen. Na formele vaststelling van de regio-indeling stellen we als UWV vast welke consequenties dit heeft voor de inrichting, werkprocessen en kosten van UWV.

- Geïntegreerde werkgeversdienstverlening vanuit UWV en gemeenten, die elk verantwoordelijk zijn voor een aantal klantgroepen en inzetten van UWV voor de verbinding tussen het regionale niveau en landelijke en sectorale afspraken

Randvoorwaarde voor het realiseren van een adequate werkgeversdienstverlening is dat er heldere landelijke afspraken zijn over de kaders van dienstverlening, een basispakket aan gezamenlijk te garanderen dienstverlening en ieders rol/bijdrage aan de te realiseren uitvoeringsstructuur. Het gezamenlijk neerzetten van de werkgeversdienstverlening vergt

één schaalgrootte (nl. op regio-niveau), de bereidheid van gemeenten om op die schaalgrootte gemeenschappelijke activiteiten te verrichten en die te verbinden met de activiteiten van UWV WERKbedrijf. De rol van UWV WERKbedrijf ligt daarbij met name op de schakeling tussen landelijke/sectorale partijen en regionale uitvoeringspartijen, het adviseren van bedrijven, realiseren van projecten/events (banenmarkten, speeddates etc.) en het bemiddelen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We pleiten ervoor dat het ministerie van SZW de totstandkoming van dergelijke afspraken bevordert door hiervoor nadere regels te stellen en een dergelijke uitvoeringsstructuur in nadere regelgeving vast te leggen, in samenspraak met VNG/Divosa en UWV.

Voor het totstandkomen van regionaal arbeidsmarktbeleid is het in onze optiek aan de (centrum)gemeente om een rol te vervullen in het bij elkaar brengen van arbeidsmarktpartijen in de regio. Evenzeer van belang, met name om de beoogde schakelfunctie te kunnen vervullen, is een faciliterende rol voor UWV. UWV draagt ook zorg voor het verstrekken van informatie en advies over de arbeidsmarkt (input voor arbeidsmarktanalyses en marktbelegingsplannen).

- Het via regelgeving afdwingen van een landelijk transparant en actueel gegevensbestand over klanten en vacatures. Een eenduidige regeling van de inzet van UWV-systemen en koppeling met gemeentelijke systemen.

Om een goede werking van de arbeidsmarkt te verzekeren is een transparante arbeidsmarkt noodzakelijk. Dit veronderstelt dat informatie over werkzoekenden en vacatures voor iedereen (werkgevers, werkzoekenden, uitzendbureaus, UWV en gemeenten) beschikbaar is. Alleen dan kan er sprake zijn van een goede matching van alle werkzoekenden met alle vacatures en omgekeerd. Hiervoor is nodig dat zo veel als mogelijk alle vraag en alle aanbod op de arbeidsmarkt in het huidige werk.nl wordt vastgelegd en dat deze constant met elkaar worden gematcht. Het landelijk vormgegeven gegevensbestand maakt lokaal, regionaal en landelijk zoeken mogelijk.

Eén pc-concept

De programmaraad (waarvan UWV en gemeenten deel uitmaken) heeft in 2009 de afspraak gemaakt om op de werkpleinen te gaan werken met het zogenaamde één-pc concept. Dat betekent dat UWV en gemeenten op de werkpleinen de ICT ondersteuning inrichten met de pc's en infrastructuur van de gemeenten en met de WERKbedrijf applicaties Sonar en WBS voor de kop van het proces.

Eénmalige registratie

Het één pc-concept wordt aangevuld met een invoeroplossing om éénmalige registratie op de werkpleinen te realiseren. Deze oplossing biedt klanten de mogelijkheid om via internet additionele intakemodules (schuldhulpverlening, zorg, huisvesting, scholing en maatschappelijke dienstverlening) te gebruiken, aanvullend op de bestaande intakes WW en WWB en de inschrijving voor werk. Zowel voor klanten als professionals geldt dat de gegevens die in meerdere intakemodules gebruikt worden maar eenmaal hoeven te worden geregistreerd. Voor professionals komt er een geïntegreerde oplossing voor intakes beschikbaar waarmee klanten geholpen kunnen worden die zich zelf niet (volledig) via internet kunnen redden. Het wordt tevens mogelijk dat de gegevens die de klant en/of de professional hebben ingevoerd in een of meer van de modules elektronisch door te sturen naar de back-office systemen van de gemeenten.

