

Actualiteiten en Wetenswaardigheden

Strategie Beleid en Kenniscentrum



T.b.v. de RvB-vergadering van 12 december 2023

In de Actualiteiten & Wetenswaardigheden rapporteren de beleidsmedewerkers van SBK periodiek over de zaken waar zij mee bezig zijn en die voor iedereen van belang kunnen zijn.

Actualiteiten

SBK Algemeen

Secretaris-Generaal Marieke van Wallenburg en Christa Klijn, programma-directeur-Generaal Werk aan Uitvoering, op werkbezoek bij Klant Contact Centrum (KCC) in Almere

Op 22 november jongstleden was Marieke van Wallenburg samen met [REDACTED] van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te gast bij KCC Almere. Na een welkom door [REDACTED] (Directeur Uitvoering Klant & Service) en [REDACTED] (Hoofd Klantcontact en klachtenservice) volgde een korte inleidende presentatie die zich toespitste op de vooraf opgehaalde vragen van de gasten. Vervolgens konden de gasten meeluisteren en meekijken bij *Live* en *Klachtenservice*. Op de foto de Secretaris Generaal die geïnteresseerd meeluistert met de UWV-collega.

Op advies van de vorige Secretaris-Generaal (*Loes Mulder*) had Marieke van Wallenburg vooraf aangegeven graag een voorlichting te krijgen van een verbindingsofficier hetgeen ook in het programma was opgenomen.

Naast de SG en de DG-WAU sloten vanuit het ministerie tevens [REDACTED] (Plaatsvervangend afdelingshoofd *Eigenaarsadviesering SZW en coördinator UWV*) [REDACTED] (beleidsmedewerker SZW) aan bij dit werkbezoek. De gasten lieten na afloop weten terug te kijken op een interessant werkbezoek.

Relatiemanagement SBK

Klik **hier** voor een actueel overzicht van de toekomstige werkbezoeken!

Afdeling Inkomen

Hoogte dagloon van arbeidsongeschiktheidsuitkering in strijd met het evenredigheidsbeginsel

Op 29 november 2023 heeft de Centrale Raad van Beroep (verder: CRvB) een uitspraak gedaan over het dagloon van een IVA-uitkering [ECLI:NL:CRVB:2023:2202](#). Het betreft iemand die vanuit de WW ziek is geworden, vervolgens een ZW-uitkering heeft ontvangen en aan wie per 16 oktober 2019 een IVA-uitkering is toegekend. In de referteperiode van het dagloon, lopend van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2017, was over de maand juli 2017 sprake van een loonloos tijdvak ontstaan door achterafbetaling van de WW-uitkering. Volgens de cliënt heeft UWV ter compensatie van dit loonloos tijdvak ten onrechte het in oktober 2017, dus na afloop van de referteperiode uitbetaalde bedrag aan WW-uitkering over de maand september 2017, niet betrokken in de dagloonberekening.

De CRvB heeft cliënt in het gelijk gesteld en heeft geoordeeld dat het in strijd is met het evenredigheidsbeginsel om in dit geval vast te houden aan het uitgangspunt van het Dagloonbesluit dat het WIA-dagloon wordt gebaseerd op het in de referteperiode genoten inkomen en dat hierbij de opgave aan de Belastingdienst (middels de Polisadministratie) bepalend is voor de toerekening aan aangiftetijdvakken. De CRvB wijkt hiermee af van tot nu toe geldende jurisprudentie waarin de opvatting altijd was dat de in het Dagloonbesluit uitgangspunt een politiek-bestuurlijke afweging is, die door de rechter slechts terughoudend kon worden getoetst. In de onderhavige uitspraak ziet de CRvB wel ruimte om anders te oordelen en acht hierbij van belang dat minister Van Gennip recent in haar voortgangsbrief van 6 oktober 2023 een andere

politiek-bestuurlijke afweging heeft voorgesteld dan voorheen, met als oogmerk het wegnemen van de nadelige gevolgen van een loonloos tijdvak (is als knelpunt benoemd). De oplossing betreft voor cliënten die vanuit de WW, via de ZW, de WIA instromen dat in afwijking van het gestelde in het Dagloonbesluit als WIA-dagloon het WW-dagloon wordt overgenomen. Dit is al een gebruikelijke manier voor iemand die via de WW in de ZW terechtkomt, maar zou voor deze groep ook gaan gelden voor de WIA-uitkering. De beoogde ingangsdatum is in de zomer van 2024 en zou enkel gaan gelden voor cliënten die in de zomer van 2024 de WIA instromen. Omdat cliënt niet pas na de zomer van 2024 de WIA instroomt zou zij niet onder de doelgroep vallen die voor deze nieuwe dagloonsystematiek in aanmerking komt. De CRvB acht het daarom onevenredig om cliënt, die dezelfde nadelige gevolgen van het loonloos tijdvak ondervindt, met deze gevolgen te laten blijven zitten. UWV wordt dan ook opgedragen het WIA-dagloon van cliënt opnieuw te berekenen en daarbij de in oktober 2017 betaalde WW-uitkering ook mee te nemen.

Op korte termijn wordt in kaart gebracht wat deze uitspraak precies voor UWV voor gevolgen heeft. Naar alle waarschijnlijkheid zal de uitspraak gevolgen hebben voor reeds vastgestelde WIA-uitkeringen en lopende WIA-uitkeringen van cliënten die vanuit de WW via de ZW in de WIA zijn ingestroomd. Vragen die hierbij spelen zijn: tot aan welke datum dient er met terugwerkende kracht te worden hersteld, op verzoek of ambtshalve, gevolgen voor de uitvoering, etc. Er zullen hierover allereerst gesprekken worden gevoerd tussen SBK, JKC, SMZ, Uitkeren en SZW. Tevens zullen er gesprekken met SZW worden gevoerd om te bekijken of en zo ja, op welke wijze de beoogde nieuwe WIA-systematiek dient te worden aangepast.

Afdeling P&C

Onderzoek naar wendbaarheid uitvoering door AEF in opdracht van SZW

Achtergrond

- SZW heeft een onderzoek naar wendbaarheid laten uitvoeren door AEF. Aanleiding was de laatste SUWI-beleidsdoorlichting (2021), waarin het begrip "wendbare uitvoering" wordt gehanteerd zonder duidelijke definitie.
- Andere partijen zijn ook met wendbaarheid bezig. De Belastingdienst heeft deze zomer zelfs twee onderzoeken laten uitvoeren.
- Het begrip wendbaarheid is breed, gelaagd en dubbelzinnig, maar appelleert toch aan de vrij algemene intuïtie dat de overheid problemen niet goed oplost.¹

Kernpunten uit het onderzoek van AEF:

- Wendbaarheid is niet alleen een "probleem" van uitvoeringsorganisaties, maar ook van SZW. Als het om wendbaarheid gaat zijn beleid en uitvoering één.
- Het thema moet vooral in de praktijk worden uitgewerkt en hanteerbaar gemaakt. Het onderzoeksrapport bevat twee gesprekskaders. Het ene is reflectief en helpt bij een taxatie van de wendbaarheid van een organisatie op een gegeven moment, het andere is strategisch en helpt bij het prioriteren van ontwikkelingen in de omgeving en het scheppen van randvoorwaarden om daar wendbaar mee om te gaan.

Appreciatie van het onderzoek

- Het is goed dat wendbaarheid op de agenda is gezet, want daar worstelen veel organisaties mee.
- Het is ook goed dat wendbaarheid ruim is gedefinieerd. Het is niet versmald tot, bijvoorbeeld, de ICT van uitvoering, maar nu neergezet als een gezamenlijk probleem van beleid en uitvoering.

¹ Zie bijvoorbeeld ook dit artikel ([Nederlanders hebben een 'scala aan zorgen': disfunctionerende overheid grootste probleem \(volkskrant.nl\)](#)) van 24 oktober over het extra-verkiezingsbericht van het Sociaal Cultureel Planbureau

- Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat het begrip wendbaarheid, in ieder geval voor de publieke sector, nog te breed, diffuus en ongrijpbaar is om snel en concreet tot verbeteringen te komen. Dit concluderen de twee rapporten van de Belastingdienst ook.
- Het advies om, met SZW, in de praktijk mogelijkheden te zoeken om wendbaarder te worden is daarom een goed advies.

Hoe verder?

- Er circuleren, rijp en groen door elkaar, al wat vervolgstappen, uiteenlopend van:
 - een beleidsvraag samen met de uitvoering agile oplossen,
 - tot een werkconferentie van Bestuursraad en RvB's en
 - het opzetten van een netwerk om verder te leren, studeren en experimenteren.
- SZW komt hierop begin volgend jaar terug in het kader van het modernisering SUWI-traject

Afdeling Werk

Publicatie rapportage export uitkeringen

Jaarlijks deelt UWV de rapportage export uitkeringen met SZW. In deze rapportage staat informatie over de export van de WAO, WAZ, Wajong, WIA, ZW, WAZO, WW en TW (naar aantallen, bedragen en uitkeringsjaren). Daarmee houden we het ministerie op de hoogte van de stand van zaken. Tot op dit moment vond er geen verdere publicatie plaats. In het kader van de Wet Open Overheid wordt dit niet langer wenselijk geacht. Een opvatting die ook door SZW wordt gedeeld. Over de inhoud van de rapportage heeft er nadere afstemming plaatsgevonden. In de komende periode zal de rapportage worden gepubliceerd op de website van UWV

Voortgangsbrief seniorenkansenvisie december 2023

In december informeert minister Van Gennip de Tweede Kamer met betrekking tot de stand van zaken seniorenkansenvisie (skv). De skv heeft tot doel de maatschappelijke herwaardering van senioren te versnellen en hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. De brief geeft inzicht in de ontwikkelingen van het afgelopen jaar.

Algemeen beeld

Er zijn stappen gezet, er is steeds meer aandacht voor 55-plussers. Streven is een inclusieve arbeidsmarkt waar plaats is voor iedereen. Om voor 55-plussers echt tot een gelijkwaardige arbeidsmarktpositie te komen is inzet van de overheid, werkgevers en 55-plussers zelf blijvend nodig.

Hieronder per thema de stand van zaken:

1. Beeldvorming

Brede praktijkverkenning:

- Spoor 1 – Nationale Denktank: Op 12 december vindt de slotbijeenkomst van de Nationale Denktank plaats waar SZW en UWV dit jaar themapartners zijn.
- Spoor 2 - De bijeenkomsten in het kader van de brede praktijkverkenning zijn afgerond.
- De opbrengsten van beide sporen wordt samengevoegd. In Q1/Q2 van 2024 volgt er een analyse van de input met de te nemen vervolgstappen.

Project werving assessment en pilot zij-instroom Rijksoverheid

Pilot is afgerond en project loopt. Werkgevers krijgen door assessmentrapporten van werkzoekenden meer inzicht in de kwaliteiten van de werkzoekende. Een bureau onderzoekt de (wetenschappelijke) effecten op de baankansen van senioren en de beeldvorming bij werkgevers. In het Q3 van 2024 zijn de uitkomsten bekend. Daarnaast start SZW, in samenwerking met UWV, de werving van werkloze 55-plussers op reguliere functies.

Publiekscommunicatie doorwerken na AOW

Om werkgevers en Aow'ers over de mogelijkheden van het doorwerken te informeren is de publiekscommunicatie 'Sommige werknemers zijn niet te stoppen' gestart.

Tegengaan arbeidsmarktdiscriminatie

Via bestaande initiatieven, zoals programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) en het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, is aandacht voor leeftijdsdiscriminatie

2. Intensieve begeleiding en matching

Actieplan Dichterbij dan je denkt

Er zijn bijeenkomsten aan werkgevers aangeboden over het anders kijken naar potentieel talent, waaronder 50-plussers.

Dienstverlening UWV, RMT en gemeenten

De door UWV ontwikkelde initiatieven om de dienstverlening aan 55-plussers te intensiveren, zoals webinars voor 55-plussers, worden benoemd. Via de RMT's wordt ingezet op een convenant met gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en de uitzendbranche om 45-plussers weer volledig te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Voor 8 kraptesectoren worden sectorale ontwikkelpaden ontwikkeld die de in- en doorstroomkansen van werkzoekenden vergroten. SZW ondersteunt de arbeidsmarktregio's bij de implementatie van de ontwikkelpaden, startend met kinderopvang. Via de sectorale ontwikkelpaden kunnen ook 55-plussers zich stapsgewijs ontwikkelen in de kraptesectoren.

3. Scholing, duurzame inzetbaarheid en LLO

Duurzame inzetbaarheid

In veel projecten is aandacht voor oudere werkenden. Zo wordt bijvoorbeeld ingezet op loopbaanontwikkeling specifiek gericht op 55-plussers en gaat een aantal sectoren aan de slag met het bevorderen van goed samenwerken en leren tussen medewerkers van verschillende generaties.

Leven lang ontwikkelen

Het leercultuurprogramma is gestart. Doel is om organisaties en bedrijven actief te stimuleren en faciliteren om de leercultuur in hun bedrijf te verbeteren. Er wordt een platform ontwikkeld waarop kennis en ervaringen worden gedeeld over leercultuur in bedrijven. In het programma is ook aandacht voor ontwikkelmogelijkheden voor senioren.

STAP-budget

De verkenning van de motie van de leden Den Haan en Romke de Jong, om te verkennen of het vanuit arbeidsmarktperspectief wenselijk is om gepensioneerden ook toegang te geven tot om- en bijscholingsregelingen, wordt betrokken bij de uitwerking van een toekomstige LLO regeling.