

Toetsen van sollicitatie- activiteiten in het kader van de Werkloosheidswet

Auteur:
Dhr. drs. ir. J.W.T.M. Urselmann

R04/21, december 2004
ISSN 1383-8733
ISBN 90-5079-109-3

Voorwoord

Het stelsel van werk en inkomen is erop gericht zo veel mogelijk te voorkomen dat mensen afhankelijk worden van een uitkering. Uitkeringsgerechtigden moeten zich dan ook inspannen voor een snelle terugkeer naar werk. De inspectie onderzoekt hoe het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen controleert of WW-cliënten de verplichting om passend werk te vinden nakomen. Daarbij heeft de inspectie ook de samenwerking met het Centrum voor Werk en Inkomen betrokken. Aanleiding voor het onderzoek waren signalen in het verleden dat de controle op sollicitatieactiviteiten een belangrijke bron van fouten vormt.

Mr. L.H.J. Kokhuis
Inspecteur-generaal

Inhoud

1	Inleiding	7
2	Regelgeving	7
3	Formulieren en instructies UWV	8
4	Beoordeling van sollicitatieactiviteiten	8
5	Samenwerking UWV en CWI	9
6	Oordeel IWI	10
	Lijst van afkortingen	12
	Bijlage 1: Reactie Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	13
	Bijlage 2: Reactie Centrale organisatie werk en inkomen	19
	Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen	23

I Inleiding

Een werknemer die een uitkering ontvangt of wil ontvangen op grond van de Werkloosheidswet (WW), moet aan een aantal verplichtingen voldoen. De Wet Structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) stelt het principe werk boven inkomen centraal. De werknemer moet dan ook doen wat in zijn vermogen ligt om weer aan het werk te komen en niet afhankelijk te worden van een uitkering. Daarom moet hij actief zoeken naar vacatures, regelmatig solliciteren en een aanbod van passende arbeid accepteren. De uitkeringsgerechtigde moet het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) inlichten over feiten en omstandigheden die van invloed kunnen zijn op het recht op een WW-uitkering. UWV controleert de verstrekte gegevens.

De afgelopen jaren is er een aantal signalen geweest dat de toetsing van sollicitatieactiviteiten in de WW te wensen overlaat. Zo rapporteerde het College van toezicht sociale verzekeringen (Ctsv) in augustus 1999 over de uitvoering door de toenmalige uitvoeringsorganen van de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid. Hieruit bleek dat het toetsen van de sollicitatieplicht onvoldoende aandacht kreeg, als gevolg van de beschikbare capaciteit en de hoge werkdruk bij de uitvoeringsorganen. Controle op de juistheid van de door de uitkeringsgerechtigde opgegeven sollicitaties vond nauwelijks plaats, omdat dit als moeilijk en tijdrovend werd ervaren. Pas als iemand langere tijd onvoldoende sollicitatieactiviteiten verrichtte, werd een onderzoek ingesteld. Uit een ander onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), blijkt dat in 2002 21 procent van de ondervraagde WW-uitkeringsgerechtigden langere tijd bewust weinig heeft gesolliciteerd; elf procent geeft toe passend werk te hebben afgewezen of ervoor te hebben gezorgd niet te worden aangenomen. Begin 2004 verschenen artikelen in de pers over zogenaemde spooksollicitanten: sollicitanten die alleen voor de vorm (om te voldoen aan de eisen) brieven schrijven aan werkgevers.

Rechtmatigheidsonderzoeken in de afgelopen jaren (van de Inspectie Werk en Inkomen en van UWV zelf) wijzen uit dat het foutenpercentage in de WW relatief hoog is. De toetsing van sollicitatieactiviteiten is een belangrijke bron van fouten.

Naar aanleiding van deze signalen heeft de inspectie onderzocht hoe UWV de toetsing vormgeeft op de activiteiten van uitkeringsgerechtigden om passende arbeid te vinden. Het onderzoek beschrijft de stand van zaken najaar 2003 / voorjaar van 2004 en bestond uit analyse van relevante documenten, gesprekken met UWV-functionarissen op centraal niveau en in de regio's en dossieronderzoek. Daarnaast heeft de inspectie onderzoek verricht bij CWI omdat deze instantie werknemers ondersteunt bij het verkrijgen van werk en/of het aanvragen van een uitkering. CWI heeft tevens een signalerende functie: als er vermoedens zijn dat cliënten onvoldoende inspanningen verrichten, meldt CWI dit aan UWV.

2 Regelgeving

De verplichting tot het verrichten van sollicitatieactiviteiten door WW-uitkeringsgerechtigden zijn vastgelegd in de WW, in ministeriële besluiten en in beleidsregels van UWV zelf (voorheen opgesteld door het Lisv).

De sollicitatieactiviteiten die van een uitkeringsgerechtigde worden verwacht zijn in de loop van de tijd nader uitgewerkt en aangescherpt, onder meer op basis van jurisprudentie. Zo is de vrijstelling van solliciteren voor werknemers van 57,5 jaar of ouder vervallen en is het begrip passende arbeid verruimd voor schoolverlaters en academici.

UWV heeft de bevoegdheid de beleidsregels zelf aan te passen. Hiervan heeft UWV gebruik gemaakt door per 1 augustus 2003 de regel dat iemand iedere week minstens één maal moet solliciteren te veranderen in de verplichting vier sollicitaties te verrichten in vier weken.

Kwalitatieve elementen waarop UWV volgens de regels de sollicitaties moet toetsen zijn: het begrip passende arbeid (inclusief de verruiming van het begrip passende arbeid voor schoolverlaters en academici), de regionale arbeidssituatie, het aantal beschikbare vacatures, eventuele (medische) beperkingen van de werknemer bij het verrichten van arbeid, de leeftijd van de werknemer (in verband met functionele leeftijdeisen), de sociale economische omstandigheden van de werknemer en het ruimer beschikbaar stellen voor arbeid na een half jaar werkloosheid.

Conclusie

De afgelopen jaren is de onderzoeksplicht van UWV steeds groter geworden: het aantal aspecten waarmee UWV bij de toetsing rekening moet houden is gegroeid. De beoordeling van de sollicitatieverplichtingen is daardoor complexer geworden.

3 Formulieren en instructies UWV

De inspectie constateerde dat binnen UWV nog verschillende formulieren worden gehanteerd waarop uitkeringsgerechtigden hun sollicitatieactiviteiten moeten verantwoorden (inkomstenverklaringen). De formulieren verschillen in vraagstelling en detaillering. Wel neemt het aantal formulieren, en daarmee de diversiteit, geleidelijk af doordat UWV het aantal WW-systemen (van de voormalige uitvoeringsorganen) aan het verminderen is. Uit het onderzoek bleek verder dat sommige inkomstenverklaringen vragen bevatten die niet in de handboeken (interne instructies) van de UWV-onderdelen aan bod komen en omgekeerd. Inmiddels heeft UWV de handboeken aangepast. Wat het uniformeren van de inkomstenverklaringen betreft heeft UWV aangegeven hierin niet separaat te investeren, maar dit mee te nemen in de systeemreductie.

De wet schrijft voor dat een werknemer zoveel mogelijk moet voorkomen dat hij op een uitkering aangewezen raakt of blijft. Dat betekent dat iemand die werkloos dreigt te worden ook al moet solliciteren als hij nog geen WW-uitkering ontvangt. Op het aanvraagformulier voor de WW moeten cliënten dan ook aangeven welke sollicitatieactiviteiten ze hebben verricht voordat ze werkloos werden. In de UWV-handboeken wordt deze eis kwantitatief noch kwalitatief nader geconcretiseerd. In de praktijk wordt het verrichten van één sollicitatie als afdoende beoordeeld.

Conclusie

De inkomstenverklaringen die UWV gebruikt zijn niet uniform en komen niet in alle gevallen overeen met de interne instructies. UWV investeert hierin niet separaat maar neemt het mee in de reductie van het aantal WW-systemen van de voormalige uitvoeringsorganen.

4 Beoordeling van sollicitatieactiviteiten

Per jaar ontvangt UWV ruim drie miljoen inkomstenverklaringen. Uit het onderzoek van de inspectie blijkt dat de beoordeling van de sollicitatieactiviteiten door UWV met name een kwantitatief karakter heeft. Dit is het gevolg van de wijze waarop de toetsing is georganiseerd. De WW-afdeling bekijkt in eerste instantie (met behulp van een digitale scan of handmatig) of de cliënt het vereiste aantal sollicitaties heeft opgegeven. Is dat het geval dan vindt geen controle plaats op de kwalitatieve beoordelingsaspecten. Voldoet de cliënt niet aan het minimale aantal sollicitaties, dan gaat UWV over tot nader onderzoek. Dit kan bestaan uit telefonisch of schriftelijk contact met de uitkeringsgerechtigde, een onderzoek van de buitendienst of de inschakeling van een gespecialiseerde medewerker (zoals casemanagers).