E-dienstverlening

De e-dienstverlening van UWV ondersteunt de hierboven beschreven intake en kan de entree zijn voor dienstverlening van UWV en gemeenten. De e-dienstverlening van UWV is ook geschikt te maken voor uitvoering/dienstverlening in het kader van de WWB/WWnV.

De beschreven ontwikkelingen maken de dienstverlening op de werkpleinen en de onderlinge uitwisseling effectiever en efficiënter. Dit ondersteunt de doelen van de dienstverlening op de werkpleinen: uitstroom naar werk en hoge klanttevredenheid van werkzoekenden en werkgevers. De oplossingen zijn ook uitstekend geschikt voor werkpleinen waar UWV WERKbedrijf in de toekomst niet meer fysiek aanwezig zal zijn omdat de geboden oplossingen mede gericht zijn op het ondersteunen van gemeenten bij het uitvoeren van hun taken.

Wij dringen er bij u op aan deze punten eenduidig vast te leggen in een wettelijke bepaling of lagere regelgeving dan wel minimaal in de memorie van toelichting.

Ik memoreer hier overigens het door de Programmaraad gedane verzoek tot toekenning van een zogenaamd verleidingsbudget waarmee genoemde ontwikkelingen (één pc en eenmalige registratie) worden ondersteund.

Gemeenten en UWV kennen nu een verrekensystematiek waarbij UWV betaalt voor pc-gebruik op de gemeentelijke infrastructuur en gemeenten op de UWV-infrastructuur waar dat nog van toepassing is. Applicaties worden op kosten van UWV aan gemeenten beschikbaar gesteld. Gelet op de krappe financiële situatie voor UWV en het groeiend aantal gebruikers van de applicaties is dit laatste niet meer mogelijk. UWV pleit er daarom voor dat UWV wordt betaald om de applicaties ter beschikking te stellen aan gemeenten. Dat roept de vraag op hoe dit gefinancierd moet worden.

- Voorkomen dat belangrijke beleidsmatige wijzigingen optreden en zorgen voor een tijdige invoering van de wet

Teneinde de invoering van het voorgestelde organisatie- en dienstverleningsconcept mogelijk te maken zullen majeure veranderingen in gang worden gezet. Feitelijk zijn deze inmiddels al gestart door het in gang zetten van adviestrajecten in het kader van de medezeggenschap en het vaststellen van een eerste tranche van werkpleinen waarop UWV WERKbedrijf in de toekomst niet meer aanwezig zal zijn. Deze stappen zijn nodig gelet op het straffe besparingstempo dat in het regeerakkoord en in uw brief van 14 maart aan de tweede kamer besloten ligt. Het is van cruciaal belang dat de veranderingen niet worden doorkruist door nieuwe/afwijkende beleidsinzichten of belangrijke vertragingen in het wetgevingstraject. Deze zouden de succesvolle implementatie van de beoogde veranderingen op het spel kunnen zetten.

- Strijdigheid tussen beleidsmatige en juridische voorwaarden en het dienstverleningsconcept dient te worden weggenomen

Een aantal aspecten van regelgeving is eerder in de gesprekken tussen UWV en het ministerie onderkend, maar bij de nadere gedachtevorming binnen UWV over deze aspecten is gebleken dat enkele aspecten van wet/regelgeving en de praktijk strijdig zijn. Gegeven het gekozen dienstverleningsconcept (met veel minder face-to-face contacten tussen werkcoach en cliënt) stellen wij voor het in overleg met de klant opstellen van een re-integratievisie niet langer in de wet op te nemen. Wij constateren bovendien dat door de nieuwe werkwijze aan de identificatieplicht (persoonlijke melding op het werkplein is een belangrijk element in het

