

Vergaderjaar 2010–2011

**32 500 XV**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2011**

**Nr. 75**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 maart 2011

#### **1. Inleiding**

«Dit kabinet gelooft in een overheid die alleen dat doet wat zij moet doen, liefst zo dicht mogelijk bij mensen. Dan kan de overheid weer een bondgenoot worden van burgers. Daarom snijden we in taken en subsidies en vermindert de bestuurlijke drukte door een heldere toedeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Hierdoor kan het aantal politici en ambtenaren fors dalen.» Het regeerakkoord van VVD en CDA (TK 32 417, nr 15) zet helder neer waar het om gaat: een krachtige, kleine en dienstverlenende overheid die minder kost, met minder ambtenaren, minder regels en minder bestuurders. Die kleinere en goedkopere overheid levert door bezuinigingen tegelijkertijd een bijdrage aan het gezond maken van de overheidsfinanciën.

Het kabinet ziet het op orde brengen van de overheidsfinanciën als zijn eerste taak. Alleen dan houdt Nederland zicht op economische groei en behoud van banen en welvaart. Ombuigingen uitstellen is niet alleen riskant, maar ook schadelijk, ook in relatie tot ontgroening en vergrijzing. Daarom heeft het kabinet getekend voor een ombuiging van € 18 miljard in 2015. SZW gaat daar via beleidsmaatregelen in de eigen sector een aanzienlijk deel van realiseren, € 2,5 miljard. In dat verband moeten ook het departement zelf en de uitvoeringsorganisaties UWV en SVB een forse bijdrage leveren aan de noodzakelijke ombuigingen.

Maar er is meer. Het is lange tijd een reflex geweest om bij elk nieuw probleem nieuw overheidsbeleid te formuleren. Dat heeft tot een stapeling van beleid op beleid geleid, met een afnemende meeropbrengst: de maatschappelijke problemen lijken met elke stap ongevoeliger te worden voor beleid. Alleen door de zeggenschap over de aanpak van problemen terug te leggen bij burgers, bedrijven en andere organisaties,

kan dat mechanisme doorbroken worden. Beleid zal zich minder moeten gaan richten op het maken van gedetailleerde regels en voorschriften, en meer op het creëren van een omgeving waarin anderen zich aangesproken en gestimuleerd voelen om zelf met oplossingen te komen voor maatschappelijke vraagstukken.

Door het overheidsingrijpen terug te brengen zijn er ook minder ambtenaren in de uitvoering nodig. In de onderlinge verhouding tussen beleid en uitvoering is bovendien ook winst mogelijk: door regelgeving minder complex te maken, zijn efficiëntere oplossingen mogelijk en kan er ook beter gehandhaafd worden. Daarbij zal nauwe samenwerking tussen de uitvoering en andere partijen moeten bijdragen aan het versterken van het zelfoplossend vermogen van burgers, bedrijven en andere organisaties.

Deze visie op de verhouding tussen overheid en samenleving heeft niet alleen gevolgen voor beleid en uitvoering, maar ook voor het toezicht. Waar oplossingen voor maatschappelijke problemen vaker door de samenleving zelf gegenereerd worden, ligt het ook voor de hand dat de correcte uitvoering van die oplossingen meer afgedwongen wordt door partijen in de samenleving, bijvoorbeeld door onderlinge afspraken, visitaties, certificering of mediation. Als sluitstuk in de handhaving is er altijd een vorm van overheidstoezicht nodig, maar dat toezicht zal aanzienlijk selectiever kunnen zijn. Toezichthouders zullen hun prioriteiten bepalen op basis van scherpe risico-analyses. Een samenleving waarin burgers en anderen zelf de problemen aanpakken, functioneert bij de gratie van het onderling vertrouwen. Die samenleving heeft er dus ook belang bij dat degenen die misbruik maken van dat vertrouwen stevig aangepakt worden.

Voor alle drie de taakvelden – beleid, uitvoering, toezicht – geldt dat aanzienlijke stappen gezet kunnen worden door de werkwijzen bij de tijd te brengen met behulp van moderne ICT-toepassingen en moderne organisatieconcepten. Het digitaliseren van de werkprocessen levert voor alle drie de organisaties aanzienlijke besparingen op, niet alleen in de papierwinkel, maar ook in termen van arbeidscapaciteit. Bij het UWV krijgt dit gestalte door het redesign van het Werkbedrijf (zie bijlage 1). Op het kerndepartement SZW wordt werk gemaakt van tijd- en plaatsonafhankelijk werken, en het digitaliseren van het interne documentenverkeer.

De overheid gaat minder doen. Daarnaast is het zaak dat overheden elkaar niet voor de voeten lopen. Het principe van dit kabinet is: «Je gaat erover of je gaat er niet over».

De gevolgen van deze benadering voor de invulling van de taakstelling in het SZW-domein worden gepresenteerd in deze brief:

- Ten eerste komt de omvang van de taakstelling voor het domein van SZW aan bod. Hierbij komt ook de context waarin deze taakstelling plaats vindt aan de orde. Er is de afgelopen jaren in het domein van SZW al veel gebeurd om de overheid kleiner en beter te maken (hoofdstuk 2).
- Ten tweede komt de aanpak voor het SZW-domein aan de orde. Die sluit aan bij de contouren die ik uw Kamer bij de behandeling van de begroting van SZW heb aangegeven. Deze brief gaat meer concreet in op de maatregelen voor de komende jaren voor UWV, SVB en het departement (hoofdstuk 3).
- Ten derde ga ik in op de relatie met andere ontwikkelingen binnen de rijksdienst en het toekomstperspectief vanuit die vernieuwde en robuuste organisatie op het SZW-domein. Het doel is immers: een eigentijdse overheid die goede dienstverlening biedt en kwalitatief goede prestaties levert (hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5).

Het realiseren van deze ambitie kan niet zonder ingrijpende en pijnlijke keuzes. De tijd van pijnloos bezuinigen ligt ver achter ons. De keuzes die nu gemaakt worden op het domein van SZW hebben gevolgen voor *burgers, bedrijven en ambtenaren*.

Voor burgers en bedrijven doen die keuzes een groter appèl op de eigen verantwoordelijkheid. De dienstverlening van de overheid zal worden beperkt tot wat noodzakelijk is.

Voor ambtenaren vraagt een kleine en krachtige overheid om een andere manier van werken en loopt het aantal arbeidsplaatsen terug. Daarbij zal ik oog hebben voor de werkdruk en voor een evenwichtige verdeling tussen arbeidsplaatsen in het primaire proces en arbeidsplaatsen in de ondersteuning. Daarbij zijn baangaranties niet te geven. Wel zal ik er alles aan doen om mensen die boventallig worden te begeleiden naar ander werk, om daarmee gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Ik zal mij er voor inzetten dat het realiseren van een kleinere, doeltreffender overheid ook zal bijdragen aan een positief imago van diezelfde overheid en de ambtenaren die er werken.

## **2. Omvang van de taakstelling SZW-domein**

Het regeerakkoord slaat zoals aangegeven het SZW-domein fors aan. De reductie van taken en bezuinigingen voor dit domein – UWV, SVB en het kerndepartement SZW – moet in 2015 € 288 miljoen opleveren. Dit bedrag beslaat uitsluitend de personele en materiële budgetten. Daarnaast bevat het regeerakkoord voor het SZW-domein nog beleidsmatige taakstellingen, zoals bijvoorbeeld op het terrein van de bijstand, de Wsw en de Wajong. Die bezuinigingen maken nadrukkelijk geen deel uit van genoemd bedrag van € 288 miljoen en komen in deze brief dan ook niet aan de orde (met uitzondering van de bezuinigingen op bemiddeling en re-integratie WW aangezien deze direct raken aan het dienstverleningsconcept van het UWV Werkbedrijf). De plannen hiervoor worden in een later stadium aan uw Kamer voorgelegd.

Beseft moet worden dat deze besparing van € 288 miljoen moet komen van drie organisaties die de afgelopen jaren volop in beweging zijn geweest om financiële taakstellingen van vorige kabinetten te realiseren. Dit is gebeurd in een periode met grote hervormingen in het sociale zekerheidsstelsel, zoals de introductie van de WIA, voortgaande herschikking binnen de uitvoering (zoals de fusie tussen het UWV en de CWI) en de recente economische crisis. De eerdere taakstellingen hebben geleid tot een aanzienlijke inkrimping aan personeel bij de betrokken organisaties. De taakstelling uit het huidige regeerakkoord vermindert de personeelsomvang nog verder: er verdwijnen honderden arbeidsplaatsen bij het kerndepartement en de SVB, en duizenden bij het UWV.

Met de nieuwe taakstelling worden voor het SZW-domein dan ook de grenzen voor een kleine, maar ook effectieve overheid bereikt. Het is van groot belang dat de drie organisaties op goede wijze blijven functioneren. Dit om de taken die vanuit de politiek aan deze organisaties zijn toevertrouwd effectief te kunnen uitvoeren. Daarmee is SZW gericht op werk en bestaanszekerheid voor iedereen en met uitvoering en toezicht die daarop zijn toegerust. Specifiek voor de uitvoering vragen de ontwikkelingen rond het uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst in dit verband hun aandacht. Ik kom hier in deze brief nog op terug.

