

WIJ WILLEM ALEXANDER,  
BIJ DE GRATIE GODS,  
KONING DER NEDERLANDEN,  
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van

tot vaststelling van regels voor een experiment met de inspanningsplicht in de WW  
(Tijdelijk besluit experiment inspanningsplicht WW)

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
van datum openlaten, nr. nr. invullen,;

Gelet op artikel 130, eerste lid, van de Werkloosheidswet;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van  
[niet invullen],

**HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:**

**Artikel 1. Begripsbepalingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

*deelnemer*: een werknemer die recht heeft op een uitkering en ingevolge de artikelen 4, 5 en 6 van dit besluit is ingedeeld in een onderzoeksgroep ten behoeve van deelname aan het experiment met de inspanningsplicht in de wet;

*inspanningsplicht*: de plichten die gericht zijn op bevordering van inschakeling in de arbeid, als bedoeld in de artikelen 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, 2° en 4° en 26, onderdelen e en f, van de wet en die met maatregelen op grond van artikel 27, tweede en derde lid, van de wet worden gehandhaafd;

*uitkering*: een uitkering op grond van hoofdstuk II van de wet;

*wet*: Werkloosheidswet.

**Artikel 2. Doel experiment**

Bij wijze van experiment als bedoeld in artikel 130, eerste lid, van de wet voert het UWV een onderzoek uit naar de doeltreffendheid van de inspanningsplicht van werknemers die recht hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de wet met als doel inzicht te krijgen in:

- a. de mate waarin de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht bijdraagt aan inschakeling in de arbeid;
- b. de mate waarin een alternatieve invulling van de inspanningsplicht met ruimte voor individuele afspraken bijdraagt aan het doel van die plicht, zijnde inschakeling in de arbeid;
- c. de doeltreffendheid van de verschillende varianten van de inspanningsplicht die onderdeel zijn van dit experiment voor verschillende groepen werknemers die zich op bepaalde factoren van elkaar onderscheiden.

### **Artikel 3. Doelgroep**

- 1. Voor deelname aan dit onderzoek komt in aanmerking de werknemer
  - a. die recht heeft op een uitkering die is ontstaan op of na de datum van inwerkingtreding van dit besluit; of
  - b. van wie het recht op een uitkering is herleefd, als bedoeld in artikel 21 van de wet, op of na de datum van inwerkingtreding van dit besluit.
- 2. In afwijking van het eerste lid komt een werknemer niet in aanmerking voor deelname aan dit onderzoek wanneer:
  - a. de werknemer een overheidswerknemer is, als bedoeld in artikel 1, onderdeel j, van de wet; of
  - b. het recht van de werknemer op een uitkering is ontstaan of herleefd na een beoordeling als bedoeld in artikel 6, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen waaruit blijkt dat de werknemer in staat is met arbeid meer dan 65 % te verdienen van het maatmaninkomen per uur, als bedoeld in artikel 1 van die wet.
- 3. Het UWV besluit welke werknemers kunnen deelnemen aan het onderzoek.

### **Artikel 4. Onderzoeksgroepen**

- 1. In het experiment worden de volgende onderzoeksgroepen gehanteerd:
  - a. een ontheffingsgroep;
  - b. een individuele afsprakengroep; en
  - c. een controlegroep;
- 2. Aan de deelnemer die is ingedeeld in de ontheffingsgroep, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt gedurende de experimenteerperiode ontheffing verleend van de inspanningsplicht, inhoudende dat:
  - a. artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, 2° en 4°, en artikel 26, onderdelen e en f van de wet niet van toepassing zijn op de deelnemer;
  - b. het tweede en derde lid van artikel 27 niet van toepassing zijn op de deelnemer voor zover deze genoemde leden betrekking hebben op de ontheffing die op grond van dit artikel wordt verleend.
- 3. Met de deelnemer die is ingedeeld in de individuele afsprakengroep, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan UWV gedurende de experimenteerperiode in afwijking van het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012 individuele afspraken maken over de invulling van de inspanningsplicht.
- 4. Voor de deelnemer die is ingedeeld in de controlegroep blijft de inspanningsplicht en de daarop gebaseerde sollicitatieplicht, bedoeld in het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012 onverminderd van toepassing.

## **Artikel 5. Deelname**

1. Het UWV waarborgt dat deelname aan het experiment vrijwillig is door de werknemer een maand te geven om te reageren op de beslissing tot deelname.
2. De deelnemer wordt willekeurig ingedeeld in een onderzoeksgroep en geïnformeerd over de bijbehorende rechten en plichten.
3. Deelname aan het onderzoek eindigt zodra het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de wet eindigt.
4. Deelname aan het onderzoek wordt in dezelfde onderzoeksgroep hervat indien het recht op een uitkering is geëindigd en
  - a. voor de deelnemer gedurende de looptijd van het onderzoek een nieuw recht op een uitkering ontstaat; of
  - b. voor de deelnemer het recht op een uitkering gedurende de looptijd van het onderzoek herleeft, als bedoeld in artikel 21 van de wet.

## **Artikel 6. Individuele afsprakengroep**

1. Het UWV stelt in overeenstemming met de deelnemer een plan van aanpak op met daarin op de deelnemer afgestemde afspraken over de wijze waarop de deelnemer invulling zal geven aan de inspanningsplicht. De deelnemer is verplicht hieraan mee te werken en de gemaakte afspraken na te leven.
2. De deelnemer stelt binnen een door UWV te bepalen termijn na indeling in de individuele afsprakengroep een voorstel op voor een plan van aanpak. Op verzoek van de deelnemer biedt UWV ondersteuning bij het opstellen van dit voorstel.
3. Het UWV stelt in overleg met de deelnemer het plan van aanpak vast en informeert de deelnemer over de wijze waarop handhaving van de gemaakte afspraken zal plaatsvinden.
4. Artikel 27, tweede en derde lid, van de wet is van toepassing op handhaving van de afspraken zoals die zijn vastgelegd in het plan van aanpak.
5. Het UWV draagt zorg voor periodieke evaluatie en zo nodig aanpassing van het plan van aanpak, teneinde te bewerkstelligen dat het plan van aanpak passend is voor de deelnemer.

## **Artikel 7. Einde experiment**

1. Deelnemers worden tijdig geïnformeerd over de einddatum van het experiment en over de inspanningsplicht die gaat gelden na het einde van het experiment.
2. De gegeven ontheffingen en de gemaakte uitzonderingen blijven na de einddatum van het experiment gedurende drie maanden van toepassing op deelnemers in de ontheffingsgroep voor wie het recht op een uitkering waar deelname op is gebaseerd nog niet is geëindigd.
3. De individuele afspraken blijven voor deelnemers in de individuele afsprakengroep gelden na de einddatum van het experiment.

## **Artikel 8. Evaluatie**

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt uiterlijk 1 juli 2029 aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van het experiment in de praktijk.

**Artikel 9. Inwerkingtreding en vervaldatum**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juni 2024 en vervalt met ingang van 1 juni 2028.

**Artikel 10. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Tijdelijk besluit experiment inspanningsplicht WW.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

## **Nota van Toelichting**

### **Algemeen deel**

#### **1. Inleiding**

##### *1.1 Algemeen*

In dit 'Tijdelijk besluit experiment inspanningsplicht WW' (hierna: het Besluit) is geregeld dat, bij wijze van experiment, tijdelijk afgeweken mag worden van een aantal wettelijke bepalingen uit de Werkloosheidswet (WW) met betrekking tot de inschakeling in de arbeid van werknemers die recht hebben op een WW-uitkering, teneinde te onderzoeken of op deze wijze de WW op dat gebied doeltreffender kan worden uitgevoerd.

De WW is op 1 januari 1987 in werking getreden. De WW kent twee duidelijke beleidsdoelstellingen. De WW is in de eerste plaats een verzekering tegen inkomensverlies door werkloosheid. De centrale doelstelling van de WW is dan ook het bieden van bescherming aan werknemers tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. De WW dekt voor de werknemer het financiële risico bij werkloosheid zodat gedurende enige tijd de levensstandaard behouden kan blijven. Daarnaast stimuleert de WW door middel van allerlei prikkels en verplichtingen werklozen om weer aan het werk te gaan, zodat het beroep op de WW niet onnodig lang is. Werk biedt immers de beste sociale zekerheid en levert geen maatschappelijke lasten op.

De werkloze wordt door de WW niet onmiddellijk na het ontslag geconfronteerd met ernstige gevolgen van het loonverlies, zoals het niet meer kunnen betalen van de hypotheek of huur. Aan de werkloze wordt de eerste zes maanden van zijn WW-uitkering tijd gegund om een baan op eigen niveau te vinden. Daarna wordt er van hem/haar verwacht dat hij/zij een baan op een ander niveau moet accepteren. Deze tijd wordt geboden zodat de kennis en vaardigheden van de werknemer niet direct na het intreden van de werkloosheid verloren gaan. Het is belangrijk dat de werkloze de tijd en financiële rust krijgt om een baan te vinden die aansluit op zijn/haar opleiding, kennis en vaardigheden, zodat het welzijn en de productiviteit bevorderd wordt. Dit past binnen de arbeidsmarktfunctie van de WW. De WW draagt hierdoor bij aan de dynamiek van de arbeidsmarkt en zorgt voor een betere allocatie op de arbeidsmarkt. Werk is bovendien meer dan een inkomen: het geeft mensen eigenwaarde, zorgt voor sociale contacten, geeft betekenis aan het leven en biedt kansen voor zelfontplooiing.

Het Nederlandse sociale zekerheidstelsel is gebaseerd op solidariteit en activering. Om de werkhervatting van werklozen te bevorderen, en om draagvlak in de samenleving voor het stelsel te behouden, zijn er in de WW verschillende verplichtingen opgenomen die gericht zijn op inspanningen om ander werk te zoeken. Eén van de kernverplichtingen in dit kader is de inspanningsplicht uit artikel 24 lid 1 sub b onder 1<sup>o</sup> WW, die in de WW (via de beleidsregels van UWV) tot uiting komt in de vorm van een sollicitatieplicht. Het doel van deze plicht is meer en snellere uitstroom naar werk, zodat een beroep op de WW zo kort mogelijk duurt en een WW-gerechtigde de kortste weg naar werk neemt. De plicht dient daarnaast een principieel doel: tegenover het ontvangen van een WW-uitkering staan verplichtingen. Met dit besluit beoogt de regering het mogelijk te maken om te onderzoeken wat het meest effectief is om WW-gerechtigden vanuit hun uitkering naar passende arbeid toe te leiden.

Een WW-gerechtigde is er zelf verantwoordelijk voor dat hij zo snel mogelijk weer aan het werk komt. In principe moet de WW-gerechtigde derhalve uit hoofde van de sollicitatieplicht minimaal vier keer per vier weken sollicitatieactiviteiten ontplooiën. Deze invulling van de wettelijke inspanningsplicht is door UWV vastgelegd in het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012. Uitkeringsgerechtigden verantwoorden zich door hun inspanningen maandelijks (veelal online) te registreren. UWV biedt WW-gerechtigden daarnaast (verschillende vormen van) dienstverlening aan. De arbeidsmarktpositie van de WW-gerechtigde is doorslaggevend bij het bepalen van de mate van dienstverlening die wordt aangeboden door UWV.

### *1.2 Aanleiding, achtergrond en doestelling*

De aanleiding voor dit experimentele onderzoek is de wens naar meer inzicht in de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht, die fungeert als kernverplichting in de WW. De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar de doeltreffendheid van de WW<sup>1</sup>, maar lang niet alles is onderzocht. Het bestaan van verplichtingen genereert vaak een prikkel die er anders niet – of in mindere mate – zou zijn en waarvan enig effect mag worden verwacht. Verondersteld wordt dat zonder een prikkel zoals de sollicitatieplicht een deel van de WW-gerechtigden niet of later aan het werk zou komen.

Er bestaan verschillende beelden over de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht, als invulling van de wettelijke inspanningsplicht. Zo wordt vanuit de uitvoering met regelmaat aangegeven dat de UWV-adviseurs die WW-gerechtigden begeleiden bij het zoeken naar werk er in de praktijk tegenaan lopen dat de sollicitatieplicht in sommige gevallen niet effectief is, bijvoorbeeld voor oudere WW-gerechtigden of andere groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>2</sup> Vanwege een gebrek aan onderzoeksresultaten kunnen hier geen harde uitspraken over worden gedaan. Op dit moment is bijvoorbeeld geen compleet onderzoek op experimentele basis gedaan naar de doeltreffendheid van de huidige sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht en het effect daarvan op de uitstroom naar werk voor WW-gerechtigden. Ook is er geen onderzoek gedaan naar alternatieve invullingen van de sollicitatieplicht in het kader van doeltreffendheid. De regering vindt het belangrijk dat bruikbare kennis ontstaat om de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht te versterken. Dit besluit maakt het mogelijk om (1) te onderzoeken wat de absolute werking en doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht is en (2) wat het effect is van een alternatieve invulling met meer aandacht voor individuele afspraken.

De regering streeft al enige tijd naar meer inzicht in de kwalitatieve en kwantitatieve effecten van de activering en re-integratiedienstverlening van de WW. Momenteel is dit inzicht beperkt op het gebied van de sollicitatieplicht. In zijn knelpuntenbrieven<sup>3</sup> heeft UWV de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht al eerder aangekaart. Omdat die

---

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld de rapportage 'Langetermijneffecten van persoonlijke dienstverlening in WW', Kamerstukken II 2022/2023, 26448, nr. 688. PM verwijzen naar periodieke evaluatie WW zodra deze gepubliceerd is.

