

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2755

Vragen van het lid **Ortega-Martijn** (ChristenUnie) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het beperken van de mogelijkheden voor begeleiding van Wajongers op de werkvloer* (ingezonden 29 april 2011).

Antwoord van staatssecretaris **De Krom** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 7 juni 2011).

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht dat brancheorganisatie BoaBorea op 18 april 2011 heeft verstuurd aan haar leden over de voorgenomen wijzigingen van het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) met betrekking tot het jobcoach protocol?

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2, 3

Deelt u de mening dat het onwenselijk is als contracten van Wajongers<sup>1</sup> in de toekomst na drie jaar niet worden voortgezet, omdat er als gevolg van de voorgenomen wijzigingen van het UWV in het jobcoach protocol na drie jaar minder mogelijkheden voor begeleiding van de Wajongers op hun werkplek zullen zijn? Waarop is de keuze voor het niet meer voortzetten van de begeleiding na een periode van drie jaar gebaseerd?

Denkt u dat het grotendeels beperken van de begeleiding door jobcoaches tot drie jaar er toe kan leiden dat werkgevers het contract van Wajongers vaker niet zullen voortzetten? Zo nee, waarom verwacht u niet dat dit zal gebeuren? Hoe gaat u voorkomen dat werkgevers Wajongers na drie jaar geen voortzetting van het contract meer bieden, zodat werkgevers dan een andere Wajonger kunnen aannemen waarvoor er dan wel weer begeleiding van een jobcoach is?

#### Antwoord 2, 3

Een jobcoach ondersteunt en begeleidt. Bijvoorbeeld op het vlak van technische of sociale vaardigheden voor de werknemer en voor de werkgever bijvoorbeeld het leren omgaan met beperkingen van de cliënt. Het doel is dat de cliënt zelfstandig en zonder begeleiding bij een werkgever aan de slag kan.

<sup>1</sup> Wajongers: jongeren met een uitkering op grond van de Wet arbeidsgeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten.

De aanpassing van het protocol die de inzet van een jobcoach beperkt tot drie jaar, sluit hierop aan.

De professionele werkwijze van jobcoaches dient er op gericht te zijn om hun taak geleidelijk over te dragen aan de werkgever en cliënten toe te leiden naar het zelfstandig functioneren in een baan. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om gemotiveerd verlenging aan te vragen.

Vraag 4

Bent u het met de verwachting van BoaBorea eens dat een verlaging van het regime tot 10% problematische gevolgen zal hebben voor de Wajongers met een zware problematiek en voor Wajongers met kleine contracten tot 24 uur? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ik verwacht dat voor het merendeel van de Wajonggerechtigden een percentage van 10% aan begeleidingsuren zal volstaan. Indien in een uitzonderingsgeval blijkt dat 10% begeleiding vanwege zware problematiek of omvang van het dienstverband onvoldoende is dan kan de jobcoach alsnog om het begeleidingsregime van 15% vragen. Een dergelijk verzoek moet op het aanvraagformulier expliciet worden beargumenteerd.

Vraag 5

Deelt u de zorgen van BoaBorea over de gebrekkige uitvoering voor wat betreft de trage verweking van verzoeken en de matige inhoudelijke onderbouwing van het UWV als er beroep wordt gedaan op de huidige uitzondermogelijkheden die het jobcoach protocol biedt? Hoe gaat u er voor zorgen dat de uitvoering hiervan door het UWV wordt verbeterd?

Antwoord 5

Ik deel die zorgen niet. Ik vind het belangrijk dat UWV en re-integratiebedrijven goede afspraken maken en zich daar aan houden. Ik vind het belangrijk dat UWV daarbij de belangen van re-integratiebedrijven herkent en het algemeen belang, te weten de meest effectieve en efficiënte inzet van jobcoaches voor mensen die dat nodig hebben, waarborgt. Om te voorkomen dat re-integratiebedrijven te lang moeten wachten op hun verzoek om de begeleiding na 3 jaar voort te zetten, is in overleg met de branche de afspraak in het protocol opgenomen dat de jobcoach al na 2,5 jaar kan aangeven en motiveren dat de begeleiding na 3 jaar voortgezet moet worden. Zo kan het UWV zich tijdig een oordeel vormen over deze uitzonderingssituatie en weten alle betrokken partijen tijdig of de begeleiding stopt of doorgaat.

Vraag 6

Bent u bereid om het aangepaste jobcoach protocol van het UWV voor inwerkingtreding aan de Kamer zenden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Het protocol jobcoach bevat afspraken tussen UWV en de jobcoachbedrijven over de toekenning, de voortzetting en de verantwoording van de voorziening Persoonlijke Ondersteuning in standaardsituaties. Periodiek vindt een toetsing plaats of de in het protocol geformuleerde wijze waarop de jobcoach wordt toegekend, nog de meest effectieve methode omvat om mensen met een structurele functionele beperking aan de slag te helpen. Deze toetsing kan leiden tot het bijstellen van het beleid en vervolgens tot aanpassing van het protocol. Dat is ook wat nu gebeurt.

Ik heb aan het UWV gevraagd te bezien hoe de voorziening Persoonlijke Ondersteuning selectiever en effectiever kan worden ingezet en hoe daarbij binnen de beschikbare middelen kan worden gebleven. De huidige wijzigingen in het protocol, die het UWV aan brancheorganisatie Boaborea heeft voorgelegd, zijn een weerslag van dit verzoek.

Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan en heeft een eigen verantwoordelijkheid om de voorziening Persoonlijke Ondersteuning uit te voeren. Bij deze bevoegdheid hoort ook het vaststellen van nadere regels. Op grond van deze bevoegdheid legt UWV haar beleidsregels niet voorafgaand aan publicatie ter goedkeuring aan de Kamer voor. Ik zie geen reden daarvan in dit geval af te wijken.