

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

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
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
R&P/RA/11/20809

Uw referentie
2011Z22754

Datum 29 november 2011
Betreft Kamervraag/vragen van het lid Karabulut

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Karabulut (SP)
over Jonggehandicapten die vanwege kabinetsbeleid hun jobcoach - en daarmee
hun baan - verliezen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

P. de Krom

2011Z22754

Vragen van het lid Karabulut (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over jonggehandicapten die vanwege kabinetsbeleid hun jobcoach - en daarmee hun baan - verliezen (ingezonden 11 november 2011)

Datum

Onze referentie
R&P/RA/11/20809

Vraag 1

Acht u het wenselijk dat jonggehandicapten hun baan verliezen vanwege de maatregel van het kabinet om jobcoachbegeleiding vanuit het UWV (gericht op jonggehandicapten) sinds juli 2011 tot een periode van maximaal drie jaar te verkorten? A)

Vraag 2

Hoe verhoudt zich de ambitie van het kabinet om juist meer jonggehandicapten aan het werk te helpen tot het baanverlies van jonggehandicapten door het stoppen van de begeleiding vanuit het UWV door een jobcoach na maximaal drie jaar? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 1 en 2

Het is onwenselijk als jonggehandicapten hun baan verliezen. Het beleid is juist gericht op meer arbeidsparticipatie. De aanpassing van het jobcoach protocol is doorgevoerd om de inzet van jobcoaches efficiënter en effectiever te maken.

Het beleid is gericht op groeiende arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Dat is ook het algemene beeld, getuige de cijfers van de laatste Wajong-monitor¹, die een groeiende arbeidsdeelname laat zien.

De aanpassing van het jobcoach protocol vloeit voort uit het doel om de meest effectieve en efficiënte inzet van jobcoaches te waarborgen voor mensen die dat nodig hebben. Een jobcoach wordt ingezet om aan mensen met een structurele functionele beperking (met name jonggehandicapten) ondersteuning en begeleiding te bieden bij het verrichten van reguliere arbeid. Het gaat hierbij om het aanleren van zowel sociale als werkgerelateerde vaardigheden. Daarnaast heeft de jobcoach een taak bij de begeleiding van de werkgever in zijn omgang met de Wajonger. Het doel is dat de Wajonger zelfstandig en zonder begeleiding bij de werkgever aan de slag kan. De werkwijze van jobcoaches dient erop gericht te zijn om hun taak geleidelijk over te dragen aan de werkgever en om cliënten toe te leiden naar het zelfstandig functioneren in een baan. Daarbij geldt dat gemotiveerd om verlenging van de jobcoachperiode kan worden gevraagd. Ik verwijs in dit verband naar mijn beantwoording van eerdere vragen van het lid Ortega-Martijn².

Vraag 3

Bent u van mening dat jonggehandicapten na drie jaar opeens hun beperking kwijt zijn? Zo nee, waarom is dan toch besloten om de begeleiding van deze jonggehandicapten na drie jaar te stoppen?

Antwoord 3

De inzet is erop gericht om jonggehandicapten in een arbeidsrelatie te begeleiden. Dit geldt zowel voor de Wajonger die vaardigheden moet aanleren als voor de

¹ Kamerstukken II, 2010/11, 29817, nr. 73

² Aanhangsel Handelingen II, 2010/11, nr.2755

werkgever en directe collega's die moeten leren hoe met de Wajonger om te gaan. Het zou onjuist zijn om te veronderstellen dat dit leereffect niet optreedt bij Wajongers en dat de jobcoach in alle gevallen altijd nodig blijft.

Datum

Vraag 4

Bent u bereid om de jobcoachregeling gericht op jonggehandicapten vanuit het UWV aan te passen zodat iedereen die begeleiding nodig heeft, deze ook behoudt? Zo ja, hoe komt de begeleiding eruit te zien na deze aanpassing? Zo nee, waarom niet?

Onze referentie
R&P/RA/11/20809

Antwoord 4

Het jobcoach protocol bevat afspraken tussen UWV en de jobcoachbedrijven over de toekenning, de voortzetting en de verantwoording van de voorziening Persoonlijke Ondersteuning in standaardsituaties. Het is in formele zin niet aan mij dit te wijzigen. Los daarvan zijn de aanpassingen in lijn met het gevoerde beleid.

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 wijzigingen per 1 juli jongstleden in het protocol zijn een weerslag van dit verzoek.

Vraag 5

Wat is uw reactie op de werkgever die zegt dat hij jonggehandicapten moet ontslaan, omdat de jobcoach na drie jaar geen begeleiding meer mag bieden en de werkgever zelf geen mogelijkheden zien om deze begeleiding te organiseren? Welke maatregelen gaat u nemen om ervoor te zorgen dat de begeleiding van deze jonggehandicapten gegarandeerd blijft?

Antwoord 5

Zoals uit de eerdere antwoorden blijkt, wordt de duur van de inzet, ook na de periode van 3 jaar, beoordeeld aan de hand van het protocol jobcoach. Door dat protocol is voorzien in de mogelijkheid om gemotiveerd verlenging te vragen waardoor een afgewogen beoordeling van de diverse belangen is gewaarborgd.

Vraag 6

Kent u het onderzoek van TNO waaruit blijkt dat 80% van de jonggehandicapten aan het werk blijft dankzij de steun van een jobcoach? Waarom is dan toch besloten om het succesvolle werk van jobcoaches te maximeren tot drie jaar, terwijl uit onderzoek blijkt dat jonggehandicapten baat hebben bij langdurige ondersteuning van een jobcoach? B)C)

Antwoord 6

In de publiciteit rondom het onderzoek "Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden, vierde meting", uitgevoerd door TNO, is op een aantal punten een onjuiste indruk gewekt.

Ten eerste is de indruk gewerkt dat 80% van de hele Wajongpopulatie zou kunnen werken met begeleiding. Dat is onjuist. De 80% slaat op de onderzoekspopulatie. Het is gebaseerd op 4 panelmetingen die TNO in de periode juni 2008 – september 2010 heeft uitgevoerd onder 232 jongeren met ernstige gedragsproblemen. Dit mag uiteraard niet worden geëxtrapoleerd naar de gehele Wajongpopulatie. Ten aanzien van gegevens over de arbeidsmogelijkheden van de gehele Wajongpopulatie, verwijs ik naar de tweede Wajong-monitor van het UWV.

Datum

Onze referentie
R&P/RA/11/20809

Ten tweede is de indruk gewekt dat er een direct causaal verband uit het onderzoek kwam tussen jobcoach en werk. Dat is echter niet onderzocht. Bij de start van het onderzoek kregen de jongeren persoonlijke ondersteuning bij regulier werk of werden zij begeleid tijdens beroepsscholing, arbeidstraining, stage of werkervaringstrajecten. De genoemde 80% jonggehandicapten betrof de groep Wajongers die bij de eerste meting in juni 2008 aan het werk was met begeleiding van een jobcoach, en dat aan het eind van het onderzoek in september 2010 nog steeds was. Het onderzoek van TNO wijst weliswaar op de potentiële meerwaarde van de jobcoach, maar het staat niet toe te concluderen dat het feit dat de jongeren na 2 jaar nog werken is toe te schrijven aan de begeleiding. De aanhef van het persbericht van het onderzoeksbureau wekt derhalve een verkeerde indruk.

Vraag 7

Hoeveel werkgevers (percentage en absolute aantallen) hebben jonggehandicapten in vaste dienst?

Antwoord 7

Uit de tweede Wajongmonitor volgt dat het aantal werkende Wajongers in absolute aantallen tussen 2009 en 2010 is gestegen van bijna 48.000 naar ruim 50.000. Deze stijging wordt geheel veroorzaakt doordat meer Wajongers bij reguliere werkgevers werkzaam zijn (en dus niet werkzaam in Wsw-verband). Het aantal werkende Wajongers ligt percentageel gezien in 2010 op 24,6%. Deze gegevens betreffen de totale Wajong-populatie. De nieuwe Wajong is nog maar kort van kracht is (sinds 1 januari 2010). In dit kader is niet bekend welk aantal werkende nieuwe Wajongers een vast dienstverband heeft.

Vraag 8

Hoeveel jobcoaches zijn er in Nederland? Hoeveel jonggehandicapten worden door deze jobcoaches begeleid? Voor hoeveel jonggehandicapten zal de begeleiding stoppen na de maximale termijn van drie jaar?

Antwoord 8

De jobcoachvoorziening is een voorziening voor de klant. UWV registreert de inzet van een jobcoach per klant. In 2010 is in 13.200 gevallen een jobcoach ingezet. De begeleiding door een jobcoach wordt beëindigd als de Wajonger in voldoende mate zelfstandig in een functie kan functioneren en als de werkgever voldoende vaardigheden heeft opgedaan om de begeleiding van de jobcoach over te nemen. Er zijn geen betrouwbare inschattingen van de aantallen beëindigingen in de toekomst.

Uit gegevens van het UWV blijkt dat circa 40 jobcoachorganisaties 90% van de cliënten begeleiden. Het exacte aantal jobcoaches in Nederland is mij niet bekend. Ook Boaborea heeft hierin geen exact inzicht. Het gaat niet om een beschermde en geregistreerde beroepsgroep. De schattingen lopen uiteen van 1.500 tot 2.000.

Vraag 9

Hoeveel jonggehandicapten zijn in vaste dienst bij de Rijksoverheid?

Datum

Antwoord 9

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is als sectorwerkgever Rijk verantwoordelijk voor het personeel binnen de rijksoverheid en rapporteert hierover in de jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk. Bij mijn departement zijn per 1 november 2011 13 Wajongers in dienst. Het UWV heeft 64 Wajongers geplaatst op werkervaringplaatsen; 12 op het hoofdkantoor en de overigen verspreid over het land. Er wordt gewerkt aan een programma om vaste werkplekken te creëren. SZW voldoet tevens aan de 1% quotumregeling voor geïndiceerde groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Onze referentie
R&P/RA/11/20809

Vraag 10

Bent u bereid deze vragen voor de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te beantwoorden?

Antwoord 10

Ja.

- A) Volkskrant - 8 november 2011 - Zonder coach loopt de Wajong spaak
- B) UWV: Uitvoeringsorgaan WerknemersVerzekeringen
- C) TNO-routekaart naar werk voor jongeren met gedragsproblemen – maart 2011)