<sup>2</sup> Bijlage bij *Kamerstukken II 2020/21*, 26448, nr. 652: knelpuntenbrief wet- en regelgeving UWV, juni 2021, p. 5.

<sup>3</sup> Bijlage bij *Kamerstukken II 2020/21*, 26448, nr. 652: knelpuntenbrief wet- en regelgeving UWV, juni 2021, p. 5.

doeltreffendheid niet eerder volledig is onderzocht, is het voornemen ontstaan om samen met UWV een grootschalig onderzoek naar de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht voor de WW-populatie in de praktijk uit te (laten) voeren.

Het onderzoek wordt zo ingericht dat er niet alleen inzichten ontstaan over de doeltreffendheid van de huidige sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht, maar ook over een alternatieve invulling van de inspanningsplicht. De alternatieve invulling geeft meer autonomie aan WW-gerechtigden en bevat ruimte voor maatwerk, op basis van meer vertrouwen en meer ruimte voor eigen verantwoordelijkheid. Dit sluit aan op de ambitie uit het coalitieakkoord om meer oog te willen hebben voor de menselijke maat.<sup>4</sup>

De regering acht het van groot belang dat dit onderzoek op een wetenschappelijk gefundeerde wijze beleidsrelevante informatie oplevert om zo de inspanningsplicht in de WW te versterken.<sup>5</sup> Het centrale doel van het onderzoek is te analyseren wat de doeltreffendheid van de huidige sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht is én te onderzoeken wat het effect is van een alternatieve invulling met meer aandacht voor individuele afspraken.

### *1.3 Reikwijdte van het experiment*

De inspanningsplicht zoals bedoeld in dit Besluit is in de WW verankerd in artikel 24 lid 1 sub b onder 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup> WW. Deze plicht wordt gezien als de kernverplichting in de WW waarmee één van de twee centrale beleidsdoelstellingen van de WW, de activeringsfunctie, tot uiting komt. Het doel van de plicht is immers meer en snellere uitstroom naar werk, zodat een beroep op de WW zo kort mogelijk duurt en een WW-gerechtigde de snelste weg naar werk neemt.<sup>6</sup> De wettelijke inspanningsplicht is vormvrij, maar is via beleidsregels onder andere nader ingevuld in het (UWV) Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012 (hierna: het Besluit sollicitatieplicht).<sup>7</sup> Hierin is als invulling van de wettelijke inspanningsplicht de sollicitatieplicht vastgelegd. Uit het Besluit sollicitatieplicht volgt dat een WW-gerechtigde in principe gehouden is om minimaal vier keer per vier weken sollicitatieactiviteiten te ontplooiën. In het Besluit sollicitatieplicht is ook opgenomen dat UWV van deze zogenaamde 4x4-norm kan afwijken als daar goede redenen voor zijn.<sup>8</sup>

Artikel 130 WW maakt het mogelijk dat er bij Algemene Maatregel van Bestuur (hierna: AMvB) wordt afgeweken van bepaalde wettelijke verplichtingen uit de WW ten behoeve van onderzoek naar de mogelijkheden om de WW doeltreffender uit te voeren met betrekking tot de inschakeling in de arbeid van werknemers die recht hebben op een WW-uitkering. Omdat er wordt uitgegaan van de terminologie in de wettelijke grondslag, zoals neergelegd in artikel 130 WW, zal het begrip 'doeltreffendheid' worden gehanteerd in dit besluit.

---

<sup>4</sup> Coalitieakkoord. Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, december 2021, p. 26-28.

<sup>5</sup> Zie voor de wetenschappelijke verantwoording van dit experiment paragraaf 2.1.4.

<sup>6</sup> Binnen de uitvoering is de afgelopen jaren op beleidsmatig niveau ook steeds meer ingezet op een zo duurzaam mogelijke uitstroom naar werk.

<sup>7</sup> Een andere nadere invulling aan de inspanningsplicht is bijvoorbeeld neergelegd in het Besluit passende arbeid WW en ZW.

<sup>8</sup> In het Besluit sollicitatieplicht is verder niet uitgewerkt wat er wordt verstaan onder 'goede redenen'. Het Besluit geeft hierbij dus discretionaire bevoegdheid aan UWV.

Het onderzoek naar de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht WW zal uit grofweg twee onderdelen bestaan, te weten (1) een onderzoek waarbij inzichtelijk wordt gemaakt hoe effectief de huidige sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht is voor de uitstroom naar werk en (2) het experimenteren met een alternatieve invulling van de inspanningsplicht dan de huidige sollicitatieplicht om te kunnen bezien of die alternatieve invulling effectiever is. Om over beide onderdelen meer inzicht te verkrijgen, worden in dit onderzoek, naast de huidige sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht, een tweetal alternatieve varianten van invulling van de inspanningsplicht met elkaar vergeleken.

Het onderzoek vergelijkt kort gezegd drie varianten van invulling van de inspanningsplicht met elkaar, te weten:

- 1. Huidige invulling (status quo):** de standaard verplichting van 4 sollicitatieactiviteiten per 4 weken op basis van het Besluit sollicitatieplicht, inclusief de huidige, bij UWV geautomatiseerde, registratie en handhaving hierop.
- 2. Eigen initiatief-variant:** de WW-gerechtigde zoekt op eigen initiatief naar werk, dus zonder inspanningsplicht waarop wordt gehandhaafd, maar mét ondersteuningsaanbod vanuit UWV binnen het huidig dienstverleningsconcept.
- 3. Individuele afspraken-variant:** de norm hierbij is maatwerkafspraken voor iedere WW-gerechtigde vanaf de start van de WW-uitkering, waarbij het voor de WW-gerechtigde verplicht is om zelfstandig (maar indien gewenst met ondersteuning van UWV) een plan van aanpak op te stellen inzake de re-integratieactiviteiten. Dit plan wordt beoordeeld door UWV en hier wordt periodiek feedback op gegeven door de adviseur werk. Op de afspraken uit dit plan wordt ook gehandhaafd.

De drie varianten die centraal staan in het onderzoek worden in het tweede hoofdstuk nader beschreven.

#### *1.4 Aanvullende waarborgen*

Het is voor dit onderzoek noodzakelijk een groep van voldoende omvang te betrekken die in beginsel niet door middel van handhavende instrumenten verplicht kan worden te solliciteren.<sup>9</sup> Aan deelnemers in deze groep (de eigen initiatief- groep (ontheffingsgroep)) wordt wel (verschillende vormen van) dienstverlening gericht op uitstroom naar werk aangeboden. Maar zij kunnen in eerste instantie niet gehouden worden aan een vorm van inspanning en dus in principe niet geconfronteerd worden met een maatregel ex artikel 27 WW vanwege het niet voldoende voldoen aan deze verplichting, omdat er gedurende de looptijd van het onderzoek ten aanzien van die groep met betrekking tot de inspanningsplicht niet handhavend wordt opgetreden. Dit vraagt om nadere waarborgen in het onderzoek, die als volgt worden ingekleed:

- *Transparantie:* alle WW-gerechtigden die deelnemen aan het onderzoek worden zorgvuldig en uitvoerig geïnformeerd over hun deelname aan het experiment en de (eventuele) effecten daarvan;
- *Vrijwilligheid:* Uitgangspunt van dit onderzoek is vrijwilligheid van de WW-gerechtigde om deel te nemen aan het experiment. Deelname kan nimmer

---

<sup>9</sup> Zie voor een nadere toelichting over het belang hiervan onder 2.1.2.



verplicht worden. WW-gerechtigden nemen deel, nadat (schriftelijk) kennis is genomen van de voorwaarden van het experiment, waaronder de veranderde verplichtingen die volgen uit deelname van het experiment. Op deze manier wordt gewaarborgd dat de keuze om deel te nemen aan het experiment en de (ongelijke) plichten geïnformeerd plaatsvindt. Dat is van belang aangezien deelname aan het experiment het geheel aan verplichtingen ten opzichte van het niet deelnemen aan het experiment verandert. De onderzoeksgroep van de eigen initiatief- en individuele afspraken-variant krijgt de mogelijkheid om tóch voor de reguliere sollicitatieplicht te kiezen. Er wordt hun duidelijk gemaakt dat zij binnen een maand na ontvangst van de brief waaruit blijkt dat zij deelnemen aan het onderzoek, ervoor kunnen kiezen om deelname aan één van de onderzoeksvarianten te stoppen en over te gaan naar de reguliere sollicitatieplicht. Dit kunnen zij op diverse manieren kenbaar maken (via een digitaal bericht, door telefonisch contact of middels een schriftelijke reactie). Dit geldt niet voor de onderzoeksgroep van variant 1, omdat op hen het huidige kader al van toepassing is;

- *Overige verplichtingen:* op de WW'ers uit de eigen initiatief-variant blijven de overige WW-verplichtingen onverkort van toepassing, voor zover dit niet de 'harde' inspanningsplicht betreft. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het voldoen aan de overige controlevoorschriften ex artikel 26 WW en het Uitkeringsreglement WW. Ook geldt voor alle deelnemers van het onderzoek de inlichtingenplicht ex artikel 25 WW.

## 2. Inhoud van het experiment

Het onderzoek naar de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht bestaat uit verschillende onderdelen. Voor een deel van het onderzoek gelden afwijkende regels dan wettelijk verankerd in de WW. Dit biedt een mogelijkheid tot het opdoen van inzichten op het gebied van de absolute werking en doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de wettelijke inspanningsplicht. Hierbij is essentieel dat het onderzoek past in de geest van de Werkloosheidwet en aansluit op de centrale doelstellingen. Primair gaat het in dit kader dan om het zo effectief mogelijk activeren van WW-gerechtigden, om een snelle(re) (duurzame) uitstroom te bevorderen. Dit uitgangspunt is geborgd in de opzet van dit onderzoek.

### 2.1 Vormgeving van het onderzoek

Om de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht in de WW te kunnen onderzoeken, worden in dit onderzoek drie varianten als invulling van de inspanningsplicht ten opzichte van elkaar onderzocht. Het betreft de volgende varianten:

- 1) **De huidige sollicitatieplicht (status quo)** als invulling van de inspanningsplicht;
- 2) Een variant waarbij de WW-gerechtigden geheel **op eigen initiatief** naar passend werk zoekt, zonder dat daarbij kaders door UWV worden geschept;
- 3) Een variant waarbij voor de WW-gerechtigden **individuele afspraken** als norm zal gelden.

### 2.1.1 Variant 1: de huidige sollicitatieplicht (status quo)

Bij deze variant is de huidige sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht van toepassing, met als doel inzicht te verkrijgen in de werking en doeltreffendheid van de huidige sollicitatieplicht in de praktijk. Dit impliceert dat, conform het Besluit sollicitatieplicht, in principe minimaal vier sollicitatieactiviteiten per vier weken dienen te worden uitgevoerd. Op de WW-gerechtigden die zijn ingedeeld in deze groep is tevens het huidige dienstverleningsmodel van UWV van toepassing. Het regime dat in deze variant van toepassing is, is volledig in overeenstemming met de WW en dus is hiervoor geen nadere experimenteerregelgeving vereist. Alle reeds bestaande verplichtingen uit de WW blijven onverkort van toepassing. Dat geldt ook voor de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 24 lid 1 onder b WW, die zien op het verkrijgen-, aanvaarden- en behouden van passende arbeid.

### 2.1.2 Variant 2: op eigen initiatief zoeken naar passend werk

Bij deze variant wordt op een representatief deel van de onderzoekspopulatie een ander regime toegepast, waarbij de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht niet geldt en er geen handhaving op dit gebied door UWV wordt verricht. Vanuit onderzoeksperspectief is dit gewenst, omdat het op de meest grondige wijze de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht onderzoekt en hierover beleidsmatige inzichten verschaft, die momenteel ontbreken. Om zuiver te kunnen meten is het noodzakelijk dat de populatie WW-gerechtigden in deze groep gevoelsmatig ervaart 'geen inspanningsplicht te hebben', wat betekent dat zij op geen enkele wijze gehouden kunnen worden aan welke vorm van inspanning dan ook, en dus ook op geen enkele wijze geconfronteerd kunnen worden met een sanctie vanwege het niet voldoende voldoen aan deze verplichting. Slechts op die wijze kunnen inzichten worden verkregen over of de inspanningsplicht in de huidige vorm een prikkel genereert die bij afwezigheid van een dergelijke plicht zou ontbreken en of dit, in de geest van de twee centrale doelstellingen van de WW, de gewenste beleidsmatige effecten heeft op de uitstroombekans. Het verkrijgen van dergelijke inzichten acht de regering noodzakelijk om keuzes te kunnen maken die de doeltreffendheid van de WW kunnen versterken. Aan deze groep wordt overigens wel (verschillende vormen van) de reguliere dienstverlening van UWV op het gebied van uitstroom naar werk aangeboden. Tevens zullen voor deze groep de andere verplichtingen in het kader van de WW onverkort blijven gelden. Dit is belangrijk om op zuivere wijze enkel de effecten van de sollicitatieplicht te meten.

Bij deze variant worden er geen eisen gesteld aan de sollicitatie-inspanningen van de WW-gerechtigden. Activiteiten gericht op solliciteren vinden plaats op eigen initiatief van WW-gerechtigden, maar met hulp van hun UWV-adviseur binnen de reguliere dienstverlening van UWV. WW-gerechtigden bepalen uiteindelijk zelfstandig welke activiteiten en hoeveel daarvan zij ondernemen, gelet op hun positie op de arbeidsmarkt en persoonlijke wensen en voorkeuren. Dit betekent dus ook dat een WW-gerechtigde kan besluiten geen inspanningen te verrichten gericht op sollicitatieactiviteiten. Zij zijn ook niet gehouden aan de inspanning om passende arbeid te verkrijgen dan wel te aanvaarden (artikel 24 lid 1 sub b onder 2 en 4 WW). Voor deze groep blijft wel de verplichting passende arbeid te behouden (artikel 24 lid 1 sub b onder 3 WW) onverkort gelden.

UWV ondersteunt deze onderzoeksgroep gericht, op basis van het huidige kader van dienstverlening. Die dienstverlening wordt door UWV ook actief aangeboden zonder dat

dit een verplicht karakter heeft. Aan de WW-gerechtigden die zijn onderworpen aan deze variant wordt namelijk geen handhavende maatregel opgelegd indien wordt geconstateerd dat de door hen ondernomen activiteiten niet als voldoende zouden kwalificeren binnen het reguliere regime. Omdat op een WW-gerechtigde uit de eigen initiatief-variant de huidige dienstverleningsformule WW van toepassing is, kan het zijn dat UWV op verzoek van een WW-gerechtigde uit deze groep aanvullende kosten maakt voor het inkopen van scholingstrajecten. In dat geval worden aanvullende afspraken gemaakt met de WW-gerechtigde die het betreft, zoals (bijvoorbeeld) het verschijnen op een bepaalde locatie. Het niet-naleven van deze afspraken leidt echter niet tot het opleggen van sancties zoals een maatregel, omdat dat in het kader van het doenvermogen van de WW-gerechtigden die deelnemen aan dit onderzoek en de eventuele verwarring die dit zou kunnen veroorzaken bij hen niet wenselijk wordt geacht. Voor de eigen initiatief-groep geldt immers juist dat aan hen bij de start van het onderzoek wordt medegedeeld dat zij niet kunnen worden geconfronteerd met een sanctie vanwege het niet (voldoende) voldoen aan de inspanningsplicht. Het vervolgens dan toch opleggen van een sanctie uit hoofde van aanvullende dienstverlening waar zij gebruik van kunnen maken, leidt tot onduidelijkheid en moeilijk uitlegbare situaties, wat beleidsmatig gezien niet wenselijk wordt geacht.

Uit intern onderzoek bij UWV blijkt dat wanneer op verzoek van een WW-gerechtigde door UWV wordt overgegaan tot het maken van aanvullende kosten voor bijvoorbeeld scholing, dit zelden leidt tot situaties waarin de betrokken WW-gerechtigde uiteindelijk wordt geconfronteerd met een maatregel wegens het niet voldoende voldoen aan de verplichtingen die daarbij komen kijken. Hierbij speelt tevens een rol dat voor de groep binnen dit onderzoek geldt dat zij op eigen verzoek de aanvullende dienstverlening krijgen. Aangenomen kan worden dat die groep derhalve extra gemotiveerd is. De verwachting is dan ook dat deze situaties zich gedurende dit onderzoek nauwelijks zullen voordoen en geen effect zullen hebben op de onderzoeksresultaten.

Mocht UWV toch constateren dat een WW-gerechtigde de afspraken die zijn gemaakt naar aanleiding van het verzoek tot aanvullende dienstverlening niet nakomt en mocht de WW-gerechtigde die het betreft ook na herhaaldelijk verzoek van UWV om aan die afspraken te voldoen hier geen gehoor aan geven, dan kan UWV de aanvullende dienstverlening stopzetten. Bij de analyse van de onderzoeksresultaten wordt ook ingegaan op de wijze waarop de eigen-initiatief groep gebruik heeft gemaakt van aanvullende dienstverlening. Dat aan deze groep bij aanvullende dienstverlening geen sanctie wordt opgelegd als er niet wordt voldaan aan de afspraken in dat kader, leidt overigens niet tot vertroebeling van de onderzoeksresultaten.

Deze variant binnen het onderzoek raakt niet alleen de sollicitatieplicht, maar ook de wettelijke inspanningsplicht, omdat er niet gehandhaafd wordt op die plicht. Deze variant is daarmee niet in overeenstemming met het huidig wettelijk kader zoals neergelegd in de artikelen 24, 26 en 27 WW. Op basis van artikel 130 WW is het echter mogelijk om af te wijken van artikel 24 WW met het oog op het onderzoeken van mogelijkheden om de WW met betrekking tot de inschakeling in de arbeid van WW-gerechtigden doeltreffender uit te voeren. Er wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van de mogelijkheid die artikel 130 WW biedt om op onderdelen af te wijken van artikel 24 WW, artikel 26 en artikel 27 WW. De overige in artikel 130 WW genoemde artikelen, te weten de artikelen 72 tot en met 78 WW, blijven onverkort van toepassing. Van belang is dat ook de overige verplichtingen uit artikel 26 WW, die niet gericht zijn op de

inspanningen om passend werk te vinden en die bijvoorbeeld zien op controlevoorschriften, eveneens onverkort van toepassing blijven.

### 2.1.3 Variant 3: individuele afspraken als norm

Dit onderdeel van het onderzoek beoogt inzichtelijk te maken of een alternatieve invulling van de inspanningsplicht dan de huidige sollicitatieplicht effectiever is voor de uitstroom naar werk. In deze variant dienen WW-gerechtigden bij aanvang van de WW-uitkeringsduur een plan van aanpak op het gebied van het verrichten van sollicitatieactiviteiten vast te stellen, op basis waarvan in afstemming met UWV individuele afspraken worden gemaakt. Die afspraken vallen binnen het huidige wettelijke kader van de inspanningsplicht en kunnen zowel op meer, minder en/of andere inspanningen op het gebied van het verrichten van sollicitatieactiviteiten. UWV zal aan de WW-gerechtigden uit deze groep een format voor een plan van aanpak aanbieden, dat de WW-gerechtigden vervolgens naar eigen inzicht nader invullen en concretiseren. UWV kan deze WW-gerechtigden op hun verzoek ondersteunen bij het opstellen van dit plan. Het grote verschil tussen deze groep en de groep die is onderworpen aan variant 1, is dat de individuele werkzoekende voorop staat, dat er op basis van de individuele behoeften maatwerk wordt geleverd en dat er een extra hulpmiddel is toegevoegd: het maken van een plan van aanpak bij de start van de WW-uitkering. Het invullen van dit plan is verplicht voor de WW-gerechtigden op wie deze variant van toepassing is. Op deze verplichting wordt dan ook gehandhaafd. Indien geconstateerd wordt dat deze verplichting niet wordt nagekomen, wordt het reguliere handhavingproces van UWV ingezet.<sup>10</sup>

Het basisprincipe van de huidige sollicitatieplicht (vier sollicitatieactiviteiten per vier weken) is op de groep die is onderworpen aan deze variant niet langer standaard van toepassing en in plaats daarvan zijn individuele afspraken de norm. Vanaf de start van de WW wordt ingezet op individuele afspraken over de intensiteit en de vorm van de sollicitatieactiviteiten. De deelnemer uit deze groep heeft bij de start van de WW de verplichting om een plan van aanpak te maken en heeft vervolgens tot aan de eerste afspraak met de adviseur werk om het plan op te stellen. Indien bij die afspraak het door de deelnemer opgestelde plan wordt goedgekeurd door UWV, gelden vanaf dat moment de individuele afspraken.

Tevens staat handelen vanuit het vertrouwen in de WW-gerechtigde centraal, waarbij er veel aandacht is voor de autonomie en intrinsieke motivatie van de specifieke WW-gerechtigde. Hierbij staan elementen als reflectie, het stellen van doelen en leeroriëntatie centraal. Daarnaast wordt in afwijking van het huidige kader van de sollicitatieplicht in een eerder stadium persoonlijke dienstverlening door UWV ingezet. Dit geldt voor WW-gerechtigden met een Werkverkennerscore<sup>11</sup> van meer dan 50%. De WW-gerechtigden met een Werkverkennerscore van minder dan 50% worden ook in het huidige regime al zo snel mogelijk opgeroepen voor een gesprek.

Er is bij deze variant vroegtijdig persoonlijk contact noodzakelijk om tot een gedegen plan van aanpak te kunnen komen. Nadat het plan van aanpak door de WW-gerechtigde is opgesteld, eventueel in samenwerking met de adviseur werk van UWV, wordt gemonitord of de afspraken zoals neergelegd in het plan worden nagekomen. Indien

---

<sup>10</sup> Hierbij geldt dat in dit kader ook de normale bezwaar- en beroepsprocedures van toepassing zijn.

<sup>11</sup> De Werkverkenner is een instrument dat UWV gebruikt om te voorspellen wat de kans is dat de WW-gerechtigde binnen 12 maanden na instroom in de WW weer volledig aan het werk is, op een schaal van 0% tot 100%.

geconstateerd wordt dat dit niet het geval is, wordt het reguliere handhavingproces van UWV ingezet. Artikel 27, tweede en derde lid, WW zijn dan ook van toepassing op de handhaving van de afspraken uit het plan van aanpak.<sup>12</sup>

Voor deze groep geldt dat de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 24, eerste lid, onderdeel b, van de WW, die zien op het verkrijgen-, aanvaarden- en behouden van passende arbeid onverkort van toepassing blijven. Dit wordt ook meegenomen in het plan van aanpak dat door de WW-gerechtigden uit deze groep wordt opgesteld.

Het regime dat geldt voor de groep WW-gerechtigden in deze variant valt binnen de reikwijdte van de inspanningsplicht zoals die nu in de wet is geregeld. Er is voor deze onderzoeksgroep dus geen nadere experimenteerregelgeving vereist om af te wijken van de wet. Toch worden er ten behoeve van de rechtszekerheid, rechtsgelijkheid en rechtsbescherming voor deelnemers in de individuele afspraken-groep wel nadere regels gesteld over verplichtingen en aanspraken die gelden voor deelnemers in deze groep, ook gelet op hetgeen voor deze groep geldt ten opzichte van hetgeen is bepaald in het Besluit sollicitatieplicht. Alle reeds bestaande overige verplichtingen uit de WW blijven onverkort van toepassing. Het onderzoeken van deze variant heeft als doel inzichten te verkrijgen over effectiever re-integratiegedrag en hiermee het bevorderen van uitstroom naar werk.

#### 2.1.4 Wetenschappelijke borging van het experiment

Experimenten zijn van meerwaarde als ze leiden tot wetenschappelijke kennis die uiteindelijk in de (beleids)praktijk toegepast kan worden. Teneinde de wetenschappelijke borging van dit onderzoek te bewerkstelligen is bij het ontwikkelen van de onderzoeksopzet gedegen literatuurstudie gedaan en zijn op basis daarvan bepaalde hypothesen geformuleerd ten behoeve van de experimentele varianten die centraal staan in dit onderzoek.

##### *Hypothesen effecten eigen initiatief-variant*

Doel van deze experimentele variant is om te onderzoeken wat het effect is van de huidige sollicitatieplicht als invulling van de wettelijke inspanningsplicht, in vergelijking met een situatie waarin deze niet zou gelden. De verwachting is dat de sollicitatieplicht zoals die nu is vormgegeven effectief werkzoekgedrag bevordert, het aantal (geregistreerde) sollicitaties vergroot en daardoor de uitstroom uit de uitkering en naar werk bevordert ten opzichte van een situatie waarin de sollicitatieplicht niet geldt. Zo blijkt uit onderzoek<sup>13</sup> dat de aanwezigheid van de inspanningsplicht voor oudere WW-gerechtigden leidt tot een grotere uitstroom naar werk.<sup>14</sup> Enkel het opleggen van een sanctie, gegeven de inspanningsplicht, leidt niet tot een grotere uitstroom naar werk maar wel tot een hoger aantal geregistreerde sollicitatieactiviteiten.<sup>15</sup> Bij de verklaring

---

<sup>12</sup> Ook hierbij geldt dat in dit kader ook de normale bezwaar- en beroepsprocedures van toepassing zijn.

<sup>13</sup> M. Lammers, H. Bloemen & S. Hochguertel, 'Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment, early retirement and disability benefits', *European Economic Review* 2013, vol. 58, issue C, p 31-57.

<sup>14</sup> Dit strookt niet geheel met de signalen van de uitvoering die eerder onder paragraaf 1.2 zijn aangekaart. De verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat de WW-gerechtigden uit deze groep denken dat zij vanwege hun leeftijd geen kans maken bij werkgevers, maar dat de extrinsieke prikkel om te moeten solliciteren in de praktijk wel werkt voor snelle(re) uitstroom.

<sup>15</sup> T. Verlaat, E. Bijleveld, A. Meeldijk & P. Berkhout P, *Sancties voor burgers*, Den Haag: Boomcriminologie 2021.

van deze resultaten speelt de plicht als extrinsieke motivator een grote rol: de (dreiging met) een sanctie kan mensen mobiliseren om méér sollicitatieactiviteiten te verrichten. Aan de andere kant zorgt een extrinsieke motivator zoals de sollicitatieplicht er naar verwachting ook voor dat de intrinsieke motivatie om werk te vinden afneemt. Het is afhankelijk van het individu en de context wat uiteindelijk sterker is: de plicht als extrinsieke motivator, of de afname van intrinsieke motivatie als gevolg van de plicht.

De uiteindelijke effecten van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht ten opzichte van een situatie zonder deze plicht zijn ook afhankelijk van de communicatie rondom het in- en uitschakelen van de plicht. De verwachting is dat het uitzetten van de plicht in dit onderzoek tot een kleinere verlaging in de uitstroom naar werk leidt dan in eerder onderzoek naar de sollicitatieplicht voor oudere WW-gerechtigden bleek.<sup>16</sup> Ten eerste is bij ouderen naar verwachting de intrinsieke motivatie om naar werk te zoeken minder: enerzijds omdat zij een kleinere kans hebben om werk te vinden, en anderzijds omdat zij soms al meer op het pensioen gericht zijn in plaats van op de carrière. Een extrinsieke motivator kan dan effectief zijn. Ten tweede geeft het 'uitzetten' van de sollicitatieplicht voor (alleen) ouderen een signaal dat ouderen kansarm zijn en daarom niet meer naar werk hoeven zoeken. In het huidige experiment wordt de plicht uitgeschakeld voor iedereen uit variant 2, ongeacht de leeftijd van de WW-gerechtigde, met daarbij de boodschap dat UWV het vertrouwen heeft dat de WW-gerechtigde zelf graag werk wil vinden zonder dat daarbij controle nodig is. Daarmee lijkt de vormgeving van het huidige experiment meer op het experimentele onderzoek onder Nederlandse bijstandsgerechtigden, dat laat zien dat mensen zonder verplichtingen even vaak en soms zelfs vaker uitstromen naar werk dan mensen met verplichtingen.<sup>17</sup>

#### *Hypothesen effecten individuele afspraken-variant*

Het doel van deze variant is om te onderzoeken of een specifieke beleidswijziging in de vorm van meer individuele afspraken en het centraal stellen van de individuele WW-gerechtigde bijdraagt aan een doeltreffendere uitvoering van één van de twee beleidsdoelen van de wet: de activeringsfunctie.

De individuele afspraken-variant beoogt de intrinsieke motivatie te vergroten en beoogt (daardoor) effectiever nalevingsgedrag en effectiever werkzoekgedrag, doordat de volgende werkzame elementen uit de wetenschappelijke literatuur zijn ingebouwd:

- *Autonomie geven aan de WW-gerechtigden door passende doelen te stellen aansluitend bij de eigen competentie middels een plan van aanpak.* Onderzoek toont aan dat mensen over het algemeen productiever zijn als ze (zelf) een uitdagend maar haalbaar doel stellen, ten opzichte van een laag (opgelegd) doel;<sup>18</sup>
- *Feedback geven en vervolgens de doelen in het plan periodiek bijstellen.* Onderzoek laat zien dat feedback van belang is bij het behouden van de intrinsieke motivatie en de kwaliteit van het (werkzoek)gedrag;

---

<sup>16</sup> M. Lammers, H. Bloemen & S. Hochguertel, 'Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment, early retirement and disability benefits', *European Economic Review* 2013, vol. 58, issue C, p 31-57.

<sup>17</sup> Bijlage bij *Kamerstukken II* 2019/20, 34352, nr. N: Evaluatie experimenten Participatiewet, CPB Notitie 2020.

<sup>18</sup> S.J. Georg & S. Kube, 'Goals (th)at Work, Goals, Monetary Incentives, and Workers' Performance', (Preprints of the Max Planck Institute for Research on Collective Goods) *Bonn* 2012/19.

- *Aandacht voor kwaliteit van het werkzoekgedrag.*  
Een plicht kan mensen afhouden van kwalitatief goed werkzoekgedrag omdat ze hun tijd en energie vooral besteden aan minder effectieve maar wel verplichte activiteiten. Deze variant beoogt dit te verminderen doordat de nadruk verschuift van (alleen) kwantiteit naar (ook) kwaliteit van het werkzoekgedrag. Uiteindelijk is de verwachting dat WW-gerechtigden in deze variant eerder uitstromen naar duurzaam werk.

### 2.1.5 Overzicht verschillende varianten

In onderstaande tabel is op hoofdlijnen inzichtelijk gemaakt wat geldt ten aanzien van welke variant:<sup>19</sup>

	Status quo	Eigen initiatief	Individuele afspraken
<b>Toepasselijkheid inspanningsplicht</b>	√	<b>X</b>	√
<b>Toepasselijkheid registratieplicht voor sollicitatieactiviteiten</b>	√	<b>X</b>	√
<b>Handhaving op inspanningsplicht</b>	√	<b>X</b>	√
<b>Toepasselijkheid overige WW-verplichtingen die niet zien op inspanningen voor nieuw werk</b>	√	√	√
<b>Toepasselijkheid sollicitatieplicht 4x4</b>	√	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Toepasselijkheid verplichting passende arbeid behouden</b>	√	√	√
<b>Toepasselijkheid verplichting passende arbeid verkrijgen/aanvaarden</b>	√	<b>X</b>	√
<b>Recht op dienstverlening / ondersteuning</b>	√	√	√
<b>Mogelijkheid tot afzien van deelname alternatieve variant (opt-out)</b>	<b>X</b>	√	√

### 2.2. *Bereik van het onderzoek*

De regering acht het van belang dat er zorgvuldig wordt omgegaan met de mogelijkheid die artikel 130 WW biedt om af te wijken van onderdelen van de WW. Om die reden zijn er bepaalde keuzes gemaakt met betrekking tot de afbakening van het bereik van het onderzoek.

#### 2.2.1 Populatie van het onderzoek

##### *Doelgroep deelnemers*

De populatie voor dit onderzoek zal bestaan uit WW-gerechtigden die instromen in het WW-regime vanaf de start van het onderzoek. Het onderzoek beslaat dus expliciet geen WW-gerechtigden die al voor de start van het onderzoek tot het WW-bestand behoren. Om tot de grootte van de populatie van het onderzoek te komen, wordt een steekproef gehanteerd die representatief is voor de gehele instroompopulatie.

<sup>19</sup> In dit schema wordt onder inspanningsplicht bedoeld de plicht zoals neergelegd in artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, 2° en 4° WW.

### *O&O'ers*

Uitgezonderd van dit onderzoek zijn WW-gerechtigden met een (ex-)werkgever in de sector Overheid en Onderwijs (O&O'ers). De werkgevers uit die sector zijn verplicht eigenrisicodragers voor de WW en zijn zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van werkloze ex-werknemers. Om die reden zijn de WW-gerechtigden met een werkgever in de sector Overheid en Onderwijs uitgesloten.

### *35-minners*

Uitgezonderd van dit onderzoek is tevens de groep mensen die aansluitend op het verlopen van hun ZW-uitkering recht op WW heeft, nadat zij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard (hierna: 35-minners). Op basis van de beoordeling, zijnde een verzekeringsgeneeskundig en een arbeidskundig onderzoek ex artikel 6 lid 1 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), wordt vastgesteld of een werknemer al dan niet een 35-minner is. Wanneer een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt deze gezien als 35-minner. Dit betekent dat de werknemer 65% of meer van zijn oude loon kan verdienen. De werknemer krijgt dan geen WIA-uitkering, maar kan in veel gevallen wel aanspraak maken op een WW-uitkering. Artikel 3 lid 2 sub b van dit Besluit vindt aansluiting op artikel 6 lid 1 WIA. UWV heeft ten behoeve van het experiment een uitvoeringstoets uitgevoerd met het oordeel dat het experiment technisch uitvoerbaar is, mits rekening wordt gehouden met de door UWV gemaakte opmerkingen. UWV constateert onder andere namelijk dat het includeren van de 35-minners, vanuit onderzoekstechnisch oogpunt een forse wijziging in het bestaande proces zou betekenen via systeempassingen. UWV heeft daarom verzocht deze groep buiten het onderzoek te laten.

Zowel 35-minners als WIA-gerechtigden worden na de claimbeoordeling door Sociaal Medische Zaken (SMZ) overgedragen aan WERKbedrijf middels een systeembericht. Bij de reguliere WW wordt de dienstverlening opgepakt door de adviseur basis, terwijl bij de 35-minner de adviseur intensieve dienstverlening een eerste afspraak met de uitkeringsgerechtigde voert. Tijdens dat gesprek wordt de dienstverlening opgestart en worden individuele afspraken gemaakt over de sollicitatieverplichting. Omdat voor 35-minners de dienstverlening en de daaraan gekoppelde digitale processen anders verlopen dan voor 'reguliere' WW-gerechtigden, vraagt het meenemen van deze doelgroep in het onderzoek forse aanpassingen in de ICT-systemen van UWV. Deze systeemaanpassingen leiden tot een verschuiving van de implementatietermijn naar mogelijk eind 2024 en meerkosten. Daarbij komt dat, ook als deze groep wel zou worden betrokken bij het onderzoek, er zeer waarschijnlijk nog steeds geen uitspraken gedaan kunnen worden over de doeltreffendheid voor 35-minners. De 35-minners vormen namelijk een kleine subgroep in de WW-populatie (4-5% van de WW-instromers is 35-minner), terwijl de onderzoeksantallen zo zijn berekend dat over groepen van minimaal 7% van de WW-instromers gefundeerde uitspraken kunnen worden gedaan.

Vanuit juridisch oogpunt dient er een objectieve rechtvaardiging te zijn wanneer onderscheid wordt gemaakt. Dit houdt in dat op grond van het gelijkheidsbeginsel alle WW-gerechtigden recht hebben op gelijkwaardige kansen, dus ook 35-minners. Echter, er is een objectieve rechtvaardiging om deze groep uit te sluiten. UWV constateert namelijk onder andere dat het includeren van de groep 35-minners, vanuit onderzoekstechnisch oogpunt een forse wijziging in het bestaande proces zou betekenen via systeempassingen, zowel in de ICT als in de werkwijze van de adviseurs. Deze groep krijgt namelijk al een bijzondere vorm van dienstverlening vanwege de specifieke uitdagingen in het re-integratieproces voor 35-minners. Zo worden zij bijvoorbeeld direct na de aanvraag van de WW-uitkering voor een gesprek uitgenodigd en geldt de huidige standaard sollicitatieplicht (vier sollicitatieactiviteiten per vier weken) niet per definitie, omdat er vaak maatwerkafspraken worden gemaakt. Dit maatwerk wordt aangeboden via de adviseur intensieve dienstverlening waardoor de huidige



dienstverlening (status quo) voor deze groep enigszins gelijk is aan de individuele afspraken variant. Hierdoor kunnen effecten mogelijk minder goed worden gemeten met verwatering van de onderzoeksresultaten als gevolg. Daarbij komt dat, ook als deze groep wel zou worden betrokken bij het onderzoek, de groep zeer waarschijnlijk te klein zou zijn om specifiek voor deze groep statistische conclusies te kunnen trekken met betrekking tot de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht WW.

Op grond van vorenstaande is het juridisch objectief gerechtvaardigd om de 35-minners uit te sluiten. In dat licht is onderbouwd om de 35-minners uit te sluiten om uitvoeringstechnische redenen. Overigens is het belangrijk om te benoemen dat deze groep hier niet mee wordt benadeeld. De verplichtingen met betrekking tot de inspanningsplicht en de dienstverlening blijven gelijk gedurende de looptijd van het experiment en daarnaast zullen generieke conclusies van de werking van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht ook worden benut om de WW doeltreffender te maken voor deze groep.

Conform het verzoek van UWV in de uitvoeringstoets wordt de groep 35-minners buiten dit onderzoek gelaten. Zie voor een verkorte toelichting paragraaf 5.1.

#### *Indeling in subgroepen*

Dit onderzoek zal plaatsvinden aan de hand van een gerandomiseerd experiment, waarbij willekeurig wordt bepaald welke deelnemer in welke variant van dit onderzoek wordt ingedeeld aan de hand van het (eindcijfer van) het burgerservicenummer (BSN). Onder 1.2 is nader toegelicht wat de doelstelling van dit Besluit is. Onderdeel daarvan is te kunnen onderzoeken hoe de doeltreffendheid van de drie varianten invulling van de inspanningsplicht uitpakt voor verschillende groepen WW-gerechtigden die zich op bepaalde factoren van elkaar onderscheiden.<sup>20</sup> Zo wordt er in de analyse van dit onderzoek uiteindelijk gekeken naar verschillende kenmerken van de WW-populatie die deelneemt aan dit onderzoek, zoals leeftijd, arbeidsmarktkansen (aan de hand van o.a. de sector en regio waarin iemand werkzaam was) en opleidingsniveau. Bij de uitvoering van dit experiment worden door UWV ten aanzien van de deelnemers geen nadere persoonsgegevens verwerkt dan dat buiten het onderzoek normaliter geschiedt bij de uitvoering van de WW in het kader van de huidige invulling van de inspanningsplicht.<sup>21</sup>

#### *Aantal deelnemers*

Met de onderzoeksopzet die ten grondslag ligt aan dit onderzoek is beoogd dat er onder andere uitspraken gedaan kunnen worden over bepaalde subgroepen binnen de WW-populatie, zoals de oudere WW-gerechtigde.<sup>22</sup> Om dat te kunnen bereiken is het nodig dat er een aanzienlijke groep van de WW-populatie deelneemt aan dit onderzoek. Vanuit onderzoekstechnisch perspectief is het namelijk noodzakelijk dat de subgroepen groot genoeg zijn zodat er betrouwbare significante verschillen te vinden zijn in de onderzoeksresultaten. Alleen op die wijze kunnen er betrouwbare uitspraken gedaan worden over deze subgroepen. De onderzoeksgroep van elke variant zal om die reden circa 37.500 WW-gerechtigden beslaan, met een totale onderzoekspopulatie van tussen de circa 115.000 en 125.000 WW-gerechtigden over maximaal 4 jaren. Het uiteindelijke onderzoeksaantal hangt af van het uiteindelijke aantal UWV-vestigingen dat in staat is aan dit onderzoek medewerking te verlenen en in welke mate (hoeveel varianten).