De introductie van casemanagers is een extra instrument van UWV om cliënten zo snel mogelijk aan werk te helpen. Deze functionarissen hebben ook een rol in het toetsen van sollicitatieactiviteiten. Zij kunnen signalen doorgeven aan de afdeling WW of worden ingeschakeld voor nader onderzoek.

Ook de interne controle binnen UWV (door de centrale afdeling operationele kwaliteit) is met name kwantitatief van aard. Doel van deze controle is de rechtmatigheid van de uitvoering vast te stellen. Behalve het aantal sollicitaties op de inkomstenverklaringen wordt in deze controle ook betrokken of cliënten in een periode van zestien weken meermaals bij dezelfde werkgever solliciteerden.

In het kader van deregulering is UWV een pilot gestart waarbij niet meer wordt gewerkt met inkomstenverklaringen, maar met een systeem waarbij uitkeringsgerechtigden voor de uitkering relevante mutaties aan UWV moeten doorgeven. Of cliënten inkomsten inderdaad opgeven kan UWV controleren door uitkeringsgegevens en sofi-nummers te koppelen aan andere bestanden. Op basis van risicoanalyses controleert UWV verder of uitkeringsgerechtigden afdoende solliciteren.

Daarnaast is UWV in de tweede helft van 2004 in een van de regio's gestart met een maatregel waarbij WW-medewerkers aan de hand van steekproeven de plausibiliteit van de door de uitkeringsgerechtigde opgegeven sollicitaties beoordelen. Hierbij wordt nadrukkelijk aandacht geschonken aan de inhoud en afloop van de sollicitaties en worden de geselecteerde uitkeringsgerechtigden geruime tijd gevolgd.

UWV beoogt met deze maatregelen de preventieve werking van de controle te versterken.

Conclusie

Bij de beoordeling van de door de werknemer vermelde sollicitaties verricht UWV primair een kwantitatieve toets op het aantal sollicitaties. UWV geeft daarmee geen volledige uitvoering aan de regelgeving die geldt voor de beoordeling van de sollicitatieactiviteiten. Wel is UWV bezig nieuwe manieren te beproeven om de controle vorm te geven, waarbij minder nadruk ligt op de administratieve afhandeling van inkomstenverklaringen.

5 Samenwerking UWV en CWI

Samenwerking is noodzakelijk om de doelstelling van de wetgever, werk boven inkomen, te realiseren. In de keten van werk en inkomen vervult CWI een poortwachtersrol. De WW verplicht een werkloze zich uiterlijk de werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid te melden bij CWI. De activiteiten van CWI zijn erop gericht werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van werk. Wanneer als overbrugging van een werkloze periode een uitkering nodig is, draagt CWI zorg voor de WW-aanvraag. UWV beslist over het recht op uitkering. Werkzoekenden die goede kansen hebben op de arbeidsmarkt worden zes maanden door CWI begeleid naar werk. In deze periode heeft CWI geregeld contact met de werkzoekende. Na zes maanden wordt de bemiddelingsactiviteit door CWI gestopt en wordt het dossier overgedragen aan UWV. Als een uitkeringsgerechtigde niet voldoet aan de verplichtingen die aan de uitkering zijn verbonden, legt UWV een maatregel op.

Omdat beide organisaties van doen hebben met dezelfde cliënten is een goede informatie-uitwisseling van groot belang. Bij een zo snel mogelijke weg terug naar werk dient het beeld van de cliënt bij elk van de organisaties zo compleet mogelijk te zijn.

Als een werkzoekende in gebreke blijft stuurt CWI een kennisgeving aan UWV. Dat is het geval als de cliënt niet of niet vaak genoeg op de juiste functies solliciteert, niet verschijnt op een afspraak bij CWI of te laat de inschrijving verlengt. In 2003 waren er in totaal zeventien typen kennisgevingen. In dat jaar heeft CWI ongeveer 88.000 kennisgevingen gestuurd aan de uitkerende instanties (UWV en gemeenten). UWV en CWI hebben erkend dat dit systeem van kennisgevingen niet goed functioneert. Volgens UWV waren de kennisgevingen vaak niet relevant

voor de uitkering, omdat ze geen betrekking hadden op gedrag dat moet leiden tot een maatregel. Met ingang van 1 januari 2004 hebben CWI en UWV afspraken gemaakt om het kennisgevingenbeleid te verbeteren. De nieuwe werkwijze houdt in dat CWI alleen (mogelijk) verwijzbare gedragingen meldt met een kennisgeving. Andere gedragingen die geen directe invloed hebben op het recht op een WW-uitkering meldt CWI door middel van een mededeling aan UWV.

Verder blijkt dat de terugkoppeling van UWV naar CWI over genomen maatregelen op grond van de kennisgeving vaak achterwege blijft. Daardoor mist CWI informatie die van belang kan zijn voor de activering van werkzoekenden. UWV maakt geen gebruik van CWI informatie omtrent het werkaanbod in de regio's of in bepaalde functies; een aspect dat UWV volgens de regels zou moeten betrekken bij de beoordeling van de sollicitatieactiviteiten van de cliënt.

Conclusie

De informatieuitwisseling tussen UWV en CWI verloopt nog niet optimaal. Niet alle gegevens die relevant zijn voor (de controle op) een snelle bemiddeling van WW-cliënten naar werk worden door de organisaties gedeeld.

6 Oordeel IWI

De inspectie stelt vast dat UWV de regelgeving die geldt voor de beoordeling van de sollicitatieactiviteiten niet volledig uitvoert. UWV verricht namelijk primair een kwantitatieve toets op het aantal sollicitaties. De kwalitatieve beoordelingsaspecten worden veelal niet getoetst. Daarbij speelt een rol dat de huidige beleidsregels zo omvangrijk en gedetailleerd zijn dat een volledige uitvoering van de controle zeer tijdrovend en kostbaar zou zijn. Van de bevoegdheid de beleidsregels aan te passen heeft UWV tot nu toe beperkt gebruikgemaakt. Een positieve ontwikkeling is dat UWV op zoek is naar nieuwe procesinrichtingen die meer recht doen aan het principe werk boven inkomen. Dat neemt niet weg dat UWV er naar het oordeel van de inspectie vooralsnog niet in is geslaagd de instructies en de praktijk op elkaar te laten aansluiten.

Ook de samenwerking tussen CWI en UWV is voor verdere verbetering vatbaar. Beide organisaties hebben reeds afspraken gemaakt over een stroomlijning van de informatievoorziening. Deze is echter nog niet zodanig dat alle relevante gegevens worden uitgewisseld, waardoor niet gegarandeerd is dat UWV en CWI een compleet en gelijklozend beeld hebben van de cliënt.

7 Reactie UWV en CWI en nawoord inspectie

De inspectie legt al haar conceptrapportages voor een bestuurlijke reactie voor aan de betrokken uitvoeringsinstanties en neemt de kern van deze reactie op in het rapport. Dat is ook gebeurd bij dit rapport. Hierna volgt de reactie van CWI en UWV en het commentaar van IWI hier op. De volledige brieven van CWI en UWV zijn opgenomen als bijlage.

Reactie Raad van Bestuur UWV

De raad van bestuur onderschrijft het oordeel omtrent de controle op de sollicitatieactiviteiten en de samenwerking met CWI. UWV beschrijft vervolgens naast enkele nuanceringen een groot aantal activiteiten die –mede samen met CWI- reeds in gang zijn gezet. Daarbij wordt melding gemaakt van een proef die vanaf 1 december 2004 in Leeuwarden van start is gegaan. De casemanager gaat daarbij gesprekken voeren met de uitkeringsgerechtigde over zijn of haar sollicitatiegedrag. Tevens geeft men aan dat in 2005 de reïntegratiecoach WW wordt ingevoerd.

De instrumenten die deze coach gebruikt komen samen in het ANKER model. Dit model beoogt een gefundeerd advies te geven aan alle professionals in de keten. De reïntegratiecoach WW heeft daarbij ook een controlerende taak op zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de verrichte sollicitatieactiviteiten.

Ook met betrekking tot de samenwerking CWI beschrijft men diverse activiteiten zoals de start van het digitaliseren van kennisgevingen, het verbeteren van de procedure rondom kennisgevingen en het opstellen van een gezamenlijke richtlijn kennisgeving.

Reactie Raad van Bestuur CWI

De raad van bestuur geeft aan dat het rapport met name betrekking heeft op de activiteiten van UWV. CWI heeft met name een betrokkenheid voor het fase I bestand. De constatering omtrent de kennisgevingen is herkenbaar en wordt reeds met UWV besproken.

Nawoord IWI

In algemene zin kunnen beide organisaties zich vinden in de weergave van feiten en de daaraan verbonden conclusies zoals gepresenteerd in het rapport. De reactie van CWI en UWV onderstreept dat er diverse activiteiten op het terrein van het toetsen van sollicitatieactiviteiten eind 2004 in gang zijn gezet dan wel op korte termijn starten.

Lijst van afkortingen

CWI	Centrale organisatie werk en inkomen
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WW	Werkloosheidswet

Reactie Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inspecteur-generaal Werk en Inkomen
mr. L.H.J. Kokhuis
Postbus 11563
2502 AN DEN HAAG

Datum

02 DEC 2004

Van

mw. J.M. Bakker
T (020) 687 53 79, F (020) 687 54 95
annemiek.bakker@uwv.nl

Ons kenmerk

SB/63901

Uw kenmerk

2004/4185

Kopie aan

J. Urselmann

Onderwerp

Conceptrapport 'Toetsen van sollicitatieactiviteiten Werkloosheidswet'

Geachte heer Kokhuis,

Graag maken wij gebruik van de mogelijkheid die u ons met uw brief van 5 november jl. biedt om te reageren op het conceptrapport 'Toetsen van sollicitatieactiviteiten Werkloosheidswet'.

Oordeel

Wij onderschrijven uw oordeel dat de controle op sollicitatie-activiteiten en de samenwerking met CWI voor verbetering vatbaar zijn.

We zullen in onze hiernavolgende reactie wel enkele nuanceringen aanbrengen en uiteenzetten welke verbetermaatregelen we - mede samen met CWI - reeds in gang hebben gezet.

Formulieren en instructies

In de conclusie bij deze paragraaf stelt u dat er geen uniforme inkomstenverklaringen door UWV worden gebruikt. Wij willen echter opmerken dat de beoordelingsaspecten van de verkregen informatie wel uniform zijn beschreven en worden toegepast. Sinds maart 2004 geldt binnen de uitvoering van de Werkloosheidswet een uniforme leidraad, waarbij jurisprudentie tot geregelde aanpassing van de instructies binnen de leidraad leidt. We vinden investeren in een uniforme inkomstenverklaring niet noodzakelijk, temeer omdat inmiddels de reductie van systemen er toe heeft geleid dat ca 80 % van de organisatie gebruik maakt van een uniforme inkomstenverklaring. Uitbreiding wordt in 2005 verwacht.

Beoordeling van sollicitatieactiviteiten

U constateert dat UWV de sollicitatieactiviteiten voornamelijk kwantitatief toetst. Zoals u terecht ook vermeldt zijn we op zoek naar methoden om hier een meer inhoudelijke invulling aan te geven. Een aantal ontwikkelingen is hierbij relevant.

Allereerst de in het IWI-rapport aangehaalde proef waarbij niet meer wordt gewerkt met inkomstenverklaringen. In deze proef wordt de controle op sollicitatieactiviteiten als volgt ingevuld.

Onderscheid wordt gemaakt tussen de zelfredzame klant (door CWI ingedeeld in fase 1) en de overige klantgroepen (fase 2, 3 of 4).

De fase 1 groep wordt door middel van steekproeven gecontroleerd op sollicitatieactiviteiten. Iedere week krijgt de WW-medewerker een nieuwe fase 1 klant toegewezen die gedurende langere tijd wordt gevolgd op sollicitatieactiviteiten. Hierbij worden standaard bewijzen van de verrichte sollicitatieactiviteiten opgevraagd die vervolgens inhoudelijk worden beoordeeld. Tevens wordt nadrukkelijk aandacht geschonken aan de voortgang en afloop van de sollicitaties.

De fase 2,3 en 4 klanten worden intensief begeleid door de casemanager WW. De casemanager WW voert gesprekken met de klant over diens sollicitatiegedrag. In deze gesprekken worden met de klant afspraken gemaakt over de te verwachten sollicitatieactiviteiten.

Een proef waarbij op soortgelijke wijze de sollicitatieactiviteiten worden gecontroleerd wordt vanaf 1 december 2004 gehouden in Leeuwarden.

Daarnaast wordt in 2005 de reïntegratiecoach WW ingevoerd. "Werk Boven Uitkering" staat hierbij centraal. Wij stimuleren werk door de instroom in de WW terug te dringen en de uitstroom uit de WW te bevorderen. In deze aanpak staat de cliënt centraal. De reïntegratiecoach WW krijgt hiertoe instrumenten om betere dienstverlening aan de klant te kunnen leveren.

Deze instrumenten komen samen in het zogeheten ANKERmodel (ANKER = ANalyse Kansen En Risico's). Het ANKERmodel beoogt een gefundeerd advies te geven aan alle professionals in de keten m.b.t. de individuele klant en moet leiden tot een op de klant toegesneden dienstverlening.

Het ANKERmodel kent hiertoe een aantal toetsen:

1. Nalevingsbereidheid van regels (herhaalde toets);
2. Motivatie (herhaalde toets);
3. Kansen op de arbeidsmarkt;
4. Blijfkans in de uitkering;
5. Reïntegratiemogelijkheden;
6. Mogelijk recht op WWB;
7. Competenties.

Naar onze mening levert dit model de klant de kortste weg naar werk. Hierbij heeft de reïntegratiecoach ondermeer een controlerende taak op zowel de kwantiteit als kwaliteit van de door de klant verrichte sollicitatieactiviteiten.

Bovenstaande maatregelen zullen een substantiële bijdrage leveren aan een juiste invulling van de controle op de sollicitatieactiviteiten door UWV.

Samenwerking CWI

Op het gebied van de sollicitatieplicht en de plicht om passende arbeid te aanvaarden uit de samenwerking met CWI zich in de kennisgeving.

Op grond van artikel 56 van de Wet Suwi stuurt CWI aan UWV een kennisgeving als vastgesteld wordt dat de klant bepaalde regels overtreedt. In deze rapportage gaat het er dan om dat de klant niet voldoende solliciteert of als de klant heeft nagelaten passende arbeid te aanvaarden.

Terecht wordt geconstateerd dat het systeem van kennisgevingen in 2003 niet goed functioneerde.

De kennisgeving werd bijvoorbeeld ook gebruikt om niet verwijtbare gedragingen door te geven. Hierdoor ontstond een vertekend beeld van het aantal kennisgevingen en de acties die hierop ondernomen werden.

Begin 2004 is hierin een eerste verbetering doorgevoerd. Naast de kennisgeving is de mededeling ingevoerd. De kennisgeving wordt gebruikt om verwijtbare gedragingen door te geven.

De mededeling wordt gebruikt voor overige niet verwijtbare zaken die wel van belang kunnen zijn voor het uitkeringstraject. Tevens wordt de mededeling gebruikt voor gedragingen waarvan CWI de verwijtbaarheid niet kan vaststellen. Dit laatste is aan de orde als een klant bijvoorbeeld niet verschijnt op een afspraak en CWI de reden niet kan achterhalen.

De kennisgeving is voorzien van een terugmeldingsformulier waarmee UWV aan CWI laat weten wat met de kennisgeving is gedaan. Voor de mededeling geldt deze terugmelding niet.

In de loop van 2004 zijn CWI en UWV begonnen met digitalisering van de kennisgeving. Op grond van het Ketenprogramma wordt in de loop van 2005 de Kennisgeving en de mededeling elektronisch doorgestuurd. Tevens wordt hierbij geregeld dat UWV standaard voor iedere elektronisch ontvangen kennisgeving een elektronische terugmelding moet verzorgen.

Het is dan niet meer mogelijk om CWI niet te informeren wat met een ontvangen kennisgeving door UWV is gedaan.

Verder is de procedure rondom de kennisgeving doorgenomen en zijn verbeteringen doorgevoerd. Besloten is om ook de gedragingen waarbij CWI de verwijtbaarheid niet kan vaststellen voortaan door te geven via een kennisgeving. Hiermee wordt bereikt dat iedere mogelijke verwijtbare gedraging van een klant onderzocht moet worden en dat CWI van de afhandeling door UWV op de hoogte wordt gesteld.



Ons kenmerk

SB/63901

Blad

4 van 4

Ook wordt in overleg tussen CWI en UWV een gezamenlijk document 'richtlijnen kennisgeving' opgesteld. In dit document wordt aangegeven welke overtredingen door CWI moeten worden gemeld, wat het belang van de verplichting is uit het oogpunt van de Werkloosheidswet en welke sanctiemogelijkheden er zijn.

We menen met de ondernomen stappen zoals hierboven vermeld in grote mate tegemoet te komen aan de geconstateerde tekortkomingen.

Wij vertrouwen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, is positioned above the printed name of the signatory.

Dr. J.M. Linthorst
voorzitter Raad van Bestuur

Reactie Centrale organisatie werk en inkomen



Centrale organisatie Werk en Inkomen

Naritaweg 1

Postbus 58191

1040 HD Amsterdam

Tel 020-7515000

Fax 020-7515099

www.cwinet.nl

Aan de Inspecteur Generaal van de
inspectie werk en inkomen
De heer mr. L.H.J. Kokhuis
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

Kenmerk:

CWI/2004/6366

Uw kenmerk:

2004/4186

Contactpersoon:

drs J.P.M. van Straaten

Doorkiesnummer:

020 - 7515225

Datum:

17 november 2004

Direct faxnummer:

020 - 7515212

Betreft:

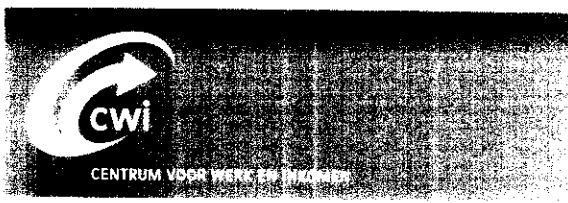
Bestuurlijke reactie rapport "Toetsen van sollicitatieactiviteiten Werkloosheidswet"

Geachte heer Kokhuis,

Hierbij doe ik u de bestuurlijke reactie van CWI toekomen op het conceptrapport "Toetsen van sollicitatieactiviteiten Werkloosheidswet".

Allereerst merk ik op dat het rapport met name de activiteiten van het UWV in beeld brengt. Het is evident dat het hier een taak betreft die vooral door het UWV wordt uitgevoerd en daarom is de beperkte aandacht voor CWI in het rapport niet verwonderlijk. In de periode waarin CWI dienstverlening biedt aan WW-gerechtigden van wie wordt ingeschat dat de afstand tot de arbeidsmarkt relatief gering is (fase 1-bestand) is echter ook een verantwoordelijkheid bij CWI gelegd. CWI toetst de sollicitatieactiviteit van betrokkenen. De Inspectie constateert dat de informatie-uitwisseling dan niet altijd optimaal is. Met name de terugkoppeling door UWV over genomen maatregelen op grond van de kennisgeving blijft vaak achterwege. Voor CWI is dit een herkenbaar punt dat reeds regelmatig (in het kader van de prestatieniveauovereenkomst) met het UWV wordt besproken.

Ook constateert de Inspectie dat het UWV niet beschikt over de CWI-informatie over het werkaanbod in de regio's of in bepaalde functies. Het UWV wordt geacht deze gegevens te betrekken bij de beoordeling van de sollicitatieactiviteiten van de uitkeringsgerechtigde. CWI is uiteraard gaarne bereid alle beschikbare arbeidsmarktinformatie die nodig is om de sollicitatieactiviteiten van uitkeringsgerechtigden te beoordelen aan het UWV beschikbaar te stellen. In feite is inzicht in vraag en aanbod op de diverse arbeidsdeelmarkten sowieso al beschikbaar via werk.nl. CWI zal in overleg met het UWV vaststellen of specifieke extra informatie gewenst is en hoe deze informatie vervolgens kan worden verstrekt.



Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

drs. R. de Groot
Voorzitter Raad van Bestuur

Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen

2004

- R04/21 Toetsen van sollicitatieactiviteiten Werkloosheidswet
R04/20 Uitvoering en effectiviteit van reïntegratievoorzieningen en -instrumenten
R04/19 Hoog spel
Een onderzoek naar effecten van liberalisering van de keuringsmarkt op de kwaliteit van keuringen van liften en kranen
Meerjarenplan certificatie- en keuringsinstellingen 2005-2008
R04/18 Onafhankelijkheid bij periodieke liftkeuringen
R04/17 Beoordeling rapportage handhaving Sociale Verzekeringsbank 2003
R04/16 Zwarte en grensoverschrijdende fraude met bijstandsuitkeringen
Een verkennend onderzoek naar gemeentelijk beleid gericht op bestrijding van zwarte en grensoverschrijdende fraude
R04/15 Ontwikkeling sectorloket
R04/14 Samenvatting rapportages verscherpt toezicht 2001-2003
De uitvoering van de Algemene bijstandswet in Almelo, Amsterdam, Den Helder, Haarlem en Rotterdam
Toezicht op certificatie- en keuringsinstellingen 2005 - 2008
R04/13 In goed vertrouwen
Onrechtmatige gegevensverstrekking aan een handelsinformatiebureau
R04/12 Aan de slag met de Wet verbetering poortwachter
De invoering van de Wet verbetering poortwachter door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
R04/11 UWV en Walvis
Tweede rapportage
R04/10 De praktijk ná het aanbesteden
De feitelijke inkoop van afzonderlijke reïntegratietrajecten door UWV in de contractperiode 2002-2003
Jaarplan 2005
Jaarverslag 2003
R04/09 Gelijke gevallen, gelijke behandeling?
Uitvoering van de ontslagtaak door CWI
R04/08 Dienstverlening door het Inlichtingenbureau
R04/07 Samenloopsignalen van het Inlichtingenbureau
Een onderzoek naar het gebruik van samenloopsignalen door gemeenten in 2003
R04/06 ICT en de keten van werk en inkomen
R04/05 De manager de baas?
Een onderzoek naar WAO-managers en hun integrale verantwoordelijkheid voor het werk van verzekeringsartsen
R04/04 Inzet reïntegratie-instrumenten en -voorzieningen door UWV
R04/03 Herbeoordeeld?
Uitvoering van de wettelijke WAO-herbeoordelingen
R04/02 Verbetering opzet financieel beheer CWI
R04/01 Gemeente Assen en de bijzondere bijstand
Onderzoek naar bijzondere bijstandsverlening bij verblijf in het buitenland

2003

- R03/21 Werken met behoud van een Abw-uitkering in Amsterdam
Quick scan
R03/20 UWV en Walvis
Eerste rapportage

Aanpassing Jaarplan IWI 2004 i.v.m. het gewijzigd toezicht op gemeenten

- R03/19 De uitvoering van de Algemene bijstandswet in Den Helder
Eerste rapportage verscherpt toezicht
- R03/18 Vreemdelingen en arbeid
Het vergunningenbeleid van CWI
- R03/17 Certificatie- en keuringsinstellingen op het gebied van arbeidsomstandigheden
in 2002
- R03/16 Elfde tot en met dertiende voortgangsrapportage inzake de realisatie bestuurlijke
afspraken met Amsterdam
- R03/15 Afspraken Centra voor Werk en Inkomen met de gemeenten Hoorn en Zaanstad
- R03/14 De inschakeling van een private partij bij de uitvoering van de Algemene bijstands-
wet door de gemeente Maarssen
Eindrapportage

Jaarplan 2004

- R03/13 Indicatiestelling sociale werkvoorziening
Een onderzoek naar de kwaliteit van het indicatiestellingproces
- R03/12 Afhandeling openstaande posten Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Eindrapport
- R03/11 Gemeentelijke eindejaarsuitkeringen aan minima in 2002
- R03/10 Gemeentelijk beleid en handhaving van de bijstandswetgeving bij woonwagen-
bewoners

Loenen en de intake van bijstandsaanvragen

- R03/09 Facetten van handhaving van de Algemene bijstandswet
Monitor van bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik door gemeenten 2001
- R03/08 De decentrale aansturing van de Sociale Verzekeringsbank
- R03/07 Debiteurenbeheer collecterend proces Uitvoeringsinstituut Werknemers-
verzekeringen

Jaarverslag 2002

- R03/06 De uitvoering van de Algemene bijstandswet in Amsterdam
Stand van zaken eerste kwartaal 2003
- R03/05 De uitvoering van onderzoeken in het kader van de Algemene bijstandswet door
de gemeente Rotterdam in 2002

Toetsingskader instellingen persoonscertificatie in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet
en enkele andere wetten

- R03/04 De uitvoering van de Algemene bijstandswet door gemeenten in 2001
Quick scan
- R03/03 Opzet financieel beheer Centrale organisatie werk en inkomen
Review van het KPMG-rapport 'Risicoanalyse financieel beheer CWI'
- R03/02 Onderzoek toepassing Werkloosheidswet bij SHB Havenpool Rotterdam BV
- R03/01 De ketens van werk en inkomen
Een verkennend onderzoek naar de keten van werk en inkomen vanuit cliënt-
perspectief

U kunt deze publicaties opvragen bij:

Afdeling Communicatie
communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl
Prinses Beatrixlaan 82
2595 AL Den Haag

Postbus 11563
2502 AN Den Haag
Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45

