

Vergaderjaar 2015–2016

**34 475 XV**

## **Jaarverslag en slotwet Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2015**

**Nr. 7**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 8 juni 2016

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het rapport van de Algemene Rekenkamer van 18 mei 2016 inzake Resultaten verantwoordingsonderzoek 2015 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) (Kamerstuk 34 475 XV, nr. 2).

De Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben deze vragen beantwoord bij brief van 7 juni 2016. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Van der Burg

De griffier van de commissie,  
Post

### *Vraag 1*

*Welke aanbevelingen met betrekking tot de banenafpraak neemt de regering niet over?*

#### Antwoord 1

De AR doet aanbevelingen voor drie onderwerpen. De eerste aanbeveling is om de banenafpraak uit het sociaal akkoord verder te vereenvoudigen, zodat het matchingsproces efficiënter kan verlopen. De tweede aanbeveling is om de matching te verbeteren. En de derde aanbeveling is om bij de jaarlijkse rapportages aan het parlement onderscheid te maken tussen het aantal banen voor de doelgroep en het aantal mensen van de doelgroep dat aan de slag is gegaan.

In de reactie van SZW heeft de Minister mede namens de Staatssecretaris aangegeven de aanbevelingen grotendeels over te nemen. Voor de eerste twee aanbevelingen zijn beleidsmaatregelen in gang gezet. De Staatssecretaris van SZW heeft uw Kamer daarover al verschillende keren geïnformeerd, voor het laatst in haar brieven van 29 april 2016<sup>1</sup>. Het enige dat SZW niet volledig overneemt is een deel van de derde aanbeveling van de AR, om niet alleen aan te geven hoeveel extra banen er zijn bijgekomen, maar ook om hoeveel extra mensen het gaat. Bij de monitoring van de banenafpraak wordt gewerkt met zogenoemde «puntmetingen». Daarbij wordt aan het eind van elk jaar gekeken hoeveel verloonde uren – en dus banen – er op dat moment zijn voor mensen uit de doelgroep. Cijfers over wie erbij zijn gekomen (en wie niet meer werken) vergen een ander soort en een veel uitgebreidere meetmethode. Dit zou betekenen dat men dan op individueel niveau alle mensen uit de doelgroep moet monitoren. Voor de banenafpraak zijn de extra banen ten opzichte van de nulmeting leidend. Als één extra baan wordt geteld een baan met een omvang van 25,5 uur. Dat neemt niet weg dat in elke rapportage ook komt te staan hoeveel mensen op deze extra banen werken.

### *Vraag 2*

*Hoe verklaart de regering dat zij voor twee van de acht beleidsinstrumenten om werkloze ouderen aan een baan te helpen niet weet hoeveel geld ermee gemoeid is? En dat de regering bij de helft van de beleidsinstrumenten niet weet hoeveel ouderen er gebruik van maken? Hoe gaat de regering ervoor zorgen dat zij inzicht krijgt in hoeveel oudere werklozen gebruik maken van de instrumenten ter bevordering van werkgelegenheid? Kan de regering de uitgaven en het aantal gebruikers weergeven voor de mobiliteitsbonus, aangezien die onbekend zijn? Hoe gaat de regering inzicht in de effectiviteit van de afzonderlijke maatregelen geven?*

#### Antwoord 2

In een aantal gevallen is al gekeken of wordt gekeken naar de effectiviteit van de ingezette instrumenten. De AR noemt in haar onderzoek al de proefplaatsing. Daarnaast doet de VU Amsterdam op dit moment onderzoek naar de netto-effectiviteit van de netwerktrainingen. De eerste korte-termijnresultaten laten zien dat deelname een positief effect heeft op uitstroom uit de WW. Deelname aan de netwerktraining vergroot de uitstroomkans binnen 9 maanden na instroom in de WW met 3%-punt. Dat komt neer op een relatieve stijging van 9%.

Omdat de premiekorting niet alleen bestaat uit een stimulans om 56-plussers aan te nemen maar zich ook richt op arbeidsgehandicapten kunnen deze doelgroepen op dit moment niet eenvoudig uit elkaar gehaald worden. In 2015 heeft het UWV circa 32.500 doelgroepverklaringen afgegeven ten behoeve van de mobiliteitsbonus oudere

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 15 en 16.

werknemers. De uitgifte van de doelgroepverklaring hoeft niet perse te betekenen dat iedere werkgever ook de mobiliteitsbonus aanvraagt. Het aantal verstrekte doelgroepverklaringen geeft dus een indicatief beeld van het gebruik van de mobiliteitsbonus voor oudere werknemers. De kosten voor de mobiliteitsbonus (premiekorting) oudere werknemers betreffen geen uitgaven die op de begroting van SZW staan, maar een premiederving op de begroting van het Ministerie van Financiën. In 2015 ging het om een bedrag van € 242 miljoen. De Minister van SZW is reeds in overleg met de Belastingdienst om te bezien of en hoe de kosten van het gebruik van de mobiliteitsbonus voor oudere werknemers en het aantal deelnemers beter in beeld gebracht kunnen worden. Het is niet voor alle maatregelen mogelijk een netto-effectiviteitsmeting uit te voeren. Van een campagne gericht op de beeldvorming is bijvoorbeeld nooit vast te stellen hoe deze bijdraagt aan het vergroten van de uitstroomkansen. De uitstroom van ouderen vanuit een uitkeringspositie naar werk is van meer factoren afhankelijk, zoals de conjunctuur, waardoor het effect van de maatregelen niet eenduidig te meten is. In lijn met de aanbevelingen van de AR worden de ingezette instrumenten, waar redelijkerwijs mogelijk, geëvalueerd.

### *Vraag 3*

*Hoe komt het dat de resultaten van het onderzoek naar het UWV pas in december 2016 beschikbaar zijn?*

### *Antwoord 3*

De Minister van SZW heeft op 29 januari 2016 de AR verzocht een (door de Tweede Kamer gevraagd) onderzoek uit te voeren naar de verhouding tussen de doelen van het UWV en de middelen en mensen die het daarvoor beschikbaar heeft. De AR heeft aangegeven bereid te zijn dit onderzoek uit te voeren en bepaalt als onafhankelijk instituut zelfstandig het tijdspad. Zoals ook gemeld in de brief van de AR aan uw Kamer (d.d. 11 mei 2016) zal het onderzoek naar verwachting in december 2016 door de AR gepubliceerd worden (Kamerstuk 26 448, nr. 567).

### *Vraag 4*

*Er wordt gemeld dat de dienstverlening van werkgeversservicepunten sterk uiteen loopt. Hoe worden arbeidsmarktregio's gestimuleerd tot het delen van goede ervaringen zodat de dienstverlening over de breedte geoptimaliseerd wordt?*

### *Antwoord 4*

In de 35 arbeidsmarktregio's zijn regionale Werkbedrijven gevormd, waarin gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers samenwerkingsafspraken maken over de matching en bemiddeling van mensen voor de baanafpraak en oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt. Dit betekent in de eerste plaats dat partijen elkaar in het Werkbedrijf aanspreken als de vraag naar en het aanbod van mensen niet goed bij elkaar komt. Goede dienstverlening aan werkgevers is daarbij een belangrijk aandachtsgebied.

De Programmaraad (samenwerkingsverband van VNG, UWV, Divosa en Cedris) ondersteunt gemeenten en arbeidsmarktregio's op thema's waarbij regionale samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties gewenst is. Ten aanzien van werkgeversdienstverlening zorgt de Programmaraad voor het uitwisselen van kennis en best practices via [www.samenvoordekland.nl](http://www.samenvoordekland.nl), intervisie, handreikingen, workshops op praktijkdagen, wethoudersbijeenkomsten en begeleiding door de aanjagers. Daarnaast richten ook de activiteiten van Locus en de AWWN zich voor een deel op het verbeteren van de werkgeversdienstverlening. Uiteindelijk gaat het erom dat publieke uitvoerders goed samenwerken in de dienstverlening aan werkgevers bij het matchen van werkzoekenden en banen, soms met

inzet van om- en bijscholing. Ook binnen leerwerkloketten en de aanpak jeugdwerkloosheid is dit een belangrijk onderdeel.

*Vraag 5*

*De Algemene Rekenkamer meldt dat werkgevers door het grote aantal werkgeversservicepunten binnen arbeidsmarktregio's niet altijd duidelijk één aanspreekpunt hebben. Hoe wordt gestimuleerd dat er inderdaad één werkgeversservicepunt per arbeidsmarktregio komt zodat het voor werkgevers makkelijker wordt iemand uit de doelgroep aan te nemen?*

*Antwoord 5*

In de 35 arbeidsmarktregio's zijn regionale Werkbedrijven gevormd, waarin gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers samenwerkingsafspraken maken over de matching en bemiddeling van mensen voor de baanafpraak en oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt. Dit betekent in de eerste plaats dat partijen elkaar in het Werkbedrijf aanspreken als afspraken niet goed worden nagekomen, bijvoorbeeld dat de dienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt niet op orde is. Daarnaast biedt de Programmaraad UWV, gemeenten en arbeidsmarktregio's ondersteuning bij het realiseren van de opdracht om met één gezicht naar werkgevers op te treden. Onder andere via het uitwisselen van informatie en best practices, bijeenkomsten (praktijkdagen en wethoudersbijeenkomsten) en begeleiding door de aanjagers.

*Vraag 6*

*Hoe wordt de actualiteit van het doelgroepenregister gewaarborgd?*

*Antwoord 6*

De AR heeft aangegeven dat in het doelgroepregister mensen zijn opgenomen die niet geschikt zijn voor een baan in het kader van de banenafpraak. Bijvoorbeeld omdat zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt of geen arbeidsvermogen hebben. Het doelgroepregister is een dynamisch bestand. Indien een persoon die is opgenomen in het doelgroepregister de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of overleden is, wordt de betreffende persoon uit het doelgroepregister verwijderd. Het register wordt voor mensen in de Wajong maandelijks bijgewerkt. Voor mensen met een Wsw-indicatie en met een ID/Wiw-baan actualiseert het UWV jaarlijks het doelgroepregister. Voor Wajongers die onder de oude Wajong (oWajong) vallen is door het UWV niet vastgelegd wie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zoals aangegeven in de toelichting bij de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten wordt in de loop van de tijd pas duidelijk hoeveel Wajongers arbeidsvermogen hebben (en in het doelgroepregister blijven opgenomen) en hoeveel Wajongers duurzaam arbeidsongeschikt zijn (en op termijn niet meer in het doelgroepregister worden opgenomen). In 2015 is het UWV gestart met een herindeling van alle mensen die voor 1 januari 2015 zijn ingestroomd in de Wajong. Bij deze herindeling beoordeelt het UWV of de Wajonger in kwestie arbeidsvermogen heeft dan wel duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. Als bij de herindeling blijkt dat een oWajongere geen arbeidsvermogen heeft, wordt de oWajongere uit het register verwijderd. Voor de Wajong 2010 geldt dat mensen in de werk- en studieregeling worden opgenomen in het register. Voor mensen die na 1 januari 2015 in de Wajong instromen is bekend dat zij geen arbeidsvermogen hebben. Deze mensen worden derhalve niet in het register opgenomen.

*Vraag 7*

*Is deelname aan het programma Vakmanschap verplicht voor gemeente-ambtenaren? Hoe veel gemeenten en werknemers hebben hieraan deelgenomen?*

#### Antwoord 7

Deelname aan het programma Vakmanschap is niet verplicht. Uit cijfers van Divosa, die het programma uitvoert, blijkt dat in 2015 273 gemeenten bij minstens één onderdeel betrokken zijn geweest. Het is niet bekend hoeveel individuele ambtenaren dit betrof.

#### Vraag 8

*Hoe wordt de regering op de hoogte gehouden als een gemeente buiten de grenzen van de wet opereert? Wie ziet hierop toe?*

#### Antwoord 8

Met betrekking tot de rechtmatige besteding van het budget als bedoeld in artikel 69 van de Participatiewet leggen gemeenten jaarlijks verantwoording af aan het Rijk, via de systematiek van Single Information, Single Audit. Verder verzamelt SZW geen systematische toezichtsinformatie over de uitvoering van de Participatiewet. Dit is het gevolg van de Wet interbestuurlijk toezicht gemeentelijke inkomens- en werkvoorzieningen<sup>2</sup>, waarbij het specifieke toezicht op individuele gemeenten is geschrapt. In de toelichting bij deze wet<sup>3</sup> is aangegeven dat dit onverlet laat dat de Minister, wanneer hem signalen bereiken over mogelijk ernstige tekortkomingen bij de uitvoering van de diverse materiewetten, de Inspectie SZW opdracht kan verlenen tot het instellen van onderzoek. Overigens kan de Minister ook besluiten om een dergelijk onderzoek onder eigen verantwoordelijkheid uit te voeren.

#### Vraag 9

*Wat is de reactie van de regering op de stelling van de Algemene Rekenkamer dat de regering bij de taakstelling van het kerndepartement en de zelfstandig bestuursorganen geen rekening heeft gehouden bij welke organisatie de meeste efficiencywinst te halen viel? Waarom zijn de uitvoeringskosten van de Sociale Verzekeringsbank niet afgenomen tussen 2011 en 2015?*

#### Antwoord 9

Het gaat hier om een taakstelling die is opgelegd bij alle departementen met als doel een krachtige, kleine en dienstverlenende overheid die minder kost, met minder ambtenaren, minder regels en minder bestuurders. Voor de verdeling van deze taakstelling is, zoals gebruikelijk is bij de verdeling van een algemene taakstelling als deze, een grondslag genomen om tot een evenwichtige verdeling te komen waarin elk onderdeel een relatief gelijk aandeel levert. In dit geval de omvang van de personele en materiële uitgaven die een indicatie zijn van de mate waarin deze taakstelling te realiseren zou zijn.

Het SZW-jaarverslag (tabel 11.4) laat zien dat de uitvoeringskosten van de SVB voor het SV-domein in de periode 2011 t/m 2015 gedaald zijn van ca. € 252 miljoen naar € 221 miljoen. Dit is een daling van € 32 miljoen in de afgelopen vijf jaar. De SVB heeft in deze periode een taakstelling van € 54,2 miljoen gerealiseerd. Dit verschil komt onder andere door extra uitgaven voor de uitvoering van wetswijzigingen, loon- en prijscompensatie, compensatie voor gestegen volumes en frictiekosten.

#### Vraag 10

*Waarom is de incassoratio van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) gedaald? Waarin verschillen de cijfers over geïnde bedragen en incassoratio's die de Algemene Rekenkamer hier weergeeft, met pagina 21 uit het Jaarverslag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2015? Kan de regering deze verschillen verklaren?*

<sup>2</sup> Stb. 2011, 442.

<sup>3</sup> Kamerstuk 32 453, nr. 3, blz. 6.

#### Antwoord 10

De incassoratio's van het UWV in tabel 3.4 van het jaarverslag laten een stabiel beeld zien. De tabel maakt onderscheid tussen de incassoratio na 1, 2 en 3 jaar. Van de over 2013 terug te vorderen uitkeringen en boetes heeft het UWV na 1 jaar 28%, na 2 jaar 50% en na 3 jaar 61% geïncasseerd. Van de over 2014 terug te vorderen uitkeringen en boetes heeft het UWV na 1 jaar 22% en na 2 jaar 48% geïncasseerd. Van de over 2015 terug te vorderen uitkeringen en boetes heeft het UWV na 1 jaar 30% geïncasseerd.

SZW gebruikt als bron voor de UWV-incassoratio het UWV-jaarverslag met als peildatum 1 december 2015. De AR maakt een eigen berekening voor de incassoratio en het geïnde bedrag op basis van cijfers van het UWV met als peildatum 31 december 2015. De verschillende peildata verklaren de verschillen tussen de cijfers van het UWV en de AR.

#### Vraag 11

*Kan de regering toelichten welke van de twee doelstellingen van de sectorplannen (het aanpakken van de effecten van de recessie of het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt op lange termijn) het meest lijdt onder de door de Algemene Rekenkamer geconstateerde achterblijvende realisatie en welke maatregelen neemt de regering om te zorgen dat de € 120 miljoen voor onder andere opleidingsvouchers en persoonlijke dienstverlening aan werkzoekenden wel gaan leiden tot een structurele versterking van de werking van de arbeidsmarkt?*

#### Antwoord 11

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben onder voorwaarde van cofinanciering in drie aanvraagtijdvakken (tranches in 2013, 2014 en 2015) sectorplannen opgesteld. Van de ruim 100 sectorplannen die er zijn komen nu de eerste plannen tot afronding. De 28 nieuwste plannen uit 2015 zijn nog maar enkele maanden geleden gestart. Dit betekent dat de meeste sectorplannen nu volop in uitvoering zijn en worden afgerond in 2017 en sommigen in 2018.

De sectoren en regio's zijn aan de slag gegaan met door sociale partners geconstateerde en met arbeidsmarktanalyses onderbouwde knelpunten op de arbeidsmarkt. Daarbij richten de plannen zich wisselend op beide doelstellingen, zowel structurele maatregelen voor verbetering van de werking van de arbeidsmarkt als crisisbestrijding. Naast maatregelen ter bevordering van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid, scholingsmaatregelen en arbeidsinstroom kwetsbare werknemers, bevatten de sectorplannen ook maatregelen gericht op het vervullen van vacatures in kansrijke beroepen en het aan het werk helpen van mensen die met werkloosheid worden bedreigd of werkloos zijn.

De Minister heeft in november 2015 aangekondigd de onbenutte middelen in te zetten voor hetzelfde doel, namelijk van-werk(loosheid)-naar-werk-transities bevorderen om zo de instroom en het verblijf in de WW te verminderen en langdurige werkloosheid te voorkomen. Van de € 150 miljoen is € 30 miljoen ingezet voor de herstructurering van bedrijven in de sociale werkvoorziening (motie Kerstens). Over het voornemen hoe het resterende bedrag van € 120 miljoen te verdelen op onderdelen, heeft de Minister uw Kamer op 27 november geïnformeerd<sup>4</sup>. Nog deze maand zal de Minister uw Kamer nader informeren over de nieuwe maatregelen die hij met deze € 120 miljoen in gang heeft gezet voor ondersteuning van transities naar nieuw werk. Daarbij zal de Minister de Kamer ook inzicht geven in de voortgang en realisatie van de sectorplannen.

<sup>4</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 86.

*Vraag 12*

*Waarom is de Baseline Informatiebeveiliging Rijksdienst nog niet afgerond?*

Antwoord 12

De in de in-control-verklaring over 2014 opgenomen verbetervoorstellen zijn in 2015 slechts ten dele opgepakt. De verhuizing naar de Resident heeft aandacht gevraagd. Het is daarbij een keuze geweest om enkele verbeteringen uit te voeren in 2016, mede doordat eerder was aangetoond dat SZW in 2014 op het gebied van BIR-implementatie ruim voldoende in control was. In 2015 hebben er zich binnen SZW geen incidenten op het gebied van informatiebeveiliging voorgedaan.

In 2016 e.v. zal de informatiebeveiligingsorganisatie worden verbeterd. Er wordt een Chief Information Security Officer (CISO) geworven die zorg draagt voor een centrale sturing en coördinatie. Deze functionaris zal eveneens een informatiebeveiliging-managementsysteem inrichten en onderhouden.