---

<sup>20</sup> Reden hiervoor is dat vanuit de uitvoering met regelmaat is aangegeven dat de sollicitatieplicht in sommige gevallen voor bepaalde categorieën WW-gerechtigden niet effectief is, bijvoorbeeld voor oudere WW-gerechtigden of andere groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zie paragraaf 1.2.

<sup>21</sup> Zie voor een nadere toelichting over de verwerking van de persoonsgegevens in het kader van dit experiment hoofdstuk 3 van deze algemene toelichting.

<sup>22</sup> Zie onder paragraaf 1.2.

### 2.2.2 Duur van het onderzoek

De experimenteerbepaling uit de WW maakt het mogelijk dat er maximaal gedurende vier jaar bij wijze van experiment kan worden afgeweken van bepaalde onderdelen van de wet.

Het onderzoek gaat van start per inwerkingtreding van dit Besluit, met als (streef)datum uiterlijk 1 juni 2024. Per die datum zal bij UWV met het onderzoek gestart worden door middel van een pilot: bij één of meerdere deelnemende vestigingen worden willekeurig alvast 400 WW-gerechtigden per onderzoeksgroep (in totaal dus 1.200 WW-gerechtigden) geselecteerd die per juni 2024 werkloos zijn. Deze worden vervolgens toebedeeld aan de drie verschillende varianten. Tijdens de pilot wordt getest waar de knelpunten zitten in de uitvoering van het onderzoek en op welke wijze die kunnen worden opgelost voordat het onderzoek grootschalig binnen UWV wordt geïmplementeerd. De pilot zal circa vier maanden duren. Het experimentele onderzoek zal vervolgens, nadat de uit de pilot naar voren gekomen knelpunten zijn verholpen, grootschalig worden geïmplementeerd.

Om bruikbare resultaten uit het onderzoek naar de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht af te kunnen leiden, wordt er ten behoeve van het onderzoek wegens het effect van seizoensinvloeden op het WW-bestand een inclusieperiode gehanteerd. Zie paragraaf 5.4. Voor het onderzoek zijn 125.000 WW-gerechtigden nodig om ook voor subgroepen statistisch significante effecten vast te kunnen stellen. Op basis van het verwachte aantal mensen dat een beroep op de WW zal doen in 2024 en 2025 en het gegeven dat alle vestigingen van UWV deelnemen, is het de verwachting dat de aantallen ruimschoots gehaald worden. Zodra de benodigde instroom van 125.000 wordt bereikt, beëindigt UWV de instroomperiode in het onderzoek met dien verstande dat in ieder geval dus seizoensinvloeden die kenmerkend zijn voor de WW, ook in kaart kunnen worden gebracht. Als de instroom lager uitvalt dan verwacht en de benodigde 125.000 niet behaald kunnen worden, kan de instroomperiode in overleg met SZW worden verlengd. Om tijdig bij te kunnen stellen, wordt maandelijks gemonitord. Na afloop van deze instroomperiode, zal het onderzoek een periode van twee jaar voortduren. Er is enerzijds gekozen voor deze duur omdat deze aansluit op de maximale WW-uitkeringsduur en op deze wijze de onderzoekspopulatie derhalve gedurende de gehele WW-periode gemonitord kan worden. Anderzijds is een periode van twee jaren vanuit onderzoeksperspectief minimaal benodigd om de duurzaamheid van de effecten in kaart te brengen. De totale doorlooptijd van het onderzoek bedraagt in totaal iets minder dan vier jaar. Deze looptijd heeft te maken met de pilot, de duur van de instroomperiode, de duur van de periode waarin de deelnemers worden gevolgd en de periode die vervolgens benodigd is om de data compleet te krijgen en het eindrapport te kunnen (laten) schrijven.

### 2.2.3 Herleefde rechten en (her)instromers bij einde onderzoeksperiode

Op het moment van het eindigen van de onderzoeksperiode (na afloop van de instroomperiode en een onderzoeksperiode van twee jaar) kunnen er nog WW-gerechtigden geplaatst zijn in de (van de huidige sollicitatieplicht) afwijkende onderzoeksgroepen (te weten de eigen initiatief-variant dan wel de individuele afspraken-variant). Dit zijn WW-gerechtigden met een herleefd recht, of die tijdens de onderzoeksperiode weer (her)instromen in de WW met een nieuw recht. Op hen is

gedurende de gehele onderzoeksperiode één en dezelfde variant van toepassing.<sup>23</sup> De reden hiervoor is dat op deze wijze de WW-gerechtigden die dit betreft niet in verwarring raken doordat er binnen een afzienbare periode verschillende varianten op hen van toepassing zijn. Ook vanuit onderzoeksperspectief is dit benodigd, teneinde zuiver het verschil tussen de varianten te kunnen meten.

Voor de groep op wie de individuele afspraken-variant van toepassing is, geldt dat UWV ook na afloop van de onderzoeksperiode deze variant blijft aanbieden. Dat is mogelijk, omdat ook binnen de huidige invulling van de inspanningsplicht in de vorm van de sollicitatieplicht maatwerk mogelijk is op grond van het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW.<sup>24</sup> Deze WW-gerechtigden merken dus niets van het einde van de onderzoeksperiode.

Voor de groep die geplaatst is in de eigen initiatief-variant ligt dat anders. Aan het einde van de onderzoeksperiode loopt dit Besluit af. In principe gaat het huidige kader dan weer gelden. Het is wenselijk dat het normale regime omtrent de sollicitatieplicht weer van toepassing is op deze groep WW-gerechtigden na afronding van het onderzoek. Er is een risico dat deze groep later uitstroomt uit het WW-regime doordat zij minder (vaak) solliciteren. De regering acht het daarom van belang dat deze groep niet langer dan strikt noodzakelijk voor het onderzoek de eigen initiatief-variant wordt aangeboden. Hierover moet UWV de WW-gerechtigden die het betreft uiteraard goed informeren. Dit zal geschieden door hen aan het einde van de onderzoeksperiode in een persoonlijk gesprek aan te geven dat het onderzoek is afgelopen en dat daarom over drie maanden de reguliere sollicitatieplicht weer geldt, net als voor alle andere WW-gerechtigden. Op die manier hebben deze WW-gerechtigden een aantal maanden de tijd om aan het idee van de reguliere sollicitatieplicht te wennen. Ook hebben zij een extra contactmoment met UWV, wat ook weer kan helpen bij vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt.

#### 2.2.4 Zieke WW-gerechtigden

Voor WW-gerechtigden die ziek worden geldt op grond van artikel 29 lid 2 onder d ZW een wachtperiode van 13 weken. Als gevolg daarvan blijft het recht op WW-uitkering gedurende deze periode voortbestaan. Pas na afloop van die 13 weken ontvangt een zieke WW-gerechtigde een ZW-uitkering. De uitsluitingsgrond van artikel 19 lid 1 onder a WW zorgt er dan vervolgens voor dat er in dat geval geen recht op WW-uitkering meer bestaat. Er bestaat dan ook geen recht meer op dienstverlening uit hoofde van de WW.

Indien een WW-gerechtigde die deelneemt aan dit onderzoek ziek wordt, geldt in het licht van het bovenstaande dat diegene na 13 weken ziekte niet langer deelneemt aan dit onderzoek. Gedurende de 13 weken wachtperiode geldt dat de WW-gerechtigde die ziek is geworden blijft deelnemen aan dit onderzoek middels de variant waarin hij/zij bij aanvang van de WW-uitkering is geplaatst.

Gedurende de 13 weken wachtperiode geldt dat in de huidige WW-dienstverlening door de UWV-adviseur in overleg met de WW-gerechtigde die het betreft wordt gekeken naar een passende invulling van de inspannings- en sollicitatieplicht, gelet op de eventuele gevolgen van de ziekte. De inspannings- en sollicitatieplicht blijft in dit geval van

---

<sup>23</sup> Indien een WW-gerechtigde in de instroomperiode bijvoorbeeld wordt ingedeeld bij de eigen initiatief-variant zal hij/zij bij een eventuele (her)instroom in de WW met een nieuw recht bij diezelfde variant worden ingedeeld.

<sup>24</sup> Zie in dit kader hetgeen is vermeld onder 1.3.

toepassing, maar in veel gevallen worden er door UWV wel individuele afspraken gemaakt met de WW-gerechtigden die dit betreft. Deze werkwijze blijft UWV ten aanzien van een zieke WW-gerechtigde ook tijdens het onderzoek voortzetten, ongeacht de variant die op die WW-gerechtigde in het kader van dit onderzoek van toepassing is.

### **3. Verhouding tot nationale regelgeving en verhouding tot hoger recht**

Dit besluit heeft als grondslag artikel 130 lid 1 WW. Dit artikel maakt het mogelijk dat er wordt afgeweken van bepaalde wettelijke verplichtingen uit de WW ten behoeve van onderzoek naar de mogelijkheden om de WW doeltreffender uit te voeren met betrekking tot de inschakeling in de arbeid van werknemers die recht hebben op een WW-uitkering. Aan deze voorwaarde wordt voldaan, aangezien het experiment dat dit besluit mogelijk maakt erop gericht is te onderzoeken of de WW doeltreffender uitgevoerd kan worden met betrekking tot de inschakeling in de arbeid van WW-gerechtigden door te experimenteren met andere invullingen van de inspanningsplicht.

#### *Verwerking van persoonsgegevens*

Op grond van het Besluit worden ten behoeve van het onderzoek persoonsgegevens verwerkt door UWV. Voor een grondige analyse van de onderzoeksresultaten en het uitvoeren van een evaluatie wordt door UWV een extern onderzoeksbureau ingehuurd. In het kader van dit onderzoek is UWV zelfstandig verwerker en verwerkingsverantwoordelijke. Om ervoor te zorgen dat het onderzoeksbureau kan beschikken over relevante gegevens van UWV, zal UWV als verwerkingsverantwoordelijke een verwerkersovereenkomst afsluiten met het onderzoeksbureau. Ook treft UWV ten behoeve van de uitvoering van het onderzoek alle maatregelen die benodigd zijn op grond van de wet- en regelgeving rondom gegevensverwerkingen.

De noodzaak voor de gegevensverwerking door UWV bestaat uit de noodzaak voor de uitvoering van dit Besluit. Voor het externe onderzoeksbureau bestaat de noodzaak voor de gegevensverwerking uit de noodzaak voor de evaluatie ervan. De grondslag voor de gegevensverwerkingen van persoonsgegevens zijn voor UWV geregeld in artikel 54, eerste lid, van de Wet SUWI, en voor de verstrekking van gegevens aan een extern onderzoeksbureau in artikel 73, zesde lid van de Wet SUWI.

De gegevensverwerkingen die plaatsvinden voor dit experiment wijken niet af van de gegevensverwerkingsprocedures die UWV heeft ingericht voor de reguliere uitvoering van de WW en de WW-dienstverlening. De grondslag in de Algemene Verordening Gegevensbescherming voor dergelijke gegevensverwerking is artikel 6 lid 1 sub e AVG.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is niet betrokken bij de uitvoering van het onderzoek waarvoor het Besluit als grondslag dient en verwerkt dan ook op geen enkele wijze zelfstandig persoonsgegevens uit hoofde van dit experiment. Het is daarom in de beleidsvoorbereidende fase van dit Besluit niet noodzakelijk geweest voor het ministerie van SZW een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uit te voeren. Wel is in het verzoek om uitvoeringstoets van dit Besluit aan UWV verzocht om na te gaan of een uitvoerings-DPIA benodigd is, teneinde ervoor te zorgen dat er in de verhouding tussen UWV en het externe onderzoeksbureau op gestructureerde wijze de mogelijke gegevensverwerkingsrisico's en benodigde maatregelen in kaart worden gebracht.

## **4. Gevolgen**

### *4.1 Financiële gevolgen voor deelnemers*

Het Besluit ziet op de verplichtingen van deelnemers (WW-gerechtigden) gedurende hun WW-uitkering en brengt geen financiële gevolgen met zich mee. Er vinden geen wijzigingen plaats in de duur en hoogte van de WW-uitkering.

### *4.2 Gevolgen voor de regeldruk*

De verwachting is dat in de eigen initiatief-variant de regeldruk voor deelnemers afneemt. De sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht geldt voor deze groep niet, waarmee WW-gerechtigden zelfstandig keuzes kunnen maken over hun sollicitatie-inspanningen. Vooraf kan geen inschatting worden gemaakt of dit zal leiden tot meer of minder tijd besteed aan sollicitaties. Wel is de eigen initiatief-groep niet langer verplicht hun sollicitaties te registreren, wat in ieder geval leidt tot een besparing van ca. 1 uur per week. Uitgaande van regeldrukkosten van €17 per uur<sup>25</sup> komt dit neer op een besparing van ca. €75 per maand per WW-gerechtigde.

Bij de individuele afspraken-variant is de verwachting dat de regeldruk per saldo gelijk blijft. Het voeren van een extra gesprek en opstellen van een plan van aanpak leidt naar verwachting tot een toename van regeldruk. Tegelijkertijd ontstaat de registratieplicht in deze variant voor werkzoekenden pas na het vaststellen van het plan van aanpak. Hiermee vermindert de regeldruk ten opzichte van de huidige situatie in de eerste weken. In het algemeen zal de regeldruk voor de ene WW-gerechtigde uit deze groep toenemen, voor de andere WW-gerechtigde geldt dat de regeldruk zal afnemen. Dit hangt af van de individuele afspraken uit het plan van aanpak dat wordt opgesteld. De verwachting is dat dit verschil elkaar per saldo opheft.

