



## Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Opdrachtnemer

IWI

## Onderzoek

Preventie WW

Startdatum – 12 juni 2006

Einddatum – 20 juli 2007

## Categorie

Toezicht en functioneren van sociale  
zekerheid

# Preventie WW (Vroegmelders)

## Doel en vraagstelling

UWV en CWI kunnen op verschillende manieren een bijdrage leveren aan het voorkomen dat met ontslag bedreigde werknemers werkloos worden. Bijvoorbeeld door de inzet van re-integratie-instrumenten zoals sollicitatietrainingen. De inspectie onderzoekt of die instrumenten op de juiste wijze en de juiste plaats ingezet worden en of ze volgens werkgevers en werknemers effectief zijn. Aan de hand van een vergelijking van diverse preventieve benaderingen van werkgevers ontstaat inzicht in de effectiviteit van verschillende aanpakken. Speciale aandacht gaat uit naar de zogenoemde vroegmelders: mensen die met ontslag worden bedreigd en zich in een vroeg stadium melden bij CWI.

## Conclusie

Een werknemer is op dit moment wettelijk verplicht om, voor het verkrijgen van een uitkering, werkloosheid uiterlijk op de tweede dag van de werkloosheid te melden bij CWI. Eerdere melding, ook wel vroegmelders, geeft meer ruimte aan CWI en cliënt om aansluitend van het einde van de dienstbetrekking werk te vinden. De minister heeft in de meibrief voor het jaarplan 2006 aan CWI gevraagd om meer aandacht te besteden aan de preventie van werkloosheid. Om meer inzicht te krijgen in de mate waarin CWI en UWV vroegmelding gericht stimuleert en de dienstverlening hierop organiseert en uitvoert, heeft IWI hiernaar onderzoek gedaan. Bron: Bibliotheek SZW

## Link naar bestand

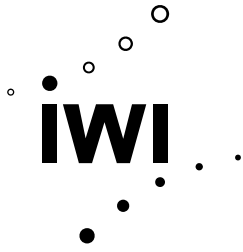
<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/hklr4sef>



# **Preventie WW (Vroegmelders)**

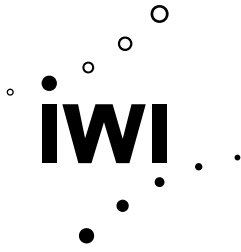
Nota van bevindingen





## **Preventie WW (Vroegmelders)**

Nota van bevindingen



Aan deze nota hebben meegewerkt:

Dhr. R.J. van den Bosch

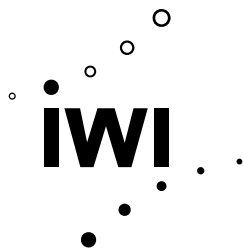
Dhr. Ing. A. Calik

Dhr. L. den Hollander

Dhr. drs. J. Kras

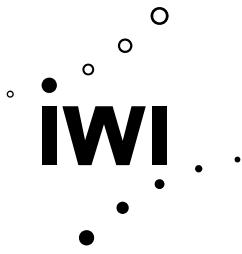
Mw. G. Verkerk, projectleider

*N07/13, juni 2007*

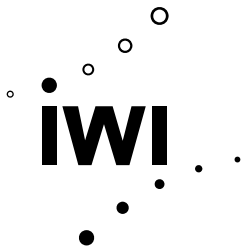


## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Achtergrond	5
1.2	Onderzoeksdoelstelling	6
1.3	Onderzoeksvragen	7
1.4	Onderzoeksopzet	7
<b>2</b>	<b>Hoe stimuleren CWI en UWV gericht het zo vroeg mogelijk melden van (de dreiging van) werkloosheid?</b>	<b>9</b>
2.1	Referentiekader	9
2.2	Bevindingen	9
2.3	Conclusie	12
<b>3</b>	<b>Welke maatregelen heeft CWI getroffen om de dienstverlening in te richten en uit te voeren conform de wetwijziging WW van juli 2005?</b>	<b>15</b>
3.1	Referentiekader	15
3.2	Bevindingen	16
3.3	Conclusie	26
<b>4</b>	<b>Welke (samenwerkings-)afspraken bestaan er tussen CWI en UWV over de in te zetten dienstverlening voor vroegmelders?</b>	<b>29</b>
4.1	Referentiekader	29
4.2	Bevindingen	29
4.3	Conclusie	30
<b>5</b>	<b>Conclusie</b>	<b>31</b>
	Bijlage 1: Verantwoording onderzoeksopzet	35
	Bijlage 2: Geraadpleegde literatuur	37







## 1 Inleiding

### 1.1 Achtergrond

De regering is van mening, dat zowel werkgevers als werknemers gebaat zijn bij een zo snel mogelijk ingrijpen op het moment dat een cliënt met werkloosheid wordt bedreigd. Een cliënt is op dit moment wettelijk verplicht om, voor het verkrijgen van een uitkering, werkloosheid uiterlijk op de tweede dag van de werkloosheid te melden bij CWI. Eerdere melding, ook wel 'vroegmelding', geeft meer ruimte aan CWI en cliënt om aansluitend aan het einde van de dienstbetrekking werk te vinden. Meer aandacht voor vroegmelders kan ook bijdragen aan een hogere preventie, zo werd geconcludeerd in de verkennende studie 'Preventieve activiteiten van CWI' van de inspectie (IWI) van juli 2006.

#### Vroegmelder

In de wet- en regelgeving ontbreekt een specifieke omschrijving van 'de vroegmelder'. Enkele criteria zijn te herleiden uit de wijziging van de Werkloosheidswet (WW) medio juli 2005<sup>1</sup> in verband met het preventief inzetten van re-integratie-instrumenten. In het kader daarvan wordt gesteld, dat UWV tot taak heeft de inschakeling in de arbeid te bevorderen van cliënten die recht hebben op een WW-uitkering. Deze cliënten moeten kunnen aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen. En CWI moet toetsen of het redelijkerwijs aanneemelijk is, dat zij recht zullen hebben op een WW-uitkering.

#### Inzetten op vroegmelders

De minister vraagt CWI in de meibrief voor het jaarplan 2006<sup>2</sup> om meer aandacht te besteden aan de preventie van werkloosheid. Ook dient het beleid erop gericht te zijn dat cliënten zich eerder gaan melden. Vervolgens stelt CWI in zijn jaarplan over 2006<sup>3</sup>, dat het stimuleren, waar mogelijk via wettelijke regels, van het zo vroeg mogelijk melden van de (dreiging van) werkloosheid een belangrijk aandachtsgebied is in 2006. CWI wil eraan bijdragen, dat cliënten al werk hebben gevonden voordat de werkloosheid intreedt. Na het verlenen van de ontslagvergunning door CWI, nodigt CWI de cliënten uit, om zich te registreren. Vanaf maximaal 4 maanden voorafgaande aan de vermoedelijke ontslagdatum, zet CWI dienstverlening in. UWV stelt in haar jaarplan 2006<sup>4</sup> om voor cliënten die met werkloosheid worden bedreigd, preventieve re-integratie-instrumenten in te zetten.

De staatssecretaris heeft in april 2006 aangegeven, vooralsnog niet te willen overgaan tot een wettelijke verplichting tot het vroeg melden van aanstaande werkloosheid. Hij is namelijk van oordeel dat het de voorkeur verdient het vroeg melden te laten plaatsvinden op basis van vrij-

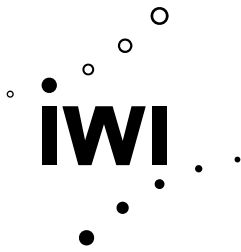
---

<sup>1</sup> Wet van 16 juli 2005 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met het preventief inzetten van reïntegratie-instrumenten. Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, jaargang 2005. Nummer 382 onderaan eerste pagina. Wijziging art. 72 lid 1: a en b.

<sup>2</sup> Meibrief CWI voor jaarplan 2006.

<sup>3</sup> Jaarplan CWI 2006.

<sup>4</sup> Jaarplan UWV 2006.



willigheid met ondersteuning van een goede voorlichting en met een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers.

### **Inzet voor vroegmelders**

Zoals gesteld, is medio 2005 de WW gewijzigd. Die wijziging was gericht op de inzet van re-integratie-activiteiten door UWV voor cliënten die worden bedreigd met werkloosheid. In principe komt daardoor iedereen, die met werkloosheid wordt bedreigd in aanmerking voor vervroegde re-integratie-activiteiten (mits wordt voldaan aan de voorwaarden). Voordien was dit uitsluitend weggelegd voor werknemers die collectief werden ontslagen. (Zie voor nadere specificatie: hoofdstuk 3).

Het doel van het vervroegd inzetten van re-integratieactiviteiten door UWV bij met werkloosheid bedreigden is - zo blijkt uit de MvT bij de wijziging van art. 72 WW - het voorkómen van werkloosheid dan wel het verkorten van de werkloosheidsduur.

## **1.2 Onderzoeksdoelstelling**

In het Jaarprogramma over 2006 van IWI is het project Preventie WW geprogrammeerd, mede nadat was gebleken dat de score op de preventiequote<sup>5</sup> WW achterbleef bij de preventiequote WWB. Ter illustratie: voor de Preventiequote WW ligt voor 2006 (2005) de norm op 20 procent (20 procent) en is het verloop van de scores op de quote gedurende de eerste drie kwartalen resp.: 17.9 procent, (19.9 procent) 18.3 procent (19.9 procent) en 18.9 procent (20.3 procent). Voor de Preventiequote WWB ligt voor 2006 (2005) de norm op 46 procent (45 procent) en is het verloop van de scores op de quote gedurende de eerste drie maanden: 51.2 procent (47,2 procent), 50.7 procent (46.6 procent) en 51.9 procent (47.5 procent).

Eén van de oorzaken hiervoor zou volgens CWI zijn, dat een cliënt zich pas op of kort vóór de eerste werkloosheidsdag meldt, waardoor de tijd voor preventie voor de WW zeer kort is.

Voor een aanvraag WW heeft een adviseur immers maar beperkte tijd; tussen het moment van aanmelding bij CWI en de overdracht van het dossier aan UWV zitten slechts acht dagen.

Voor een uitkering WWB is die termijn gesteld op 23 dagen. Het onderwerp sluit aan op de wens van de Minister om meer aandacht te besteden aan preventie van werkloosheid en volgt op de doorgevoerde wetswijziging van juli 2005, waardoor het voor de cliënt mogelijk is al dienstverlening te krijgen vanaf het moment van werkloosheidsdreiging.

IWI heeft ervoor gekozen om het onderzoek te richten op:

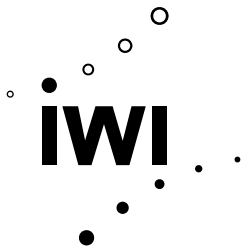
- de stimulering van de vroegmelding door de uitvoeringsorganisaties;
- de inrichting en uitvoering van de dienstverlening aan vroegmelders en
- de samenwerking daarin.

Over een onderzoek naar de effecten wordt in een later stadium besloten.

Doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de mate waarin CWI en UWV vroegmelding gericht stimuleert en de dienstverlening hierop organiseert en uitvoert.

---

<sup>5</sup> De preventiequote WW geeft alle uitschrijvingen van cliënten in de periode tussen indicatiestelling WW en de overdracht aan UWV weer. Deze uitschrijvingen worden als preventie aangemerkt en als zodanig geregistreerd.



### 1.3 Onderzoeksvragen

Het onderzoek richt zich op het beantwoorden van de volgende centrale vraag:  
*In hoeverre slaagt CWI in samenwerking met UWV, erin om potentiële WW-gerechtigden zich vroeg te laten melden en op tijd passende dienstverlening aan te bieden?*

De onderzoeksvragen luiden:

1. Hoe stimuleren CWI en UWV gericht het zo vroeg mogelijk melden van (de dreiging van) werkloosheid?
  - Welke acties onderneemt CWI om vroegmelding te stimuleren?
2. Welke maatregelen heeft CWI getroffen om de dienstverlening in te richten en uit te voeren conform de wetswijziging van juli 2005?
3. Welke (samenwerkings-)afspraken bestaan er tussen CWI en UWV over de in te zetten dienstverlening voor vroegmelders.
  - Welke verschillen bestaan er in lokale (samenwerking-)afspraken;
  - Hoe wordt aan de afspraken uitvoering gegeven?

### 1.4 Onderzoekopzet

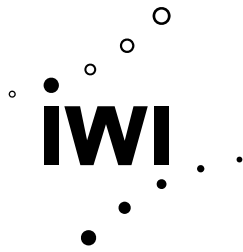
Het onderzoek gaat over de centrale sturing op (het proces voor) vroegmelders, de lokale vormgeving van die sturing en de uitvoering daarvan op de CWI vestigingen. Samenwerkingsafspraken tussen CWI en UWV in opzet, bestaan en werking, zijn daarbij een belangrijk punt.

CWI vervult de rol van Poortwachter en is de ketenpartner met wie vroegmelders worden geconfronteerd. Daarom is het onderzoek ingestoken vanuit het perspectief van CWI. Het onderzoek is kwalitatief van aard en geeft inzicht in de mate waarin CWI en UWV vroegmelding gericht stimuleren en de dienstverlening hierop organiseren, uitvoeren en samenwerken.

Het toetsingskader is (onder meer) gevormd door de inhoud van de wetswijziging, de daaraan voorafgaande uitvoeringstoetsen door CWI en UWV, meibrieven, jaarplannen 2006, informatie en communicatie over dit onderwerp met SZW en de door de ketenpartners opgestelde beleidsstukken voor de samenwerking (zie: bijlage 2).

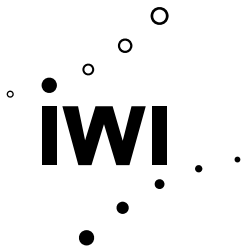
Gedurende de oriëntatiefase van dit onderzoek is contact opgenomen en zijn gesprekken gevoerd met CWI, UWV en met de directies Uitvoeringsbeleid (UB) en Arbeidsmarktbeleid (AM) van SZW. Voor het onderzoek zijn interviews gehouden op tien CWI vestigingen en per vestiging heeft IWI met twee tot drie medewerkers gesproken. IWI heeft op verzoek van CWI geen interview gehouden op het hoofdkantoor, omdat CWI geen aanvullende informatie kon verstrekken en heeft gerefereerd aan zijn reactie op het plan van aanpak van dit onderzoek. (De inhoudelijke reactie is verwerkt in onze bevindingen).

Bij UWV heeft IWI een gesprek gevoerd op het hoofdkantoor en is ter plekke documentatie verkregen. Bij UWV ging het hoofdzakelijk om het achterhalen van afspraken met CWI ten aanzien van de dienstverlening aan vroegmelders. Voor de opzet van de interviewvragen is het



KAD-model (kwaliteit van administratieve dienstverlening) gehanteerd. Dit model is een gangbaar model voor audits op beheersmaatregelen.

Het onderzoek heeft betrekking op de periode juli 2006 tot en met november 2006. Meer informatie over de interviews is te vinden in de bijlage 'Verantwoording onderzoeksopzet'.



## 2 Hoe stimuleren CWI en UWV gericht het zo vroeg mogelijk melden van (de dreiging van) werkloosheid?

### 2.1 Referentiekader

Binnen de (keten-)samenwerking is ‘werk boven uitkering’ het uitgangspunt. In de notitie ‘Samen doen we het zo’ zetten CWI en UWV uiteen welke handelingen ketenpartners moeten verrichten om de arbeidsmarktwerking te bevorderen en te komen tot schadelastbeperking.<sup>6</sup>

Voorafgaand aan de wijziging van de Werkloosheidswet is door SZW aan CWI en UWV om een uitvoeringstoets gevraagd. UWV heeft daarin aangegeven<sup>7</sup> een voorlichtingscampagne te willen initiëren richting potentiële werklozen en werkgevers. SZW heeft een soortgelijk voor-nemen geuit; en wilde in het najaar van 2006<sup>8</sup> in overleg met CWI en UWV een voorlichtings-campagne starten.

CWI en UWV hebben, zoals gesteld in de Memorie van Toelichting bij de wetswijziging, een informerende taak naar potentiële WW-cliënten over het in te zetten re-integratie-instrumen-tarium. CWI heeft deze voorlichtende taak primair op grond van artikel 21 van de Regeling SUWI. Tevens sluit deze aan bij de taak van het UWV om werkgevers en werknemers pro-actief, dus voordat werknemers recht op een uitkering hebben, te informeren over de producten van het UWV en deze ook aan te bieden.

CWI geeft in de uitvoeringstoets<sup>9</sup> aan, stimulering van vroegmelding te starten door het ver-strekken van informatie vanuit de afdeling Juridische Zaken (JZ) bij CWI, die verantwoorde-lijk is voor de afgifte van ontslagvergunningen, aan de vestigingen. De vestigingen kunnen op basis van dat signaal, vroegtijdig (dus vóór het einde van het dienstverband) actie ondernemen om een snelle plaatsing op de arbeidsmarkt te realiseren. CWI gaf de minister in overweging om de vrijwillige melding om te zetten in een verplichte melding. De effectiviteit van de vroegtijdige bemiddeling en van het wetsvoorstel wordt daarmee volgens CWI vergroot. Zoals gemeld (in onderdeel 1.1) heeft de staatssecretaris dit advies vooralsnog niet overgenomen.

### 2.2 Bevindingen

#### Beleid ten aanzien van ‘Werk boven uitkering’

Volgens IWI past het anticiperen op en het mogelijk voorkomen van een werkloosheidssituatie door het stimuleren van vroegmelding naadloos op dit beleid aan. IWI heeft geconstateerd dat in de notitie ‘Samen doen we het zo’ geen aandachtspunt is opgenomen voor vroegmelding.

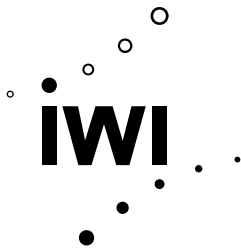
---

<sup>6</sup> Nota ‘Samen doen we het zo’.

<sup>7</sup> Zie Nota naar aanleiding van het verslag/p.7.

<sup>8</sup> Brief SZW aan voorzitter Tweede Kamer d.d. 25 augustus 2006/p.2.

<sup>9</sup> Uitvoeringstoets CWI.



### **Voorlichting:**

IWI heeft vastgesteld, dat geen sprake is geweest van een voorlichtingscampagne door UWV of door SZW. IWI stelt zich bij een voorlichtingscampagne voor, dat actieve voorlichting aan werknemers wordt verstrekt en dat die werknemers nog niet zelf actie richting CWI of UWV hebben ondernomen.

SZW heeft medio 2006, na overleg met CWI en UWV besloten om ervan af te zien om specifiek voor vroegmelders een campagne te voeren. In plaats daarvan, zou het vroegmelden worden meegenomen in de voorlichting over de wijzigingen in de WW vanaf oktober 2006. IWI heeft die voorlichtingsdocumentatie ter inzage gekregen. Daarin werd vroegmelding zeer summier aangestipt en werd verwezen naar werk.nl. van CWI.

IWI is nagegaan of CWI aan de gewijzigde wetgeving op de websites of in foldermateriaal aandacht heeft geschonken. IWI heeft op de website van CWI geen voorlichtingsmateriaal aangetroffen met betrekking tot vroegmelding en de mogelijkheden tot het inzetten van re-integratie-activiteiten.

IWI heeft nagegaan of UWV aan de gewijzigde wetgeving op de website of in foldermateriaal aandacht heeft geschonken.

UWV heeft op haar website artikelen gewijd aan het vroegmelden van werkloosheid en gaat in enkele folders in op de verplichtingen van de werknemer bij werkloosheid. In de artikelen op de website<sup>10</sup> wordt melding gemaakt van het gegeven dat melding vanaf vier maanden voor de vermoedelijke werkloosheid mogelijk is. Ook wordt vermeld dat de cliënt bij CWI hulp kan invoeren bij het zoeken naar werk en dat in voorkomende gevallen, CWI een advies aan UWV kan verstrekken over een in te zetten preventief re-integratietraject. In twee op de website opgenomen folders<sup>11</sup> wordt vermeld dat inschrijving bij CWI al kan plaatsvinden vier *weken* voor de eerste werkloosheidsdag; deze vermelding is in tegenspraak met de huidige regelgeving en de aangehaalde artikelen op de site.

Deze folders zijn januari 2007 ingetrokken. In de nieuwe ketenbrede folder 'Ontslag, en nu?' van januari 2007 is aangegeven, dat inschrijving al kan plaatsvinden vanaf vier maanden voor de werkloosheid.

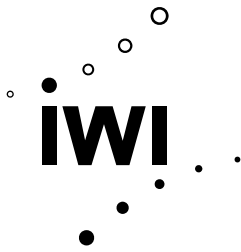
IWI heeft nog vastgesteld dat in het Werkblad nummer 5<sup>12</sup>, (een halfjaarlijkse uitgave van CWI, UWV en DIVOSA en bestemd voor werkzoekenden) in het artikel over de wijzigingen in de WW per 1 november 2006 wordt geadviseerd een dreigend ontslag zo vroeg als mogelijk te melden. (In deze voorlichting wordt echter geen termijn genoemd).

---

<sup>10</sup> Dreigend ontslag en wettelijke basis voor preventieve re-integratie.

<sup>11</sup> Als ik mijn baan kwijt raak en wat zijn mijn rechten en plichten bij een WW-uitkering.

<sup>12</sup> Pagina 23.



CWI en UWV geven gezamenlijk voorlichting bij bedrijven waar een collectief ontslag speelt. CWI nodigt betrokkenen uit om zich te melden voor dienstverlening.

CWI heeft in de uitvoeringstoets aangegeven te starten met stimulering van vroegmelding door het afgeven van signalen aan de vestigingen over door CWI afgegeven ontslagvergunningen. Op verzoek van CWI is het besluit Sofi-nummer gewijzigd waardoor het mogelijk werd voor CWI om bij het verlenen van ontslagvergunningen gebruik te maken van het sofi-nummer van de werknemer. Hierdoor wordt gegevensuitwisseling tussen de afdeling Juridische Zaken en de vestigingen mogelijk gemaakt.

