

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

966

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *data van werkzoekenden die massaal ontbreken bij een databank van het UWV* (ingezonden 2 oktober 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 6 december 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 961.

Vraag 1

Wat is uw oordeel over het artikel «Data arbeidsbeperkte werkzoekenden ontbreken massaal bij UWV»?¹

Antwoord 1

Journalisten bepalen zelf de vorm en inhoud van hun media-aanbod. Ik heb hier dan ook geen oordeel over. Voor een verdere inhoudelijke reactie verwijs ik u naar mijn antwoorden.

Vraag 2

Kent u het «vernietigende rapport» van onderzoeksbureau Mediatest uit 2018? Hoe kan het dat dit rapport in een la verdween bij het UWV?

Antwoord 2

Ik heb kennisgenomen van het rapport. UWV heeft het rapport medio september jl. aan mij toegezonden en op 1 oktober jl. ook zelf gepubliceerd op haar website. Ik heb het rapport ook meegezonden als bijlage bij deze brief.² Het is goed dat UWV zelf onderzoek doet in het kader van haar reguliere taken en daar ook vervolgacties aan verbindt. Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van de leer- en verbetercyclus binnen UWV. Het is gebruikelijk dat UWV dergelijke interne onderzoeken niet publiceert. Op deze manier kunnen respondenten (waaronder medewerkers) bijvoorbeeld vrijelijk verbeterpunten aandragen.

De bevindingen van het rapport zijn niet nieuw, ze sluiten aan bij de beelden die al bestonden over regionale verschillen in dienstverlening en het belang

¹ <https://www.trouw.nl/economie/data-arbeidsbeperkte-werkzoekenden-ontbreken-massaal-bij-uwv-b1878b31/>

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

voor gemeenten³ en UWV om hun kandidaten goed in beeld te hebben en zichtbaar te maken voor werkgevers⁴. Ook het beperkte gebruik en bruikbaarheid van de kandidatenverkenner banenafspraken en de verwachtingen daarbij van werkgevers zijn niet nieuw⁵.

Ik wil daarom in mijn antwoord de kandidatenverkenner banenafspraken (hierna: kandidatenverkenner) in een bredere context plaatsen.

Inzet korte termijn

Werkgevers en werkzoekenden moeten elkaar veel beter vinden, daar heb ik zorgen over, zo gaf ik aan in mijn brief over het breed offensief van 20 november 2018. Daarom loopt in 2019 en 2020 samen met alle betrokken partijen het programma Perspectief op Werk met 2 x € 35 miljoen voor de arbeidsmarktregio's. Een intensievere samenwerking tussen publieke en private partijen in alle 35 arbeidsmarktregio's moet zorgen voor goede matches tussen werkzoekenden en beschikbaar werk. De doe-agenda perspectief op werk zorgt ervoor dat elke regio actief aan de slag gaat met het in kaart brengen van de mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig aan het werk kunnen komen. Dit vraagt van alle partijen inzet.

Toelichting Kandidatenverkenner

Voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod is de toegang tot digitale profielen van kandidaten behulpzaam voor werkgevers. De kandidatenverkenner geeft werkgevers inzicht in anonieme profielen van kandidaten die behoren tot de doelgroep banenafspraken. Dus ook profielen van kandidaten die al (tijdelijk) aan het werk zijn. Het gaat daarbij veelal om mensen die in meer of mindere mate een vorm van begeleiding of aanpassingen van het werk of de werkplek nodig hebben en dat vraagt maatwerk. Het is goed om hier bewust van te zijn in het gebruik van de kandidatenverkenner. De Kandidatenverkenner is geen zelfstandig matchingsysteem. Werkgevers die verder kijken in de kandidatenverkenner dan de profielen van kandidaten die «direct beschikbaar» zijn vinden meer potentiële kandidaten. Ook andere kandidaten zijn immers beschikbaar voor werk middels begeleiding. Vervolgens kan een werkgever extra informatie over de gewenste kandidaat opvragen bij het werkgeversservicepunt (WSP) naar keuze en om te komen tot een definitieve selectie. Een kandidaat moet altijd instemmen om aan de werkgever voorgesteld te worden. Vervolgens brengt het WSP beide met elkaar in contact. De kandidatenverkenner Banenafspraken is een extra zoekmogelijkheid voor werkgevers. Voor het matchen is altijd contact nodig met het publieke werkgeversservicepunt. Werkgevers doen er goed aan gebruik te maken van de publieke werkgeversservicepunten in de 35 arbeidsmarktregio's en de dienstverlening voor landelijke en bovenregionale werkgevers van UWV en gemeenten. De kandidatenverkenner wordt geleidelijk door UWV en gemeenten gevuld met meer complete profielen. De periodieke UWV publicatie Transparantie van klantprofielen banenafspraken geeft inzicht in de ontwikkeling van het aantal (anonieme) klantprofielen dat gemeenten en UWV hebben opgesteld voor mensen die behoren tot de doelgroep van de banenafspraken. Het aantal profielen en de kwaliteit van de profielen kan echt beter. UWV en gemeenten moeten hun werkzoekenden in beeld hebben en ook houden (persoonlijke dienstverlening) om ze in de digitale systemen te kunnen invoeren en ook bij het matchen daarna zijn gesprekken met kandidaten en werkgever nodig.

Structurele verbeteringen

Ook al zijn er veel wensen voor verbetering, er is nu geen alternatief instrument beschikbaar op landelijk niveau dat werkgevers rechtstreeks inzicht geeft in kandidaten van UWV en gemeenten. Voor het verbeteren van het inzicht in de profielen van werkzoekenden op de langere termijn is het Ministerie van SZW samen met VNG en UWV het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) gestart. Dit moet leiden tot één

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/11/22/onderzoeksessay-klant-in-beeld>

⁴ Op verzoek van de Werkkamer heeft UWV een onderzoek uitgevoerd naar verschillen in de uitvoering van de Wet banenafspraken in de arbeidsmarktregio's. Kamerstuk 34 352, nr. 167

⁵ Onderzoek van de Inspectie SZW: «Aan het werk, voor hoelang. Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk», Kamerstuk 34 352, nr. 135

landelijke standaard voor matchingsgegevens en digitale gegevensuitwisseling, welke in een later stadium ook in het Besluit SUWI zal worden opgenomen. Hierover heb ik uw Kamer recent geïnformeerd⁶.

De resultaten van de banenafpraak laten overigens zien dat er voor mensen met een arbeidsbeperking veel meer banen zijn gekomen. De opgave voor markt en overheid tot en met 2018 was om 43.500 extra banen te realiseren. De doelstelling van 43.500 banen is met 51.956 extra banen ruim gehaald. In totaal, inclusief de 75.179 banen ten tijde van de nulmeting, zijn er eind 2018 127.135 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak⁷.

Vraag 3

Deelt u de mening dat dit rapport openbaar gemaakt had moeten worden? Hoe oordeelt u over de handelwijze van het UWV hieromtrent?

Antwoord 3

Zie hiervoor het antwoord bij vraag 2.

Vraag 4

Wat zijn de totale kosten van de kandidatenverkenner tot op heden (inclusief de 1,3 miljoen euro aan ICT-kosten)?

Antwoord 4

UWV geeft aan dat de incidentele ontwikkelkosten in totaal 1.3 mln. euro bedroegen. Het instrument is nu in regulier beheer en het gebruik is voor werkgevers en gemeenten gratis.

Vraag 5

Deelt u de mening dat de gemaakte kosten in geen verhouding staan tot het aantal geplaatste kandidaten (in 2017 en 2018 rond de honderd personen)?

Antwoord 5

De doelstelling van de banenafpraak voor 2018 is ruimschoots gehaald⁸. Het is niet mogelijk om te bepalen welk aandeel de Kandidatenverkenner hierin heeft gehad. De Kandidatenverkenner fungeert immers niet als een zelfstandig matchingssysteem⁹. Er is altijd meer nodig voor een match. Bijvoorbeeld inschakeling van de medewerkers van het betreffende werkgeversservicepunt voor een persoonlijk gesprek met kandidaten.

De motie van Heerma en Schouten van 29 maart 2016 verzocht de regering om, voor de zomer (van 2016) mogelijk te maken dat werkgevers direct toegang krijgen tot de profielen van mensen uit de doelgroep van de Participatiewet in de bestanden van het UWV¹⁰. Daar is door mijn ambtsvoorganger Klijsma gehoor aan gegeven. UWV heeft daarop de kandidatenverkenner ontwikkeld in nauwe samenwerking met gemeenten en werkgevers.

Vraag 6

Deelt u de mening dat de mensen met een arbeidsbeperking door het falen van de kandidatenverkenner dubbel gepakt worden, aangezien zij al getroffen werden door het sluiten van de sociale werkvoorziening (SW)-bedrijven door het kabinet Rutte II?

Antwoord 6

Nee, de resultaten van de banenafpraak laten zien dat er voor mensen met een arbeidsbeperking veel meer banen zijn gekomen. Zie hiervoor verder het antwoord bij vraag 2. In de afgelopen jaren hebben verschillende wijzigingen plaatsgevonden in de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Van het sluiten van de sociale werkvoorziening is geen sprake, sinds 2015 is nieuwe instroom niet meer mogelijk. Er is binnen de Participatiewet nog steeds beschut werk mogelijk voor de doelgroep die daarop is aangewezen, ook voor de groep die eind 2014 op de Wsw-wachtlijst stond. Mensen die conform de oude Wet sociale werkvoorziening (Wsw) werken, behouden hun

⁶ Kamerstuk 34 352, nr. 181

⁷ Kamerstuk 34 352, nr. 168

⁸ Kamerstuk 34 352, nr. 168

⁹ Kamerstuk 34 352, nr. 135

¹⁰ Kamerstuk 34 352, nr. 13

rechten en banen. Het is aan gemeenten om te bepalen hoe zij hun uitvoering van de benodigde functionaliteiten willen organiseren. Sociale werkbedrijven die voorheen voornamelijk de Wsw uitvoerden vormen zich sinds de invoering van de Participatiewet om tot toekomstbestendige bredere sociaal ontwikkelbedrijven met verschillende organisatievormen. Gemeenten kiezen soms voor een gehele of gedeeltelijke fusie met de gemeentelijke sociale dienst. Bij een andere keuze treden gemeenten uit een Gemeenschappelijke Regeling (GR), maar blijven zij via een inkooprelatie wel diensten van het sociaal ontwikkelbedrijf afnemen. Hoe de organisatie ook vorm krijgt, mensen die conform de oude Wsw werken behouden hun rechten en banen. Ik interpreteer deze veranderingen als noodzakelijk om de Participatiewet op een goede wijze uit te kunnen voeren en beschouw dit niet als sluiting of afbraak van sociale werkbedrijven, maar als toekomstbestendige omvorming van de uitvoering. Daar bestaat mijns inziens ook niet één model voor, maar kunnen verschillende keuzes in worden gemaakt. Ik vind het belangrijk dat deze kwetsbare groep de benodigde ondersteuning krijgt en, als dat mogelijk is, weer aan het werk komt.

Vraag 7

Is een investering in het werkbaar maken van de kandidatenverkenner werkelijk de beste optie, gezien de hoge kosten en de lage output tot dusverre? Bent u bereid een kosten-batenanalyse hieromtrent te maken?¹¹

Antwoord 7

Van tijdrovide en daarmee kostbare aanpassingen aan de kandidatenverkenner is geen sprake. Kleine aanpassingen worden in het reguliere onderhoud meegenomen door UWV. Ik zie daarmee geen aanleiding om een kosten-batenanalyse te laten maken.

Het kabinet investeert in het kader van het breed offensief volop in het beter werkend krijgen van het matchen tussen de werkzoekenden van UWV en gemeenten met grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder de doelgroep banenafpraak. Naast Perspectief op Werk maak ik ook afspraken met VNG en UWV over het structureel verbeteren van de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's. Deze afspraken betreffen de invulling van drie randvoorwaarden die gelden voor alle arbeidsmarktregio's en worden opgenomen in de SUWI regelgeving:

Vanaf 2021 wordt jaarlijks 17 miljoen euro ingezet voor het versterken van de 35 arbeidsmarktregio's¹². Hierover heb ik uw Kamer recent geïnformeerd¹³.

Vraag 8

Is het juist dat uw ministerie in samenwerking met gemeenten en UWV bezig is een nieuwe landelijke dataset op te zetten? Denkt u werkelijk dat dit een oplossing gaat bieden?

