

Vergaderjaar 2012–2013

**28 719**

## **Reïntegratiebeleid**

**Nr. 81**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 maart 2013

Bij de behandeling van de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 13 december 2012 heb ik de heer Heerma (CDA) toegezegd met UWV te gaan praten over de (strikte) toepassing van het Protocol Jobcoach. De heer Heerma pleitte er voor om mogelijk te maken de jobcoach langer dan drie jaar in te zetten. Zodat het moment waarop werkgevers voor de afweging staan om iemand een vast contract aan te bieden niet samenvalt met de beëindiging van de jobcoachvoorziening, en zogenaamde «draaideurconstructies» te voorkomen.

Met deze brief informeer ik u over de uitkomst van dit gesprek. Samengevat geldt dat ik geen aanleiding zie om bij het instrument Jobcoach, dat per definitie tijdelijk wordt ingezet, de termijn van 3 jaar tenzij anders toe te passen. Voor die gevallen waarbij het UWV het nodig acht een langere termijn de voorziening jobcoach in te zetten, past UWV deze uitzonderingsbepaling ook toe. Daarnaast geldt dat er mogelijk een groep Wajongers is die permanent begeleiding nodig heeft. Voor deze groep is het reguliere instrument jobcoach niet bedoeld. UWV onderzoekt de mogelijkheden van het instrument «interne jobcoach» voor deze groep. Onderstaand licht ik dit nader toe.

Uitgangspunt bij de toepassing van de voorziening jobcoach is dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding van een jobcoach bij een werkgever werkzaam kan zijn. De inzet is daarbij altijd tijdelijk, de toekenning is per periode van een half jaar met een totale maximale duur van drie jaar. Tijdelijke voortzetting na drie jaar is in uitzonderingssituaties mogelijk.

De tot nu toe bekende cijfers geven geen aanleiding om deze uitgangspunten te wijzigen. Het afwijzingspercentage van de voorziening jobcoach is na invoering van 3 jaarstermijn per 1 juli 2011 nauwelijks gewijzigd. Daarnaast blijkt dat van de 2543 mensen die vanaf het laatste half jaar van 2008 3 tot 3,5 jaar jobcoaching toegekend hebben gekregen in juli 2012

81% (2064) nog een lopend dienstverband heeft. 19% (479 personen) was toen niet meer aan het werk (zie tevens beantwoording van vragen van de leden Van Hijum, Ortega-Martijn en Karabulut<sup>1</sup>). In hoeverre het bij de 81% om vaste of tijdelijke contracten ging is niet bekend.

Voor Wajongers is, net als dat voor jongeren in het algemeen geldt, de doorstroming van een tijdelijk naar een vast contract niet hoog. Dit is echter niet anders dan vóór de invoering van de maximering inzet jobcoach tot drie jaar in juli 2011. Uit informatie van UWV blijkt dat 13% van de Wajongers die eind 2009 een tijdelijk contract hadden bij een reguliere werkgever een jaar later, dus eind 2010, is doorgestroomd naar een vast contract<sup>2</sup>. Recentere cijfers over de doorstroming zijn niet beschikbaar. Uit de monitor arbeidsparticipatie UWV 2012 blijkt overigens ook dat participatie zichzelf versterkt. Wajongers die er in zijn geslaagd langere tijd te werken, blijven meestal ook participeren. Van alle Wajongers die eind 2010 werkten, was 87% een jaar later nog of weer aan het werk. Tenslotte blijkt uit recente cijfers van UWV dat van de in totaal 22.400 aanvragen voor de voorziening jobcoach in 2012, 14.700 een verlenging betrof. Hiervan is 99% toegewezen. Niet bekend is hoeveel daarvan een verlenging na drie jaar betrof.

Hoewel de hiervoor weergegeven cijfers geen aanleiding geven de maximering van de inzet jobcoach tot drie jaar minder strikt toe te passen, is er mogelijk wel een beperkte groep arbeidsgehandicapten (voornamelijk Wajongers) aan het werk die permanente begeleiding nodig heeft. Zij zijn in dienst genomen door «sociale ondernemingen, cq «wajong georiënteerde werkgevers». Voor deze groep is het reguliere instrument van de jobcoach niet bedoeld. Dit is immers een tijdelijk instrument.

In het kader van een motie van het lid Ortega-Martijn onderzoekt UWV via een experiment de mogelijkheden van het instrument interne jobcoach. Dat is, anders dan het reguliere instrument jobcoach, een subsidie aan een werkgever om de persoonlijke ondersteuning van een werknemer te organiseren. Dit instrument kan ook een goed alternatief zijn voor de groep die permanente ondersteuning nodig heeft. UWV breidt daarom het lopende experiment uit naar werkgevers met (meerdere) arbeidsgehandicapten in dienst die permanente ondersteuning nodig hebben. In het kader van dit experiment kunnen werkgevers subsidie krijgen om zelf de begeleiding te geven en/of te organiseren.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma

---

<sup>1</sup> Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2012/2013, nr. 139.

<sup>2</sup> UWV-UKV 2011-III