

Vergaderjaar 2018–2019

26 448

Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)

Nr. 619

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2019

In deze brief reageer ik op het verzoek van uw Kamer om nader geïnformeerd te worden naar aanleiding van berichtgeving in de Volkskrant over de informatievoorziening (IV) transitie van UWV¹ (Handelingen II 2018/19, nr. 58, item 27). Hierbij zal ik ingaan op de achtergrond en doelstellingen van de IV-transitie, het overleg daarover met de Ondernemingsraad en de stappen die nu verder gezet worden.

IV-transitie

De dienstverlening van UWV wordt steeds meer ondersteund met ICT en de complexiteit daarvan neemt toe. Dit stelt nieuwe en hogere eisen aan de IV-organisatie van UWV. De IV-transitie betreft een organisatievernieuwing waarmee UWV een meer wendbare, effectieve en efficiënte IV-organisatie wil realiseren. Het beoogt een nieuwe organisatiestructuur neer te zetten die een belangrijke bijdrage levert aan de versterking van de IV-ketensturing en het dichtter op de uitvoering organiseren van de totstandkoming van IV-producten.

De ene divisie heeft andere functionaliteiten en inrichting nodig dan de andere. De nieuwe IV-organisatie draait om het beter aansluiten bij de behoefte van de divisies en de gebruikers van de ICT. Daarbij wordt de samenhang van de UWV-brede ICT-ontwikkeling bewaakt. Het waarborgen van kwaliteit, continuïteit en stabiliteit van de brede dienstverlening vanuit UWV en verschillende divisies staat daarbij centraal.

De ontwikkeling van het plan voor de nieuwe organisatiestructuur is het resultaat van een intensief en interactief traject. De koers is tevens uitgebreid met IV-medewerkers van UWV besproken.

¹ («Werkvloer UWV vecht ICT-plan bij rechter aan «Volkskrant, 1 maart 2019).

In de planvorming ten aanzien van de IV-transitie is ook nadrukkelijk externe expertise ingebracht. Zo is er onder meer door Twynstra en Gudde eind 2017 onderzoek gedaan naar de nut en noodzaak van de IV-transitie en het voorgestelde organisatiemodel. Daarbij werd geconcludeerd dat nut en noodzaak van verandering van de IV-werkwijze breed wordt gesteund en wordt onderstreept door ontwikkelingen in de markt. Daarnaast leverden zij een aantal aanbevelingen en randvoorwaarden mee ten behoeve van de verdere vormgeving en invulling van de IV-transitie.

Bij de IV-transitie gaat het om een lerende aanpak. In afstemming met de OR is een aantal teams bij wijze van proef al op de nieuwe manier gaan werken. De medewerkerstevredenheid is gemonitord en was positief. Ook in het voorziene praktijkjaar zal continu gemonitord worden of de doelen van de IV-transitie worden behaald. Tevredenheid van medewerkers is hier een essentieel onderdeel van.

In de berichtgeving in de media is een bedrag van 500 miljoen genoemd. Hiervan is niet duidelijk waar dit op is gebaseerd. In 2016 heb ik voor het eerst het meerjarige UWV Informatieplan met uw Kamer gedeeld (Kamerstuk 26 448, nr. 575). Op 20 december jl. heeft u van mij de meest recente versie van dit plan (2019–2023) ontvangen (Kamerstuk 26 448, nr. 608). Aan de hand van het UWV Informatieplan investeert UWV jaarlijks ca. € 75 miljoen in zijn ICT. Hiermee heeft UWV de afgelopen jaren een grote stap gezet in het stabiel maken van het ICT-landschap en ruimte gecreëerd om noodzakelijke trajecten te starten die het ICT-landschap fundamenteel vereenvoudigen en vernieuwen. Aanvullend op de projecten in het UWV Informatieplan voert UWV jaarlijks voor ca. € 25 miljoen aan ICT-veranderingen door ten gevolge van wet- en regelgeving.

Samenwerking met OR

De OR is een half jaar voorafgaand aan indiening van de formele adviesaanvraag vanuit de Raad van Bestuur betrokken in werkgroepen. Op 1 maart 2018 is de adviesaanvraag IV-transitie ingediend bij de OR. De Raad van Bestuur en de OR hebben in aanloop tot het formele advies meerdere malen met elkaar gesproken over de bevindingen en adviezen van de OR. Deze gesprekken hebben geleid tot verschillende aanpassingen van het oorspronkelijke plan op basis van de wensen van de OR zoals de inrichting van een klankbordgroep, het inrichten van een cultuurplatform en het werken in rollen in plaats van in functies. De OR en de Raad van Bestuur zijn beide overtuigd van de noodzaak van deze IV-transitie. De OR heeft echter nog zorgen over de exacte invulling binnen het veranderingstraject waar zij meer aandacht voor wenst.

Situatie nu

Op 11 februari jongstleden heeft de Raad van Bestuur van UWV een goedkeurend besluit ondertekend ten aanzien van de IV-transitie. Aangezien niet alle adviezen van de Ondernemingsraad daarin zijn overgenomen, is er sprake van een afwijkend besluit. De Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad zijn vervolgens met elkaar in gesprek gegaan over het vervolg van de IV-transitie, zoekend naar oplossingen, om samen voor beiden tot acceptabele en werkbare afspraken te komen. De Ondernemingsraad heeft ook een verzoekschrift bij de Ondernemingskamer ingediend.

De Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad hebben naar elkaar toe uitgesproken dat het in het belang van UWV en de medewerkers is om te

onderzoeken hoe er op korte termijn samen uit te komen. In goede sfeer vond op 6 maart jongstleden een verkenning van oplossingsrichtingen plaats. De Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad gaan hier op korte termijn verder over in gesprek. Ik hecht eraan dat de RvB en OR aangegeven hebben met elkaar in gesprek te blijven om te kijken of de verschillen nog te overbruggen zijn.

De vaste kamer commissie SZW brengt een bezoek aan UWV op 25 maart. Dit biedt ook de gelegenheid om nader met UWV van gedachte te wisselen over de IV transitie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees