

Vergaderjaar 2000–2001

**26 448**

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

**Nr. 26**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2001

Bijgaand ontvangt u de tweede voortgangsrapportage «Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI)». De Tweede Kamer heeft op 23 mei 2000 SUWI aangemerkt als groot project. Deze rapportage bevat, conform uw brief van 25 mei 2000 (47-00-SZW), informatie over de genoemde onderwerpen.

De voorbereidingen voor de nieuwe uitvoeringsstructuur en de vormgeving van de nieuwe organisaties verlopen volgens planning. Het Verandermanagement heeft begin 2001 het grofontwerp voor CWI en UWV gepresenteerd. Dit grofontwerp wordt momenteel uitgewerkt in zogenoemde businessplannen voor CWI en UWV waarin de contouren van de toekomstige organisaties verder vorm krijgen.

Bij de voortgangsrapportage is ook het rapport van de Accountantsdienst van SZW gevoegd met een oordeel over de kwaliteit en volledigheid van de voortgangsrapportage en over de toereikendheid van de organisatie van het project.<sup>1</sup>

De Accountantsdienst beoordeelt de kwaliteit en volledigheid van de voortgangsrapportage en de organisatie van het project als toereikend. Bij de organisatie van het project geeft de Accountantsdienst nog een aantal aandachtspunten aan. Deze zullen worden meegenomen in het verdere veranderproces.

De voorbereidingen van SUWI zullen de komende periode nog veel inspanning vergen. Wij verwachten evenwel dat noodzakelijke voorbereidingen tijdig kunnen zijn afgerond om op 1 januari 2002 van start te gaan met de nieuwe uitvoeringsstructuur voor werk en inkomen.

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 het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.



## **1. Inleiding**

### *1.1 Algemeen*

Dit is de tweede voortgangsrapportage van het groot project Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) in de zin van de procedureregeling grote projecten van de Tweede Kamer. Conform de toezegging tijdens het Algemeen Overleg van 21 februari jl. ontvangt de Kamer deze rapportage in mei 2001.

### *1.2 Verantwoordingstijdvak*

Deze voortgangsrapportage bestrijkt de periode vanaf oktober 2000. De financiële informatie in deze rapportage heeft betrekking op de periode tot en met 15 april 2001. De procesinformatie geeft de meest recente stand. De eerste voortgangsrapportage van 13 oktober 2000 had betrekking op de periode voorafgaand aan oktober 2000. Op 17 januari 2001 heeft de Kamer een tussenrapportage (en niet een voortgangsrapportage in de zin van de procedureregeling) ontvangen inzake het grofontwerp van SUWI.

### *1.3 Doel en opzet van deze rapportage*

Deze voortgangsrapportage geeft de Tweede Kamer inzicht in de voortgang van de SUWI-operatie. Deze rapportage heeft een verantwoordingsskarakter en verschaft vooral procesmatige informatie. Hoofdstuk 11 bevat een overzicht van de planning van de belangrijkste mijlpalen en de realisatie tot nu toe. In hoofdstuk 10 wordt de Kamer geïnformeerd over de voor SUWI gereserveerde middelen en de uitputting hiervan. Daarnaast wordt in deze rapportage ingegaan op de onderwerpen waarvan de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de brief van 25 mei 2000 (kenmerk: 47-00-SZW) heeft aangegeven hierover geïnformeerd te willen worden.

De businessplannen voor zowel het CWI als het UWV zullen medio 2001 beschikbaar komen. Die plannen geven op hoofdlijnen de nieuwe structuur van genoemde organisaties weer. Hierop zal in een volgende rapportage worden ingegaan.

Bijlage 3 geeft de stand van zaken van eerdere toezeggingen aan de Kamer.

### *1.4 Leeswijzer*

Deze rapportage behandelt dezelfde onderwerpen als de eerste voortgangsrapportage van oktober 2000. Vanwege het meer procesgerichte karakter is deze rapportage anders ingedeeld. De belangrijkste wijzigingen betreffen hoofdstuk 2 over de organisatie en beheersing van het project SUWI en een extra hoofdstuk 3 over wetgeving. Toezicht in de overgangperiode is in hoofdstuk 8 Toezicht ondergebracht.

De vorming van de CWI en het UWV staat centraal in deze rapportage. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de implementatie van SUWI bij de gemeenten. De SVb komt in het vervolg van de rapportage niet afzonderlijk aan de orde, omdat de consequenties van SUWI voor de SVb gering zijn. Het gaat bij de SVb om de bestuurlijke inrichting, om het toezicht en om de overgang van de reïntegratietoek voor ANW-ers naar gemeenten. Hierover vindt periodiek overleg plaats tussen de SVb en het ministerie van SZW.

De door de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de eerder genoemde brief van 25 mei 2000 aangegeven onderwerpen zijn terug te vinden in de volgende hoofdstukken:

1. Het samenvoegen van de uitvoeringinstellingen tot één uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (met aandacht voor de uitbestedingsmogelijkheden van taken): hoofdstuk 5 Uitvoeringsorganisatie SUWI;
2. De vorming van de Centra voor werk en inkomen (CWI): hoofdstuk 5 Uitvoeringsorganisatie SUWI;
3. Het automatiseringsproces van de CWI's via het CVCS: hoofdstuk 5 Uitvoeringsorganisatie SUWI;
4. De privatisering van de reïntegratie en de ontvlechting van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (met aandacht voor de rol van gemeenten in het kader van reïntegratie en sociale activering): hoofdstuk 4 Ontvlechting Arbeidsvoorziening en hoofdstuk 7 Reïntegratiemarkt;
5. De inrichting van het bestuurlijk en toezichtskader (inclusief de Centrale Organisatie Werk en Inkomen, de Raad voor werk en inkomen): hoofdstuk 5 Uitvoeringsorganisatie SUWI, hoofdstuk 6 RWI en hoofdstuk 8 Toezicht;
6. De cliëntenparticipatie: hoofdstuk 5 Uitvoeringsorganisatie SUWI;
7. Handhaving en fraudebestrijding; hoofdstuk 9 Handhaving en fraudebestrijding;
8. Financiële aspecten van de verschillende operaties: hoofdstuk 10 Doelmatigheid, doeltreffendheid en financiële aspecten.

## **2. Organisatie en beheersing project SUWI**

### *2.1 Doelstelling van het project*

Zoals in het wetsvoorstel SUWI is toegelicht, is de doelstelling van het project SUWI de organisatie van de uitvoering van de taken van de overheid met betrekking tot arbeidsvoorziening en de uitvoering van de werknemersverzekeringen te wijzigen, mede ter bevordering van de inschakeling van werkzoekenden in het arbeidsproces.

De beoogde datum voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel SUWI en het wetsvoorstel Invoeringswet SUWI is 1 januari 2002.

### *2.2 Aanpak van het project*

Het project is gestart vanuit een traject waarbij gelijktijdig wordt gewerkt aan de uitwerking van het beleidsen wetgevingsproces én de voorbereidingen van het implementatietraject. Bij het implementatietraject wordt gewerkt van grof naar fijn, waarbij steeds meer helderheid ontstaat over de (organisatie)structuur van de toekomstige organisaties CWI en UWV. Voor de belangrijkste mijlpalen van het project verwijzen wij naar het planningsoverzicht in hoofdstuk 11.

### *2.3 Organisatie en beheersing van het project (algemeen)*

Het SUWI-project wordt uitgevoerd onder eindverantwoordelijkheid van de minister van SZW. In het Organisatie-, Mandaat- en Volmachtbesluit SZW zijn de verschillende taken en verantwoordelijkheden vastgelegd. Binnen het departement is ten behoeve van het project SUWI een Projectorganisatie opgericht en daarnaast een Veranderorganisatie (verder VO). De project-DG SUWI heeft de leiding over de Projectorganisatie en de VO staat onder leiding van de Verandermanagers. De project-DG en de Verandermanagers leggen rechtstreeks verantwoording af aan de SG.

### 2.3.1 Projectorganisatie

#### *Algemeen*

Binnen SZW is de project-DG verantwoordelijk voor het voorbereiden, coördineren en afwikkelen van de wetgeving SUWI. De project-DG wordt ondersteund door het SUWI-secretariaat voor de inhoudelijk en procesmatige advisering over en ondersteuning (intern en extern) van het SUWI-traject. Het SUWI-secretariaat coördineert tevens de voortgangsrapportages aan de Tweede Kamer.

Daarnaast is er een stuurgroep SUWI en een projectgroep SUWI. De projectgroep SUWI staat onder leiding van de project-DG en bestaat uit coördinatoren vanuit alle betrokken directies binnen SZW. De projectgroep heeft als belangrijkste taak het voorbereiden, uitvoeren en afstemmen van het wetgevingstraject SUWI en de afstemming met het implementatieproces. De projectgroep SUWI vergadert wekelijks onder leiding van de project-DG en houdt periodiek themabijeenkomsten. De stuurgroep, ook onder leiding van de project-DG, wordt gevormd door de directeuren van de betrokken directies binnen SZW en vervult een belangrijke rol op het strategische vlak, het bevorderen van draagvlak voor het SUWI-traject en afstemming met andere beleidsterreinen. De stuurgroep vergadert op ad hoc-basis.

Het ministerie van Financiën is betrokken bij het project SUWI via deelname aan de projectgroep en via periodiek overleg op DG-niveau. Het departement van SZW heeft voornamelijk rond thema's als cliëntenparticipatie, RWI, reïntegratie e.d. contacten met externe organisaties.

De project-DG heeft wekelijks overleg met de Verandermanagers SUWI. De directeur Bijstandszaken neemt sinds kort ook deel aan dit overleg voor de afstemming met het gemeentelijke traject van het SUWI-project (project Implementatie SUWI Gemeenten; zie paragraaf 2.3.2). Tijdens dit overleg vindt voornamelijk afstemming plaats tussen de activiteiten van de projectorganisatie binnen SZW en de Veranderorganisatie en dit overleg bewaakt de samenhang en gemeenschappelijkheid in de implementatie en de voortgang in de besluitvorming daaromtrent. In dit overleg wordt verantwoording afgelegd over de uitwerking van de thema's die nader worden toegelicht in paragraaf 2.3.2.

#### *Risicobeheersing*

Cruciaal voor de voortgang van SUWI is het in beeld hebben van de mogelijke risico's. Er zijn in de huidige fase twee mogelijke risico's gesignaleerd.

Er kunnen mogelijk vertragingen optreden in het wet- en regelgevings-traject. Dergelijke vertragingen kunnen consequenties hebben voor de implementatie van SUWI en de uitvoering waarvoor de bij SUWI betrokken organisaties moeten zorgdragen, omdat dit leidt tot een kortere voorbereidingsperiode voor de uitvoerende organisaties. Het streven is dat wet- en regelgeving in de periode eind oktober tot eind december 2001 zullen zijn afgerond. Mogelijke vertragingen kunnen interne en externe oorzaken hebben.

Mogelijke *interne* oorzaken:

- Het beoogde tijdpad heeft tot gevolg dat de projectorganisatie wordt geconfronteerd met een samenloop van activiteiten, die in een relatief korte periode afgerond dienen te worden. De wetsvoorstellen SUWI en de Invoeringswet SUWI hebben elkaar tot op heden dicht in de tijd gevolgd en inmiddels heeft de Tweede Kamer besloten tot een gezamenlijke plenaire behandeling van beide wetsvoorstellen, waar wij overigens van harte mee instemmen. Deze gezamenlijke behandeling vergt een tijdige indiening van de Nota naar aanleiding van het Verslag

inzake het wetsvoorstel Invoeringswet SUWI. Daarnaast is de projectorganisatie betrokken bij het opstellen van de verscheidene voortgangsrapportages en het voorbereiden van de amvb's en ministeriële regelingen. Deze samenloop van activiteiten en het strakke tijdpad hebben tot gevolg dat een groot beroep wordt gedaan op de inzet van veelal dezelfde medewerkers. Dit is een risico, dat tot op heden binnen en buiten de projectorganisatie goed opgevangen is.

Mogelijke *externe* oorzaken:

- De wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet zijn momenteel in behandeling bij de Tweede Kamer en moeten nog behandeld worden door de Eerste Kamer. Het tijdpad hiervoor biedt weinig ruimte voor speling.
- De totstandkoming van de amvb's is mede afhankelijk van de voortgang van de hiervoor genoemde wetsvoorstellen. Daarnaast is er ruimte ingebouwd voor (uitvoeringstechnisch) advies door uitvoeringsorganisaties en gaan de amvb's, zoals gebruikelijk, via de Ministerraad en de Raad van State. Het is mogelijk dat dit meer tijd vergt dan is voorzien.

Daarnaast bestaat het risico dat de kosten van de SUWI-operatie mogelijk hoger uitvallen dan nu is voorzien. In de komende periode moet een beter inzicht in de kosten en baten van SUWI worden verkregen. De businessplannen CWI en UWV komen naar verwachting medio 2001 beschikbaar. Medio 2001 zijn, zoals reeds is toegezegd tijdens het Algemeen Overleg op 21 februari jl., ook de bij deze plannen behorende kosten en baten op hoofdlijnen bekend.

De projectgroep speelt een belangrijke rol in de risicobeheersing. Zo monitort de projectgroep aan de hand van een overzicht van activiteiten en bijbehorende planning en stuurt bij indien nodig.

### 2.3.2 Veranderorganisatie

De Veranderorganisatie is belast met de implementatie van de nieuwe uitvoeringsstructuur en is daarom ingesteld tot 1 januari 2002. Hiertoe zijn Verandermanagers voor CWI en UWV aangesteld.

De oorspronkelijke taakopdracht luidde als volgt:

- ontwikkel een organisatie-ontwerp en lever een beschrijving van de taken en de werkprocessen voor de CWI en het UWV;
- schets condities waaronder bedrijfsverzamelgebouwen kunnen worden opgericht en kunnen functioneren;
- geef vorm aan de ICT-architectuur die CWI en UWV, ook in hun samenwerking met de gemeentelijke sociale diensten, moet ondersteunen;
- geef vorm aan de aspecten van communicatie bij de inrichting van CWI en UWV;
- geef vorm aan cliëntenparticipatie binnen CWI en UWV.

Na afronding van het grofontwerp zijn de activiteiten van de Veranderorganisatie nog meer gericht op de (voorbereiding van de) implementatie van CWI en UWV. De structuur van de Veranderorganisatie ziet er sinds medio maart 2001 als volgt uit.

- Voor de verdere ontwikkeling en implementatie van CWI en UWV zijn zowel binnen CWI als UWV aparte projectbureaus opgericht. Deze bureaus leggen verantwoording af aan de Verandermanager CWI resp. UWV.
- In de VO zijn (voorzover niet reeds actief) programmateams opgericht om aan de thema's van gemeenschappelijkheid (zie hierna) uitvoering te geven. In deze teams participeren naast medewerkers uit de VO,

- medewerkers uit de uitvoering, het kerndepartement en in sommige gevallen externe deskundigen.
- De VO is in 2001 toegespitst op het coördineren en waarborgen van de samenhang in de hele SUWI-keten, dus naast CWI en UWV ook met betrekking tot de gemeenten. De samenhang en gemeenschappelijkheid van de SUWI-keten wordt vooralsnog vooral geconcentreerd rond de thema's ICT, huisvesting, communicatie, financiën, klant/casemanager/Activering & Controle, toezicht, cliëntenparticipatie, reïntegratie en verantwoordingsrapportages. In de loop van het proces kan blijken dat ook nog andere onderwerpen om een gemeenschappelijke aanpak/oplossing vragen.
  - De projectbureaus CWI en UWV zijn in opbouw. Zij volgen voor wat betreft de bestedingen die zij moeten doen en de wijze van rapporteren hetzelfde regime als de VO, hetgeen betekent dat dezelfde procedures worden gevolgd als op het kerndepartement van SZW. Er vindt periodiek coördinerend overleg plaats tussen directeur/projectleider van de projectbureaus CWI en UWV, de VO en het Projectbureau SUWI Gemeenten.

De aansturing van de directeur van het bureau van de VO en de programmateams binnen de VO geschiedt door de Verandermanagers UWV en CWI. De directeur van het bureau van de VO brengt de gemeenschappelijke onderwerpen in het wekelijkse coördinatie-overleg van de Verandermanagers CWI, UWV, de project DG SUWI en de directeur Bijstandszaken in.

De implementatie van de SUWI-maatregelen betreft niet alleen CWI en UWV, doch ook de gemeentelijke sociale diensten. SUWI heeft immers ook grote invloed op de rol van de gemeenten. Het betreft dan niet alleen de uitkeringsintake Abw die door het CWI zal gaan plaatsvinden. De gemeenten zullen eveneens een belangrijke rol spelen in het realiseren van het gemeenschappelijk dienstverleningsconcept, als opdrachtgever voor reïntegratie en voor de ICT-infrastructuur die de integrale «SUWI-keten» mogelijk maakt. Bovendien hebben de gemeenten een belangrijke initiërende rol op het gebied van Regionale Platforms en Bedrijfsverzamelgebouwen. Om de implementatie van SUWI bij de gemeenten te bevorderen is het project Implementatie SUWI Gemeenten gestart. Voor dit project is inmiddels een projectleider aangetrokken. De taken van het project liggen op het terrein van voorlichting, implementatie-ondersteuning en voortgangsbewaking ten aanzien van de voor gemeenten relevante SUWI-onderdelen. Dit project wordt in nauwe samenwerking met de VNG uitgevoerd.

Voor de kritische succesfactoren voor de Veranderorganisatie zie paragraaf 5.2.3 (CWI-deel) en 5.3.4 (UWV-deel).

### **3. Wetgeving**

*Doel: De start van SUWI per 1 januari 2002 mogelijk maken door beleidsvoornemens in wetsvoorstellen en nadere regelgeving vast te leggen*

#### *3.1 Terugblik*

Het wetsvoorstel Structuur Uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen (SUWI) en het wetsvoorstel Invoeringswet wet SUWI zijn inmiddels bij de Tweede Kamer ingediend. De Nota naar aanleiding van het Verslag inzake het wetsvoorstel SUWI, evenals een Nota van wijziging, zijn 3 mei jl. aan de Tweede Kamer gezonden. Het met de SUWI-wetgeving samenhangende wetsvoorstel verbetering poortwachter is in de maand april 2001 bij



de Tweede Kamer ingediend. Over de nadere invulling van de onafhankelijke positionering van het toezicht is de Kamer bij brief van 2 april 2001 (kenmerk: TZ/SUWI/2001/19 241) geïnformeerd.

### 3.2 Vooruitblik

De Vaste Commissie voor SZW zal de Voorzitter van de Tweede Kamer voorstellen om de wetsvoorstellen SUWI, Invoeringswet SUWI en Verbetering poortwachter gezamenlijk plenair te behandelen in de week van 18 juni 2001. Dit is mogelijk indien de Nota's naar aanleiding van het Verslag inzake laatstgenoemde wetsvoorstellen de Kamer tijdig (begin juni) zullen bereiken. Gelijktijdige plenaire behandeling is niet strikt noodzakelijk, maar ligt wel voor de hand gezien de samenhang van de wetsvoorstellen.

Het streven is de genoemde wetten eind oktober 2001 in het Staatsblad te publiceren (zie brief 12 april 2001 met kenmerk: SUWI/sec/2001/149).

Voorts wordt verder gewerkt aan de totstandkoming van de nadere regeling. Er zijn momenteel drie amvb's in voorbereiding resp. ten behoeve van de inrichting van het toezicht, de inrichting van het Inlichtingenbureau (zie paragraaf 9.3) en een brede SUWI-amvb. Over de amvb over de inrichting van het toezicht is de Kamer op 2 april geïnformeerd (zie paragraaf 3.1). In de verzamel-amvb gaat het onder meer om de volgende onderwerpen:

- taken CWI (registratie werkzoekenden, uitkeringsintake);
- uitvoering andere taken dan de wettelijk opgedragen taken door CWI, UWV, SVb;
- reïntegratie (overdracht reïntegratietrajecten, voorwaarden om in aanmerking te komen voor publieke reïntegratiemiddelen, financiering, contracteisen, opdrachtverlening);
- gegevensverstrekking en -verwerking.

Het streven is deze amvb's in juli/augustus 2001 voor advies aan de Raad van State voor te leggen.

Naast de amvb's wordt gewerkt aan de totstandkoming van één SUWI-ministeriële regeling. Deze ministeriële regeling betreft de nadere uitwerking van onder meer de volgende onderwerpen:

- subsidieverstrekking door RWI;
- termijn overdracht gegevens CWI aan UWV of gemeenten;
- polisadministratie/verzekerenadministratie;
- financiering (toerekening uitvoeringskosten, beheer en administratie fondsen);
- reïntegratie;
- verantwoording en controle van bestuursorganen;
- gegevensverstrekking en -verwerking.

Het streven is de SUWI-ministeriële regeling in oktober/november 2001 af te ronden.

## 4. Ontvlechting Arbeidsvoorziening

*Doel: Ontvlechting en verzelfstandiging van de bedrijfsonderdelen van Arbeidsvoorziening uiterlijk per 1 januari 2002 (en zoveel eerder als mogelijk) en een adequate en zorgvuldige afwikkeling van het concern.*

### 4.1 Terugblik

Op 1 oktober 2000 is de Arbeidsvoorzieningsorganisatie intern opgesplitst in vijf zelfstandige bedrijfsonderdelen, waardoor het mogelijk is geworden de voorgenomen wijzigingen op het gebied van de publieke arbeidsvoorziening op een adequate wijze voor te bereiden. Per genoemde datum



bestaat de Arbeidsvoorzieningsorganisatie uit de volgende bedrijfs-  
onderdelen:

- het onderdeel Basisdiensten;
- de Centra Vakopleiding;
- het reïntegratiebedrijf KLIQ (dat extern verzelfstandigd zal worden -en uiteindelijk geprivatiseerd-) op basis van het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie;
- het bedrijf Facent (dat vervreemd zal worden op een zodanige wijze, dat de continuïteit van de dienstverlening ten behoeve van publieke taken gewaarborgd is);
- ESF-Nederland.

Het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie is op 8 december 2000 aan de Tweede Kamer aangeboden. De plenaire behandeling is voorzien in juni 2001.

Zoals in de brief van 8 maart jl. aan de Tweede Kamer is meegedeeld (AM/ARV/01/12 662) hebben de hoge eisen die worden gesteld aan het ontvlechtings- en verzelfstandigingsproces geleid tot een andere bestuurlijke aansturing. Per bedrijfsonderdeel zijn bestuurders aangesteld die verantwoordelijk zijn voor het ontvlechtings- en verzelfstandigingsproces en voor het waarborgen van het evenwicht tussen dit proces en het huidige niveau van dienstverlening. Het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening is per 1 april 2001 teruggetreden en de voordragende organisaties hebben geen nieuwe bestuurders voorgedragen. Om te voorzien in de situatie die is ontstaan, is op basis van artikel 90, tweede lid, Arbeidsvoorzieningswet 1996 een tijdelijke voorziening van kracht geworden. Met het oog hierop is een algemene maatregel van bestuur gepubliceerd, waarin geregeld is dat één bestuurder de plaats inneemt van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening. Deze bestuurder is inmiddels benoemd en is verantwoordelijk voor het afhandelen van het ontvlechtingsproces en voor een goede en zorgvuldige afhandeling van het concern. In het concern zal de financiële afwikkeling plaatsvinden. Daarnaast neemt het concern de zorg voor het mobiliteitsbureau op zich.

Per 1 april 2001 is de Verandermanager CWI verantwoordelijk voor de Basisdiensten van Arbeidsvoorziening. Per die datum is ESF-Nederland overgegaan naar het ministerie van SZW om ESF-subsidies toe te kennen (zie brieven van 17 januari 2001 en 1 februari 2001).

#### *4.2 Vooruitblik*

Om op 1 januari 2002 de huidige Arbeidsvoorzieningsorganisatie te kunnen «opheffen» moet nog een aantal activiteiten plaatsvinden.

De bestuurders van de Centra Vakopleiding zullen voor de zomer van 2001 een toekomstscenario uitwerken (zie bijlage 3 toezeggingen). Na afstemming hierover met het ministerie van OC&W, kan volgens het gekozen scenario de toekomstige organisatie worden vormgegeven.

Voor het reïntegratiebedrijf KLIQ zal na de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten arbeidsvoorzieningsorganisatie de NV opgericht kunnen worden. Op dat moment kunnen de inbreng- en openingsbalansen vastgesteld worden. De verwachting is dat dit na de zomer 2001 plaatsvindt.

Het onderdeel Facent is gesplitst in 6 businesslines, waarvan 3 grote op het gebied van ICT, personeelsdiensten en huisvesting en 3 kleine o.a. op het gebied van archivering. Voor de 6 businesslines zijn businessplannen

opgesteld en inmiddels is de bestuurder gestart met het verkoopproces van de businesslines.

## **5. Uitvoeringsorganisatie SUWI**

*Doel: Implementatie van de nieuwe structuur voor de uitvoering van taken met betrekking tot de arbeidsvoorziening en socialeverzekeringswetten in de vorm van de Centra Werk en Inkomen en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen vanaf 1 januari 2002.*

### *5.1 Terugblik*

De Veranderorganisatie SUWI heeft gedurende de tweede helft van het vorig jaar veel energie gestoken in het tot stand brengen van een «grofontwerp voor CWI en UWV». Het grofontwerp is op 17 januari 2001 aan de Tweede Kamer aangeboden. Dit grofontwerp bevat een samenhangend organisatieconcept en een geïntegreerde ICT-strategie. Langs de contouren van het grofontwerp worden CWI en UWV ingericht. Het bevat voorts de uitgangspunten voor de vormgeving van de ondersteunende ICT en het voor CWI en UWV in hun samenwerking met de Gemeentelijke Sociale Diensten ontwikkelde gemeenschappelijk dienstverleningsconcept. Het grofontwerp is met de vaste commissie voor SZW besproken in het Algemeen Overleg van 21 februari jl.

Per 1 april 2001 zijn het Verandermanagement CWI en het Verandermanagement UWV (zie bijlage 1 voor een overzicht van de leden en zie verder paragraaf 5.2.1 en 5.3.1) ingesteld die de CWI en het UWV verder vorm gaan geven. Ook de laag van het hogere management is inmiddels aangewezen. Bij de opbouw van de CWI en het UWV dient ook de samenhang en de gemeenschappelijkheid, ook in relatie met de gemeenten, behartigd te worden. Het betreft hier bijvoorbeeld de vormgeving van het gemeenschappelijke dienstverleningsconcept, de vormgeving van de ICT-architectuur, de vormgeving van een gemeenschappelijke huisstijl (zie ook paragraaf 5.5). Vastgesteld is dat ook voor de uitwerking van die onderdelen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid bestaat van de Verandermanagers CWI en UWV, naast hun verantwoordelijkheid voor de opbouw van de CWI en het UWV. De Veranderorganisatie is medio maart 2001 aangepast aan deze nieuwe fase van het veranderingsproces, het behartigen van bovengenoemde thema's van gemeenschappelijkheid zijn daarmee duidelijk belegd.

### *5.2 CWI*

#### *5.2.1 Algemeen*

Op 16 maart 2001 is het Tijdelijk besluit samenwerking CWI gepubliceerd. Het betreft de samenwerking tussen de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, het Landelijk instituut sociale verzekeringen en gemeenten. Het spreidingsplan van de CWI's is als bijlage bij de amvb opgenomen. Met deze amvb is een belangrijke mijlpaal bereikt in de opbouw van de nieuwe uitvoeringsstructuur.

Daarnaast is een tijdelijke stimuleringsregeling CWI ontwikkeld die per 1 april in werking is getreden. Daarmee wordt voorzien in de vergoeding van (des)investeringskosten die voortvloeien uit het spreidingsplan CWI. Het Verandermanagement CWI bereidt thans op basis van het grofontwerp het businessplan CWI voor, waarin naast een inhoudelijke verdere uitwerking van de nieuwe organisatie ook op hoofdlijnen wordt aangegeven wat de implementatie- en structurele uitvoeringskosten zijn

en welke baten op termijn worden verwacht. Het businessplan zal naar verwachting medio 2001 gereed zijn.

Met betrekking tot het aantal operationele CWI's per 1 januari 2002 wordt vooralsnog uitgegaan van een aantal van 40, die volledig zijn voorzien van geautomatiseerde ondersteuning op basis van het dienstverleningsconcept en het referentiewerkproces. Met behulp van inlijk-/inlees- en koppelfunctionaliteiten zal bij cliënten geen herhaalde informatie behoeven te worden uitgevraagd. De kwaliteit van de bij de uitkeringsinstanties aanwezige informatie is daarbij wel een voorwaardelijke factor. Tevens zullen berichten en signalen over cliënten via elektronische weg aan het UWV worden doorgegeven en waar mogelijk aan die GSD'n die daartoe geëquipeerd zijn. Medio juni bestaat meer inzicht in wat in dit verband per 1 januari 2002 wel en niet mogelijk is.

Voor de overige, niet bij dit «koplopersprogramma» betrokken CWI's wordt door de projectorganisatie CWI een implementatieprogramma ontwikkeld. Dit programma zal verschillende maatregelen bevatten, opdat ook de overige CWI's zullen voorzien in een adequate dienstverlening per 1 januari 2002.

### 5.2.2 Voortgang implementatie Centra Werk en Inkomen

Sinds het grofontwerp is binnen de CWI gewerkt aan de verfijning ervan, het zogenoemde *fijnontwerp*. Onderdelen daarvan zullen opgenomen worden in bovengenoemd businessplan. Het fijnontwerp is van onderop uit de organisatie ontwikkeld.

Het *medezeggenschapstraject* verloopt volgens planning. Binnenkort zal het Platform ondernemingsraden (POR) adviseren over het grofontwerp. De POR bestaat uit een medezeggenschapsvertegenwoordiging uit de 3 kolommen (uvi's, gemeenten en Arbeidsvoorziening).

De medezeggenschapsprocedure rond het fijnontwerp heeft inmiddels een eerste ronde doorlopen. Het fijnontwerp is naar aanleiding daarvan aangepast. De binnenkort te benoemen hoofden van de stafafdelingen i.o. zullen na (positieve) advisering door het POR allereerst de opdracht krijgen de kwantitatieve en kwalitatieve invulling van het fijnontwerp verder gestalte te geven.

Een belangrijk element van de *implementatiestrategie* betreft de plaatsing van de medewerkers. Een voorstel voor de plaatsingsprocedure is inmiddels in eerste aanleg met de bonden besproken. Belangrijk uitgangspunt bij de plaatsingsprocedure is dat, waar mogelijk, wordt voortgebouwd op bestaande personele invullingen, zowel voor de reeds functionerende CWI's als voor de stafbezetting van Arbeidsbureau Nederland. Medewerkers van gemeenten en uvi's (getalsverhouding 80/10/10), zullen bij voorrang worden geplaatst. Dit leidt naar verwachting niet tot problemen.

Medio februari is een start gemaakt met het uitwerken van de *kwaliteitscriteria* die binnen het CWI gehanteerd moeten worden. Doel is om het adagium «de klant is de maat der dingen» nader te concretiseren en de bouwstenen te inventariseren voor de af te sluiten Service Niveau Overeenkomsten. Als klantgroepen worden onderscheiden: werkzoekenden, werkgevers, gemeenten en UWV. Inmiddels heeft met vertegenwoordigers uit drie van de vier klantgroepen een workshopsessie plaatsgevonden. Het overleg wordt met elk van de klantgroepen op korte termijn voortgezet over een verdere uitwerking van de kwaliteitscriteria.

Binnen het onderdeel *Huisvesting CWI* is een onderscheid te maken tussen de centrale component (Raad van Bestuur en Concernstaf) en de decentrale component (6 districten en 131 lokale CWI's). Met betrekking

tot de centrale component wordt er in principe naar gestreefd om het centrale deel van CWI en UWV gezamenlijk te huisvesten onder één dak. Op districtsniveau wordt in verband met de samenvoeging van diverse regio's tot één district gezocht naar de voor het personeel optimale locatie. Voor de CWI's is het uitgangspunt dat een CWI gehuisvest wordt (bij voorkeur) binnen een Bedrijfsverzamelgebouw. Daartoe is een tijdelijke Stimuleringsregeling in het leven geroepen die per 1 april 2001 in werking is getreden. Tot 31 december 2001 kunnen aanvragen worden ingediend. Met betrekking tot de huisvesting van het CWI binnen een SUWI-Bedrijfsverzamelgebouw is inmiddels het Handboek Huisvesting CWI/Bedrijfsverzamelgebouw gereed en aan belanghebbende partijen gezonden.

Dit Handboek bevat een 3-tal componenten:

- a. *Beleidskader*
- b. *De theorie: bouwstenen voor het regionale proces*
- c. *De praktijk: leren van elkaar*

Uitgangspunt bij de huisvesting van het CWI binnen een Bedrijfsverzamelgebouw is dat zoveel als mogelijk gebruik zal worden gemaakt van de aanwezige panden van publieke partijen. Dit om kapitaalvernietiging te voorkomen. Een inventarisatie van de aanwezige voorraad aan panden die in gebruik zijn bij UWV en Arbeidsvoorziening is opgenomen in het Handboek huisvesting CWI/Bedrijfsverzamelgebouw.

Door deze voorzieningen in het concept van het Bedrijfsverzamelgebouw wordt een belangrijke impuls gegeven aan de realisatie van de 1-loketgedachte.

Aangezien het maken van een gedegen plan van aanpak om te komen tot een Bedrijfsverzamelgebouw enige tijd vraagt en de passende huisvesting niet altijd direct voorhanden is, wordt bij de huisvesting van de 131 CWI's (die uiterlijk 1 januari 2002 operationeel moeten zijn) rekening gehouden met een zekere fasering:

- Een aantal CWI's zal definitief gehuisvest zijn binnen een lokaal/regionaal Bedrijfsverzamelgebouw, waarin het voor de omgeving meest gewenste en passende scenario vorm heeft gekregen.
- Een aantal CWI's zal voorlopige huisvesting hebben binnen een beperkte vorm van Bedrijfsverzamelgebouw in afwachting van definitieve huisvesting binnen een uitgebreidere variant BVG.
- Een (relatief groot) aantal CWI's zal als standalone CWI gehuisvest worden in afwachting van de verhuizing naar een definitieve plek binnen een passende vorm van Bedrijfsverzamelgebouw.

### 5.2.3 Kritische succesfactoren

In het veranderingsproces spelen wat de CWI betreft de volgende kritische succesfactoren een rol. Deze hebben de aandacht van het Veranderingsmanagement CWI.

1. *Afstemmingsrisico*. De implementatie van de organisatie CWI kent een groot aantal projecten, te realiseren op een groot aantal locaties. Het risico van niet goed getimede dan wel onderling niet goed gecoördineerde uitvoering wordt zoveel mogelijk ondervangen door een projectbureau dat vanaf begin mei volledig operationeel is en waarin de drie kolommen (uvi's, gemeenten, Arbeidsvoorziening) op diverse niveaus zijn vertegenwoordigd.
2. *Beschikbaarheid en kwaliteit van de medewerkers van de uvi's en de GSD'n*. Wil de CWI op adequate wijze en in de volle omvang kunnen voldoen aan de hun opgedragen taken, dan is een strikte voorwaarde dat Uvi's en GSD'n tijdig kwalitatief goede medewerkers naar het betreffende CWI afvaardigen. De risico's liggen op 3 terreinen: de communicatie, de feitelijke (voor)selectie en de trainingen. Bij het UWV fungeert 1 aanspreekpunt. Ten aanzien van de gemeenten ligt dat

complexer omdat elke gemeente zelfstandig als werkgever optreedt. Met het UWV en (groepen van) gemeenten wordt overleg gevoerd. Voorlichtingsbijeenkomsten zijn in voorbereiding. Inmiddels is een projectleider Implementatie SUWI Gemeenten benoemd, hetgeen de communicatie zal vereenvoudigen. Het benaderen van individuele gemeenten wordt thans voorbereid in het kader van de projectorganisatie CWI. Zodra (rond 1 juni) de CWI-managers zijn benoemd kunnen de vorderingen op personeelsgebied adequaat worden gevolgd en beïnvloed. Het trainingsprogramma is in voorbereiding, alsmede het klaarzetten van de benodigde uitvoeringscapaciteit. Na de zomervakantie kan de uitvoering starten.

3. *Het volgens planning verlopen van de relevante ICT-projecten.* Een belangrijke voorwaarde voor het goed kunnen functioneren van de CWI in de keten van dienstverlening vormt het tijdig kunnen beschikken over goede ICT-voorzieningen (spoor 1). Er is de afgelopen maanden een strakke capaciteitsplanning opgebouwd, mede gebaseerd op optimale medewerking vanuit de kolommen (zie paragraaf 5.4.4). Samenhang met bij de kolommen beschikbare (of beschikbaar te maken) capaciteit en instrumentarium is daarbij een belangrijk gegeven. De sturing van het programma is versterkt door de instelling van een stuurgroep ketenintegratie. Rond de (gezamenlijke) beheersaspecten is besloten tot een nieuwe beheersorganisatie die onder regie van het departement en gezamenlijke aansturing van de kolommen bij de organisatie CWI zal worden aangehaakt. De Verandermanagers volgen de uitvoering van het programma nauwgezet.
4. *Klantbediening.* Een risico bij een dergelijk veranderingsproces is dat de interne oriëntatie van de betrokken medewerkers de overhand krijgt in plaats van de beoogde verbeteringen in dienstverlening voor de klant. Het Verandermanagement CWI is er dan ook bij voortdurend op gespits dat tijdens de verbouwing de dienstverlening adequaat is. Door middel van een recent gestart voorlichtingsblad voor alle (potentiële) medewerkers voor de CWI zal de aandacht voor de klant (als bestaansessentie van de organisatie) worden benadrukt. Het vroegtijdig starten van de campagne rond de invoering van de nieuwe huisstijl werk en inkomen kan daar tevens aan bijdragen. Risicoreductie zal verder worden bereikt door de medewerkers zo snel mogelijk een wervend perspectief te bieden, hetgeen in principe mogelijk moet zijn gezien de taakverbreding voor de medewerkers met klantcontacten.
5. *Combinatie van taken.* De Verandermanager CWI is per 1 april tevens bestuurder Basisdiensten. Voordeel hiervan is de versnelling van de feitelijke implementatie van de organisatie CWI (personele invulling en cultuurvorming); risico zou kunnen zijn een mogelijk verkeerde beeldvorming: «CWI is Arbeidsvoorziening in een nieuw jasje». Dit wordt wellicht versterkt door het feit dat de leidinggevenden Basisdiensten, voorzover reeds geselecteerd, dikwijls ook taken going concern hebben. De gekozen interne en externe rapportagestructuur (maandelijks) stelt de bestuurder in de gelegenheid om op going concern (bij) te sturen. De beschikbare personeelscapaciteit (mede als gevolg van vacatures en hoog ziekteverzuim) heeft daarbij aandacht.
6. *Stabiliteit in de toekomstverwachtingen.* Voor de opbouw van de CWI is de mate van medewerking door het personeel vanuit de 3 kolommen (uvi's, gemeenten en Arbeidsvoorziening) bepalend. Veel medewerkers hebben de laatste jaren nogal wat veranderingen moeten meemaken. Het is daarom van groot belang dat de medewerkers erop vertrouwen dat de ingezette koers ook wordt doorgezet. Tijdens de verdere implementatie zal door alle betrokken actoren daarom in het bijzonder aandacht moeten worden besteed aan het managen van de verwachtingen, de gewenste culturomslag en aan de veranderingen die dit van de medewerkers vraagt. Ook hier kan het

nieuwe communicatiemedium (zie bij punt 4 hiervoor) een belangrijke rol spelen.

### 5.3 UWV

#### 5.3.1 Algemeen

Met de overdracht van de aandelen van de uvi's naar de stichting VUWV per 1 januari 2001 en de totstandkoming van het grof ontwerp zijn belangrijke stappen gezet in de voorbereiding van het UWV. De onderbrenging van de uvi's in de stichting VUWV heeft tot doel om tot een effectieve sturing van het veranderproces te komen.

Het grofontwerp vormt het fundament voor de UWV-vorming. De verdere ontwikkeling en invulling van het dienstverleningsconcept, werkprocessen, organisatorische inrichting en functievorming zullen op dit fundament gebaseerd worden.

In de afgelopen maanden is gewerkt aan de verdere invulling van het grofontwerp. In het bijzonder is gekeken naar de te realiseren doelstellingen voor de korte termijn, wat moet er staan per 1 januari 2002, en de langere termijn, wat staat er als de integratie van de 6 betrokken instellingen is gerealiseerd.

De vorming van het UWV is een omvangrijk en complex veranderingsproces, niet in de laatste plaats omdat tijdens de verbouwing de verkoop ongestoord doorgang dient te vinden. Het is ook een ambitieus proces, omdat het UWV vanaf de start moet laten zien dat door een nieuw dienstverleningsconcept de service aan klanten verbetert, een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de activering van klanten en dat sprake is van kwaliteitsverbetering. De kunst is om het veranderproces met voortvarendheid in te zetten en tegelijkertijd voortdurend het ambitieniveau te toetsen aan hetgeen in de praktijk haalbaar is. Om een dergelijk proces beheersbaar te houden is een strakke sturing van begin af aan van groot belang. Daarnaast is het van belang een «big bang»-scenario te voorkomen en het veranderingsproces gefaseerd te laten verlopen.

Bovenstaande heeft geleid tot de volgende uitgangspunten voor 2002:

- Per 1 januari 2002 dienen besturing en ondersteuning op orde te zijn;
- De veranderingen worden top down en fasegewijs ingevoerd;
- De uitvoering zal per 1 januari 2002 nog nagenoeg ongewijzigd zijn;
- De fysieke klantcontacten WW zullen per 1 januari 2002 zoveel mogelijk in CWI's/BVG's zijn ondergebracht en waar mogelijk ook de spreekuurcontacten voor arbeidsgehandicapten.

#### 5.3.2 Voortgang implementatie UWV

De Veranderorganisatie bereidt nu volgens het grofontwerp de vormgeving van het UWV voor. Ook wordt op hoofdlijnen het businessplan voor de UWV-organisatie opgesteld, waarin zowel de prioriteiten in de inhoudelijke uitwerking van de nieuwe organisatie worden aangegeven, als de kosten en baten van de implementatie. Deze plannen zullen naar verwachting medio 2001 gereed zijn.

De Veranderorganisatie betreft ook nu de uvi's nadrukkelijk bij de voorbereidingen van de nieuwe structuur naar een centrale landelijke organisatie.

De medio oktober 2000 in het leven geroepen Centrale ondernemingsraad (Cor) is in december gevraagd een eerste reactie te geven op het grofontwerp SUWI. De Cor heeft laten weten de uitgangspunten van het grofontwerp te onderschrijven. Inmiddels is aan de Cor een meer gedetail-



leerde adviesaanvraag voorgelegd. Streven is begin mei tot een bespreking van hun advies te komen, waarna dan de fase van een grove schets van werkprocessen, organisatie-inrichting, regio-indeling en aanpak benoemingsprocedures kan worden afgerond.

Vanaf de start van het veranderingsproces in 2000 heeft de Verandermanager tezamen met de algemeen directeuren van de betrokken uitvoeringsinstellingen een hoofddirectie i.o. gevormd die leiding heeft gegeven aan het veranderingsproces. Met de totstandkoming van het grofontwerp is de oriëntatiefase afgerond en is de volgende fase van concrete voorbereidingen voor de inrichting van de organisatie gestart.

Op 11 mei jl. zijn er onderhandelingen gevoerd met de bonden over het sociaal plan voor UWV. De verwachting is dat er binnenkort een akkoord bereikt zal worden.

### 5.3.3 Uitbesteding

In de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is het beleid ten aanzien van uitbesteding van taken door het UWV nader verduidelijkt en toegelicht. Uitgangspunt daarbij is dat kerntaken niet kunnen worden uitbesteed. Daar waar sprake zal zijn van uitbesteding zal dit voorkomen tot uitdrukking moeten komen in het jaarplan, waarvoor de goedkeuring door de minister is vereist. Het ligt voor de hand om de bestaande situatie met betrekking tot de uitbesteding in ieder geval in 2002 op hoofdlijnen voort te zetten ter bestrijding van continuïteitsrisico's.

### 5.3.4 Kritische succesfactoren

In het veranderingsproces spelen de volgende kritische succesfactoren een belangrijke rol. Deze hebben de aandacht van het Verandermanagement UWV in het proces.

#### 1. Reductie van complexiteit

Door de omvang en ingewikkeldheid van het veranderingsproces, gecombineerd met de externe ontwikkelingen waarmee het UWV de komende jaren te maken krijgt (Walvis, Poortwachter, eventuele voorstellen op WAO-terrein op basis van het nog uit te brengen advies van de Commissie Donner) worden hoge eisen gesteld aan de beheersbaarheid van het proces. In dat verband zou het, vanuit het perspectief van het UWV in opbouw bezien, vanzelfsprekend gewenst zijn dat de komende jaren zo min mogelijk ingrijpende extra extern geïnitieerde, aanpassingen nodig zijn;

#### 2. Veranderingstrategie en going concern

Bij de voorbereiding van het UWV wordt nu reeds een fors beroep gedaan op de medewerkers van uvi's en het Lisv. Tegelijkertijd dient het huidige niveau van dienstverlening door te gaan. Om dat te kunnen borgen is ervoor gekozen dat iedereen op managementniveau zowel belast wordt met een veranderingsopdracht als de taak krijgt het huidige werk te continueren. Op die wijze wordt een goede balans gecreëerd tussen ambitie en realiteit. Deze strategie is inmiddels ingezet. Als eerste onderdeel van zijn opdracht heeft iedere manager tot taak de uitvoering over dit jaar te borgen. Ook wordt om de huidige uitvoering te kunnen garanderen voor extra ondersteuning op uitvoeringsniveau gezorgd;

#### 3. Klantbediening

Een risico bij een dergelijk veranderingsproces is dat de interne oriëntatie van de betrokken organisaties de overhand krijgt boven de verbeteringen in de dienstverlening aan de klant.

Om die reden zijn reeds nu een aantal prioriteiten in de opbouw van het UWV gesteld (verbeteringsmaatregelen WAO, samenwerking CWI). Tevens wordt bij het ontwerp van de werkprocessen uitgegaan van het



dienstverleningsconcept, waarvan de nadere uitwerking een belangrijk onderdeel vormt van het businessplan. Door de daaruit voortvloeiende acties zal voor de klant vanaf 2002 de meerwaarde van het UWV duidelijk zijn.

Uiteraard zal het Verandermanagement een duidelijke regie moeten voeren om voortdurend zicht te houden op de voortgang van het veranderingsproces. In feite verschuift de rol van het veranderingsmanagement van een oriëntatie- en ontwerp-rol naar een verantwoordelijkheid voor de invoering van het grofontwerp. Om die regierol te kunnen waarmaken is een programmabureau ingesteld dat het Verandermanagement ondersteunt in zijn taak van sturing en monitoring (inhoudelijk en financieel) en dat de samenhang en beheersbaarheid van het totaalprogramma bewaakt. Richting het personeel wordt ernaar gestreefd zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen omtrent hun toekomstige positie door snel tot een sociaal plan te komen en veel aandacht aan communicatie te besteden.

#### 5.4 ICT

##### 5.4.1 Terugblik

Op 17 januari is het Beleidsplan ICT als bijlage bij het grofontwerp SUWI aan de Kamer aangeboden. Vanaf dat moment is de uitvoering van het ICT-programma ter hand genomen. Volgens planning is begonnen met een aantal projecten uit het zogeheten eerste spoor die er toe moeten leiden dat er aan het eind van dit jaar de basis voor de SUWI-keten gelegd is. Dat wil zeggen dat de cliënten die zich bij Centra voor werk en inkomen melden actief ondersteund worden bij het vinden van werk en dat zij zo nodig een aanvraag kunnen indienen voor een uitkering. De gegevens die in het geïntegreerde intakeproces zijn verzameld en geverifieerd moeten op een efficiënte en veilige manier kunnen worden overgedragen aan het UWV of een GSD om recht, duur en hoogte van de uitkering vast te stellen.

De uitvoering van de projecten heeft ten opzichte van de oorspronkelijke planning in het Beleidsplan ICT enige vertraging opgelopen. De noodzakelijke aansluiting tussen de ICT-ondersteuning en de werkprocessen en organisatiemodellen van het UWV, de CWI en de GSD'en vereist een intensieve afstemming tussen de ICT-projecten en de overige veranderingsprojecten. Deze afstemming en coördinatie kost meer tijd dan vooraf was ingecalculeerd, onder andere omdat ook de werkprocessen en organisatiemodellen nog in ontwikkeling zijn. Verder kosten de procedures, die vanuit zorgvuldigheidseisen en op grond van de richtlijnen voor Europese aanbesteding moeten worden gevolgd, tijd. De planning dat de werkprocessen en de aard en inhoud van de gegevensuitwisseling tussen de SUWI-partijen uiterlijk op 15 april 2001 moeten zijn vastgesteld, zodat bijtijds gestart kan worden met de bouw en implementatie van de benodigde ICT-voorzieningen voor het eerste spoor is gehaald.

##### 5.4.2 Stand van zaken

De huidige stand van zaken en de verwachtingen voor de belangrijkste projecten zijn als volgt samen te vatten:

- *CWIntake*: van de nieuwe geïntegreerde intake-module voor werk en inkomen is een werkend prototype gereed. De eerste reacties van de materiedeskundigen zijn positief. De *CWIntake* zal de komende maanden verder ontwikkeld worden en zal omstreeks 1 september 2001 gereed zijn voor implementatie bij de CWI's. Zoals eerder opgemerkt zullen ca 40 CWI's op 1 januari 2002 kunnen gaan werken met de

- nieuwe intakemodule. Voor de overige CWI's betekent dit dat zij niet direct vanaf de start volledig geautomatiseerde gegevens kunnen verwerken, maar tijdelijk aangewezen zijn op handmatige oplossingen.
- *NVS-bank*: de Nationale Vacature- en Sollicitantenbank (NVS-bank) is een initiatief van Arbeidsbureau Nederland en zal een belangrijke rol gaan spelen bij arbeidsbemiddeling en de informatie- en adviesfunctie van de CWI. De NVS-bank biedt een geavanceerde mogelijkheid om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. De NVS-bank bevindt zich thans in de laatste fase van ontwikkeling en zal rond de zomer op pilotbasis in de praktijk worden beproefd. Met de start van de CWI zal ook de NVS-bank volledig in gebruik kunnen worden genomen.
  - *SUWInet*: tussen de SUWI-organisaties zal een intensief gegevensverkeer plaatsvinden. Het CWI moet bijvoorbeeld bij het uitvoeren van de intake gebruik maken van gegevens die al bij het UWV of gemeenten beschikbaar zijn. Dit is vanuit het oogpunt van klantvriendelijkheid en efficiency gewenst. Het SUWInet zal tot stand komen via een vorm van gegevensuitwisseling die inkijken/inlezen wordt genoemd. Hiervoor wordt op dit moment een infrastructuur ontwikkeld (SUWInet) die voortbouwt op de in het kader van de CVCS-pilots beproefde voorzieningen. Volgens planning is de inkijk/inleesmogelijkheid aan het eind van het jaar voor alle operationele CWI's (de, naar verwachting c.a. 40, die zijn uitgerust met de nieuwe CWIntake; zie hiervoor) beschikbaar. De gegevens die de CWI in het intakeproces verzamelen, zullen langs elektronische weg naar het UWV worden verstuurd. Voor dit elektronische berichtenverkeer wordt gebruik gemaakt van faciliteiten die door de Stichting Rinis worden aangeboden. Er wordt momenteel gewerkt aan het aanpassen van de WW-systemen zodat de berichten automatisch kunnen worden verwerkt. Voor de communicatie met GSD'en ligt het tijdspad anders. In 2002 wordt het Inlichtingenbureau (IB) zodanig aangepast dat deze als sectorloket kan dienen. Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor de aansluiting van alle gemeenten. Aansluiting van alle partijen op 1 januari 2002 is niet haalbaar. Afgezien van technische aspecten zal nog veel aandacht nodig zijn voor implementatie waaronder opleiding voor betrokken medewerkers. Er wordt wel onderzocht of in een beperkt aantal gemeenten al eerder aansluiting op SUWInet mogelijk is. Tussen de Veranderorganisatie en het project Inlichtingenbureau vindt momenteel afstemming plaats over het tijdspad van implementatie van de CWI en het Inlichtingenbureau bij gemeenten. Daarnaast is het tegelijkertijd nodig om de Abw-systemen zodanig aan te passen dat een automatische verwerking van de intakeberichten mogelijk is; de Veranderorganisatie overlegt hiertoe met gemeenten en ICT-leveranciers. Voor het merendeel van de GSD'en zal gezien het voorgaande voor de korte termijn een handmatige oplossing worden gekozen; het project Implementatie SUWI Gemeenten en de Veranderorganisatie treden hierin faciliterend op en bevorderen de samenwerking tussen CWI en gemeenten. Momenteel wordt onderzocht of voor een beperkt aantal grote gemeenten tijdelijke elektronische oplossingen kunnen worden gevonden, zodat bij gemeenten waar sprake is van grote aantallen cliënten en aanvragen, handmatige overdracht, en daardoor «overtikken» van gegevens, zoveel mogelijk wordt voorkomen. Voorwaarde is wel dat de tijdelijke koppelingen op een zodanige wijze zijn opgezet dat die in latere instantie relatief eenvoudig kunnen overgaan naar de generieke IB-/sectorloket-oplossing.

#### 5.4.3 Beleid en spelregels

Om de gegevensuitwisseling mogelijk te maken, zal een set van afspraken en spelregels worden vastgelegd omtrent de inhoud en de vorm van de

uit te wisselen gegevens, de rechten en plichten van de verstrekende en ontvangende partij en de beveiligingsaspecten. Deze afspraken zullen voor een belangrijk deel in een amvb en ministeriële regeling op grond van het wetsvoorstel SUWI worden gecodificeerd. Aan de ontwikkeling van het beleid en de afspraken ten aanzien van het gebruik van SUWInet wordt momenteel hard gewerkt.

#### 5.4.4 Beheersorganisatie

Op dit moment wordt de ontwikkeling van SUWInet en het beheer van de bestaande CVCS-pilots uitgevoerd door de Veranderorganisatie SUWI, in nauwe samenspraak met het ministerie van SZW. Na 1 januari 2002 zal het beheer en de verdere ontwikkeling van SUWInet in handen worden gelegd van een nieuwe beheersorganisatie. Hierover is inmiddels de volgende lijn uitgezet. De regie op het geheel wordt bij het ministerie belegd. Het ministerie organiseert een zogenaamd Ketenoverleg waarin de betrokken organisaties overleggen over alle gemeenschappelijke aspecten van gegevensuitwisseling en de ondersteuning daarvan met ICT. Zo nodig worden die afspraken in regelgeving opgenomen (amvb ex. art. 44 wetsvoorstel SUWI). Feitelijke ontwikkeling, beheer en onderhoud van afspraken en voorzieningen in opdracht van de minister vindt plaats bij een Bureau Keteninformatisering (BKI) dat bij de CWI wordt ingericht. Dit bureau valt onder de plannings- en controlcyclus van de CWI; inhoudelijke kaders worden echter vastgesteld door het Ketenoverleg waarin alle organisaties vertegenwoordigd zijn. De instelling en inrichting van dit bureau wordt na 3 jaar geëvalueerd. Het BKI zal geen taken uitvoeren die bij de kolommen (gemeenten, UWV en CWI) zelf kunnen worden uitgevoerd, maar alleen gemeenschappelijke taken die naar hun aard de kolommen overstijgen. De keuze voor een bureau binnen de CWI voorkomt de instelling van een extra organisatie in SUWI-kader.

#### 5.5 Communicatie

De belangrijkste taak van de Veranderorganisatie op het gebied van communicatie is het ondersteunen van de huidige en toekomstige communicatie-activiteiten van zowel CWI als UWV. Daartoe adviseert zij de directies en communicatiemanagers van beide organisaties en bewaakt waar nodig de samenhang tussen de activiteiten. Speerpunt op communicatiegebied is de ontwikkeling van een samenhangende huisstijl voor CWI, UWV en het Bedrijfsverzamelgebouw (BVG). Onder leiding van de VO is hiervoor een projectteam geformeerd waarin leden van het Verandermanagement CWI en het Verandermanagement UWV met hun communicatie-adviseurs zitting hebben. In mei wordt de mate van samenhang tussen deze drie identiteiten zichtbaar. Vervolgens kan de uitwerking van een huisstijl voor respectievelijk CWI, UWV en BVG ter hand worden genomen. Voorbeelden van ondersteuning zijn de ontwikkeling van de vacaturesite «werk.nl», de opzet van het communicatiebeleid rond het veranderingsproces UWV en de ontwikkeling van een CWI i.o.-personeelsblad, bestemd voor (groepen van) de huidige medewerkers van Arbeidsvoorziening, UWV en de gemeenten. Vanaf april 2001 verschijnt dit blad maandelijks en zal het de rol van de VO Veranderkrant overnemen. Voor het UWV is inmiddels een soortgelijk medium ontwikkeld.

In gezamenlijk overleg met CWI en UWV wordt daarnaast gewerkt aan de kaders van het communicatiebeleid, waaronder de ontwikkeling van een communicatie- en media-infrastructuur (o.a. werk en inkomen-internetconcept) en de introductie van beide organisaties eind 2001. Vooralsnog blijft de website van de VO SUWI fungeren als centraal kanaal voor de informatie-overdracht over het veranderingsproces.

Alle gemeenten zijn via een brief (d.d. 14 maart 2001) geïnformeerd over de stand van zaken van de voor hen relevante SUWI-onderdelen. In de periode april – juni worden door de VNG en Divosa, in samenwerking met het ministerie van SZW en StimulanSZ een aantal bijeenkomsten georganiseerd voor lokale bestuurders met als thema «De lokale visie en beleid op het terrein van werk, inkomen en zorg». Op deze bijeenkomsten wordt ingegaan op de laatste stand van zaken omtrent SUWI. Daarnaast geeft SZW voorlichting via het Gemeenteloket op de SZW-website.

### 5.6 Cliëntenparticipatie

In de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is de tekst op het gebied van cliëntenparticipatie uitgebreid en aangescherpt. Zo is een splitsing gemaakt in cliëntenparticipatie op centraal en op decentraal niveau.

#### 5.6.1 Vormgeving cliëntenparticipatie bij CWI en UWV

In overleg met de cliëntenorganisaties wordt gewerkt aan de opstelling van een regeling voor de inrichting van de cliëntenparticipatie, zowel op centraal als op decentraal niveau. Deze regeling zal voldoen aan de wettelijke eisen die hieraan worden gesteld (zie artikel 5 en 5a van het wetsvoorstel SUWI).

##### *CWI*

De cliëntenorganisaties, van werkzoekende en van werkgeverskant, zijn betrokken bij het formuleren van prestatie-indicatoren voor het Referentiewerkproces van de CWI, als eerste stap in een continu proces van kwaliteitsmeting vanuit het perspectief van de gebruikers van de diensten van het CWI.

##### *UWV*

Algemene uitgangspunten bij de nadere uitwerking van de cliëntenparticipatie bij het UWV zijn onder meer: ruimte voor nieuwe vormen en instrumenten; overgangsmaatregelen langs de weg van geleidelijkheid; rekening houden met de diversiteit van cliëntgroepen en hun verwachtingen. Het overleg met de cliëntenorganisaties verloopt volgens plan. Een agenda is gezamenlijk vastgesteld ten aanzien van de onderwerpen waarover in 2001 gesproken zal worden. Ook zullen de cliëntenorganisaties hun inbreng leveren van kwaliteitseisen vanuit het klantperspectief. Het gaat daarbij in eerste instantie om de werkprocessen WW en AG.

#### 5.6.2 Vormgeving cliëntenparticipatie bij gemeenten

Gelet op het belang dat zowel het kabinet als gemeenten hechten aan een goede invulling van de cliëntenparticipatie hebben de Minister van SZW en de VNG voor de periode 2001 – 2004 bestuurlijke afspraken («Agenda voor de toekomst») gemaakt over de totstandkoming van een goed functionerende cliëntenparticipatie bij gemeenten. Deze afspraken behelzen dat:

- de minister van SZW en de VNG streven naar een zo goed mogelijke kwaliteit van participatie;
- bijzondere aandacht geschonken moet worden aan de vertegenwoordiging van allochtonen en de wijze waarop niet-uitkeringsgerechtigden worden betrokken;
- gestimuleerd wordt dat gemeenten heldere afspraken maken met hun cliëntenvertegenwoordiging over het actief betrekken van de cliënt bij het beleid, waarbij bijzondere aandacht wordt geschonken aan de (tijdige) uitwisseling van informatie;

- bevorderd wordt dat gemeenten toereikende faciliteiten creëren (o.a. het stimuleren van deelname aan deskundigheidsbevordering);
- de minister van SZW en de VNG stimuleren dat het dienstverleningsproces vanuit het klantperspectief efficiënt verloopt. Overwogen kan worden daartoe ondersteunende faciliteiten in te zetten.

### 5.6.3 Financiering cliëntenparticipatie

Bij de financiering van cliëntenparticipatie dient onderscheid te worden gemaakt tussen de kosten die zijn verbonden aan de cliëntenparticipatie bij CWI en UWV, de kosten die door de cliëntenorganisaties moeten worden gemaakt bij de voorbereiding op de nieuwe uitvoeringsstructuur en de financiering van activiteiten in de nieuwe structuur die losstaan van de kolomsgewijze cliëntenparticipatie.

De financiering van de centrale en decentrale cliëntenparticipatie bij CWI en UWV verloopt in principe via de uitvoeringskosten van deze organen. Bij de voorbereiding van de eerder genoemde wettelijk verplichte regeling worden met de cliëntenorganisaties afspraken gemaakt over de voorzieningen die ter beschikking zullen worden gesteld.

Over de niet-kolomsgewijze (financiële) ondersteuning van cliëntenparticipatie in SUWI wordt op ambtelijk niveau overlegd door SZW met zowel cliëntenorganisaties als VWS. Met het oog hierop is onlangs van de gezamenlijke cliëntenorganisaties een projectvoorstel ontvangen voor de subsidiëring van cliëntenparticipatie in de periode tot mei 2002. Dit voorstel biedt aangrijpingspunten om te komen tot afspraken over de financiering van cliëntenparticipatie, niet alleen in deze overgangsfase, maar ook op de langere termijn.

### 5.7 Regionale platforms

Per 1 april jl. is een tijdelijke stimuleringsregeling in werking getreden, waarop gemeenten een beroep kunnen doen voor de totstandkoming van een regionaal platform arbeidsmarktbeleid. Doelstelling is om via de stimuleringsregeling samenwerkingsverbanden tussen organisaties die betrokken zijn bij reïntegratie financieel te ondersteunen. Er zijn tot nu toe nog geen aanvragen binnen gekomen. De eerste aanvragen zijn echter op korte termijn te verwachten. In veel regio's is de opzet van een regionaal platform ter hand genomen, maar vaak bevinden de initiatieven zich nog in een eerste, oriënterende fase. In opdracht van de VNG is een handreiking opgesteld om platforminitiatieven verder op weg te helpen. Verdere ondersteuning bij de totstandkoming van regionale platforms komt aan de orde in het kader van het project Implementatie SUWI Gemeenten.

## 6. Raad voor werk en inkomen

*Doel Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen:  
Een vliegende start van de Raad voor werk en inkomen per 1 januari 2002.*

### 6.1 Terugblik

Op 4 oktober 2000 is de Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen opgericht. De Commissie, bestaande uit 16 leden waaronder de voorzitter, is op 11 oktober 2000 geïnstalleerd. Op 12 februari jl. is het bestuursreglement van de Commissie door de minister goedgekeurd. De organisatie van de Commissie, hierna «het secretariaat» genoemd, is momenteel in opbouw. Per 15 april 2001 had het secretariaat 19 personeelsleden.

De Commissie verricht werkzaamheden die noodzakelijk zijn ter voorbereiding van de totstandkoming van de Raad voor werk en inkomen per 1 januari 2002 en verricht daartoe in ieder geval de volgende taken:

1. Uitwerking van de werkwijze van de Raad voor werk en inkomen;
2. Voorbereiding van de vormgeving en de inrichting van de organisatie van de Raad voor werk en inkomen;
3. Ontwikkeling van criteria ten behoeve van een subsidieregeling voor ondersteuning van sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven;
4. Voorbereiding van de concrete uitvoering van de taken van de Raad voor werk en inkomen op de beleidsterreinen van werk en inkomen (incl. de noodzakelijke afbakening met de taken van andere colleges en bestuursorganen).

In het Instellingsbesluit van de Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen is bepaald dat de commissie regelmatig aan de minister over de voortgang van haar werkzaamheden rapporteert (inclusief de uitgaven). In overleg met de Commissie is bekeken welke vorm deze rapportage behoeft. Besloten is aan deze kwartaalrapportages tevens de ontwikkeling van de uitgaven te koppelen.

In verband met de start van de organisatie, en de daarbij behorende drukke werkzaamheden, is er uit praktische overwegingen eenmalig voor gekozen de rapportage over 2000 plaats te laten vinden in de vorm van een overleg tussen de minister en de staatssecretaris en de voorzitter van de Commissie.

Op 20 maart jl. heeft het eerste bestuurlijk overleg plaatsgevonden tussen de Commissie en de minister en staatssecretaris van SZW. In dat overleg is onder andere aangekondigd dat op korte termijn, in overleg met de Commissie, de controle- en beheersstructuur, alsmede het toezicht op de Raad nader uitgewerkt zullen worden. Hierover zal de Kamer, zoals aangegeven in de Nota naar aanleiding van het Verslag inzake het wetsvoorstel SUWI, nog nader worden geïnformeerd.

De budgetten van de apparaatskosten van het secretariaat van de Commissie voor 2000 en 2001 zijn gebaseerd op de door de Commissie ingediende begroting. Vanuit de taken van de Commissie en de in het wetsvoorstel SUWI genoemde taken van de Raad voor werk en inkomen, is afgeleid hoe hoog het budget en de formatie van het secretariaat in de jaren 2000 en 2001 moet zijn. Dit is tevens gebaseerd op een rapport van een extern onderzoeksbureau.

Voor 2000 is het budget van de Commissie vastgesteld op f 647 000. Voor 2001 is het budget van de Commissie vastgesteld op f 9 800 000. Hiervan is een bedrag van f 2 500 000 in 2000 overgemaakt en f 7 300 000 in 2001. Met betrekking tot het budget 2001 is met de Commissie afgesproken dat binnen het vastgestelde budget beperkte aanpassingen gepleegd kunnen worden ten behoeve van de noodzakelijke flexibiliteit binnen de begroting. Het budget voor de Commissie wordt gefinancierd uit de Staartpost SUWI.

De Commissie heeft, in het kader van bovengenoemde vier taken ten behoeve van de Raad voor werk en inkomen, de volgende activiteiten gerealiseerd:

- Met de instelling van de Commissie en het begin van de opbouw en de inrichting van het secretariaat van de Commissie is de basis gelegd voor de werkwijze en de vormgeving en richting van het secretariaat van de Raad voor werk en inkomen.
- De Commissie is gestart met het ontwikkelen van criteria ten behoeve van een subsidieregeling voor de ondersteuning van sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven. De commissie zal in oktober 2001 een



concept-subsidieregeling opstellen die vervolgens in een ministeriële regeling wordt vastgelegd.

- De Commissie is gestart met de voorbereiding van de concrete uitvoering van de taken van de Raad voor werk en inkomen; in dat kader worden onder andere gesprekken gevoerd met andere colleges en bestuursorganen.

## 6.2 Vooruitblik

De eerder genoemde kwartaalrapportages zullen in 2001 schriftelijk plaatsvinden. Daartoe is de afspraak gemaakt dat de Commissie tijdig na het voorgaande kwartaal over de voortgang van de werkzaamheden rapporteert. De eerste rapportage bevat tevens informatie over het laatste kwartaal van 2000.

In oktober 2001 evalueren de Commissie en het ministerie van SZW gezamenlijk de werkzaamheden van de Commissie. Op basis van deze evaluatie wordt de begroting voor 2002 van de Raad voor werk en inkomen vastgesteld, waarna het budget voor 2002 kan worden toegekend.

Gezien de korte periode die de Commissie in 2000 werkzaam was, is er voor gekozen om de eindverantwoording voor 2000 en 2001 samen te laten vallen in de vorm van een schriftelijke verantwoording over de gedane uitgaven binnen vier maanden na het einde van de taakopdracht van de Commissie. Deze afrekening moet voorzien zijn van een accountantsverklaring. Na goedkeuring van deze verantwoording zullen de leden van de Commissie ieder afzonderlijk door de minister worden gedechargeerd.

## 7. Reïntegratiemarkt

*Doel: Creëren van randvoorwaarden voor een goed functionerende reïntegratiemarkt en een outputgerichte sturing richting publieke opdrachtgevers*

### 7.1 Terugblik

De belangrijkste werkzaamheden op het terrein van reïntegratie tot nu toe hebben betrekking op het voorbereiden van beleidsbeslissingen ten behoeve van de nadere regelgeving. Zo zijn de volgende beleidsthema's uitgewerkt:

- financiering reïntegratie;
- subsidievoorwaarden voor privaat opdrachtgeverschap;
- contracteisen (in het bijzonder t.b.v. de verstrekking van beleidsinformatie en t.b.v. toezicht);
- opdrachtverlening;
- Persoonsgebonden Reïntegratiebudget (werknemers na second opinion en voor nieuwe doelgroepen);
- overgang van verantwoordelijkheden.

In de Nota n.a.v. het verslag bij het wetsvoorstel SUWI en in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel SUWI en de Invoeringswet SUWI wordt het standpunt van het kabinet over deze onderwerpen uiteengezet. In het bijzonder wordt daarbij zowel ingegaan op de rol van gemeenten bij de uitbesteding van reïntegratieactiviteiten, als op de wijze waarop het UWV en gemeenten maatwerk kunnen leveren. In regelgeving wordt vastgelegd dat er sprake moet zijn van transparante aanbestedingsprocedures, waarbij meerdere offertes worden gevraagd op basis van vooraf vastgestelde criteria. Dit zal ook voor gemeenten gelden. Daarnaast



zal ook de BTW-plicht voor alle, ook de aan gemeenten gelieerde, reïntegratiebedrijven geregeld worden.

## 7.2 Vooruitblik

### *Aanbesteding reïntegratietrajecten*

In de nadere regelgeving (zie paragraaf 3.2) zal invulling gegeven worden aan de te stellen eisen aan de opdrachtverlening van reïntegratietrajecten door het UWV, de gemeenten en private opdrachtgevers. Er wordt niet alleen aandacht besteed aan de transparantie van de reïntegratiemarkt, waaronder de marktpositie van kleine en vernieuwende reïntegratiebedrijven, maar ook aan de mogelijkheden voor cliënten om invloed uit te oefenen op de reïntegratie. De te stellen eisen komen onder meer voort uit de evaluatie-onderzoeken<sup>1</sup> naar de aanbesteding door het Lisv. Op dit moment bereidt het Lisv samen met het UWV i.o. de opdrachtverlening voor 2002. Kenmerkend voor de opdrachtverlening voor 2002 is dat de aanbesteding van de contracten nog onder verantwoordelijkheid van het Lisv plaatsvindt, terwijl de uitvoering van de contracten onder verantwoordelijkheid van het UWV zal vallen. Door de procedure gezamenlijk op te zetten zal deze overgang soepel kunnen verlopen. De straks aan de opdrachtverlening te stellen eisen zullen zoveel mogelijk nu al worden gesteld. Daarbij gaat het om een heldere en eenvoudige aansturing op resultaten, meer vrijheid voor cliënten om een reïntegratiebedrijf te kiezen; uniformering door middel van standaardcontracten en de positie van kleine specialistische reïntegratiebedrijven. Het resultaat van de evaluatie naar de aanbestedingsprocedure door het Lisv zal zo spoedig mogelijk aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Op 4 juli as. staat een Algemeen Overleg over dit onderwerp gepland.

Het uitgangspunt van de nieuwe uitvoeringsstructuur dat reïntegratieactiviteiten aan private partijen worden uitbesteed, geldt ook voor gemeenten. Met het oog op een goede marktwerking acht het kabinet het van belang dat gemeenten zoveel mogelijk uitbesteden aan de private – niet aan de gemeente gelieerde – partijen. Voorzover reïntegratieactiviteiten worden uitbesteed aan gemeenten gelieerde bedrijven, dient dat onder dezelfde voorwaarden te gebeuren als bij private bedrijven en onder het stellen van dezelfde kwaliteitseisen. Beide elementen zijn, conform de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel SUWI, inmiddels vastgelegd in bestuurlijke afspraken in het kader van de «Agenda voor de toekomst», die op 24 april jl. door de minister van SZW en de VNG is ondertekend.

### *Wetgeving*

Het onderdeel reïntegratie van de amvb SUWI is nog in voorbereiding. Daarin zullen ondermeer de volgende onderwerpen worden geregeld: het Persoonsgebonden Reïntegratiebudget voor werknemers na een second opinion door het UWV, subsidievoorwaarden voor werkgevers die opdrachtgever worden, contracteisen, de aanbestedingsprocedure, overdracht gegevens aan reïntegratiebedrijven en de overgang van verantwoordelijkheden (zie paragraaf 3.2). Bij de uitwerking van de subsidievoorwaarden wordt rekening gehouden met de administratieve lastendruk. Hierover vindt afstemming plaats met Adviescollege toestemming administratieve lasten (Actal).

### *Facilitering opdrachtgevers*

Thans wordt ook gewerkt aan voorstellen voor het faciliteren van opdrachtgevers. Via een onderzoek bij verschillende opdrachtgevers wordt geïnventariseerd welke behoefte aan ondersteuning bestaat bij de drie typen opdrachtgevers (gemeenten, UWV en werkgevers) ten aanzien

<sup>1</sup> De kunst van het aanbesteden. (Ctsv, januari 2001). Inkoop van reïntegratietrajecten voor ontslagwerklozen en arbeidsgehandicapten (onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van SZW door Research voor Beleid, februari 2001). Evaluatie aanbestedingsprocedure (Lisv, verwacht eind mei 2001).

van de professionalisering van hun inkoopdeskundigheid. De resultaten van dit onderzoek worden eind mei verwacht.

De voorstellen voor facilitering (waarbij ook aandacht zal zijn voor de positie van kleine werkgevers) zullen, mede op basis van het onderzoek, ontwikkeld worden in samenspraak met de Commissie Voorbereiding Raad voor werk en inkomen, StimulanSZ, UWV i.o. en de Brancheorganisatie reïntegratiebedrijven (Borea). In dit verband zijn de activiteiten van het project Inkoop Reïntegratie door StimulanSZ van belang waar verschillende gemeenten aan deelnemen. Eindproducten van het project zijn handreikingen en modellen voor het aanbesteden en een inkoop-training. De ontwikkelde voorstellen voor facilitering worden eind mei ter toetsing voorgelegd aan experts.

#### *Stand van zaken overdracht niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers*

De verantwoordelijkheid voor de (re)integratie van niet-uitkeringsgerechtigden en van Anw-uitkeringsgerechtigden zal in het kader van SUWI overgaan naar de gemeenten. In maart 2001 heeft een expertmeeting plaatsgevonden waarbij vertegenwoordigers van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, de Sociale Verzekeringsbank, VNG, Divosa, StimulanSZ en diverse gemeenten informatie hebben uitgewisseld over de omvang van de doelgroep. Er is gesproken over de praktische aspecten van de overdracht, die in de komende maanden moet gaan plaatsvinden. Het ministerie van SZW heeft een projectleider aangesteld om de overdracht te begeleiden.

Met Arbeidsvoorziening is afgesproken dat in de periode tot 1 januari 2002 alle niet-uitkeringsgerechtigden die langer dan een jaar in het bestand zitten en van wie de arbeidsmarktpositie niet nader is bekeken, zullen worden benaderd met de vraag of men geïnteresseerd is in dienstverlening. Indien dit het geval is, zal alsnog de arbeidsmarktpositie worden bepaald en zo nodig en zo mogelijk een traject worden gestart<sup>1</sup>. Op deze manier zullen «geschoonde bestanden» aan de gemeenten worden overgedragen. Ook zijn de betreffende cliënten op die wijze geïnformeerd over de aanstaande verandering.

De gemeenten zullen over extra middelen kunnen beschikken voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers. Uit het prestatiebudget Arbvo zal in totaal f 410 miljoen worden overgeheveld naar de gemeenten, waarvan f 213 miljoen bestemd voor niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers. Dit bedrag zal geormerkt worden toegevoegd aan het Scholings- en Activeringsbudget WIW. In het jaar 2002 zal f 50 miljoen moeten worden besteed bij KLIQ en in het jaar 2003 f 25 miljoen. In bestuurlijke afspraken in het kader van de «Agenda voor de toekomst» is dit vastgelegd. Bij brief (BZ/BU/01/27 466) van 24 april 2001 is de «Agenda voor de toekomst» aan de Tweede Kamer aangeboden.

## **8. Toezicht**

*Doel: Zorgdragen voor een goede voorbereiding van de vormgeving en positionering van het toezicht in de nieuwe structuur van SUWI, toezicht in de overgangperiode waarborgen en de risico's bij de uitvoering van bestaande wet- en regelgeving zoveel mogelijk beperken.*

### *8.1 Toezicht in de overgangperiode*

#### *Algemeen*

Per brief van 19 februari jl. (TZ/PT/2001/10 707) bent u geïnformeerd over het toezicht in de overgangperiode. In deze brief zijn de uitgangspunten voor het toezicht in de overgangperiode verwoord:

- de wettelijke taken en verantwoordelijkheden veranderen in beginsel

<sup>1</sup> NUG-ers en Anw-ers die korter dan een jaar zijn ingeschreven vallen onder de sluitende aanpak en krijgen dus sowieso een aanbod.

- niet tot het tijdstip van inwerkingtreding van de wet SUWI. Het toezicht sluit aan op deze bevoegdheden- en verantwoordelijkheidsstructuur;
- het dient duidelijk te zijn welke organisatie waarvoor staat en verantwoordelijk is. Voor een adequate toezichtsuitoefening is het essentieel dat het veranderproces van de oude uitvoeringstructuur naar de nieuwe uitvoeringstructuur transparant en conform wet- en regelgeving verloopt;
  - het toezicht in de overgangperiode verloopt zo veel mogelijk via de reguliere toezichtslijnen;
  - er vindt afstemming en coördinatie plaats van de activiteiten van SZW, Veranderorganisatie en Ctsv.

In de wijze waarop taken worden uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie kunnen in de overgangperiode accentverschuivingen optreden. Waar dit proces zich vertaalt in effecten op het going concern, is dit relevant voor het uitoefenen van toezicht door de toezichthouder. De toezichthouder dient de rechtmatigheid, doelmatigheid (en doeltreffendheid) van de uitvoering te beoordelen, en te signaleren wanneer deze onverhoopt zouden (kunnen) worden beïnvloed als gevolg van het veranderproces. Het aangrijpingspunt voor het toezicht blijft de op grond van de wet- en regelgeving verlangde kwaliteit van de dienstverlening. Aan de hand van risicoverkenningen worden periodiek de voor toezicht relevante uitvoeringsrisico's in beeld gebracht. In een toezichtsplan worden de risico's vertaald naar concrete toezichtsactiviteiten.

Van belang is dat de toezichthouders en de Veranderorganisatie elkaar volledig en tijdig informeren over relevante ontwikkelingen in het veranderproces. Hiertoe worden – vanuit ieders verantwoordelijkheid – afspraken gemaakt over welke informatie ter beschikking moet worden gesteld aan de toezichthouders. Het belang van goede informatie-uitwisseling en onderlinge afstemming resp. coördinatie neemt naar gelang het veranderproces vordert alleen maar toe. Uitgaande van de huidige toezichtsbevoegdheden en een maximale inzet van alle kanten zijn de toezichthouders in staat om op adequate wijze invulling te geven aan hun verantwoordelijkheden.

Vanaf begin 2000 zijn in het kader van het toezicht diverse overleggremia ingesteld. In de brief van 19 februari bent u daarover geïnformeerd. Mede op basis van uitgevoerde risico-analyses zijn toezichtsplannen voor de verschillende organisaties opgesteld (zie hieronder).

#### *Toezicht op uitvoering werknemersverzekeringen*

Het Ctsv heeft in het kader van het veranderproces SUWI onderzoek uitgevoerd bij de uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen. Het onderzoek heeft geresulteerd in een boedelbeschrijving uitvoeringsinstellingen. Ook heeft het Ctsv uitgebreid de risico's m.b.t. de scheiding publiek-privaat bij de uitvoeringsinstellingen onderzocht (de vijfde vervolgrapportage ontvlechting). Beide rapporten zijn u per brief van 3 april jl. (TZ/TBO/ 2001/ 19400) aangeboden. Bij het toezicht op de uitvoering van de werknemersverzekeringen door de uitvoeringsinstellingen zal, op grond van genoemde rapportages, door het Ctsv verder onderzoek worden verricht naar de eigendomsverhoudingen ICT, de in- en uitbestedingen (en de contracten) en de balansontwikkeling (dit laatste wordt in het reguliere toezicht meegenomen). Ook vervult het Ctsv een signaalfunctie ten behoeve van de minister van SZW ingeval bij de toezichtsuitoefening mocht blijken dat het veranderproces het going concern beïnvloedt.

#### *Toezicht op uitvoering door gemeenten*

Het toezicht op de uitvoering door gemeenten is geïntensiveerd met SUWI-gerelateerde aspecten. De extra informatieverzameling richt zich

onder meer op activiteiten van gemeenten bij de CWI-vorming (procesknip, service niveau overeenkomsten etc.) en de verdere voortgang om tot commerciële inkoop van reïntegratietrajecten te komen. Instrumenten zijn daarbij toezichtcontacten met gemeentebesturen, gerichte toezichtonderzoeken en specifieke analyse van reeds beschikbare gegevens. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode juni-november.

Een aandachtspunt voor het toezicht op de gemeentelijke uitvoering is de rol van gemeentelijke bedrijven en WIW/WSW-uitvoeringsorganisaties bij de ontwikkeling van een private reïntegratiemarkt. Een eerste quick scan «uitstroom en uitbesteding» is begin 2000 afgerond en de uitkomsten van deze quick scan waren als bijlage gevoegd bij de rapportage in het kader van het grofontwerp.

In het eerste kwartaal 2001 is een kwalitatieve verkenning uitgevoerd op het gebied van de uitbesteding van reïntegratietrajecten door een aantal gemeenten.

Uit de verkenning blijkt dat lokale uitvoeringsstructuren divers zijn. Varianten zijn «getrapte» inkoop (hoofdaannemers kopen in bij onderaannemers), historisch gegroeide vormen van samenwerking tussen meerdere partijen en vormen waarin gemeenten een financieel belang hebben in een bedrijf (o.m. de WSW-bedrijven). De rol en invloed van de (bovenlokale) WIW/WSW-organisaties en gelieerde bedrijven daarbij is sterk uiteenlopend. Het kan gaan om het feitelijk uitvoeren van reïntegratietaken tot aan het (beleidsmatig) regie voeren en het «organiseren» van samengestelde trajecten.

De resultaten van de verkenning zijn input voor beleidsvorming en onderzoeksaanpak van de vervolquick scan die in mei/juni van dit jaar wordt uitgevoerd.

Het toezicht streeft bij de informatieverzameling naar afstemming met andere trajecten teneinde dubbelingen in informatie-uitvraag en daarmee onnodige belasting van gemeenten zoveel mogelijk te voorkomen.

#### *Toezicht op Arbeidsvoorziening*

Per brief van 8 maart 2001 (kenmerk AM/ARV/01012662) is de Tweede Kamer, in aanvulling op eerdere berichten, geïnformeerd over de veranderende bestuurlijke constellatie bij Arbeidsvoorziening (zie paragraaf 4.1) en de bijzondere rol van de zesde bestuurder hierbij. Middels deze brief bent u tevens geïnformeerd over de consequenties en maatregelen naar aanleiding van het terugtreden van het Centraal Bestuur van Arbeidsvoorziening per 1 april 2001. Het toezicht in de overgangperiode, zoals neergelegd in het toezichtsplan, zal alert zijn op situaties bij de ontvlechting van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en de opbouw van CWI, welke niet in overeenstemming zijn met bestaande wet- en regelgeving, zodat dreigende discrepanties tijdig kunnen worden gesignaleerd. Aandachtspunt voor het toezicht op Arbeidsvoorziening in de overgangssituatie vormt de (tijdige) levering van betrouwbare, toezichtsrelevante informatie door de verschillende bedrijfsonderdelen. Met de bestuurders van de bedrijfsonderdelen is afgesproken dat zij de minister maandelijks rapporteren over de uitvoering van de taakopdracht, de financiën, de productie en de invoering van de euro. Er vindt frequent bestuurlijk overleg plaats met de bestuurders van de bedrijfsonderdelen. Op korte termijn worden de jaarstukken 2000 en de eerste kwartaalrapportage 2001 van Arbeidsvoorziening verwacht. De beide stukken zullen, voorzien van een oordeel van de minister, aan de Tweede Kamer worden gezonden.