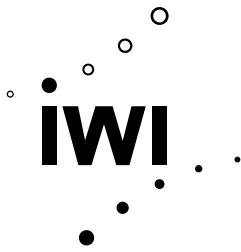
IWI heeft vastgesteld, dat de afdeling JZ van CWI aan cliënten voor wie een ontslagvergunning is verleend, een folder meestuurt die algemene informatie bevat. De meeste CWI-vestigingen ontvangen van JZ een afschrift van de verleende ontslagvergunning. Een enkele CWI-vestiging ontvangt in het stadium van de aanvraag van de ontslagvergunning reeds een afschrift. IWI heeft vastgesteld, dat het beleid van de vestigingen uiteen loopt bij het benaderen van de potentiële vroegmelders. Een aantal vestigingen benadert de cliënt na enige tijd om hem te attenderen op de mogelijkheden die CWI biedt om weer aan het arbeidsproces deel te nemen; andere vestigingen ondernemen geen actie en wachten de melding van de cliënt af. Het grootste deel van de met werkloosheid bedreigde werknemers, werkt op contract bij een werkgever voor een bepaalde tijd of zijn aangenomen voor een bepaald werk. Via de kantonrechter worden vaste dienstverbanden met werknemers ontbonden om uiteenlopende redenen. Overigens loopt volgens CWI ca. 50 procent van het aantal ontslagen op bedrijfseconomische gronden via CWI. Dat aandeel zal (snel) minder worden door de doorgevoerde wijzigingen in de WW per 1 oktober 2006.

Mede op verzoek van SZW heeft CWI in het jaarplan 2006 opgenomen om bijzondere aandacht te schenken aan het stimuleren van de vroegmelding.

IWI heeft vastgesteld, dat lokaal de initiatieven om het vroegmelden te stimuleren uiteen lopen. Enkele vestigingen geven aan geen tot weinig actie te ondernemen om vroegmelding te stimuleren. De aard van de lokale populatie zou hierin een rol spelen. Erkend werd, dat eigenlijk meer aan het stimuleren gedaan kon worden.

Andere vestigingen hebben initiatieven ontplooid door aandacht te vragen voor vroegmelding bij lokale banenmarkten, door berichten in huis-aan-huisbladen te publiceren en door het geven interviews voor de regionale radio. Een CWI-vestiging geeft op een Hogeschool en Universiteit voorlichting over het vroegmelden om instroom in de WWB te voorkomen. (Dit laats te valt buiten het bestek van dit onderzoek).

Op verschillende door IWI bezochte vestigingen werd aangegeven, dat het gebruik van de elektronische intake (E-Intake) een mogelijk negatief effect heeft op het vroegmelden. CWI stimuleert cliënten om gebruik te maken van de E-Intake. Een werkintake is via dit medium mogelijk vanaf vier maanden en een uitkeringsintake vanaf drie weken voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdatum. Bij het aanvragen van de werkintake, willen cliënten veelal gelijktijdig de uitkeringsintake regelen. Cliënten zenden daarom soms de werkintake niet in, volgens CWI met als consequentie dat cliënten pas later in beeld komen. Bij de vroegere fysieke mel-



ding kon de CWI-medewerker nog adviseren om de melding voor de werkintake toch door te zetten. Eén vestiging neemt contact op met elke cliënt voor wie de afdeling JZ van CWI een ontslagvergunning heeft verstrekt en attendeert betrokkene om zich vooral te melden bij het CWI.

In het derde kwartaalverslag 2006<sup>13</sup>, schrijft CWI de lichte stijging (van 18.3 procent naar 18.9 procent) van de preventiequote WW toe aan haar inspanningen om cliënten, die met werkloosheid worden bedreigd zich eerder te laten inschrijven. Daardoor is er meer tijd voor CWI om de cliënt aan het werk te helpen. Om verschillende redenen blijft de preventiequote toch wat achter bij vorige jaren. Dit heeft volgens CWI onder meer te maken met de aantrekkende economie, waardoor met werkloosheid bedreigden zelf sneller werk kunnen vinden, zonder zich te melden bij CWI.

In haar jaarplan 2007<sup>14</sup> geeft CWI aan, om binnen de wettelijke mogelijkheden met ontslag bedreigde werknemers eerder te bemiddelen; door middel van een voorlichtingscampagne gaat CWI eerdere melding bevorderen. CWI merkt, dat het vrijwillige karakter van melding bij dreigende werkloosheid de effectiviteit beperkt. Een verplichte melding direct bij werkloosheidsdreiging heeft de voorkeur bij CWI.

### 2.3 Conclusie

IWI concludeert dat CWI en UWV (het stimuleren van) het vroegmelden niet hebben opgenomen in de beleidsnotitie 'Samen doen we het zo'. Op de vestigingen lopen initiatieven voor het stimuleren van het vroegmelden uiteen. Er wordt verschillend omgegaan met de afhandeling van meldingen over afgegeven ontslagvergunningen door de afdeling JZ van CWI. Overigens loopt volgens CWI ca. 50 procent van het aantal ontslagen op bedrijfseconomische gronden via CWI. Dat aandeel zal (snel) minder worden door de doorgevoerde wijzigingen in de WW per 1 oktober 2006.

IWI stelt vast, dat UWV en SZW geen (actieve) voorlichtingscampagne hebben gevoerd voor vroegmelders. Wel heeft UWV op de website en in foldermateriaal voorlichting gegeven over het vroeg melden van werkloosheid en de inzet van preventie re-integratie-trajecten. In de nieuwe ketenbrede folder voor 2007 is, in tegenstelling tot de termijn in de voorgaande folders van 2006, wel de termijn voor vroeg melden van vier maanden verwoord.

Bij CWI ontbreekt op de website informatie over vroeg melden en de mogelijkheden tot het inzetten van re-integratie-activiteiten.

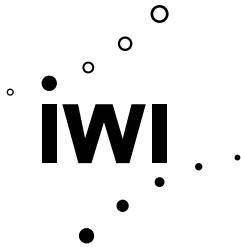
CWI geeft in haar jaarplan 2007 aan, om door middel van een voorlichtingscampagne eerdere melding te gaan bevorderen. CWI geeft de voorkeur aan verplichte melding bij werkloosheidsdreiging.

---

<sup>13</sup> Aanbieding Kwartaalbericht Arbeidsmarkt december 2006 AM/BR/2006/98366.

<sup>14</sup> Jaarplan CWI 2007.

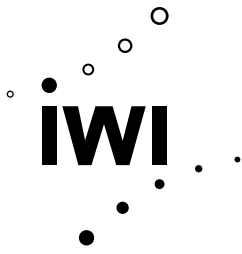


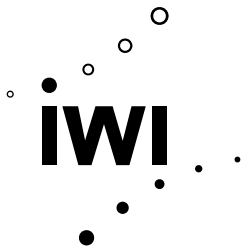


Bij collectieve ontslagzaken, treden CWI en UWV gezamenlijk op bij het geven van voorlichting aan potentiële vroegmelders.

Het gebruik van E-Intake heeft mogelijk negatieve invloed op het vroegmelden.

CWI schrijft de lichte stijging (van 18.3 procent naar 18.9 procent) van de preventiequote WW in het derde kwartaalverslag toe aan haar inspanningen om cliënten, die met werkloosheid worden bedreigd zich eerder te laten inschrijven.





### **3 Welke maatregelen heeft CWI getroffen om de dienstverlening in te richten en uit te voeren conform de wetswijziging WW van juli 2005?**

#### **3.1 Referentiekader**

In deze paragraaf zetten we uiteen hoe het preventief inzetten van re-integratie-instrumenten is opgenomen in de wetswijziging WW van juli 2005 (artikel 72 eerste lid) en de daarbij behorende Memorie van Toelichting (MvT). Tevens zijn in deze paragraaf criteria opgenomen die zijn ontleend aan interne voorschriften en de uitvoeringstoets van CWI waar het gaat om vroegmelders en de in te zetten dienstverlening aan de vroegmelders.

#### **Wetswijziging artikel 72 eerste lid van de WW in verband met het preventief inzetten van re-integratie-instrumenten**

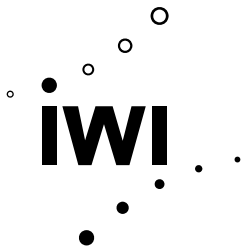
In artikel 72 is in het eerste lid na de wetswijziging vastgelegd, dat UWV tot taak heeft de inschakeling in de arbeid te bevorderen van cliënten die recht hebben op een WW-uitkering. Deze cliënten moeten kunnen aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen. En volgens het CWI moet redelijkerwijs aannemelijk zijn, dat zij recht zullen hebben op een WW-uitkering.

In de MvT bij deze wetswijziging is opgenomen, dat de wijziging is gericht op de inzet van re-integratie-activiteiten door UWV voor cliënten die worden bedreigd met werkloosheid, maar van wie de *werkloosheid nog niet is ingetreden en van wie CWI heeft bepaald, dat zij niet direct bemiddelbaar zijn.*

De voorwaarden voor deelname aan re-integratie zijn:

- CWI moet de met ontslag bedreigde hebben gekwalificeerd als *'niet direct bemiddelbaar'*;
- De cliënt moet aantonen dat zijn dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen;
- CWI dient te beoordelen of redelijkerwijs valt aan te nemen, dat de cliënt na afloop van die dienstbetrekking recht zal hebben op een WW-uitkering;
- Voor de cliënt is niet direct aansluitend werk voor handen.

Vervolgens wordt in de MvT vermeld, dat indien naar het oordeel van CWI sprake is van een direct bemiddelbare cliënt, CWI de reguliere dienstverlening inzet om de werknemer zo snel als mogelijk weer terug te laten keren op de arbeidsmarkt. CWI kan met UWV afspraken maken om ook de inzet van re-integratie-activiteiten voor direct bemiddelbare WW-gerechtigden in te zetten, om de effecten van de dienstverlening te vergroten. Het gaat dan om *kleine re-integratiemiddelen (opstapjes)* aan cliënten die al een *WW-uitkering genieten*, en door CWI als *direct bemiddelbaar* zijn geclassificeerd. Het verstrekken van opstapjes en de afspraken daarover zijn niet gebaseerd op de WW, evenmin staan de voorwaarden voor het verstrekken van opstapjes in de MvT vermeld. Die voorwaarden zijn verwoord in een werkinstructie van UWV.



### **Interne voorschriften en uitvoeringstoets van CWI**

Bemiddelingsactiviteiten, die tevens worden ingezet als de cliënt nog niet werkloos is, vormen de basis onder het dienstverleningspakket, zo stelt CWI in haar interne voorschriften.<sup>15</sup> Richting en intensiteit van de activiteiten veranderen naarmate de werkzoekende langer werkloos blijft.

Vóór de eerste werkloosheidsdag, wordt vooral de zelfwerkzaamheid van werkzoekenden gestimuleerd en wordt de klant waar nodig ondersteund met advies en instrumenten.

Vanaf de eerste werkloosheidsdag wordt het aantal contacten en de inhoud daarvan door 'maatwerk' samengesteld, afhankelijk van de arbeidsmarktpositie en de zelfstandige activiteiten van de cliënten. Telkens wordt een balans gezocht tussen enerzijds het bevorderen van de zelfredzaamheid en anderzijds het uitputtend zoeken naar mogelijkheden en alternatieven.

In de uitvoeringstoets erkent CWI het belang, dat cliënten zich voor dat de dienstbetrekking eindigt, richten op het vinden van een nieuwe dienstbetrekking. CWI schat in, dat slechts een beperkt aantal cliënten met zeer recente werkervaring als niet direct bemiddelbaar zal worden gekwalificeerd (dit in verband met het inzetten van een re-integratietraject).

Volgens CWI is in de praktijk de termijn tussen het bekend zijn van het einde van de dienstbetrekking en de datum waarop de dienstbetrekking eindigt, veelal aanmerkelijk korter dan de in het wetsvoorstel genoemde vier maanden. Voor implementatie van de wijziging van de WW (artikel 72) moet volgens CWI het volgende worden verricht:

- Opstellen van een werkproces voor de toets van CWI op de voorwaarden van artikel 72 WW;
- Aanpassen van de verschillende werkprocessen over het opstellen van het klantprofiel;
- Aanpassen van de noodzakelijke managementinformatie in zowel de primaire systemen als de managementinformatiesystemen;
- Opzet communicatiemiddelen ten behoeve van de potentiële klanten

Na invoering van het wetsvoorstel zal CWI gaan monitoren wat de effecten van het gewijzigde artikel 72 WW zullen zijn op de klantstromen, zo staat in de uitvoeringstoets.

CWI heeft toegelicht, dat CWI bij het opstellen van de uitvoeringstoets in de veronderstelling was dat het vroeger melden door de Staatssecretaris verplicht zou worden gesteld.

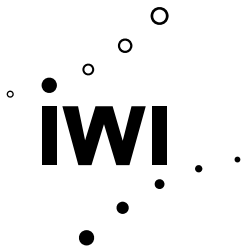
## **3.2 Bevindingen**

In de beleidsnotitie 'Samen doen we het zo' is door UWV en CWI een passage opgenomen die gaat over de inzet van opstapjes. Hierbij is geen sprake van vroegmelders. De vroegmelder en de dienstverlening aan die vroegmelder heeft in de beleidsnotitie geen plaats gekregen.

CWI hoofdkantoor heeft aangegeven, geen specifiek beleid te voeren ten aanzien van vroegmelders en te sturen op de preventiequote. Binnen het jaarplan 2007 geeft CWI echter aan, dat een aantal factoren, zoals de kanteling op de arbeidsmarkt en de toename van moeilijk vervul-

---

<sup>15</sup> Intern voorschrift CWI.



bare vacatures vraagt om preventieve inzet ter voorkoming van werkloosheid. Hoe sneller je de werknemer kent, hoe effectiever voorkomen kan worden dat de werknemer (langdurig) werkloos wordt en een beroep moet doen op een uitkering, zo stelt CWI. Dit vraagt zowel van de werknemer als van de werkgever tijdige melding bij CWI. Hiervan is sprake als dit gebeurt zodra er sprake is van ontslagaanzegging, komende expiratie van het dienstverband of bij collectief ontslag. Deze tijdige melding zou onderdeel kunnen gaan vormen van de afspraken die sociale partners en de overheid aan het maken zijn over de invulling van de nieuwe werkloosheidswet. CWI gaat binnen de wettelijke mogelijkheden met ontslag bedreigde werknemers eerder bemiddelen zo staat in het Jaarplan 2007 van CWI.

CWI medewerkers op de vestigingen ervaren geen specifieke sturing op vroegmelding en de in te zetten re-integratiemiddelen vanuit het CWI hoofdkantoor. Het hoofdkantoor dan wel districtskantoor vragen niet om terugkoppeling van ondernomen acties op het gebied van vroegmelding WW, noch om verantwoordingsinformatie over de bereikte resultaten.

De beleving bij de vestigingen is, dat het hoofdkantoor aan vroegmelding geen prioriteit geeft. Er zijn geen aanwijzingen of instructies ontvangen op de vestigingen om voorlichting gestalte te geven. In het recente verleden kwam het voor, dat vroegmelders die CWI bezochten werd gevraagd om later nog eens terug te komen. Dit bleek ook uit de verkennende studie van IWI 'Preventieve activiteiten van CWI'. Op het hoofdkantoor van CWI heeft IWI vernomen, dat vestigingen (nogmaals) zijn geattendeerd op het feit, dat cliënten niet meer mogen worden weggestuurd. Op de CWI vestigingen is IWI verzekerd, dat 'wegsturen' niet meer voorkomt.

CWI heeft IWI na de onderzoeksperiode laten weten, dat in de weekrapportages aan de Raad van Bestuur thematisch aandacht wordt besteed aan de analyse van het aantal vroegmelders en de eventuele verbanden met de hoogte van de totale preventiequote.

Medewerkers op de CWI-vestigingen erkennen het belang van vroegmelding. Dit is mede ingegeven door de aantrekkende economie. Er zijn nu weer veel vacatures en daarom zet CWI in op het werven van cliënten.

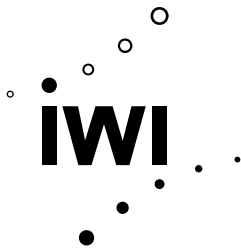
### **Interne communicatie van de wetswijziging**

In de uitvoeringstoets had CWI opgenomen, om vóór de uitvoering van de wetswijziging de volgende activiteiten te verrichten:

- Opstellen van een werkproces voor de toets van CWI op de voorwaarden van artikel 72 WW;
  - Aanpassen van de verschillende werkprocessen over het opstellen van het klantprofiel.
- Destijds was CWI nog in de veronderstelling dat het vroeg melden door de Staatssecretaris zou worden verplicht gesteld.

IWI heeft op de vestigingen gevraagd naar het bestaan en de uitvoering van landelijke werkprocessen en -beschrijvingen. Het bestaan hiervan wordt in dit onderdeel behandeld. De uitvoering van de dienstverlening wordt later in dit hoofdstuk behandeld.

De landelijke werkinstructie op intranet wordt door de vestigingen niet eenduidig onderkend. Een aantal adviseurs geeft aan, geen processen en beschrijvingen te kennen met betrekking tot vroegmelding, in te zetten re-integratiemiddelen en opstapjes. Een enkele vestiging kon terplekke een proces of beschrijving overhandigen. Op andere vestigingen moest de documenta-



tie intern worden nagegaan en werd aan IWI nagestuurd. Ook kwam het voor, dat er geen documentatie kon worden geleverd. Bij een aantal vestigingen zijn processen en beschrijvingen bekend. De data van de documenten (bijvoorbeeld april 2006) wijken soms aanzienlijk af van de datum van de wetswijziging (juli 2005).

CWI heeft geen landelijke werkinstructie opgesteld die ingaat op de werkwijze op de vestiging nadat door CWI JZ een ontslagvergunning is verleend. Een enkele CWI-lokatie heeft een eigen werkinstructie opgesteld om een eenduidige handelwijze binnen die vestiging te bereiken.

IWI heeft op de vestigingen gevraagd op welke wijze de wetswijziging is gecommuniceerd binnen de CWI organisatie.

De gewijzigde wetgeving per juli 2005 is via het Intranet verspreid en is nagenoeg overal op het niveau van vestigingsmanagers besproken. Enkele vestigingen noemen de communicatie met de districtskantoren. Verder is gebruik gemaakt van email- en weekberichten om de wijziging te communiceren. Op enkele vestigingen is het onderwerp geagendeerd voor bespreking in het werkoverleg. Ook is de wijziging in het overleg met de re-integratiecoach van het UWV aan de orde geweest.

IWI heeft UWV gevraagd op welke wijze de wetswijziging is gecommuniceerd binnen de organisatie.

UWV heeft medio 2005 binnen de eigen organisatie een uiteenzetting van de wetswijziging gecommuniceerd en betrokken interne afdeling(-en) en functionarissen geïnstrueerd. De preventieve inzet van re-integratietrajecten voor met werkloosheid bedreigde werknemers is in een beschrijving opgenomen. De inzet van kleine re-integratiemiddelen (opstapjes) kent een separate beschrijving.

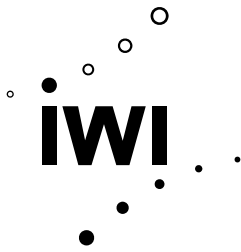
#### **Inzet van de (kleine) preventieve re-integratie-instrumenten (opstapjes)**

IWI bleek, dat op de CWI vestigingen onduidelijkheid heerst over de mogelijke inzet van opstapjes. In de praktijk blijkt, dat bij enkele CWI vestigingen soms opstapjes door UWV worden verstrekt vóór en bij andere vestigingen ná ingang van de WW-uitkering. Het komt ook voor, dat een opstapje wordt aangevraagd voor de eerste werkloosheidsdag en de feitelijke inzet pas plaatsvindt na de eerste werkloosheidsdag. Met instemming van de re-integratiecoach van UWV, verleent CWI soms ook opstapjes aan nog niet WW-gerechtigden cq vroegmelders. Schriftelijke afspraken, zijn hiervoor niet gemaakt.

Opstapjes kunnen volgens UWV worden toegestaan, aan *uitkeringsgerechtigden*, die reeds een uitkering hebben (dus niet aan vroegmelders) en die direct bemiddelbaar zijn volgens CWI.

#### ***Beoordeling criteria voor de inzet van (kleine) preventieve re-integratie-instrumenten:***

IWI heeft gevraagd naar de manier waarop de CWI vestigingen omgaan met het beoordelen van de voorwaarden voor de reguliere preventieve re-integratie-instrumenten (art. 72) en de kleine preventieve re-integratie-instrumenten (opstapjes).



#### Preventieve re-integratie-instrumenten:

Gezien de beperkte aantallen ingezette re-integratieactiviteiten, wordt een willekeurige adviseur van CWI, slechts incidenteel met dit verschijnsel geconfronteerd. Antwoorden op de geschetste vraag moeten in dat licht worden beschouwd.

Een vestiging gaf aan niet geïnteresseerd te zijn in het antwoord op de vraag naar recht op WW en iedere vroegmelder te ondersteunen. In een ander geval werd gemeld dat de adviseur niet geïnteresseerd was in het potentieel recht, omdat dit toch niet was aan te tonen. De toets op de vraag of de cliënt ook echt binnen vier maanden werkloos wordt, wordt gecontroleerd aan de hand van door de cliënt zelf aangedragen informatie over het ontslag. CWI verifieert die informatie niet bij de werkgever.

#### Kleine preventieve re-integratie-instrumenten (opstapjes):

IWI heeft gevraagd naar de manier waarop de CWI vestigingen omgaan met het beoordelen van de voorwaarden voor opstapjes. Bij de CWI vestigingen zijn de volledige criteria van UWV waaraan een verzoek tot een opstapje moet voldoen niet altijd bekend.

Een quote uit een editie van 'Mensenwerk' (CWI) van oktober 2006, waarin een interview met een regiomanager (UWV). Betreft: Mobiliteits Centre Automotive, bij Nedcar.

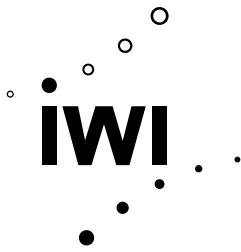
In de praktijk is bij Nedcar gezien het geringe aantal ingezette preventieve re-integratietrajecten (48 tot en met derde kwartaal 2006) kennelijk weinig gebruik gemaakt van deze preventieve re-integratietrajecten.

*"Door ruimere regelgeving kunnen nu vier maanden voor de eerste werkloosheidsdag re-integratiebudgetten beschikbaar worden gesteld. Die kunnen worden gebruikt om mensen, nog voordat ze werkloos worden of direct aansluitend, een om- of bijscholingscursus aan te bieden. Dat vergroot hun kansen om van werk naar werk te komen. Geen overbodige luxe, want veel Nedcar-medewerkers werken al jaren in hetzelfde vak en zij hebben een beperkte of een eenzijdige opleiding, zo wordt gesteld in het artikel".*

#### **Aantallen**

UWV heeft op verzoek van IWI gemeld, hoeveel preventieve re-integratietrajecten in 2006 zijn verstrekt. Tot en met het derde kwartaal 2006, bleken 48 preventieve re-integratietrajecten te zijn ingezet. In de MvT ging de wetgever nog uit van circa 3.500 trajecten. UWV wil met CWI gaan kijken wat hiervan de oorzaak is.

UWV heeft op verzoek van IWI gemeld, hoeveel opstapjes er zijn verstrekt. Vanaf juli 2005 tot en met het derde kwartaal van 2006, bleken 1.090 opstapjes te zijn verstrekt. Het aantal dat in 2005 is verstrekt is minimaal. (In de MvT is geen uitspraak gedaan over het aantal verwachte opstapjes). De opstapjes worden in de praktijk gedurende de eerste vier maanden van werkloosheid verstrekt volgens UWV. Adviseurs op de CWI-vestigingen geven aan, dat opstapjes niet vaak verstrekt worden.



### ***Effectiviteit van de opstapjes***

IWI heeft UWV gedurende het onderzoek gevraagd, of de inzet van opstapjes vóór de eerste werkloosheidsdag mogelijk leidt tot snellere werkhervatting. UWV voorziet bij het volgen van cursussen door een cliënt die nog werkt moeilijkheden. De bestaande werkgever heeft daar (overwegend) geen baat bij. UWV heeft een onderzoek gestart naar de effectiviteit van de (inzet van de) opstapjes. De evaluatie is naar verwachting in april 2007 afgerond.

### **Bijeenkomst 8 maart 2007:**

Uit de reactie van UWV, op de conceptversie van deze nota blijkt dat UWV het standpunt hanteert, dat voor de eerste werkloosheidsdag vooral de zelfwerkzaamheid van de werkzoekende moet worden gestimuleerd. De eigen verantwoordelijkheid van de cliënt, in samenwerking met de werkgever, staat centraal. UWV blijft bij haar standpunt, dat re-integratie-instrumenten (opstapjes) kunnen worden toegestaan aan vroegmelders die niet direct bemiddelbaar zijn volgens CWI. Voor vroegmelders die wel direct bemiddelbaar zijn, is UWV van mening, dat de verantwoordelijkheid voor preventie cq re-integratie in eerste instantie bij de werknemer en de werkgever thuishoort. In specifieke situaties bijvoorbeeld bij collectief ontslag of faillissementen werkt UWV wel met opstapjes; maar dit blijft volgens UWV maatwerk.

Uit de reactie van SZW, op de conceptversie van deze nota blijkt dat SZW stelt, dat opstapjes en de afspraken over opstapjes niet gebaseerd zijn op de WW, maar dat dit afspraken tussen ketenpartners betreffen. Het doel daarbij is, het vergroten van de effecten van de dienstverlening door een betere samenwerking tussen de ketenpartners. Volgens SZW betekent dit dat er ook in de periode voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid ruimte bestaat om dergelijke instrumenten toe te passen ten aanzien van cliënten die onder regie van CWI vallen en die dat nodig hebben. SZW gaat er van uit, dat re-integratiemiddelen worden ingezet ten behoeve van cliënten die niet direct bemiddelbaar zijn. Of een cliënt wel of niet direct bemiddelbaar is, wordt bepaald door de ketenpartners, zo stelt SZW.

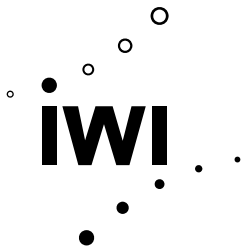
Parallel aan de ontvangst van de genoemde reacties op de conceptnota heeft IWI een bijeenkomst georganiseerd op 8 maart, waar vertegenwoordigers van UWV, CWI en SZW aanwezig waren. Deze bijeenkomst had ten doel om de verschillende interpretaties over de inzet van opstapjes toe te lichten en te komen tot een eerste stap richting duidelijkheid over het te voeren beleid voor deze kleine re-integratie-instrumenten.

UWV en CWI hebben na afloop van de bijeenkomst toegezegd om met elkaar afspraken te gaan maken over de inzet van opstapjes bij vroegmelders. Nadien zullen UWV en CWI hun medewerkers informeren over het ingenomen standpunt. Bevindingen vanuit het effectiviteitsonderzoek dat UWV heeft verricht naar de inzet van opstapjes zullen worden meegenomen in de besluitvorming.

### **Inrichting dienstverlening**

CWI stimuleert (in het algemeen) het gebruik van de elektronische intake (E-Intake) voor het aanmelden van de werk- en de uitkeringsintake voor de werkloosheidswet. In SONAR worden de gegevens van de vroegmelder geregistreerd. Daarnaast wordt op een aantal vestigingen





binnen district Zuidwest nog gebruik gemaakt van een zogenoemd portfolio. Dit is, in afwachting van de ontwikkeling in SONAR, een applicatie die als communicatiemiddel wordt gebruikt voor het overdragen van klantinformatie aan de re-integratiecoach van het UWV.

### ***Uitvoering van de dienstverlening***

In de interne voorschriften heeft CWI aangegeven, waaruit de dienstverlening aan vroegmelders bestaat:

Vóór de eerste werkloosheidsdag, wordt vooral de zelfwerkzaamheid van werkzoekenden gestimuleerd en wordt de klant waar nodig ondersteund met advies en instrumenten.

IWI heeft aan de CWI vestigingen gevraagd welke dienstverlening aan vroegmelders wordt verstrekt.

Dienstverlening aan zeer vroege melders (vóór vier maanden voor de verwachte eerste werkloosheidsdag):

De dienstverlening die CWI inzet aan vroegmelders is divers. Bij sommige vestigingen worden zeer vroege melders niet ingeschreven als werkzoekende, maar wordt wel informatie en advies verleend. Andere vestigingen schrijven deze melders wel in. Een deel gaf aan in dat geval tot aan de vierde maand, slechts beperkte dienstverlening te geven.

Dienstverlening van vroege melders (vanaf vier maanden voor de verwachte eerste werkloosheidsdag):

- **Actieve / niet actieve bemiddeling**

Sommige vestigingen stellen, dat vanaf vier maanden voor de eerste werkloosheidsdag het gehele dienstverleningspakket wordt ingezet. Een vestiging gaf aan geen pro forma inschrijving te accepteren maar te eisen dat de vroegmelder actief zoekt naar werk.

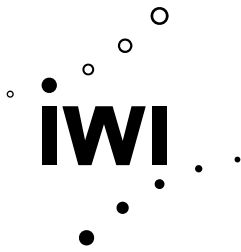
Een andere vestiging hanteert het beleid om zo frequent mogelijk gesprekken te houden met vroegmelders en daarbij maatwerk te leveren.

Andere vestigingen doen minder, daarvoor werden de volgende problemen aangedragen:

- **Problemen bij vroegmelders**

De (fysieke) bereikbaarheid van de vroegmelders wordt als moeilijk ervaren, omdat vroegmelders veelal nog werken en weinig tijd hebben voor CWI. Er bestaan bij enkele CWI-vestigingen ideeën over avondopenstelling om aan dit probleem tegemoet te komen. Deze ideeën zijn nog niet in planvorming omgezet.

Sommige vestigingen stellen dat sprake moet zijn van een reële beschikbaarheid van de cliënt en dat vanaf drie weken voor de eerste werkloosheidsdag alles efficiënter verloopt omdat dan ook de uitkeringsintake voor de cliënt kan worden geregeld. Een andere vestiging geeft juist aan geen actieve bemiddeling in te zetten voor vroegmelders; als argumenten worden de zelfredzaamheid en het gebrek aan tijd bij de klant genoemd. Als de vroegmelders toch voor vervolgesprekken zouden worden ingepland, dan loopt die vestiging het (onevenredige) risico, dat de cliënt niet zal verschijnen, waardoor ingeplande tijd verloren gaat. Sommige vestigingen lossen dit probleem op door vooral telefonische -en emailcontacten te onderhouden met de cliënt.



Een enkele vestiging noemt, dat vroegmelders niet altijd kunnen of willen verschijnen op sollicitatiegesprekken, of dat zij na een sollicitatiegesprek toch niet geïnteresseerd zijn in de functie. Volgens een enkele vestiging kan dit leiden tot negatieve beeldvorming bij de betreffende werkgever over (cliënten van) CWI.

- (Extra) dienstverlening

Maar er zijn ook vestigingen, die de standaarddienstverlening toepassen, en zelfs vestigingen die extra dienstverlening aanbieden. Zo is er een vestiging die, na goedkeuring van de cliënt, de cv's van de vroegmelders aanbieden aan een uitzendbureau.

IWI meent een relatie te onderkennen, tussen de inzet van CWI voor vroegmelders en de aard van de lokale populatie. Vestigingen met relatief veel (en lager geschoolde) werklozen lijken minder in te zetten op vroegmelding dan vestigingen waar de werkloosheid veel minder is en sprake is van een hoger geschoolde beroepsbevolking.

#### ***Dienstverlening bij een collectief ontslag***

Na de voorlichting (zie hoofdstuk 2.) bij een collectief ontslag moet de cliënt in een later stadium nog wel individueel de E-Intake regelen. Bij collectieve ontslagzaken is soms sprake van publiek/private samenwerking. Door meerdere partijen (o.a. de ex-werkgever) wordt dan getracht om ontslagen werknemers aan het werk te helpen. Er is bij de vestigingen geen structureel beleid aangetroffen om ingeval van collectieve ontslagen een (financieel) beroep te doen op de (ex-)werkgever. Om onnodige inzet van middelen te voorkomen, wordt door enkele vestigingen nagegaan wat er is georganiseerd door de werkgever in de fase die voorafging aan het ontslag, bijvoorbeeld in een sociaal plan.

De administratieve indeling die de door IWI bezochte vestigingen hanteren voor de WW-cliënt is vrijwel altijd nog de fasering. De schatting van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt veelal in overeenstemming met de wet op individueel niveau bepaald. Incidenteel bleek dat ingeval van collectief ontslag wel eens collectief de fasering 1 werd toegekend. Het is echter goed mogelijk dat oudere werknemers met eenzijdige werkervaring in een andere fase zouden moeten worden ingedeeld.

#### **Managementinformatie en effecten op klantstromen**

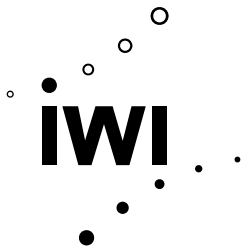
In de uitvoeringstoets van de wetwijziging had CWI het volgende opgenomen.

Voor implementatie van de wetwijziging moeten volgens CWI de volgende activiteiten worden verricht:

- Aanpassen van de noodzakelijke managementinformatie in zowel de primaire systemen als de managementinformatiesystemen;

Tevens stelde CWI om het volgende te ondernemen:

- Na invoering van het wetsvoorstel zal CWI gaan monitoren wat de effecten van het gewijzigde artikel 72 WW zullen zijn op de klantstromen.



Om de effecten op de klantstromen te kunnen meten, zijn (het inrichten van de) registratie en verantwoording over die klantstroom (managementinformatie) voorwaardelijk, volgens IWI.

Volgens CWI Hoofdkantoor zijn er geen specifieke registratie-eisen verstrekt voor vroegmelders en geen specifieke verantwoordingsrichtlijnen gegeven voor vroegmelders. Er wordt door CWI Hoofdkantoor niet gestuurd op individuele instrumenten, maar op de outcome in de vorm van preventie (preventiequote).

Op slechts één van de tien door IWI bezochte vestigingen was managementinformatie over vroegmelders beschikbaar. Wel is op vrijwel alle vestigingen bekend dat de informatie produceerbaar is.

IWI heeft van CWI begrepen, dat het nieuwe managementinformatieportaal dat eind 2006 (dus na de onderzoeksperiode van IWI) in gebruik is genomen het aantal vroegmelders en de preventie binnen de doelgroep bevat.

### **Managementinformatie over vroegmelders**

In de perceptie van de vestigingsmedewerkers zijn er niet veel vroegmelders. IWI heeft op de vestigingen gevraagd, wat wordt verstaan onder een 'vroegmelder'. Er bleken twee opvattingen te bestaan:

- 'Een vroegmelder is iemand die met werkloosheid wordt bedreigd en zich vóór de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag meldt';
- 'Een vroegmelder is iemand, die met werkloosheid wordt bedreigd en zich vanaf vier maanden voor vermoedelijke eerste werkloosheidsdag meldt. Vanaf drie weken voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag wordt niet meer gesproken van een vroegmelder want dan is namelijk de uitkeringsintake mogelijk'.

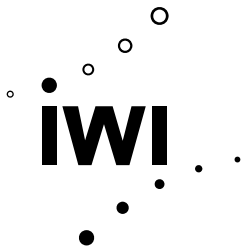
Bij een vestiging week de termijn af van wat daarover in de wet is geformuleerd. Op de bewuste vestiging wordt een (verouderde) termijn van drie maanden (in plaats van) vier maanden genoemd, voor de werkintake.

Uit het volgende overzicht (dat IWI op verzoek van CWI heeft ontvangen) blijkt respectievelijk het aantal vroegmelders vanaf drie weken tot aan de eerste werkloosheidsdag en het aantal vroegmelders tot aan drie weken voor de eerste werkloosheidsdag.

<b>Periode</b>	<b>Totaal indicering WW</b>	<b>%</b>	<b>Vroegmelders &lt; 3 weken voor EWD</b>	<b>%</b>	<b>Vroegmelders &gt; 3 weken voor EWD</b>	<b>%</b>
1 <sup>e</sup> kw 2006	94.659	100	23.777	25	16.955	18
2 <sup>e</sup> kw 2006	73.117	100	20.610	28	16.487	23
3 <sup>e</sup> kw 2006	73.639	100	21.541	30	14.986	20

Bron: CWI

De meeste vroegmelders blijken zich te melden in de periode vanaf drie weken voor de eerste werkloosheidsdag tot aan de eerste werkloosheidsdag.



IWI stelt vast, dat het percentuele verschil tussen de twee fasen niet zo heel erg uiteenlopend is. In het tweede kwartaal is dit verschil slechts 5 procent. Het totale percentage cliënten dat zich meldt voor de eerste werkloosheidsdag ligt ongeveer op 50 procent.

### **Effectiviteit op de klantstromen**

Er is bij geen van de vestigingen iets bekend over de effectiviteit van de inzet op vroegmelders. Een enkele manager gaf aan dat vroegmelding waarschijnlijk wel van invloed was op de instroom of de duur van de werkloosheidsuitkering.

Wel stelt CWI in zijn Jaarplan 2007, dat CWI merkt, dat het vrijwillige karakter van melding bij dreigende werkloosheid, de effectiviteit beperkt. Een verplichte melding heeft daarom de voorkeur van CWI.

Op één CWI vestiging is een project 'vroegmelders' uitgevoerd. De bedoeling was om 26 vroegmelders met coachingsgesprekken en met behulp van zonodig re-integratiemiddelen zo snel mogelijk naar ander werk te laten uitstromen. Het project is februari 2007 afgerond. Het projectteam stelt na afloop, de kans, ruimte en het vertrouwen van het managementteam te hebben gekregen om creatief te werken en is enthousiast over de behaalde resultaten:

- Er is gestart met 26 cliënten (op 9 oktober 2006), waarvan er 15 cliënten zijn uitgestroomd per 31 januari 2007 (58 procent uitstroom);
- De kosten – batenanalyse levert een batig saldo;
- Eerdere begeleiding aan vroegmelders kent een aantal positieve effecten, waar onder: meer aandacht en steun voor de vroegmelder schept meer zelfvertrouwen;
- Werkgevers betrokken bij de vestiging zijn, staan positief over de samenwerking.

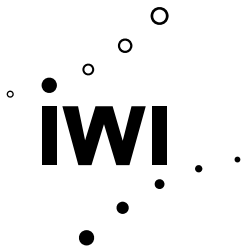
IWI constateert dat CWI in het eerste kwartaalverslag over 2007 voor het eerst inzicht geeft in het aantal vroegmelders (> 3 weken voor EWD) en het resultaat van de vroegmelding in relatie tot de preventie op de WW.

### **Applicaties en systemen**

Na het bereiken van de vroegmelder (via voorlichting of anderszins) is het voor CWI relevant, dat de cliënt zich op efficiënte en effectieve wijze bij CWI kenbaar kan maken. In 2006 zijn alle CWI vestigingen aangesloten op E-Intake. Het gebruik van de E-Intake loopt per vestiging uiteen. Er zijn vestigingen waar vrijwel alle (vroeg-)meldingen binnenkomen via E-Intake, terwijl op andere vestigingen niet meer dan de helft van de meldingen binnenkomt via E-Intake.

In de uitvoeringstoets had CWI opgenomen, om vóór de uitvoering van de wetwijziging de volgende activiteiten te verrichten:

- *Opzet communicatiemiddelen ten behoeve van de potentiële klanten.*  
CWI heeft IWI aangegeven in 2005 geen maatregelen te hebben doorgevoerd in ICT met het oog op de registratie van vroegmelding.



IWI heeft vastgesteld, dat de E-Intake, die tevens door vroegmelders wordt gebruikt in 2006 op alle vestigingen in gebruik is genomen. Maar E-Intake is niet primair een communicatiemiddel.

IWI heeft op de vestigingen gevraagd naar het beleid voor het gebruik van E-Intake: Eén vestiging stelt een andere vorm van aanmelden dan de E-Intake niet meer te accepteren, terwijl een andere vestiging het gebruik van E-Intake niet verplicht heeft gesteld. Overige vestigingen stimuleren het gebruik van E-Intake, helpen indien nodig cliënten op de CWI vestigingen bij het verrichten van de E-Intake, en werken in laatste instantie nog met formulieren voor de intake. Op vrijwel alle locaties wordt op verzoek van de cliënt, op de vestiging assistentie verleend, wanneer het gebruik problemen levert.

IWI heeft gevraagd hoe het proces van afhandeling van de E-Intake gegevens verloopt: De E-Intake gegevens worden op de eerstvolgende werkdag, nadat de cliënt de intake heeft verricht, in SONAR geladen. Daarna wordt de cliënt bij de vestigingen binnen 48 uur gebeld voor het maken van een afspraak. Bij sommige vestigingen berust het initiatief tot bellen bij de cliënt.

### **Impact op de preventiequote**

Over de impact van vroegmelders en het gebruik van E-Intake op de preventiequote WW<sup>16</sup> bestaat een aantal veronderstellingen:

- Een vestigingsmanager stelt de relatie als volgt: als de cliënt eenmaal is geregistreerd voor de uitkeringsintake, kan die niet meer worden meegeteld in de preventiequote ook al vindt betrokkene tussentijds (dus in de periode: voor drie weken EWD en 8 dagen overdracht richting ketenpartner) werk.
- CWI heeft in het eerste kwartaalverslag over 2006 aangegeven, dat het werken met E-intake een negatief effect heeft op de preventiequote WW. Wanneer werkzoekenden zelf werk vinden of vaststellen dat zij geen recht hebben op een uitkering, komen zij namelijk niet meer bij een CWI vestiging, zo stelde het CWI.
- Vroegmelders zouden later in beeld komen, omdat zij zich pas melden op het moment dat zowel de uitkerings- als de werkintake kan worden verricht. Daarmee wordt een negatieve invloed op de preventiequote uitgeoefend.

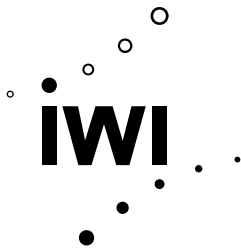
### **Overig**

IWI heeft gedurende de gesprekken nog een aantal bijzonderheden vernomen:

- Adviseurs werkzaam op vestigingen in het district Zuidwest moeten dubbel registreren, omdat in SONAR met fasering moet worden gewerkt en daarnaast een portfoliosysteem bestaat ten behoeve van routing. (Dit portfoliosysteem wordt in hoofdstuk 4.2 nader behandeld).
- De ervaringen met SONAR worden steeds beter. Wel bestaat op vestigingen waar re-intergratiecoaches van UWV en Gemeenten mutatierechten in SONAR hebben gekregen, de indruk bij CWI adviseurs, dat er een zeker risico op registratieve onjuistheden wordt gelopen.

---

<sup>16</sup> De preventiequote WW geeft alle uitschrijvingen van cliënten in de periode tussen indicatiestelling WW en de overdracht aan UWV weer. Deze uitschrijvingen worden als preventie aangemerkt en als zodanig geregistreerd.



- In SONAR zouden handmatige correcties worden doorgevoerd ten gevolge van het feit, dat de importeringsdatum van de via de E-Intake aangeleverde gegevens, vaak 1 of 2 dagen later ligt, dan de feitelijke meldingsdatum.

IWI meent dat er een relatie bestaat tussen het in meer of mindere mate gebruik maken van de E-Intake en de lokale populatie. Wanneer er sprake is van meer lager opgeleiden, wordt het medium minder gebruikt.

### 3.3 Conclusie

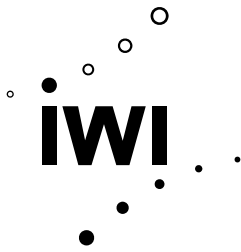
CWI voert geen specifiek beleid voor vroegmelders. Wel stelt CWI in haar jaarplan 2007, dat CWI binnen de wettelijke mogelijkheden met ontslag bedreigde werknemers eerder wil gaan bemiddelen. Op de vestigingen wordt het belang van vroegmelding onderkend. Dit is mede ingegeven door de aantrekkende economie, waardoor de vraag naar werknemers door de werkgever toeneemt. In de perceptie van CWI gaat het niet om veel vroegmelders. Cijfers tonen echter een ander beeld, namelijk dat circa 50 procent van de cliënten die met WW zijn geïndiceerd zich voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag meldt. Van de totale populatie vroegmelders meldt zich 25 procent-30 procent vanaf drie weken voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag.

Over de wetswijziging heeft CWI intern gecommuniceerd via de gebruikelijke kanalen voor de communicatie van nieuwsberichten. UWV heeft binnen de organisatie de wetswijziging gecommuniceerd en betrokkenen geïnstrueerd. Het bestaan van processen en werkbeschrijvingen voor vroegmelders, ontslagzaken en in te zetten re-integratieactiviteiten is niet op alle vestigingen van CWI bekend.

Er blijkt in de praktijk onduidelijkheid over de mogelijkheden om opstapjes voor vroegmelders of uitkeringsgerechtigden in te zetten. Enkele vestigingen van CWI merken op, dat het niet is toegestaan om opstapjes te verstrekken aan vroegmelders voor de eerste werkloosheidsdag. Andere vestigingen van CWI melden, dat ze wel opstapjes voor vroegmelders inzetten. De vestigingen van CWI, die opstapjes inzetten voor vroegmelders, kunnen dit pas doen na goedkeuring van de re-integratiecoach van UWV.

UWV stelt, dat re-integratie-instrumenten (opstapjes) kunnen worden toegestaan aan vroegmelders die niet direct bemiddelbaar zijn volgens CWI. Voor vroegmelders die wel direct bemiddelbaar zijn, is UWV van mening, dat de verantwoordelijkheid voor preventie cq re-integratie in eerste instantie bij de werknemer en de werkgever thuishoort. In specifieke situaties bijvoorbeeld bij collectief ontslag of faillissementen werkt UWV wel met opstapjes; maar dit blijft volgens UWV maatwerk.

Volgens SZW bestaat er ook in de periode voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid ruimte om dergelijke instrumenten toe te passen ten aanzien van cliënten die onder regie van CWI vallen en die dat nodig hebben. SZW gaat er van uit, dat re-integratiemiddelen worden ingezet ten behoeve van cliënten die niet direct bemiddelbaar zijn. Of een cliënt wel of niet direct bemiddelbaar is, wordt bepaald door de ketenpartners, zo stelt SZW.



Op 8 maart 2007 heeft IWI een bijeenkomst georganiseerd waar SZW, UWV en CWI waren vertegenwoordigd om te spreken over de inzet van opstapjes. Erkend werd, dat er in de uitvoering onduidelijkheid heerst over de inzet van opstapjes. De ketenpartners hebben afgesproken hierover met elkaar te spreken en tot een eenduidig standpunt te komen en dit uit te dragen aan de adviseurs (CWI) en re-integratie-coaches (UWV). IWI verneemt met belangstelling het door de ketenpartners ingenomen standpunt en de afspraken die hierover zijn gemaakt.

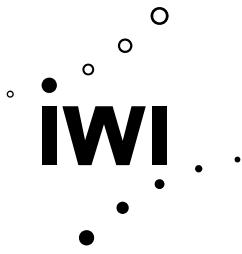
In de uitvoering verschilt het beleid per vestiging waar het gaat om (de intensiteit van) het gebruik van de elektronische intake en de in te zetten dienstverlening bij (zeer) vroege melders.

CWI heeft geen managementinformatie over vroegmelders, maar de informatie is wel vanuit de systemen te selecteren. IWI heeft van CWI begrepen, dat het nieuwe managementinformatieportaal dat eind 2006 (dus na de onderzoeksperiode van IWI) in gebruik is genomen het aantal vroegmelders en de preventie binnen de doelgroep bevat.

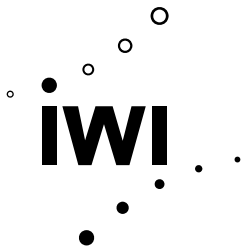
IWI constateert dat CWI in het eerste kwartaalverslag over 2007 voor het eerst inzicht geeft in het aantal vroegmelders (> 3 weken voor EWD) en het resultaat van de vroegmelding in relatie tot de preventie op de WW.

CWI heeft geen specifieke registratie-eisen verstrekt of verantwoordingslijnen gegeven voor vroegmelders. CWI heeft IWI na de onderzoeksperiode laten weten, dat in de wekrapportages aan de Raad van Bestuur thematisch aandacht wordt besteed aan de analyse van het aantal vroegmelders en de eventuele verbanden met de hoogte van de totale preventiequote. Het werken met de elektronische intake heeft volgens CWI negatieve invloed op de scores van de preventiequote.

CWI stelt in zijn Jaarplan 2007, dat het vrijwillige karakter van melding bij dreigende werkloosheid, de effectiviteit beperkt. Een verplichte melding heeft daarom de voorkeur van CWI. Een project over vroegmelders bij een CWI vestiging; heeft de eerste positieve resultaten geleverd over het effect van vroegmelding. UWV heeft een onderzoek ingesteld naar de effectiviteit van de (inzet van de) opstapjes. Naar verwachting is de evaluatie in april 2007 afgerond.







## **4 Welke (samenwerkings-)afspraken bestaan er tussen CWI en UWV over de in te zetten dienstverlening voor vroegmelders?**

### **4.1 Referentiekader**

In november 2005 hebben UWV en CWI in de beleidsnotitie 'Samen doen we het zo' uiteengezet welke handelingen de ketenpartners moeten verrichten om de arbeidsmarktwerking te bevorderen en te komen tot schadelastbeperking. De ketenpartners stellen daarbij het klantgericht werken en het samenwerken, in als middelen om de doelen te bereiken. De klant heeft recht op maatwerk en is te allen tijde de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ketenpartners. Daarom moeten de ketenpartners elkaar op de hoogte houden en met elkaar overleggen.

### **4.2 Bevindingen**

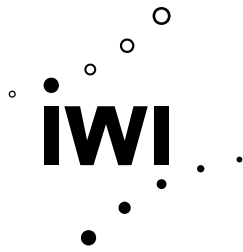
In 'Samen doen we het zo' is de cliënt als vroegmelder niet expliciet gemaakt. Het kader is voldoende breed om het mogelijk te maken om op lokaal niveau naar een specifieke uitwerking van samenwerking te zoeken. Dat biedt ook mogelijkheden voor de vroegmelders.

IWI heeft CWI gevraagd naar de lokale samenwerkingsafspraken.

Op vestigingsniveau bestaan nauwelijks schriftelijk gemaakte samenwerkingsafspraken tussen CWI en UWV over de dienstverlening aan vroegmelders. Van één vestiging heeft IWI de werkinstructie collectieve WW in geval van faillissement/reorganisatie ontvangen en van een andere de lokale werkafspraken voor 'Opstapjes' en voor 'Vroegmelders'. Hoewel afspraken nauwelijks (lokaal) geformaliseerd zijn, kan sprake zijn van een 'warme overdracht' gezien het landelijke beleid. Zo vindt terugkoppeling tussen CWI en UWV in de praktijk al plaats, terwijl dit niet is geformaliseerd op lokaal niveau.

IWI heeft CWI gevraagd hoe aan de afspraken en de samenwerking uitvoering wordt gegeven. De ervaringen over de samenwerking lopen op de vestigingen uiteen. Meestal is sprake van een goede samenwerking. Vestigingen spreken of van een zeer nauwe samenwerking gebaseerd op de notitie 'Samen doen we het zo', waar andere spreken over 'regels zijn mooi, maar de mensen moeten het doen'. Bij die laatste vestiging blijkt in de praktijk geen sprake van een 'warme overdracht' van cliëntgegevens. Samenwerking zou vooral betrekking hebben op de bestaande werklozen en niet zozeer op vroegmelders, omdat die gezien de administratieve indeling onder de hoede van het CWI vallen.

Ter verbetering van de samenwerking bestaan initiatieven. Voorbeelden zijn overleggen tussen de regiomanagers (UWV) en districtsmanagers (CWI) in de REKO's (Regionaal Ketenoverleg) op managersniveau en vormen van overleg op adviseursniveau.



### **Samenwerken door systemen**

Het portfoliosysteem is een applicatie die als communicatiemiddel wordt gebruikt voor het overdragen van klantinformatie aan de re-integratiecoach van het UWV. Het portfoliosysteem is alleen operationeel in het district Zuidwest Nederland. Niet alle vestigingen krijgen feedback van de ketenpartner over het verloop van een overgedragen vroegmelder. Dit belemmert de mogelijkheid tot effectmeting. Vestigingen die deelnemen aan een pilot voor SONAR, kunnen de activiteiten door de ketenpartners naar de klant volgen en dan speelt dit probleem niet (meer). In de loop van 2007 zullen op alle vestigingen mogelijkheden zijn om UWV toegang tot SONAR te verlenen.

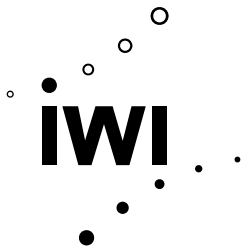
### **4.3 Conclusie**

‘Samen doen we het zo’ biedt de vestigingen voldoende ruimte om het mogelijk te maken om op lokaal niveau naar een specifieke uitwerking van samenwerking te zoeken, met een rol voor de vroegmelder.

Op vestigingsniveau zijn nauwelijks schriftelijke lokaal gemaakte samenwerkingsafspraken tussen CWI en UWV over de dienstverlening aan vroegmelders WW bekend.

Aan verbetering van de samenwerking wordt gewerkt.

Een goede terugkoppeling over het verloop van de overgedragen vroegmelder is mede essentieel voor de mogelijkheid tot een effectmeting.



## 5 Conclusie

Hieronder vindt u de conclusies op de gestelde onderzoeksvragen.

*Hoe stimuleren CWI en UWV gericht het zo vroeg mogelijk melden van (de dreiging van) werkloosheid?*

IWI concludeert dat CWI en UWV (het stimuleren van) het vroegmelden niet hebben opgenomen in de beleidsnotitie 'Samen doen we het zo'. Op de vestigingen lopen initiatieven voor het stimuleren van het vroegmelden uiteen. Er wordt verschillend omgegaan met de afhandeling van meldingen over afgegeven ontslagvergunningen door de afdeling JZ van CWI. Overigens loopt volgens CWI ca. 50 procent van het aantal ontslagen op bedrijfseconomische gronden via CWI. Dat aandeel zal (snel) minder worden door de doorgevoerde wijzigingen in de WW per 1 oktober 2006.

IWI stelt vast, dat UWV en SZW geen (actieve) voorlichtingscampagne hebben gevoerd voor vroegmelders. Wel heeft UWV op de website en in foldermateriaal voorlichting gegeven over het vroeg melden van werkloosheid en de inzet van preventie re-integratie-trajecten. In de nieuwe ketenbrede folder voor 2007 is, in tegenstelling tot de termijn in de voorgaande folders van 2006, wel de termijn voor vroeg melden van vier maanden verwoord.

Bij CWI ontbreekt op de website informatie over vroeg melden en de mogelijkheden tot het inzetten van re-integratie-activiteiten.

CWI geeft in haar jaarplan 2007 aan, om door middel van een voorlichtingscampagne eerdere melding te gaan bevorderen. CWI geeft de voorkeur aan verplichte melding bij werkloosheidsdreiging.

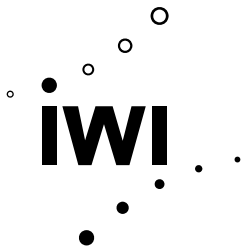
Bij collectieve ontslagzaken, treden CWI en UWV gezamenlijk op bij het geven van voorlichting aan potentiële vroegmelders.

Het gebruik van E-Intake heeft mogelijk negatieve invloed op het vroegmelden.

CWI schrijft de lichte stijging (van 18.3 procent naar 18.9 procent) van de preventiequote WW in het derde kwartaalverslag toe aan haar inspanningen om cliënten, die met werkloosheid worden bedreigd zich eerder te laten inschrijven.

*Welke maatregelen heeft CWI getroffen om de dienstverlening in te richten en uit te voeren conform de wetwijziging WW van juli 2005?*

CWI voert geen specifiek beleid voor vroegmelders. Wel stelt CWI in haar jaarplan 2007, dat CWI binnen de wettelijke mogelijkheden met ontslag bedreigde werknemers eerder wil gaan bemiddelen. Op de vestigingen wordt het belang van vroegmelding onderkend. Dit is mede



ingegeven door de aantrekkende economie, waardoor de vraag naar werknemers door de werkgever toeneemt. In de perceptie van CWI gaat het niet om veel vroegmelders. Cijfers tonen echter een ander beeld, namelijk dat circa 50 procent van de cliënten die met WW zijn geïndiceerd zich voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag meldt. Van de totale populatie vroegmelders meldt zich 25 procent-30 procent vanaf drie weken voor de vermoedelijke eerste werkloosheidsdag.

Over de wetwijziging heeft CWI intern gecommuniceerd via de gebruikelijke kanalen voor de communicatie van nieuwsberichten. UWV heeft binnen de organisatie de wetwijziging gecommuniceerd en betrokkenen geïnstrueerd. Het bestaan van processen en werkbeschrijvingen voor vroegmelders, ontslagzaken en in te zetten re-integratieactiviteiten is niet op alle vestigingen van CWI bekend.

Er blijkt in de praktijk onduidelijkheid over de mogelijkheden om opstapjes voor vroegmelders of uitkeringsgerechtigden in te zetten. Enkele vestigingen van CWI merken op, dat het niet is toegestaan om opstapjes te verstrekken aan vroegmelders voor de eerste werkloosheidsdag. Andere vestigingen van CWI melden, dat ze wel opstapjes voor vroegmelders inzetten. De vestigingen van CWI, die opstapjes inzetten voor vroegmelders, kunnen dit pas doen na goedkeuring van de re-integratiecoach van UWV.

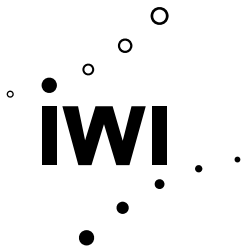
UWV stelt, dat re-integratie-instrumenten (opstapjes) kunnen worden toegestaan aan vroegmelders die niet direct bemiddelbaar zijn volgens CWI. Voor vroegmelders die wel direct bemiddelbaar zijn, is UWV van mening, dat de verantwoordelijkheid voor preventie cq re-integratie in eerste instantie bij de werknemer en de werkgever thuishoort. In specifieke situaties bijvoorbeeld bij collectief ontslag of faillissementen werkt UWV wel met opstapjes; maar dit blijft volgens UWV maatwerk.

Volgens SZW bestaat er ook in de periode voorafgaande aan de eerste dag van werkloosheid ruimte om dergelijke instrumenten toe te passen ten aanzien van cliënten die onder regie van CWI vallen en die dat nodig hebben. SZW gaat er van uit, dat re-integratiemiddelen worden ingezet ten behoeve van cliënten die niet direct bemiddelbaar zijn. Of een cliënt wel of niet direct bemiddelbaar is, wordt bepaald door de ketenpartners, zo stelt SZW.

Op 8 maart 2007 heeft IWI een bijeenkomst georganiseerd waar SZW, UWV en CWI waren vertegenwoordigd om te spreken over de inzet van opstapjes. Erkend werd, dat er in de uitvoering onduidelijkheid heerst over de inzet van opstapjes. De ketenpartners hebben afgesproken hierover met elkaar te spreken en tot een eenduidig standpunt te komen en dit uit te dragen aan de adviseurs (CWI) en re-integratie-coaches (UWV). IWI verneemt met belangstelling het door de ketenpartners ingenomen standpunt en de afspraken die hierover zijn gemaakt.

In de uitvoering verschilt het beleid per vestiging waar het gaat om (de intensiteit van) het gebruik van de elektronische intake en de in te zetten dienstverlening bij (zeer) vroege melders.

CWI heeft geen managementinformatie over vroegmelders, maar de informatie is wel vanuit de systemen te selecteren. IWI heeft van CWI begrepen, dat het nieuwe managementinformatie



tieportaal dat eind 2006 (dus na de onderzoeksperiode van IWI) in gebruik is genomen het aantal vroegmelders en de preventie binnen de doelgroep bevat.

IWI constateert dat CWI in het eerste kwartaalverslag over 2007 voor het eerst inzicht geeft in het aantal vroegmelders (> 3 weken voor EWD) en het resultaat van de vroegmelding in relatie tot de preventie op de WW.

CWI heeft geen specifieke registratie-eisen verstrekt of verantwoordingslijnen gegeven voor vroegmelders. CWI heeft IWI na de onderzoeksperiode laten weten, dat in de wekrapporthages aan de Raad van Bestuur thematisch aandacht wordt besteed aan de analyse van het aantal vroegmelders en de eventuele verbanden met de hoogte van de totale preventiequote. Het werken met de elektronische intake heeft volgens CWI negatieve invloed op de scores van de preventiequote.

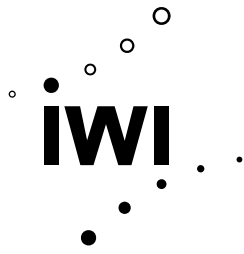
CWI stelt in zijn Jaarplan 2007, dat het vrijwillige karakter van melding bij dreigende werkloosheid, de effectiviteit beperkt. Een verplichte melding heeft daarom de voorkeur van CWI. Een project over vroegmelders bij een CWI vestiging; heeft de eerste positieve resultaten geleverd over het effect van vroegmelding. UWV heeft een onderzoek ingesteld naar de effectiviteit van de (inzet van de) opstapjes. Naar verwachting is de evaluatie in april 2007 afgerond.

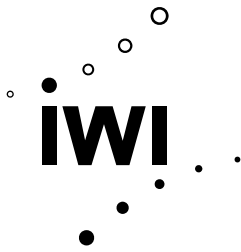
*Welke (samenwerkings-)afspraken bestaan er tussen CWI en UWV over de in te zetten dienstverlening voor vroegmelders?*

‘Samen doen we het zo’ biedt de vestigingen voldoende ruimte om het mogelijk te maken om op lokaal niveau naar een specifieke uitwerking van samenwerking te zoeken, met een rol voor de vroegmelder.

Op vestigingsniveau zijn nauwelijks schriftelijke lokaal gemaakte samenwerkingsafspraken tussen CWI en UWV over de dienstverlening aan vroegmelders WW bekend. Aan verbetering van de samenwerking wordt gewerkt.

Een goede terugkoppeling over het verloop van de overgedragen vroegmelder is mede essentieel voor de mogelijkheid tot een effectmeting.





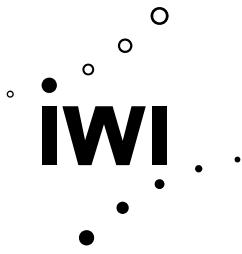
## Bijlage 1

### Verantwoording onderzoeksopzet

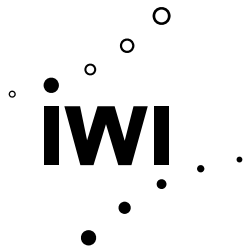
Ten behoeve van het onderzoek hebben gesprekken plaatsgevonden met medewerkers van UWV-hoofdkantoor, medewerkers van tien CWI vestigingen en met de directie Uitvoeringsbeleid van SZW. Op andere wijze is gecommuniceerd met de directies Arbeidsmarktbeleid (AM) en directie Sociale Verzekeringen. Het onderzoek heeft betrekking op de periode juli tot en met november 2006.

Respondenten:

<b>Organisatie:</b>	<b>Gesproken met:</b>
UWV Hoofdkantoor	Adviseur directie Uitvoering, divisie WW en beleidsmedewerker
CWI Vestiging Amsterdam Nieuw-west	Vestigingsmanager en twee adviseurs
CWI Vestiging Amersfoort	Vestigingsmanager (en senior-adviseur), baliemedewerker en twee adviseurs
CWI Groningen Centrum	Vestigingsmanager en adviseur en baliemedewerker
CWI Heerlen	Vestigingsmanager en twee adviseurs
CWI Roosendaal	Vestigingsmanager en een adviseur
CWI Capelle a.d. IJssel	Vestigingsmanager en drie adviseurs
CWI Hoorn	Vestigingsmanager en twee adviseurs
CWI Apeldoorn	Vestigingsmanager en re-integratiecoach en baliemedewerker
CWI Leeuwarden	Vestigingsmanager en baliemedewerker en twee adviseurs
CWI Zierikzee	Vestigingsmanager en twee adviseurs







## **Bijlage 2**

### **Geraadpleegde literatuur**

Wetswijziging, *Wet van 16 juli 2005 tot wijziging van de Werkloosheid in verband met het preventief inzetten van re-integratie-instrumenten*. Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, jaargang 2005, nummer 382 artikel 72 lid 1 a. en b.

Memorie van Toelichting behorende bij wetswijziging Werkloosheidswet 16 juli 2005

Meibrief CWI voor Jaarplan 2006

Jaarplan CWI 2006

Jaarplan CWI 2007

Jaarplan UWV 2006

Brief van staatssecretaris, april 2006

Notitie '*Samen doen we het zo*'

Gemeenschappelijk Dienstverleningsconcept

Brief SZW aan voorzitter Tweede Kamer d.d. 25 augustus 2006

Uitvoeringstoets CWI en UWV

Kwartaalbericht Arbeidsmarkt december 2006

Interne voorschriften CWI

Intranet berichtgeving CWI

Interne voorschriften UWV

Verkennde studie IWI: Preventiequote WW/WWb