Antwoord 8

Ja, als onderdeel van het breed offensief, zoals ik aangaf in mijn antwoord op vraag 7. Voor de registratie en transparant maken van werkzoekenden maken gemeenten op dit moment gebruik van de ICT systemen die het UWV daarvoor heeft ontwikkeld. Maar in de praktijk blijkt dat dit niet altijd gebeurt. Want gemeenten werken vaak ook met eigen, onderling verschillende, ICT systemen die beter aansluiten bij de gemeentelijke taken en processen. Om gegevens te tonen in de Kandidatenverkenner betekent dit óf tweemaal invoeren óf gegevens beschikbaar maken en inlezen bij UWV. Daarom worden nu in het kader van het breed offensief met VNG en UWV afspraken gemaakt om in de toekomst de digitale uitwisseling van matchingsgegevens tussen de verschillende ICT systemen van UWV, gemeenten en private partijen beter mogelijk maken, door landelijke standaarden af te spreken over de gegevensset en de digitale uitwisseling. Niet alleen voor de doelgroep banenafpraak, maar voor de brede doelgroep werkzoekenden van gemeen-

¹¹ <https://www.trouw.nl/economie/uwv-manager-astrid-hendriks-legt-uit-hoe-de-onlinekaartenbak-mislukte~bc1368e1/>

¹² Septembecirculaire gemeentefonds 2019, paragraaf 3.2-28

¹³ Kamerstuk 34 352, nr. 181

ten en UWV. Werkgevers geven aan dat zij hiermee makkelijker kandidaten kunnen vinden.

Voor het transparant maken van profielen van werkzoekenden blijft het ook bij zo'n andere aanpak op langere termijn van belang dat gemeenten en UWV hun kandidaten goed in beeld hebben en houden en daarvoor capaciteit voor persoonlijke dienstverlening inzetten. Vervolgens moeten zij gegevens van kandidaten goed blijven bijhouden en deze gegevens digitaal beschikbaar (transparant) maken. Daarbij moeten ook de rechten van kandidaten goed zijn geborgd (privacy).

Vraag 9

In hoeverre is de online kaartenbak overbodig geworden, nu blijkt dat werkgevers liever naar een werkgeversservicepunt in de regio gaan «omdat je daar een gesprek kan voeren»?

Antwoord 9

De kandidatenverkenner is op dit moment nog niet overbodig geworden. Een aantal regio's en werkgevers maakt er gebruik van (zo blijkt ook uit het UWV rapport) en werkgevers willen zelfstandig toegang tot profielen van mogelijke kandidaten. Het is belangrijk dat werkgevers de weg naar het werkgeversservicepunt in de regio weten te vinden, daarin kan de kandidatenverkenner een hulpmiddel zijn. Ook is het belangrijk dat gemeenten en UWV verder gaan met het vullen van de kandidatenverkenner parallel aan het realiseren van de structurele verbeteringen via het breed offensief. Wanneer de structurele verbeteringen zijn gerealiseerd zal ik de kamer informeren over de verdere levenscyclus van de kandidatenverkenner banenafpraak. Zie tevens het antwoord bij vraag 5 en 7.

Vraag 10

Erkent u dat er de afgelopen jaren te veel is bezuinigd op de taken van het UWV? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 10

In de afgelopen jaren hebben taakstellingen grote invloed gehad op de vormgeving van de dienstverlening, maar ook op zaken als controle en handhaving binnen UWV. Het is van belang dat er een goede balans is tussen ambities en middelen in de uitvoering; dit is onderdeel van de reguliere gesprekscyclus tussen SZW en UWV.

Vraag 11

Hoe gaat u voorkomen dat het UWV veel tijd kwijt is aan een tijdrovende aanpassing van het IT-systeem?¹⁴

Antwoord 11

Zie het antwoord bij vraag 8.

Vraag 12

Hoe kan het dat signalen van de mensen op de werkvloer over de kandidatenverkenner zo slecht zijn opgepikt door bestuur en directie van het UWV?

Antwoord 12

Dit onderzoek onder werkgevers, intermediairs en medewerkers van UWV op Werkgeversservicepunten is uitgevoerd op initiatief en in opdracht van UWV. Dit laat zien dat UWV oog heeft voor wensen en signalen bij gebruikers van de kandidatenverkenner, waaronder ook medewerkers van UWV zelf.

Vraag 13

Hoe gaat u de dienstverlening van het UWV aan mensen met een arbeidsbeperking verbeteren?

Antwoord 13

Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.

¹⁴ <https://www.computable.nl/artikel/achtergrond/overheid/6808393/1444691/uwv-voor-de-zwaksten-in-de-samenleving.html>