



De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Fax (070) 333 40 33  
www.szw.nl

Contactpersoon S. Anthonio  
Doorkiesnummer (070) 333 53 18

Ons kenmerk UB/A/08/32195  
Datum 18 november 2008

Onderwerp Tweede tussentijdse verslagen SUWI-organisaties

Hierbij informeren wij uw Kamer op de met u afgesproken wijze over de stand van zaken in de SUWI-uitvoering. Tevens bieden we u bij deze brief de volgende stukken aan:

- de tweede tussentijdse verslagen 2008 van UWV, CWI, SVB, BKWI en IB;
- het tweede tussentijdse verslag 2008 van het Algemeen Keten Overleg (AKO);
- de afschriften van de brieven aan UWV, CWI, SVB, BKWI, IB en het AKO inzake de tweede tussentijdse verslagen;
- rapportage IWI over geïntegreerde dienstverlening.

### **1. Voortgang geïntegreerde dienstverlening**

Met de ketenpartners zijn afspraken gemaakt om betere samenwerking in de keten van werk en inkomen tot stand te brengen. Deze samenwerking moet leiden tot betere dienstverlening aan de klanten (werkzoekenden en werkgevers), via geïntegreerde dienstverlening op lokaal niveau.

Belangrijke ontwikkelingen op dit moment zijn de vorming van het WERKbedrijf UWV/CWI, en de stimulering van de vorming van Locaties Werk en Inkomen (LWI's) en geïntegreerde dienstverlening door AKO.

Het Werkbedrijf UWV/CWI zal per 1 januari 2009 operationeel zijn. Op 8 september hebt u het businessplan Werkbedrijf ontvangen (Tweede Kamer, 2007-2008, 26 448, nr. 382).

Op 1 januari 2010 dient de geïntegreerde dienstverlening binnen alle LWI's te zijn ingevoerd.

#### Stand van zaken proces

Het AKO houdt het departement via ambtelijke en bestuurlijke overleggen op de hoogte van de voortgang van de LWI-vorming en invoering geïntegreerde dienstverlening. Daarnaast rapporteert het AKO via tussentijdse verslagen over de voortgang van de LWI-vorming en de invoering van de geïntegreerde dienstverlening.

In bijlage 5 is de voortgang ten aanzien van de invoering van de geïntegreerde dienstverlening tot en met augustus van dit jaar weergegeven, en de ontwikkeling ten opzichte van april van dit jaar.



Ons kenmerk

De voortgang van de invoering van de geïntegreerde dienstverlening wordt aan de hand van veertien mijlpalen gevolgd. Deze veertien mijlpalen zijn gegroepeerd over zes veranderfasen: samenwerking starten, visie ontwikkelen, ketenjaarplan maken, betrokkenheid creëren, realiseren en borgen.

Uit de realisaties op de mijlpalen blijkt dat de invoering gestaag vordert. Ten opzichte van de eerste vier maanden vertonen vrijwel alle mijlpalen een stijging in de realisatie. Zo is op 74% van de locaties het lokale management tripartiet met de samenwerking gestart. Op 70% van de locaties is een arbeidsmarktanalyse beschikbaar.

Over de eerste acht maanden waren 74 gemeenten nog niet betrokken bij de invoering van de geïntegreerde dienstverlening. Het betreft hier ongeveer 19% van de gemeenten en afgezet tegen het WWB-bestand representeren deze gemeenten circa 7% van het totale WWB-bestand.

Om het tempo van de invoering te kunnen versnellen, heeft het AKO onlangs besloten de samenwerking tussen diverse partijen te intensiveren. Het gaat daarbij om krachtenbundeling van WERKbedrijf, G4, G27 en AKO. Een aantal aspecten worden gezamenlijk uitgewerkt in werkgroepen: dienstverleningsconcept, Wajong/Wsw, jongeren tot 27 jaar, ouderen (45+), werkgeversaanpak, uitwerking cafetariamodel, wijkaanpak, Ketenacademie, indicatoren, naamgeving 'Werkpleinen'. De intensivering van de samenwerking tussen de partijen wordt gezien als een grote stap op weg naar geïntegreerde dienstverlening. Door op deze wijze samen te werken, ontstaat er meer ruimte om menskracht in te zetten om de randvoorwaarden te kunnen realiseren.

Het AKO is van mening dat de invoering van de geïntegreerde dienstverlening de afgelopen periode in een nieuwe fase is aangekomen. De geïntensiveerde samenwerking tussen AKO, Werkbedrijf en de G4/G27 wordt daarbij als een belangrijke stimulans gezien, en de subsidie van SZW heeft ruimte geschapen om tot 1 januari 2010 de nodige faciliteiten in te zetten voor het opleiden van medewerkers en het ondersteuning van de locaties en regio's bij de transitie, bij ICT en bij het tot stand brengen van regionaal arbeidsmarktbeleid. Het AKO is van mening dat de ambitie om meer mensen aan het werk te krijgen op koers ligt. De invoering van geïntegreerde dienstverlening kost tijd, er worden maatregelen uitgewerkt om de voortgang te stimuleren, er zijn tools beschikbaar om van elkaar te leren, en er is een ketenbreed basisopleidingsprogramma ontwikkeld. Een zorgpunt voor het AKO blijft het achterblijven van vooruitgang die geboekt wordt rond ICT. Nog niet overal kan gewerkt worden op één computer en kan men beschikken over de juiste functionaliteiten. De verwachting van het AKO is dat de realisatiefase van het kunnen werken op één computer doorloopt in 2010. De ontwikkeling van klantvolgfunctionaliteiten in de keten is opgenomen in DKD 2<sup>de</sup> fase en staat voor 2009 gepland. Door het AKO is een interne stuurgroep ICT ketenservices ingericht.

Het regelen van de ICT-ondersteuning is een zaak van het Werkplein-MT. Zij moeten afspraken maken over welke applicaties de teams van werkcoaches en werkgevers-adviseurs



Ons kenmerk

zullen gaan gebruiken en op welke infrastructuur (CWI of gemeentelijke computer) zij dit doen. Ten einde dit project te ondersteunen heeft het AKO het project ICT voor Werkpleinen geïnitieerd. Het verbeteren van de ICT-ondersteuning gebeurt door het realiseren van een aantal verbeterprojecten. Naast de keuze voor één geïntegreerde computer wordt ook gewerkt aan het functioneel geschikt maken van het vacaturesysteem van CWI (ABS) voor het gebruik door medewerkers van de gemeente, het uitbreiden van SUWInet met nieuwe gegevens van CWI en UWV en het koppelen van E-Intake aan WWB-systemen.

Het AKO heeft aangegeven aandacht te zullen besteden aan de achterblijvende locaties om de invoering van de geïntegreerde dienstverlening van de grond te krijgen. Wij hebben het AKO verzocht aan te geven waar mogelijk knelpunten zitten ten aanzien de invoering van de geïntegreerde dienstverlening en welke maatregelen hiervoor zijn getroffen.

Tot slot zullen wij het AKO verzoeken om in het volgende tertaalverslag de balans over 2008 op te maken en op basis daarvan aan te geven in hoeverre de invoering op koers ligt. Op basis hiervan kan bekeken worden welke aanvullende maatregelen eventueel getroffen moeten worden om de geïntegreerde dienstverlening per 1 januari 2010 gerealiseerd te krijgen.

In de afgelopen periode heeft de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) separaat onderzoek gedaan naar de voortgang en werkwijze bij de invoering van de geïntegreerde dienstverlening op lokaal niveau, en naar de informatiewaarde en het gebruik van de Landkaart als bron van voortgangsinformatie en als tool voor het stimuleren van het proces en het onderling leren. Bijgevoegd ontvangt u het onderzoeksrapport van de IWI.

Het beeld van IWI over de voortgang van de bezochte locaties komt op hoofdlijnen overeen met het beeld op de Landkaart. Op het niveau van de afzonderlijke mijlpalen bestaan er wel interpretatieverschillen. IWI stelt vast dat AKO en de medewerkers op de locaties de interpretatieverschillen niet als problematisch beschouwen omdat in hun ogen het instrument vooral de functie heeft de bewustwording van het proces van integrale dienstverlening op gang te brengen. Het mogelijk stellen van 'extra bureaucratische vereisten' zou het proces van bewustwording kunnen frustreren (naar het oordeel van AKO en de medewerkers op locaties). IWI stelt daarbij vast dat de Landkaart dan ook niet pretendeert met een exactheid van 100% voortgangsinformatie te geven, terwijl deze informatie wel voor dit doel gebruikt wordt. IWI constateert daarom dat de huidige Landkaart niet alle gestelde doelen optimaal kan dienen.

Wil de totstandkoming van LWI en geïntegreerde dienstverlening eind 2009 staan, dan is naar de mening van de IWI nog een aanzienlijke investeringsslag nodig. Het gaat daarbij vooral om ICT-ondersteuning en de opleiding van medewerkers.

De informatie die we ontvangen hebben van het AKO en de IWI geven aanleiding om voorzichtig optimistisch te zijn over de ontwikkelingen. Er wordt gestaag vooruitgang geboekt op de mijlpalen die bereikt moeten worden om geïntegreerde dienstverlening tot stand te brengen. Het AKO heeft veel activiteiten in gang gezet om de voortgang te bevorderen, en om



Ons kenmerk

knelpunten op te lossen. Door de intensieve samenwerking met het Werkbedrijf en de G4 en G27 zal hier een extra impuls aan gegeven worden.

IWI constateert dat er op de onderzochte LWI's sprake is van variatie in de ontwikkeling naar integrale dienstverlening. Op onderdelen van fasen en mijlpalen is er voortgang geboekt. IWI heeft een aantal aandachtspunten geformuleerd; wij zullen het AKO vragen deze mee te nemen bij de verdere activiteiten.

Wij realiseren ons dat er veel gevraagd wordt van onze uitvoeringspartners. Er moet een ingrijpend veranderingsproces doorgevoerd worden, en tegelijkertijd moeten besparingen gerealiseerd worden. Onlangs heeft het UWV bekend gemaakt welke locaties men voornemens is te gaan sluiten. Het is begrijpelijk dat dit besluit voor de getroffen locaties en gemeenten hard is aangekomen, en dat dit lokaal nieuwe vraagstukken in het samenwerkingsproces impliceert. Vanuit dat perspectief is het hoopgevend dat er toch vooruitgang wordt geboekt. Maar er moet ook nog veel gedaan worden.

Wij zullen ook de komende periode weer nadrukkelijk de vinger aan de pols houden bij de voortgang van de invoering van de geïntegreerde dienstverlening, en zullen in nauw overleg met het AKO voortdurend bezien welke maatregelen nodig zijn om belemmeringen weg te nemen en welke rol betrokken partijen daarbij spelen.

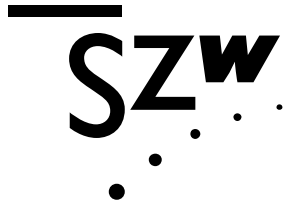
## **2. Regionaal arbeidsmarktbeleid**

Het kabinet werkt er hard aan om de doelstelling van een participatiegraad van 80% in 2016 te bereiken. Met de kredietcrisis zijn de verwachtingen over de economie bijgesteld. De precieze gevolgen hiervan voor de arbeidsmarkt zijn nog niet bekend, maar negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid niet zullen uitblijven.

De motivatie om arbeidsmarktparticipatie te verhogen is echter structureel van aard. Door de veranderende bevolkingssamenstelling als gevolg van processen als vergrijzing en ontgroening zal de krapte op de arbeidsmarkt op de lange termijn sterk toenemen. Om te voorkomen dat deze krapte een remmende werking zal hebben op de economie is het van groot belang dat iedereen mee doet en participeert. Het kabinet blijft daarom ook achter de 80% doelstelling staan.

Om deze doelstelling te kunnen realiseren, moeten vraag naar en aanbod van arbeid beter op elkaar aansluiten. Hiervoor is het noodzakelijk dat er een gedeelde visie, ambitie en aanpak ontstaat binnen het netwerk van werk, inkomen en scholing. Het netwerk van werk, inkomen en scholing kan bezien worden vanuit een aantal schaalniveaus. Hoewel in deze brief apart behandeld, zijn deze niveaus onderling sterk verbonden en zijn de grenzen vaag. Deze schaalniveaus zijn als volgt:

Op het landelijke niveau opereren onder andere het rijk (departementen, parlement en regering), uitvoeringsorganisaties, sociale partners en de VNG. Dit netwerk bestaat uit



Ons kenmerk

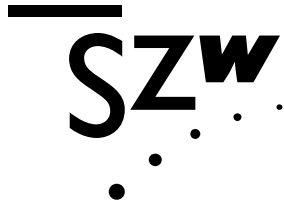
geïstitutionaliseerde overleggen en is medebepalend voor het vaststellen van landelijk beleid en wetgeving op dit beleidsterrein. Lokaal bestaan deze structuren/netwerken eveneens, maar deze zijn vooral gericht op de uitvoering van het nationale beleid. Dit is het niveau waar de daadwerkelijke verbinding tussen vraag en aanbod gestalte krijgt. Het niveau waar werkgevers en werkzoekenden elkaar vinden, al dan niet door bemiddeling of trajecten van het UWV/CWI en gemeente. Daarnaast wordt in toenemende mate ook naar de wijk gekeken om zo goed mogelijk te kunnen anticiperen op de individuele problematiek en behoefte van burgers ter versterking van het economische klimaat in wijken.

Werkgevers beperken zich echter lang niet altijd niet tot de grenzen van een wijk of gemeente, of die van LWI's. En werkzoekenden evenmin. Vraag en aanbod vinden elkaar ook vaak op regionaal niveau. Een groot deel van de werkende beroepsbevolking werkt immers buiten de eigen woonplaats. Daarnaast werven werkgevers vaak regionaal zoals voor de uitbreiding van de Rotterdamse haven of de bouw van de energiecentrale van Nuon bij Delfzijl. Dit schaalniveau biedt de kans om tot specifieke projecten of arrangementen te komen. Een voorbeeld is het project VEEN in Alkmaar waar allochtone vrouwen worden begeleid naar een baan in de zorg. In deze sector is veel behoefte aan nieuw personeel.

Behalve op verschillende geografische schaalniveaus, opereert het netwerk ook sectoraal. De sociale partners zijn immers op deze wijze georganiseerd en afspraken tussen werkgevers en werknemers vinden plaats op deze niveaus. Betere regionale samenwerking en verknoping van de geografische en sectorale netwerken op het gebied van arbeidsmarktbeleid zal bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie. Detailhandel is een voorbeeld van een sector waar deze verknoping heel duidelijk naar voren komt.

In veel regio's zijn initiatieven genomen om tot betere samenwerking te komen. Deze variëren van structurele aanpakken, zoals regiovisies maar ook hele praktische en kleinschalige oplossingen om vraag en aanbod bij elkaar te krijgen. De rapporten van IWI ('Regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid', Kamerstuk 26448 nr. 376) en de VNG uit het voorjaar van 2008 over de stand van zaken concludeerden dat in veel gevallen regionaal arbeidsmarktbeleid van de grond komt maar veelal nog in de planfase verkeert. Ons oordeel *was* en *is* dat goede stappen zijn gezet. Er dient nog wel veel te gebeuren. Het is aan de regio's zelf om ambities en een aanpak te formuleren.

