Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag

Contactpersoon

Datum
07-12-2023

Onze referentie

memo

Inzicht werkzoekendenbestand bijstandsgerechtigden

Het is belangrijk om goed zicht te hebben op het werkzoekendenbestand van bijstandsgerechtigden. Dit is van belang om de juiste dienstverlening te bieden aan mensen die op zoek zijn naar werk en aan mensen die op een andere manier willen participeren in de samenleving. Daarom onderschrijf ik de motie van De Kort c.s. (december 2021) om samen met het UWV en gemeenten te kijken naar het organiseren van transparantie in 'de kaartenbak van bijstandsgerechtigden' en om de competenties van bijstandsgerechtigden voor werkgevers inzichtelijk te maken. Ook deel ik de oproep van de motie De Kort en Pouw-Verweij (december 2022) om hernieuwde urgentie op dit thema. In dit memo licht ik toe hoe ik invulling geef aan deze moties.

Er zijn nog te veel mensen op de arbeidsmarkt die onnodig langs de kant staan. Vooral in tijden van krapte op de arbeidsmarkt is het van groot sociaal en economisch belang dat werkzoekenden een baan vinden. Iedereen moet mee kunnen doen. De groep 'werkzoekenden' is divers. Het kan gaan om mensen die hun weg weten te vinden op de arbeidsmarkt en met weinig of geen ondersteuning een baan vinden. Het werkzoekendenbestand van bijstandsgerechtigden omvat een aanzienlijke groep bij wie een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is ontstaan en voor wie er in de huidige krappe arbeidsmarkt relatief veel kansen zijn. Voor deze mensen houden we ook rekening met andere manieren om volwaardig te participeren in de samenleving. Ik ga in de Kamerbrief over de lange termijn visie op de Participatiewet[1] in op verschillende participatievormen, zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg. Participatie hoeft namelijk niet alleen te bestaan uit betaald werk. Voor een aanzienlijk deel van de bijstandsgerechtigden vormt betaald werk volgens gemeenten en de mensen zelf vaak geen reëel perspectief, ook niet met de huidige krapte op de arbeidsmarkt[2].

Om te beoordelen welke dienstverlening of participatievorm het beste bij een persoon past, is inzicht nodig in het werkzoekendenbestand. Een belangrijk onderdeel van het verbeteren van het inzicht in het werkzoekendenbestand is de registratie van gegevens over werkzoekenden en de uitwisseling hiervan. Ik vind het belangrijk dat dit zorgvuldig en volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gebeurt.
In dit memo licht ik de maatregelen toe die ik samen met onze partners tref om het inzicht in het werkzoekendenbestand te verbeteren en de privacy van mensen hierbij te beschermen. Eerst ga ik in op hoe werkgevers via de dienstverlening van

[1] Zie Kamerbrief Visiebrief Participatiewet in balans, juni 2023.
[2] CBS, zie rapport Een brede blik op de bijstand, juni 2023.

gemeenten toegang krijgen tot het huidige werkzoekendenbestand van bijstandsgerechtigden. Daarna licht ik de maatregelen toe om de transparantie van en de toegang tot het bestand te verbreden. Vervolgens ga ik in op maatregelen ter bescherming van de privacy van de mensen in het werkzoekendenbestand. Tot slot geef ik aan welke stappen we op korte termijn nog zetten om het inzicht in het werkzoekendenbestand te verbeteren.

Toegang werkgevers tot huidig bestand werkzoekenden
De dienstverlening in Werkgeversservicepunten (WSP's) richt zich op advies en ondersteuning aan werkgevers bij de werving en selectie van werkzoekenden. Elk van de 35 arbeidsmarktregio's heeft een WSP waarin het UWV en gemeenten samenwerken met andere organisaties in de regio. Het WSP levert een belangrijke bijdrage aan het verbeteren van de toegang tot het bestand van werkzoekenden en helpt de werkgever om beter gebruik te maken van bestaande mogelijkheden om personeel te werven. Uit de evaluatie van de Participatiewet blijkt dat de houding van werkgevers hierbij van groot belang is. Het benutten van alle mogelijkheden vergt soms aanpassing en flexibiliteit van de werkgever, bijvoorbeeld in de vorm van 'job carving'[3]. WSP's begeleiden werkgevers hierin en wijzen op wat er wél kan. In de regionale mobiliteitsteams (RMT's) werken het UWV, gemeenten, het onderwijs, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), vakbonden en werkgeversorganisaties samen om mensen te helpen aan een (nieuwe) baan. Voor de RMT's is de verbetering van de toegang tot en het inzicht in het werkzoekendenbestand ook nodig om mensen zo goed mogelijk aan werk te helpen.

Een deel van de gemeenten biedt voor werkgevers meer rechtstreekse toegang tot het bestand van werkzoekenden. Een voorbeeld hiervan is HalloWerk. Dit is een online platform waar verschillende gemeenten (Den Haag, Rotterdam, Amsterdam en in toenemende mate Utrecht) gebruik van maken. Dit platform verbindt werkgevers en werknemers met elkaar en houdt in de geregistreerde profielen van werkzoekenden niet alleen rekening met diploma's en werkervaring, maar ook met vaardigheden om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden om aan het werk te gaan.

Verbetering transparantie en toegang werkzoekendenbestand
Werkgevers die een werkplek hebben voor mensen met een bijstandsuitkering, krijgen regelmatig van gemeenten te horen dat er geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn. Dit is onbevredigend en soms ook moeilijk te begrijpen, gelet op het aantal van bijna 400.000 mensen in de bijstand. Verbetering van de ICT-ondersteuning en van de registraties van gemeenten is hard nodig om de transparantie van en toegang tot het werkzoekendenbestand verder te verbeteren.

Het UWV en gemeenten registreren gegevens over werkzoekenden in ICT-applicaties. Deze registraties samen vormen het werkzoekendenbestand. In de huidige situatie gebruikt het UWV hiervoor de applicatie Sonar en gebruiken gemeenten diverse eigen applicaties. Er zijn echter veel gemeenten die geen eigen applicatie hebben en daarom aangesloten zijn op Sonar. Daarnaast worden vaak verschillende standaarden en definities gehanteerd voor de gegevens die

[3] Job carving is het samenstellen van nieuwe, passende functies op een werkplek door bijvoorbeeld taken of werkzaamheden van bestaande functies af te splitsen en/of samen te voegen. Hierdoor kunnen meer mensen aan de slag bij een werkgever dan in eerste instantie lijkt.

geregistreerd worden. Dit belemmert de uitwisseling van deze gegevens tussen betrokken partijen. Het bestand van werkzoekenden is om deze redenen nog te lokaal georganiseerd en daardoor versnipperd[4]. Dit is de reden dat het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) is gestart.

Het programma VUM heeft als doel om de transparantie van de arbeidsmarkt te verbeteren over organisatie- en regiogrenzen heen. In dit programma werk ik samen met het UWV en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) aan het realiseren van dit doel door de gegevensuitwisseling in de arbeidsmarkt te standaardiseren, de uitwisseling te ondersteunen met een technische voorziening en een afsprakenstelsel in te richten om de samenwerking bij het gebruik van de uitwisselingsvoorziening zorgvuldig en goed te laten verlopen. Met VUM wordt toegewerkt naar regionaal inzicht in het werkzoekendenbestand en daarmee een verbetering in de transparantie van en toegang tot het bestand[5]. In de Stand van de uitvoering ben ik eerder ingegaan op maatregelen die al getroffen zijn binnen het programma VUM[6].

Het Adviescollege ICT-toetsing (AcICT) heeft in april 2022 een advies uitgebracht op het programma VUM[7]. Een van de aanbevelingen van het AcICT is het stapsgewijs testen van VUM via pilots. Dit vindt het AcICT belangrijk om ervoor te zorgen dat VUM werkt voor de meest kwetsbare mensen en voor de bescherming van hun privacy. Dit advies heb ik opgevolgd, aangezien ik belang hecht aan het waarborgen van de privacy van deze groep mensen. De opvolging van dit advies bepaalt in belangrijke mate het tempo van de voortgang. De planning van VUM is dat medio 2024 de pilots gereed zijn en dat VUM in drie pilotregio's geïmplementeerd is. De resultaten van het programma VUM worden dan opgeleverd en het programma afgerond. Vervolgens starten de uitvoeringsorganisaties met de implementatie van VUM.

Implementeren gaat niet alleen over het technisch aansluiten van gemeenten op de voorziening, maar ook over het samenwerken tussen gemeenten en UWV in de regio's als het gaat om het matchen van vraag en aanbod. Het plan is om VUM stapsgewijs landelijk uit te rollen, te starten bij de grootste arbeidsmarktregio's. Ik zal in gesprek blijven met het UWV en gemeenten over de verdere aansluiting van gemeenten op de voorziening, hoe dit het beste gefaciliteerd kan worden en welk voortvarend tijdspad haalbaar is. De pilots zullen geëvalueerd worden om te zien welke belemmeringen er nog zijn om aan te sluiten en hoe deze het beste weggenomen kunnen worden, eventueel door aanpassingen in wet- en regelgeving en handreikingen. Over de voortgang van de implementatie van VUM wordt u via Stand van de Uitvoering op de hoogte gehouden.

Het implementeren van de technische voorziening om gegevens uit te kunnen wisselen is niet voldoende. Het is nodig om de kwaliteit te verbeteren van gegevens in het werkzoekendenbestand. De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt, bestaande uit het UWV, VNG, Cedris en Divosa, treft hiertoe al maatregelen ter ondersteuning van de arbeidsmarktregio's.

---

[4] Zie KPMG-onderzoeksrapport Gegevensuitwisseling Matchen op Werk (MoW), april 2019.

[5] Nederlandse Arbeidsinspectie, rapport Kansen op de arbeidsmarkt – regionale werkgeversservicepunten aan zet, oktober 2022.

[6] Stand van de uitvoering december 2022, juni 2023.

[7] Kamerbrief BIT-advies Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens en de reactie van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, 7 april 2022.

De maatregelen richten zich op het vergroten van de bewustwording en urgentie van actuele, betrouwbare en volledige gegevens in het werkzoekendenbestand. In het kader van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur willen we invoeren dat kwaliteitstafels worden ingericht. In deze kwaliteitstafels zullen partijen onder regie van de centrumgemeente afspraken maken over en sturen op gegevenskwaliteit.

Privacybescherming met oog voor de doelgroep
De huidige inrichting van het werkzoekendenbestand is niet alleen versnipperd, maar kent ook kwetsbaarheden op gebied van privacy en informatiebeveiliging. Deze kwetsbaarheden zijn binnen de huidige inrichting zoveel mogelijk aangepakt[8]. Dit zijn verbeteringen binnen de huidige situatie.

Ik werk samen met het UWV en de VNG aan een meer toekomstbestendige inrichting van de gegevensuitwisseling. Het UWV is bezig met het uitfaseren en vervangen van Sonar. De opgeleverde VUM-voorziening ondersteunt de gegevensuitwisseling die hierdoor wegvalt, maar er zijn ook andere functionaliteiten die bij de uitfasering wegvallen voor gemeenten. UWV, de VNG en mijn departement zijn in gesprek om gemeenten hierbij te ondersteunen. Partijen kunnen op de VUM-voorziening aansluiten met eigen applicaties. De voorziening is ontworpen volgens de principes van *privacy by design*, waarbij vanaf een vroeg stadium zowel technisch als organisatorisch rekening wordt gehouden met een zorgvuldige verwerking van persoonsgegevens. Het UWV is via een gefaseerde aanpak al aangesloten op de voorziening van VUM en breidt de aansluiting stapsgewijs uit. De volledige aansluiting van UWV en gemeenten is voorzien in de jaren 2024 en verder, waarbij rekening wordt gehouden met wederzijdse afhankelijkheden in de verschillende aansluitstrategieën van deze partijen. Voor gemeenten die nog geen eigen applicaties hebben, is er een tijdelijke, laagdrempelige manier om aan te sluiten via een gebruikersportaal. Eén pilotgemeente is al via het gebruikersportaal aangesloten. Uiteindelijk verdwijnt dit gebruikersportaal als gemeenten met eigen applicaties rechtstreeks kunnen aansluiten op de VUM-voorziening. Vanuit VUM worden ook de ICT-leveranciers van gemeenten geïnformeerd over de ontwikkelingen, zodat zij zich al kunnen voorbereiden op deze aansluiting.

Het Adviescollege ICT-toetsing (AcICT) heeft zoals gezegd aanbevelingen gedaan om VUM nog verder te verbeteren, onder andere door te wijzen op het belang van pilots. De pilotgemeenten hebben de werkwijze omtrent VUM zodanig ingericht dat werkgevers gepseudonimiseerde gegevens ontvangen en altijd via een arbeidsbemiddelaar van de gemeente contact met een bijstandsgerechtigde moeten leggen. Hiermee voorkomen we dat private partijen kunnen 'grasduinen' in de persoonsgegevens van mensen met een bijstandsuitkering en beschermen we de privacy van kwetsbare werkzoekenden nog beter.

Tot slot
Met de genoemde maatregelen wordt het inzicht in het werkzoekendenbestand verbeterd en wordt de privacy van werkzoekenden beter beschermd. Ik blijf ook in de toekomst stappen hierin zetten. Er kunnen in de toekomt meer partijen aansluiten op de voorziening, mits zij voldoen aan de aansluitvoorwaarden en een wettelijke grondslag hebben om de betreffende gegevens te verwerken.

[8] Zie de Kamerbrief ICT-systeem SONAR bij UWV, 5 oktober 2020, en de Kamerbrieven Stand van de uitvoering van december 2020 tot en met december 2022.

Er loopt een verkenning met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om via de voorziening gegevens over leerbanen uit te wisselen. In het ontwerp is ook rekening gehouden met het uitwisselen van gegevens over competenties en vaardigheden via de zogenaamde skillstaal CompetentNL[9], waar mijn departement samen met partners aan werkt in het programma Vaardig met Vaardigheden. De dienstverlening op het gebied van job carving kan hierdoor verder verbeterd worden door nadrukkelijker rekening te houden met de vaardigheden en competenties van mensen, naast hardere criteria zoals werkervaring en opleidingen. Hiermee doen we recht aan de aanbevelingen van het AcICT om VUM stap voor stap verder te verbeteren.

De Minister voor Armoedebeleid,
Participatie en Pensioenen,

C.J. Schouten

[9] Met de skillstaal wordt fijnmaziger beschreven wat iemand al kan, wat iemand nodig heeft bij het uitvoeren van een baan en wat iemand met een bepaalde scholingsinterventie kan leren. Dit vergemakkelijkt het realiseren van een match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.