De taakstelling voor het SZW-domein in het regeerakkoord van € 288 miljoen heb ik naar rato van de omvang van de personele en materiële budgetten verdeeld. Door deze verdeling bespaart het kerndepartement SZW € 41 miljoen en wordt € 247 miljoen toegerekend aan de zelfstandige bestuursorganen van SZW: € 221 miljoen voor het UWV en € 26 miljoen voor de SVB.

Daarnaast zijn er nog de taakstellingen op de personele en materiële budgetten van het vorige kabinet voor de periode 2012–2015. Voor het SZW-domein gaat dat in totaal om € 122 miljoen. Deze taakstellingen sluiten op hun beurt weer aan op de taakstellingen van het vorige kabinet voor de periode 2007–2011, onder meer via het Programma Vernieuwing Rijksdienst. Het laatste deel daarvan wordt in 2011 gerealiseerd.

	UWV	SVB	Kern SZW	Totaal
Regeerakkoord periode 2012–2015	221	26	41	288
Besluitvorming vorige kabinet periode 2012–2015	78	27	17	122
<b>Totaal</b>	<b>299</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>410</b>

*De bedragen zijn afgerond in miljoenen. Zoals eerder vermeld gaan de in de tabel opgenomen bedragen alleen over de taakstellingen op de personele en materiële budgetten.*

De taakstelling op het personele budget is niet alleen te realiseren via natuurlijk verloop van medewerkers. Ze vraagt om extra inspanningen in het personeelsbeleid. Er zal bijvoorbeeld een goede strategische personeelsplanning worden ontwikkeld. En ook in financieel opzicht worden voorbereidingen getroffen, omdat sociaal flankerend beleid incidentele kosten met zich mee brengt. Bij de verdere implementatie van de taakstelling binnen het SZW-domein en de toepassing van het daarbij behorende sociaal flankerend beleid zullen de ondernemingsraad en de vakbonden op passende wijze worden betrokken. Het Sociaal Flankerend Beleid voor het departement wordt rijksbreed vormgegeven.

Die incidentele kosten liggen overigens niet alleen in de sfeer van het sociaal flankerend beleid. Ze kunnen ook betrekking hebben op frictie-kosten, bijvoorbeeld op het terrein van huisvesting, omdat de te realiseren opbrengsten van de ingeboekte maatregelen in de tijd niet altijd één op één lopen met de kostenbesparingen. Dat betreft ook investeringen in bijvoorbeeld automatisering die nodig zijn voor de realisatie van de taakstelling.

De omvang van de incidentele kosten is nu nog niet aan te geven. Dat inzicht zal er wel tijdig komen. Geld voor (sociaal) flankerend beleid ondersteunt immers de realisatie van de taakstelling in belangrijke mate.

Het regeerakkoord gaat er van uit dat de besparingen die de departementen in 2012 en een deel van die in 2013 realiseren, gebruikt worden voor noodzakelijke uitgaven voor het (sociaal) flankerend beleid. Ook voor de jaren daarna.

### **3. De aanpak voor UWV, SVB en kerndepartement**

Een taakstelling van deze omvang vraagt om het maken van keuzes, ik heb dat bij de begrotingsbehandeling van SZW in december 2010 ook al aangegeven. De minister van SZW heeft vele taken. De belangrijkste zijn:

- voorbereiding en uitvoering van beleid.
- burgers en bedrijven de dienstverlening en ondersteuning geven die is afgesproken,
- het parlement informeren,
- zorgen dat wetten worden nageleefd,

In dat palet van taken heb ik keuzes gemaakt om de taakstelling voor het SZW-domein te realiseren. Daarbij heb ik steeds de vragen gesteld: wat moeten we zelf blijven doen? Wat kan minder? Wat kan worden afgestoten of ergens anders worden ondergebracht?

Dit heeft geleid tot een pakket aan maatregelen en (wets)voorstellen op het terrein van UWV, SVB en kerndepartement. Die komen hieronder achtereenvolgens aan bod.

### 3.1. UWV

Ik heb de afgelopen maanden in intensief contact met het UWV gekeken naar de mogelijkheden om de taakstelling in te vullen. Deze valt in twee delen uiteen.

Allereerst zijn er de beleidsmatige taakstellingen uit het regeerakkoord, zoals de besparingen van € 100 miljoen op bemiddeling en € 100 miljoen op re-integratie voor de WW en de effecten voor het UWV van de nieuwe regeling Werken naar Vermogen. Over dit laatste wordt de Kamer apart geïnformeerd.

Daarnaast telt de algemene taakstelling uit deze en de vorige regeerperiode op de uitvoeringskosten voor de periode 2012–2015 voor het UWV op tot € 299 miljoen. In totaal daalt het uitvoeringsbudget van het UWV – nog los van de consequenties van de regeling Werken naar Vermogen en de reguliere aanpassingen van het uitvoeringsbudget aan volumeontwikkelingen in de sociale zekerheid – met circa 450 miljoen euro.

Helder is dat fundamentele keuzes noodzakelijk zijn om deze taakstelling te realiseren; alleen met meer efficiency is bij het UWV geen € 299 miljoen te besparen. Er is een ingrijpende herziening van de dienstverlening nodig, waaronder het opnieuw opzetten («redesign») van het UWV Werkbedrijf. Voorts zijn maatregelen nodig voor eenvoudiger wet- en regelgeving en soberder dienstverlening.

Hieronder een overzicht van de voorgenomen besparingen:

#### **Invulling algemene taakstelling UWV (incl. BKWI) 2011–2015 Bedrag: € mln.**

<b>Besparingen efficiency bij ICT, huisvesting en staf</b>	<b>100</b>
Vereenvoudigen wet- en regelgeving	50
<b>Bijdrage redesign Werkbedrijf aan algemene taakstelling</b>	<b>22<sup>1</sup></b>
Diversen, o.a. heroverweging taken bij divisies, doorlichting bekostigingsmodel, mogelijke besparingen als gevolg van Rijksbrede clustering taken, eventueel uitvoeren taken voor derden in het publieke domein	127 <sup>1</sup>
<b>Totaal besparing</b>	<b>299</b>

<sup>1</sup> Dit bedrag vraagt nadere precisering.

Ten *eerste* heb ik – samen met het UWV – maatregelen in beeld gebracht die de efficiency verhogen. UWV verwacht in 2015 € 100 miljoen te kunnen besparen door lagere kosten voor ICT, huisvesting en staf.

Ten *tweede* wil ik op de uitvoeringskosten besparen door aanpassingen in wet- en regelgeving die de uitvoering van de werknemersverzekeringen minder complex en goedkoper uitvoerbaar maken. Een aantal van deze maatregelen helpt bovendien de administratieve lasten voor werkzoekenden en werkgevers te verlichten. De volgende mogelijke maatregelen zijn hiervoor in beeld en worden nader uitgewerkt en op hun consequenties bezien:

- *Vereenvoudigingen in de Werkloosheidswet (WW)*. Het betreft hier: het aanpassen van de startersregeling WW om deze eenvoudiger te maken voor zowel de starter zelf als voor de uitvoering; het realiseren van minder gegevensuitvraag – en daarmee dus een goedkopere uitvoering – door de voorwaarden voor het recht op WW beter te laten aansluiten bij reeds in de polisadministratie beschikbare gegevens en tot slot het beperken van de doelgroep voor de zogenaamde inkomstenverrekening tot langdurig werklozen, voor wie deze regeling ook was opgezet.
- *Vereenvoudigingen in de WIA*. Het betreft hier: het kostendekkend maken van backoffice-activiteiten door UWV voor eigenrisicodragers in de WGA; het afschaffen van de regeling «IVA geringe kans»; het (meer) kostendekkend maken van deskundigenoordelen van het UWV voor werkgevers en werknemers; en het bezien of efficiency kan worden bereikt bij het toetsen van de re-integratieverslagen, bijvoorbeeld door de re-integratieverslagen selectiever te toetsen of door het opleggen van het gebruik van één format voor de re-integratieverslagen door werkgevers.
- *Afschaffen brutering invordering*. Indien een uitkering wordt teruggevorderd in een ander jaar dan waarin deze is betaald, moet de cliënt de bruto-uitkering terugbetalen en bij de fiscus het verschil terugvorderen tussen dit brutobedrag en hetgeen hij destijds netto heeft ontvangen. Hier zal voor de werknemersverzekeringen mee worden gestopt, hetgeen voor zowel cliënt als de uitvoering een vereenvoudiging betekent.
- *Vereenvoudigen uitkeringsvaststelling*. Doel is: het vaststellen van de uitkering – en in het vervolg daarop ook het wijzigen van de uitkering indien iemand weer aan het werk gaat (het zgn. «continueren») – zoveel mogelijk geautomatiseerd laten verlopen. Dit zou onder andere bereikt kunnen worden door de dagloon-vaststelling volledig op de polisadministratie te baseren, door eenvoudiger regels voor daglonen en maatmanlonen, en door het wegnemen van uitzonderingsbepalingen.
- *Vereenvoudigen van de premieheffing*, mede in het licht van de nadere uitwerking van de loonsomheffing.