beleid om fraude met uitkeringsgelden te voorkomen) niet langer valt te voldoen. Met name voor het laatste (mogelijkheid van identiteitsfraude) vraag ik uw aandacht. Bezien zal moeten worden of er voldoende mogelijkheden zijn om fraudegevoeligheid te beperken. Er zullen maatregelen nodig zijn om het risico van identiteitsfraude te verminderen c.q. uit te sluiten. Als hiervoor bij voorbeeld een afzonderlijk loket in het leven wordt geroepen dan zijn daarmee extra uitvoeringskosten gemoeid. Ook de uitwisseling van gegevens met derden (uitzendbureaus) zou o.i. expliciet mogelijk moeten worden gemaakt. Wij vinden het gewenst om de betreffende onderdelen van regelgeving hierop aan te passen. In een aparte bijlage bij deze brief melden wij de aspecten in de regelgeving die op gespannen voet staan met de gekozen nieuwe werkwijze. Wij doen in de bijlage voorstellen voor aanpassing van de betreffende regels.

Voor wat betreft het handhaafbaar zijn van rechten en plichten geldt dat er in het kader van het redesign belangrijke veranderingen op gaan treden in gehanteerde systemen, methoden en werkwijzen. Met name de invoering van e-dienstverlening en in dat kader te ontwikkelen functionaliteiten moet de basis gaan vormen van een adequate aanpak van de handhavingsactiviteiten.

De komende jaren zal daar binnen het ontwikkeltraject e-dienstverlening veel aandacht aan gegeven worden. Budgettair is hiervoor in de plannen van UWV een behoorlijk bedrag geraamd. Of dit toereikend is is mede afhankelijk van wat er van UWV op het terrein van handhaving wordt verlangd.

Met het verandertraject dat UWV WERKbedrijf te wachten staat zijn risico's gemoeid. In bijlagen 1 en 2 bij deze brief gaan wij uitgebreid in op de risico's. Wij onderkennen als risico's:

- E-dienstverlening: de geringe ervaring met e-dienstverlening, de korte ontwikkelperiode ervoor, de consequenties voor de verblijfsduur in de uitkering, de druk op prestaties als de uitstroom naar werk en klanttevredenheid, eventuele stabiliteits- en performanceproblemen, de toegankelijkheid van e-dienstverlening, het maatschappelijk draagvlak ervoor, de toename van telefonische contacten en klachten, de mogelijk beperkte medewerking van de kant van gemeenten (bij elektronische WWB-intake), het oordeel over kans op werk en de informatieplicht
- Transparantie/registratie in één systeem: organisatie van het ketenbeheer en de betrouwbaarheid van arbeidsmarktinformatie als gevolg van onvoldoende registratie door gemeenten in één systeem
- Het ontbreken van een eenduidige regio-indeling voor UWV en gemeenten
- Arbeidsmarktbeleid: een diffuse rol van centrumgemeenten bij de totstandkoming van (regionaal) arbeidsmarktbeleid
- Werkgeversdienstverlening: spanning tussen het wetsvoorstel Suwi (gaat uit van samenwerking tussen UWV en gemeenten) en hoofdlijnennotitie WWnV (gaat alleen in op de activiteiten van gemeenten op dit punt)
- Complexiteit van het verandertraject: effecten op going-concern en gevaar van tussentijdse wijzigingen
- Overmatige stapeling van verandertrajecten binnen UWV
- Ontbreken van voldoende middelen voor de eenmalige kosten (frictiekosten, investeringsuitgaven en overige kosten)
- Wetstechnische risico's: op onderdelen sluit het nieuwe dienstverleningsconcept niet aan op wet- en regelgeving
- Het onvoldoende oppakken door de private markt van de geboden mogelijkheden
- Voortdurende discussie over de rol van UWV m.b.t. de arbeidsmarkt

Wij wijzen u (zie ook onze eerdere brief van 4 februari over de beleidsafspraken inzake re-integratie WW en LKS in 2011) er op dat het wegvallen van de re-integratiemiddelen WW en beëindiging van de loonkostensubsidieregeling grote gevolgen zullen hebben voor de mogelijkheden om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (langdurig werklozen, WGA < 35% e.d.) te ondersteunen bij het (weer) vinden van werk.

Met het wegvallen van het re-integratiebudget WW zal UWV WERKbedrijf niet meer in staat zijn om een (financiële) bijdrage te leveren aan internationale diplomawaardering (IDW) en ervaringscertificaten (EVC).

Onze reactie in de eerdergenoemde brief van 4 februari over (de gevolgen van) de beleidsafspraken afschaffen re-integratiebudget WW en LKS blijft overigens onverminderd overeind staan.

2. Op welke termijn verwacht u invoering realiseerbaar?

Met de plannen wordt beoogd dat UWV in het jaar 2015 de beoogde (structurele) besparingen (ongeveer een halvering van het budget van UWV WERKbedrijf) gaat opleveren. Het invoeringstraject is erop gericht deze besparingen tijdig te realiseren en daartoe fasegewijs veranderingen door te voeren. De uitwerking van concrete maatregelen in lijn met het redesign is inmiddels gestart en dat is, gegeven het dwingende tijdpad voor de besparingen, ook noodzakelijk. De eerste te nemen stappen bestaan uit het gefaseerd concentreren van UWV WERKbedrijf op regionale werkpleinen, intensivering van het gebruik van e-dienstverlening en het beperken van het aantal werkzoekenden waarvoor face-to-face dienstverlening beschikbaar is. Onze planning is erop gericht om in 2015 geheel te werken volgens het beschreven model van dienstverlening.

3. Wat is het effect op de uitvoeringskosten (eenmalig en structureel)?

De financiële gevolgen van het redesign WERKbedrijf kunnen op dit moment nog niet exact worden vastgesteld. We staan nog helemaal aan het begin van een langdurig implementatietraject. Daarin hangt veel af van nog te maken keuzen v.w.b. de inrichting van systemen en te kiezen werkwijzen. Het overschakelen op een werkwijze waarin e-dienstverlening centraal staat is nieuw en zal zeker niet vlekkeloos verlopen. Er valt ook niet terug te vallen op ervaringen die elders zijn opgedaan met dergelijke dienstverleningsconcepten. Ook het gedrag van werkzoekenden en de gevolgen voor onze werkstromen laten zich moeilijk voorspellen. Naar gelang het implementatietraject zal meer zekerheid ontstaan over de feitelijke kosten. Bij dergelijke onzekerheden is het gebruikelijk om dan een grote post "onvoorzien" in de begroting op te nemen. In dit geval is dat niet gebeurd omdat dat onvermijdelijk een nog grotere verlaging van het dienstverleningsniveau zou betekenen. De hierna genoemde bedragen kennen derhalve een zekere bandbreedte, waarbij we behoedzaam geraamd hebben.

Structurele kosten

We geven een eerste beeld van de wijzigingen van structurele kosten en baten als gevolg van de voorstellen.

Met de veranderingen gaat een geleidelijk oplopende besparing op de kosten van UWV WERKbedrijf gepaard. De totale kosten van het WERKbedrijf liggen in 2015 hierdoor een bedrag van € 250 miljoen lager dan in 2011 het geval was.

Als gevolg van het redesign ontstaan elders in de UWV-organisatie meerkosten. Het gaat daarbij met name om de kosten van het beheer van ICT-voorzieningen en hogere werkvolumes bij andere divisies/directies van UWV als gevolg van het overgaan op

overwegend e-dienstverlening. De hoogte van deze kosten wordt geraamd op ca. € 15 miljoen. In dit bedrag is sprake van een aantal onzekerheden, zoals de hoogte van licentiekosten. In het bedrag zijn bovendien de kosten van gebruik van UWV-applicaties door ketenpartners verdisconteerd. Als daar een andere wijze van dekking voor kan worden gevonden (zie de opmerking op blz. 4 van deze brief) dan kan die dekking uiteraard weer in mindering op deze lasten worden gebracht. Met deze structurele meerkosten is bij de berekening van de besparingen als gevolg van het redesign WERKbedrijf geen rekening gehouden. Hierover zal nadere besluitvorming moeten plaatsvinden.

Incidentele kosten

Met de veranderingen zijn verspreid over een periode van 5 jaar aanzienlijke eenmalige kosten gemoeid. Deze eenmalige kosten/uitgaven worden op dit moment geraamd op ruim € 280 miljoen. Een belangrijk deel van deze kosten betreft de kosten van boventalligheid (€ 136 miljoen).

Eerder is afgesproken de onderuitputtingen in afgelopen en komende jaren in te zetten voor financiering van de eenmalige kosten. Gegeven de geschatte uitgaven en de verwachte omvang van de onderuitputting(en) denken wij dat er onvoldoende middelen zullen zijn voor de uitgaven. Daarbij merken wij op dat ook andere maatregelen ter invulling van de taakstelling uit het regeerakkoord (zoals investeringen vanwege de vereenvoudigingsvoorstellen) voor UWV ook gepaard zullen gaan met eenmalige uitgaven. Zo schatten wij in dat als gevolg van de taakstellingen uit het regeerakkoord elders binnen de organisatie (dus buiten UWV WERKbedrijf) een additionele boventalligheid van medewerkers zal ontstaan van ca. 1000 FTE. Conclusie is dat als gevolg van de meerjarig geraamde eenmalige kosten er UWV-breed sprake zal zijn van een financieringsprobleem. Dit gegeven en de structurele meerkosten die wij verwachten maken het gewenst daarover op korte termijn overleg te voeren. Op basis van de verwachtingen omtrent beschikbare middelen voor eenmalige kosten denken wij dat zich in 2013 voor UWV een financieringsproblematiek zal voordoen. Besluitvorming hierover is daarom uiterlijk in het voorjaar van 2012 gewenst.

Het is niet wenselijk dat wij ten behoeve van de dekking van incidentele kosten over gaan tot extra besparingen van structurele aard. Dat zou het niveau van dienstverlening verder aantasten.

4. Tot welke aanpassingen van de formatie leidt het voorstel?

Naar verwachting leidt het voorstel tot een afname van het aantal FTE's bij UWV WERKbedrijf met ca. 2200. Eind 2011 zal er sprake zijn van een afname met 900 FTE en in 2012 en 2013 met nog eens 1300 FTE. In deze cijfers zijn niet begrepen de personele gevolgen als gevolg van de positionering van de indicatiestelling WSW binnen UWV en de gevolgen van invoering van de Wet Werken naar Vermogen. We gaan bij het laatste uit van het principe "mens volgt werk". De formatieteruggang doet zich niet alleen voor in uitvoeringsfuncties maar zal alle niveaus en functiesoorten treffen. Wel zal het zo zijn dat de teruggang sterk zal samenhangen met het type van activiteiten waaraan, gegeven het dienstverleningsconcept en de gekozen werkwijze (bij voorbeeld accent op e-dienstverlening), in de toekomst minder behoefte zal zijn.

5. Welke impact heeft invoering op de informatiehuishouding en op de administratieve lasten?

In het gekozen dienstverleningsconcept staat het gebruik (door werkzoekenden en werkgevers) van e-dienstverlening centraal. Deze applicaties zullen een belangrijke rol

vervullen in de dienstverlening, monitoring van klantprocessen, handhavingprocessen en rapportages. Ook voor werk.nl is met het oog op de optimale transparantie van de arbeidsmarkt een belangrijke rol weggelegd. Klantvolginformatie en vacaturedienstverlening (m.n. ten behoeve werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt) zullen in de primaire bedrijfssystemen Sonar en WBS worden geregistreerd. Deze systemen worden geschikt gemaakt voor medegebruik door gemeenten op de werkpleinen.

Voor wat betreft de gevolgen voor burgers op het terrein van de administratieve lasten voorzien wij dat aanzienlijk minder werkzoekenden het werkplein zullen bezoeken. Voor betrokkenen betekent dit dat zij minder tijd kwijt zullen zijn aan het reizen. Daar staat tegenover dat vanwege de keuze voor meer eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid, gebruik van en registratie in de werkm@p en verantwoording omtrent sollicitatieactiviteiten van de werkzoekende een grotere tijdsinvestering zal worden gevraagd dan het geval was in de periode dat de werkzoekende nog periodiek het werkplein bezocht en gesprekken voerde met de werkcoach.

Uiteraard is het zo dat het verleggen van activiteiten naar de burger zelf (zelfredzaamheid, meer verantwoording) impliceert dat de burger meer zelf gaat doen. Of en in welke mate de administratieve lasten voor de burger als gevolg hiervan zullen toenemen hangt af van de precieze vormgeving van de e-dienstverlening.

6. Tot welke wijzigingen in het takenpakket leidt het voorstel wat betreft de vier kerntaken (bevordering transparantie arbeidsmarkt, dienstverlening werkzoekenden, dienstverlening werkgevers, monitoring en handhaving)?

Onderstaand volgen de belangrijkste wijzigingen in het takenpakket als gevolg van de voorgestelde veranderingen.

De kerntaak transparantie arbeidsmarkt ondergaat beperkt veranderingen. UWV WERKbedrijf zorgt voor een landelijk ICT-platform waarop alle private en publieke partijen, werkgevers en werknemers vacatures en CV's kunnen plaatsen en dat ervoor zorgt dat deze informatie voor iedereen beschikbaar is. Landelijke en regionale transparantie in vraag en aanbod is noodzakelijk voor een goede werking van de arbeidsmarkt. Verschil ten opzichte van de situatie in 2011 zal wel zijn dat er voor werkgevers en werkzoekenden meer digitale diensten (op werk.nl) beschikbaar zullen komen.

Het is van groot belang dat regionale netwerken op de arbeidsmarkt ontstaan. Nog niet overal in het land functioneren dergelijke netwerken. Wij zien de centrumgemeenten als meest gereede partij om hier als regisserende partij op te treden. Voor UWV zien wij een faciliterende rol vanwege de schakelfunctie van UWV. UWV kan verbindingen leggen met landelijke/sectorale partijen en tussen regio's, de (centrum)gemeenten ondersteunen bij het zorg dragen voor een landelijk dekkend systeem van regionale platforms en het daartoe bijeenbrengen van relevante partijen zoals Colo, scholingsinstellingen etc.

De dienstverlening werkzoekenden zal in 2015 meer dan nu gebaseerd zijn op e-dienstverlening via werk.nl en de werkm@p. Via werk.nl levert het UWV WERKbedrijf elektronische diensten aan alle burgers. Alle werkzoekenden (dus ook niet-uitkeringsgerechtigden) kunnen zich op werk.nl inschrijven. Via werk.nl kan de werkzoekende vacatures zoeken, kansen verkennen, beschikken over arbeidsmarktgegevens, informatie over werk zoeken en over arbeidsrecht. De werkzoekende kan via digitale intake zijn CV op werk.nl plaatsen en hij ontvangt bericht als er sprake is van een match met een vacature. Het overgrote deel van de werkzoekenden

zal geen werkplein meer bezoeken en afhankelijk zijn van het eigen initiatief, de e-dienstverlening en van de dienstverlening van private partijen als uitzendbureaus.






Werkzoekenden met een WW-uitkering zullen in de eerste 3 maanden alleen gebruik maken van e-dienstverlening. Daarnaast schrijven klanten die een WW-uitkering aanvragen zich direct in bij tenminste 1 uitzendbureau voor bemiddeling. Voor WW-klanten wordt er tussen 3 en 12 maanden e-dienstverlening en e-coaching (intensiteit is afhankelijk van persoon: maatwerk) ingezet, na 12 maanden uitsluitend nog e-dienstverlening. Intensieve face-to-face dienstverlening tussen werkzoekende en werkcoach zal voor veel minder werkzoekenden (namelijk nog maar voor 10% van de WW-ers die 3 tot 12 maanden werkloos zijn) beschikbaar zijn. Het is daarbij de vraag of alle voor intensievere face-to-face dienstverlening relevante uitkeringsgerechtigden (denk daarbij bij voorbeeld aan WGA < 35% en vangnetters die na een jaar in de WW komen) kunnen worden bereikt.

Voor klanten met een andere uitkering dan WW (WIA/WAO, Wajong (oude en deel nieuwe regeling) zal de dienstverlening minder sterk veranderen ten opzichte van nu. Wel zullen ook voor deze groepen (aanvullend op de intensieve dienstverlening) vormen van elektronische dienstverlening worden ontwikkeld. Voor deze groep blijft nog budget beschikbaar voor het extern inkopen van re-integratietrajecten.

Onderstaande afbeeldingen maken inzichtelijk in welke mate de dienstverlening aan werkzoekenden veranderingen zal ondergaan.

Dienstverlening aan werkzoekenden nu

Maand:	3	6	9	12
Zonder uitkering				
WWB				
WW				
AG				

-  Pure e-diensten
-  E-coaching
-  Face to face dienstverlening
-  Inkoop private re-integratietrajecten
-  Handhaving



Dienstverlening aan werkzoekenden 2015

Maand:	3	6	9	12
Zonder uitkering				
WWB				
WW				
AG				

	Pure e-diensten
	E-coaching
	Face to face dienstverlening
	Inkoop private re-integratietrajecten
	Handhaving

UWV zal de dienstverlening aan werkgevers concentreren op de regionale vestigingen. We richten hiertoe voor werkgevers een landelijk servicepunt en 30 regionale servicepunten in samen met gemeenten en andere arbeidsmarktpartijen.

Werkgevers en dan met name werkgevers (ook lokaal opererende werkgevers) die werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt willen aannemen worden vanuit de regiovestiging bediend. De werkgeversdienstverlening zal zich met name richten op het tot uitvoering brengen van landelijke/sectorale en regionale arbeidsmarktafspraken tussen en met werkgevers/sociale partners en uitvoering van regionale arbeidsmarktprojecten voor met name werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De vacaturemelding & matching zal primair digitaal (via werk.nl) plaatsvinden. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zullen bij elkaar worden gebracht door automatische matching van vacatures en beschikbare kandidaten. Nu vindt het laatste nog vooral met tussenkomst van een werkcoach plaats.

Vanaf de dag van inschrijving tot aan het einde van de uitkering is handhaving aan de orde voor alle klanten die een uitkering aanvragen. De handhavingsfunctie wordt versterkt door monitoring van de inspanningen van de klant via de werkm@p. De monitoring en handhaving worden meer systematisch opgepakt en in toenemende mate gebaseerd op informatie uit de systemen van e-dienstverlening en door werkzoekenden af te leggen verantwoording (via de werkm@p) over het sollicitatiegedrag e.d. De tijdbesteding voor UWV per klant varieert in de praktijk enorm, al naar gelang het handhavingsrisico, de feitelijke omstandigheden van de klant en de aard van de handhavingsinterventie.

Taken als ontslag- en tewerkstellingsvergunningen en indicatiestelling WSW ondergaan in beginsel geen veranderingen. De indicatiestelling WSW zal overigens wel vanuit een andere divisie van UWV worden uitgevoerd. Dat staat echter los van het redesign WERKbedrijf.

Als gevolg van het redesign WERKbedrijf vervallen voor UWV WERKbedrijf de volgende taken:

- Vacaturewerving en bemiddeling door de werkcoach voor makkelijk plaatsbare werkzoekenden en voor een groot deel van de MKB-werkgevers

- Landelijke banenmarkt, inzet in brancheservicepunten
- Papieren aanvraag uitkering uitkering en inschrijving werkzoekenden
- Face-to-face-dienstverlening in eerste drie maanden en na 1 jaar WW
- Intensieve face-to-face dienstverlening voor 90 % van de WW-ers na drie maanden
- Re-integratie WW
- Div. projecten/tijdelijke activiteiten (landelijke facilitering leer-werk-loketten, schoolverlatersactiviteiten met ROC's, bijdrage aan servicepunt Hoger Allochtone Opgeleiden, Talent 45+ en Inburgering)

Als bijlage 3 bij deze brief is een overzicht bijgesloten waarin we de dienstverlening in 2015 vergelijken met die in 2011.

7. Van welke werkpleinen trekt UWV zich terug en wanneer start het daarmee?

UWV veronderstelt dat de regio-indeling UWV vooralsnog conform de huidige indeling in 30 arbeidsmarktregio's en de 30 plusvestigingen van UWV WERKbedrijf zal blijven. Daarvan uitgaande zal UWV WERKbedrijf haar uitvoeringscapaciteit van ca. 68 werkpleinen (en daarenboven van een aantal in overleg met gemeenten tot stand gekomen satellietvestigingen) overbrengen naar 30 regiovestigingen. Voornemen is dat in de periode januari 2012 tot medio 2013 UWV 31 vestigingen zal verlaten en in de daaropvolgende anderhalf jaar nog eens 37 vestigingen. De namen van de vestigingen die in de eerste tranche vallen zijn inmiddels bekend gemaakt.

8. Welke gevolgen heeft het voorstel voor de samenwerking met gemeenten?

De huidige samenwerking op de lokale werkpleinen op grond van het concept van integrale dienstverlening is vanwege het concentreren van de uitvoeringscapaciteit van UWV WERKbedrijf op 30 regionale werkpleinen niet te handhaven. Samenwerking blijft nodig. We werken immers beiden met groepen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt (UWV: WIA, oWajong en vangnet; gemeenten WWB/WWnV). Het los van elkaar deze groepen re-integreren en benaderen van werkgevers is niet effectief en niet efficiënt. De samenwerking zal wel van karakter veranderen. De bevordering van transparantie op de arbeidsmarkt (inzichtelijk maken van werkzoekenden en vacatures), afstemming van het regionaal arbeidsmarktbeleid, de werkgeversdienstverlening en het complementair aan elkaar verlenen van dienstverlening zullen daarin meer centraal komen te staan. Zoals al aangegeven past UWV haar informatiesystemen zodanig aan dat deze geschikt worden voor medegebruik door gemeenten op de werkpleinen. We willen ervoor pleiten dat het ministerie van SZW de onderlinge taakverdeling tussen UWV en gemeenten eenduidig vastlegt.

9. Is het handhaven van noodzakelijke scholing werkbaar voor UWV en zo ja, onder welke voorwaarden?

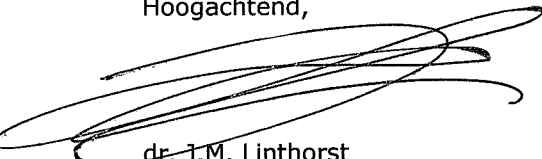
UWV zal aan de hand van het protocol scholing blijven bepalen of voor de werkzoekende sprake is van noodzakelijke scholing. Zowel werkgever als werkzoekende kunnen hiermee invulling blijven geven aan scholing. Voor alle duidelijkheid: UWV zal zelf niet meer beschikken over de middelen om hier een financiële bijdrage aan te leveren. De werkzoekende wordt gewezen op de mogelijkheden en in de gelegenheid gesteld te melden dat hij voornemens is tijdens de uitkeringstermijn scholingsactiviteiten te ondernemen en daarvoor toestemming (tijdelijke vrijstelling sollicitatieplicht) te vragen. Eenzelfde lijn wordt overigens gevolgd voor o.a. de bepaling of een werkzoekende in aanmerking komt voor de startperiode zelfstandige en proefplaatsing.



In de bijgesloten notitie "uitvoeringstoets wijziging Wet SUWI, Werkloosheidswet, Wet Wajong e.a." wordt meer uitgebreid geschetst onder welke voorwaarden de voorstellen uitvoerbaar zijn, de risico's die verbonden zijn aan het verandertraject, de vormgeving van de implementatie, de opbouw van de incidentele kosten e.d. In een afzonderlijke bijlage wordt gedetailleerd ingegaan op een aantal wetstechnische vragen/kwesties.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,



dr. J.M. Linthorst
Voorzitter Raad van Bestuur

Bijlagen:

- Notitie "uitvoeringstoets wijziging Wet SUWI, Werkloosheidswet, Wet Wajong e.a."
- Notitie wetstechnische aspecten
- Kernactiviteiten WERKbedrijf 2015-2011