

BIJLAGE I	VERANTWOORDING	7
	Integrale registraties	7
	Dossieronderzoek	7
	Dossieronderzoek UWV	8
	Dossieronderzoek Wsw	8
	Interviews met werkgevers en werknemers	8
	Groepsinterviews met stakeholders	8
BIJLAGE II	CASES	11
BIJLAGE III	TABELLEN	33
BIJLAGE IV	LITERATUUR	74

Tabellen Analyses integrale bestanden UWV

Tabel 1.1	Aantal lopende po-voorzieningen	33
Tabel 1.2	Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, lopende po-voorzieningen	33
Tabel 1.3	Man-vrouwverdeling per type uitkering, lopende po-voorzieningen	33
Tabel 1.4	Gemiddelde leeftijd per type ao-uitkering, lopende po-voorzieningen	34
Tabel 1.5	Leeftijdsverdeling per type ao-uitkering, lopende po-voorzieningen	34
Tabel 1.6	Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering, lopende po-voorzieningen	35
Tabel 1.7	Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, lopende po-voorzieningen	35
Tabel 1.8	Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering, lopende po-voorzieningen	36
Tabel 1.9	Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, lopende po-voorzieningen	36
Tabel 1.10	Aantal nieuwe po-voorzieningen	36
Tabel 1.11	Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, nieuwe po-voorzieningen	36
Tabel 1.12	Man-vrouwverdeling per type ao-uitkering, nieuwe po-voorzieningen	37
Tabel 1.13	Gemiddelde leeftijd per type ao-uitkering, nieuwe po-voorzieningen	37
Tabel 1.14	Leeftijdsverdeling per type ao-uitkering, nieuwe po-voorzieningen	38

Tabel 1.15 Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe po-voorzieningen	39
Tabel 1.16 Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering; nieuwe po-voorzieningen	39
Tabel 1.17 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering; nieuwe po-voorzieningen	40
Tabel 1.18 Mate van arbeidsongeschiktheid voor WAO/WAZ; nieuwe po-voorzieningen 2000 - 2006	40
Tabel 1.19 Omvang baan, lopende po-voorzieningen	40
Tabel 1.20 Grootteklasse bedrijf, lopende po-voorzieningen	41
Tabel 1.21 Bedrijfstak, lopende po-voorzieningen	41
Tabel 1.22 Gemiddeld maandloon (ongecorrigeerd) van banen in de periode 2000-2005, lopende po-voorzieningen	42
Tabel 1.23 Per instroomjaar percentages totaal aantal banen van werknemers met een po-voorziening en nog werkzaam op 31-12-2005	45
Tabel 1.24 Per instroomjaar percentages totaal aantal voorzieningen van mensen met een po-voorziening en nog lopend op 31-12-2006	46

Tabellen Analyses integrale bestanden SW-BW

Tabel 2.1 Aantal lopende bw-voorzieningen	49
Tabel 2.2 Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, lopende bw-voorzieningen	49
Tabel 2.3 Man-vrouwverdeling, lopende bw-voorzieningen	49
Tabel 2.4 Gemiddelde leeftijd naar sexe, lopende bw-voorzieningen	49
Tabel 2.5 Gemiddelde leeftijd naar uitkering, lopende bw-voorzieningen	50
Tabel 2.6 Leeftijdsverdeling per type uitkering, lopende bw-voorzieningen	50
Tabel 2.7 Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering; lopende bw-voorzieningen	51
Tabel 2.8 Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, lopende bw-voorzieningen	51
Tabel 2.9 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering; lopende bw-voorzieningen	52
Tabel 2.10 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met WAO/WAZ - uitkering; lopende bw-voorzieningen	52
Tabel 2.11 Handicap Wsw-indicatie, werknemers zonder ao-uitkering, lopende bw-voorzieningen	53
Tabel 2.12 Handicap Wsw-indicatie, werknemers met Wajong-uitkering, lopende bw-voorzieningen	54

