

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

### 716

Vragen van de leden **Nijkerken-de Haan, Van 't Wout** en **Schut-Welkzijn** (allen VVD) aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Baan via gemeente of UWV? Vergeet het maar!»* (ingezonden 4 november 2016).

Antwoord van Minister Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) Staatssecretaris Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 december 2016).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Baan via gemeente of UWV? Vergeet het maar!»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja. De rapportage van de Inspectie SZW<sup>2</sup> waar het artikel in Trouw op gebaseerd is en die ook andere bevindingen bevat dan in het artikel beschreven, hebben wij op 26 oktober met een beleidsreactie aan uw Kamer gezonden<sup>3</sup>. In onze beleidsreactie zijn wij ingegaan op de bevindingen van de Inspectie en de maatregelen die wij treffen. In deze antwoorden wordt daarom regelmatig verwezen naar de Kamerbrief.

#### Vraag 2

Bent u bekend met het rapport «Creatief uit de bijstand: voorbeelden uit de praktijk»?<sup>4</sup>

#### Antwoord 2

Ja.

#### Vraag 3

Wat vindt u van de opmerking dat gemeenten en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) elkaar soms zien als concurrenten, terwijl het UWV service zou moeten verlenen aan gemeenten? Waar ligt dit aan? Kunt u uitleggen wat u doet om dit tegen te gaan?

<sup>1</sup> Trouw, 2 november 2016

<sup>2</sup> Inspectie SZW, Werk aan de uitvoering. Oktober 2016

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr.745

<sup>4</sup> <http://www.platform31.nl/publicaties/creatief-uit-de-bijstand>

### Antwoord 3

UWV en gemeenten zorgen voor uitkeringen en re-integratie van hun werkzoekenden en werken samen bij de registratie van vacatures en werkzoekenden en bij de werkgeversdienstverlening. Er is dus sprake van samenwerking en niet van serviceverlening van de ene partij aan de andere. Waar in arbeidsmarktregio's sprake is van afzonderlijke taakstellingen tussen partijen voor het bemiddelen van de eigen werkzoekenden, kunnen uitvoerders elkaar soms als concurrenten zien bij het plaatsen van hun werkzoekenden bij werkgevers. Waar goed wordt samengewerkt en gezamenlijke doelstellingen worden afgesproken tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV is concurrentie niet aan de orde.

Zoals aangegeven in de Kabinetsreactie SUWI van 16 december 2015<sup>5</sup> en in de Kamerbrief van 26 oktober jl. hebben de omvangrijke bezuinigingen op UWV van het kabinet Rutte I gevolgen gehad voor de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio's. UWV trok zich terug van 98 naar 30 werkpleinen en er vond een omslag plaats van integrale naar complementaire dienstverlening, UWV schakelde over naar elektronische dienstverlening en het re-integratiebudget voor WW-ers werd afgeschaft. De Inspectie schrijft in haar rapportage dat de invoering van de Participatiewet een positieve invloed heeft gehad op de samenwerking op bestuurlijk niveau, maar dat deze nog onvoldoende doorwerkt naar de uitvoering.

In de Kamerbrief van 26 oktober is beschreven hoe wij de laatste jaren samen met UWV, gemeenten, onderwijs, SW-bedrijven en sociale partners via verschillende maatregelen geïnvesteerd hebben in de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's om vraag en aanbod van werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt beter bij elkaar te brengen. Denk aan de Participatiewet en de banenafpraak met ondersteuning van gemeenten en UWV door de Programmaraad, denk aan de aanpak Jeugdwerkloosheid, aan de regionale sectorplannen, aan het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers»<sup>6</sup>. Bij al deze maatregelen is samenwerking voorwaarde voor succes. De hieruit voortgekomen effectieve aanpakken bestendigen, het faciliteren dat regio's van elkaar kunnen leren, het in hun kracht zetten van partijen in de regio's bij het verbeteren van het matchen op werk, het voorkomen van versnippering tussen doelgroepen bij werkgeversdienstverlening en het verder vereenvoudigen van instrumenten voor werkgevers, zijn belangrijke elementen van de vervolgaanpak, zoals in de brief beschreven. Zoals toegezegd tijdens het AO Participatiewet van 27 oktober jl., zal uw Kamer voor 15 maart per brief geïnformeerd worden over de voortgang.

### Vraag 4

Zoals beschreven in het bericht zet de Inspectie SZW ook vraagtekens bij de kennis en kunde van de managers bij gemeenten en UWV; deelt u deze opvatting? Kunt u toelichten hoe deze kennis en kunde wordt geoptimaliseerd en gedeeld? Hoe ziet u erop toe dat dit ook daadwerkelijk gebeurt?

### Antwoord 4

De Inspectie SZW adviseert in de onderzoeksrapportage «Werk aan de ...uitvoering» om in te zetten op een versterking van de kennis- en informatie-functie. Kennisontwikkeling voor (en binnen) de uitvoeringspraktijk is een belangrijk aandachtspunt.

De kennisontwikkeling bij gemeenten is nog versnipperd, de ontwikkelde kennis is niet altijd makkelijk toegankelijk en wordt bovendien nog onvoldoende toegepast.

Dat is een van de redenen geweest van het starten van het kennisprogramma Vakkundig aan het werk. Dat programma is bedoeld om systematisch en programmatisch kennis te ontwikkelen over de effectiviteit van interventies in het gemeentelijk domein van werk en inkomen. Over de opzet van dit programma bent u geïnformeerd bij brief van 9 november 2015<sup>7</sup>, waarin ook is ingegaan op de motie van het lid Mulder (VVD) over de effectiviteit van het re-integratiebeleid.

<sup>5</sup> Kamerstuk 30 982, nr.26

<sup>6</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 724

<sup>7</sup> Kamerstuk 28 719, nr. 94

Gebleken is ook dat de al ontwikkelde kennis niet altijd makkelijk toegankelijk is, en dat deze bovendien nog onvoldoende wordt toegepast. Het is de primaire verantwoordelijkheid van de gemeenten zelf om ervoor te zorgen dat de ontwikkelde kennis ook daadwerkelijk gebruikt en toegepast wordt. De gemeenteraden houden hier toezicht op.

Om het gebruik van deze kennis, en breder de professionaliteit van de uitvoering te bevorderen, wordt door Divosa sinds 2011 het programma Vakmanschap uitgevoerd. Het programma is erop gericht het leervermogen en professionalisering bij gemeenten te versterken en richt zich zowel op de klantmanagers als op de organisatorische context waarin zij werken. Het programma stimuleert methodisch werken en vooral het belang van de sturing daarop door het management.

Uit eerder onderzoek onder gemeenten is gebleken dat bij het toepassen van de kennis een belangrijke rol is weggelegd voor het (midden)management. Daarom is het management ook als belangrijke doelgroep opgenomen in het programma Vakmanschap dat sinds 2011 door Divosa wordt uitgevoerd. In de brief van 24 juni 2016<sup>8</sup> heeft de Staatssecretaris geschetst wat zij verder voornemens is op dit terrein.

Op dit moment laat Divosa onderzoek uitvoeren om inzicht te krijgen in hoe kennisproducten het beste kunnen aansluiten bij de behoeften van klantmanagers, zodat het aanbod daarop aangepast kan worden. Ook wordt door middel van een publiciteitscampagne ingezet op bewustwording bij gemeenten op dit thema. Op basis hiervan is meer gerichte verspreiding mogelijk. Dit is ook van belang voor het vervolg van het programma Vakmanschap.

Waar het gaat om de kennisontwikkeling bij management en medewerkers van UWV heeft UWV in haar reactie op het rapport aangegeven dat zij achter het voornemen van de Inspectie staat om de opgedane kennis uit de Inspectieonderzoeken meer bekendheid te geven en om actieve toepassingen van aanbevelingen te bevorderen. UWV heeft deze beweging binnen de eigen organisatie al ingezet. Zowel als het gaat om het intern delen van onderzoeksresultaten als het extern delen door middel van deelname aan het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI) waar UWV, SVB, het Ministerie van SZW en de Inspectie SZW aan deelnemen. Daarnaast nemen de gemeenten Amsterdam en Amersfoort en Divosa deel aan het KWI om de aansluiting tussen onderzoek en het gemeentelijk perspectief te realiseren.

Op de kennisagenda 2016–2017, waarin UWV op de onderzoeksinzet voor 2016 en 2017 focust, is het thema «samenwerking in de regio» opgenomen (UWV is inmiddels weer vertegenwoordigd in 35 regio's). UWV brengt de kennis met betrekking tot dit en andere thema's onder regie van het Kenniscentrum naar de uitvoering (management en medewerkers). Zowel middels nieuwsbrieven en verslagen als informatieve bijeenkomsten, waaronder kennismarkten.