## **5. Uitvoering**

### *5.1 35-minners*

UWV heeft ten behoeve van het experiment een uitvoeringstoets uitgevoerd met het oordeel dat het experiment technisch uitvoerbaar is, mits de doelgroep van het onderzoek wordt aangepast. Derhalve is uitgezonderd van dit onderzoek de groep mensen die aansluitend op het verlopen van hun ZW-uitkering recht op WW heeft, nadat zij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard (hierna: 35-minners). Op basis van de beoordeling, zijnde een verzekeringsgeneeskundig en een arbeidskundig onderzoek ex artikel 6 lid 1 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), wordt vastgesteld of een werknemer al dan niet een 35-minner is. Wanneer een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt deze gezien als 35-minner. Dit betekent dat de werknemer 65% of meer van zijn oude loon kan verdienen. De werknemer krijgt dan geen WIA-uitkering, maar kan in veel gevallen wel aanspraak maken op een WW-uitkering. Artikel 3 lid 2 sub b van dit Besluit vindt aansluiting op artikel 6 lid 1 WIA. Conform het verzoek van UWV in de uitvoeringstoets wordt de groep 35-minners buiten dit onderzoek gelaten. Zie voor nadere toelichting paragraaf 2.2.1.

---

<sup>25</sup> P. Sevat & E. Streefkerk, *Handboek Meting Regeldrukkosten*, Den Haag: 2023, p. 15.

## 5.2 WW-gerechtigden en loonkostensubsidie: LKS'ers

Een ander aandachtspunt dat in gesprekken met de uitvoering naar voren is gekomen, betreft een kleine en specifieke groep WW-gerechtigden die eerder bij een werkgever hebben gewerkt die voor hen een loonkostensubsidie heeft ontvangen (hierna: LKS'ers).

Werknemers met een arbeidsbeperking kunnen niet altijd het wettelijk minimumloon (hierna: WML) verdienen. Bijvoorbeeld als de werknemer minder productief is dan een werknemer zonder een handicap. Als een werknemer met een arbeidsbeperking een lagere productiviteit per uur heeft, kan op grond van de Participatiewet loonkostensubsidie (LKS) worden ingezet. Met loonkostensubsidie krijgt de werknemer het normale salaris uitbetaald door de werkgever (CAO-loon of wettelijk minimumloon) gerelateerd aan het aantal uren dat hij werkt. De overheid vergoedt de werkgever voor de lagere productiviteit. Werkgevers of werknemers vragen de loonkostensubsidie aan bij de gemeente. De gemeente besluit tot inzet van de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon, gerelateerd aan het aantal gewerkte uren. De maximale vergoeding is 70% van het minimumloon. Ook krijgt de werkgever een vergoeding voor de werkgeverslasten. Op dit moment is dat 23,5% van de loonkosten (dit kan per 1 januari 2024 wijzigen). De gemeente is op grond van artikel 7 lid 3 onder c Participatiewet verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van een persoon die werkloos wordt uit een baan waarin hij met LKS heeft gewerkt. Deze verantwoordelijkheid duurt tot het moment dat diens inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het WML bedraagt en onder de voorwaarde dat ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verleend. Daarvóór blijft de gemeente dus verantwoordelijk voor de re-integratie van die persoon. Ook wanneer deze persoon een uitkering ontvangt van UWV. Zo ook als deze persoon een WW-uitkering krijgt toegekend.

Anders dan de Participatiewet voorschrijft, krijgen deze uitkeringsgerechtigden tot op heden toch soms re-integratiedienstverlening vanuit de divisie Werkbedrijf van UWV en niet vanuit de gemeente. Dit komt doordat er op dit moment geen automatische registratie bij UWV aangemaakt wordt die duidelijk maakt dat er sprake is van een werkzoekende waarvoor de werkgever een loonkostensubsidie heeft ontvangen. Om te voorkomen dat UWV en gemeente tegenovergestelde signalen richting de WW-gerechtigde afgeven over de verantwoordelijkheid voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling heeft het in principe de voorkeur om de LKS'ers uit te sluiten van het onderzoek.

Echter, uitsluiting is niet mogelijk, omdat een LKS'er op dit moment niet wordt herkend bij instroom in de WW. Als gevolg hiervan wordt voor LKS'ers de reguliere dienstverlening WW door UWV opgestart. Tijdens de instroomperiode van het onderzoek betekent dit dat deze werkzoekende kan worden meegenomen in het onderzoek naar de inspanningsplicht en ingedeeld kan worden in één van de onderzoeksgroepen. Daarbij kan het voorkomen dat een LKS'er bijvoorbeeld in variant 3 van het onderzoek terecht komt en maatwerk ontvangt vanuit het WERKbedrijf en dat deze persoon vervolgens alsnog wordt overdragen naar een gemeente voor re-integratie ondersteuning, omdat deze persoon inmiddels wel is herkend als een LKS'er.

In die voorkomende situaties zal UWV de desbetreffende gemeente benaderen over de onderzoeksgroep waar de uitkeringsgerechtigde in is ingedeeld om samen met de gemeente afspraken te maken over de re-integratiedienstverlening die de uitkeringsgerechtigde reeds ontvangt en het continueren hiervan (de zogeheten warme overdracht). Om zodoende verwarring voor de werkzoekende te voorkomen. Daarnaast wordt de VNG (de Vereniging van Nederlandse Gemeenten) nog voor de start van het

experiment geïnformeerd zodat zij de inhoud en achtergrond van dit onderzoek kennen en desgewenst gemeenten hier breder over kunnen informeren.

*5.3 WW-gerechtigden die werkloos worden voorafgaand aan datum ingang Besluit en van wie de WW-uitkering herleeft tijdens de looptijd van dit experiment: de zng. 'herlevers'.*

Ook vraagt UWV in de uitvoeringstoets om de groep WW-gerechtigden die werkloos worden voorafgaand aan de datum ingang Besluit en van wie de WW-uitkering herleeft tijdens de instroomperiode, te includeren in het onderzoek. De herlevers zijn WW-gerechtigden met een herleefd recht, of die tijdens de onderzoeksperiode weer (her)instromen in de WW met een nieuw recht. Op hen is gedurende de gehele onderzoeksperiode één en dezelfde variant van toepassing.<sup>26</sup> De reden hiervoor is dat op deze wijze de WW-gerechtigden die dit betreft niet in verwarring raken, doordat er binnen een afzienbare periode verschillende varianten op hen van toepassing zijn. Ook vanuit onderzoeksperspectief is dit benodigd, teneinde zuiver het verschil tussen de varianten te kunnen meten. De dienstverlening wordt namelijk al opgestart voordat er een besluit op de aanvraag om een WW-uitkering wordt genomen. Het is daarmee systeemtechnisch niet mogelijk om deze groep buiten het onderzoek te houden. Bij de start van de dienstverlening hanteert UWV de eerste werkloosheidsdag zoals opgegeven bij de aanvraag van een WW-uitkering. Aan dit verzoek van UWV wordt gehoor gegeven. Daarmee kan deze WW-gerechtigde worden ingedeeld in de eigen initiatief variant of in de individuele afspraken variant.

#### *5.4 Inclusieperiode*

Voor het onderzoek zijn 125.000 WW-gerechtigden nodig om ook voor subgroepen statistisch significante effecten vast te kunnen stellen. Op basis van het verwachte aantal mensen dat een beroep op de WW zal doen in 2024 en 2025 en het gegeven dat alle vestigingen van UWV deelnemen, is het de verwachting dat de aantallen ruimschoots gehaald worden. Zodra de benodigde instroom van 125.000 wordt bereikt, beëindigt UWV de instroomperiode in het onderzoek met dien verstande dat in ieder geval seizoensinvloeden die kenmerkend zijn voor de WW, ook in kaart kunnen worden gebracht. Als de instroom lager uitvalt dan verwacht en de benodigde 125.000 niet behaald kunnen worden, kan de instroomperiode in overleg met SZW worden verlengd. Om tijdig bij te kunnen stellen, wordt maandelijks gemonitord. Zie paragraaf 2.2.2.

#### *5.5 Informatie- en gegevenshuishouding*

Vanwege een (substantiële) wijziging in het WW-werkproces en het werken met nieuwe varianten van de inspanningsplicht wordt er een Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB-check) door UWV uitgevoerd. Deze beoordeling geeft inzicht in bestaande knelpunten en mogelijke aanvullende maatregelen.

## **6. Toezicht en handhaving overige WW-verplichtingen**

Gedurende het experiment blijven voor alle deelnemers uit de diverse onderzoeksgroepen alle WW-verplichtingen waarvoor geen afwijking conform dit Beluit is geregeld, zoals de inlichtingenplicht ex artikel 25 WW, onverkort van toepassing. UWV

---

<sup>26</sup> Indien een WW-gerechtigde in de instroomperiode bijvoorbeeld wordt ingedeeld bij de eigen initiatief-variant zal hij/zij bij een eventuele (her)instroom in de WW met een nieuw recht bij diezelfde variant worden ingedeeld.

past ten aanzien van de naleving van deze verplichtingen het reguliere handhavingssysteem toe, zoals neergelegd in artikel 27 WW en artikel 27a WW.

## 7. Financiële gevolgen

### 7.1 Programmakosten

Het per saldo effect van dit onderzoek op de programmakosten WW is naar verwachting verwaarloosbaar. In de eigen initiatief-variant is het mogelijk dat deelnemers minder solliciteren dan in de huidige situatie. Mogelijk zal voor deze groep gemiddeld genomen de WW-duur iets toenemen, waarmee ook de programmakosten voor deze groep iets kunnen stijgen. Tegelijkertijd kan het zoekgedrag en daarmee de werkhervatting in de individuele afsprakenvariant verbeteren, waarmee de werkhervatting voor deze groep gemiddeld genomen ten opzichte van de huidige situatie spoediger verloopt. Dit zou een daling van de programmakosten met zich meebrengen. De verwachting is daarom dat het per saldo resultaat van deze twee effecten op de programmakosten WW verwaarloosbaar is.

### 7.2 Uitvoeringskosten

De exacte kosten zijn in kaart gebracht in de uitvoeringstoets van UWV.

De incidentele kosten bedragen naar verwachting €5,1 miljoen. Dit is inclusief de onderzoekskosten van €0,3 miljoen in 2024 en € 0,6 miljoen in 2025 aan kosten die met name betrekking hebben op een verhoging van het aantal gesprekken in de individuele afspraken variant die door SZW gefinancierd worden. Deze kosten van cumulatief € 0,9 mln. zullen worden gedekt binnen de begroting van SZW. De overige uitvoeringskosten tot en met 2024 van €4,2 miljoen worden gedekt binnen de begroting van UWV. Bij de berekening is uitgegaan van de volgende verdeling van deelnemers in de onderzoeksgroepen:

- 40% status quo;
- 30% eigen initiatief variant;
- 30% individuele afspraken variant.

Mocht de verdeling in de onderzoeksgroepen gaan wijzigen dan betekent dit dat de kosten ook gaan wijzigen.

Totale kosten (€ mln)	2023	2024	2025	Totaal
Extra gesprekken	-	2,5	0,6	3,1
Aanpassingen werkinstructies, opleiding en het volgen hiervan	0,0	1,0	-	1,0
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	0,4	-	-	0,4
Klant- en kenniscommunicatie	-	0,3	0,0	0,3
Onderzoekskosten	-	0,3	-	0,3
<b>Totale kosten</b>	<b>0,4</b>	<b>4,1</b>	<b>0,6</b>	<b>5,1</b>

### 7.3 Doelmatigheid

De sollicitatieplicht vormt een belangrijk onderdeel van de inspanningsplicht in de WW. Vanwege een gebrek aan onderzoeksresultaten over de sollicitatieplicht kunnen op dit



moment geen harde uitspraken over de doeltreffendheid worden gedaan. Ook is er geen onderzoek gedaan naar alternatieve invullingen van de sollicitatieplicht. Gezien de grote groep burgers die jaarlijks een WW-uitkering ontvangt en daarmee onder de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht valt, acht de regering het van belang dat gedegen en academisch onderbouwd onderzoek naar de doeltreffendheid van de plicht wordt gedaan. Ook volgt uit de periodieke evaluatie op het thema 'werkloosheid bij werknemers' een aanbeveling om nader onderzoek te verrichten naar de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht in de WW.<sup>27</sup> Daarmee worden de uitvoerings- en onderzoekskosten verbonden aan het experiment als doelmatig beschouwd.

## **8. Evaluatie**

De eerste tussentijdse resultaten van het onderzoek worden verwacht in het vierde kwartaal van 2026. Over het verloop en de voorlopige resultaten van het experiment in de praktijk zal de regering medio 2027 een verslag sturen aan de Tweede Kamer. Uiterlijk op 1 juli 2029 brengt de regering vervolgens aan de Staten-Generaal een verslag uit over de doeltreffendheid en de effecten van het experiment in de praktijk. Tegelijkertijd, of binnen een afzienbare tijd daarna, zal de minister ook een standpunt innemen over de vraag of het doelmatig is om naar aanleiding van de uitkomsten van dit experiment het juridische- en/of beleidsmatige kader rondom de sollicitatieplicht als invulling van de wettelijke inspanningsplicht aan te passen.

Het experiment kan op grond van artikel 130, tweede lid, WW maximaal vier jaar duren. Om die reden eindigt het experiment op 1 juni 2028, vier jaar na aanvang.

## **9. Consultatie en adviezen**

Bij de voorbereiding van het Besluit zijn adviezen, toetsen en consultaties van UWV, de Landelijke Cliëntenraad, het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) en de Stichting van de Arbeid meegenomen. Daarnaast heeft het besluit gedurende 4 weken open gestaan voor internetconsultatie. Hieronder wordt nader ingegaan op inhoud van de reacties.

