

Vergaderjaar 2000–2001

**26 448**

## **Toekomstige structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)**

**Nr. 16**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 13 oktober 2000

Bijgaand ontvangt u de eerste voortgangsrapportage «Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI)».

De Tweede Kamer heeft op 23 mei 2000 SUWI aangemerkt als groot project. Deze rapportage is, conform uw brief van 25 mei jl. (47-00-SZW), een basisrapportage, waarin de nadruk ligt op de huidige stand van zaken en de planning van werkzaamheden. Op het punt van de toezichtsstructuur gaat de rapportage uitgebreid inhoudelijk in, omdat de gedachten daarover zover zijn uitgewerkt dat een inhoudelijke toelichting op zijn plaats is.

Bij de rapportage is ook het rapport van de Accountantsdienst van SZW gevoegd met het oordeel over de rapportage<sup>1</sup>.

Tevens is een projectenoverzicht bijgevoegd conform de toezegging tijdens het algemeen overleg over de ontvlechting van Arbeidsvoorziening op 22 juni jl<sup>1</sup>.

Wij stellen voor in ieder geval twee keer per jaar aan u te rapporteren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. A. F. G. Vermeend

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

# STRUCTUUR UITVOERING WERK EN INKOMEN

## EERSTE VOORTGANGSRAPPORTAGE

13 oktober 2000

### Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De overgang naar de nieuwe uitvoeringsstructuur</b>	<b>6</b>
2.1	Algemeen	6
2.2	Ontvlechting Arbeidsvoorziening	7
2.3	Toezicht tijdens de overgangperiode	8
<b>3.</b>	<b>Uitvoeringsorganisatie SUWI</b>	<b>9</b>
3.1	Algemeen	9
3.2	Communicatie	10
3.3	CWI-vorming	10
3.4	Bedrijfsverzamelgebouw	13
3.5	UWV	14
3.6	Aandeelhouderschap van de uitvoeringsinstellingen	15
3.7	ICT	16
<b>4.</b>	<b>Raad voor Werk en Inkomen</b>	<b>16</b>
<b>5.</b>	<b>Reïntegratiemarkt</b>	<b>17</b>
<b>6.</b>	<b>Sturing en toezicht</b>	<b>18</b>
6.1	Inleiding	18
6.2	Afwegingen positionering toezicht	19
6.3	Randvoorwaarden voor de toezichtsorganisatie binnen de rijksdienst	20
6.4	Conclusie	22
<b>7.</b>	<b>Handhaving en fraudebestrijding</b>	<b>22</b>
<b>8.</b>	<b>Doelmatigheid, doeltreffendheid en rechtmatigheid</b>	<b>23</b>
8.1	Financieringsaspecten met betrekking tot de implementatiefase	23
8.2	Kosten en baten	23
<b>9.</b>	<b>Planning</b>	<b>25</b>
	<b>Bijlagen</b>	
1	Schema nieuwe uitvoeringsstructuur	28
2	Presentatie Veranderingsmanagers SUWI	29
3	Sociaal plan Arbeidsvoorzieningsorganisatie	31
4	Voorlopige rapportage boedelbeschrijving Ctsv	32
5	Het referentiewerkproces en het spreidingsplan CWI	33
6	Kosten/batenstudie uitvoeringskosten	34

## 1. INLEIDING

### *Algemeen*

Door de Suwi-hoofdwet en via wijzigingen in de materiewetten wordt de uitvoeringsstructuur van de (publieke) arbeidsvoorziening en de sociale zekerheid ingrijpend gewijzigd. Het betreft hier de nadere uitwerking van de voornemens uit het Regeerakkoord van 1998 op dit terrein. Gezocht is naar een uitvoeringsstructuur waarin de cliënt centraal staat en waarin een heldere scheiding aangebracht is tussen publieke en private uitvoering van taken.

De taken die de kern van de inkomensbeschermende functie van de sociale zekerheid vormen – het innen van de premies, het beoordelen van het recht op uitkering en het verstrekken van uitkeringen – worden in het publieke domein uitgevoerd.

De bevordering van de arbeidsparticipatie, de andere doelstelling van de sociale zekerheid, maakt het wenselijk een koppeling aan te brengen tussen de financiële prikkels in het stelsel en de wijze waarop de verantwoordelijkheden voor preventie en reïntegratie worden belegd. Dit brengt met zich mee dat degene die de financiële lasten draagt, in beginsel verantwoordelijk moet worden gesteld voor preventie en reïntegratie. Het kabinet heeft er daarom voor gekozen werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) in eerste instantie verantwoordelijk te stellen voor de preventie en reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de gemeenten worden primair verantwoordelijk voor de reïntegratie van werkloze werkzoekenden. Het uitgangspunt is dat de daadwerkelijke uitvoering van de reïntegratie-activiteiten het beste op een vrije markt kan worden ingekocht bij private reïntegratiebedrijven.

In het Nader Kabinetsstandpunt Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) worden de onderdelen van de nieuwe uitvoeringsstructuur als volgt uiteen gezet:

### *Raad voor Werk en Inkomen*

De Raad krijgt onder meer tot taak om jaarlijks een beleidskader op te stellen met voorstellen voor de concrete vormgeving van het te voeren beleid op het hele terrein van werk en inkomen. Ook kent de Raad subsidies toe om reïntegratie-activiteiten op sectoraal, regionaal en centraal niveau te ondersteunen. De totale omvang van de toe te kennen subsidies wordt gebaseerd op de huidige regelingen voor een bedrijfstakgewijze scholing (BBSW) en met betrekking tot de knelpunten bij de vraagzijde op de arbeidsmarkt (KVA-budget).

### *Het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen/Centra voor Werk en Inkomen*

Verspreid over het land komen Centra voor Werk en Inkomen (CWI). De CWI worden belast met taken op het terrein van de publieke arbeidsvoorziening en het verzamelen van de gegevens die nodig zijn voor het in behandeling nemen van een uitkeringsaanvraag WW of ABW. De CWI worden aangestuurd vanuit een landelijk hoofdkantoor. Om de eenheid tussen het hoofdkantoor en de CWI tot uitdrukking te brengen is de naam van het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen gewijzigd in de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen.

In zogenoemde bedrijfsverzamelgebouwen kan de dienstverlening aan de cliënt optimaal vorm krijgen. Behalve het CWI, de gemeente en het UWV kunnen daarin ook private bedrijven zoals reïntegratiebedrijven, arbodiensten en uitzendbureaus zijn gehuisvest.

De uitvoering van de claimbeoordeling, de uitkeringsverzorging (o.m. WW, WAO) en de premie-inning worden opgedragen aan één publiekrechtelijke organisatie, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Het UWV is ook opdrachtgever voor de reïntegratie van WW-gerechtigden en bepaalde groepen arbeidsgehandicapte werknemers. Op grond van de wet REA stelt het UWV voor deze laatste gelden beschikbaar.

#### *Gemeenten*

De gemeenten zijn belast met de uitvoering van de Algemene bijstandswet, de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Daarnaast worden gemeenten opdrachtgever voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden op basis van de Algemene nabestaandenwet. Een belangrijke taak is voor de gemeenten weggelegd in het stimuleren en coördineren van de regionale platforms, waarin de afstemming tussen het regionale, sectorale en lokale beleid plaatsvindt.

#### *Cliëntenparticipatie*

De cliëntenparticipatie krijgt een wettelijke basis. Uitgangspunt van de nieuwe structuur is immers de klantgerichtheid van de uitvoeringsprocessen. De inbreng van cliëntenorganisaties wordt gegarandeerd bij het totstandbrengen van het uitvoeringsbeleid, voor zover dit de kwaliteit van de dienstverlening betreft. Ook het oordeel van individuele cliënten wordt daarbij betrokken door middel van tevredenheidsonderzoeken.

#### *SVb*

Voor de SVb zijn de wijzigingen beperkt. Naast het toezicht (zie hoofdstuk 6) betreft dit de bestuurlijke inrichting.

In bijlage 1 is de nieuwe uitvoeringsstructuur schematisch weergegeven.

#### *Aard en opzet rapportages*

De Tweede Kamer heeft op 23 mei jl., op voorstel van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, besloten SUWI aan te wijzen als groot project in de zin van de procedureregeling grote projecten. De vaste commissie is belast met de uitvoering van de regeling. In de brief van 25 mei jl. (47-00-SZW) heeft de vaste commissie aangegeven waarover zij in de eerste (basis)rapportage geïnformeerd wenst te worden: «De commissie meent dat de eerste van deze rapportages gekenschetst zou kunnen worden als een basisrapportage, waarin de huidige stand van zaken wordt beschreven alsmede de planning van werkzaamheden naar huidig inzicht.» Vervolgens geeft de commissie een achttal onderwerpen aan waarover in de basisrapportage en periodieke vervolgrapportages informatie gegeven zal moeten worden. Het betreft: 1. Het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (met aandacht voor de uitbesteding van taken); 2. De vorming van de CWI; 3. Automatiseringsproces van de CWI via het CVCS; 4. De reïntegratiemarkt en de ontvlechting van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (met aandacht voor de rol van gemeenten als opdrachtgever); 5. De inrichting van het bestuurlijk- en toezichtskader (inclusief het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen, de RWI); 6. Cliëntenparticipatie; 7. Handhaving en fraudebestrijding; 8. Financiële aspecten.

Bij brieven van 9 juni jl. (SUWI/SEC/2000/122) en van 11 september jl. (SUWI/SEC/2000/247) is een eerste (basis)rapportage toegezegd, die u hierbij aantreft. Het voornemen is om tenminste tweemaal per jaar, in maart/april en in september/oktober, een voortgangsrapportage te sturen. Indien de voortgang van het veranderproces dit vereist, zullen aanvullende rapportages worden opgesteld. De rapportages zijn er in hoofdzaak op gericht inzicht te bieden in het implementatieproces van SUWI. De onderbouwing van beleidskeuzes zal in het wetgevingsproces plaatsvinden.

Op één punt, i.c. de toezichtsstructuur, wordt wat dat betreft in deze basisrapportage een uitzondering gemaakt. Bij de ontwikkeling van het wetsontwerp SUWI zijn de gedachten daarover zodanig uitgewerkt dat een inhoudelijke toelichting daarop op zijn plaats is.

De voortgang wordt zoveel mogelijk aan de hand van een vaste indeling van onderwerpen beschreven. Een aantal onderwerpen waarover u informatie wenst te ontvangen, zijn daarbij gebundeld.

### *Planning*

Het implementatieproces dat inmiddels in volle gang is, verloopt van «grof naar fijn». Daarom ligt het accent in deze basisrapportage op een beschrijving van de huidige stand van zaken en is de planning nog globaal. De belangrijkste mijlpalen staan gemarkeerd (zie hoofdstuk 9). In de volgende rapportages zal op onderdelen een verdere uitwerking kunnen plaatsvinden. De bedoeling is om in januari 2001 in een voortgangsrapportage het grof organisatie-ontwerp van de CWI en het UWV aan de TK toe te zenden, waarbij ook de relatie met de ICT-architectuur wordt uiteengezet (zie verder hoofdstuk 3). Dat betekent dat een aantal onderwerpen, zoals de uitbesteding van taken en het CVCS, in deze eerste rapportage niet of slechts summier aan bod komen.

Het wetgevingsproces verloopt conform de planning zoals die is aangegeven in de brief van 4 april 2000 (SUWI/SEC/2000/87). Begin oktober wordt het voorstel van de hoofdwet SUWI voor advies aan de Raad van State voorgelegd. Het streven is erop gericht om het mogelijk te maken dat het wetsvoorstel SUWI gelijktijdig kan worden behandeld met het voorstel voor de invoeringswet. Aan de brief van 30 mei 2000 (SUWI/SEC/2000/103) is een inventarisatie toegevoegd van de wetten en algemene maatregelen van bestuur die als gevolg van SUWI gewijzigd moeten worden.

### *Coördinatie*

SUWI is voor velen een ingrijpend proces. In korte tijd dienen de wetswijziging en de nieuwe uitvoeringsstructuur gerealiseerd te worden, terwijl het huidige niveau van dienstverlening gehandhaafd moet blijven. Dit vereist uiterste zorgvuldigheid, een heldere verdeling van verantwoordelijkheden en een nauwe afstemming. Binnen het ministerie van SZW is een Veranderorganisatie SUWI (zie hoofdstuk 3) ingericht die zowel verantwoordelijk is voor de vorming van de CWI, als de vorming van het UWV en de onderlinge samenhang. Zie ook bijlage 2. Voor de coördinatie, de onderlinge afstemming en voorbereiding van het wetgevingsproces zijn een projectorganisatie en een secretariaat opgericht die worden aangestuurd door een speciaal voor SUWI aangestelde project directeur-generaal. De verschillende verantwoordelijkheden en taken zijn vastgelegd in het Organisatie-, mandaat-, en volmachtbesluit SZW.

Wat betreft de beheersing van de risico's in de uitvoering tijdens de overgangsfase is een aantal toezichtsmaatregelen getroffen (zie verder hoofdstuk 2).

De opbouw van deze eerste rapportage is als volgt:

- in hoofdstuk 2 wordt de weg naar de nieuwe uitvoeringsstructuur toegelicht, waarbij aandacht wordt gegeven aan de ontvlechting van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie;
- hoofdstuk 3 beschrijft de vorming van de nieuwe uitvoeringsstructuur, i.c. de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen/CWI en het UWV; de samenwerking tussen de CWI, het UWV en gemeenten en aspecten als ICT, cliëntenparticipatie en regionale platforms komen daarbij aan bod;
- in hoofdstuk 4 komt de Raad voor Werk en Inkomen aan de orde;
- hoofdstuk 5 gaat in op de reïntegratiemarkt;
- hoofdstuk 6 schetst de inrichting van sturing en toezicht;
- hoofdstuk 7 stelt de handhaving en fraudebestrijding aan de orde;
- hoofdstuk 8 gaat in op de doeltreffendheid, doelmatigheid en rechtmatigheid;
- in hoofdstuk 9 wordt de planning weergegeven.

## **2. DE OVERGANG NAAR DE NIEUWE UITVOERINGSSTRUCTUUR**

### **2.1 Algemeen**

De Veranderorganisatie SUWI werkt voortvarend aan de voorbereiding van de CWI en het UWV en dit gebeurt nadrukkelijk met inschakeling van degenen die in de bestaande uitvoeringsorganisaties werkzaam zijn (zie hoofdstuk 3). Op deze manier moet het mogelijk zijn dat op het moment van inwerkingtreding van de Suwi-wet geen sprake zal zijn van een «big bang» op één moment, maar van een aantal elkaar opvolgende, verantwoordende en logische stappen op de al ingeslagen weg. In het kader van de overgang van de bestaande naar de nieuwe uitvoeringsstructuur zijn bijvoorbeeld afspraken met het Lisv gemaakt over de doelmatigheidsprojecten van uitvoeringsinstellingen. Afgesproken is dat het Lisv beslist over doelmatigheidsprojecten met een terugverdientijd tot 1 januari 2002. Het Lisv zal ook voor de monitoring van deze projecten zorgen. Projecten met een langere looptijd en/of projecten die één uitvoeringsinstelling overstijgen, legt het Lisv met een advies voor aan de Veranderorganisatie. Indien de Veranderorganisatie akkoord gaat, zorgt het Lisv voor de bekostiging. De Veranderorganisatie zal dan voor de monitoring van deze projecten zorgen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de expertise van het Lisv.

De wijze waarop de omvorming van het toezicht gestalte moet krijgen, is onderwerp van bestuurlijk overleg met het Ctsv. Het is van groot belang dat er tijdens het overgangsproces op elk moment duidelijkheid bestaat over de verantwoordelijkheid voor de uitvoering. Dat betekent dat, tenzij expliciet anders wordt geregeld, de huidige verantwoordelijkheidsstructuur ten volle blijft gelden. Dit is ook in de bestuurlijke overleggen die inmiddels over SUWI hebben plaatsgevonden, afgesproken.

Vooruitlopend op de daadwerkelijke invoering van de nieuwe uitvoeringsstructuur vindt nu de ontvlechting van Arbeidsvoorziening plaats. De aandelen van de huidige vijf uitvoeringsinstellingen worden overgedragen aan de stichting VUWV (Voorbereiding Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen). De planning is erop gericht dit per 1 januari 2001 te realiseren (zie hoofdstuk 3)

## 2.2 Ontvlechting Arbeidsvoorziening

In het Kabinetsstandpunt SUWI van maart 1999 is opgenomen, dat de gehele basisdienstverlening van Arbeidsvoorziening onderdeel wordt van het LIWI (CWI), en dat de reïntegratie-activiteiten van Arbeidsvoorziening in een afzonderlijk reïntegratiebedrijf zullen worden ondergebracht dat volledig geprivatiseerd zal worden. In het Nader kabinetsstandpunt SUWI van januari 2000 is de keuze voor privatisering van de reïntegratie-activiteiten van Arbeidsvoorziening nog eens bevestigd.

Het wetsvoorstel Verzelfstandiging Reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie regelt de voorwaarden om het Reïntegratiebedrijf van Arbeidsvoorziening (genaamd KLIQ) extern te verzelfstandigen. Het wetsvoorstel is inmiddels naar de Raad van State gezonden en zal na de advisering door de Raad bij de Tweede Kamer kunnen worden ingediend. De beide Kamers der Staten Generaal hebben 15 september 2000 een brief ontvangen, waarin het voornemen tot oprichting van de NV KLIQ per 1 april 2001 wordt aangekondigd. Over de brief heeft inmiddels een overleg met de Vaste Commissie voor SZW van de Tweede Kamer plaatsgevonden.

Over de stand van zaken ten aanzien van de splitsing van Arbeidsvoorziening in verschillende bedrijfsonderdelen is eerder verslag gedaan in de brieven d.d. 17 maart en 5 juni jl. (Kamerstukken 1999–2000, 26 448, nr. 8 en nr. 13). Op de ontwikkelingen rond het bedrijfsonderdeel Basisdiensten wordt in hoofdstuk 3 van deze rapportage ingegaan. Over ESF-Nederland wordt u op andere wijze geïnformeerd.

Vanaf 1 oktober functioneren naast de reeds genoemde onderdelen Basisdiensten en ESF, de bedrijfsonderdelen KLIQ, de Centra Vakopleiding en het facilitair bedrijf, onder aansturing van een kleine concernstaf en op basis van een zelfstandige positie binnen het concern Arbeidsvoorziening (interne ontvlechting). Deze bedrijfsonderdelen worden vanaf die datum ingericht op basis van een eigen organisatiekader, functiegebouw, formatie, begroting en ondernemingsplan.

De huidige medewerkers van Arbeidsvoorziening zijn per 1 oktober 2000 geplaatst in één van de vijf bedrijfsonderdelen, de concernstaf, dan wel het mobiliteitsbureau van Arbeidsvoorziening. Arbeidsvoorziening en de vakbonden hebben overeenstemming bereikt over het in het kader van de interne ontvlechting van Arbeidsvoorziening opgestelde sociaal plan Arbeidsvoorziening 2000. In de bijlage 3 vindt u hier nadere informatie over, zoals u is toegezegd in het algemeen overleg van 22 juni jl. (Kamerstukken 1999–2000, 26 448, nr. 15). Arbeidsvoorziening is thans volop bezig met de praktische uitwerking van de interne ontvlechting. De verantwoordelijkheden van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening veranderen niet.

Het **reïntegratiebedrijf KLIQ** zal naar verwachting per 1 april 2001 extern verzelfstandigd worden tot een privaat bedrijf in de vorm van een naamloze vennootschap (NV KLIQ).

Een financieel businessplan voor NV KLIQ wordt op korte termijn door Arbeidsvoorziening afgerond. Dit plan en de openingsbalans (eerste indicatie is eind 2000 beschikbaar) zijn belangrijke documenten voor de besluitvorming over de startpositie van het reïntegratiebedrijf (omzet, marktpositie e.d.). Bij de beoordeling van dit plan zal gebruik gemaakt worden van externe deskundigen, het ministerie van Financiën is hier ook uitdrukkelijk bij betrokken.

In het kader van de externe verzelfstandiging van het reïntegratiebedrijf wordt momenteel een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop, in de vorm van een tijdelijke voorziening, de NV KLIQ zal kunnen beschikken over de voor het bedrijf noodzakelijke gegevens over werkzoekenden en

vacatures. De resultaten van het onderzoek worden begin november 2000 verwacht.

Met betrekking tot de toekomstige positionering van de **Centra Vakopleiding** loopt een onderzoek naar de haalbaarheid en gevolgen van verschillende scenario's. In bovengenoemd algemeen overleg is toegezegd deze verkenning uit te voeren voordat wordt overgegaan tot besluitvorming. Naast het ministerie van SZW en Arbeidsvoorziening zijn ook het ministerie van OC&W en het ministerie van Financiën betrokken bij het onderzoek. Het eindrapport wordt naar verwachting eind oktober opgeleverd.

De toekomstige positionering van het facilitair bedrijf van Arbeidsvoorziening wordt nader bestudeerd. Vanzelfsprekend is daar ook de Veranderorganisatie bij betrokken. Naar verwachting vindt besluitvorming hierover eind van het jaar plaats.

In het kader van de externe verzelfstandiging van bedrijfsonderdelen van Arbeidsvoorziening, is het van belang inzicht te hebben in de vermogensbestanddelen van Arbeidsvoorziening. Deze vermogensbestanddelen worden op dit moment door Arbeidsvoorziening nader in kaart gebracht mede met het oog op het opstellen van de openingsbalansen van de verschillende bedrijfsonderdelen. Tegen het eind van dit jaar zal Arbeidsvoorziening een eerste beeld kunnen schetsen van de vermogensbestanddelen en de indicatieve toerekening aan de verschillende bedrijfsonderdelen. Dit zal vervolgens begin 2001 worden gevalideerd.

De interne ontvlechting van bedrijfsonderdelen van Arbeidsvoorziening en de voorbereiding van externe verzelfstandiging van KLIQ vindt plaats onder verantwoordelijkheid van het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening (CBA). Gezien de verantwoordelijkheid van de Minister van SZW voor Arbeidsvoorziening en de samenloop van de ontvlechting en de implementatie van SUWI, is met betrekking tot bovengenoemde bedrijfsonderdelen een overlegstructuur tot stand gebracht die de vereiste intensieve afstemming mogelijk maakt. Centraal daarbij staat de Stuurgroep Ontvlechting Arbeidsvoorziening waarin naast het ministerie van SZW (inclusief de Veranderorganisatie SUWI) en Arbeidsvoorziening ook het ministerie van Financiën participeert.

### **2.3 Toezicht tijdens de overgangperiode**

Eigen aan complexe en omvangrijke veranderprocessen als de invoering van de nieuwe uitvoeringsstructuur is dat zich inconsistenties in de bestaande wet- en regelgeving kunnen voordoen. U bent in dit verband al geïnformeerd (SV/UB/00/45534) over het niet meer door het Lisv uitoefenen van de taak om de concurrentie tussen de uitvoeringsinstellingen te bevorderen. In het licht van SUWI is het uitvoeren van deze specifieke taak niet meer wenselijk. Ook het toezicht op de Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt aangepast vanwege de verzelfstandiging van het reïntegratiebedrijf. Na de inwerkingtreding van de «ontvlechtingswet» kan het CBA immers wel verantwoordelijk worden gesteld voor het afsluiten van een goed contract met het verzelfstandigde reïntegratiebedrijf maar niet meer voor het functioneren van dit bedrijf.

Evident is dat de invoering van de nieuwe uitvoeringsstructuur sterk ingrijpt op bestaande organisaties en de mensen die daar werken. Dit vraagt van alle betrokkenen een bijzondere alertheid omdat tijdens de overgangperiode de kwaliteit van de dienstverlening geborgd dient te worden. Met het oog daarop zal ook het reguliere toezicht de voortgang actief volgen. Door de vinger aan de pols te houden kunnen tijdig risico's



worden gesignaleerd en opgevangen. Het veranderingsproces wordt daarmee ondersteund.

De kwaliteit van de dienstverlening wordt verder zoveel mogelijk gevolgd via de reguliere toezichts- en monitoractiviteiten van het ministerie van SZW en het Ctsv om de onderzoekslast voor de uitvoeringsorganisaties niet nodeloos te vergroten. Ook is de informatie-uitwisseling tussen de betrokken organisaties versterkt. In mei jl. is een speciaal samenwerkingsverband gestart tussen de directie Toezicht van SZW en het Ctsv. In het kader van de ontvlechting is het Ctsv gestart met een boedelbeschrijving. De eerste fase van de boedelbeschrijving van het CTSV is afgerond. De rapportage is opgenomen in bijlage 4.

### **3. UITVOERINGSORGANISATIE SUWI**

#### **3.1 Algemeen**

Om met voortvarendheid de invoering van de beoogde nieuwe Structuur Uitvoering Werk en Inkomen, met name de vorming van de CWI en het UWV, gestalte te geven, is een tijdelijke Veranderorganisatie SUWI ingericht. Deze is als apart organisatie-onderdeel buiten het Ministerie van SZW gehuisvest. De Veranderorganisatie SUWI is operationeel sinds 15 april 2000. De leiding van de Veranderorganisatie ligt bij het Verandermanagement (zie bijlage 2).

De werkzaamheden van het Procesmanagement Samenwerking Werk en Inkomen (SWI) zijn geïntegreerd in de Veranderorganisatie. Ook de projecten CVCS en IB (Inlichtingenbureau) van de Stichting Cliënt Volg Communicatie Stelsel (CVCS) zijn per 1 oktober 2000 ingevoegd. Met deze overdracht worden bovengenoemde projecten onverkort gecontinueerd. Zo wordt de documentatie, kennis en producten van CVCS ingebracht in de te ontwikkelen ICT-architectuur. Ook voor de overgang van personeel en deskundigheid van de Stichting naar de Veranderorganisatie is een passende formule gevonden.

Binnen de Veranderorganisatie wordt gewerkt met programma's voor specifieke thema's, die van belang zijn bij de implementatie van SUWI. Er lopen thans programma's m.b.t. de CWI-vorming, het bedrijfsverzamelgebouw, de ICT en communicatie.

Het proces van implementatie kan alleen succesvol zijn indien de deskundigen uit het veld betrokken zijn. Om dit te realiseren wordt er gewerkt met programma-teams, waarin deskundigen uit de kring van o.a. Arbeidsvoorziening, VNG/gemeenten en Lisv/uitvoeringsinstellingen participeren. De programma's worden geleid door zogeheten programma-managers. Voor het UWV is, gelet op de bijzondere positie van het Lisv en de uitvoeringsinstellingen in relatie tot de Stichting VUWV, voor een andere werkwijze gekozen in de vorm van een hoofddirectie in oprichting (zie 3.5).

De planning van het proces van organisatieontwikkeling kan op dit moment nog slechts in grote lijnen worden vastgelegd. Binnen de Veranderorganisatie is alles erop gericht om allereerst een grofontwerp voor het UWV en de CWI, waarin ook de samenhang met de ICT-architectuur zal worden geduid, te ontwikkelen. Het voornemen is om dit in januari 2001 naar de Tweede Kamer te sturen in de vorm van een voortgangsrapportage. Het draagvlak voor het grofontwerp heeft dan in de betrokken instellingen (mede door de medezeggenschapstrajecten) kunnen groeien. Ook is er meer afstemming mogelijk geweest met betrekking tot de voorbereiding van de Raad voor Werk en Inkomen (zie hst. 4). Voor 1 juni 2001 worden voor de CWI en het UWV vervolgens een bedrijfsplan opgesteld. Voor het UWV zal er dan ook een bedrijfsplan voor de

periode van 2002–2006 liggen. Op hetzelfde moment wordt ook voorzien in een sociaal- en migratieplan.

Met het oog op de cliëntenparticipatie is het van belang dat de cliëntenorganisaties betrokken worden bij de implementatie van de Suwi-voornemens. Het Verandermanagement heeft inmiddels een eerste overleg gevoerd met vertegenwoordigers van een groot aantal cliëntenorganisaties. Daarbij zijn de volgende afspraken gemaakt:

- in onderling overleg zullen de cliëntenorganisaties een voorstel doen voor de creatie van een representatief platform, waarmee overleg kan worden gevoerd;
- het Verandermanagement organiseert een werkconferentie voor een breed gehoor vanuit de cliëntengroeperingen;
- de cliëntenorganisaties hebben aangekondigd met een voorstel te komen voor ondersteuning van de activiteiten van het platform;
- de informatievoorziening aan cliëntenorganisaties zal worden verbeterd.

Met het oog op de vorming van regionale platforms is de Veranderorganisatie in overleg met de VNG over de wijze waarop inhoud kan worden gegeven aan de initiatiefrol die gemeenten hebben bij de instelling van regionale platforms en over de ondersteuning die daarvoor nodig is.

### **3.2 Communicatie**

Omdat de bekendheid van de betrokken partijen in het uitvoeringsveld met de Veranderorganisatie van groot belang is, heeft de Veranderorganisatie de afgelopen periode prioriteit gegeven aan de communicatie. Inmiddels zijn al enkele voorlichtingsactiviteiten ondernomen die de communicatie met het veld mogelijk maken, zoals het opzetten van een website, te vinden op [www.suwi.nl](http://www.suwi.nl) en een krant over SUWI, de Veranderkrant. Een meer omvattend communicatiebeleid wordt thans geformuleerd.

### **3.3 CWI-vorming**

Met betrekking tot de CWI-vorming is prioriteit gegeven aan het bepalen van de spreiding van de CWI en het dienstverleningsconcept/referentiewerkproces CWI. Dit omdat in het veld grote behoefte bestaat aan duidelijkheid op deze punten. Bovendien is het een randvoorwaarde voor de verdere implementatie. Met Arbeidsvoorziening, VNG/Divosa en het Lisv/uitvoeringsinstellingen is intensief overlegd over voorstellen voor de spreiding van CWI en het referentiewerkproces. In een gezamenlijk bestuurlijk overleg op 10 oktober jl. is een gemeenschappelijke basis ontstaan om hier verder invulling aan te geven.

Zowel uit de binnengekomen commentaren op de voorstellen als uit persoonlijke contacten tijdens dit traject is gebleken dat het verschil in aanpak slechts langzaam in het veld doordringt. Waar eerst een grote variëteit van lokale en regionale initiatieven gold, is nu sprake van een centraal aangestuurde publiekrechtelijke zbo, dat garant staat voor een uniform basispakket aan diensten, gestructureerde gegevensoverdracht aan gemeenten en UWV en een uniform geïntegreerd ICT-concept. Deze bestuurlijke wijziging blijkt diep in te grijpen. Het is van belang de daarmee gepaard gaande gevoelens te begrijpen en te respecteren. De omvangrijke verandering in de uitvoeringsstructuur en werkwijze vereist echter, zowel vanuit inhoudelijk, organisatorisch als personeel oogpunt dat langs een strak tijdpad, elkaar opvolgende en voortschrijdende besluiten worden genomen, die vervolgens geïmplementeerd kunnen

worden. Daarbij wordt een dringend beroep gedaan op de inzet en samenwerking van alle betrokkenen.

#### *Dienstverleningsconcept/referentiewerkproces CWI*

Het referentiewerkproces CWI, waarin de basisdienstverlening die in de CWI gaat plaatsvinden nader is uitgewerkt, omvat het dienstverleningsconcept en de inrichting van de geïntegreerde werkprocessen. Bij de opstelling hiervan is uitgegaan van het takenpakket, zoals omschreven in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI. De uitgangspunten hierbij zijn, in het verlengde van het Nader Kabinetsstandpunt:

- de klant staat centraal;
- transparante arbeidsmarkt;
- breed toegankelijke informatie en advies;
- dienstverlening op maat;
- werk vóór inkomen;
- evenwicht tussen zelfwerkzaamheid van de klant en dienstverlening op maat;
- kwaliteit vanaf de start van de dienstverlening.

Het referentiewerkproces CWI is in juli jl. in concept door de Veranderorganisatie aangeboden aan VNG/Divosa, Arbeidsvoorziening en Lisv/uitvoeringsinstellingen en vervolgens bekend gemaakt op de website [www.suwi.nl](http://www.suwi.nl). Daarna is het besproken op een bijeenkomst op 29 augustus jl. met Lisv/uitvoeringsinstellingen, Arbeidsvoorziening en VNG/Divosa. Een aangepaste versie is vervolgens weer aan de betrokkenen voorgelegd voor commentaar. Aan de kolommen is gevraagd die adviezen die zij op grond van de wet of anderszins nodig achten tijdig aan hun ondernemingsraden te vragen en daarmee bij hun reacties rekening te houden. Uit de commentaren zijn met name drie punten naar voren gekomen die zijn besproken in het gezamenlijk bestuurlijk overleg op 10 oktober 2000. Twee daarvan laten zich eenvoudig regelen via verhelderingen in de tekst. Het gaat daarbij om de positie van de klant-werkgever, alsmede om de noodzaak om in alle stappen van het proces zoveel mogelijk te opereren in consensus met de cliënt. Over het derde punt, de uitkeringsintake binnen het CWI is uitvoerig van gedachten gewisseld. In hoofdlijn gaat het bij deze discussie om twee punten.

In de eerste plaats mag niet vergeten worden dat de uitkeringsintake het eerste onderdeel is van een totaal proces, leidend tot een beslissing over een uitkeringsaanvraag. De besluitvormingsperiode over een aanvraag is wettelijk gelimiteerd. Het is duidelijk dat de uitkeringsinstanties (gemeenten en UWV) zich alleen dan aan de termijnen kunnen houden als zij ook tijdig met hun werk kunnen beginnen. Daarvoor is het noodzakelijk dat zij de intakegegevens binnen een bepaalde termijn ontvangen. Daarover moeten heldere afspraken worden gemaakt in een zogenoemde Service Level Agreement (SLA).

In de tweede plaats ligt er het vraagstuk van de regionale/locale differentiatie. Ook in de huidige experimentele periode is er al sprake van een uiteenlopende omvang van taken die gemeenten op een CWI-locatie onderbrengen. Er blijkt behoefte te bestaan aan het expliciet mogelijk maken van die differentiatie.

In het bestuurlijk overleg is de discussie gevoerd volgens de volgende lijn:

- onomstreden is, dat het referentiewerkproces in het CWI zodanig moet zijn ingericht dat er sprake is van geïntegreerde dienstverlening vanuit de doelstelling «werk boven inkomen»; in beginsel actieve bemiddeling tijdens alle klantcontacten;
- het referentiewerkproces moet daarom enerzijds in alle situaties voldoen aan een uniform minimum en anderzijds zo flexibel zijn dat

- binnen het concept van het bedrijfsverzamelgebouw lokale/regionale diversiteit vorm kan krijgen;
- de uniformiteit krijgt vorm en inhoud in de basismodule, als beschreven in het referentiewerkproces; de variëteit krijgt vorm door toegevoegde modules (verzamelingen van activiteiten/taken), die van de zijde van de gemeenten c.q. het UWV *onder hun condities* aan het CWI worden gekoppeld.
  - de in het referentiewerkproces opgenomen basismodule omvat inzake de uitkeringsintake de gegevensverzameling die nodig is voor het aanvragen van een uitkering. Het CWI voert binnen een afgesproken termijn een volledigheidstoets uit. Deze termijn wordt zodanig gekozen dat de verificatie en de claimbeoordeling door de gemeente/UWV in de backoffice nog binnen de wettelijk gestelde termijnen kan plaatsvinden. Uiterlijk op de laatste dag van de afgesproken termijn, of zoveel eerder als past binnen de concrete procesgang, draagt het CWI de op volledigheid getoetste gegevens over aan de gemeente c.q. het UWV.
  - over de vereiste kwaliteit worden nadere afspraken gemaakt tussen CWI en gemeenten/UWV. Deze worden vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA), waarbij als uitgangspunt geldt dat de uitkeringsaanvraag volledig wordt voorbereid binnen het CWI. Situaties waarin dit niet kan dan wel niet nodig is worden in een dergelijke overeenkomst nader omschreven.
  - via deze methodiek kan een groeimodel gestalte krijgen waarin modulairement meer taken op contractbasis (inclusief daartoe mogelijk noodzakelijke mandatering) aan een CWI worden overgedragen.
  - de claimbeoordeling blijft in alle varianten de competentie van de gemeente c.q. het UWV.
  - de activiteiten in het kader van de intake behoren tot de verantwoordelijkheid van het CWI.
  - in het kader van de invoeringswetgeving, alsmede in het kader van de SLA's zal worden verzekerd dat geen misverstanden kunnen bestaan over verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor de onderscheiden activiteiten.
  - in dat kader zal in de komende maanden aan de hand van concrete praktijkervaringen worden gewerkt aan een verdere detaillering van activiteiten en termijnen.

Resultaat van het bestuurlijk overleg is een gemeenschappelijke basis voor niet alleen de acceptatie van het referentiewerkproces, maar ook voor een actieplan ter concrete invulling ervan. Een bijgestelde tekst van het referentiewerkproces is opgenomen in bijlage 5.

### *Spreidingsplan*

Om het aantal CWI en de vestigingsplaatsen hiervan te kunnen vaststellen, is gestart met het opstellen van een spreidingsmodel, waarin de volgende criteria voor de spreiding van de CWI zijn benoemd:

- waarborging van de kwaliteit van dienstverlening op basis van de functionele eisen die aan een CWI gesteld worden (gebaseerd op het takenpakket van het CWI, zoals verwoord in het Nader Kabinetsstandpunt);
- bereikbaarheid;
- doelmatigheid, flexibiliteit en uitvoerbaarheid/toepasbaarheid.

Dit spreidingsmodel is op 6 juli jl. door de Veranderorganisatie besproken met Lisv/uitvoeringsinstellingen, Arbeidsvoorziening en VNG/Divosa. Dit discussiestuk is in juli en augustus bekend gemaakt via de website [www.suwi.nl](http://www.suwi.nl). Daarna is op basis van het spreidingsmodel het spreidingsplan opgesteld, waarover op 29 augustus jl. overleg is gevoerd met de

bovengenoemde partijen. In de maand september hebben de regionale partijen kunnen reageren op de voornemens. Dit is in ruime mate gedaan, er zijn 118 commentaren binnengekomen. In alle reacties tezamen is gevraagd om 29 met name genoemde CWI-vestigingen toe te voegen aan het voorgestelde aantal en om een aantal flexibele constructies (reizende consulenten, dependances etc.) toe te staan.

In de reacties werd ook gerefereerd aan de financiële consequenties van het spreidingsplan. Op basis van het Samenwerkingsbesluit SWI hebben gemeenten, uitvoeringsinstellingen en Arbeidsvoorziening immers de opdracht om voor 1 januari 2001 te zorgen voor een landelijk dekkend net van operationele CWI. In dat kader zijn gelden uitgekeerd die soms zijn besteed en soms nog niet, in weer andere gevallen liggen er plannen voor uitvoering klaar.

Belangrijke delen van dit besluit zijn door de Suwi-voornemens achterhaald. Het besluit wordt geactualiseerd op basis van een aanvaard spreidingsplan. De Stimuleringsregeling SWI wordt daarbij betrokken. Nog niet bestede gelden zullen binnen de nieuwe kaders worden aangewend. Daar waar zich problemen zullen voordoen in verband met reeds gemaakte kosten of concrete plannen van uitvoering die niet meer gehonoreerd kunnen worden, zal de Veranderorganisatie in overleg tot een zorgvuldige individuele afwikkeling komen.

De reacties op het spreidingsplan bevatten ook voorstellen voor combinaties van diensten die in het voordeel van burgers zijn. Deze voorstellen verdienen steun onder voorwaarde dat de kwaliteit van het dienstverleningsproces in tact blijft. Het betreft niet alleen voorstellen die beogen extra diensten aan te bieden in een bedrijfsverzamelgebouw, maar ook voorstellen om de diensten zo dicht mogelijk bij huis aan te bieden door ICT-voorzieningen. Het kan echter niet zo zijn dat door deze voorstellen afbreuk wordt gedaan aan het doel dat werk boven inkomen gaat. Evenmin kan het de bedoeling zijn dat de beschikbaarheid van de voorzieningen wordt aangetast door bijvoorbeeld beperkte openingstijden.

Na weging van de binnengekomen commentaren is een spreidingsplan opgesteld met 123 CWI. In het bestuurlijk overleg met Arbeidsvoorziening, VNG/Divosa en het Lisv/uitvoeringsinstellingen van 10 oktober jl. is een gemeenschappelijke basis ontstaan voor dit spreidingsplan. In bijlage 5 is het spreidingsplan opgenomen.

Over een aantal punten, met name de in het plan genoemde zogenoemde «witte vlekken», is nog nader overleg c.q. besluitvorming gewenst. Daarnaast is de Veranderorganisatie gevraagd te bezien hoe doelmatig kan worden omgegaan met die CWI's die thans operationeel zijn, functioneren volgens de beoogde werkwijze en niet in het spreidingsplan passen.

### **3.4 Bedrijfsverzamelgebouw**

De Veranderorganisatie SUWI heeft mede tot taak te stimuleren en te faciliteren dat, uit het oogpunt van optimale dienstverlening aan de klant en een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, CWI, gemeenten en UWV met elkaar samenwerken en hun bedrijfsvoering op elkaar afstemmen. Voorzover het gaat om klantcontacten kan dit het best gerealiseerd worden door gemeenschappelijke huisvesting in een bedrijfsverzamelgebouw. Ook private organisaties die op het terrein van reïntegratie en bemiddeling actief zijn, zoals uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven/arbodiensten kunnen zich hier vestigen.

De Veranderorganisatie hanteert de volgende werkdefinitie voor een bedrijfsverzamelgebouw: fysieke verzameling van dienstverleners en hun activiteiten;

- met als basis het Centrum voor Werk en Inkomen;
- met als doel de bundeling van klantcontacten;
- te komen tot afstemming van werkprocessen;
- in de keten van werk en inkomen.

Het programmateam Bedrijfsverzamelgebouw inventariseert momenteel de bestaande huisvesting van de kolommen alsmede de voornemens tot het ontwikkelen van een bedrijfsverzamelgebouw in de regio's. Een expertmeeting met het veld wordt in oktober 2000 gehouden om te bepalen welke vorm en inhoud de facilitering en ondersteuning door de Veranderorganisatie SUWI dient te krijgen. In onderzoek en/of in ontwikkeling zijn een programma van eisen voor de huisvesting van CWI, een stimuleringsregeling, een naslagwerk met spelregels voor de ontwikkeling, de implementatie en het beheer van bedrijfsverzamelgebouwen. De ontwikkeling van de genoemde elementen zal voor het eind van 2000 afgerond zijn, zodat vanaf 1 januari 2001 de Veranderorganisatie SUWI de keten van dienstverlening werk en inkomen in bedrijfsverzamelgebouwen effectief kan ondersteunen.

### **3.5 UWV**

#### *Hoofddirectie i.o.*

Het proces van UWV-vorming kan alleen succesvol zijn met betrokkenheid van de vele deskundige mensen die bij de uitvoeringsinstellingen en het Lisv werken. Daarom heeft de Veranderorganisatie ervoor gekozen met de uvi-directeuren en de directeur van het Lisv een «Hoofddirectie i.o.» te vormen die leiding geeft aan het veranderingsproces.

De Hoofddirectie i.o. zal in de aanloop naar de totstandkoming van het UWV een dubbele verantwoordelijkheid hebben. Enerzijds de opbouw van een wezenlijk nieuwe organisatie die de doelstellingen van werk boven inkomen, klantgerichtheid en volumebeheersing gestalte weet te geven. Anderzijds de borging van de continuïteit van de uitkeringen waar een grote, kwetsbare groep mensen in onze samenleving van afhankelijk is.

#### *Kwaliteitsverbetering centraal*

De vorming van het UWV moet tot een kwaliteitsimpuls in de uitvoering leiden. De prioriteit ligt daarbij op:

- de borging van de kwaliteit van de claimbeoordeling WAO door effectievere aansturing van de uitvoering en risico-analyses;
- een effectievere inzet van Activering & Controle doordat de uitvoering daarvan zal plaatsvinden in de CWI;
- verbetering van de resultaten op het terrein van de reïntegratie door een betere uitvoering van de poortwachtersfunctie, de uitwerking van het opdrachtgeverschap aan reïntegratiebedrijven, een effectieve uitwerking van rechten en plichten van de bij de reïntegratie betrokken personen en instanties en een betere en snellere beschikbaarstelling van REA-subsidies;
- verbetering van de rechtmatigheid door bij het beleid zoveel mogelijk aan te sluiten bij de uitkomsten van risico-analyses en de ingezette verbetertrajecten;
- het beperken van de gegevensuitvraag bij werkgevers voor de premieheffing en voor de uitkeringsvaststelling van een werknemer door benutting van de polisadministratie.

Deze kwaliteitsimpuls moet uiteindelijk verankerd worden in de werkprocessen van het UWV die van belang zijn voor de cliënt. Met het oog daarop heeft een vijftal werkgroepen, waarin de deskundigen uit de betrokken organisaties participeren, opdracht gekregen de meest essentiële processen voor het toekomstige UWV in kaart te brengen. Het gaat om het werknemersproces WAO, het werknemersproces WW, de werkgeversprocessen (m.n. premieheffing/inning), de boven- en naast-wettelijke taken en tot slot het totaalproces.

Deze processen, alsmede de beoogde kwaliteitsimpuls bij de hiervoor genoemde onderdelen van de uitvoering zullen bepalend zijn voor de structuur van de organisatie van het UWV en voor de ICT-ondersteuning. Samenhang met de vormgeving van de CWI is van groot belang voor de wijze waarop de klant de dienstverlening van de uitvoeringsorganisaties zal ervaren.

Voor de claimbeoordeling geldt dat nog dit jaar wordt gezien hoe op korte termijn vormgegeven kan worden aan noodzakelijke verbeteringen. Met de implementatie daarvan zal niet gewacht worden tot de totstandkoming van het UWV. Het streven is om een verbeterd claimbeoordelingstraject WAO al in 2001 te positioneren als kern van de nieuwe organisatie.

### **3.6 Aandeelhouderschap van de uitvoeringsinstellingen**

De aandelen in de uitvoeringsinstellingen worden momenteel gehouden door een holding of een zogenaamde Stichting A. Het voornemen is om deze aandelen per 1 januari 2001 onder te brengen bij de Stichting Voorbereiding Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen, de Stichting VUWV. Deze stichting is op 20 april jl. opgericht. De heer Van Lunteren is, in zijn hoedanigheid van verandermanager, benoemd tot voorzitter van de Stichting VUWV. Om de aandelenoverdracht mogelijk te maken dient het huidige Besluit voorwaarden erkenning uitvoeringsinstelling (Stb. 1997, 803) te worden gewijzigd. Op 15 maart jl. is daarvoor een ontwerp-amvb voor advies naar de Raad van State verzonden. De nieuwe erkenningscriteria houden kortweg gezegd in dat de aandelen in een uitvoeringsinstelling uitsluitend gehouden kunnen worden door een stichting, die wordt aangewezen door de minister. Dat is de Stichting VUWV. Deze amvb zal nog in oktober worden gepubliceerd. Direct daarna zullen de aandeelhouders worden verzocht om de aandelen in de uitvoeringsinstellingen per 1 januari 2001 over te dragen aan de Stichting VUWV. Daarmee wordt een eerste formele stap gezet naar de toekomstige inrichting van de uitvoeringsorganisatie. Na de aandelenoverdracht bevinden alle aandelen zich immers in één hand.

Over deze voorgenomen aandelenoverdracht is door de directies van de uitvoeringsinstellingen en holdings advies gevraagd aan hun ondernemingsraden. Ten behoeve van deze adviesaanvraag is 1 mei jl. een brief uitgegaan aan de betreffende directies, waarin een nadere toelichting op de kabinetsvoornemens was opgenomen. Ook is 22 augustus jl. een brief aan de directies en ondernemingsraden verzonden, waarin een aantal door de ondernemingsraden gestelde nadere vragen over de gevolgen van de aandelenoverdracht zijn beantwoord. Om de ondernemingsraden in de gelegenheid te stellen via hun advies daadwerkelijk invloed uit te oefenen op (de gevolgen van) de voorgenomen aandelenoverdracht is besloten om de publicatie van de amvb aan te houden tot medio oktober. De gezamenlijke ondernemingsraden hebben vanwege deze adviesaanvraag het Platform UWV ingesteld.

Na de aandelenoverdracht zal dit platform de formele status van een Centrale Ondernemingsraad (COR) krijgen, waarin naast vertegenwoordigers van de ondernemingsraden van de uitvoeringsinstellingen ook vertegenwoordigers van de ondernemingsraad van het Lisv zitting zullen nemen. De bevoegdheden ingevolge de WOR worden door deze COR

uitgeoefend voor zover het aangelegenheden betreft ten aanzien van het veranderingstraject. De respectieve ondernemingsraden van de uitvoeringsinstellingen behouden dan hun autonomie ten aanzien van de aangelegenheden die hun uitvoeringsinstelling aangaan. Dit is vastgelegd in een ondernemingsovereenkomst die inmiddels is getekend. De COR zal op 20 oktober worden ingesteld. Tot slot is in het kader van de SER-Fusiegedragsregels tweemaal overleg gevoerd met de betrokken vakorganisaties. Deze procedure is afgerond door hen bij brief van 19 mei jl. te informeren over de juridische, economische en sociale gevolgen van de aandelenoverdracht. De betreffende vakorganisaties hebben de verstrekte informatie voldoende geacht om geen bezwaar te maken tegen de voorgenomen aandelenoverdracht.

### **3.7 ICT**

De sociale zekerheid is een sector met een grote informatie-intensiteit. Het bemiddelen van werkzoekenden, het afhandelen van uitkeringsclaims of het heffen en innen van premies; het zijn processen waar grote hoeveelheden informatie bij komen kijken. Informatie en communicatietechnologie (ICT) is dan ook een cruciaal productiemiddel voor de uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Inzet van ICT is noodzakelijk om centrale doelen als klantvriendelijkheid (één loket voor werk en inkomen), rechtmatigheid, administratieve lastenverlichting en doelmatigheid te kunnen realiseren.

De veranderingen die in het Suwi-domein op stapel staan geven een uitgelezen mogelijkheid om tot een fundamentele vernieuwing te komen van de informatiehuishouding. De historisch gegroeide situatie, waarbij langs bestuurlijke en organisatorische scheidslijnen informatie-eilanden zijn ontstaan, kan worden getransformeerd in een situatie waarbij de ICT wordt ingezet om een keten van werk en inkomen te bouwen, die een optimale dienstverlening biedt aan de cliënten (werkgevers, werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden). Actuele ontwikkelingen in de ICT, zoals internettechnologie, gegevenslogistiek, kennistechnologie en chipkaarten, bieden hiervoor krachtige hulpmiddelen.

In het programma ICT van de Veranderorganisatie SUWI wordt momenteel gewerkt aan een inventarisatie van bestaande systemen en lopende ICT-projecten. Op basis hiervan zal een beleidsplan worden opgesteld om te komen tot een vernieuwing van de informatiehuishouding. In het ICT-programma zal een twee-sporenbeleid worden gevolgd. Enerzijds zal op de korte termijn worden gewerkt aan het inrichten van een aantal noodzakelijke systemen om de Suwi-keten en het centrale loket voor werk en inkomen operationeel te maken. Anderzijds zullen projecten worden uitgevoerd waarin de vernieuwing van de informatiehuishouding gestalte krijgt. Dit zal een programma zijn voor de middellange termijn. Het is op dit moment nog niet mogelijk om aan te geven hoe lang deze transformatie zal gaan duren en welk kosten daarmee gemoeid zijn. In het eerdergenoemde grofontwerp zal op deze punten duidelijkheid worden gegeven. Hierin zal de in het algemeen overleg van 18 mei 2000 (Kamerstukken 1999-2000, 26 448 nr. 14) toegezegde ICT-strategienota worden geïntegreerd.

## **4. RAAD VOOR WERK EN INKOMEN**

### *Taken*

De nieuwe uitvoeringsstructuur voorziet in een Raad voor Werk en Inkomen (RWI) die de betrokkenheid van de representatieve organisaties van



werkgevers, werknemers en gemeenten bij het beleid op het gebied van werk en inkomen garandeert. Met de Raad worden de gedeelde maar te onderscheiden verantwoordelijkheden én de vereiste samenwerking tussen alle betrokkenen op dit terrein opnieuw vormgegeven. Inbreng van zowel sociale partners als de gemeenten bij het doen van voorstellen over het uitvoeringsbeleid en de verdeling van middelen in het kader van werk en inkomen is essentieel. De Raad krijgt tot taak jaarlijks een beleidskader op te stellen met voorstellen aan de Minister van SZW. De voorstellen zullen onder meer betrekking kunnen hebben op de omvang en inzet van publieke reïntegratiemiddelen en de voor reïntegratietrajecten beschikbaar te stellen vergoedingen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen centraal, regionaal en sectoraal niveau. Waar mogelijk zal daarbij, met het oog op de coördinatie van middelen, rekening worden gehouden met middelen die door anderen ter beschikking worden gesteld. In het beleidskader kunnen ook extra reïntegratie-inspanningen aan de orde komen voor bepaalde categorieën van werklozen.

Ook krijgt de Raad de bevoegdheid criteria te ontwikkelen op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van reïntegratie in het arbeidsproces financieel kunnen worden ondersteund. Hiervoor wordt een budget beschikbaar gesteld dat bij de algemene toedeling van de publieke reïntegratiemiddelen door de Minister van SZW zal worden vastgesteld. De omvang van de subsidie wordt gebaseerd op de huidige regelingen voor een bedrijftakgewijze scholing (BBSW) en met betrekking tot de knelpunten bij de vraagzijde op de arbeidsmarkt (KVA-budget). De Raad kent de subsidies voor sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven toe. De Minister van SZW zal, overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht, de bevoegdheid om besluiten te nemen over het verlenen van subsidies aan de RWI mandateren.

#### *Vorbereitung RWI*

Het is van belang dat de RWI, zodra de Suwi-wet van kracht wordt, onmiddellijk van start kan gaan. Daar is een goede voorbereiding voor nodig. Om een «vliegende start» mogelijk te maken is de Commissie Voorbereiding Raad voor Werk en Inkomen ingesteld. Een ministeriële regeling is daartoe opgesteld (Staatscourant nr. 109, 2 oktober 2000). Inmiddels is ook de voorzitter, de heer J.P.C.M. van Zijl, aangezocht. De commissie zal alle taken voorbereiden die de RWI in zijn uiteindelijke vorm heeft.

Hetzelfde geldt voor de opbouw van het ondersteunende bureau. De Commissie is op 11 oktober 2000 geïnstalleerd. De Commissie heeft uitdrukkelijk een tijdelijk karakter en houdt op te bestaan op het moment dat de RWI bij wet is ingesteld.

De Commissie zal uiterlijk 15 december 2000 een plan van aanpak en een begroting aan de minister voorleggen. Bij de samenstelling van de Commissie wordt aangesloten bij het Nader Kabinetsstandpunt voor wat betreft de geledingen die leden voordragen, namelijk werkgevers, werknemers en gemeenten.

## **5. REÏNTEGRATIEMARKT**

Een goed functionerende reïntegratiemarkt is een noodzakelijke voorwaarde om tot de door SUWI beoogde verbetering van de effectiviteit en doelmatigheid van de reïntegratie te komen. Het is daarom van groot belang dat deze markt onder de juiste randvoorwaarden functioneert. Bij deze randvoorwaarden gaat het onder andere om de volgende elementen:

- er moet sprake zijn van transparantie op de markt door middel van informatie, monitoring, onderzoek en benchmarking;
- er moeten gezonde marktverhoudingen zijn, waaronder: vrije toetreding van reïntegratiebedrijven tot de markt, eerlijke concurrentie

- tussen opdrachtnemers, openbare aanbestedingsprocedures, juiste prijs/kwaliteit-verhouding van reïntegratie-activiteiten en -trajecten;
- de kwaliteit van dienstverlening moet gewaarborgd zijn door zelfregulering;
- opdrachtgevers moeten aan een aantal eisen voldoen, ook in hun relatie met reïntegratiebedrijven;
- publieke middelen moeten rechtmatig en doelmatig besteed worden door o.a. contracten waarin (ook) op resultaat (reïntegratie) afgerekend wordt en door verantwoording te vragen van opdrachtgevers over de besteding van publieke middelen voor reïntegratie;
- het marktconform handelen door de actoren.

Regioplan heeft in opdracht van het ministerie van SZW een onderzoek uitgevoerd naar het huidige functioneren van de reïntegratiemarkt. Het eindrapport wordt binnenkort aan de TK toegezonden en zal ook gebruikt worden bij het uitwerken van de randvoorwaarden die nodig zijn voor een goede marktwerking.

Bij het creëren van de randvoorwaarden waarbinnen een goed functionerende reïntegratiemarkt ontstaat is een duidelijk rol weggelegd voor de centrale overheid. Ook de WRR wijst in haar recente rapport over marktwerking en privatisering (WRR, Den Haag, mei 2000) op de eigen verantwoordelijkheid van de centrale overheid met het oog op het borgen van publiek belang bij de private uitvoering van voorheen publieke taken. De WRR spreekt in dit verband over de rol van de centrale overheid als marktmeester. Ook heeft de overheid een verantwoordelijkheid als publieke financier van reïntegratie-activiteiten op deze markt.

Nog dit jaar zal een beroep worden gedaan op externe deskundigheid om te voorzien in kennis over marktwerking, in het bijzonder in relatie tot reïntegratie-activiteiten. De bedoeling is om in 2001, na deze externe oriëntatie en na consultatie van de Commissie Voorbereiding Raad voor Werk en Inkomen, bovengenoemde randvoorwaarden verder te concretiseren.

## **6. STURING EN TOEZICHT**

### **6.1 Inleiding**

Een nadere analyse van het in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI vervatte uitvoeringsstelsel gaf aanleiding ook de huidige versnipperde toezichtsstructuur op het terrein van werk en inkomen opnieuw te bezien<sup>1</sup>. Het kabinet hecht er aan dat de minder gelaagde en meer integrale beleidsuitvoering ook in de organisatie van het toezicht zijn beslag krijgt. De integrale beleidsuitvoering krijgt in de nieuwe structuur gestalte door intensieve samenwerkingsrelaties tussen het UWV, CWI en gemeenten en maakt het van wezenlijk belang het toezicht integraal, d.w.z. over het totaal van uitvoeringsorganisaties werkzaam op het terrein van werk en inkomen, bij één organisatie te beleggen.

Ook is het naar de mening van het kabinet nodig dat recht wordt gedaan aan de nieuwe positie die de minister in het veld gaat innemen. De verantwoordelijkheden van de minister voor het uitvoeringsproces, en daarmee de mogelijkheden voor het parlement om de minister terzake aan te spreken, worden immers groter in de nieuwe uitvoeringsstructuur.

<sup>1</sup> In de huidige uitvoeringsstructuur houdt het CTSV toezicht op de uitvoering van de sociale verzekeringen. De minister houdt toezicht op de arbeidsvoorzieningsorganisatie en de gemeenten alsmede op het CTSV.

De vraag is dan hoe het toezicht gesitueerd moet worden, waarbij een belangrijke randvoorwaarde is dat de toezichthouder voldoende onafhankelijk is. Onafhankelijkheid ten opzichte van commerciële partijen en sociale partners is niet aan de orde, omdat deze in het UWV, de CWI, de

SVb en bij de uitvoering van de bijstand geen rol hebben. Wel dient er voldoende onafhankelijkheid ten opzichte van het beleid te zijn, zodat de toezichtsbevindingen niet worden beïnvloed door politiek-bestuurlijke afwegingen.

Tegelijkertijd is het duidelijk dat de ministeriële verantwoordelijkheid voor het toezicht voldoende gewaarborgd moet zijn. Geen enkele toezichthouder werkt geheel onafhankelijk van de ministeriële verantwoordelijkheid. Zo is ook het huidige CTSV ondanks de zbo-status onderhevig aan het gezag van de minister, in die zin dat deze een algemene aanwijzigingsbevoegdheid ten opzichte van het CTSV heeft. En het is thans ook de minister die de rapportages van het CTSV naar het Parlement zendt en daarover verantwoording aflegt. De keuze tussen een zbo-status van de toezichthouder of een plaatsing van de toezichthouder binnen het ministerie is dan ook geen keuze tussen twee uitersten.

## **6.2 Afwegingen positionering toezicht**

Het kabinet heeft de verschillende argumenten bij zijn oordeelsvorming over de situering van de toezichthouder zorgvuldig afgewogen.

Bij de oordeelsvorming van het kabinet weegt de wenselijkheid van integratie van het toezicht op het terrein van werk en inkomen zwaar. Gezien de samenwerkingsrelaties in de uitvoering zal niet alleen toezicht moeten plaatsvinden op de rechtmatige en doelmatige (daaronder begrepen doeltreffende) taakuitoefening door de afzonderlijke uitvoeringsorganisaties, maar ook op de wijze waarop deze organisaties met elkaar samenwerken. Zodanige integratie veronderstelt dat het toezicht op de uitoefening van de medebewindstaken door gemeenten (bijstand en gemeentelijk arbeidsmarktinstrumentarium) moet passen in de geldende bestuurlijke verhoudingen.

De realisatie van een toezichtsentiteit onder directe ministeriële verantwoordelijkheid past bij de Nederlandse bestuurlijke verhoudingen aangaande het toezicht op gemeenten als democratisch gelegitimeerde mede-overheden. In de huidige situatie is het toezicht op de gemeentelijke uitvoering al bij de minister belegd. Het kabinet acht het niet goed denkbaar dat een zbo toezicht zou gaan houden op de gemeenten. In de Nederlandse bestuurlijke verhoudingen is het gebruikelijk en aangewezen dat het bestuurlijk toezicht op mede-overheden (provincies en gemeenten) wordt uitgeoefend door een «hogere» bestuurslaag (artikel 136 Grondwet en artikel 268 Gemeentewet). Dat ligt ook in de rede, omdat alleen een «hogere» bestuurlijke instantie competent kan zijn een integrale beoordeling te maken van de aan toezicht onderworpen besluiten. De rechter kan dat niet of slechts beperkt. Een zelfstandig bestuursorgaan kan het evenmin, omdat dit is ingesteld met de beperkte opdracht om één door de wetgever welomschreven aan hem toevertrouwd belang te behartigen. Het regeringsstandpunt «Functioneel bestuur, waarom en hoe?» (Kamerstukken II, 1990–1991, 21 042, nr. 4) benadrukt dat vormen van functioneel bestuur (zelfstandige bestuursorganen) *aanvullend* zijn op de in de Grondwet neergelegde hoofdstructuur (van Rijk, provincies en gemeenten met ieder hun open huishouding en eigen democratische legitimatie). In algemene zin geldt bovendien dat binnen de huidige staatsrechtelijke en bestuurlijke verhoudingen een zekere terughoudendheid op zijn plaats is met betrekking tot het introduceren van nieuwe vormen van toezicht jegens gemeenten, die in de Nederlandse constitutionele verhoudingen autonomie bezitten. Hierbij zij ook verwezen naar de discussie omtrent de rol van Algemene Rekenkamer bij het zojuist gepubliceerde voorontwerp van wet tot wijziging van de Gemeentewet.

Het kabinet is daarnaast van mening dat de inrichting van het ministerieel toezicht dient aan te sluiten bij het gekozen sturingsconcept. In het wets-

voorstel is in een directere verantwoordelijkheid voor de uitvoering voorzien en krijgt de minister in het verlengde daarvan instrumenten om tot een directere sturing ten aanzien van het UWV, de CWI en de SVb te komen (vaststelling budget en goedkeuring beleidsplan, beoordeling jaarverslag en jaarrekening, goedkeuring bepaalde uitvoeringsbesluiten, aanwijzingsbevoegdheid). Daar hoort bij dat de minister ten opzichte van het parlement zijn verantwoordelijkheid voor het toezicht volledig waar moet kunnen maken. Een argument tegen de zbo-status is dat hiermee de ministeriële verantwoordelijkheid voor het toezicht wordt ingeperkt.

Daarnaast kan het efficiënt zijn om het toezicht en de aansturingfunctie niet te ver uit elkaar te plaatsen. Te veel afstand kan ertoe leiden dat beide functies niet (voldoende) op elkaar zijn afgestemd: het beleid van de kant van de minister en het toezicht van de kant van het toezichthoudende zbo, waarbij de uitvoeringsorganisaties met divergerende acties wordt geconfronteerd.

Deze argumenten leiden tot de keuze het toezicht op alle uitvoeringsorganisaties op het terrein van werk en inkomen onder te brengen bij het departement. Hierbij heeft het kabinet ook betrokken de beschouwingen van de Raad van State in zijn advies van juli 1996 bij de wijziging van de uitvoeringsorganisatie sociale verzekeringen (Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997). De Raad kenmerkte het toezicht als een kerntaak van de minister en wees erop dat des te meer verantwoordelijkheid wordt gedeeld, des te minder verantwoordelijkheid wordt ervaren. De afstand tussen de minister en het toezichthoudende zbo maakt, zo luidde het oordeel van de Raad van State, dat de mogelijkheden van de minister zich te verantwoorden tegenover de Staten-Generaal materieel in gelijke mate verminderen (zie Tweede Kamer, 1995–1996, 24 877 A).

De keuze van destijds voor een toezichthoudend zbo stond in het licht van marktwerking bij de uitvoeringsinstellingen. Thans heeft het kabinet een geheel andere bestuurlijke constellatie voor ogen. In de situaties waarin op andere terreinen sprake is van een zbo als toezichthouder gaat het om toezicht op private (uitvoerende) organisaties. Voorbeelden waarbij een zbo toezicht houdt op volledig private organisaties zijn de kredietinstellingen, beleggingsinstellingen en wisselkantoren met De Nederlandse Bank als toezichthouder, de verzekeringssector en de pensioenen spaarbranche met de Verzekeringskamer als toezichthouder en de post- en telecommunicatiemarkt met de onafhankelijke posten telecommunicatie autoriteit als toezichthouder. Daarnaast zijn er bij andere departementen zbo's die toezicht houden op private organisaties, die publieke regelingen uitvoeren. Een voorbeeld hiervan is het toezicht op zorgverzekeraars wat betreft de wettelijke ziektekostenverzekeringen als ZFW, AWBZ met als toezichthouder de Commissie Toezicht Uitvoeringsorganisatie. Het kabinet zijn echter geen voorbeelden bekend bij andere departementen, waarin een zbo toezicht houdt op een andere volledig publieke organisatie.

Cruciaal bij de keuze om het toezicht binnen het ministerie van SZW onder te brengen, is dat goede waarborgen moeten en kunnen worden ingebouwd teneinde een voldoende onafhankelijke positie te waarborgen. Onderstaand geeft het kabinet aan welke elementen ter waarborging van een professionele, objectieve en onafhankelijke toezichtsuitoefening in regelgeving worden opgenomen.

### **6.3 Randvoorwaarden voor de toezichtsorganisatie binnen de rijksdienst**

Een adequate scheiding moet worden aangebracht tussen de functies die betrekking hebben op de vorming en de implementatie van beleid enerzijds en het uitoefenen van toezicht anderzijds. Hierbij wordt ook

verwezen naar het rapport van de Commissie Buurmeijer (Tweede Kamer, vergaderjaar 1992–1993, 22 730, nrs. 7–8, pag. 363) waarin wordt geconstateerd dat bij de toenmalige Sociale Verzekeringsraad door het gebrek aan functiescheiding tussen de opgedragen taken (zowel coördinerende als toezichthoudende taken) het onafhankelijk toezicht in het gedrang kwam. Dit impliceert een wettelijk verankerde vormgeving van de toezichtsfunctie als volwaardige, aparte entiteit, inspectie, binnen het departement. Ook andere ministeries hebben inspecties die als een zelfstandige organisatie eenheid met toezicht zijn belast (Inspectie Politie, Inspectie voor de Gezondheidszorg van het Staatstoezicht op de Volksgezondheid, Inspectie van het onderwijs).

Gegarandeerd wordt dat de minister niet treedt in de concrete toezichtsbevindingen van de inspectie. De toezichtsbevindingen zullen ingevolge de wet openbaar zijn, zodat het Parlement en anderen daarvan ongeclausuleerd kennis kunnen nemen. Het jaarplan, het jaarverslag en alle, door de Inspectie relevant geachte, rapportages van de inspectie zullen aan het parlement worden gezonden. De minister zal bij verzending van de rapportages zijn oordeel over de toezichtsbevindingen voegen.

De inhoudelijke onafhankelijkheid van de inspectie zal worden ondersteund door middel van managementcontracten. Op het beheersmatige vlak (financieel beheer, personeel beheer en formatiebeheer) kan aan de toezichtsentiteit in verschillende gradaties eigen vrije ruimte worden toegestaan. De Raad van State wees in zijn advies van 1996 reeds op de mogelijkheid te komen tot instelling van een agentschap of een inspectie ten behoeve van het waarborgen van de onafhankelijkheid. Momenteel wordt een onderzoek uitgevoerd naar de meest passende beheersmatige vormgeving en positionering. De inspectie krijgt uiteraard de nodige inlichtingen- en toegangsbevoegdheden om zijn werk te kunnen doen.

Op basis van de in de wet te regelen hoofdelementen zullen de onafhankelijke positionering en werkwijze van de inspectie via ministeriële regelgeving nog nader inhoud krijgen. Elementen die in de nadere regelgeving met het oog op het waarborgen van een professionele en objectieve informatievoorziening uitwerking behoeven, zijn onder meer:

- de regeling van de werkzaamheden en de vaststelling van vorm, frequentie en planning in de tijd van de rapportages over de toezichtswerkzaamheden;
- de organisatorische definiëring van de scheiding tussen beleid en implementatie daarvan enerzijds en het toezicht anderzijds;
- de wijze van vaststelling van het werkprogramma in relatie tot de onafhankelijkheid voor wat betreft de toezichtbevindingen door de inspectie;
- de termijn waarbinnen en wijze waarop de openbaarmaking van de toezichtsbevindingen plaatsvindt.

Bij deze uitwerking zullen voorzieningen terzake van onafhankelijkheid bij andere inspecties en de bevindingen van de ambtelijke commissie toezicht (Borghouts) worden betrokken. De ontwerp-regeling zal aan het parlement worden voorgelegd.

Uiteraard valt de wijze waarop de minister het toezicht inricht en uitvoert onder de competentie van de Algemene Rekenkamer (AR). De AR heeft de taak om het financieel beheer van begrotingsgefinancierde uitgaven te controleren en niet de taak om de premie-uitgaven te controleren, met andere woorden een rechtmatigheidsoordeel te geven. De AR heeft echter wel de bevoegdheid om in de premiegefinancierde sector eigen onderzoek te doen. In de praktijk geeft de AR ook jaarlijks een oordeel over de premie-uitgaven van SZW, met name waar het gaat om de vraag of de

minister zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering waarmaakt. Daarnaast doet de AR regelmatig onderzoek in de premie-gefinancierde sector. Voorbeelden van reeds afgeronde onderzoeken zijn: *Verantwoord verslag-geven over sociale verzekeringen*, januari 2000, Tweede Kamer, nr. 26 981, *Premievaststelling zorg en sociale zekerheid*, oktober 1999, Tweede Kamer, nr. 26 845.

Thans doet de AR onderzoek naar het beheer van het WAO-proces bij het GAK en de kwaliteit van de geautomatiseerde informatievoorziening bij rechtspersonen met een wettelijke taak (dat zich concentreert op Cadans). Van beide onderzoeken zullen de rapporten worden gepubliceerd in het voorjaar van 2001.

De AR zal ook in de nieuwe uitvoeringsstructuur in dezelfde mate van zijn bevoegdheden ter zake gebruik kunnen maken en de Staten-Generaal behoudt op grond van art. 58 van de Comptabiliteitswet het recht om de AR te verzoeken bepaalde onderzoeken in te stellen.

#### **6.4 Conclusie**

Na zorgvuldige overweging is het kabinet tot de conclusie gekomen dat het binnen de geldende bestuurlijke verhoudingen aangewezen is het toezicht op alle betrokken uitvoeringsorganen in de nieuwe uitvoeringsstructuur, de gemeenten en de zbo's (CWI, UWV, SVb) te integreren en deze te plaatsen onder verantwoordelijkheid van de Minister van SZW. Tegelijkertijd is het duidelijk dat dit alleen vruchtbaar kan zijn als de toezichthouder voldoende onafhankelijk is. Het kabinet is van oordeel dat er goede mogelijkheden zijn om hiervoor voldoende waarborgen in te bouwen. Concreet betekent deze keuze dat het CTSV en de Directie Toezicht van het ministerie van SZW worden omgevormd tot een geïntegreerde eenheid die een onafhankelijke positie binnen het departement zal krijgen.

### **7. HANDHAVING EN FRAUDEBESTRIJDING**

Bij het regelen van de handhaving en fraudebestrijding in de nieuwe uitvoeringsstructuur gaat het om de gehele handhavingketen (van preventie en controle tot opsporing en administratieve dan wel strafrechtelijke afdoening). Op het gebied van handhaving wordt nu al veel samengewerkt. Vanuit een overzicht op alle kolommen zal de handhavingketen in de nieuwe structuur gestalte moeten krijgen en deze is dan ook een belangrijk aandachtspunt voor de Veranderorganisatie.

De nieuwe uitvoeringsstructuur zal naar verwachting geen ingrijpende gevolgen hebben voor de activiteiten op het terrein van handhaving en fraudebestrijding anders dan dat het aantal daarbij betrokken instanties zal afnemen, waardoor de voorwaarden voor onderlinge samenwerking kunnen verbeteren.

Gemeenten zullen bij hun activiteiten gericht op handhaving en fraudebestrijding kunnen worden ondersteund door het Inlichtingenbureau (IB). Volgens de in pilots beproefde opzet werkt dat in grote lijnen als volgt. Sociale diensten geven enkele kerngegevens over hun cliënten (Sofinummer en uitkeringsperiode) door aan het IB. De centrale IB-applicatie gaat vervolgens bij enkele andere instanties na of daar relevante gegevens over de Abw-gerechtigden bekend zijn. Zo ja, dan geeft het IB deze door aan de sociale dienst. Hierdoor kan de rechtmatigheid van de uitvoering verbeteren.

Overigens zal de nadere uitwerking en implementatie van het kabinetsstandpunt inzake de bijzondere opsporing van invloed zijn op de uiteindelijke handhavingsactiviteiten en de inrichting daarvan bij het UWV, de SVb

en de gemeenten. Het kabinetsstandpunt leidt ertoe dat een strikte scheiding wordt aangebracht tussen controle en opsporing. Daarnaast wordt een beperkt deel van de opsporing (gericht op de zeer zware gevallen) uit de uitvoering gelicht en bij een nieuw op te richten departementale opsporingsdienst (SIOD: Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) ondergebracht.

## **8. DOELMATIGHEID, DOELTREFFENDHEID EN RECHTMATIGHEID**

### **8.1 Financieringsaspecten met betrekking tot de implementatiefase**

Met de implementatie van de nieuwe uitvoeringsstructuur zijn de komende jaren verschillende soorten van kosten gemoeid. Dit zijn bijvoorbeeld de kosten van de Veranderorganisatie SUWI en de kosten van projecten, zoals de verdere ontwikkeling van het CVCS. Deze uitgaven zullen zichtbaar worden gemaakt op de begroting van SZW. Het kabinet heeft op een zogenaamde «aanvullende post» in de Miljoenennota voor de komende jaren een bedrag van 825 miljoen gereserveerd. Naarmate de financiële aspecten van de diverse implementatieplannen voor personeel, ICT en huisvesting worden geconcretiseerd, zullen de gereserveerde middelen via de begroting van SZW ter beschikking worden gesteld. Voor het jaar 2000 is een bedrag van 75 miljoen op de startpost gereserveerd. Daarvan is inmiddels 63,5 miljoen naar de begroting van SZW overgeheveld, die bestaat uit de vergoeding voor de voorbereidingskosten Reïntegratiebedrijf Arbeidsvoorziening (9,5 miljoen) en de kosten ICT-aanpassingen Arbeidsvoorzieningsorganisatie (corporate systems; 54 miljoen). Daarnaast is 11,5 miljoen gereserveerd voor de eerste tranche van het Sociaal plan Arbeidsvoorziening. De bureaunkosten van de Veranderorganisatie worden uit de reguliere begroting van SZW betaald (5 miljoen).

Arbeidsvoorziening heeft met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen een onderbouwde kostenrekening gepresenteerd. Na beoordeling door het ministerie van SZW en Financiën zijn de genoemde bedragen overeengekomen, waarbij de rol van de Veranderorganisatie nog beperkt is geweest. Voor de komende jaren zullen gezamenlijke afspraken in nauw overleg met de Veranderorganisatie worden gemaakt. De kosten voor de Veranderorganisatie betreffen de bureaunkosten voor het jaar 2000. Vanaf 2001 zullen kosten worden gemaakt in verband met de verdere implementatie van SUWI. De basis voor deze kostenraming zal worden gevormd door de programma's van eerdergenoemde programma-teams en de hoofddirectie UWV i.o. (zie hfdst. 3). Het gaat hierbij onder meer om de programma's ICT, CWI en het bedrijfsverzamelgebouw.

### **8.2 Kosten en baten**

#### *Algemeen*

De kosten en baten van het wetsvoorstel zijn niet alleen in financiële termen uit te drukken. Het gaat vooral ook om de verbetering van de dienstverlening aan cliënten en het bieden van betere perspectieven aan uitkeringsgerechtigden om terug te kunnen keren op de arbeidsmarkt.

#### *Huidige knelpunten in de uitvoering*

Het is van belang dat in de komende jaren de kwaliteit van het uitvoeringsproces kan verbeteren. Dit vereist extra aandacht voor de knelpunten in de huidige uitvoeringspraktijk zoals die onder andere tot uitdrukking komen

in de rapportages rechtmatigheid van het Ctsv over de afgelopen jaren. Hetzelfde geldt voor de achterblijvende resultaten bij het reïntegratiebeleid en de stagnaties bij de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidsregeringen. Deze knelpunten weerspiegelen zich in de rechtmatigheidsscores, het aantal duurzame plaatsingen per doelgroep alsmede in de doorlooptijd alvorens een reïntegratietraject wordt opgestart. In het kader van de WAO-uitvoering kunnen indicatoren worden genoemd als het percentage tijdige WAO-keuringen en het aantal (WAO)uitkeringen in relatie tot de werkzame beroepsbevolking. Hierbij is overigens ook de ontwikkeling van het (uitvoerings)kostenniveau van belang. De ontwikkeling van dergelijke indicatoren in de tijd biedt inzicht in welke mate de voorgestelde maatregelen daadwerkelijk leiden tot de beoogde verbetering van de uitvoeringspraktijk.

#### *Kosten/baten in strikt financiële zin*

Indien in strikt financiële zin wordt gekeken, kunnen de kosten en baten worden verdeeld over de effecten op de uitkeringslasten en de uitvoeringskosten. De voorgestelde maatregelen zijn erop gericht de uitkeringslasten te verlagen door het verhogen van de effectiviteit van de uitvoering, waarbij de bemiddeling naar werk en inkomensbescherming voorop staan. Ook wordt verwacht dat de uitvoeringskosten zullen afnemen doordat de mogelijkheden in het nieuwe stelsel toenemen om de efficiëntie te vergroten.

Het wordt overigens aanvaardbaar geacht dat, zeker in de aanloopfase, kosten zullen worden gemaakt om de effectiviteit te verbeteren.

#### *Effectiviteit (doeltreffendheid)*

Zoals reeds aangegeven in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI is het niet eenvoudig om de effecten op de uitkeringslasten geïsoleerd in beeld te brengen. Er is immers een sterke samenloop met de economische ontwikkelingen en een aantal belangrijke beleidsmaatregelen, zoals de sluitende aanpak en het plan van aanpak WAO, die hun invloed zullen doen gelden op het niveau van de uitkeringslasten.

Het is echter wel mogelijk om de processen aan te duiden die door de Suwi-voornemens zullen wijzigen en vervolgens de indicatoren te benoemen, die op basis van deze veranderingen zullen worden beïnvloed. De belangrijkste processen in dit verband zijn:

- de intakeprocedure (incl. uitkeringsbeoordeling) en bemiddeling naar de arbeidsmarkt via onder meer de nationale vacature- en sollicitatiebank door de CWI;
- de activerings- en controletaken;
- het reïntegratieproces.

Er zal een betere afstemming plaatsvinden tussen activiteiten op het terrein van toeleiding naar werk en de uitkeringsverstrekking. Dit kan leiden tot versnelling van de processen. Uitgaande van deze processen komt een aantal indicatoren in beeld. Naast specifieke indicatoren die voor een bepaald proces gelden, zijn er ook algemene indicatoren die voor alle genoemde processen relevant zijn. Het gaat hierbij vooral om de volumina van de verschillende doelgroepen.

Bij het intakeproces is vooral de duur van de procedures relevant. Bij activering gaat het onder meer om het aantal opgelegde maatregelen bij het niet voldoen aan de arbeidsverplichtingen. In het kader van het reïntegratieproces zijn plaatsingsresultaten en wachttijden voor het reïntegratietraject van belang.

Een groot aantal van deze indicatoren wordt nu al gemeten. Deze indicatoren zullen geïntegreerd worden vastgelegd, zodat de ontwikkelingen in de tijd gestructureerd gevolgd kunnen worden. Rekening houdend met de



overige beleidsmaatregelen en de economische ontwikkeling kan dan mogelijk een indruk worden verkregen van de gerealiseerde effecten op de uitkeringslasten onder invloed van de Suwi-maatregelen.

#### *Efficiency (doelmatigheid)*

Het inzicht in de ontwikkeling van de uitvoeringskosten is gedurende de laatste jaren vergroot. De door het Lisv en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie verrichte activiteiten hebben hier aanzienlijk aan bijgedragen. In de komende overgangperiode zal met voorrang worden gewerkt aan de inrichting van een nieuwe systematiek van budgettering van de uitvoeringskosten, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de Minister van SZW. De minister zal immers de budgetten van het UWV, de CWI en het SVb gaan vaststellen. Daarbij zullen de huidige inspanningen van de diverse organisaties (Lisv, uvi's, SVb en Arbvo) om de kosten te beperken worden benut en verder uitgebouwd. Ook kan worden geleerd van de sturingsactiviteiten in de afgelopen jaren van het Lisv, de SVb, CBA en organisaties buiten het SZW-domein. Binnenkort worden ervaringen uitgewisseld tussen de genoemde organisaties en het ministerie, zodat de aan de minister opgedragen budgetteringstaak kan worden geconcretiseerd.

Een tweede aspect betreft het inzicht in de kosten en baten van de voorname. Wat de baten betreft kan worden gedacht aan mogelijke besparingen door het samenvoegen van stafdiensten en de integratie van uitvoeringsprocessen en automatiseringssystemen. Er zullen overigens wel initiële kosten moeten worden gemaakt om deze omschakeling mogelijk te maken. Een eerste inschatting van de omvang van de kosten en baten kan worden gedaan op basis van de rapporten van een drietal adviesbureaus, die zich over dit vraagstuk hebben gebogen. In bijlage 5 wordt meer in detail ingegaan op de resultaten van het onderzoek van deze drie bureaus. Wel dient bedacht te worden dat in de rapporten verschillende uitvoeringslijnen op basis van uiteenlopende veronderstellingen worden beschreven. De resultaten van deze studies zijn daarom vooral geschikt voor de verdere gedachtevorming.

## **9. PLANNING**

### *SUWI wetgeving*

Half oktober is de hoofdwet SUWI voor advies aan de Raad van State aangeboden. Het streven is om het wetsvoorstel SUWI nog dit jaar aan de Tweede Kamer te sturen.

### *Groot project*

Het voornemen is om u in maart/april 2001 een vervolg op deze rapportage te sturen en om daarna elk half jaar te rapporteren over de voortgang.

### *Referentiewerkproces en spreidingsplan CWI*

Na het gezamenlijk bestuurlijk overleg met het CBA, VNG/Divosa, Lisv/uvi's is het referentiewerkproces en spreidingsplan CWI vastgesteld. Met deze rapportage worden deze ter beoordeling aan de TK gezonden.

### *Centrale organisatie werk en inkomen/UWV*

Een eerste grofontwerp van de CWI en het UWV zal in januari 2001 aan de

Tweede Kamer worden gestuurd. Daarin zal zijn opgenomen de ICT-strategie en ICT-architectuur.

#### *Stichting VUWV*

Op dit moment worden de nodige stappen ondernomen om te bereiken dat de aandelen van de bestaande uitvoeringsinstellingen op 1 januari 2001 in bezit zullen zijn van de Stichting VUWV.

#### *RWI*

Ter voorbereiding van de Raad voor Werk en Inkomen is op 11 oktober 2000 de Commissie Voorbereiding Raad voor Werk en Inkomen ingesteld die uiterlijk 15 december 2000 een plan van aanpak en een begroting aan de minister zal voorleggen.

#### *Reïntegratiemarkt*

In 2001 zal het ministerie, na een externe oriëntatie en na consultatie van de Commissie Voorbereiding RWI, de randvoorwaarden concretiseren voor een goed functionerende reïntegratiemarkt.

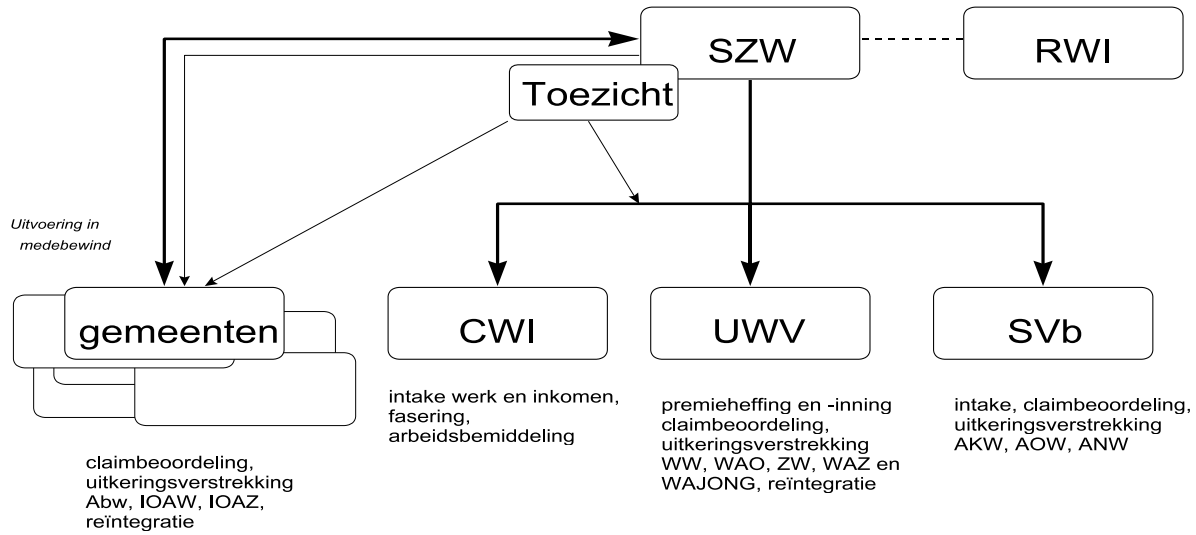
#### *Ontvlechting Arbeidsvoorzieningsorganisatie*

Het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie is in september 2000 ter advisering voorgelegd aan de RvS en zal naar verwachting in oktober 2000 bij de Tweede Kamer worden ingediend. Het streven is vervolgens om de NV KLIQ per 1 april 2001 op te richten.

#### **Planningsschema**

SUWI wetgeving	tweede half jaar 2000	eerste half jaar 2001	tweede half jaar 2001	eerste half jaar 2002
– wetsvoorstel naar TK – parlementaire behandeling – Suwi-wet en invoeringswet aanvaard – Inwerkingtreding	afhankelijk adv. RvS			
				januari
<b>Groot project</b> – rapportage TK – rapportage	oktober	jan/maart/april	sept./okt.	maart/april
<b>Spreidingsplan en referentiewerkproces CWI</b> – voorstellen naar TK – parlementaire behandeling	oktober			
<b>Centrale Organisatie Werk en Inkomen en Uitvoeringsinstituut Werknemers- verzekeringen</b> – grof ontwerp – ICT relatie en architectuur – bedrijfs-, migratie-, sociaal plan – start		januari januari		januari
<b>Stichting VUWV</b> – publicatie gewijzigde amvb erkeningscriteria – verzoek aan stichtingen a tot aandelen- overdracht aan stichting VUWV – overdracht aandelen aan de stichting VUWV	oktober oktober	januari		

SUWI wetgeving	tweede half jaar 2000	eerste half jaar 2001	tweede half jaar 2001	eerste half jaar 2002
<b>RWI</b>				
– commissie van voorbereiding RWI	oktober			
– plan van aanpak voor 2001 klaar	december			
– uitvoering plan van aanpak 2000				
– start				januari
<b>CTSV</b>				
– boedelbeschrijving 1e fase	oktober			
<b>Toezicht</b>				
– ontwerp nieuwe structuur op alle niveaus klaar				
– omvorming naar nieuwe structuur				
– start				januari
<b>Reïntegratiemarkt</b>				
– concretisering randvoorwaarden				
<b>Ontvlechting arbeidsvoorzieningsorganisatie</b>				
– wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratie- diensten				
Arbidsvoorzieningsorganisatie	september			
– externe verzelfstandiging				
– oprichting NV KLIQ		april		



*Veranderingsmanagers Structuur uitvoering werk en inkomen*

Door de Minister van SZW zijn drie managers benoemd die leiding geven aan de Veranderingsorganisatie voor de totstandkoming van een nieuwe uitvoeringsstructuur sociale zekerheid en reïntegratie.

Het gaat om de heren drs. B. van Nes, vice-voorzitter van het bestuur van de accountants-adviesorganisatie Deloitte & Touche, mr. J.N.M. Richelle, voormalig directeur-generaal Internationale Samenwerking van het ministerie van Buitenlandse Zaken en (zoals reeds bekend gemaakt) mr. J.N. van Lunteren, voormalig directeur-generaal van de Belastingdienst van het ministerie van Financiën.

Als parttime-voorzitter van de Veranderingsorganisatie is de heer Van Nes verantwoordelijk voor een samenhangende en gefaseerde invoering van de nieuwe structuur en het waarborgen van het evenwicht tussen vernieuwen en het handhaven van het huidige niveau van dienstverlening.

De heer Van Nes (58) studeerde bedrijfseconomie van 1964 tot 1970 en accountancy van 1970 tot 1973 aan de Nederlandse Economische Hogeschool in Rotterdam. Na zijn studie werkte hij vanaf 1974 bij de Koninklijke Luchtmacht. Van 1978 tot 1982 was hij werkzaam bij het ministerie van Defensie en van 1982 tot 1988 was hij als directeur werkzaam bij de Gemeenschappelijke Medische Dienst. Sinds 1998 is de heer Van Nes vice-voorzitter van het bestuur van Deloitte & Touche.

De heer Richelle is verantwoordelijk voor de vorming van de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen en de Centra voor Werk en Inkomen (CWI).

De Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen gaat de CWI aansturen die het loket vormen voor alle WW-gerechtigde, bijstandsgerechtigde en niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

De heer Richelle (51) studeerde Nederlands Recht aan de Erasmus-universiteit in Rotterdam. Na zijn studie werkte hij van 1972 tot 1981 in diverse functies bij het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Van 1981 tot 1985 was hij loco-gemeentesecretaris in Leiden en van 1985 tot 1995 was hij werkzaam bij het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur. De heer Richelle is in 1995 benoemd tot directeur-generaal Internationale Zaken van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

De heer Van Lunteren is verantwoordelijk voor de vorming van het nieuwe Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen.

De heer van Lunteren (54) studeerde Belastingrecht en Openbare Financiën aan de Rijksuniversiteit Leiden. Na zijn studie werd hij in 1970 belastinginspecteur. In de periode 1973-1984 was hij voor de belastingdienst actief in verschillende functies op het gebied van personeelsbeleid, opleidingen, communicatie- en organisatievraagstukken. In 1985 werd de heer Van Lunteren plaatsvervangend directeur-generaal en in 1993 directeur-generaal van de Belastingdienst.

De drie veranderingsmanagers worden ondersteund door een staffbureau. De directeur hiervan is de heer dr.ir. J. Rieken. De heer Rieken werd in september vorig jaar met de heer Van Nes tot kwartiermaker benoemd

teneinde te adviseren over de implementatie van de nieuwe uitvoeringsorganisatie voor de sociale zekerheid.

De heer Rieken (53) studeerde bedrijfskunde aan de Technische Universiteit in Eindhoven. Van 1975 tot 1985 was hij onderzoeker en adviseur bij het Instituut voor Sociaal Wetenschappelijk onderzoek te Tilburg en van 1985 tot 1999 vervulde hij diverse managementfuncties in het bedrijfsleven en bij de overheid. Sinds 1999 is hij partner bij Deloitte & Touche.

De veranderingsorganisatie is op 15 april 2000 van start gegaan.

*Inleiding*

In het algemeen overleg van 22 juni jl. (Kamerstukken 1999–2000, 26 448, nr. 15) is toegezegd u nader te informeren over het sociaal plan van Arbeidsvoorziening.

De vakbonden hebben inmiddels met het Sociaal plan Arbeidsvoorziening 2000 ingestemd. Arbeidsvoorziening is thans volop bezig met de praktische uitwerking.

*Hoofdpijnen van het Sociaal plan Arbeidsvoorziening 2000*

Een belangrijk uitgangspunt van het Sociaal plan Arbeidsvoorziening 2000 is de intentie van partijen dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen als gevolg van de reorganisatie of door de arbeidsmarktontwikkelingen. Dit neemt niet weg dat de reorganisatie en de ontvlechting van Arbeidsvoorziening belangrijke wijzigingen voor het personeel met zich mee zullen brengen.

Per 1 oktober 2000 zijn alle werknemers op een nieuwe functie geplaatst. De werknemers waarvoor geen uitwisselbare of passende functie beschikbaar is, zijn als herplaatser aangemerkt.

In het sociaal plan is een mobiliteitsbureau voorzien dat zich, onder verantwoordelijkheid van de Algemene Directie, zal inspannen om voor herplaatsters een andere functie binnen of buiten de Arbeidsvoorziening-organisatie te vinden. De maximale duur van de termijn van de herplaatsing is 24 maanden.

Voor alle herplaatsters wordt een individueel mobiliteitsplan opgesteld. Daarin zijn opgenomen de acties gericht op de herplaatsing, de in te zetten instrumenten, de eventuele bijzondere voorzieningen en de termijn waarbinnen het plan moet worden uitgevoerd.

In het Sociaal plan zijn een aantal *flankerende maatregelen* opgenomen. Deze betreffen ondermeer;

- een compensatievergoeding bij het aanvaarden van een lagere functie bij een externe werkgever,
- de vergoeding van de kosten van scholing die de kans op een passende externe functie vergroot,
- professionele ondersteuning van een herplaatser door een outplacementbureau,
- de mogelijkheid van externe detachering van maximaal 12 maanden, teneinde de kansen op een externe functie te vergroten,
- een terugkeerrecht bij niet verwijtbaar ontslag binnen de proeftijd bij een andere werkgever en
- een gelimiteerde suppletierегeling bij niet verwijtbare werkloosheid uit een nieuwe functie bij een andere werkgever.

De kosten van het Sociaal plan zijn afhankelijk van het aantal werknemers die er daadwerkelijk gebruik van maakt. Het streven is er op gericht om ontslag en beroep op de wachtgeldregeling zoveel mogelijk te voorkomen.





Zie bijgaand: het Referentiewerkproces CWI en het Spreidingsplan CWI

### 1. Inleiding

Gezien de omvang van de voorziene wijzigingen in de uitvoeringsstructuur onder invloed van de SUWI-voorstellen is het noodzakelijk om een goed inzicht te hebben in de (financiële) gevolgen. Tegen deze achtergrond is in opdracht van het ministerie van SZW een kosten/batenstudie uitgevoerd door een drietal gerenommeerde adviesbureaus (Berenschot, Deloitte en Touche en PriceWaterhouse Coopers). Het centrale onderwerp van de studies richt zich op de gevolgen voor de uitvoeringskosten. Het betreft hier een overzicht van de te verwachten incidentele kosten en de mogelijke structurele besparingen ten gevolge van efficiencyverbetering. Gezien de korte doorlooptijd van het onderzoek en het gegeven dat van wege een aantal onzekerheden de bureaus zeer verschillende uitgangspunten hebben gehanteerd, zijn de onderzoeksresultaten vooral bruikbaar om het denkkader aan te scherpen.

Het onderzoek heeft zich niet gericht op te realiseren besparingen op de uitkeringslasten. Het kabinet acht de effecten op uitkeringslasten (verbetering effectiviteit) minstens zo belangrijk. Aan dit aspect zal, zoals is aangegeven in hoofdstuk 8, dan ook afzonderlijk aandacht worden besteed.

Met betrekking tot uitvoeringskosten kan op dit moment door de bureaus een globale inschatting worden gemaakt van de incidentele kosten en de te verwachte kostenreductie onder invloed van efficiencyverbeteringen.

### 2. SUWI-veranderingen

Met de SUWI-voorstellen wordt een groot aantal veranderingen doorgevoerd die van invloed zijn op de uitvoeringskosten van de diverse organisaties. De meest omvangrijke operaties betreffen de vorming van het UWV vanuit de uvi's en het Lisv, de omvorming van de arbeidsvoorzieningsorganisatie in een (privaat)reïntegratiebedrijf en de opzet van de CWI-organisatie. De veranderingen in het uitvoeringsproces van gemeenten zijn relatief beperkt. De bureaus zijn in het onderzoek niet specifiek ingegaan op de positie van gemeenten.

- UWV

Bij het UWV gaat het om de huidige 18 000 fte's die werkzaam zijn bij de vijf uvi's en ca. 250 fte's bij het Lisv. De samenvoeging tot één UWV zal met name kunnen leiden tot een meer efficiënte inrichting van de ondersteunende taken. Naast de vraag over de optimale omvang van het personeelsbestand zullen ook vijf verschillende bedrijfsculturen worden samengevoegd, waarbij de inzet van de betrokken personeelsleden van het allergrootste belang is.

Eveneens omvangrijk is de aanpassing van de automatiseringssystemen. Bij de huidige uvi's bestaat een groot aantal verschillende ICT-systemen. Indien deze alle vervangen zouden moeten worden door een nieuw systeem ontstaat een nieuwbouwproject van ongekende grootte.

Als laatste speelt het huisvestingsvraagstuk. Elke uvi's kent nu een eigen spreiding over het land. Nagegaan zal moeten worden in hoeverre deze situatie kan worden geoptimaliseerd, waarbij ook de aansluiting met de CWI moet worden betrokken.

- Arbeidsvoorziening, CWI-organisatie

De omvang van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en de invoering van de CWI zal in een aantal stappen geschieden. Als eerste zal de huidige Arbvo-organisatie worden gesplitst in onder meer een onderdeel basisdienstverlening en het onderdeel reïntegratiebedrijf. Hier-

door gaan vijf bedrijfsonderdelen ontstaan en een centrale unit. Deze interne splitsing zal rond 1 oktober 2000 zijn afgerond, waarna per 1 april 2001 de verzelfstandiging van het reïntegratiebedrijf zal plaats vinden. In de nieuwe uitvoeringsstructuur zal de basisdienstverlening geïntegreerd worden in de CWI.

In het voorjaar van 2000 heeft de Arbvo-organisatie een inschatting gemaakt van de kosten van dit proces. Het gaat hierbij met name om reorganisatiekosten (opleiding en sociaal plan) aanpassing van de automatisering en (her)huisvestingskosten. SZW heeft zich samen met Financiën en ondersteund door een externe adviseur (Arthur Andersen) een oordeel gevormd over de omvang van deze kosten.

### *3. Resultaten van de onderzoeken*

#### **3.1 UWV**

De meest ingrijpende verandering wordt voorzien in de aanpassing van de automatiseringssystemen. De systemen van vijf organisaties moeten met elkaar in verbinding worden gebracht. Daarbij bestaan er per organisatie vele tientallen deelsystemen. De bureaus verschillen sterk in de aanpak van dit vraagstuk. Het gaat hierbij om vergaande coördinatie of volledige nieuwbouw. Ook de incidentele kosten, die in de eerste vijf jaar zullen optreden, variëren hierdoor. Structureel wordt op termijn een besparing mogelijk geacht.

Ook ten aanzien van personeel is de onzekerheid groot. De bureaus verwachten een mogelijke personeelsreductie, die na zeven jaar het structurele niveau zal bereiken. Voor personeel dat zal afvloeien, zal een sociaal plan worden opgesteld. De kosten hiervan zijn afhankelijk van de omvang van de personeelsreductie.

Met betrekking tot de huisvesting zijn de verwachtingen redelijk gelijklopend. Er wordt door de bureaus opgemerkt dat nog een inventarisatie dient plaats te vinden van de totale huidige huisvestingssituatie. Indien deze is afgerond en de herhuisvesting is gerealiseerd, is een structurele besparing op de huisvestingskosten mogelijk. Tijdens de reorganisatie zullen incidentele huisvestingskosten worden gemaakt (o.a. herinrichtingskosten, afkoop huurcontracten en dergelijke).

#### **3.2 Arbvo/CWI**

De bureaus hebben slechts een zeer globaal oordeel uitgesproken over de kosten van Arbeidsvoorziening. Sommige kostencomponenten die door Arbeidsvoorziening worden aangeduid achten zij aan de hoge kant. De beschikbare informatie gaf hen echter geen mogelijkheid om tot een nader kwantitatief oordeel te komen.

SZW heeft inmiddels een groot deel van de kostenposten beoordeeld en heeft op deze onderdelen, in overleg met Arbeidsvoorziening Nederland, de vergoeding lager vastgesteld.

Ten aanzien van de CWI-vorming merken de bureaus op dat de creatie van centra conform de Suwi-voorstellen gepaard zal gaan met nog nader te bepalen kosten. Daarbij achten zij het aantal cwi's van beperkt belang voor de totale omvang van de kosten. Zij zijn van mening dat het werkaanbod het totale kostenniveau zal bepalen. Indien er minder CWI worden gepland kan worden volstaan met minder ondersteunend personeel, maar zullen naar verwachting de ICT-kosten evenredig toenemen.

Overigens verwachten de bureaus dat de verdere ontwikkeling van CVCS een forse investering met betrekking tot invoerings- en ontwikkelkosten met zich zal brengen.

#### *4. Conclusie*

Het onderzoek geeft slechts een globaal tentatief eerste beeld van de kosten en de baten. Omdat op het moment van het onderzoek een groot aantal aspecten rond de Suwi-voornemens nog niet concreet was ingevuld, hebben de bureaus een verschillende invulling gegeven aan de verdere concretisering van het Suwi-model. Het voordeel hiervan is dat vanuit een aantal invalshoeken het Suwi-proces wordt belicht. De onderzoeksresultaten zijn daardoor geschikt om het denkkader aan te scherpen.

De implementatieperiode zal een aantal jaren in beslag nemen. In deze periode is sprake van incidentele kosten die, in de visie van de onderzoeksbureaus, kunnen oplopen tot 1 à 2 mld. gulden. Op termijn zullen echter besparingen worden bereikt, zodat in een beperkt aantal jaren de incidentele kosten zullen zijn «terugverdiend».

Omdat sprake is van een situatie waarbij de kosten/batenprognose in de tijd steeds scherper wordt, heeft het kabinet gekozen voor een voorlopige reservering voor de komende vier jaar van 825 mln. gld. Periodiek kan worden gezien of de reservering moet worden aangepast aan de gewijzigde inzichten.