

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden****2297**

Vragen van de leden **Stoffer** (SGP) en **Maatoug** (GroenLinks) aan de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over *de ondergrensindicatie bij Wet sociale werkvoorziening (Wsw-)werknemers* (ingezonden 8 februari 2023).

Antwoord van Minister **Schouten** (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) (ontvangen 17 april 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1700.

**Vraag 1**

Klopt het dat er de laatste jaren een groei waarneembaar is van het aantal Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-)aanvragen bij Wsw-werknemers? Zo ja, om welke aantallen gaat het dan? In hoeveel van de gevallen leidt dat tot een toekenning van een WIA-uitkering? Hoeveel procent van de mensen uit de Wsw stroomt uit met een uitkering voor ziekte/Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering(WAO)/WIA?

**Antwoord 1**

Hieronder treft u een weergave van het aantal WIA-aanvragen van Wsw'ers vanaf 2018 tot en met juni 2022. Ook treft u een weergave van het aantal afwijzende en positieve besluiten op de WIA aanvragen.

Jaar	Aantal aanvragen	Afwijzend besluit op WIA aanvraag van Wsw'ers:	Positief besluit op WIA aanvraag van Wsw'ers:
2018	7.700	1.500	6.200
2019	8.200	1.600	6.600
2020	7.800	1.500	6.300
2021	8.400	1.600	6.800
t/m 06-2022	3.800	700	3.100

Bron: UWV

In totaal maakt 11% van de mensen met een Wsw-indicatie aanspraak op een WIA uitkering. Hierbij betekent instroom in de WIA niet automatisch uitstroom uit de Wsw. Als iemand een IVA-uitkering krijgt (en dus volledig arbeidsongeschikt is) is er sprake van uitstroom. Bij WIA-WGA blijft men in de meeste gevallen in de WSW.

Mensen komen alleen in de Ziektewet bij UWV terecht, als er een vangnet nodig is. Dit is niet van toepassing bij mensen die met een Wsw-indicatie werken bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Deze mensen hebben veelal een vaste aanstelling en de werkgever is verantwoordelijk voor loondoorbetaling bij ziekte. De Wsw-subsidie die het Rijk uitkeert, loopt bij ziekte dan ook door. Verder is er geen nieuwe instroom mogelijk in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Als mensen uit de Wsw uitstromen naar een WAO-uitkering, dan is dat omdat zij volledig arbeidsongeschikt zijn. Uit de Wsw-statistiek van Panteia blijkt dat 27% van de mensen die in 2021 uit de Wsw zijn uitgestroomd, na uitstroom terechtkomen in een uitkeringssituatie door ziekte of WAO / WIA<sup>1</sup>. Zie voor een overzicht het antwoord op vraag 10.

#### Vraag 2

Klopt het dat in het geval een werknemer niet meer in staat is te functioneren binnen een Wsw-dienstverband, er de mogelijkheid is van toekenning van een ondergrensindicatie?

#### Antwoord 2

Ja. Dit klopt. UWV voert (periodieke) her-indicaties uit onder mensen met een Wsw-indicatie. UWV geeft een ondergrensindicatie af wanneer iemand – bijvoorbeeld vanwege toegenomen beperkingen – niet meer in staat is om in Wsw-verband te werken.

#### Vraag 3

Welke criteria hanteert het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voor toekenning van een ondergrensindicatie?

#### Antwoord 3

Om te beoordelen of iemand tot de Wsw-doelgroep behoort (en dus ook voor de toekenning van een ondergrensindicatie), hanteert UWV de volgende criteria:

1. Betrokkene moet één of meer beperkingen hebben van lichamelijke, verstandelijke aard en/of psychische aard;
2. Betrokkene is niet in staat om passende arbeid te verrichten onder reguliere omstandigheden, zonder noodzaak van aanpassingen;
3. Betrokkene is niet in staat om arbeid te verrichten met behulp van:
  - a. technische aanpassingen in de werkplek en de werkomgeving;
  - b. organisatorische aanpassingen in de werkplek en de werkomgeving;
  - c. aanpassingen betreffende speciale werkbegeleiding, in aard en/of omvang;
  - d. aanpassing van werktijd;
  - e. aanpassing van werktempo.
4. De noodzakelijke aanpassingen kunnen niet binnen de redelijke grenzen buiten de Wsw (zonder Wsw-subsidie) worden gerealiseerd in een reguliere arbeidsomgeving.
5. De noodzakelijke aanpassingen kunnen niet binnen de redelijke grenzen binnen de Wsw (in een Sw-dienstbetrekking of in begeleid werken) worden gerealiseerd.
6. Betrokkene is niet in staat om – met noodzakelijke aanpassingen – regelmatig arbeid te verrichten in Wsw-verband. Hiervoor gelden de volgende vier criteria:
  - a. Betrokkene moet meer dan 1 functie van verschillend functieniveau of in verschillende branches kunnen vervullen, met minder dan 10 weken inwerktijd per functie.
  - b. Betrokkene moet maximaal 15% van de te werken arbeidstijd extra persoonlijke begeleiding nodig hebben.
  - c. Betrokkene moet aaneengesloten kunnen werken gedurende minimaal 1 uur.
  - d. Betrokkene moet minimaal 15% van een normale arbeidsprestatie kunnen leveren.

<sup>1</sup> <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-29be02b79d7a20b3ba56a7f50b825b4c00f41fac/pdf>

#### Vraag 4

In hoeveel gevallen per jaar is sprake van een ondergrensindicatie naar aanleiding van de vastgelegde periodieke herindicatie en in hoeveel gevallen was de beslissing positief?

#### Antwoord 4

Hieronder treft u een overzicht van het aantal uitgevoerde herindicaties in de jaren 2012 – 2021.

Herindicaties	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Doelgroep	95,9%	96,2%	96,1%	98,4%	98,6%	98,5%	98,4%	98,0%	98,8%	98,9%
Onderzijde	2,7%	2,6%	3,0%	1,5%	1,4%	1,4%	1,5%	1,9%	1,1%	1,1%
Bovenzijde	1,3%	1,1%	0,9%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Totaal	19.185	20.445	14.361	9.405	9.443	9.607	7.526	7.128	6.201	6.279

*Bron: Panteia, Wsw-statistiek 2021 Jaarrapport (2022)*

In de jaren 2020 en 2021 kreeg 1,1% van de mensen dat is geherindiceerd, een ondergrensindicatie. In absolute aantallen betreft dit ongeveer 70 mensen per jaar. Ten opzichte van het totaal aantal werknemers met een Wsw-indicatie is dit ongeveer 0,1%.

#### Vraag 5

In hoeveel gevallen per jaar is sprake van ondergrensindicatie naar aanleiding van de aanvraag door de sociale werkvoorziening (SW-)werkgever en in hoeveel gevallen was de beslissing positief?

#### Antwoord 5

UWV registreert niet in hoeveel gevallen werkgevers aanvragen doen voor een herindicatie. In het antwoord op vraag vier ziet u dat in de laatste twee jaar 1,1% van de mensen dat is geherindiceerd, een ondergrensindicatie kreeg.

#### Vraag 6

Hoeveel procent van de doelgroep komt per jaar daadwerkelijk in aanmerking voor een ondergrensindicatie?

#### Antwoord 6

De laatste twee jaar kreeg 1,1% van de mensen dat is geherindiceerd, een ondergrensindicatie. In absolute aantallen betreft dit ongeveer 70 mensen per jaar. Ten opzichte van de totale doelgroep van werknemers met een Wsw-indicatie is dit ongeveer 0,1%. Zie ook het antwoord op vraag vier.

#### Vraag 7

Hoe vaak wordt er per jaar bij afwijzing voor een WIA-uitkering, alsnog een ondergrensaanvraag gedaan?

#### Antwoord 7

UWV registreert niet of aan de aanvraag van een ondergrensindicatie een afwijzing voor een WIA-uitkering is voorafgegaan. Ik kan u daarom niet voorzien van de aantallen waar u om vraagt.

#### Vraag 8

Bent u bekend met het volgende gedeelte uit de toelichting bij het Beslis-schema behorende bij artikel 3 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (2004): «Diegenen die conform bovenstaande criteria niet tot regelmatige arbeid in staat zijn vanwege de aard van hun beperkingen behoren tot de doelgroep van de ondersteunende en activerende begeleiding in het kader van de AWBZ(-dagopvang). Zij worden beschouwd als niet (meer) passend binnen een arbeidsorganisatie»?

#### Antwoord 8

Ja. Deze passage is mij bekend.

#### Vraag 9

Bent u het ermee eens dat geconcludeerd kan worden dat bij toekenning van de beslissing «ondergrens» in praktijk wordt aangegeven dat de persoon in kwestie niet langer in staat is duurzaam te functioneren binnen de Wsw en daarmee in feite arbeidsongeschikt is?

#### Antwoord 9

Met een ondergrensindicatie wordt feitelijk vastgesteld dat een persoon niet meer in staat is om in Wsw-verband te werken en dus niet meer valt onder de Wsw. Hiermee wordt niet vastgesteld of iemand arbeidsongeschikt is, maar in de praktijk kan hier wel sprake van zijn.

#### Vraag 10

Klopt het dat deze mensen in veel gevallen dan vervolgens terug moeten vallen op de bijstand? Hoeveel mensen hebben nog een voorliggende voorziening waar ze op terug kunnen vallen?

#### Antwoord 10

Voor mensen met een ondergrensindicatie, is de gemeente verantwoordelijk om een passend alternatief te creëren, zodat iemand kan blijven meedoen. Bijvoorbeeld in de vorm van (arbeidsmatige)dagbesteding. Zonder geschikt alternatief, wordt het dienstverband van betrokkene voortgezet totdat dit wel gevonden is.

Wanneer iemand een ondergrens-indicatie heeft, komt deze persoon niet direct in aanmerking voor een WIA-uitkering. Er is immers niet altijd sprake van een ziekmelding. Wel kunnen mensen – voorliggend op een bijstandsuitkering – in aanmerking komen voor een WW-uitkering.

Er zijn geen cijfers beschikbaar over hoe vaak mensen met een ondergrensindicatie gebruik maken van voorzieningen die voorliggend zijn op de bijstand. Hierover wordt in de Wsw-statistiek niet gerapporteerd. Wel kan ik u hieronder een overzicht geven van de bestemmingen van alle uitstroom uit de Wsw in het jaar 2021. Van alle uitstroom valt 1% terug op de bijstand of een voorliggende WW-uitkering.

Dienstbetrekking	Dienstrekking			Begeleid werken	Totaal Wnb
	Gestart vóór 1-1-1998	Gestart vanaf 1-1-1998	Totaal		
Reguliere arbeid buiten Wsw	0%	2%	1%	11%	2%
Wsw-plaatsing andere gemeente/WGR	2%	4%	3%	5%	3%
Geen Wsw-plaatsing	1%	1%	1%	2%	1%
Participatievoorziening (gesubs. arbeid)	-	0%	0%	0%	0%
WMO (Dagbesteding) / WLZ (Instelling)	1%	0%	0%	1%	0%
Uitkering ziekte / WAO / WIA	19%	34%	27%	20%	27%
(Vervroegd) pensioen	63%	39%	50%	25%	49%
Overige bestemmingen	3%	6%	5%	18%	6%
Overlijden werknemer	10%	9%	9%	5%	9%
Participatiewet / Bijstand / WW	0%	2%	1%	4%	1%
Onbekend	1%	3%	2%	8%	3%
Totaal	100% (n=2.341)	100% (n=2.555)	100% (n=4.896)	100% (n=287)	100% (n=5.191)

Bron: Panteia, Wsw-statistiek 2021 Jaarrapport (2022)

#### Vraag 11

Wat vindt de Minister ervan dat SW-medewerkers bij een ondergrensindicatie geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, terwijl zij wel werknemerspremies afdragen en feitelijk ook arbeidsongeschikt zijn?

#### Antwoord 11

Zoals ik in mijn antwoord op vraag negen schreef, wordt met ondergrensindicatie feitelijk vastgesteld dat een persoon niet meer in staat is om in Wsw-verband te werken en dus niet meer valt onder de Wsw. Dat is iets anders dan de vaststelling dat iemand arbeidsongeschikt is. Aan een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling gaat twee jaar ziekte vooraf. Mensen die een ondergrensindicatie krijgen, zijn niet in alle gevallen mensen die ziek zijn of een beperking hebben.

Dat laat onverlet dat er in termen van arbeidsvermogen, in de praktijk overlap bestaat tussen de groep mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

worden verklaard bij een WIA-claimbeoordeling en mensen die in aanmerking komen voor een ondergrensindicatie.

Het huidige beeld is dat veel mensen die uitstromen uit de Wsw ook in aanmerking komen voor een WIA-uitkering om het moment dat zij zich ziek melden (zie ook het antwoord op vraag 14). Ik wil echter nader verkennen of in alle gevallen de juiste routes beschikbaar zijn voor mensen om de ondersteuning te krijgen die bij hun situatie past.

Daarom wordt ambtelijk verkend of en in hoeverre er maatregelen nodig zijn om het voor mensen met een ondergrensindicatie eenvoudiger te maken om aanspraak te kunnen maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ik beoog de Tweede Kamer hier in de loop van dit jaar nader over te informeren.

Vraag 12

Klopt het dat na een ondergrensindicatie deze medewerkers recht hebben op een transitievergoeding door de werkgever?

Antwoord 12

Ja, dat zal doorgaans het geval zijn. Recht op een transitievergoeding ontstaat als de werknemer op initiatief van de werkgever wordt ontslagen (of als het tijdelijke contract op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd). Ook wanneer de reden van het ontslag gelegen is in het feit dat de werknemer vanwege een ondergrensindicatie niet langer tot de doelgroep van de Wsw behoort.

Vraag 13

Klopt het dat deze transitievergoeding niet wordt vergoed door het UWV, terwijl dit wel het geval is als de werknemer uit dienst gaat met een WIA-uitkering? Waarom moet de werkgever een transitievergoeding betalen bij ontslag na ondergrensindicatie? Ziet u ook dat dit tot een prikkel kan leiden om geen ondergrensaanvraag te doen voor deze werknemers, maar ze in dienst te houden?

Antwoord 13

Bij baanverlies als gevolg van een ondergrensindicatie heeft de werknemer doorgaans recht op een transitievergoeding. Compensatie van de betaalde transitievergoeding op basis van de compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid is mogelijk als de werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen, en de periode van loondoorbetaling bij ziekte, twee jaar, is verstreken.

Doel van deze compensatieregeling is het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers wanneer zij een langdurig zieke werknemer in dienst hebben. Deze dubbele kosten betreffen: het loon dat werkgevers gedurende twee jaar ziekte betalen en de transitievergoeding die zij vervolgens bij ontslag verschuldigd zijn. Door middel van de compensatie wordt deze dubbeling (gedeeltelijk) weggenomen.

Voor Sw-werkgevers geldt deze lange periode van dubbele kosten in principe niet. Zij kunnen na een herindicatie overgaan tot ontslag. Zij kunnen er ook voor kiezen geen gebruik te maken van de mogelijkheid tot herindicatie en ontslag zodat zij nadat de periode van loondoorbetaling bij ziekte verstreken is, aanspraak kunnen maken op compensatie van de betaalde transitievergoeding. Dat heeft dan wel tot gevolg dat het loon van de werknemer gedurende twee jaar doorbetaald moet worden. Gelet op de hoogte van het bedrag aan doorbetaald loon over twee jaar ziekte en de inspanningen die de werkgever gedurende die periode moet verrichten voor de re-integratie van de zieke werknemer, in relatie tot de (doorgaans beperktere) hoogte van de transitievergoeding, is het de vraag of werkgevers voor de optie van compensatie zullen kiezen. Voor zover daar al sprake van zal zijn, zal slechts een relatief gering aantal werkgevers hiervoor kiezen.

Vraag 14

In hoeverre herkent u dat er relatief grote verschillen zijn tussen SW-werknemers die een WIA-uitkering toegekend krijgen en SW-werknemers die een beslissing ondergrens toegekend krijgen, terwijl in de praktijk de beperkingen niet ver uit elkaar liggen?

#### Antwoord 14

Hoewel er overeenkomsten zijn tussen Wsw-werknemers met een WIA-uitkering en Wsw-werknemers voor wie een ondergrensindicatie is afgegeven, zijn er in de praktijk ook verschillen tussen beide doelgroepen. Mensen met een WIA-uitkering zijn langer dan twee jaar ziek en zijn arbeidsongeschikt verklaard.

Bij mensen met een ondergrensindicatie wordt feitelijk vastgesteld dat zij niet meer tot de Wsw behoren. Hier gaat niet automatisch langdurige ziekmelding aan vooraf en er hoeft niet altijd sprake te zijn van (volledige) arbeidsongeschiktheid.

Uiteraard kunnen mensen met een Wsw-indicatie recht hebben op een WIA-uitkering op het moment dat zij ziek worden. Dit kan na de periode van loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever. Die is normaliter 104 weken. Daarna volgt een WIA-beoordeling en wordt door UWV beoordeeld hoeveel resterend verdienvermogen iemand heeft. Afhankelijk van de uitkomst van die beoordeling, ontstaat er recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA).

Onder de WIA vallen twee verschillende uitkeringen: de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten). Iemand ontvangt een WGA-uitkering wanneer iemand in de toekomst weer (meer) kan gaan werken. Een IVA is voor mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn.

Zij kunnen minder dan 20% van hun oude loon verdienen en de inschatting is dat dit in de toekomst zo zal blijven. Als uit de WIA-beoordeling volgt dat iemand nog 65% of meer van het oude loon kan verdienen, ondanks ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan heeft die persoon geen recht op een WIA-uitkering.

Soms is al snel duidelijk dat iemand structureel geen arbeidsvermogen heeft. Dan kan er vervroegd een WIA-uitkering worden aangevraagd. Zo'n vervroegde aanvraag kan een werknemer doen na minimaal 3 weken ziekte (en voordat iemand 68 weken ziek is), met een verklaring van de bedrijfsarts. Als er een vervroegde aanvraag wordt gedaan, beoordeelt het UWV of de werknemer recht heeft op een uitkering. Dat zal dan een IVA-uitkering betreffen, omdat er sprake is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid.

#### Vraag 15

Welke oplossingen ziet u voor dit probleem? Wat vindt u van de gedachte dat een toekenning ondergrens automatisch moeten leiden tot een WIA-uitkering? En wat vindt u van de mogelijkheid de transitievergoeding bij een toekenning ondergrens ook door het UWV te laten vergoeden?

#### Antwoord 15

De toekenning van een ondergrens indicatie betekent niet altijd dat mensen arbeidsongeschikt zijn. Een ondergrensindicatie leidt dan ook niet direct tot recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uiteraard blijft het voor mensen met een Wsw-dienstverband of mensen die in de Wsw gewerkt hebben en een WW-uitkering krijgen, mogelijk om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering. Zoals hierboven geformuleerd, bekijk ik in hoeverre er wijzigingen nodig zijn om het voor mensen met een ondergrensindicatie eenvoudiger te maken om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Eerder zijn de mogelijkheden verkend om compensatie van de transitievergoeding mogelijk te maken eerder dan na afloop van het opzegverbod bij ziekte, namelijk na ontslag als gevolg van een herindicatie (zie ook Kamerbrief met nummer 34 352 nr. 136). Compensatie van de transitievergoeding na beëindiging van het dienstverband als gevolg van een herindicatie, sluit echter niet aan bij het doel van de compensatieregeling. Het doel van deze compensatieregeling is het compenseren van dubbele kosten (loondoorbetaling gedurende twee jaar en de transitievergoeding) die een werkgever heeft gehad in geval van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Van dermate hoge dubbele kosten is in geval van ontslag na een herindicatie geen sprake, omdat er geen twee jaar loon is doorbetaald tijdens ziekte. Bovendien is de herindicatie ook niet altijd het gevolg van arbeidsongeschiktheid.

#### Vraag 16

Hoeveel herindicaties worden jaarlijks gedaan? Kunt u inzicht geven in de cijfers over de achterliggende jaren?

#### Antwoord 16

Hieronder treft u een overzicht van het aantal uitgevoerde herindicaties in de periode 2012 – 2021.

Herindicaties	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Doelgroep	95,9%	96,2%	96,1%	98,4%	98,6%	98,5%	98,4%	98,0%	98,8%	98,9%
Onderzijde	2,7%	2,6%	3,0%	1,5%	1,4%	1,4%	1,5%	1,9%	1,1%	1,1%
Bovenzijde	1,3%	1,1%	0,9%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Totaal	19.185	20.445	14.361	9.405	9.443	9.607	7.526	7.128	6.201	6.279

Bron: *Panteia, Wsw-statistiek 2021 Jaarrapport (2022)*

#### Vraag 17

Klopt het dat de afgelopen jaren het aantal verplichte periodieke herindicaties door UWV afneemt, als gevolg van de afname van het aantal Wsw-medewerkers?

#### Antwoord 17

Ja. In absolute zin klopt dit.

#### Vraag 18

Klopt het dat in de afgelopen jaren ongeveer 1% van de herindicaties leidde tot een ondergrensindicatie en in 0% van de gevallen tot een bovengrensiindicatie?

#### Antwoord 18

Ja, dit klopt. Zie de tabel bij het antwoord op vraag 16.

#### Vraag 19

In hoeverre vindt u de in de wet verplichte herindicatie nog in verhouding staan tot de uitkomst daarvan?

#### Antwoord 19

Een herindicatie vindt plaats wanneer:

- De termijn van de indicatie afloopt;
- De gemeente om een herindicatie heeft verzocht. Dit gebeurt vaak wanneer de situatie van de werknemer is veranderd ten opzichte van de situatie waar de indicatie op is gebaseerd.

Hierbij geldt dat voor mensen die vóór 1998 onder de Wsw, geen einddatum gekoppeld is aan hun indicatie. Voor deze groep, die ongeveer 40% van de doelgroep Wsw behelst, hoeven geen herindicaties te worden uitgevoerd. De herindicatie is dus nodig om te bezien of iemand nog verder tot de doelgroep van de Wsw behoort, zoals in (een) eerdere indicatie(s) is vastgesteld. Ik vind het belangrijk dat op gezette tijden wordt bezien of de baan van mensen die werken in de Wsw nog bij ze past. Want het functioneren en de capaciteiten kunnen door de jaren heen wijzigen. Dan is het aflopen van een indicatie een goed moment om hier samen met mensen naar te kijken.

Hierbij vind ik belangrijk dat er een balans is tussen de inspanning die UWV voor deze herindicaties levert en het uiteindelijk effect dat de inspanning sorteert. De afgelopen jaren heeft UWV het beoordelingsproces van de herindicatie Wsw aangepast, zodat de inzet van de capaciteit van UWV zich vooral richt op mensen van wie de situatie sinds de laatste herindicatie is gewijzigd. Alleen met deze mensen wordt inhoudelijk bezien of de gewijzigde omstandigheden van invloed zijn op of een baan in het kader van de Wsw nog past. Mensen van wie de situatie sinds de laatste herindicatie niet is gewijzigd, worden niet actief door UWV uitgenodigd voor een gesprek en krijgen een verlenging van de indicatie.

Vraag 20

Hoe kijkt u aan tegen het afschaffen van de verplichte periodieke herindicatie voor deze doelgroep om het UWV te ontlasten, met behoud van de mogelijkheid om op verzoek van de werkgever een ondergrensindicatie uit te laten voeren?

Antwoord 20

Ik ben er geen voorstander van om de herindicatie af te schaffen. In mijn antwoord op vraag 19 heb ik uitgelegd waarom ik de herindicatie belangrijk vindt. Wel wil ik samen met UWV bezien hoe de herindicaties nog gericht uitgevoerd kunnen worden en hoe het proces verder kan worden versimpeld. Hierover ga ik met UWV in gesprek. Ik beoog uw Kamer hier in de loop van dit jaar nader over te informeren.