### *9.1 Uitvoeringstoets en handhaafbaarheidstoets*

UWV heeft ten behoeve van het experiment een uitvoeringstoets uitgevoerd met het oordeel dat het experiment technisch uitvoerbaar is, mits rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen. Met alle opmerkingen van UWV wordt rekening gehouden en daarmee is dit experiment door UWV uitvoerbaar. Zie voor nadere toelichting paragraaf 5.1 en volgende.

In de beleidsvoorbereidende fase is door UWV en SZW een doenvermogenstoets uitgevoerd. De doenvermogenstoets toetst of het experiment (de varianten) doenlijk is voor uitkeringsgerechtigden. Omdat op wetenschappelijk onderzoek gebaseerde informatie over de doeltreffendheid van de sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht in de WW op dit moment ontbreekt, is het noodzakelijk dit onderzoek te verrichten. Het gedrag van de cliënten waarop gehoopt wordt, is het effectief solliciteren en zich inspannen om weer aan het werk te komen. In de

---

<sup>27</sup> Kamerstukken II 2022/23, 26448, nr. 718: periodieke rapportage 'Werkloosheid werknemers', juni 2023.

doenvermogenstoets wordt geconcludeerd dat de beleidsdoelstelling gerealiseerd kan worden met voorgesteld experiment.

Wat van de cliënt in elke variant verwacht wordt, is ook in de doenvermogenstoets opgenomen. In variant 1 is dit: de cliënt doet 4x4 sollicitaties en registreert dit in de werkmap. In variant 2 is dit: de cliënt bepaalt zelf of en wat hij/zij gaat doen om weer aan het werk te komen. Daarbij kan op verzoek gebruik worden gemaakt van de aanvullende dienstverlening van UWV. In variant 3 is dit: de cliënt maakt in samenwerking met UWV een eigen werkplan om zich daarna aan de gemaakte afspraken te houden en het werkplan bij te stellen en te actualiseren wanneer nodig. Alle groepen krijgen dienstverlening van UWV aangeboden. Daarnaast is er als gevolg van de doenvermogenstoets besloten dat het niet deelnemen aan afgesproken aanvullende dienstverlening niet kan leiden tot een sanctie. Omdat dat kan leiden tot onduidelijkheid en lastig uitlegbare situaties. En wordt er rekening gehouden met het doenvermogen van WW-gerechtigden in dit experiment.

Voor de handhaafbaarheid voorziet UWV geen impact, omdat er geen risico's zijn op misbruik en oneigenlijk gebruik. Voor de onderzoeksgroepen status quo en individuele afspraken wijzigt er niets in de verplichtingen en de handhaving daarop. Voor de eigen initiatief-groep gelden er minder verplichtingen waardoor er minder gehandhaafd hoeft te worden.

## *9.2 Landelijke Cliëntenraad*

Het ministerie van SZW heeft op 2 juni 2023 de Landelijke Cliëntenraad (LCR) gevraagd een burgertoets uit te voeren op het (concept) Besluit experiment inspanningsplicht WW. LCR is voorstander van vernieuwing van dienstverlening. Dit is volgens LCR nodig, omdat burgers tegen de randvoorwaarden van de wet oplopen of juist niet begrijpen waarom regelgeving zo rigide moet worden uitgevoerd. LCR geeft aan dat voor de inspanningsplicht in de WW prima andere oplossingen kunnen worden gevonden. Daarom alleen al behoeft dit experiment aandacht. LCR beoordeelt het experiment door de randvoorwaarden vooraf te bekijken en aanbevelingen te doen bij de opzet van het experiment.

SZW en UWV hebben een aantal onderzoeksvragen geformuleerd voor het experiment in het Plan van Aanpak waar de componenten die LCR aanhaalt reeds in zijn opgenomen. Onderzoeksvraag 3 behelst de vraag wat de doeltreffendheid van de huidige invulling van de inspanningsplicht is ten opzichte van een situatie waarin er geen inspanningsverplichtingen zijn. Onderzoeksvraag 4 behelst de vraag wat de doeltreffendheid van de huidige sollicitatieplicht is ten opzichte van een alternatieve variant waarbij meer aandacht is voor maatwerk. Onderzoeksvraag 5 behelst de vraag wat de doeltreffendheid is van beide varianten van de plicht voor verschillende subgroepen in de WW. Voorts behelst onderzoeksvraag 7 de vraag wat de ervaringen en gedragingen zijn van WW-gerechtigden en adviseurs van UWV met de alternatieve varianten van de plicht (t.o.v. de huidige sollicitatieplicht). En hoe deze ervaringen en gedragingen verschillen tussen bovengenoemde subgroepen in de WW. Uitkomstmaten die daarbij worden bestudeerd, zijn 1. de persoonlijke beleving van de WW-gerechtigde (specifiek wat vinden WW-gerechtigden ervan en hoe voelen zij zich erbij), 2. gedrag van WW-gerechtigden dat van invloed kan zijn op het re-integratiesucces en 3. medewerkerstevredenheid van UWV Adviseurs (onder andere uitvoerbaarheid, werkdruk en werkplezier).

### *9.3 Adviescollege toetsing regeldruk*

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat de regeldrukgevolgen toereikend in beeld zijn gebracht.

### *9.4 Stichting van de Arbeid*

De opzet van het onderzoek is meerdere keren met de Stichting van de Arbeid besproken. Zij hebben onder andere vragen gesteld over doel experiment en de grootte van de onderzoeksgroepen. Naar aanleiding hiervan is dit in deze nota van toelichting verduidelijkt.

### *9.5 Internetconsultatie*

Het wetsvoorstel heeft tussen 5 juni 2023 en 4 juli 2023 opengestaan voor internetconsultatie. Er zijn 3 openbare reacties ontvangen en 1 niet-openbare reactie. De bijdragen hebben niet geleid tot aanpassing. Het experiment wordt gesteund. De concrete suggesties tot aanpassingen waren reeds vervat in het onderzoek.

## **10. Voorhangprocedure Eerste en Tweede Kamer**

Conform artikel 130 lid 5 WW is het ontwerp van de AMvB ten minste vier weken aan beide kamers der Staten-Generaal overgelegd. Het besluit heeft van PM tot PM voorgelegen in beide kamers der Staten-Generaal.

### **Artikelsgewijs deel**

#### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

##### *Inspanningsplicht*

In dit experiment staat de invulling van de inspanningsplicht in de WW centraal. De inspanningsplicht is een overkoepelende term voor verschillende plichten gericht op inschakeling in de arbeid. Enkele onderdelen van de inspanningsplicht vallen buiten de reikwijdte van dit experiment (zoals door eigen toedoen geen passende arbeid behouden, artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 3, WW). Daarom is in de begripsbepalingen van dit besluit een definitie opgenomen die bedoeld is om een nadere duiding te geven van de reikwijdte van de inspanningsplicht die centraal staat in dit experiment. Het gaat om plichten die gericht zijn op bevordering van inschakeling in de arbeid. Specifiek gaat het om de verplichting om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen, aangeboden passende arbeid te aanvaarden of te voorkomen dat door eigen toedoen geen passende arbeid wordt verkregen, of de plicht om in verband met de te verrichten arbeid geen eisen te stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren (artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, 2° en 4°, WW). Daarnaast gaat het om enkele medewerkingsverplichtingen uit artikel 26 van de WW. Specifiek gaat het dan om de verplichting om mee te werken aan de activiteiten die bevorderlijk zijn voor inschakeling in de arbeid en de verplichting om mee te werken aan scholing of opleiding die noodzakelijk wordt geacht voor inschakeling in de arbeid (artikel 26, eerste lid, onder e en f, WW).

## **Artikel 2. Doel experiment**

Artikel 130 van de WW biedt een grondslag om bij wijze van experiment tijdelijk af te wijken van bepaalde artikelen in de WW, met het oog op het onderzoeken van mogelijkheden om de wet doeltreffender uit te voeren met betrekking tot de inschakeling in de arbeid van werknemers die recht hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de WW. In dit experiment wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van de artikelen 24 en 26 van de WW. Hoewel artikel 27 niet expliciet is genoemd in artikel 130 WW, zijn de sanctiebepalingen in artikel 27, tweede en derde lid, van de WW, onlosmakelijk verbonden met de genoemde artikelen waarmee wordt geëxperimenteerd. Deelnemers in de ontheffingsgroep krijgen namelijk een ontheffing voor de plichten uit artikel 24 en 26 van de WW. Voor plichten die wegens ontheffing niet gelden, kan ook geen sanctionering plaatsvinden. Daarom is artikel 27, tweede en derde lid, van de WW, onderdeel van dit onderzoek voor zover het gaat om het achterwege laten van sanctionering voor deelnemers in de ontheffingsgroep.

In het algemeen deel van deze toelichting is uiteengezet wat het doel is van dit experiment en hoe het onderzoek wordt ingevuld. In artikel 2 van dit besluit is een nadere specificering opgenomen om de reikwijdte en invulling van het onderzoek te bepalen. Onderdeel a heeft betrekking op een onderzoek om de doeltreffendheid van de huidige invulling van de inspanningsplicht te onderzoeken. Dit onderdeel van het onderzoek vindt plaats met behulp van de ontheffingsgroep (artikel 4, eerste en tweede lid) en de controlegroep (artikel 4, vierde lid). Onderdeel b heeft betrekking op een alternatieve invulling van de inspanningsplicht met het oog op het proefondervindelijk vaststellen of dit zal bijdragen aan een doeltreffendere uitvoering van de wet. Dit deel van het onderzoek vindt plaats met behulp van de individuele afspraken-groep (artikel 4, eerste en derde lid en artikel 6). De doeltreffendheid van de inspanningsplicht en de alternatieve invulling daarvan, kan voor verschillende groepen werknemers verschillend zijn. Onderdeel c van artikel 2 schrijft daarom voor om onderzoek te doen naar hoe de doeltreffendheid van de varianten uitpakt voor verschillende groepen werknemers die zich op bepaalde factoren van elkaar onderscheiden. Dit is nader toegelicht in het algemeen deel van deze toelichting (onderdeel 2.2.1).

## **Artikel 3. Doelgroep**

### *Eerste lid*

De doelgroep van het experiment bestaat uit werknemers die recht hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de WW. Voorwaarde is dat het WW-recht is ontstaan of herleefd op of na de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Voor de mogelijkheid om een werknemer deel te laten nemen aan het onderzoek is de eerste dag van werkloosheid als bedoeld in de WW bepalend.

### *Tweede lid*

In het tweede lid zijn twee uitsluitingsgronden opgenomen. Zogenaemde overheidswerknemers zijn uitgesloten van deelname aan dit experiment. WW-gerechtigden in de sector Overheid en Onderwijs hebben namelijk werkgevers die verplicht eigenrisicodrager zijn voor de WW. Dat betekent dat die werkgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van werkloze werknemers en dat UWV hen daarbij niet ondersteunt. In de wet zijn deze werknemers gedefinieerd met het begrip

'overheidswerknemers' in artikel 1, onderdeel j, van de WW. Daarom worden overheidswerknemers met een verwijzing naar genoemde bepaling uitgesloten van de doelgroep voor dit experiment. Daarnaast zijn mensen uitgesloten die volgens een beoordeling voor arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA in staat blijken met arbeid meer dan 65 % te verdienen van het maatmaninkomen per uur. Dit zijn de zogenoemde '35-minners'. De reden voor de uitsluiting van deze groep is beschreven in paragraaf 2.2.1 en 5.1 van het algemeen deel van de toelichting.

#### *Derde lid*

Het derde lid geeft UWV de bevoegdheid om werknemers die een dergelijk WW-recht geldend hebben gemaakt te laten deelnemen aan het onderzoek en in te delen in een onderzoeksgroep. De beslissing over deelname en indeling in een onderzoeksgroep is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, omdat die beslissing rechtsgevolgen heeft voor de uitkeringsgerechtigde. Voor een nadere toelichting over hoe UWV gebruik zal maken van deze bevoegdheid wordt verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting onder paragraaf 2.2.1 en 2.2.2.

### **Artikel 4. Onderzoeksgroepen**

Artikel 4 van dit besluit bevat regels over de vormgeving van het onderzoek.

#### *Eerste lid*

Het eerste lid schrijft voor welke onderzoeksgroepen gehanteerd worden. De ontheffingsgroep (inspanningsplicht gaat 'uit') en de controlegroep (status quo huidige invulling inspanningsplicht) zijn bedoeld voor een nulmeting. De individuele afspraken-groep is een alternatieve invulling van de inspanningsplicht en deze onderzoeksgroep is dus bedoeld om te onderzoeken of een dergelijke, andere invulling zal bijdragen aan doeltreffendere uitvoering van de wet.

#### *Tweede lid, onderdelen a en b*

Het tweede lid geeft de grondslag om aan deelnemers in de ontheffingsgroep ontheffing te verlenen van de inspanningsplicht. Zoals toegelicht onder artikel 2 gaat het om de plichten in artikel 24, eerste lid, onderdeel b, onder 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, en artikel 26, onderdelen e en f, WW. Ten overvloede is hier ten behoeve van rechtszekerheid ook expliciet opgenomen dat de bijbehorende sanctiebepalingen in artikel 27, tweede en derde lid, niet van toepassing zijn op de deelnemer in de ontheffingsgroep voor zover die bepalingen betrekking hebben op de plichten waarvoor ontheffing is verleend. Artikel 27, tweede en derde lid, omvat namelijk ook sanctioneringsbevoegdheden voor andere verplichtingen die geen onderdeel zijn van dit onderzoek. Het is de bedoeling dat voor de ontheffingsgroep sanctionering achterwege blijft voor zover het gaat om de plichten waarvoor op grond van dit besluit ontheffing is verleend.