Alle bovenstaande maatregelen worden komende maanden samen met het UWV nader uitgewerkt. Tevens wordt verder gezocht naar aanvullende vereenvoudigingvoorstellen die een bijdrage kunnen leveren aan de doelstelling van een kleinere overheid. Uitgangspunt hierbij is dat de uitwerking van al deze maatregelen niet mag leiden tot hogere uitkeringslasten in de werknemersverzekeringen.

Ten *derde* wil ik voortbouwen op de keuzes in het regeerakkoord over bemiddeling en re-integratie van werklozen, en het dienstverleningsconcept van het UWV Werkbedrijf versoberen en moderniseren. Dit levert ook een bijdrage aan het realiseren van de algemene taakstelling. In bijlage 1 bij deze brief licht ik dit nader toe.

Het budget van het UWV Werkbedrijf daalt per saldo met circa 50 procent als gevolg van zowel de beleidsmatige taakstellingen in het regeerakkoord als de bijdrage die ook het Werkbedrijf moet leveren aan de algemene taakstelling voor het UWV. Om tijdig de vereiste besparingen te kunnen bereiken draag ik het UWV op de implementatie voortvarend op te pakken en start ik met het informeren van direct betrokken partijen. Ik zal daarnaast voorstellen doen om de Wet SUWI en onderliggende regelgeving te wijzigen. Daarbij betrek ik ook het Besluit SUWI over de geïntegreerde dienstverlening op werkpleinen, gepubliceerd op 10 september 2010. In relatie tot het nieuwe dienstverleningsconcept zie ik welke elementen in de gewijzigde regelgeving meegenomen zullen

worden, bijvoorbeeld ten aanzien van de samenwerking bij regionale werkgeversdienstverlening en het gebruik van één landelijk systeem. Om deze reden stel ik voor af te zien van de evaluatie van de wet SUWI zoals die voor 2011 was voorzien. Bij de uitwerking van het nieuwe dienstverleningsconcept van het UWV Werkbedrijf en de aanpassingen van de Wet SUWI zal ik vanzelfsprekend wel rekening houden met de ervaringen uit de afgelopen jaren.

De kern van het nieuwe dienstverleningsconcept van UWV Werkbedrijf is de volgende:

- *Meer eigen verantwoordelijkheid.* De nadruk ligt op het optimaal benutten van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden van zowel burgers als bedrijven. Ook wordt maximaal gebruik gemaakt van de inzet van dienstverlening uit de markt, zoals uitzendbureaus. De dienstverlening van UWV focust zich op een aantal kerntaken, aansluitend en aanvullend op de dienstverlening van private partijen en gemeenten.
- *Kostenloze openbare digitale dienstverlening.* De openbare kostenloze arbeidsvoorzieningsdienst blijft in stand, met voor iedereen in ieder geval toegankelijke elektronische dienstverlening. Deze elektronische dienstverlening bestaat uit: een vacaturesysteem, elektronische registratie voor werkzoekenden en de mogelijkheid om automatisch werkzoekenden en vacatures te matchen. Verder is concrete informatie beschikbaar over onder andere werk zoeken of opleidingen, en zijn er digitale hulpmiddelen die inzicht geven in kansen op de arbeidsmarkt en competenties.
- *E-coaching, zo nodig persoonlijk contact.* Mensen met een WW-uitkering die tussen de 3 en 12 maanden werkloos zijn krijgen e-coaching. Daarbij kunnen zij elektronisch communiceren met een werkcoach. Een beperkt deel van deze groep werklozen kan blijven rekenen op intensievere persoonlijke bemiddeling (*face to face*).
- *Werkgeversdienstverlening blijft van groot belang.* Werkgevers hebben op de 30 regionale werkpleinen één loket waar zij terecht kunnen voor informatie en advies. UWV Werkbedrijf en gemeenten geven dit regionale loket gezamenlijk vorm. Werkgevers kunnen zelf de elektronische systemen gebruiken om vacatures te registreren en te zoeken naar geschikte kandidaten. Daarnaast krijgen werkgevers ondersteuning in specifieke situaties, zoals maatwerk bij het vervullen van vacatures die geschikt zijn voor moeilijk plaatsbare werklozen, uitvoering van convenanten of bij crisissituaties en massaontslagen.
- *Minder Werkpleinen.* De noodzakelijke reductie van kosten en capaciteit leidt ertoe dat UWV niet meer op de honderd werkpleinen aanwezig zal zijn, maar de dienstverlening vanuit de dertig regionale werkpleinen zal doen. UWV blijft vanuit deze dertig regionale werkpleinen een verbindende partij in de regionale netwerken van werk en inkomen en tussen landelijke, sectorale en regionale partijen. Gemeenten en UWV zullen de samenwerking zoeken in aansluiting op elkaars activiteiten. Gemeenten en andere partijen zullen nog meer dan tot nu toe gestimuleerd worden om gebruik te maken van de landelijke systemen die bijdragen aan de transparantie op de arbeidsmarkt. Tevens ga ik met de VNG bekijken of het wenselijk en mogelijk is dat UWV bepaalde back office activiteiten gaat doen voor gemeenten.

Tot slot zal voor de zomer 2011 het resterende bedrag van € 127 miljoen aan ombuigingen bij het UWV, dat taakstellend wordt ingeboekt, nader worden ingevuld. Daarvoor zijn inmiddels diverse bezuinigingsopties in beeld, zoals het bereiken van taakversobering en meer efficiency bij andere divisies dan het Werkbedrijf, kritisch doorlichten van de gehanteerde prijzen in het bekostigingsmodel van het UWV, mogelijke bespa-

ringen door clusteren van taken met andere organisaties – als onderdeel van het programma compacte rijksdienst waarover de minister van BZK u heeft geïnformeerd en waarnaar in hoofdstuk 4 wordt verwezen – en het eventueel uitvoeren van taken voor derde partijen in het publieke domein. Ook eventuele extra besparingen op de uitvoeringskosten – bovenop de ingeboekte € 50 miljoen als gevolg van de vereenvoudiging van wet- en regelgeving – kunnen worden ingezet om dit bedrag te realiseren. Met het UWV ben ik tot de conclusie gekomen dat dit nader in te vullen pakket aan maatregelen het benodigde bedrag van € 127 miljoen in 2015 zal opleveren.

### 3.2. SVB

De algemene taakstellingen op de uitvoeringskosten voor de periode 2012–2015 uit hoofdstuk 2 van deze brief telt voor de SVB op tot afgerond € 54 miljoen. Die bestaat uit € 27,3 miljoen taakstelling van het vorige kabinet en € 26,4 miljoen uit het regeerakkoord van dit kabinet.

De SVB vult de taakstelling van het vorige kabinet in door efficiëntere bedrijfsvoering. Daarbij geldt dat er onder andere baten komen uit het door SVB ingezette vernieuwingsproject SVBtien waarvoor in het verleden ook substantiële investeringsgelden beschikbaar zijn gesteld.

Hieronder een overzicht van de voorgenomen besparingen:

#### **Invulling algemene taakstelling SVB regeerakkoord 2011–2015**

1. Versobering en efficiency	14,3
2. Keuzes taken/dienstverlening	3,7
3. Vereenvoudiging wet- en regelgeving	8,3
<b>Totale besparing</b>	<b>26,4</b>

De taakstelling voor de SVB zal ik langs drie hoofdlijnen laten uitvoeren:

- Versobering en efficiency (3.2.1)
- Keuzes in taken en dienstverlening (3.2.2)
- Vereenvoudiging wet- en regelgeving (3.2.3)

#### *3.2.1. Versobering en efficiency*

De geïdentificeerde besparingen in het kader van versobering en efficiency tellen op tot € 14,3 miljoen in 2015. Het gaat om de volgende besparingen:

- *Selectievere controle rechtmatigheid uitkeringsverstrekking.* De SVB haalt al jaren achtereen ruim de hoge norm voor rechtmatigheid. Stapsgewijs zal met een meer risicogerichte inzet worden gezorgd voor minder inzet van mensen en middelen. Gedurende dit stapsgewijze proces zal de vinger aan de pols worden gehouden opdat de SVB blijft voldoen aan de regels voor rechtmatigheid.
- *Meer automatisering en gegevensuitwisseling.* Verdergaande automatisering van de levensbewijzen van in het buitenland wonende klanten van de SVB en meer gebruik maken van de internationale gegevensuitwisseling in plaats van vragen aan de klant en handmatige verwerking.
- *Digitalisering exploten.* De SVB gaat over tot het verwerken van elektronisch aangeleverde exploten. De huidige procedure voor het uitvoeren van een beslag is zowel voor de deurwaarder als voor de SVB arbeidsintensief, want dit gebeurt nu nog handmatig.
- *Vergroten efficiency.* Meer efficiency, met name vanaf 2014; eerdere efficiencywinsten zijn vooral nodig voor de taakstelling van het vorige kabinet. Winst is hier onder meer te bereiken door de productiviteit verder te vergroten en de toekomstige kantoororganisatie (qua



werkverdeling en huisvesting) af te stemmen op de te verwachten personeelsomvang in 2015. Tevens levert clustering van taken met andere organisaties – onderdeel van het programma compacte rijksdienst waarover de minister van BZK u heeft geïnformeerd – mogelijk nadere besparingen op, evenals het eventueel uitvoeren van taken voor derde partijen. Ook kunnen eventuele extra besparingen op de uitvoeringskosten door eenvoudiger wet- en regelgeving – bovenop de reeds ingeboekte € 8,3 miljoen – worden ingezet voor deze taakstelling.

### 3.2.2. Keuzes in taken en dienstverlening

De beide voorstellen in deze categorie leveren een bijdrage aan de taakstelling van € 3,7 miljoen in 2015 en vergen geen wetswijziging.

- De inhaalslag *Volledige Verzekerden Administratie* (VVA) wordt minder intensief ingevuld. Dit kan ook, omdat de burger bewuster nadenkt over het pensioen en meer zelf initiatief neemt; het stelselmatig benaderen van groepen met een mogelijk pensioengat heeft daardoor minder effect. Het blijft wel mogelijk dit traject in 2017 te voltooien, zoals uw Kamer ook is toegezegd.
- De verdere uitbreiding van de elektronische dienstverlening maakt het mogelijk de persoonlijke dienstverlening aan grensarbeiders via aparte bureaus (Belgische en Duitse zaken) te beëindigen. Wel blijft voorlichting via een bestaande specifieke website bestaan en kunnen eventuele resterende vragen via digitale dienstverlening aan de SVB gesteld worden. Overigens betreffen deze maatregelen niet alleen de dienstverlening door SVB, maar zal ook het UWV eenzelfde beweging maken.

### 3.2.3. Vereenvoudiging wet- en regelgeving

Ik ben voornemens in 2015 voor € 8,3 miljoen aan uitvoeringskosten te besparen door aanpassingen in wet- en regelgeving die de uitvoering eenvoudiger en goedkoper maken. Zijn daar wetswijzigingen voor nodig, dan zal ik die in een later stadium aan uw Kamer voorleggen. Hiervoor heb ik een aantal maatregelen in beeld. Deze worden nader uitgewerkt en op hun consequenties bezien.

- *Volledige aansluiting SVB op de Polisadministratie van UWV*. Deze aansluiting en het harmoniseren van inkomensbegrippen kunnen vaststelling en controle van inkomens verdergaand automatiseren.
- *Geen aangetekende beschikking*. De wettelijke verplichting om beschikkingen schuldig-nalstig *aangetekend* te verzenden komt te vervallen. Deze klanten ontvangen voortaan een «gewone» brief. Tevens zullen klanten die schuldig-nalstig zijn, *zonder een bekend adres*, van rechtswege schuldig-nalstig verklaard worden. Daarmee stuurt de SVB naar deze groep geen post meer.
- *Vereenvoudigingsvoorstellen in het kader van de AOW*. De maatregelen omvatten het schrappen van de zogenoemde *fictie verzekerde jaren* van de partner bij de AOW-toeslag, het afschaffen van de overlijdensuitkering bij gehuwden, het beëindigen van de uitzondering van bloedverwanten 1<sup>e</sup> graad (ouder-kind) bij samenwonen, het niet langer uitvoeren van SV-correcties bij buitenlandse inkomens en het bepalen van de start van de verzekering aan de hand van de datum in de gemeentelijke basisadministratie GBA in plaats van de datum van de afgifte van de verblijfsvergunning.
- *Vereenvoudigingsvoorstellen ANW*. Hierbij denk ik aan drie maatregelen die ook voor de AOW gelden: het beëindigen van de uitzondering van bloedverwanten 1<sup>e</sup> graad (ouder-kind) bij samenwonen, het niet langer uitvoeren van SV-correcties bij buitenlandse inkomens en het bepalen van de start van de verzekering aan de hand van de datum in het GBA, in plaats van afgifte van verblijfsvergunning. Tevens stel ik voor de halfwezenuitkering te koppelen aan het recht op de nabestaan-

- denregeling; de halfwezenuitkering wordt daarmee ook inkomensafhankelijk.
- *Vereenvoudigingvoorstellen kinderbijslag.* De maatregelen voorzien onder andere in het niet langer versturen van een AKW-beschikking bij het 6 of 12 jaar worden van het kind, het beëindigen van mogelijkheid tot gesplitste betaling (onder meer bij co-ouderschap), het afschaffen van de onderhoudstoets voor alle uitwonende kinderen en kinderen van 16 en 17 jaar en het afschaffen van de tijdsbestedingvoorwaarden voor 16 en 17-jarigen.
  - *Afkoop kleine pensioenen.* Kleine AOW-pensioenen (de zogenoemde kruimelpensioenen) worden eenmalig afgekocht. Het voorkomen van het in de toekomst opnieuw ontstaan van kruimelpensioenen ligt in het verlengde hiervan.
  - *Afkoop bijstand buitenland.* De herinrichting van de Algemene bijstandswet (Abw) in 1996, die een eind maakte aan bijstandsverlening aan Nederlanders in het buitenland, heeft een overgangsrecht in werking gezet voor «oude» gevallen. De resterende groep rechthebbers – nog circa 250 mensen – wordt een afkoopsom aangeboden als zij vrijwillig afstand doen van het huidige overgangsrecht.

### 3.3. Kerndepartement SZW

Voor het realiseren van de taakstelling voor het kerndepartement van SZW heb ik op de terreinen *beleid (3.3.1)*, *toezicht (3.3.2)*, *uitvoering en bedrijfsvoering (3.3.3)* een aantal keuzes gemaakt. Die moeten ook worden gezien in relatie tot keuzes in het gehele domein van de sociale zekerheid (SUWI). Voor alle keuzes geldt: ze zijn niet zonder consequenties. Keuzes betekenen in alle gevallen besparingen in geld en in arbeidsplaatsen, maar daardoor ook het minder, niet meer of anders uitvoeren van taken.

#### 3.3.1. Keuzes op het terrein van beleid

De *subsidiebudgetten* gaan, conform het regeerakkoord, omlaag met € 10 miljoen in 2013, oplopend tot € 20 miljoen in 2015. Dit betekent niet alleen dat subsidies minder ingezet kunnen worden voor het realiseren van beleidsdoelen. Het leidt ook tot een besparing op de arbeidsplaatsen in de keten van de begeleiding van de subsidies: ontwerp van subsidieregelingen, behandelen van subsidieaanvragen, opstellen van beschikkingen, beoordeling verantwoordingen, afhandeling van bezwaar en beroep en verrichten administratieve werkzaamheden en controles. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de voorgenomen besparingen op subsidiebudgetten van SZW, om aan de taakstelling uit het regeerakkoord op de SZW-subsidies te voldoen.

Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW in uw Kamer heb ik al aangegeven dat ik ook keuzes zal moeten maken in de *informatievoorziening*. Het verminderen van informatie- en monitoringsystemen levert een besparing op. Dit zal ook voor het parlement gevolgen hebben, omdat zowel regering als parlement hierdoor minder of minder vaak informatie beschikbaar zullen hebben. Daarbij staat het recht van de Kamer om informatie te vragen voor mij vanzelfsprekend niet ter discussie. Tegelijkertijd kan niet alles meer en is het ook maar de vraag of alles wat kan ook moet.

Ik kies ervoor om in ieder geval te stoppen met de volgende monitors en voortgangsrapportages: de monitors kennis van ouderdomspensioenen, levensloop, preventie- en verzuimaanpak, perspectief op langer doorwerken, achtergronden avv-verzoeken, diversiteit en arbeidstijdenwet. Verder is een besparing te bereiken door het onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden in cao's te beperken en beter te richten. Daarnaast

bekijk ik de reductie van de frequentie voor de resterende monitors en voortgangsrapportages, zoals de monitor arbeidsmarkt.

De verantwoordelijkheden op het terrein van het *arbeidsomstandigheden-beleid* tussen de overheid, sociale partners en andere betrokkenen zullen verdergaand worden aangepast, in het verlengde van de in de afgelopen jaren ingezette richting. Zo gaan beleid en toezicht (Inspectie SZW i.o.) kennis bundelen. Ook wordt verder invulling gegeven aan het «tripartiet model». Dit verdeelt de taken op het terrein van gezond en veilig werken tussen overheid en werkgevers/werknemers. Sommige taken zijn exclusief voor de overheid, zoals het inzetten van wettelijke instrumenten (wetgeving en toezicht) met daarin de inhoudelijke normstelling en de verantwoordelijkheidsverdeling tussen partijen. Andere taken, zoals kwaliteitsborging en informatie verstrekken, kan de overheid in verschillende gradaties overlaten aan andere partijen. De overheid geeft zo duidelijk aan waar zij wel en niet voor verantwoordelijk is en zo worden ook de verantwoordelijkheden van andere partijen zichtbaar. Het beperken en daarmee prioriteren van de betrokkenheid van SZW in *Europese en internationale circuits* op het terrein van gezond en veilig werken, zal verder ook zorgen voor een deel van de besparing. Het *toezicht* zal, in samenhang met dit verdergaand invullen van een tripartiet stelsel selectiever worden. Hierdoor neemt het belang van een goede risico-analyse toe. Bij de besparingsmaatregelen van de Inspectie SZW i.o. ga ik hier dieper op in. Bovendien zullen de betrokkenen, werkgevers, werknemers, zelf verantwoordelijk worden voor de «normale» risico's.

Het opsporen van *fraude* en het realiseren van de afgesproken nalevingsniveaus heeft op grond van het regeerakkoord prioriteit voor het gehele kabinet. Misbruik en fraude worden aangepakt. Personen en bedrijven die zich niet aan de regels houden zullen actief worden opgespoord en uitkeringsfraude zal veel zwaarder dan nu worden bestraft. De afgelopen jaren heeft SZW al stevig geïnvesteerd in de organisatie van de handhaving en de naleving. Uitvoeringsorganisaties en gemeenten zijn daardoor veel alerter geworden op fraude en vaardiger hier iets aan te doen. Voor het realiseren van de vastgelegde ambities ligt het accent bij de uitvoering en het toezicht. Daardoor kan de coördinatie van het beleid met minder mensen en middelen toe. Nog wel in een aparte geconcentreerde eenheid, maar met grotere directe betrokkenheid van de uitvoering, overige onderdelen van beleid, de Inspectie SZW i.o. en het Inlichtingenbureau, dat ook taken verricht op dit gebied. Met het Inlichtingenbureau zal ik bekijken hoe de taakstelling is in te vullen en welke keuzes kunnen worden gemaakt voor de uitvoering taken en efficiency van de bedrijfsvoering.

De besparingen bij UWV en SVB hebben ook gevolgen voor het kerndepartement van SZW. Dit geldt zowel voor *de sturingsrelatie met UWV en SVB* als de inhoud, omdat regelingen (verder) gedecentraliseerd worden. Ik heb uw Kamer over veranderingen in de sturingsrelatie geïnformeerd in mijn brief van 17 december 2010. Het uitvoeren van de aanbevelingen van de *commissie Interne Sturing UWV* en de veranderingen in de regelingen zullen op het departement van SZW tot een besparing leiden. Ook de *rechtmatigheidstoetsing* vanuit SZW wordt aangepast vanuit het oogpunt dat één toetsing genoeg moet zijn (single audit-aanpak). De SUWI-regels kennen nu voor het rechtmatigheidstoezicht op de zelfstandige bestuursorganen nog een specifieke regeling. Die wijkt af van andere zbo's, bijvoorbeeld doordat in de sociale zekerheid geen rol is weggelegd voor de externe accountant. Het harmoniseren van de relatie tussen zbo's en kerndepartement op een manier zoals dat elders in de

rijksdienst gebeurt, levert vanuit het oogpunt van single audit een besparing op.

*De Raad voor Werk en Inkomen (RWI)* gebruikte zijn expertise de afgelopen jaren met name om de uitvoering – voornamelijk gemeenten en UWV – te adviseren. De RWI bood sociale partners en gemeenten een plek om te spreken over de keten van werk en inkomen. De financiële ondersteuning hiervan door de rijksoverheid was gerechtvaardigd, omdat de ontwikkeling van de structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) ondersteund moest worden.

Inmiddels is de samenwerking en kwaliteit binnen SUWI van een dusdanig niveau dat extra ondersteuning vanuit de rijksoverheid niet meer nodig is. Bovendien kan SZW voor beleidsadvies ook altijd een beroep doen op andere adviesorganen, zoals de Sociaal-Economische Raad. Ik heb daarom besloten de SZW-bijdrage aan de RWI te beëindigen.

### *3.3.2. Doelmatiger toezicht door Inspectie SZW i.o.*

De taakstelling wordt voor het toezicht langs twee lijnen uitgewerkt. De eerste lijn is een bundeling van de SZW-toezichthouders. De tweede lijn is het aanscherpen van het zogenoemde risicogericht toezicht.

Ik heb uw Kamer reeds eerder gemeld dat er binnen SZW één inspectieorganisatie komt door samenvoeging van de Arbeidsinspectie, de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst en de Inspectie Werk en Inkomen. Dit bevordert de doelmatigheid en de efficiency.

Deze nieuwe Inspectie SZW i.o. houdt toezicht op vier domeinen, die gezamenlijk het hele toezichtsterrein van SZW beslaan: arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden, participatie en re-integratie en inkomensvoorzieningen. Dit toezicht levert een bijdrage aan veilige en gezonde arbeid en een goed functionerend stelsel van werk en inkomen.

De vorming van één inspectie op het domein van SZW levert efficiencywinst op. We sturen de toezichtsactiviteiten aan op basis van één SZW-brede, dan wel inspectiebrede risicoanalyse met betere inzet van middelen en één toezichtstrategie met een eenduidige aanpak. Tevens wordt een afgewogen mix van toezichtinterventies ingezet: preventie, signalering, bestuursrechtelijke en strafrechtelijke handhaving. Het leeuwendeel gaat naar de handhaving. Ook het concentreren van de oog- en oorfunctie voor de minister en de samenleving en het benutten van de schaalvoordelen bij ondersteuning en informatisering, zorgen voor efficiencywinst en een effectievere inspectie SZW.

In het kader van de taakstelling is een afweging gemaakt in het takenpakket van de Inspectie SZW i.o.. Dat heeft op basis van een risicoanalyse geleid tot een heroverweging van taakvelden die is bepaald aan de hand van het begrip «maatschappelijk belang», de impact van de gevolgen voor de omgeving. Bij dat maatschappelijk belang spelen naast objectieve schade ook maatschappelijke en politieke risico's die in het geding zouden komen bij een eventueel verlagen van het toezichtbereik, een grote rol. Bij de onderlinge weging is concreet gekeken naar factoren als: de ernst van de overtredingen en te verwachten (maatschappelijke) schade; het met de Kamer afgesproken en gewenste nalevingsniveau (Handhavingsprogramma 2011 – 2014); de mate van zelfregulering in een branche en de mate van volwassenheid van sectoren, inclusief aanwezige «checks and balances».

Bovenstaande weging van de verschillende taakvelden heeft allereerst opgeleverd dat op taakvelden kritisch gekeken kan worden naar de intensiteit van toezicht. Met de uitkomsten is een plan gemaakt voor de inzet van mensen en middelen.

Daaruit komt onder meer het volgende voort:

- *Selectiever onderzoek klachten, bedrijfsongevallen en sectoren arbeidsomstandigheden.* De inspectie SZW i.o. gaat selectiever onderzoek doen naar ingediende klachten of tips over arbeidsomstandigheden en naar de gemelde ongevallen. Tevens zal het aantal prioritaire sectoren waar op initiatief van de Arbeidsinspectie onderzoek wordt gedaan naar de arbeidsomstandigheden teruggebracht worden. Dit betekent dat de inspectie minder zaken per jaar uitvoert.
- *Geen nationale kop bovenop EU-regels.* De inspectie SZW i.o. inspecteert bedrijven die werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen, de zogenoemde BRZO-plichtige bedrijven. En bedrijven die een Aanvullende Risico-Inventarisatie en Evaluatie (ARIE) moeten maken omdat ze werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen, waarvan het effect bij een incident vooral binnen het bedrijfsterrein blijft. De ARIE-regeling is een «nationale kop» op Europese regelgeving. In het regeerakkoord is afgesproken te bezuinigen op «nationale koppen» op Europese regels. Daarom wordt overwogen te stoppen met de ARIE-inspecties. Juist met de risicogerichte aanpak blijft de Inspectie SZW i.o. zeer alert op strikte toepassing van de Europese regelgeving omtrent gevaarlijke stoffen. Bij de reguliere arbo-inspecties heeft dit onderwerp dus een relatief hoge prioriteit.
- *Tegengaan oneerlijke beloning.* De inspectiecapaciteit voor de handhaving van de WML zal worden gereduceerd. De bewijsvoering voor het vaststellen van een overtreding en het vaststellen van het benadeelde bedrag is nu nog zeer bewerkelijk. Door wijziging van de WML-regelgeving zal deze eenvoudiger en duidelijker worden en de handhaving minder bewerkelijk. Daardoor kan met een beperktere capaciteit toch een afdoende handhavingsniveau worden gerealiseerd. In combinatie met een strenger sanctieregime zal oneerlijke beloning effectiever worden aangepakt dan nu het geval is.
- *Illegale tewerkstelling.* Doordat meer overtredingen bestuursrechtelijk worden afgedaan en door het vrij verkeer van MOE-landers (in de toekomst ook voor Roemenen en Bulgaren) zijn er minder opsporingsmiddelen nodig en is het mogelijk te besparen op de opsporingscapaciteit.
- Op de begroting van SZW wordt extra formatieruimte apart gehouden als gevolg van een aangenomen amendement bij de begroting van 2010. Zoals mijn ambtsvoorganger heeft aangegeven is het een en ander afhankelijk gesteld van a) de uitkomsten van een nader onderzoek om meer inzicht te verkrijgen in de aard en omvang van illegale arbeid en daarmee samenhangende problemen en b) de verwachtingen m.b.t. de te realiseren boeteopbrengsten. De uitkomsten van dit nader onderzoek geven aanleiding dit amendement voor zover mogelijk in te zetten voor het deels opvangen van de reductie van de inspectiecapaciteit ten gevolge van de taakstelling. Ik informeer uw Kamer hier separaat over.
- *Cluster 14, uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst.* De Inspectie SZW i.o. en in het specifiek Major Hazard Control (Arbeidsinspectie) is betrokken bij project 14, het clusteren van het toezicht op fysieke veiligheid bedrijven. Indien uit de businesscase van de reeds lopende verkenning blijkt dat de clustering besparingen oplevert, dan kunnen die benut worden voor de invulling van de taakstelling van SZW.

De gemaakte keuzes met betrekking tot de besparingen zorgen ervoor dat de Inspectie SZW i.o. naar rato een bijdrage levert aan de taakstelling. De aanpak van meer risicogericht toezicht binnen één geïntegreerde inspectie SZW maakt het mogelijk om mensen en middelen in te zetten waar ze het meeste effect hebben. Omdat maatschappelijke risico's in de loop van de tijd kunnen verschuiven zal de Inspectie SZW i.o. die jaarlijks in het Jaarplan inzichtelijk maken.

### *3.3.3. Uitvoering en bedrijfsvoering*

Ook binnen de organisatie en de bedrijfsvoering van het kerndepartement zal ik besparingen realiseren. SZW wil zijn medewerkers een moderne werkomgeving bieden die het mogelijk maakt tijd- en plaatsonafhankelijk te werken, en die ook efficiënt en effectief werken faciliteert.

Een belangrijke stap daarin is onder anderen het digitaliseren van de «stukkenstroom» en de communicatie. Ook zal bespaard worden op de materiële budgetten. Dat gebeurt onder andere door de onderzoeksbudgetten te verlagen en de huisvestingsnorm in de toekomst terug te brengen. Een andere materiële besparing is mogelijk door het rekencentrum van de SIOD (Inspectie SZW i.o.) te delen met diensten van andere departementen.

Daarnaast werken VWS en SZW – als toekomstige «huisgenoten» – samen op het gebied van huisvesting en zoeken steeds naar samenwerkingsvoorstellen op het gebied van de bedrijfsvoering. Dit is geheel in lijn met de bedrijfsvoeringsprojecten uit het programma Compacte Rijksdienst.

## **4. Relatie met het uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst**

SZW is deelnemer aan het uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst. De minister van BZK heeft u over de aanpak hiervan reeds geïnformeerd.

Ik ben verantwoordelijk voor het project 12, het cluster inkomensoverdrachten aan burgers. Dit project verkent of clusteren van de uitvoering van inkomensoverdrachten en vereenvoudigen en harmoniseren van regelgeving voordelen oplevert. Het gaat dan om delen van de Belastingdienst (toeslagen), de Dienst Uitvoering Onderwijs (studiefinanciering), de SVB (volksverzekeringen) en UWV (werknemersverzekeringen). In paragraaf 3.1 en 3.2 ben ik hier op onderdelen al op in gegaan. Binnen dit project wordt een verkenning uitgevoerd die medio juni 2011 klaar is.

Verder is SZW via het Agentschap SZW betrokken bij project 11 over de clustering van de backoffice subsidies en zoals aangegeven in paragraaf 3,3.2 ook met de Inspectie SZW i.o. bij project 14 over de fysieke veiligheid op het terrein van bedrijven. Daarnaast doet SZW mee in het realiseren van een rijksbrede infrastructuur voor de ondersteunende bedrijfsvoering en project 16, het minder intensief maken van de beleidsuitvoering.

## **5. Afsluiting**

Met de hierboven beschreven aanpak, zal ik de taakstelling voor het SZW-domein realiseren. Over de voortgang hiervan zal ik u informeren via het reguliere begrotingsproces. Elk jaar zal in het jaarverslag gerapporteerd worden over de bereikte besparingen en de keuzes die daarvoor nodig waren.

Mijn inzet gaat verder dan alleen het zo goed mogelijk realiseren van deze taakstelling. Ik zie het als mijn opdracht te werken aan een efficiëntere en effectievere SZW-organisatie die klaar is voor de toekomst. Een organisatie waarbinnen mensen op zodanige wijze werken dat zij bijdragen aan een positief imago van de overheid en de ambtenaren.

Zoals aangegeven vereist dit wel dat de scheidslijn tussen de verantwoordelijkheden van burgers, instellingen en de overheid scherper wordt getrokken. De keuzes in deze brief dragen daaraan bij. De (rijks)overheid kan en moet niet alles doen. Burgers zijn primair verantwoordelijk om te

participeren op de arbeidsmarkt en in de samenleving, waarbij de overheid waarnodig zal ondersteunen.

Om tot slot een perspectief te schetsen, zie ik in 2015 een ministerie van SZW dat:

- met aanzienlijk minder arbeidsplaatsen berekend is om slank, maar slagvaardig zijn taken in de samenleving te vervullen.
- Evenals nu, volop zijn rol speelt om Nederland sociaal en economisch krachtig te houden.
- met oog voor onze internationale positie, tegelijkertijd werkt aan het perspectief van iedere burger op participatie in de samenleving.

SZW doet dat in de uitvoering onder andere samen met krachtige en goed presterende uitvoeringsorganisaties, UWV, SVB, en de gemeenten. Er gaat de komende jaren in de uitvoering veel veranderen, om in 2015 te komen tot een sobere, robuuste en effectieve uitvoering. Uiteindelijk is het de burger die beter wordt van een kleinere, goedkopere, maar tegelijkertijd dienstverlenende overheid. En daar doen we het voor.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp

De regering streeft naar een efficiënte werking van de arbeidsmarkt waarbij de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven voorop staat. Het verkrijgen en behouden van betaald werk is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van mensen zelf. De overheid ondersteunt alleen de mensen die dat écht nodig hebben, omdat zij het op eigen kracht niet redden. In het regeerakkoord is daarom een taakstelling opgenomen op de uitgaven voor re-integratie en bemiddeling door UWV, en daarnaast voor een efficiëncyslag.

UWV WERKbedrijf gaat daarom werken met een nieuw dienstverleningsconcept, binnen de randvoorwaarden van het regeerakkoord. De wijzigingen in het dienstverleningsconcept dragen bij aan, en staan in het teken van een kleinere en efficiëntere overheid. Het budget voor UWV WERKbedrijf wordt bij dit dienstverleningsconcept ongeveer gehalveerd. Met dit dienstverleningsconcept kunnen private partijen en burgers hun eigen verantwoordelijkheid optimaal invullen.

In het nieuwe dienstverleningsconcept is gekozen voor een samenhangend pakket aan taken, aansluitend op de dienstverlening van private partijen en gemeenten. Belangrijkste taak van het UWV WERKbedrijf is om werkgever en werkzoekende bij elkaar te brengen. Als landelijke partij bevordert UWV de werking van de arbeidsmarkt door partijen inzicht te bieden in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. UWV verschaft informatie over de landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarktsituatie, zodat onder meer inzicht ontstaat in welke sectoren krimp aan de orde is en in welke sectoren juist baanopeningen gevonden kunnen worden (groeisectoren). Door inzicht in de arbeidsmarktsituatie kan de werkgever zijn werknemers zoveel mogelijk zelf naar ander werk begeleiden; werkloosheid moet voorkomen worden. De overheid is pas aan zet, als private partijen er niet in geslaagd zijn mensen aan het werk te houden. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben met name een regionale dimensie. Het is van belang dat partijen in de regio samenwerking zoeken, initiatieven nemen en uitvoeren. UWV vervult hierbij een nadrukkelijke verbindende rol en ondersteunt de samenwerkende partijen in de regio.

UWV WERKbedrijf levert bovendien dienstverlening aan werkzoekenden. Anders dan tot nu toe kunnen werkzoekenden zich alleen via digitale weg inschrijven. Hiermee wordt een al ingezette lijn doorgezet: op dit moment gebeurt dit al in 70% van de gevallen van de WW en 35% van de gevallen van de WWB. Het streven is dit zo dicht mogelijk naar 100% te krijgen voor een efficiënte uitvoering. Na de digitale intake is de werkzoekende zelf verantwoordelijk voor het zoeken naar werk. Vacatures worden digitaal onder de aandacht gebracht. UWV werkt samen met uitzendbureaus, gemeenten, andere bemiddelaars en zogenaamde vacaturespiders aan een zo hoog mogelijk vacaturebereik. Door vacatures en werkzoekenden in één systeem onder te brengen, wordt automatische matching mogelijk. Zowel de werkgever als de werkzoekende kunnen gebruik maken van deze automatische matching. UWV zal de bestaande systemen blijven optimaliseren. De werkzoekende noteert zijn sollicitatieactiviteiten in de digitale werkm@p, op basis waarvan coaching en handhavingsactiviteiten kunnen plaatsvinden. Ter ondersteuning is voor de werkzoekende een breed pakket aan digitale dienstverlening beschikbaar: instrumenten om vacatures te vinden, te solliciteren, kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren en inzicht in vaardigheden te vergroten. Hiermee kan de werkzoekende dagelijks werken aan werk. Werkzoekenden worden doorverwezen naar relevante bemiddelaars, bijvoorbeeld van branches en sectoren en WW'ers worden tevens verplicht zich bij een uitzendbureau in te schrijven. Met uitzendbureaus zijn in de afgelopen



periode goede ervaringen opgedaan met zogenaamde speeddates, waarbij werkzoekenden zich presenteren aan diverse uitzendbureaus. Voor WW'ers geldt dat indien na drie maanden nog geen werk is gevonden, een coach de werkzoekende op afstand ondersteunt bij het vinden van werk (digitale coaching). Voor een klein deel van de WW'ers is face-to-face dienstverlening beschikbaar (maximaal 10% van de WW'ers in de periode van 3–12 maanden WW en afhankelijk van het beschikbare budget). Door de nadruk te leggen op digitale dienstverlening, kan met minder capaciteit een vergelijkbaar niveau van dienstverlening geboden worden.

Het aantal vestigingen van waaruit UWV opereert wordt de komende jaren teruggebracht van 100 naar het niveau van de 30 arbeidsmarktregio's (regionale werkpleinen), om daarmee de kosten terug te dringen. De samenwerking tussen gemeenten en UWV zal mede daardoor minder geïntegreerd, maar meer aanvullend op elkaar geschieden. Ten aanzien van werkzoekenden wordt de face-to-face-dienstverlening niet meer geïntegreerd aangeboden. De dienstverlening vanuit UWV vindt, voor alle werkzoekenden, voornamelijk digitaal plaats. Voor wat betreft de werkgeversdienstverlening is er één geïntegreerd loket, waarbij gemeenten vooral een regisserende rol hebben en het UWV een faciliterende. De verplichting in de Wet SUWI voor UWV en gemeenten om op de werkpleinen gezamenlijke diensten te verlenen aan uitkeringsgerechtigden zal vervallen. UWV en gemeenten zullen goede afspraken blijven maken over o.a. de registratie van werkzoekenden en vacatures, de dienstverlening voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (zoals gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de WGA en de Wet Werken naar Vermogen, en ouderen), de doorverwijzing van mensen met meervoudige problemen (schulden e.d.) en de dienstverlening aan werkgevers. Het gaat dan om de loketfunctie waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en advies, maar ook om het vinden van concrete banen voor bij voorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Samenvattend zijn de kerntaken van UWV WERKbedrijf vanaf 2015:

1. Bevordering van de werking van de arbeidsmarkt, door te zorgen voor transparantie via een landelijk platform waar alle vacatures en werkzoekenden geregistreerd staan; dit stelt werkgevers en werkzoekenden in staat zelf vacatures te vervullen en werk te vinden.
2. Dienstverlening aan werkgevers vanuit 30 regionale werkpleinen: samenwerking met regionale partners, ondersteuning bij crisissituaties, uitvoering landelijke/sectorale convenanten en digitale dienstverlening voor werkgevers.
3. Dienstverlening aan werkzoekenden: digitale dienstverlening voor alle werkzoekenden, digitale coaching voor WW'ers en voor een beperkte groep WW'ers face-to-face bemiddeling vanuit 30 regionale werkpleinen.
4. Monitoring en handhaving voor alle klanten met een uitkering van UWV gedurende de hele uitkeringsperiode.

Daarnaast blijft UWV verantwoordelijk voor ontslag- en tewerkstellingsvergunningen, en voor de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Over de taken van UWV voor de Wajong loopt een apart traject. In het Regeerakkoord is bepaald dat deze taken worden ondergebracht in één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Via de voorstellen voor de Wet Werken naar vermogen wordt u hierover nader geïnformeerd.

## **1. Bevordering werking/transparantie arbeidsmarkt**

Het zorgdragen voor transparantie van de arbeidsmarkt blijft een publieke kerntaak voor UWV. Daarbij wordt zo veel mogelijk samengewerkt met private partijen.

Transparantie betreft de registratie van werkzoekenden en vacatures. Hiervoor worden de bestaande systemen van UWV gebruikt en verder verbeterd. Doordat alle informatie over vacatures en werkzoekenden op 1 plaats samenkomt, komt landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarkt-informatie beschikbaar. Het bijeenbrengen van informatie over vacatures en werkzoekenden maakt het mogelijk om vacatures en werkzoekenden automatisch te matchen.

Private partijen (zoals uitzendbureaus en re-integratiebedrijven) zijn vanuit concurrentie-overwegingen niet bereid gegevens over hun vacatures en ingeschrevenen aan elkaar af te staan. Daardoor ontstaat een gefragmenteerde, ondoorzichtige markt. Het UWV heeft er de afgelopen jaren als onafhankelijke partij voor gezorgd dat behalve gegevens van werkzoekenden ook steeds meer informatie over vacatures op 1 plek beschikbaar kwam. UWV heeft in dat kader ook afspraken gemaakt met private partijen over het uitwisselen van gegevens over vacatures en werkzoekenden. Private partijen waarderen dat een landelijk systeem tot stand is gebracht. De uitzendsector wordt intensief betrokken bij het optimaliseren van het systeem. Het systeem wordt intensief gebruikt door het uitzendwezen voor het plaatsen van vacatures en het vinden van werkzoekenden. Volgens de uitzendsector is het in stand houden van dit systeem bij uitstek iets wat een (publieke) landelijke partij als het UWV zou moeten doen. Gemeenten en andere partijen zullen nog meer dan tot nu toe gestimuleerd worden om gebruik te maken van de landelijke systemen die zorgdragen voor de transparantie op de arbeidsmarkt.

## **2. Dienstverlening aan werkgevers**

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben met name een regionale dimensie. Het is van belang dat partijen in de regio samenwerking zoeken, initiatieven nemen en uitvoeren ter vergroting van de arbeidsparticipatie. De centrumgemeente van het regionale werkplein brengt alle relevante partijen bijeen. UWV heeft daarbij een faciliterende rol (via de 30 werkpleinen), ondersteunt de samenwerkende partijen in de regio, en heeft een rol als verbindende partij voor landelijke partners en sectoren. De contacten van het UWV met deze partijen maken het mogelijk zicht te krijgen op arbeidsmarktontwikkelingen in de regio en om samen met gemeenten sectorafspraken te maken voor het plaatsen van (moeilijk plaatsbare) werkzoekenden.

Werkgevers hebben op de 30 regionale werkpleinen één loket waar de werkgever terecht kan voor informatie en advies. UWV en gemeenten geven dit regionale loket gezamenlijk vorm. Tevens worden bedrijven vanuit de 30 regionale werkpleinen ondersteund bij acute crisissituaties zoals faillissementen en massaontslagen (zoals bij DSB).

Werkgevers worden gefaciliteerd bij het vervullen van vacatures via een landelijk systeem voor matching van vacatures en werkzoekenden. UWV richt zich voor maatwerk bij vacaturevervulling uitsluitend op vacatures die geschikt zijn voor moeilijk plaatsbaren; werkgevers die andere vacatures melden worden verwezen naar de website. Zij kunnen uiteraard wel zelf contact leggen met kandidaten die hun CV daarvoor in werk.nl hebben geplaatst en hun vacatures worden ook betrokken in de automatische matching.

### **3. Dienstverlening aan werkzoekenden**

Werkzoekenden worden primair ondersteund bij het vinden van werk via een pakket digitale dienstverlening. De fysieke beursvloer wordt afgebouwd. Het werkplein is niet langer een plek waar WW'ers kunnen binnenlopen met vragen. Deze functie wordt overgenomen door het digitale loket.

Van werkzoekenden wordt verwacht dat zij zichzelf via de beschikbare digitale voorziening inschrijven voor werk en eventueel voor een uitkering. Ook de WWB-gerechtigde is aangewezen op een digitale intake. De (beperkte) face-to-face dienstverlening aan werkzoekenden zonder uitkering en aan werkzoekenden met WWB bij de intake en eerste periode bemiddeling wordt beëindigd; deze dienstverlening wordt alleen nog digitaal aangeboden. Met gemeenten worden afspraken gemaakt over hoe de digitale dienstverlening voor de gemeentelijke werkzoekenden vorm krijgt. Het aanbod aan digitale dienstverlening zal door UWV verder verbeterd worden waarbij veel aandacht besteed zal worden aan de toegankelijkheid en klantvriendelijkheid.

De face-to-face ondersteuning die nu nog door UWV aan deze groepen wordt aangeboden, zal de komende jaren geleidelijk worden afgebouwd.

Het is de bedoeling dat WW'ers eerst zelf aan de slag gaan, onder meer met behulp van private uitzendbedrijven. In de eerste 3 maanden zullen werkzoekenden verplicht worden zich in te schrijven bij minimaal één uitzendbureau, en worden door UWV bv. ook speeddates georganiseerd voor werkzoekenden met uitzendbureaus. Ook worden werkzoekenden doorverwezen naar bemiddelaars van sectoren en branches. Als na ongeveer 3 maanden blijkt dat digitale dienstverlening – die vanaf dat moment voor WW'ers wordt uitgebreid met digitale coaching – geen oplossing biedt, wordt voor een kleine groep WW'ers aanvullend face-to-face dienstverlening ingezet (voor maximaal 10% van de WW'ers tot ongeveer 12 maanden WW en afhankelijk van het beschikbare budget). De inzet van re-integratietrajecten WW vervalt. De periode van 3–12 maanden is het meest effectief, omdat in die periode de meeste resultaten behaald kunnen worden met bemiddeling. De face-to-face dienstverlening wordt gericht op de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en waarvan UWV inschat dat de inzet bij hen de meeste kans heeft op resultaat. Voor de afbakening van deze groep zal UWV gebruik maken van een diagnose o.b.v. kenmerken van de werkzoekenden.

Het ondersteuningsaanbod voor WW'ers wordt afgesloten via het passend werkaanbod na 12 maanden. Hierna blijft voor alle werkzoekenden nog de algemene digitale dienstverlening beschikbaar. Het re-integratiebudget waar UWV over beschikte, valt immers weg. Werkzoekenden kunnen zich vervolgens onder eigen verantwoordelijkheid bijscholen en herscholen. Gemeenten kunnen, indien nodig, hun Participatiebudget preventief inzetten voor deze werkzoekenden.

### **4. Handhaving**

Handhaving en fraudebestrijding zijn belangrijke instrumenten. Hiervoor biedt het gebruik van één systeem belangrijke voordelen: als er toegang is tot meer vacatures, doordat ook gemeenten gebruik maken van één systeem, komen meer automatische matchingen tot stand. De werkzoekende registreert deze gegevens in de werkm@p, waardoor monitoring en handhaving mogelijk worden.

Handhaving en fraudebestrijding zullen meer dan nu via de werkm@p worden vormgegeven en minder via persoonlijke gesprekken op de werkpleinen. De handhavingsactiviteiten worden gebaseerd op een preventieve en risicogestuurde aanpak op basis van klantprofielen. Bovendien vinden steekproefsgewijs controles plaats op sollicitatiegedrag en juistheid van registratie van sollicitatie-activiteiten van uitkeringsgerechtigden. Het is ook belangrijk om de ervaringen van uitzendbureaus en andere bemiddelaars met de werkzoekenden te monitoren en te benutten bij de verdere bemiddeling.

**Voorgenomen besparingen subsidiebudgetten SZW**

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de voorgenomen besparingen op de subsidiebudgetten van SZW.

Bedragen x € 1 000	Besparingen in:			Resteert structureel op genoemde
	2013	2014	2015	
<b>Artikel 42 Begroting SZW</b> (Arbeidsparticipatie)				
Activiteiten doelgroepen	1 500	1 778	1 778	0
<b>Artikel 43 Begroting SZW</b> (Arbeidsverhoudingen)				
Gelijke kansen arbeidsmarkt (OD 4)	426	426	426	314
<b>Artikel 44 Begroting SZW</b> (Gezond en veilig werken)				
Arbeidsomstandigheden	3 719	4 007	5 248	4 120
TNO Aanvullende Rijksbijdrage	750	750	750	3 700
Gezondheidsraad	104	154	204	850
Ned. Centrum voor Beroepsziekten	104	204	354	600
<b>Artikel 47 Begroting SZW</b> (Aan het Werk: Bemiddeling en Re-integratie)				
Re-integratie subsidies	31	31	31	0
Wajong IDM <sup>1</sup>	3 366	2 650	7 350	4 000
<b>Artikel 48 Begroting SZW</b> (Sociale werkvoorziening)				
Pilots WSW	0	0	3 859	0
<b>Totaal</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>	<b>20 000</b>	<b>13 584</b>
<b>Taakstelling</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>	<b>20 000</b>	

<sup>1</sup> Dit betreft een breed beleidsondersteunende budget, waaruit in het verleden ook subsidies zijn verstrekt. Hieruit worden echter ook andere activiteiten bekostigd.

**Toelichting****Artikel 42 Begroting SZW (Arbeidsparticipatie)***Activiteiten doelgroepen*

In het verleden zijn uit dit budget subsidies verleend in het kader van het doelgroepenbeleid. Omdat dit kabinet geen doelgroepenbeleid voert, kan op dit budget worden bespaard.

**Artikel 43 Begroting SZW (Arbeidsverhoudingen)***Gelijke kansen arbeidsmarkt (OD 4)*

Dit budget is nog niet ingevuld en kan derhalve deels worden aangewend voor de taakstelling. Eventuele activiteiten rond deze thematiek zullen in de toekomst worden gefinancierd uit het budget voor duurzame inzetbaarheid.

**Artikel 44 Begroting SZW (Gezond en veilig werken)***Arbeidsomstandigheden*

Het beschikbare budget voor het thema Arbeidsveiligheid uit het subsidiebudget Arbeidsomstandigheden wordt verlaagd. In dit budget ontstaat vrije ruimte door minder subsidies te verlenen en uitsluitend op basis van cofinanciering. Na de besparing resteert hiervoor nog een bedrag van € 2 miljoen. Daarnaast maakt het thema Duurzame inzet-

baarheid onderdeel uit van het subsidiebudget Arbeidsomstandigheden. Dit is een prioritair thema. Gezond werken, scholing en mobiliteit vormen de drie pijlers voor beleid voor duurzame inzetbaarheid van mensen. Gedragsverandering maakt een langere termijn aanpak noodzakelijk, ook vanuit de overheid, zoals ook de ervaringen in de ons omringende landen laat zien. De overheid heeft een signalerende functie en versterkt daar waar noodzakelijk en nuttig, initiatieven van sociale partners. Voor dit thema is circa € 2 miljoen beschikbaar.

#### *TNO aanvullende Rijksbijdrage*

De TNO Aanvullende Rijksbijdrage dient ter financiering van het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (2010 – 2014). Dit meerjarenprogramma kent een vijftal hoofdlijnen: focal point, internationaal onderzoek, informatieadvies arbodeskundigen, instrumenten voor sectoren en bedrijven en monitoring van arbeid. De aanvullende bijdrage is ontstaan uit het streven naar een meer samenhangend en kwalitatief beter kennisbeheer en efficiënter financieel beheer. SZW bepaalt de inhoud van het programma gehoord het advies van sociale partners. De sociale partners zijn bij het programma betrokken via een overlegplatform. Vanaf 2013 wordt € 750 000 vrije ruimte gecreëerd (monitoring halveren tot € 350 000 en 10% (€ 400 000) korten op overige activiteiten). Er zal na 2014 een nieuw programma komen, reden om ook in 2015 een budget beschikbaar te houden.

#### *Gezondheidsraad*

De Gezondheidsraad krijgt ruim € 1 miljoen structurele subsidie. De begrotingsmutatie naar VWS komt ten laste van het subsidiebudget van SZW. Hiervoor wordt in hoofdzaak advies geleverd over bescherming tegen schadelijke stoffen, aangevuld met rapportages op verzoek van SZW over specifieke onderwerpen (bijv. in 2011: effect van nachtwerk op de gezondheid van werknemers n.a.v. berichten over verhoogd risico op borstkanker bij vrouwen die veel nachtwerk doen). Ten aanzien van de schadelijke stoffen bestaat het werk uit het adviseren over gezondheidskundige grenswaarden voor gevaarlijke stoffen, referentiewaarden en classificatie van kankerverwekkende- en allergenen stoffen. Al deze informatie wordt gebruikt door werkgevers om een gezonde en veilige werkwijze te bepalen binnen de doelvoorschriften van de Arbowet. De bijdrage aan de GR wordt verlaagd met respectievelijk € 104.000 (in 2013), € 154 000 (in 2014) en € 204 000 (in 2015).

#### *Nederlands Centrum voor Beroepsziekten*

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) verzorgt de wettelijke rapportage aan de EU over beroepsziekten in Nederland. Om deze cijfers te verzamelen beschikt het NCvB over een meldings- en registratiesysteem. Tevens geeft het NCvB voorlichting op basis van de verzamelde informatie aan overheid en werkgevers/werknemers. Het beschikbare budget wordt verlaagd met respectievelijk € 104 000 (in 2013), € 204 000 (in 2014) en € 354 000 (in 2015).

### **Artikel 47 Begroting SZW (Aan het Werk: Bemiddeling en Re-integratie)**

#### *Re-integratie subsidies*

In het verleden zijn uit dit budget subsidies verleend op het gebied van de re-integratie. Op dit moment zijn geen nieuwe subsidies gepland en daarom kan op dit budget worden bespaard.

#### *Wajong IDM*

Dit is in feite een breed beleidsondersteunend budget, waaruit ook subsidies zijn betaald, o.a. de stagejobcoach (plus plaatsingscheque) en de Wajong adviesvouchers. Daarnaast zijn onder andere subsidies verleend aan «Worden wie we zijn» en Crossover. Op dit budget wordt vanaf 2013 bespaard tot circa € 7,3 miljoen in 2015, waarna voor dit thema nog een budget resteert van € 4 miljoen.

#### **Artikel 48 Begroting SZW (Sociale werkvoorziening)**

##### *Pilots WSW*

Het budget valt in de toekomst vrij. Vanaf 2015 wordt het budget ingezet wordt voor de taakstelling subsidies.