#### *Toezicht op CWI-vorming*

Gedurende het lopende jaar zal de CWI gevormd worden en zal de toezichthouder zich moeten voorbereiden op het toezicht op de CWI. Het is de taak van de Veranderorganisatie te zorgen voor de ontwikkeling en

voorbereiding van de implementatie van de CWI. De CWI-pilots vormen hier een onderdeel van. De pilots hebben betrekking op het uitzoeken van de optimale intake voor WW en Abw en hebben voornamelijk het karakter van «proefdraaien» met instandhouding van de reguliere processen. Momenteel worden drie pilots gestart: drie ten behoeve van de WW-intake en drie ten behoeve van de Abw-intake. Het toezicht zal extra alert zijn op de mogelijke effecten van de pilots op de zorg voor het behoud van kwaliteit van de reguliere uitvoeringsprocessen.

De toezichthouders beoordelen of de juiste uitvoering van de WW en de Abw voldoende gewaarborgd blijft in de overgangperiode tot de CWI volledig operationeel is. Het is verder van belang om gedurende de ontwikkelingsfase als toezichthouder goed geïnformeerd te zijn in verband met de vormgeving van het toezicht op de CWI na 1 januari 2002. In het periodiek overleg tussen SZW, Ctsv en Veranderorganisatie is ook afgesproken dat de toezichthouders alle informatie krijgen die nodig is om vanuit de optiek van regulier toezicht de pilots te volgen en te beoordelen in relatie tot effecten op de reguliere taken van de uitvoeringsinstellingen en de gemeenten.

### *8.2 Stand van zaken integratietraject toezicht*

In het wetsvoorstel SUWI wordt voorgesteld om het toezicht op alle betrokken uitvoeringsorganen in de nieuwe uitvoeringsstructuur, de gemeenten en de zbo's (CWI, UWV, SVb) te integreren, deze te plaatsen onder verantwoordelijkheid van de Minister van SZW en een onafhankelijke positie te geven.

Per brief van 17 januari jl. bent u via de rapportage in het kader van het grofontwerp geïnformeerd over de afspraken m.b.t. de voorbereiding inzake het samengaan van de directie Toezicht en het Ctsv tot de Inspectie werk en inkomen. De onderstaande fasering van het implementatietraject is beoogd:

- a. fase 1: voorbereiding positionering en functioneren van de Inspectie;
- b. fase 2: doorlichting samen te voegen organisaties in het licht van de taken, de positionering en het functioneren van de Inspectie;
- c. fase 3: voorbereiding van het feitelijke samengaan en de integratie van de beide organisaties;

Gedurende het traject is er regelmatig overleg tussen SZW en het Ctsv over de voortgang van het proces.

De eerste fase is inmiddels afgerond. Met het Ctsv heeft beraad plaatsgevonden over de positionering van de Inspectie Werk en Inkomen. Het Ctsv kan instemmen met de beleidsvoornemens hieromtrent die per brief van 2 april 2001 (kenmerk: TZ/SUWI/2001/19 241) aan de Kamer zijn gezonden. De onafhankelijke positionering en werkwijze van de Inspectie, welke reeds op wetsniveau in het wetsvoorstel SUWI zijn opgenomen, worden bij algemene maatregel van bestuur verder uitgewerkt. Deze amvb zal voor het merendeel organisatorische elementen bevatten die zich niet goed lenen voor opname in het wetsvoorstel SUWI. In het op 13 december 2000 en 21 februari 2001 gehouden algemeen overleg is toegezegd geen onomkeerbare stappen te zetten bij de inrichting van het toezicht zonder voorafgaand overleg met de Tweede Kamer. De concept amvb zal, voordat advies wordt gevraagd aan de Raad van State, aan u worden voorgelegd.

In de tweede en derde fase zullen de te ondernemen activiteiten ter voorbereiding van het samengaan van de directie Toezicht en het Ctsv zorgvuldig worden gezien. De daadwerkelijke, voorziene integratie van de

bestaande toezichthouders (implementatiefase) zal de komende periode zo goed mogelijk worden voorbereid door de directie Toezicht van het ministerie en het Ctsv. Het doel van is de feitelijke integratie, vanaf het moment van aanvaarding van het wetsvoorstel door de Kamer, zo spoedig mogelijk te kunnen realiseren. Naast de organisatieontwikkeling zal ook de taakontwikkeling van de nieuwe toezichthouder in de komende periode centraal staan.

Ook zal een oriëntatie op de inhoud van het toezicht in de nieuwe uitvoeringsstructuur werk en inkomen plaatsvinden.

## **9. Handhaving en fraudebestrijding**

*Doel: Het vormgeven van een effectief handhavingsbeleid*

### *9.1 Handhaving*

Binnen de SUWI-constellatie is handhaving een belangrijk thema. Fraude en misbruik moet worden voorkomen. De nadruk ligt op het ontwikkelen van een goed werkend handhavingssysteem. De organisatie van het UWV en de CWI (intake) moet zodanig zijn ingericht dat potentiële fraude zo snel mogelijk vanuit de werkprocessen kan worden aangepakt. Zo is bijvoorbeeld de bestrijding van identiteitsfraude een taak die CWI en UWV goed in hun werkprocessen moeten verankeren.

In de rechtmatigheidsrapportage 1999 over de werknemersverzekeringen, constateert het Ctsv een aantal tekortkomingen in de toelichting van de uitvoeringsinstellingen over de voorschriften en besluiten gericht op voorkoming van misbruik, alsmede over de naleving daarvan. Op de onderdelen integrale analyse van risico's en maatregelen, de maatregelen ter bestrijding van misbruik en de toereikende uiteenzetting van resterende onzekerheden in de toelichting op de Verantwoording Sociale Verzekeringen, is het oordeel van het Ctsv niet positief. De tot nu toe bereikte resultaten per uitvoeringsinstelling en per voornoemd onderdeel zijn verschillend.

#### *Noodzakelijke acties*

Voor een effectief handhavingsbeleid zijn de volgende acties vereist:

- A. Integrale analyse van risico's en maatregelen op het gebied van Misbruik & Oneigelijk gebruik (M&O).
- B. Maatregelen ter bestrijding van misbruik.
  - aantoonbaar maken dat risico's als gevolg van het gebruik van gegevens van derden zijn afgedekt door maatregelen ter bestrijding van misbruik;
  - verbetering van de samenhang en inzicht tussen de maatregelen ter bestrijding van misbruik;
  - implementatie bij de uvi's van de maatregelen die uit het M&O-beleidskader volgen;
  - het inzichtelijk maken van de effecten van de maatregelen ter bestrijding van misbruik;
  - verbetering van de controle door de accountant ter zake van de opzet en de werking van en de rapportering over M&O.
- C. Toereikendheid van uiteenzetting van resterende onzekerheden, inzake M&O, in de financiële verantwoording.
  - Verbetering van de toelichting op de uitkomsten van het M&O-beleid;
  - Verbetering van de toelichting op de resterende onzekerheden als gevolg van M&O.

Via het Lisv en het Ctsv zal het ministerie van SZW ervoor zorgdragen dat deze acties uiterlijk medio van dit jaar zullen worden gestart. De bewaking



hiervan zal vanaf 2002 zowel bij het UWV, als ook bij het departement komen te liggen.

#### *UWV*

Per 1 april 2001 is binnen het verandermanagement een manager expliciet verantwoordelijk voor de adequate inbedding van handhaving in de nieuwe organisatie. Per 1 juli a.s. zullen de relevante management-opdrachten worden verstrekt, die moeten uitmonden in concrete plannen en begrotingen eind dit jaar. Onderdeel van deze managementopdrachten is het beschrijven van processen op handhavingsgebied alsmede het beleggen van de handhavingstaak, de vormgeving daarvan en de borging op organisatorisch niveau.

De beschrijving van de werkprocessen van de nieuwe organisatie is in volle gang. Deze zijn inmiddels in concept gereed. De werkprocessen zijn erop gericht de M&O-risico's bij de uitvoering van de werknemers-verzekeringen te beperken. De inrichting van de processen vindt plaats op basis van risico-inventarisatie. Dit zal op een zodanige wijze plaatsvinden dat bij de uitvoering van de processen M&O de nodige aandacht krijgt.

Bij de inrichting van de organisatie wordt aandacht besteed aan de eigen verantwoordelijkheid van de primaire afdelingen in deze en aan de fraude-alertheid van het personeel. In de relatie met werkgever en uitkeringsgerechtigde wordt specifiek aandacht besteed aan compliance en pakkans. Bij de inrichting van de planning- en controlcyclus wordt handhaving als resultaats- en inspanningsverplichting meegenomen. De effecten van de handavingsinspanningen worden, behalve tussentijds, jaarlijks voor 1 juni, in het kader van de beleidscyclus, geëvalueerd in de trendrapportage handhaving.

#### *CWI*

Ook binnen CWI wordt bij de inrichting van de organisatie fraude nadrukkelijk meegenomen. Op dit moment wordt gewerkt aan de nadere invulling van het fraude- en handavingsbeleid en de vormgeving daarvan in concrete processen. Voor de CWI's zal de nadruk voor de handhaving op tijdige signalering naar gemeenten en UWV liggen.

### *9.2 Organisatie rond handhaving*

De opsplitsing van taken op het vlak van handhaving en opsporing vloeit voort uit de verschillen tussen de betrokken kolommen. Er zijn echter ook kolomoverstijgende onderwerpen die samen moeten worden opgepakt teneinde tot een strikte en adequate handhaving te komen. Dat wordt op verschillende manieren gerealiseerd. Enerzijds door de vorming van een departementale opsporingsdienst per 1 januari 2002, de sociale opsporings- en inlichtingendienst (SIOD), die verantwoordelijk wordt voor de opsporing van de zware zaken (bijv. wanneer sprake blijkt te zijn van serieuze criminele samenspanning) op het gehele SZW-terrein. Anderzijds door het bevorderen en intensiveren van de samenwerking tussen de verschillende kolommen op het vlak van opsporing. Dit laatste is ook een van de speerpunten bij de intensivering fraudebestrijding 1998–2002. Daarnaast wordt binnen het departement het onderwerp handhaving zodanig verankerd dat een integrale benadering gewaarborgd is.

Er is inmiddels een overlegplatform gevormd tussen de opsporingsdiensten van de verschillende uvi's en de betreffende medewerkers van het Lisv. Vanuit dit overleg wordt ondermeer een gezamenlijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de SIOD. Er is inmiddels een start gemaakt met de voorbereidingen van de SIOD. Zo is een projectorganisatie opgericht onder leiding van een projectdirecteur. De project-



organisatie heeft begin februari 2001 een plan van aanpak opgesteld. De betrokken organisaties in het SZW-veld zijn vertegenwoordigd in de projectorganisatie. Medio juni 2001 vindt besluitvorming plaats over meer definitief ontwikkelde voorstellen. Daarna volgt de implementatie.

### *9.3 Inlichtingenbureau*

Conform planning wordt het Inlichtingenbureau vanaf september 2001 landelijk geïmplementeerd. In 2001 zullen tussen de 30 en 40 gemeenten worden aangesloten; in 2002 volgen alle andere gemeenten. Het Inlichtingenbureau zal niet alleen zorgdragen voor elektronische gegevensuitwisseling tussen sociale diensten en andere instanties in het kader van fraudebestrijding, maar er zal ook functionaliteit worden toegevoegd, waardoor het Inlichtingenbureau binnen afzienbare termijn een sectorloket voor gemeenten binnen SUWI-net (de elektronische infrastructuur SUWI) zal zijn (zie ook paragraaf 5.4.2).

In het wetsvoorstel SUWI en de Invoeringswet SUWI (wijzigingen Algemene bijstandswet), die beide aan de Tweede Kamer zijn aangeboden, wordt voor deze twee functies een wettelijke basis gecreëerd. Een amvb voor de inrichting van het Inlichtingenbureau is in voorbereiding (zie paragraaf 3.2). In deze amvb worden nadere regels gesteld omtrent de taken, de financiering, de administratie en de organisatie van de stichting Inlichtingenbureau.

Onlangs is de Tweede Kamer schriftelijk geïnformeerd over het voornemen van de Minister om een stichting op te richten als beheer- en uitvoeringsorganisatie voor het Inlichtingenbureau (Kamerstuk 27 635, nr. 1). In deze brief en in de antwoorden op vragen die naar aanleiding hiervan door de Tweede Kamer zijn gesteld, wordt ingegaan op zaken als taken, verantwoordelijkheden, toezicht en bescherming van persoonsgegevens.

## **10. Doelmatigheid, doeltreffendheid en financiële aspecten**

*Doel:*

- *(rapporteren over) uitwerking sturingsfilosofie van SZW richting nieuwe uitvoeringsorganisaties gericht op efficiency en effectiviteit;*
- *(inzicht geven in) de financieringsaspecten van de implementatie van SUWI.*

### *10.1 Doelmatigheid en doeltreffendheid*

In de SUWI-situatie zal de minister de budgetten voor de uitvoeringskosten van de CWI-organisatie, het UWV en de SVb vaststellen. Uitgangspunt vormt de sturing op basis van output, prestatie-indicatoren en een daarbij aansluitende financieringssysteem, zodat zowel de minister als de uitvoeringsorganen hun verantwoordelijkheden waar kunnen maken. Uitwerking van deze sturingsfilosofie vindt thans plaats langs drie lijnen:

- Met de uitvoeringsorganisaties (UWV in oprichting, Lisv, CWI i.o. en SVb) is afgelopen maanden overleg gevoerd over de nadere uitwerking van te hanteren outputvariabelen, prestatie-indicatoren, financieringssysteem, toepassing van het baten/lasten-stelsel e.d.. Het uitgangspunt bij dit proces is transparantie voor alle partijen. Hierbij worden de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer uit haar rapport over de efficiency van de arbeidsbureaus, dat tijdens het Algemeen Overleg van 25 april 2001 over Arbeidsvoorziening aan de orde was, meegenomen. Het overleg met de uitvoeringsorganisaties zal de komende maanden worden voortgezet.
- Met het oog op de in de wetsvoorstel SUWI voorziene nadere regelgeving is binnen SZW een werkgroep belast met de uitwerking van de

begrotings- en verantwoordingscyclus voor de nieuwe organisaties. Uitgangspunt daarbij is dat deze zoveel mogelijk aansluit bij de begrotings- en verantwoordingscyclus van het Rijk en het daarin opgenomen VBTB-gedachtengoed. De sturing op output en het werken met prestatie-indicatoren in relatie tot de financiële middelen sluit daarop goed aan. Met oog op de tijdige inwerkingtreding is afronding van dit traject voor deze zomer gepland.

- In een zogenoemd Programmteam Financiën van de Veranderorganisatie (bestaande uit deelnemers vanuit geledingen van UWV, CWI, Lisv en het kerndepartement) wordt gewerkt aan de raming op hoofdlijnen van de kosten en de baten van SUWI. Hierbij wordt gekeken naar de incidentele/transformatie-gerelateerde kosten, de structurele uitvoeringskosten, de baten die optreden in de uitvoerings sfeer en de baten uit bespaarde uitkeringen. Er zal dus een duidelijke relatie gelegd worden tussen de grote en de kleine geldstroom. De eerste resultaten hiervan zullen, in samenhang met de businessplannen CWI en UWV, gedurende de zomermaanden beschikbaar komen.

### *10.2 Financieringsaspecten implementatie SUWI*

Sinds de vorige rapportage zijn in het budgettaire beeld van de beschikbare middelen ter financiering van de transformatiekosten SUWI de volgende wijzigingen opgetreden.

De oorspronkelijke staartpost SUWI bedroeg f 825 mln verdeeld over 5 jaren (2000 t/m 2004). Deze was gebaseerd op een eerste globale inschatting van de kosten van de SUWI-operatie, mede op basis van de rapporten van drie onderzoeksbureau's (die begin 2001 naar de Tweede Kamer zijn gezonden).

In het kader van de besluitvorming over begrotingsvoorbereiding 2002/ Voorjaarsnota 2001 zijn daar mutaties opgetreden, in deze rapportage kan alleen ingegaan worden op de consequenties voor het uitvoeringsjaar 2001 (conform Voorjaarsnota/Voorjaarsbrief):

- Allereerst heeft een intertemporele schuif plaatsgevonden binnen de bestaande staartpost, waarbij de beschikbare middelen in 2004, 2003 naar voren zijn gehaald (met name 2001), omdat de transformatiekosten al in belangrijke mate in 2001 (met enige uitloop naar 2002) voordoen;
- Voorts is aan de reeds beschikbare middelen op de staartpost nog een bedrag van 500 mln in 2001 toegevoegd. Deze toevoeging heeft net als de rest van de staartpost nog een stelpostkarakter (dat wil zeggen dat deze nog niet is onderbouwd en belegd met concrete uitgaven). En de toevoeging is bedoeld voor investeringen in de nieuwe organisaties UWV, CWI en in ICT, voor de financiële afwikkeling van Arbeidsvoorziening en voor de afwikkeling van vorderingen in het kader van Europese subsidies (ESF).

De benutting van de hierbovengenoemde staartpost verloopt langs de volgende procedure.

Op basis van concrete projectvoorstellen of declaraties voorzien van financiële onderbouwingen vindt in overleg met het ministerie van Financiën overheveling plaats van de middelen van de staartpost naar de begroting van het ministerie van SZW. Dit wordt geformaliseerd in de reguliere begrotingsproducten. In aanvulling op de posten waarvoor reeds in 2000 middelen zijn overgeheveld naar de SZW-begroting (ad in totaal 64,5 mln) vindt bij voorjaarsnota 2001 overheveling plaats voor de volgende concrete kostenposten (voor in totaal 316,8 mln):

- stimuleringsregeling CWI;
- stimuleringsregeling regionale platforms;
- stimuleringsregeling BVG's;

- Budget Commissie Voorbereiding Raad voor werk en inkomen;
- ICT;
- voorzieningen en transformatiekosten KLIQ (zie brief van 13 maart 2001);
- bestuurskosten ontvlechting Arbvo;
- Veranderorganisatie en inhuur externen.

Op de staartpost staat nog een bedrag van 85 mln geormerkt voor het in 2000 afgesloten sociaal plan Arbvo, waarvoor het geld op declaratiebasis zal worden overgeheveld.

In de onderstaande tabel wordt de stand van zaken over de aanvullende post weergegeven voor de jaren 2000 en 2001.

**Stand van zaken aanvullende post SUWI (KBB 2002)**

in mln guldens	2000	2001
a. Raming aanvullende post (MN 2000)	75,0	225,0
b. Uitdeling 2000	- 64,5	
c. Uitdeling 2001 (VJN 2001)		- 316,8
d. Totaal a+b+c	10,5	- 91,8
e. Intertemporele verschuiving	- 10,5	190,5
f. Totaal d+e	0,0	98,7
g. Stelpost Arbvo/SUWI/ESF		500,0
h. Totaal f+g		598,7
i. Sociaal plan Arbvo (nog niet uit te delen)		- 85,0
j. Totaal h+i		513,7

Dit betekent dat voor het jaar 2001 nog ruim 500 mln (ongeormerkt) beschikbaar is op de staartpost voor SUWI/Arbvo/ESF. Eerstvolgende moment waarop tot uitdeling kan worden overgegaan is de indiening van de businessplannen door de Veranderorganisatie medio dit jaar als nadere uitwerking van het zg. grofontwerp. In het najaar zal op basis van lopende onderzoeken meer zicht ontstaan op de kosten van de ontvlechting Arbvo en de afwikkeling van de oude ESF-periode.

**Overzicht SUWI per 15 april 2001, in mln guldens**

overzicht 2000	begroting	verplichtingen	uitgaven
totaal	123,4	213,3	75,4
overzicht 2001	begroting	verplichtingen	uitgaven
totaal	384,5	24,8*	29,1*

\* De cijfers voor 2001 betreffen voor een deel (het gedeelte dat betrekking heeft op personele en materiële posten) indicatieve bedragen per 30 april 2001. Reden voor deze afwijking is dat de informatie niet centraal beschikbaar is en pas bij de begrotingsuitvoeringsrapportage 1 juni 2001 beschikbaar komen.

Zie voor toelichting bijlage 4.

**11. Planning**

Sinds de vorige rapportage in oktober 2000 is gewerkt aan de voorbereidingen van de implementatie van CWI en UWV, het wetsvoorstel SUWI en de Invoeringswet SUWI en alle beleidsmatige aspecten die hierin opgenomen zijn, zoals reïntegratie, rechten en plichten, cliëntenparticipatie e.d. Over het algemeen is de planning gerealiseerd. Voltooiing en indiening van de Invoeringswet hebben iets meer tijd gevergd dan was voorzien. Overige belangrijke producten als grofontwerp, spreidingsplan CWI's en referentiewerkproces zijn volgens planning in januari 2001 aan de Kamer gezonden. De voorbereidingen rond de geautomatiseerde gegevens-

verwerking zullen na 1 januari 2002 doorlopen waardoor niet alle vestigingen van de uitvoeringsorganisaties vanaf de start van SUWI op het geautomatiseerde systeem zijn aangesloten. Dit zal deels handmatig moeten plaatsvinden. Het traject rond de voorbereiding van de RWI ligt op schema. De marginale overschrijdingen van de geplande data hebben geen gevolgen voor de overige mijlpalen. De uitwerking van het financiële traject (kosten/batenraming, prestatie-indicatoren e.d.) volgt op dit moment in het proces en verloopt volgens planning, zodat het beeld 2001 thans beschikbaar komt en het meerjarige beeld medio 2001. Op handhavingsgebied worden plannen van aanpak uitgewerkt om ervoor te zorgen dat in de nieuwe structuur vanaf 2002 handhaving een belangrijke plaats krijgt in de processen van de verschillende organisaties. De planning is er nog steeds op gericht SIOD en Inlichtingenbureau vanaf 1 januari 2002 van start te laten gaan. De externe verzelfstandiging van KLIQ zal op een later moment plaatsvinden dan de oorspronkelijk geplande datum van 1 april 2001. Parlementaire behandeling van het wetsvoorstel in dit kader zal pas voor de zomer plaatsvinden.

Kortom: De voorbereidingen in het kader van de uitvoeringsorganisatie zoals in deze rapportage geschetst verlopen volgens planning en de verwachting is dat de noodzakelijke voorbereidingen zijn afgerond om op 1 januari 2002 van start te kunnen gaan met de nieuwe uitvoeringsstructuur.

Hieronder volgt een meer gedetailleerde planning. Onderstaand schema sluit qua opzet aan bij de hoofdstukindeling uit deze tweede rapportage. Dit bevordert de leesbaarheid van de rapportage. Hiermee wijkt de opzet van het planningsoverzicht wel af van die van de rapportage in oktober 2000.

**De cursieve onderdelen zijn nieuw t.o.v. de 1e voortgangsrapportage**

Onderwerp	t/m 15 april 2001	2e kwartaal 2001	3e kwartaal 2001	4e kwartaal 2001	begin 2002
<b>1. Groot project</b>					
– rapportage TK	13 oktober 2000 is 1e rapportage naar TK gezonden	mei		okt/nov	
<b>2. Wetgeving</b>					
– wetsvoorstel naar TK	Wetsvoorstel SUWI is 20 januari 2001 naar TK gezonden en de Invoeringswet 6 april 2001				
– parlementaire behandeling TK		juni		okt/nov	
– Behandeling wetsvoorstel SUWI en Invoeringswet in EK (onder voorbehoud)					
– <i>nadere regelgeving in 3 amvb's naar RvS</i>			<i>juli/aug</i>		
– <i>nadere regelgeving in ministeriële regeling afgerond en publicatie van amvb's en ministeriële regelingen in het Staatsblad</i>				okt/nov	
– inwerkingtreding					jan
<b>3. Ontvlechting Arbeidsvoorziening</b>					
– wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten	Wetsvoorstel is 8 december 2000 naar TK gezonden				
– plenaire behandeling TK/EK (onder voorbehoud)		juni (TK)		sept/okt (EK)	
– externe verzelfstandiging KLIQ	Was gepland voor april 2001, maar schuift door vanwege latere behandeling in TK			okt	
– <i>afwikkeling overige bedrijfs-onderdelen en concern</i>					
<b>4. Uitvoeringsorganisatie SUWI</b>					

Onderwerp	t/m 15 april 2001	2e kwartaal 2001	3e kwartaal 2001	4e kwartaal 2001	begin 2002
– spreidingsplan en referentiewerk-proces CWI naar TK	Op 13 oktober 2000 zijn beide stukken naar TK verzonden met 1e voortgangsrapportage en besproken tijdens het AO van 13 december 2000 (spreidingsplan ook besproken op 21 februari 2001)				
– grof ontwerp (incl. ICT)	Het grofontwerp is op 17 januari 2001 naar de TK gezonden en tijdens het AO van 21 februari 2001 besproken				
– <i>publicatie amvb CWI en stimuleringsregelingen</i>	De amvb CWI is gepubliceerd op 16 maart 2001. De stimuleringsregelingen zijn op 1 april 2001 inwerking getreden				
– <i>start programma/projectbureau CWI en UWV</i>		<i>mei</i>			
– <i>start CWI-pilots</i>		<i>mei/juni</i>			
– <i>bedrijfsplannen</i>		<i>medio 2001</i>			
– <i>verzoek aan stichtingen a tot aandelenoverdracht aan stichting VUWV obv amvb erkenningscriteria uvi's</i>	Verzoeken zijn gedaan				
– <i>overdracht aandelen aan de stichting VUWV</i>	Overdracht van aandelen heeft voor 01/01/2001 plaatsgevonden 15 april 2001				
– <i>werkprocessen, aard en inhoud gegevensuitwisseling vastgesteld</i>					
– <i>benoemingen van Verander-managers en overige management-lagen</i>	1 april 2001 zijn de Verander-managers benoemd		<i>juli</i>	<i>nov</i>	
– <i>sluitingsdatum aanvragen stimuleringsregeling CWI</i>		<i>30 juni</i>			
– <i>sluitingsdatum aanvragen stimuleringsregeling regionale platforms en bedrijfsverzamel-gebouwen</i>				<i>31 dec</i>	
– <i>CWIntake gereed voor implementa-tie bij de CWI's</i>			<i>sept</i>		
– <i>pilots NVS-bank</i>			<i>zomer</i>		
– <i>start trainingsprogramma medewerkers</i>			<i>na zomer</i>		
– <i>regeling inrichting cliënten-participatie (centraal/decentraal)</i>				<i>okt</i>	
– <i>Tekening Agenda voor de toekomst met gemeenten</i>	<i>VNG en minister van SZW hebben 24 april het document getekend</i>				
– <i>projectleider gemeenten aange-steld</i>	Per 1 mei is een projectleider voor de implementatie van SUWI bij de gemeenten aangesteld				
– <i>start CWI/UWV etc</i>					<i>jan</i>
<b>5. RWI</b>					
– <i>uitvoering plan van aanpak 2000</i>	Het plan van aanpak is in uitvoering		<i>CVRWI rapporteert medio mei 2001 aan de minister over het eerste kwartaal.</i>		
– <i>vaststelling en publicatie subsidie-regeling</i>				<i>okt/nov</i>	
– <i>vaststelling begroting RWI 2002</i>				<i>okt/nov</i>	
– <i>evaluatie werkzaamheden Commissie</i>				<i>okt/nov</i>	
– <i>verlening mandaat RWI subsidie-regeling</i>					<i>dec</i>
– <i>start RWI</i>					<i>jan</i>
– <i>verantwoording CVRWI en decharge</i>					<i>april/mei</i>
<b>6. Reïntegratiemarkt</b>					

Onderwerp	t/m 15 april 2001	2e kwartaal 2001	3e kwartaal 2001	4e kwartaal 2001	begin 2002
– concretisering randvoorwaarden (zoals contracteisen, infovoorziening, opdrachtverlening, persoonsgebonden budget, overgang verantwoordelijkheden e.d.)	De randvoorwaarden zijn nader geconcretiseerd in de Invoeringswet	en de Nota n.a.v. verslag bij het wetsvoorstel SUWI			
– algemeen overleg aanbestedingsprocedure			juli		
– <i>verwerking in nadere regelgeving</i>			juli	okt	
<b>7. Toezicht</b>					
– boedelbeschrijving Ctsv 1e fase	De eerste boedelbeschrijving is op 13 oktober 2000 bij de 1e voortgangsrapportage naar de TK gezonden				
– <i>2e boedelbeschrijving Ctsv naar TK</i>	<i>is 3 april 2001 aangeboden aan TK</i>				
– ontwerp nieuwe structuur op alle niveaus en omvorming naar nieuwe structuur					
– <i>Beleidsvoornemens naar TK over inrichting onafhankelijk toezicht Inspectie</i>	<i>TK heeft hierover op 2 april 2001 een brief ontvangen</i>				
– <i>onderzoek eigendomsverhoudingen ICT en in-uitbesteding (door Ctsv)</i>					
– <i>toezicht CWI-pilots</i>					
– start					jan
<b>8. Handhaving</b>					
– <i>start verbeterpunten</i>				medio 2001	
– <i>landelijke implementatie Inlichtingenbureau</i>				sept	
– <i>oprichting SIOD</i>					jan
<b>9. Financiële aspecten</b>					
– <i>uitwerking sturingsfilosofie afgerond</i>		juni	juli		
– <i>begrotings- en verantwoordingscyclus CWI, UWV en SVb gereed</i>			juli		
– <i>inzicht in structurele en incidentele kosten en baten SUWI op hoofdlijnen</i>				medio 2001	



**1. CWI:**

De samenstelling van het Verandermanagement CWI is als volgt:

- *De heer R. de Groot*, voorzitter
- *Mevr. M.J. van Eck*, belast met de portefeuille «Beheer van de decentrale werkorganisatie».
- *Mevr. J.C.J.M. Berben*, belast met de portefeuille «Arbeidsmarkt, kennis- en informatiemanagement».
- *De heer C. Franke*, belast met de portefeuille «Bedrijfsvoering».

**2. UWV**

De samenstelling van het Verandermanagement UWV is als volgt:

- *De heer J.N. van Lunteren*, voorzitter
- *Mevrouw A.G. Dümig*, met als opdracht de inrichting van de Product- en Proces Ontwikkelingsorganisatie alsmede een aantal portefeuilles en de daarbij behorende organisatieonderdelen. Mevrouw Dümig treedt tevens op als vice-voorzitter.
- *De heer S.J. van Driel*, met als opdracht de inrichting van de AG-organisatie.
- *De heer R. van Es*, met als opdracht de inrichting van de WW-organisatie.
- *De heer Th. Fransen*, met als opdracht de inrichting van de collecterende organisatie.
- *De heer A. van der Veen*, met als opdracht de inrichting en aansturing van het Projectmanagementbureau alsmede een aantal portefeuilles en de daarbij behorende organisatie-onderdelen.

Gezien de complexiteit en de ingrijpendheid van de veranderingen die de SUWI-wet met zich meebrengt, ligt een uitgebreide proces- en effect-evaluatie voor de hand.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op de indicatoren voor de effecten van SUWI, de thema's voor beleidsinformatie en onderzoek, de planning van de uitvoering van de evaluatie en de rapportages aan de Kamer.

### 1. Indicatoren effecten SUWI

Om de effecten van SUWI te meten is een set van indicatoren opgesteld. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen indicatoren die de effectiviteit, de efficiency en de klantgerichtheid van de SUWI-voorstellen in kaart brengen. Ook de onderlinge relaties tussen deze drie doelstellingen van SUWI is van belang. Bij effectiviteit gaat het om:

1. preventieve effecten als gevolg van de versterkte activeringsfunctie van de CWI: de indicator hiervoor is de gemiddelde verblijfsduur van fase 1-cliënten;
2. haalbaarheidseffecten zoals het aantal boeten en maatregelen, het aantal fraudeonderzoeken, het aantal geconstateerde fraudes, e.d.;
3. de effecten van de reïntegratie-inspanningen (aantal te reïntegreren personen, plaatsingsresultaten en gemiddelde uitkeringsduur fase 2, 3, 4-cliënten).

Naar verwachting zal SUWI op termijn een positief effect hebben op het niveau van de uitvoeringskosten (efficiency). Structurele kostenbesparingen zijn mogelijk op het gebied van personeel (personeelsomvang en personeelskosten), huisvesting en ICT (exploitatiekosten ICT-investeringen). Tegenover deze mogelijke kostenbesparingen staan incidentele transformatiekosten, waarvoor de volgende indicatoren worden onderscheiden: bouw/aanpassing ICT-systemen, personele kosten, huisvestingskosten en transformatiekosten.

UWV, CWI en SVb zullen jaarlijks onderzoek doen naar *klantgerichtheid*. In overleg met deze organisatie zullen indicatoren worden geformuleerd als: het aantal klachten, de snelheid van dienstverlening, de wachttijden en tijdigheid. Eenzelfde benadering zal worden gevolgd ten aanzien van gemeenten.

### 2. Thema's beleidsinformatie en onderzoek

De evaluatie richt zich ook op belangrijke processen, waarin de invoering van SUWI ingrijpt. Deze processen kunnen worden onderverdeeld naar een aantal thema's, namelijk: reïntegratie, cliëntenparticipatie, gegevensuitwisseling, regionale platforms, activiteiten op CWI-locatie (arbeidsbemiddeling, nationale vacature- en sollicitantenbank, één-loketgedachte, beursvloerconcept, registratie werk en inkomen, bedrijfsverzamelgebouw, activering en controle fase 1 en uitkeringsintake Abw en WW), samenwerking tussen actoren, en de totstandkoming van de SUWI-organisatiestructuur.

### 3. Planning uitvoering evaluatie

#### 2002:

- functioneren reïntegratiemarkt (aanbestedingsprocedures, selectie reïntegratiebedrijven, inkoop reïntegratietrajecten);
- subsidieverstrekking aan werkgevers voor reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers;

- fasering cliënten door CWI;
- (herhaling in 2004).