#### *Derde lid*

Voor deelnemers in de individuele afspraken-groep is het niet nodig om af te wijken van de wettelijke inspanningsplicht. De wettelijke inspanningsplicht biedt namelijk voldoende ruimte voor een andere invulling van de inspanningsplicht, in dit geval via individuele afspraken. Dit wijkt wel af van de huidige beleidsregels van UWV waarin de

sollicitatieplicht is opgenomen als invulling van de inspanningsplicht. (Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012). Daarom wordt in het derde lid geregeld dat UWV de bevoegdheid heeft om met deelnemers afspraken te maken die afwijken van de beleidsregels in het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012.

#### *Vierde lid*

Om de doeltreffendheid van de huidige invulling van de inspanningsplicht te toetsen is een controlegroep nodig. Onderdeel daarvan is de sollicitatieplicht. Het vierde lid regelt dat de huidige inspanningsplicht en de daarop gebaseerde sollicitatieplicht van toepassing blijft op deelnemers in de controlegroep. Het gaat daarbij om de sollicitatieplicht zoals die is geregeld in het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012. Deze blijft onverminderd van toepassing voor deelnemers in de controlegroep.

#### **Artikel 5. Deelname**

Artikel 5 van dit besluit bevat enkele regels over hoe deelname aan het experiment plaats zal vinden.

#### *Eerste lid*

Zoals toegelicht in het algemeen deel van deze toelichting is deelname aan het experiment vrijwillig. Het eerste lid van artikel 5 schrijft voor dat UWV dit waarborgt door de werknemer een maand te geven om te reageren op de beslissing tot deelname. Bedoeling is om deelnemers via een brief te informeren over indeling in een onderzoeksgroep, de bijbehorende plichten en de mogelijkheid af te zien van deelname. Betrokkenen krijgen na ontvangst van die betreffende brief een maand de tijd om kenbaar te maken dat ze afzien van deelname. Daarvoor is geen bezwaarschrift nodig. Het is voldoende als betrokkene dit kenbaar maakt via telefonisch contact, een digitaal bericht of per brief.

#### *Tweede lid*

Deelnemers worden willekeurig ingedeeld in een onderzoeksgroep aan de hand van een door UWV bepaalde systematiek waarbij gebruik wordt gemaakt van de laatste cijfers van de BSN-nummers van deelnemers.

#### *Derde lid*

Het derde lid regelt wanneer deelname aan het experiment eindigt. Dat hangt samen met moment waarop het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de wet eindigt. De beëindigingsgronden uit de wet zijn hierbij bepalend.

#### *Vierde lid*

Het recht op een WW-uitkering van een deelnemer kan gedurende de looptijd van het onderzoek eindigen, bijvoorbeeld vanwege een werkhervatting of het bereiken van de maximum duur van het WW-recht. In dat geval is het mogelijk dat voor de deelnemer gedurende de looptijd van het onderzoek een nieuw WW-recht ontstaat dat te gelde wordt gemaakt. Er is dan geen sprake van herleving van het WW-recht, maar er

ontstaat een nieuw WW-recht waarmee opnieuw wordt voldaan aan de voorwaarden voor deelname aan het onderzoek zoals geregeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel a (eerste werkloosheidsdag gelegen na inwerkingtreding van dit besluit). Voor deze deelnemers is het de bedoeling om deelname in dezelfde onderzoeksgroep voort te zetten. Dit is geregeld in het vierde lid, onderdeel a.

Een recht op een WW-uitkering van een deelnemer dat gedurende de looptijd van het onderzoek is geëindigd (artikel 20 WW) kan daarnaast ook weer gedurende de looptijd van het onderzoek herleven. Het gaat dan om herleving op grond van artikel 21 WW. Ook bij een dergelijke herleving is het de bedoeling dat deelname in dezelfde onderzoeksgroep wordt voortzet. Dit is geregeld in het vierde lid, onderdeel b.

### **Artikel 6. Individuele afsprakengroep**

Artikel 6 bevat regels over de verplichtingen en aanspraken die gelden voor deelnemers in de individuele afsprakengroep. Zoals reeds toegelicht onder artikel 4, derde lid, past de beoogde alternatieve invulling van de inspanningsplicht binnen de reikwijdte van de huidige wettelijke bepalingen. Voor deze onderzoeksgroep is het dus niet nodig om te regelen dat kan worden afgeweken van de wet. Toch is het ten behoeve van de rechtszekerheid wenselijk om nadere regels te stellen over de plichten en aanspraken gelden voor deelnemers in deze onderzoeksgroep.

#### *Eerste lid*

In het eerste lid is voor de deelnemer een algemene medewerkingsplicht opgenomen voor het opstellen van een plan van aanpak. De deelnemer is vanaf de start van deelname aan het onderzoek en vervolgens ook gedurende de gehele onderzoeksperiode verplicht om medewerking te verlenen aan het opstellen, bespreken, evalueren en bijwerken van de afspraken die worden vastgelegd in het plan van aanpak. In het eerste lid is ook geregeld dat de bevoegdheid en verantwoordelijkheid om een plan van aanpak op te stellen en vervolgens vast te stellen bij UWV ligt. UWV doet dit in samenwerking en in overeenstemming met de deelnemer. In het eerste lid is ook tot uitdrukking gebracht dat UWV zorgdraagt voor passende, op de deelnemer afgestemde afspraken over de wijze waarop de deelnemer invulling zal geven aan de inspanningsplicht. Voor een nadere toelichting over de werkwijze rond het plan van aanpak wordt verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting onder paragraaf 2.1.3.

#### *Tweede lid*

Het is de bedoeling dat de deelnemer na de start van deelname aan het onderzoek zo spoedig mogelijk aan de slag gaat met het opstellen van een plan. De deelnemer is vanaf het moment dat die is ingedeeld in de groep dan ook verplicht om binnen een door UWV te bepalen termijn een voorstel voor een plan van aanpak in te dienen. Dit voorstel kan gezien worden als een eerste concept ter voorbereiding op een bespreking met de adviseur werk. De deelnemer maakt hierbij gebruik van een format dat door UWV ter beschikking wordt gesteld. De termijn wordt duidelijk vermeld op de brief die de deelnemer ontvangt over indeling in de onderzoeksgroep. Dat is belangrijk, omdat niet-naleving van deze afwijkende verplichtingen kan worden gesanctioneerd volgens het reguliere geldende maatregelenbeleid (artikel 27, tweede en derde lid, WW). In het tweede lid is ook een aanspraak geregeld. De deelnemer kan bij het opstellen van een eerste concept van het plan aanspraak maken op ondersteuning van het UWV. De

deelnemer en de adviseur werk van UWV maken samen afspraken over hoe die ondersteuning geboden wordt en wat dit betekent voor de termijn waarbinnen het voorstel gereed moet zijn.

#### *Derde lid*

Na indiening van het voorstel volgt een bespreking met een adviseur werk. De deelnemer wordt uitgenodigd voor een bespreking en is verplicht om hieraan mee te werken en dus te verschijnen op het gesprek. De adviseur werk beoordeelt samen met de deelnemer of de afspraken die in het plan worden vastgelegd passend zijn voor de deelnemer. Hierbij is het ook belangrijk om stil te staan bij de haalbaarheid van de afspraken, omdat niet-naleving kan worden gesanctioneerd volgens het reguliere geldende maatregelenbeleid (artikel 27, tweede en derde lid, WW). Het is aan de deelnemer zelf en de adviseur werk om te beoordelen wat passend is.

Na de bespreking wordt het plan van aanpak in overleg met de deelnemer vastgesteld. Het is belangrijk dat de deelnemer hierbij goed wordt geïnformeerd over de wijze waarop handhaving van de gemaakte afspraken zal plaatsvinden. Deze waarborg is ook expliciet opgenomen in het derde lid. De afspraken kunnen heel individueel- en kwalitatief van aard (in plaats van kwantitatief zoals de huidige '4x4' sollicitatieplicht) zijn. Om te kunnen handhaven is het nodig dat een deelnemer van tevoren weet hoe de afspraken nageleefd kunnen worden en wanneer sprake is van een overtreding die gesanctioneerd kan worden.

#### *Vierde lid*

In het vierde lid is (ten overvloede) expliciet geregeld dat artikel 27, tweede en derde lid, van de WW van toepassing is op de afspraken die zijn vastgelegd in het plan van aanpak. Dit volgt al uit de wet, omdat de nadere regels in artikel 6 van dit besluit vallen binnen de reikwijdte van artikel 24 en 26 van de WW. Toch is ten behoeve van de rechtszekerheid en de toegankelijkheid van de geldende regels voor de doelgroep gekozen om dit expliciet op te nemen in dit besluit.

#### *Vijfde lid*

Het is de bedoeling dat de afspraken zo passend mogelijk zijn en goed aansluiten op de individuele omstandigheden en eigenschappen van de deelnemer. Daarom is het belangrijk om het plan van aanpak periodiek te evalueren. In het zesde lid is geregeld dat UWV zorgdraagt voor de periodieke evaluatie. Hoe dit plaatsvindt zal nader worden ingevuld via uitvoeringsbeleid. Als de deelnemer zelf tussentijds aangeeft behoefte te hebben aan evaluatie en aanpassing van de afspraken, dan gaat UWV daarop in door samen met de deelnemer te bekijken wat nodig is. Ook dit valt onder de taak van UWV om zorg te dragen voor evaluatie en waar nodig aanpassing van de afspraken. Dit gaat altijd in samenwerking met de deelnemer. De kern van deze onderzoeksgroep is immers dat met de deelnemer individuele afspraken worden gemaakt.

### **Artikel 7. Einde experiment**

Artikel 7 bevat regels over het einde van het experiment en overgangsrecht voor deelnemers in de ontheffingsgroep en de individuele afsprakengroep.



### *Eerste lid*

Aan het onderzoek zal een pilot voorafgaan. Die is gepland in de maanden juni, juli en augustus 2024. In september 2024 verwerkt UWV eventuele uitkomsten van de pilot waarna vervolgens vanaf oktober 2024 een instroomperiode van 12 maanden geldt. Na afloop van de instroomperiode, zal het onderzoek gedurende twee jaar voortduren. Dit is ook uitvoerig toegelicht in het algemeen deel van deze toelichting. De einddatum van de onderzoeksperiode ligt dus volgens planning in september 2027. Omdat deze datum niet helemaal vastligt, is in dit besluit niet expliciet geregeld per welke datum het onderzoek eindigt. Wel is in het eerste lid voorgeschreven dat de deelnemer tijdig wordt geïnformeerd over de einddatum en over de invulling van de inspanningsplicht die gaat gelden na het einde van het experiment. Zo wordt gewaarborgd dat de deelnemer op de hoogte is van de geldende plichten die vanaf dat moment gehandhaafd zullen worden en zich daar tijdig op kan voorbereiden.

### *Tweede lid*

Voor deelnemers in de ontheffingsgroep heeft het einde van het onderzoek de meeste impact. Voor hen is de inspanningsplicht gedurende een periode 'uitgezet' en zij hebben dan ook niet te maken gehad met handhaving en sanctionering op dat punt. Vervolgens moeten zij omschakelen naar een situatie waarin de inspanningsplicht en bijbehorende handhaving en sanctionering weer van toepassing zal zijn. Om na afloop een periode te geven om hieraan te wennen, is in het tweede lid geregeld dat de gegeven ontheffingen van toepassing blijven gedurende drie maanden na de voor hen geldende einddatum van het onderzoek. Dit voor zover de uitkering waarop deelname is gebaseerd nog niet is geëindigd.

### *Derde lid*

Zoals reeds toegelicht onder artikel 4, derde lid, en artikel 6, valt de vormgeving van de individuele afspraken groep binnen de reikwijdte van de in de wet geregelde invulling van de inspanningsplicht (artikelen 24 en 26). Daarom kunnen de gemaakte afspraken in het plan van aanpak na de einddatum van het onderzoek blijven gelden voor deelnemers in deze onderzoeksgroep. Ten behoeve van de rechtszekerheid is dit expliciet geregeld in dit besluit.

## **Artikel 8. Evaluatie**

Artikel 8 bepaalt dat de Minister van SZW uiterlijk 1 juli 2029 een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van het experiment in de praktijk aan de Staten-Generaal zendt. Hiermee voldoet de Minister uiterlijk die datum aan de wettelijke voorwaarde uit artikel 130, vierde lid, WW. Op of zo spoedig mogelijk na die datum zal de minister ook voldoen aan de wettelijke plicht uit dat artikel om aan de Staten-Generaal een standpunt te melden inzake de voortzetting van dit experiment anders dan als experiment, zoals toegelicht in paragraaf 8 van het algemeen deel van deze nota van toelichting.

## **Artikel 9. Inwerkingtreding en vervaldatum**

De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juni 2024. Hierbij kan zo nodig worden afgeweken van de minimuminvoeringstermijn en vaste verandermomenten voor wet- en

regelgeving, omdat zowel de doelgroep als de overheid gebaat is bij spoedige inwerkingtreding en spoedige inwerkingtreding geen negatieve gevolgen heeft voor de doelgroep. Het onderzoek zal maximaal vier jaar duren. Dit besluit vervalt daarom op 1 juni 2028. Na die datum moeten alle door het besluit mogelijk gemaakte afwijkingen van de WW weer ongedaan gemaakt zijn. Dat is vier jaar na de inwerkingtredingsdatum.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip