



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon
Doorkiesnummer

Ons kenmerk UB/K/2006/53170
Datum 26 juni 2006

Onderwerp Uitrol reïntegratiecoaches UWV en voorlichting

Op 1 februari jl. heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen van mevr. Verburg c.s. (Kamerstukken 2005 – 2006, 29738/30370, nr. 24) waarin de regering wordt verzocht te garanderen dat het UWV werkzoekenden actief informeert over de maatwerk aanpak, waarbij zowel de mogelijkheden – inclusief die van tijdelijke vrijstelling van sollicitatieplicht in verband met mantelzorg of vrijwilligerswerk – als de rechten en plichten van een werkzoekende in beeld worden gebracht. Tijdens het overleg dat de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 26 april jl. met mij heeft gevoerd over het reïntegratiebeleid heb ik toegezegd om de Tweede Kamer halverwege 2006 te informeren over de uitrol van de reïntegratiecoaches.

Met deze brief geef ik u mijn standpunt over deze motie en informeer ik u, conform mijn toezegging, nader over de stand van zaken met betrekking tot de reïntegratiecoaches.

Allereerst wil ik ingaan op dit laatste punt. Bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Wijziging WW-stelsel en herziening ontslagrecht (Kamerstukken II, 2005/2006, 30370) begin van dit jaar heb ik al eerder met uw Kamer gesproken over reïntegratiecoaching in het kader van maatwerk versus sollicitatieplicht WW. Ik heb de indruk dat het positieve beeld over reïntegratiecoaching overheerst. Wel zijn er door uw Kamer kanttekeningen gemaakt, met name over de verhouding tussen rechtmatige uitvoering/rechtsgelijkheid en maatwerk, en dat is begrijpelijk. Ik zal daar in deze brief op ingaan. Ik hecht er aan om allereerst nog eens voor het voetlicht te brengen waarom reïntegratiecoaching is ingevoerd en wat de verwachte meerwaarde daarvan is.

Doel van reïntegratiecoaching is cliënten effectiever en efficiënter aan het werk te helpen, daarin meer maatwerk te leveren en de cliëntgerichtheid te vergroten. Met de reïntegratiecoach versterkt UWV de regierol in het reïntegratieproces en de communicatie met de cliënt over mogelijkheden, rechten en plichten. De reïntegratiecoach begeleidt en volgt de cliënt actief in zijn of haar reïntegratieactiviteiten. Hij overlegt met de cliënt welke activiteiten van de cliënt worden verwacht, welke ondersteuning UWV aanbiedt en legt één en ander in de reïntegratievisie vast. Niet voor alle cliënten is inzet van een volledig traject door een reïntegratiebedrijf de meest doelmatige en effectieve oplossing. Wanneer de werkloosheid niet zo zeer wordt veroorzaakt door een in de persoon gelegen afstand tot de arbeidsmarkt maar door gebrek aan geschikte vacatures, is intensieve begeleiding door een reïntegratiecoach



Ons kenmerk UB/K/2006/53170

aangewezen. Voor de snelheid en effectiviteit van reïntegratie is het van belang dat UWV een vast aanspreekpunt heeft, zowel voor de klant als voor de andere partijen die een rol spelen in de reïntegratie: CWI en de reïntegratiebedrijven. Naast aanspreekpunt voor de klant is de reïntegratiecoach ook aanspreekpunt voor de ketenpartners. Hij heeft de bevoegdheid om met de ketenpartners afspraken te maken over de inzet van hun reïntegratie-instrumenten voor zijn klant.

Uitrol reïntegratiecoach WW:

Het verandertraject van de oude situatie (waarin 230 casemanagers het proces begeleidden) naar de nieuwe situatie (reïntegratiecoaching), en dus in feite de slag van 230 casemanagers naar 550 reïntegratiecoaches, is een zwaar traject geweest, maar kan geslaagd genoemd worden. Het traject behelst nadrukkelijk méér dan uitbreiding van het aantal medewerkers. Professionalisering van de begeleiding van de cliënt is een belangrijke doelstelling, die in de werving, selectie, opleiding en coaching van de medewerkers concreet wordt doorvertaald. Op dit moment zijn 550 reïntegratiecoaches (inclusief mentoren) werkzaam. Met dit aantal kan de nieuwe instroom in de WW-uitkering en de nieuwe doelgroep < 35% ao in het kader van de WIA worden bediend. Van de huidige bezetting zal de grootste groep reïntegratiecoaches en mentoren in september 2006 het opleidingstraject volledig hebben afgerond.

Van de 19 diensten die de reïntegratiecoach kan inzetten, in vergelijking met de volledige trajecten die eerder werden ingezet, noem ik: jobhunting, sollicitatietraining, schuldhulpverlening, assessment (klant krijgt inzicht in vaardigheden en functioneren), assessment noodzaak scholing (protocol scholing), modulaire inkoop i.p.v. een volledig traject, of alleen (intensieve of extensieve) ondersteuning van de klant door de reïntegratiecoach. Dus maatwerk in plaats van een volledig traject.

Ten opzichte van medio 2005 is door de invoering van de reïntegratiecoach het aantal persoonlijke klantcontacten met 30% gestegen. Daarnaast is het aantal tijdige eerste gesprekken van de reïntegratiecoach met de klant toegenomen van ruim 30% medio 2005 naar 80% in het eerste kwartaal 2006. Uit een klanttevredenheidsonderzoek in de regio Oost bleek een positief oordeel over zowel de communicatie van de reïntegratiecoach als over de aanpak van de reïntegratiecoach.

De reïntegratiecoach WW opereert vanuit de CWI/BVG-lokaties en vervult daar een sleutelfunctie. UWV overweegt deze functie in de toekomst organisatieonafhankelijk in te voeren. De reïntegratiecoaching WW en AG zal daartoe geïntegreerd worden.

Tijdens het Algemene Overleg van 26 april jl. is gesproken over het risico dat maatwerk rechtsongelijkheid met zich kan meebrengen. De Kamer heeft uitgesproken dat maatwerk wenselijk is om zo tot een op de persoon toegespitste benadering te komen, maar ook dat zij zich zorgen maakt over het risico van ongelijk behandelen van gelijke gevallen of gelijk behandelen van ongelijke gevallen. IWI heeft in het rapport "De kortste weg naar werk", (Kamerstukken II, 2005/2006, 28719, nr. 32) opgemerkt dat de vrijheid en mogelijkheden die de reïntegratiecoach heeft, kan leiden tot rechtsongelijkheid. IWI pleit voor een systeem



Ons kenmerk UB/K/2006/53170

waarmee de kwaliteit van de uitvoering en de rechtszekerheid van burgers gewaarborgd kan worden. Ik geef u hierna mijn opvatting hierover.

Zoals reeds eerder door mij is gemeld in mijn brief aan uw Kamer van 30 januari 2006 (Kamerstukken II, 2005/2006, 28719, nr. 32) kan de reïntegratievisie voor iedere cliënt een andere, op maat gesneden, inhoud kan hebben. Reïntegreren houdt maatwerk in en daarbij past een individuele op de persoon gerichte ondersteuning. UWV heeft te kennen gegeven het spanningsveld tussen maatwerk aan klanten versus een rechtmatige uitvoering te herkennen. UWV heeft een aantal zaken ontwikkeld die zullen bijdragen om goed met dit spanningsveld om te gaan.

UWV waarborgt de kwaliteit en de uniformiteit van de dienstverlening onder meer door:

1. een strenge selectie op de juiste competenties voor de nieuwe functie van reïntegratiecoach. Alleen mensen met de juiste kwalificaties (klantgericht, scherpe oordeelsvorming, besluitvaardigheid, organisatievermogen) komen in aanmerking voor deze functie.
2. het aangeboden instrumentarium: de reïntegratiecoach maakt zijn keuze op welke manier de klant terug naar werk wordt geleid niet alleen op basis van zijn professioneel oordeel, maar wordt daarbij ondersteund door een aantal ontwikkelde toetsen (Ankermodel). In het Ankermodel zijn toetsen opgenomen die een indicatie geven hoe intensief de cliënt begeleid moet worden, hoe waarschijnlijk het is dat hij in zijn beroep of sector opnieuw werk kan vinden, een toets om een kosten-baten afweging te maken bij de inzet van reïntegratie-instrumenten en een toets die de reïntegratiecoach helpt om de competenties van klanten in beeld te krijgen.
3. de verplichting voor de reïntegratiecoach om te motiveren waarom hij wel of niet diensten en toetsen afneemt; hierdoor ontstaat een transparante verantwoordingsstructuur omdat terug te halen is welke motieven ten grondslag liggen aan de ondernomen acties.
4. intervisiebijeenkomsten tussen mentoren en reïntegratiecoaches onderling, waarbij gezamenlijk cases worden besproken. Dit bevordert een bredere scope bij reïntegratiecoaches en stimuleert de professionele ontwikkeling en beleidsinvulling.
5. door een kwaliteit(meet)model te implementeren om de kwalitatieve aspecten binnen de uitvoering van reïntegratiecoaching te kunnen meten en continue te verbeteren. Per regio verkeert de invoering in diverse stadia van realisatie. Resultaten uit het kwaliteitmeetmodel zijn nog niet beschikbaar.

De motie Verburg c.s. verzoekt de regering te garanderen dat het UWV werkzoekenden actief informeert over de maatwerkaanpak en rechten en plichten. Ik wil hierop als volgt reageren. UWV licht de uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden standaard via folders of anderszins (b.v. Internet) in algemene zin voor over nieuw beleid of wijziging van het beleid. Dit is een werkwijze die UWV altijd hanteert, ook als het gaat om de komende wijzigingen met betrekking tot de WW en de nieuwe werkwijze routeplanner naar werk. Informatie en voorlichting wordt ook en vooral gegeven in de gesprekken tussen cliënt en de reïntegratiecoach WW. UWV zal, waar mogelijk en noodzakelijk, gezamenlijk met CWI de voorlichting gaan uitvoeren. Dat geldt niet alleen voor het gezamenlijk opzetten van een



Ons kenmerk UB/K/2006/53170

folderlijn, maar ook voor het gezamenlijk inrichten en vormgeven van processen en het afstemmen van de verschillende taken hierbinnen. Een voorbeeld van gezamenlijke implementatie is het inrichten van het proces van de poortwachertoets, dat momenteel in volle voorbereiding is.

Naast het geven van algemene informatie zal in het eerste gesprek en in de vervolggesprekken tussen cliënt en reïntegratiecoach aan de orde komen welke aanpak zal worden gekozen, wat de mogelijkheden zijn (rechten), wat van betrokkene wordt verwacht (plichten) en wat de consequenties zijn als de afspraken niet worden nagekomen. In het gesprek met de reïntegratiecoach komen ook de mogelijkheden van een IRO, scholing of het starten als zelfstandige aan de orde. Op basis van de analyse van de afstand tot de arbeidsmarkt, de ervaring en opleiding van cliënt, zijn wensen en de situatie op de arbeidsmarkt zullen reïntegratiecoach en cliënt gezamenlijk een keuze maken over de te volgen aanpak. Gaandeweg kunnen in vervolggesprekken ook andere mogelijkheden verkend en ingezet worden. Ik teken bij dit alles aan, dat UWV in een gesprek met de cliënt niet op voorhand de cliënt een “menu” kan voorleggen, waaruit hij standaard kan kiezen. Maatwerkaanpak houdt immers in dat cliënt en reïntegratiecoach op basis de persoonlijke situatie op enig moment gezamenlijk een aanpak kiezen en afspraken maken en dat bij niet nakomen wordt gesanctioneerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)