### **2003:**

- prestaties reïntegratiebedrijven
- resultaten op het gebied van duurzame reïntegratie;
- rechten en plichten cliënt op het gebied van reïntegratie;
- persoonsgebonden budget;
- (herhaling van deze reïntegratieonderzoeken in 2005).
- gegevensuitwisseling;
- activiteiten op CWI-locatie/bedrijfsverzamelgebouw;
- samenwerking tussen CWI, UWV en gemeenten;
- cliëntenparticipatie;
- (knelpunten uit deze studies worden in 2005 opnieuw gezien).
- analyse klanttevredenheidsonderzoeken die door CWI, UWV en SVb jaarlijks worden uitgevoerd.

### **2005:**

eerste integrale SUWI-evaluatie (bevat analyse resultaten onderzoek uit eerdere jaren aangevuld met in 2005 uitgevoerd nieuw onderzoek)

#### **4. Rapportages aan de Kamer**

Na de invoering van SUWI zal een jaarlijkse tussentijdse evaluatie verschijnen waarin een overzicht wordt gegeven van de verdere implementatie, analyse van de veranderingen in de indicatoren in het verslagjaar en een samenvatting en analyse van de tot dat moment gepubliceerde onderzoeksresultaten en beleidsinformatie. Aangezien de uitvoeringsorganisaties, zeker in tijden van reorganisatie, tijd nodig hebben voor het verstrekken van beleidsinformatie zullen deze rapportages in september 2003 (over 2002) en september 2004 (over 2003) verschijnen. Zoals eerder opgemerkt zal in het najaar van 2005 een eerste integrale evaluatie worden gepubliceerd. Daarnaast zal de Minister van SZW in de reguliere begrotingsstukken rapporteren over SUWI.

Toezeggingen uit Algemeen Overleg 13 december 2000	Planning/Stand van zaken
1. Bij het grofontwerp (half januari 2001) wordt een definitief besluit gevoegd over het aantal CWI's. Er zal inzage worden gegeven in de huisvestingssituatie van uvi's en Arbvo. Aanvullende voorzieningen (ICT voorzieningen en CWI-bussen) worden vervolgens bezien. In ieder CWI zal een volwaardig pakket aan dienstverlening worden aangeboden. Er zal wel verschil zijn in grootte van de CWI's, maar niet in functionaliteit.	Is gebeurd bij brief van 17 januari 2001
2. Bij het grofontwerp (half januari 2001) wordt een voorstel gevoegd voor de aanpak van de afbouw van de CWI's, de stimuleringsregeling CWI's en Bedrijfsverzamelgebouwen (incl. kosten).	Is gebeurd bij brief van 17 januari 2001
3. Er worden pilots opgezet rond de termijnen voor gegevensaanlevering tussen CWI en gemeenten en UWV.	Zie voortgangsrapportage hoofdstuk 5 en 8.
4. Bij het grofontwerp (half januari 2001) wordt de Kamer geïnformeerd over de procedure rond de staartpost en de middelen die reeds aan Arbvo zijn toegezegd.	Is gebeurd bij brief van 17 januari 2001
5. In overleg met de VNG wordt bezien hoe de gemeenten met een brief en via internet intensiever geïnformeerd kunnen worden rond het SUWI-proces.	Er is op 14 maart 2001 een brief uitgegaan aan gemeenten en verdere facilitering van gemeenten loopt mee in het project Implementatie SUWI Gemeenten.
6. Alle informatie en rapporten rond SUWI die nodig zijn voor een goede oordeelsvorming door de Tweede Kamer worden ter beschikking gesteld.	Zie brief 17 januari 2001
7. De Kamer ontvangt voor de zomer van 2001 een voorstel voor de toekomstige vormgeving van de Centra Vakopleiding. Hierbij worden de Vrouwenvakscholen en de ROC's betrokken.	Bestuurders bereiden toekomstscenario voor; planning is nog steeds gericht op zomer 2001
8. Bij het grofontwerp (half januari 2001) zal een notitie worden gevoegd over cliëntenparticipatie en rechten en plichten.	Zie brief 17 januari 2001
9. In het wetsvoorstel SUWI wordt ingegaan op het subsidiebudget van de RWI, de relatie met de regionale platforms en de omvang van het secretariaat van de RWI.	Zie wetsvoorstel SUWI
10. De minister zal de motie KLIQ in het kabinet bespreken.	Zie reactie in brief 13 maart 2001 over KLIQ
11. De regeling waarin de onafhankelijke positie van de Inspectie werk en inkomen wordt vastgelegd, wordt voorgehangen bij de Tweede Kamer. Bij de inrichting van het toezicht zullen zonder voorafgaand overleg met de Kamer geen onomkeerbare stappen worden gezet.	Zie brief 2 april 2001
12. De aanbestedingsprocedure van de uvi's wordt geëvalueerd, waarbij aandacht wordt besteed aan: kleine reïntegratiebedrijven, tijdige informatieverstrekking, hoe een groot UWV toch maatwerk kan leveren en hoe kleine private werkgevers ondersteund kunnen worden.	Met het UWV en de gemeenten worden afspraken gemaakt over de wijze waarop zij kleine bedrijven zullen betrekken bij de aanbesteding. Uitgangspunt is dat in de opdrachtverlening door het Lisv voor 2002 al verbeteringen in dit opzicht worden doorgevoerd.
13. In de Memorie van toelichting bij de hoofdwet SUWI zal aandacht besteed worden aan de premie-inning (door het UWV of door de belastingdienst).	Zie wetsvoorstel SUWI

Toezeggingen uit Algemeen Overleg 13 december 2000	Planning/Stand van zaken
14. De Kamer dient ten tijde van de wetsbehandeling geïnformeerd te zijn over plannen rond budgettering en uitbesteding door UWV.	Zie hoofdstuk 5 en 10 in deze voortgangsrapportage
15. Informatie over AGORA volgt in het grofontwerp.	Zie beleidsplan ICT als bijlage bij grofontwerp bij brief van 17 januari 2001
16. Afstemming tussen SUWI en het wetsvoorstel verbetering poortwachter wordt gewaarborgd.	Loopt mee in voorbereiding van gelijktijdige parlementaire behandeling van beide wetsvoorstellen
<hr/>	
Toezeggingen uit Algemeen Overleg 21 februari 2001	Planning/stand van zaken
<b>CWI</b>	
1. Er komt ook een CWI in Achtkarspelen/ Kolummerland, er komt één CWI in Tiel en een CWI-faciliteit in de Bommelerwaard.	Loopt
2. Ieder CWI zal een minimumpakket aan dienstverlening aanbieden; daarbovenop zijn aanvullingen mogelijk.	Is verwerkt in wetsvoorstel Invoeringswet SUWI
3. De Kamer wordt geïnformeerd over de werking van de CWI's in de praktijk, en met name over de kwaliteit van dienstverlening, zodra de CWI's enige tijd conform de werkprocessen hebben gewerkt.	Komt aan de orde in de periodieke evaluatie over SUWI
4. De looptijd van de stimuleringsregeling voor CWI's, daar waar het betreft de afbouwregeling voor CWI's die niet in het spreidingsplan voorkomen, zal worden verlengd.	Bij publicatie amvb CWI en subsidieregelingen in maart/april 2001 meegenomen.
<b>Arbvo</b>	
5. De Kamer wordt geïnformeerd over het financieel beeld rond KLIQ.	Zie brief van 13 maart 2001 (kenmerk: FEZ/B&B/2001/17403)
6. De Kamer wordt geïnformeerd over een bestuurlijke voorziening per 1 april bij Arbvo.	Zie brief van 8 maart 2001 (kenmerk: AM/ARV/01/12662)
7. Bezien wordt of de contracten van CV Huvéma passen in het huisvestingsplan (dat in juni 2001 gereed is).	Kamer wordt hierover geïnformeerd in volgende voortgangsrapportage
8. De Kamer wordt geïnformeerd over reconstructie besluitvorming rond AGORA*	Zie brief van 2 maart 2001 en 20 maart 2001(SUWI/01/13637; A&O/PGV/01/15603)
<b>Clëntenparticipatie</b>	
9. Jaarlijkse conferentie over cliëntenparticipatie	Eerste conferentie wordt waarschijnlijk in 2002 gehouden. Voorbereiding o.a. gericht op deelnemende partijen en thema's (bijvoorbeeld cliëntenparticipatie in de gehele keten van dienstverlening op het gebied van werk en inkomen).
10. Onderzocht wordt op welke wijze de cliëntenparticipatie bij de RWI dient te worden geregeld.	Bij Nota van wijziging op het wetsvoorstel SUWI wordt voorgesteld de RWI te verplichten een regeling te treffen voor cliëntenparticipatie; in ieder geval dienen de cliëntenorganisaties te worden betrokken bij de totstandkoming van het beleidskader.
11. De mogelijkheden voor subsidiëring van cliëntenorganisaties worden i.o.m. VWS bekeken.	Besprekingen met cliëntenorganisaties en VWS worden thans gevoerd. Een eerste voorstel van de cliëntenorganisaties is inmiddels ontvangen.
12. Het streven is met de VNG een convenant af te sluiten over cliëntenparticipatie bij gemeenten.	Afspraken terzake zijn opgenomen in het kader van «Agenda voor de toekomst» die op 24 april 2001 is ondertekend door de minister en VNG.

Toezeggingen uit Algemeen Overleg 21 februari 2001	Planning/stand van zaken
13. Met cliëntenorganisaties zal worden overlegd over de vormgeving van cliëntenparticipatie op decentraal niveau (UWV/CWI).	Overleg is gestart; resultaten worden opgenomen in de wettelijk voorgeschreven regeling voor cliëntenparticipatie.
<b>ICT</b>	
14. Via het Ketenoverleg wordt regie gevoerd op het ICT-proces bij de verschillende uitvoeringsorganisaties.	Loopt heel 2001 (zie paragraaf 5.4 van deze voortgangsrapportage)
15. De jaarstukken van de uitvoeringsorganisaties zullen een afzonderlijk hoofdstuk over ICT bevatten; ook de regiehouder (SZW) zal de Kamer jaarlijks informeren over de samenhang in ICT.	Begrotings- en verantwoordingscyclus (medio 2001)
<b>Toezicht</b>	
16. De Kamer wordt nader geïnformeerd over het toezicht in de overgangperiode als de recent daarover aan de TK toegezonden brief van het CTSV daartoe aanleiding geeft.	Zie hoofdstuk 8 van deze rapportage
17. De Kamer wordt zo snel mogelijk geïnformeerd over de wijze waarop de waarborgen voor een onafhankelijke toezichtsuitoefening door de Inspectie kan worden verankerd (bij wet of bij amvb). Er zullen geen onomkeerbare stappen worden gezet op toezichtsterrein.	Zie brief van 2 april (TZ/SUWI/2001/19241)
<b>Reïntegratie</b>	
18. Bij de Invoeringswet of de voortgangsrapportage wordt nadere informatie verstrekt over rechten en plichten van de cliënt waaronder mogelijkheden voor uitbreiding van de doelgroep van het persoonsgebonden budget, de betrokkenheid van de cliënt bij de keuze van een reïntegratiebedrijf, de rechten die een cliënt heeft indien een reïntegratiebedrijf slecht presteert. Eind 2001 zal de evaluatie van de experimenten met een persoonsgebonden budget in het kader van de REA zijn afgerond.	Het betreffende overzicht van rechten en plichten is opgenomen in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Invoeringswet SUWI
<b>WAO-instroom</b>	
19. Bezien zal worden of de informatie over WAO-instroom per bedrijf openbaar kan worden gemaakt.	Wordt betrokken bij wetsvoorstel verbetering poortwachter
20. De Kamer wordt geïnformeerd over toekenningspercentage WAO.	Zie brief van 26 februari 2001 (22 187, nr. 113)
<b>Overige toezeggingen</b>	
21. De Kamer ontvangt jaarlijks een rapportage over fraude en misbruik.	Gepland voor najaar 2001
22. Bij de beantwoording van het Verslag van de Tweede Kamer inzake het wetsvoorstel SUWI zal waar nodig ook ingegaan worden op het wetsvoorstel Invoeringswet SUWI en het wetsvoorstel verbetering poortwachter.	Zie Nota n.a.v. verslag bij wetsvoorstel SUWI
23. Overwogen wordt om in de wet de mogelijkheid op te nemen dat één persoon in de Raad van Advies van UWV/CWI wordt benoemd op voordracht van de OR.	Deze bevoegdheid van de OR is bij Nota van wijziging in het wetsvoorstel SUWI opgenomen.

---

Toezeggingen uit Algemeen Overleg 21 februari 2001	Planning/stand van zaken
24. In de zomer zal meer inzicht worden gegeven in de kosten en baten van de SUWI-operatie.	Gepland voor medio 2001

---

\* Tijdens het Algemeen Overleg van *25 april 2001 over Arbeidsvoorziening* is toegezegd dat de Tweede Kamer in de rapportage Groot Project nader geïnformeerd zou worden over de gang van zaken rond AGORA. Daarnaast is toegezegd dat de minister zich zal laten adviseren of de twee modules «beroepen en opleidingen» en «matching» bruikbaar zijn voor de CWI. In deze modules wordt alleen geïnvesteerd als dit leidt tot een goed werkend systeem. De Kamer zal op beide punten nader geïnformeerd worden.

Het in het Algemeen Overleg van *5 april 2001 over de Evaluatie Wet Rea* aan de Tweede Kamer toegezegde overzicht van rechten en plichten is in de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Invoeringswet SUWI opgenomen.



De onderstaande tabel geeft een overzicht van de beschikbare middelen op de begroting van SZW (dat deel van de staartpost dat al is overgeboekt naar SZW), de aangegane verplichtingen tot 15 april 2001 en de gerealiseerde uitgaven tot 15 april 2001. Een meerjarig beeld van de baten en lasten op hoofdlijnen volgt medio 2001.

Overzicht Suwi per 15 april 2001, in mln gulden

**overzicht 2000**

	begroting	verplichtingen	uitgaven
artikel 11.01	12,3	15,4	11,7
artikel 15.06	111,1	197,9	63,7
<b>totaal</b>	<b>123,4</b>	<b>213,3</b>	<b>75,4</b>

**overzicht 2001**

	begroting	verplichtingen	uitgaven
artikel 11.01	19,5	8,5*	6,1*
artikel 15.06	365,0	16,3	23,0
<b>totaal</b>	<b>384,5</b>	<b>24,8</b>	<b>29,1</b>

\* De cijfers voor 2001 betreffen voor een deel (het gedeelte dat betrekking heeft personele en materiële posten) indicatieve bedragen per 30 april 2001. Reden voor deze afwijking is dat de informatie niet centraal beschikbaar is en pas bij de begrotingsuitvoeringsrapportage 1 juni 2001 beschikbaar komen.

**Toelichting bij het overzicht SUWI**

In de tabel zijn de bedragen opgenomen die in het kader van SUWI in de jaren 2000 en 2001 zijn begroot (zie opmerking over de begroting 2001 hierboven), vervolgens worden verplicht en tenslotte tot feitelijke betaling komen. In het kader van SUWI zijn twee artikelen van belang, namelijk het artikel U 11.01 c.a. Personeel en Materieel, waarop de personele en materiële uitgaven (van zowel de Veranderorganisatie als de projectorganisatie binnen het kerndepartement) zijn gepositioneerd en het artikel U 15.06 Samenwerking Werk en Inkomen dat specifiek voor de veranderkosten bedoeld is. De personele kosten die in artikel U 11.01 zijn begrepen zijn gebaseerd op de handleiding van de DAR, dus het gaat om kopbedragen. Het gaat om additionele kosten gaat (alleen de kosten gepaard gaande met de *extra* fte's zijn in bovengenoemde cijfers verwerkt).

In het jaar 2000 overschrijdt het bedrag aan verplichtingen op het artikel U 11.01 het begrote bedrag. Dat wordt veroorzaakt door de omstandigheid dat contracten worden gesloten met ingehuurde krachten van wie het contract een langere doorlooptijd heeft dan het jaar 2000. De verplichting dient volledig in 2000 te worden opgenomen, terwijl de financiering van die contracten op de jaren 2000 en 2001 drukt.

Ten aanzien van artikel U 15.06 doet zich voor de verplichtingen een vergelijkbare situatie voor als voor artikel U 11.01. In 2000 is een bedrag van f 85 mln aan Arbeidsvoorziening toegezegd in verband met de financiering van het sociaal plan, maar deze verplichting was niet opgenomen in de begroting 2000.

De uitgaven op artikel U 15.06 laten in 2000 een onderschrijding zien, voornamelijk omdat declaraties vertraagd bij het ministerie zijn ingediend en dus betaling niet meer in het jaar 2000 heeft plaatsgevonden.

Het verschil tussen de uitgaven en de verplichtingen in 2001 op artikel U 15.06 wordt veroorzaakt door de overloop van betalingsverplichtingen uit 2000. Daardoor zijn de feitelijke uitgaven hoger dan de per 15 april 2001 aangegane verplichtingen. Daarnaast zijn op de begroting ook de zeer recente mutaties in het kader van de Voorjaarsnota in de stand verwerkt. De verplichtingen die daaruit voortvloeien, moeten nog worden aangegaan.