Onderzoeksvoorstellen worden binnen het WERKbedrijf regelmatig besproken in bijeenkomsten met districtsmanagers en in portefeuillehoudersoverleggen. In deze portefeuillehoudersoverleggen zijn ook regionaal managers en operationeel managers aanwezig. Er is ook een portefeuilleoverleg Werkgeversdienstverlening. Gezamenlijk wordt hierin bepaald op welke uitvoeringsvraagstukken kennis nodig is. Ook worden uitkomsten van onderzoek gedeeld. Het is aan de deelnemers van de portefeuillehoudersoverleggen informatie te delen in regionale en landelijke managers overleggen. Daarnaast worden reguliere managementdagen benut om niet alleen een toelichting te geven op uitkomsten van onderzoek, maar ook te bespreken wat toepasbaar is op de uitvoering.

#### Vraag 5

Kunt u toelichten hoe groot het bereik is van het programma «Vakkundig aan het Werk»? Hoe veel mensen doen hier aan mee en wie zijn dat? Wat zijn concrete resultaten van dit programma?

<sup>8</sup> Kamerstuk 28 719 nr. 98

#### Antwoord 5

Het kennisprogramma Vakkundig aan het werk is gericht op onderzoeken waarin samengewerkt wordt tussen gemeenten en kennisinstellingen. In de eerste ronde van het kennisprogramma zijn 12 projecten gestart. De eerste resultaten van deze ronde worden begin 2017 verwacht in de vorm van afgeronde onderzoeken en bijeenkomsten voor gemeenten. In december 2016 starten 3 onderzoeken die zich richten op het aan het werk helpen van vergunninghouders. In totaal zijn op dit moment 29 verschillende gemeenten rechtstreeks en daarnaast 14 gemeenten via hun uitvoerende organisatie (bijvoorbeeld regionale uitvoerende diensten) betrokken binnen de gehonoreerde projecten van Vakkundig aan het werk.

De stand van zaken van de tweede ronde van het programma is dat er 47 projectideeën zijn ingediend die momenteel in de beoordelingsfase zijn. In totaal 104 gemeenten zijn bij deze projectideeën betrokken. In het voorjaar van 2017 wordt duidelijk hoeveel projecten er gehonoreerd worden en daarmee hoeveel gemeenten er betrokken zijn. Het uiteindelijk aantal gemeenten dat betrokken zal zijn bij de goedgekeurde projectvoorstellen in deze tweede ronde, zal dan ook lager liggen dan de 104 gemeenten die bij de projectideeën betrokken zijn, omdat vanwege de eisen aan relevantie en kwaliteit en de omvang van het budget niet alle aanvragen gehonoreerd kunnen worden.

Het is niet bekend hoeveel mensen er in de diverse onderzoeksprojecten participeren.

#### Vraag 6

Hoe zorgt u ervoor dat de praktijkervaringen met re-integratie uit de bijstand, zowel de goede als de mindere, zoals beschreven in bijvoorbeeld het rapport «Creatief uit de bijstand: voorbeelden uit de praktijk» worden gedeeld tussen verantwoordelijke klantmanagers?

#### Antwoord 6

Verspreiding van kennis gebeurt door onder andere Divosa. Bijvoorbeeld via werkwijzers, nieuwsberichten of via Sprank. Ook de Programmaraad verspreidt goede voorbeelden via de site [samenvoordeklant.nl](http://samenvoordeklant.nl) en via Praktijkdagen. Daarbij moet opgemerkt worden dat onbekend is of de voorbeelden in de publicatie «Creatief uit de bijstand: voorbeelden uit de praktijk» daadwerkelijk tot duurzame effecten leiden. Daarvoor is monitoring en evaluatie nodig, zoals in de publicatie (blz. 5) ook wordt opgemerkt.

#### Vraag 7

Er worden al vanaf de jaren »90 inspanningen verricht door verschillende (overheids)partijen om de regionale samenwerking en de samenwerking met werkgevers te versterken; hoe verklaart u dat nog geen 20% van de werkgevers contact heeft met gemeenten en UWV voor invulling van vacatures? Hoe zorgt u ervoor dat dit percentage drastisch wordt verhoogd?

#### Antwoord 7

Allereerst geeft de Inspectie als verklaring aan dat de vele stelselwijzigingen en bezuinigingen die verschillende kabinetten sinds de jaren «90 hebben doorgevoerd van invloed zijn geweest op de inrichting van de uitvoering en met grote regelmaat geleid hebben tot herinrichting van organisaties en werkprocessen. Dit heeft ook gevolgen gehad voor de continuïteit van de samenwerking tussen UWV en gemeenten en de toegankelijkheid en kwaliteit van de dienstverlening aan werkgevers, zoals ook aangegeven in het antwoord op vraag 3.

Ook moet worden opgemerkt dat de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, terecht, meestal tot stand komt zonder tussenkomst van publieke dienstverlening door UWV en gemeenten aan werkzoekenden en werkgevers. Gemeenten en UWV bieden ondersteuning aan die werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een baan, en aan die werkgevers die voor hen passende reguliere vacatures hebben en vaak zelfs bereid zijn om hun vacatures passend te maken.

Uit het deelonderzoek «Werkgeversperspectief»<sup>9</sup> van de Inspectie SZW naar het perspectief van werkgevers (891 van 3000 hebben de vragenlijst ingevuld) blijkt dat grote bedrijven vaker gebruik maken van de publieke werkgeversdienstverlening dan kleine bedrijven. Bij werkgevers met minder dan 25 werknemers is het gebruik 15%, bij werkgevers met 25 tot 250 werknemers is het gebruik 23% en van de grote werkgevers (meer dan 250 werknemers) maakt 39% gebruik van werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten. Genoemde oorzaken voor niet-gebruik zijn dat werkgevers de dienstverlening niet kennen of denken dat deze voor hen niet bruikbaar is.

Het is op de eerste plaats aan gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio om met elkaar afspraken te maken over het omhoog brengen van het bereik onder werkgevers. Betere bekendheid van hun werkgeversdienstverlening en actieve betrokkenheid van werkgevers in de regio die aangeven waar zij behoefte aan hebben zal daar zeker bij helpen, daarom zijn werkgevers vertegenwoordigd in de regionale werkbedrijven. In de brief van 26 oktober<sup>10</sup> hebben wij aangegeven wat voor goede werkgeversdienstverlening nodig is en hoe de partijen in de regio's daarbij ondersteund worden, in het recente verleden en in de toekomst, zowel op de korte als op de langere termijn, zie ook het antwoord op vraag 3.

Verder lopen er – zoals aangegeven in paragraaf 4 in de Kamerbrief van 26 oktober – verschillende activiteiten vanuit de Programmaraad en de aanpak Jeugdwerkloosheid om het matchen op werk en de dienstverlening aan werkgevers in de regio op de korte termijn te verbeteren. Zie de antwoorden 4, 5, 8, 9, 10 en 11. Tevens is inmiddels een traject gestart om samen met landelijke partijen en samen met de arbeidsmarktregio's matchen op werk duurzaam te versterken, aansluitend op wat al gebeurt op lokaal en regionaal niveau.

Vraag 8, 9 en 10

Het artikel maakt ook melding van het feit dat ambtenaren nauwelijks weten wie hun werkzoekenden noch wat de wensen van de werkgevers zijn; dit kan deels worden opgelost door één bestand te maken van werkzoekenden waar bedrijven, met de nodige waarborgen, zelf op zoek kunnen gaan naar hun ideale werknemer; hoe sluiten regionale initiatieven vanuit de arbeidsmarktregio's momenteel op elkaar en op andere initiatieven zoals de Kandidatenverkenner van het UWV aan?

Er is geen fysieke grens voor werkzoekenden en werkgevers tussen arbeidsmarktregio's, gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor de invulling van de bestanden; maar hoe worden de interoperabiliteit en kwaliteit van al deze bestanden geborgd?

Welke consequenties verbindt u aan de risico's die de Inspectie SZW schetst met betrekking op de realisatie van de Banenafpraak?

Antwoord 8, 9, 10

Op de korte termijn vormt de beschikbaarheid en vindbaarheid van kandidaten nog geen risico voor de realisatie van de Banenafpraak. Er staan inmiddels bijna 60.000 mensen uit het doelgroepregister Banenafpraak met hun profiel in de Kandidatenverkenner. De kandidatenverkenner banenafpraak van UWV is specifiek ontwikkeld als extra service voor werkgevers om in geanonimiseerde klantprofielen naar geschikte kandidaten te zoeken. In de kandidatenverkenner zijn kandidaten in de regio's en over de gemeente- en regiogrenzen heen direct vindbaar voor publieke en private intermediairs en werkgevers. Daarnaast verkennen wij met UWV – vanuit de inzet gericht op vereenvoudiging – of het mogelijk is gegevens die essentieel zijn voor goede matching makkelijker digitaal uit te wisselen zijn tussen gemeenten en UWV. Wij verwijzen hierbij naar de Kamerbrief van 26 oktober.

Op de middellange termijn vormt de beschikbaarheid en vindbaarheid van gemeentelijke kandidaten wel een belangrijke voorwaarde voor het succes van de banenafpraak. Het registreren van klantprofielen in het Sonar systeem van UWV kan aanzienlijk helpen bij de vindbaarheid van kandidaten in de Kandidatenverkenner en hier moeten gemeenten nog een grote

<sup>9</sup> Inspectie SZW, Verkennende studie Werkgeversperspectief, december 2015.

<sup>10</sup>

inhaalslag maken. Gemeenten in arbeidsmarktregio's worden hierbij ondersteund door de Programmaraad, onder andere met de inzet van de «vliegende brigade».

Overzichten van de voortgang per arbeidsmarktregio komen beschikbaar op de website van de Programmaraad: [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl). De Programmaraad is bereid «achterblijvende» gemeenten en arbeidsmarktregio's extra ondersteuning bieden.

Opgemerkt zij, dat om klantprofielen te registreren, gemeenten hun kandidaten eerst moeten kennen en dat gemeenten hun kandidaten ook direct bemiddelen naar de vacatures van de Banenafpraak, zonder eerst klantprofielen te registreren in het systeem van UWV. Het registreren van klantprofielen in het Sonar systeem van UWV is een middel, geen doel.

#### Vraag 11

In het artikel staat dat er voor de zomer van 2017 wederom een plan moet liggen hoe er een betere aansluiting kan komen tussen werkzoekenden en ondernemers die mensen zoeken; wat gaat u in de tussengelegen tijd concreet doen om de samenwerking tussen alle betrokken (overheids)partijen in de uitvoeringspraktijk op orde te brengen zodat mensen en vacatures daadwerkelijk aan elkaar gekoppeld kunnen worden?

#### Antwoord 11

Zoals beschreven in de brief aan uw Kamer van 26 oktober, lopen er verschillende acties die gericht zijn op het versterken van de dienstverlening aan werkgevers en het versterken van matches op werk in de arbeidsmarktregio's *op de korte termijn*. In de tussengelegen tijd zijn verschillende maatregelen genomen en worden nieuwe activiteiten ontplooid.

Voor de doelgroep banenafpraak is er een premiekorting van maximaal € 2.000 per jaar alsmede het Lage-inkomensvoordeel (LIV) en de uniforme no-riskpolis via UWV voor alle werknemers die onder de banenafpraak vallen en voor mensen in een dienstbetrekking beschut werk.

Met partijen in de Programmaraad werken we aan een model om betere gezamenlijke en gecoördineerde dienstverlening aan landelijke en bovenregionaal opererende werkgevers te bieden. Dat kan in de vorm van een arrangement met deze werkgevers, waar arbeidsmarktregio's op in kunnen tekenen.

Ook kent Programmaraad tot het eind van dit jaar nog een aantal acties die gericht zijn op het verbeteren van de werkgeversdienstverlening in de regio's: De Praktijkdag van de Programmaraad op 8 december staat geheel in het teken van werkgeversdienstverlening.

De vliegende brigade ondersteunt gemeenten en arbeidsmarktregio's bij het registreren van vacatures en (potentiële) kandidaten bij het (her)kennen van diens mogelijkheden. (zie ook het antwoord op de vragen 8, 9 en 10)

Een overzicht met websites van de werkgeversservicepunten wordt actief onder de aandacht gebracht van werkgevers.

Vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid wordt ingezet op het versterken van publiekprivate samenwerking tussen gemeenten en uitzendorganisaties voor het matches op werk van jongeren zonder startkwalificatie met inzet van een scholingsvoucher. Met een pilot in acht regio's worden jongeren zonder startkwalificatie door gemeenten overgedragen aan een uitzendorganisatie. De uitzendorganisatie bepaalt samen met de jongeren welke opleiding de jongere kan volgen met als doel de jongere een sterkere en duurzamere plek op de arbeidsmarkt te bieden.