Er bestaat geen blauwdruk van hoe regionale samenwerking eruit moet zien. Wel is het mogelijk om uit de vele bestaande goede voorbeelden van regionale samenwerking een aantal aandachtspunten of uitdagingen vast stellen die kenmerkend zijn voor de vorming van regionaal arbeidsmarktbeleid. De volgende kunnen hierbij worden benoemd: inzicht in de vraag naar arbeid, samenwerking werkgevers en ketenpartners, samenwerking tussen gemeenten, aansluiting scholing-arbeidsmarkt, bestuurlijke daadkracht en organiserend vermogen in de regio.



Ons kenmerk

Bij de totstandkoming van regionaal arbeidsmarktbeleid zijn de regio's aan zet. De rol van de Rijksoverheid is vooral om onder andere bovengenoemde randvoorwaarden van regionaal arbeidsmarktbeleid te stimuleren. Eerder in deze brief is integrale dienstverlening en LWI-vorming al genoemd. Daarnaast zetten wij in op het volgende:

#### *Regionale afspraken*

Belangrijk is dat op regionaal niveau bindende afspraken gemaakt worden om de samenwerking aldaar te versterken en zodoende bij te dragen aan hogere (duurzame) arbeidsparticipatie. In het najaarsakkoord tussen de sociale partners en het kabinet is afgesproken om samen met gemeenten en UWV/CWI te gaan overleggen over de randvoorwaarden om tot deze afspraken te komen. Daarbij zullen afspraken gemaakt worden hoe de sectorale benadering van de sociale partners en het regionale (geografische) beter op elkaar kunnen aansluiten.

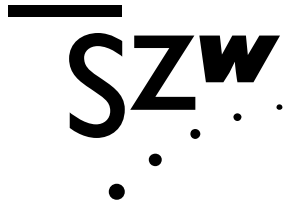
#### *In de regio*

Om regionale samenwerking te stimuleren heeft het kabinet een aantal regio werktoppen gefaciliteerd. In de afgelopen periode hebben regiotoppen plaatsgevonden in West Brabant, Holland Rijnland, Noord-Oost Brabant, gemeente Rotterdam, gemeente Utrecht, Midden-Holland, Eemland, Noord-Kennemerland, Achterhoek, Oost Groningen, Zeeland, Zuid Limburg, Kromme Rijn Heuvelrug en Groningen. Hier zijn afspraken gemaakt tussen de partijen in het netwerk van werk en inkomen en scholing. Deze betreffen afspraken om de samenwerking tussen de relevante actoren op het gebied van regionaal arbeidsmarktbeleid (ondernemers, onderwijs, overheid) te verbeteren. Vaak behaalde resultaten zijn een voornemen tot of implementatie van een geïntegreerd plan van aanpak, zoals in Twente.

Daarnaast hebben veel van deze regio's afspraken gemaakt voor concrete activiteiten. Deze verschillen tussen regio's. Voorbeelden zijn de oprichting van een poortwachterscentrum, arrangementen tussen scholen en bedrijven over werkervaringsplaatsen of afspraken over geïntegreerde dienstverlening, zoals voor de vorming van een werkplein.

In een aantal van deze regio's heeft inmiddels een vervolgbijeenkomst plaatsgevonden. Het blijkt dat de toppen vaak een katalysator zijn geweest voor het stimuleren van regionale samenwerking op het arbeidsmarktbeleid. In de regio Oost Groningen bijvoorbeeld is een integraal programma opgesteld en zijn sinds de regio diverse projecten gestart en initiatieven genomen om deze uit te voeren.

#### *Zichtbaarheid van de regio*



Ons kenmerk

In een aantal regio's bestaan goed functionerende netwerken van werk, inkomen, en scholing. Partners uit dit netwerk weten elkaar voortdurend te vinden en ondernemen projecten en activiteiten om tot arrangementen te komen waarbij mensen vraaggestuurd aan het werk worden geholpen. Voor andere regio's geldt dit minder. Door zichtbaarheid van goede ervaringen in regio's te vergroten, kan een uitwisseling van informatie plaatsvinden. Deze uitwisseling stimuleert SZW door relatiebeheer in de regio's. Daarnaast wordt dit gestimuleerd met bijeenkomsten, zoals *De regio werkt!*, een bijeenkomst op 29 september in Maarssen waar verschillende regio's bijeenkwamen en ervaringen op het gebied van regionaal arbeidsmarktbeleid uitwisselden.

Bij zichtbaarheid gaat het niet alleen om het uitwisselen van goede voorbeelden. Het is eveneens van belang dat knelpunten zichtbaar worden. Niet om te kunnen afrekenen op prestaties maar om oplossingen te kunnen vinden. Dit geldt voor regio's onderling maar ook naar het rijk. Wanneer deze knelpunten voortkomen uit landelijk beleid, kan het rijk op deze signalen inspelen.

Inzicht in de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt is basaal om tot goede afspraken en goed arbeidsmarktbeleid te komen in de regio. Het is in principe aan regio's zelf om deze informatie bijeen te brengen. Veel goede informatie is al beschikbaar vanuit het CWI, CBS, RWI, Colo en anderen. Informatie op regioniveau is hierdoor wel verspreid en is niet altijd compleet genoeg voor een actuele stand van zaken of een prognose.

In samenwerking met de ministeries van OCW en EZ werkt SZW aan de vraag in hoeverre bestaande arbeidsinformatie beter gebundeld kan worden voor een compleet beeld van regionale arbeidsmarkten. Bovendien wordt bekeken welke informatie nog mist om dit beeld te versterken.

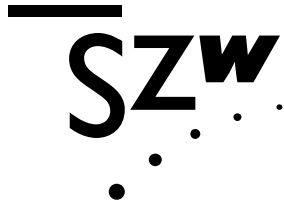
#### *Conclusie*

Het kabinet heeft zich gecommitteerd aan de doelstelling van 80% arbeidsparticipatie in 2016. Naast de ontwikkeling van generiek beleid zijn we ervan overtuigd dat regionale samenwerking wezenlijk is om deze doelstelling te bereiken. In regio's wordt al veel ondernomen en het is ook *daar* waar het moet gebeuren. Bindende regionale afspraken, gemaakt in de regio zelf, zijn hiervan een belangrijk onderdeel. Het kabinet zal zich blijven inzetten om regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarktbeleid te stimuleren.

### **3. De uitvoering in de eerste acht maanden van 2008**

In de bijlagen 1 tot en met 3 treft u de overzichten van prestatie-indicatoren aan van het UWV, de CWI en de SVB. In bijlage 6 wordt de kostenontwikkeling van deze organisaties weergegeven.

Het UWV heeft binnen het domein werk over de eerste acht maanden mooie resultaten geboekt. Zo worden de doelstellingen op het gebied van preventie en re-integratie in deze



Ons kenmerk

periode nagenoeg behaald. Wij zijn tevens tevreden over het feit dat zowel de klanttevredenheid van uitkeringsgerechtigden als de klanttevredenheid van werkgevers verder zijn gestegen naar respectievelijk een 6,9 en een 5,8. De klanttevredenheid van uitkeringsgerechtigden ligt hiermee boven de voor 2008 afgesproken doelstelling. Zoals het UWV zelf aangeeft, is verdere verbetering van de klanttevredenheid van werkgevers noodzakelijk. Wij onderschrijven dan ook de maatregelen die het UWV heeft ingezet om deze verbetering te bewerkstelligen.

Bij de Ziektewet (ZW) blijven de prestaties op het gebied van preventie en re-integratie helaas nog iets achter op de afgesproken doelstellingen voor 2008. Ook de rechtmatigheid vormt nog steeds een belangrijk aandachtspunt. De ingezette verbetermaatregelen bij de ZW lijken weliswaar het beoogde effect te hebben gesorteerd, maar het effect hiervan op de UWV-brede rechtmatigheid wordt helaas teniet gedaan door een toename van het percentage financiële fouten bij de WW.

Met het oog op afronding van de herbeoordelingsoperatie WAO/Waz/Wajong in april 2009 zijn met UWV afspraken gemaakt over een aangepaste werkwijze van herbeoordelingen in de laatste fase.

De voortgang van de Vernieuwing UWV heeft dit jaar onze bijzondere aandacht. Vorig jaar stond in het teken van de voorbereiding van de Vernieuwing. Dit jaar zouden voor zowel de cliënten als de werknemers van het UWV de effecten van de Vernieuwing tastbaar moeten worden. Wij hebben het UWV verzocht ons nader te informeren over de ervaringen die binnen de organisatie zijn opgedaan met de nieuwe klantprocessen, die volgend jaar voor een deel UWV-breed zouden worden geïmplementeerd. Daarnaast vindt, naar aanleiding van de stopzetting van de definitieve voorziening WIA, binnen het UWV een herbezinning plaats ten aanzien van de sturing en beheersing van ICT-projecten. Ook dit kan van invloed zijn op de Vernieuwing UWV. Over de laatste stand van zaken omtrent de stopzetting van de definitieve voorziening WIA hebben wij u overigens op 26 september j.l. geïnformeerd (Kamerstukken II, 2008/09, 26 448, nr. 383). Op 19 november a.s. zullen wij tijdens het Algemeen Overleg SUB/Walvis nader stilstaan bij de definitieve voorziening.

Ook de CWI heeft in de periode van januari tot september van dit jaar mooie resultaten behaald. Ook de resultaten op het terrein van preventie en uitstroom uit de WW stemmen ons tevreden. De CWI presteert tevens goed ten aanzien van de verschillende doelgroepen, zoals jongeren en 45-plussers. Een tendens die al zichtbaar was in de eerste vier maanden van het jaar. Ten aanzien van de uitstroom naar werk van mensen die onder de generaal pardonregeling vallen heeft de CWI een inhaalslag gemaakt. Waar in de periode van januari tot en met april nog 352 personen uit deze groep aan het werk werden geholpen, zijn dat er tot en met september 1.261.



Ons kenmerk

Het waarderingscijfer van werkgevers voor de CWI blijft nog steeds net iets onder de norm liggen. De dienstverlening aan werkgevers vinden wij van groot belang. Om de tevredenheid van werkgevers op dit punt te verhogen is het zaak om werkgevers pro-actief bij de dienstverlening te betrekken en meer dan nu het geval is vraaggestuurd te gaan werken. Binnen het concept van geïntegreerde dienstverlening zal de werkgeversdienstverlening meer aandacht krijgen.

Tot slot vertoont de uitstroomquote WWB een daling. Volgens de CWI wordt deze veroorzaakt doordat de CWI in toenemende mate te maken krijgt met een moeilijke doelgroep. Naar verwachting zal de invoering van de geïntegreerde dienstverlening tot meer maatwerk gaan leiden, ook voor moeilijke bemiddelbaren werkzoekenden, waardoor de uitstroom wordt verhoogd. Vanaf 2009 zullen de ketenpartijen ons informeren over arbeidsuitstroom WWB, de preventie WWB en de bestandsvermindering WWB.

Tot slot melden wij u dat de SVB (wederom) ten aanzien van bijna alle prestatie-indicatoren de voor dit jaar gestelde (en soms aangescherpte) normen tot op heden behaald. Alleen de tijdigheid van de AKW internationaal (95,1%) blijft helaas achter bij de norm van 96%. Wij hebben de SVB verzocht maatregelen te treffen, zodat in het jaarverslag 2008 alsnog deze norm wordt behaald.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)

(A. Aboutaleb)

Bijlage(n):  
Tabellen met prestatie-indicatoren en kostenoverzichten