

Vergaderjaar 2014–2015

26 448

Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)

Nr. 534

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 mei 2015

Hierbij doen wij u de jaarverslagen 2014 van UWV en de SVB toekomen¹. Wij hebben de besluiten tot vaststelling van de jaarrekening 2014 goedgekeurd. In deze brief informeren wij u over ons oordeel over de verslagen. Tevens maken wij van de gelegenheid gebruik om u te informeren over:

- de stand van zaken ten aanzien van het Redesign Werkbedrijf UWV;
- de voortgang bij het vergroten van de transparantie en regionale samenwerking.

Jaarverslag SVB 2014

In 2014 heeft de SVB een recordaantal wetswijzigingen en succesvolle implementaties doorgevoerd. Uit het jaarverslag 2014 blijkt dat de SVB er ondanks deze opgave – op een enkele uitzondering na – in is geslaagd om de dienstverlening en de prestaties op peil te houden. De kwaliteit van het uitvoeringsproces bij de SVB is goed. Ook op het gebied van rechtmatigheid scoort de SVB in 2014 hoog. De SVB voldoet tevens aan de normen van tijdige uitkeringsverstrekking van vrijwel alle wetten. Wij waarderen het vele werk dat door de SVB-medewerkers is verzet om dit te kunnen realiseren.

De beslissing om de ontwikkeling van het Multi-Regelingen-Systeem te stoppen heeft in 2014 een wissel op de SVB-organisatie getrokken. In 2014 is reeds ingezet op het versterken van de bestaande informatiesystemen, waardoor de levensduur voor tenminste vijf jaar is geborgd. Tevens wordt met de SVB aan de strategische heroriëntatie op taken en dienstverlening gewerkt. Wij zullen de Kamer in de zomer informeren over de uitkomsten van de strategische heroriëntatie.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Jaarverslag UWV 2014

Voor UWV was 2014 een jaar vol dynamiek en verandering. Prioriteiten waren onder meer de verdere invoering van de digitale dienstverlening en het doorvoeren van diverse wijzigingen in wet- en regelgeving. Daarnaast was ook in 2014 het reguliere werkaanbod voor UWV groot. Wel lag het aantal toegekende WW-uitkeringen in 2014 iets lager dan in 2013.

Uit het jaarverslag 2014 blijkt dat UWV vrijwel alle doelen heeft behaald die in het jaarplan 2014 zijn afgesproken. Wij waarderen het vele werk dat door de UWV-medewerkers is verzet om dit te kunnen realiseren.

Het afgelopen jaar stond voor UWV onverminderd in het teken van het verder uitwerken en implementeren van de gemaakte afspraken uit het regeerakkoord, het sociaal akkoord en de begrotingsafspraken 2014. Veel aandacht is besteed aan de implementatie van de Participatiewet en de Wet werk en zekerheid. Deze implementatietrajecten zijn volgens planning verlopen, met uitzondering van de digitalisering van de ontslagprocedure².

Ook de reguliere uitvoering is grotendeels volgens verwachting verlopen. Mede dankzij de inspanningen van UWV vonden in het afgelopen jaar 253.100 werkzoekenden met recht op een WW-uitkering een baan, waaronder 52.300 WW-gerechtigden van 50 jaar en ouder. Daarnaast vonden 13.000 mensen met een arbeidsbeperking een baan, waaronder 8.000 Wajongers.

De tijdigheid van de eerste betaling van uitkeringen voldeed, evenals voorgaande jaren, over de gehele linie aan de afgesproken normen. De totale UWV-brede rechtmatigheid bedroeg 98,93% en voldeed daarmee nagenoeg aan de norm van 99%.

Uitkeringsgerechtigden waardeerden de dienstverlening van UWV in 2014 met het rapportcijfer 7,0. Werkgevers gaven het rapportcijfer 6,2.

Redesign UWV Werkbedrijf

In december 2014 heeft UWV de Stand van zaken Business Case Redesign uitgebracht. Hieruit blijkt dat het programma Redesign de ingeboekte besparingen op de uitvoeringskosten realiseert. Daarnaast blijkt dat de dienstverlening die Redesign realiseert, beantwoordt aan de doelstellingen die UWV hiertoe in 2011 heeft vastgelegd in de Uitvoeringstoets Wet SUWI. De uitloop van de migratie naar een nieuw platform voor de ICT-infrastructuur van augustus naar oktober 2014, in combinatie met wet- en regelgeving (aanpassingen WWB en invoering Participatiewet), heeft geleid tot een nieuwe tijdsplanning van de releases in 2015, maar het overgrote deel van de e-dienstverlening is en wordt conform plan gerealiseerd. Het programma Redesign wordt bovendien binnen de in 2011 geraamde meerjarenbegroting uitgevoerd.

Ten aanzien van de vorming van arbeidsmarktregio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven, is door de Raad van Bestuur UWV in overleg met de VNG en het Ministerie van SZW op 28 juni 2012 gekozen voor 35 arbeidsmarktregio's. Voor UWV gold als uitgangspunt dat de operationele inzet voor de 35 arbeidsmarktregio's wordt georganiseerd vanuit 30 regiovestigingen van het Werkbedrijf. Dit om de budgettaire kaders niet te overschrijden.

² Kamerstuk 33 818, nr. 61

Vanuit de «uitgestoken hand»-gedachte, door de stijging van het klantvolume en de door de Participatiewet ingegeven samenwerking in de Regionale Werkbedrijven wil en kan UWV tegemoet komen aan de wens van gemeenten om nauwer samen te werken met UWV. UWV gaat alle 35 arbeidsmarktregio's voorzien van een UWV vestiging, te weten 30 grote en 5 kleine regiovestigingen. De kleine vestigingen worden aangestuurd vanuit een grote regiovestiging. Er hoeven geen extra regiomanagers aangesteld te worden. Huisvesting gebeurt veelal samen met de gemeenten. De stijging van de exploitatiekosten die volgt op het uitbreiden naar 35 regiovestigingen, valt hierdoor nog binnen de afgesproken totale daling van de kosten. Daarnaast wordt nu uitgegaan van 2 tijdelijke dependances van UWV Werkbedrijf (Rotterdam en Utrecht).

Vergroten transparantie en regionale samenwerking

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 zijn de WWB (bijstand), Wsw (sociale werkvoorziening) en Wajong (jonggehandicapten) samengevoegd tot één regeling voor mensen die ondersteuning nodig hebben bij de opstap naar de arbeidsmarkt. Met de wet streeft de regering te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.

Voor de realisatie van geschikte arbeidsplaatsen is een goede matching tussen een potentiële kandidaat en werkgever van groot belang; inzicht in het aanbod is daarvoor een voorwaarde. Om het inzicht in de talenten en vaardigheden van de werkzoekende mensen met een arbeidsbeperking te vergroten is door de leden Potters en Van Weyenberg vorig jaar een motie ingediend.³ In de brief van 22 december 2014 is uw Kamer over de uitvoering van de motie geïnformeerd.⁴

Vorderingen vergroten transparantie en regionale samenwerking

Transparantie van het aanbod en samenwerking in de regio zijn bepalend voor het succes van de invulling van de banenafspraken en dit heeft onze prioriteit. Sinds de brief van 22 december 2014 zijn diverse stappen gezet. Met deze brief wordt u over de voortgang geïnformeerd.

Zoals aangegeven zijn de eerste stappen tot het vergroten van de transparantie en regionale samenwerking gezet. Om beide facetten verder door te ontwikkelen is het nodig om:

a) *het aantal instanties dat gebruik maakt van UWV-applicaties⁵ te vergroten*

Het in kaart brengen van de aanbodzijde is één van de cruciale werkzaamheden voor een succesvolle matching van kandidaten op door werkgevers aangeboden banen. Het is aan de regio's om op dit punt concrete afspraken te maken met relevante en betrokken arbeidsmarktpartijen, zowel publiek als privaat.⁶ Het gaat daarbij om hoe partijen tot één inzichtelijk en toegankelijk werkzoekendenbestand komen dat aansluit bij de regionale arbeidsbehoefte(n). Een hoog

³ Kamerstuk 33 161, nr. 169

⁴ Kamerstuk 26 448, nr. 529

⁵ Concreet gaat het om de systemen Sonar, WBS, de Werkmap, werk.nl en GIP.

⁶ In de brief van 22 december 2014 is toegezegd de 35 wethouders van de centrumgemeenten aan te schrijven met het verzoek de transparantie te bevorderen en daarvoor samenwerking te zoeken met alle relevante publieke en private arbeidsmarktpartijen in de regio. Laatstbedoelde wordt meegenomen in de eerstvolgende Verzamelbrief gemeenten.

tempo is nodig omdat transparantie een belangrijke factor is in het slagen van de banenafpraak.

Het draagvlak bij gemeenten om UWV-applicaties te gebruiken neemt toe. Uit cijfers van UWV blijkt dat van de 393 gemeenten in Nederland, er eind 2014 285 waren aangesloten op het netwerk van UWV. Dit is een toename van tien gemeenten ten opzichte van eind 2013. Om overige gemeenten uit te nodigen gebruik te maken van UWV-applicaties en om de vernieuwde toegang te laten slagen, is realisatie van de technische aansluiting van gemeenten via de webtoegang Stekker4Only op UWV-applicaties nodig. Het project «Door verbinding verbonden» – wat hier de afgelopen jaren in heeft voorzien – is inmiddels onderdeel geworden van de reguliere dienstverlening van UWV aan gemeenten en zal in afstemming met de VNG intensief op worden ingezet. Naast technische aansluiting voorziet het project gemeenten bij de implementatie van uitleg en ondersteuning, zodat zij vervolgens goed en efficiënt gebruik kunnen maken van de betreffende systemen. Aanvullend kunnen wij u melden dat recent, d.d. 25 maart 2014, UWV heeft ingestemd met het plan om medewerkers van sociale werkvoorzieningen (sw-bedrijven) toegang te laten krijgen tot UWV-applicaties. Hiermee wordt de wens voor gezamenlijke taken binnen de Wet SUWI van gemeenten, sw-bedrijven en UWV vervuld.

In opdracht van de Programmaraad wordt op dit moment onderzoek uitgevoerd naar de wensen en behoeften van arbeidsmarktregio's op het terrein van werk en inkomen. De aanleiding voor het onderzoek was de invoering van de Participatiewet. Met het onderzoek wordt beoogd inzicht te krijgen wat gemeenten (concreet) nodig hebben om ervoor te zorgen dat ook zij gebruik kunnen en willen maken van werk.nl. Het onderzoek draagt daarmee bij aan adequate informatie-uitwisseling tussen UWV en gemeenten. Voor de toekomst is het wenselijk te overwegen om werk.nl en systemen van gemeenten te koppelen; een dergelijke koppeling draagt bij aan het vergroten van matchingskansen.

b) *publiekprivate samenwerking tussen SUWI en niet SUWI-organisaties te verbeteren*

Zoals aangegeven in de brief van 22 december 2014 wordt transparantie vergroot door samenwerking in de regio. Het project «Ontsluiting werkzoekendenbestand» van de Programmaraad in samenwerking met de ABU is een goed voorbeeld hiervan.⁷ Doordat het project het mogelijk heeft gemaakt een eigen werkwijze en samenwerkingsvorm te ontwikkelen en toe te passen, al naar gelang de regionale mogelijkheden, heeft het project eraan bijgedragen dat publieke en private partijen elkaar en elkaars werk beter hebben leren kennen en begrijpen.

Vanwege hun goede contacten met werkgevers is het voor gemeenten aantrekkelijk private dienstverleners, zoals intermediairs, in te schakelen bij het zoeken naar banen voor mensen in een uitkering. Hoewel het project in een aantal arbeidsmarktregio's niet langer loopt, is project Baanbrekend een inspirerend voorbeeld van een dergelijke samenwerking. Het betreft een cocreatie tussen gemeenten en Randstad Nederland om uitkeringsgerechtigden uit de WWB met een korte afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te bemiddelen. Sinds de start in april 2011 is de samenwerking in meerdere regio's een feit;

⁷ Programmaraad (2014). Het echte werk... Publiekprivate samenwerking in 35 regio's. Geraadpleegd via <http://www.samenvoordeklant.nl/actueel/nieuws/het-echte-werk-publiekprivate-samenwerking-in-35-regio-s> (18 maart 2014)

kandidaten worden gescreend, volgen een workshop en krijgen één contactpersoon toegewezen. Via deze weg hebben gemeenten en Randstad Nederland in 2013 in totaal 1200 mensen aan een baan geholpen.

Op het terrein van publiekprivate samenwerking zijn meerdere goede samenwerkingspraktijken te noemen. Zo is er het project Feyenoord JobScores, waarbij jongeren met een Wajonguitkering de kans krijgen werkervaring op te doen bij Feyenoord, in de Kuip en/of bij de bedrijven die zijn aangesloten bij de Feyenoord Business Club. Het doel van het project is om de jongeren via werkervaring aan een (vaste) baan te helpen; 60% van de kandidaten sluit het project af met een officiële proefplaatsing en/of arbeidsovereenkomst bij een extern bedrijf. Een ander goed voorbeeld van een publiekprivate samenwerking is Callant, een bundeling van krachten tussen Atlant Groep en Calder Holding. Callant stelt opgebouwde expertise breed beschikbaar voor gemeenten en sw-bedrijven. Zo zijn inmiddels tientallen sw-bedrijven en gemeenten ondersteund door vele onderzoeken op individueel arbeidspotentieel (>1000) en ontwikkelplannen (>100). Publiekprivate samenwerking staat steeds meer in de belangstelling als manier om werkzoekenden naar werk te leiden. Wij beschouwen dit als een positieve beweging en zien nieuwe initiatieven graag tegemoet. In nauwe samenwerking met onder meer ABU, OVAL en NBBU start de Programmaraad een (communicatie)campagne om publiekprivate samenwerking bekendheid te geven. Het ministerie is bij de voorbereidingen betrokken. Eén van de thema's binnen de campagne is de wijze waarop (private) werkgevers en dienstverleners potentiële kandidaten kunnen selecteren. Ter lering en inspiratie wordt hierbij gebruik gemaakt van de publicatie «Samen aan het werk» van OVAL en de VNG, waarin zeven voorbeelden van geslaagde publiekprivate samenwerking in re-integratie en activering staan beschreven en wordt gebruik gemaakt van de wegwijzer (argumentenkaart) van UWV, de VNG en ABU die inzicht biedt in de voordelen van publiekprivate samenwerking in algemene zin.

c) *de matching en het -profiel te verbeteren*

Om de kans op een baan te vergroten stimuleert UWV werkzoekenden een online CV in te vullen. Uit gesprekken die zijn gevoerd⁸ is helder geworden dat inzicht in factoren als houding, gedrag en motivatie, de kans op een baan voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking vergroot. UWV werkt sinds enkele maanden aan het verbeteren van het klantprofiel Arbeidsgehandicapt (AG). Ook worden elementen uit het klantprofiel AG toegevoegd aan de zogenoemde CV-wizard, zodat deze transparant worden voor werkgevers. De hiervoor vermelde aanpassingen worden gerealiseerd middels twee releases die naar verwachting later dit jaar plaatsvinden.

d) *taken in plaats van vacatures te maken*

Om invulling te geven aan de banenafpraak is het van groot belang dat werkgevers (ook) werkplekken aanbieden voor mensen met een arbeidsbeperking en werkplekken geschikt maken voor de doelgroep door bijvoorbeeld jobcarving, waarbij de nadruk moet liggen op wat mensen wel kunnen. Om het laatstgenoemde te ondersteunen hebben intermediairs en hr-medewerkers de mogelijkheid een eigen workplace op werk.nl in te richten met behoud van eigen zakelijke inloggegevens en maakt UWV het voor hen dit jaar mogelijk nog verfijnder een geschikte kandidaat te zoeken. Zo kan er nu worden gezocht op kandidaten die praktijkonderwijs hebben gevolgd. Daarnaast wordt

⁸ Kamerstuk 26 448, nr. 529

naar verwachting middels de release eind dit jaar het voor Wajongeren mogelijk een contactpersoon aan diens profiel toe te voegen (ouder, jobcoach).⁹ Dit is wenselijk omdat deze kwetsbare jongeren zich er niet of nauwelijks comfortabel bij voelen als zij rechtstreeks door een werkgever worden benaderd. Ook de Inspectie SZW wijst erop dat de samenwerking en bemiddelingsinspanningen in de arbeidsmarktregio tussen gemeenten, mbo-instellingen (maar zeker ook vso- en praktijk-scholen) en werkgevers beter gericht moeten zijn op de eisen van de (private) werkgevers.

Het kabinet en de sociale partners hebben de afspraak gemaakt mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen. Volwaardig meedoen op de arbeidsmarkt is nog niet vanzelfsprekend en komt automatisch nog onvoldoende van de grond. Naast technische verbeteringen is het daarom ook van belang dat de procedures voor de overdracht van kandidaat- en vacature-informatie gewaarborgd blijven, zodat in geval van kans op een match ook (private) werkgevers en dienstverleners deze kunnen realiseren. Wij nodigen betrokken partijen – publiek en privaat – dan ook uit zich samen met ons te blijven inspannen om de matching tussen een potentiële kandidaat en werkgever tot een lonend resultaat te brengen.

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

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma

⁹ Voor de goede orde, de desbetreffende Wajonger meldt zelfstandig en naar eigen keuze zijn of haar contactpersoon aan.