Tabel 2.13	Handicap Wsw-indicatie, werknemers met WAO/WAZ-uitkering; lopende bw-voorzieningen	55
Tabel 2.14	Besluit arbeidshandicap Wsw-indicatie, werknemers met Wajong-uitkering; lopende bw-voorzieningen	55
Tabel 2.15	Besluit arbeidshandicap Wsw-indicatie, werknemers met WAO/WAZ-uitkering; lopende voorzieningen	55
Tabel 2.16	Aantal nieuwe bw-voorzieningen	56
Tabel 2.17	Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, nieuwe bw-voorzieningen	56
Tabel 2.18	Man-vrouwverdeling, nieuwe bw-voorzieningen	56
Tabel 2.19	Gemiddelde leeftijd naar sexe, nieuwe bw-voorzieningen	56
Tabel 2.20	Gemiddelde leeftijd naar type ao-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	56
Tabel 2.21	Leeftijdsverdeling naar type ao-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	57
Tabel 2.22	Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	58
Tabel 2.23	Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	58
Tabel 2.24	Handicap Wsw-indicatie, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	59
Tabel 2.25	Handicap Wsw-indicatie, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	60
Tabel 2.26	Besluit arbeidshandicap indicatie Wsw, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	60
Tabel 2.27	Besluit arbeidshandicap indicatie Wsw, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	60
Tabel 2.28	Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	61
Tabel 2.29	Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen	61
Tabel 2.30	Omvang baan, lopende bw-voorzieningen	61
Tabel 2.31	Grootteklasse bedrijf, lopende bw-voorzieningen	62
Tabel 2.32	Bedrijfstak, lopende bw-voorzieningen	62
Tabel 2.33	Gemiddeld maandloon banen in de periode 2000-2005; lopende bw-voorzieningen	63
Tabel 2.34	Per instroomjaar percentages totaal aantal banen van werknemers met een SW-BW voorziening en nog werkzaam op 31-12-2005	66
Tabel 2.35	Per instroomjaar percentages totaal aantal voorzieningen van mensen met een SW-BW voorziening en nog lopend op 31-12-2006	67

Tabellen dossieronderzoeken SW en UWV

Tabel 3.1	Type uitkering	70
Tabel 3.2	Besluit arbeidshandicap Wsw-indicatie	70
Tabel 3.3	Reden intake Wsw-indicatie	70
Tabel 3.4	Duur dienstverband	71
Tabel 3.5	Uren arbeidsovereenkomst	71
Tabel 3.6	Uren arbeidsovereenkomst per week per verslagperiode UWV	71
Tabel 3.7	Gemiddeld aantal contactmomenten/begeleidingsuren per maand, per verslagperiode UWV	71
Tabel 3.8	Tevredenheid werkgever over de jobcoaching, per verslagperiode UWV	72
Tabel 3.9	Tevredenheid werkgever over functioneren werknemer, per verslagperiode UWV	73
Tabel 3.10	Werkgever over voortzetten jobcoaching, per verslagperiode UWV	73
Tabel 3.11	Organisatorische aandachtspunten bw-werkplek, Wsw	73

Grafieken Analyse integrale bestanden UWV

Grafiek 1.1	Duurzaamheid banen, werknemers met een PO-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004	43
Grafiek 1.2	Duurzaamheid banen, mannelijke werknemers met een PO-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004	43
Grafiek 1.3	Duurzaamheid banen, vrouwelijke werknemers met een PO-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004	44
Grafiek 1.4	Duurzaamheid po-voorziening, totaal, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005	47
Grafiek 1.5	Duurzaamheid po-voorziening, mannen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005	47
Grafiek 1.6	Duurzaamheid po-voorziening, vrouwen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005	48

Grafieken Analyse integrale bestanden SW-BW

Grafiek 2.1	Duurzaamheid banen, werknemers met een bw-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004	64
-------------	---	----

Grafiek 2.2	Duurzaamheid banen, mannelijke werknemers met een bw-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004	64
Grafiek 2.3	Duurzaamheid banen, vrouwelijke werknemers met een bw-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004	65
Grafiek 2.4	Duurzaamheid bw-voorziening, totaal, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005	68
Grafiek 2.5	Duurzaamheid bw-voorziening, mannen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005	68
Grafiek 2.6	Duurzaamheid bw-voorziening, vrouwen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005	69

BIJLAGE I VERANTWOORDING

Voor deze evaluatie hebben we gebruikgemaakt van de volgende bronnen:

- Literatuur
- UWV- en Wsw-databestanden (integrale registraties)
- SSB-Banenbestand van CBS
- Dossiers persoonlijke ondersteuning (UWV) en Begeleidwerken (Wsw)
- Interviews met werknemers en werkgevers
- Groepsinterviews met stakeholders

Het plan van aanpak en de voorlopige resultaten zijn meerdere malen besproken met de begeleidingscommissie (bestaande uit vertegenwoordigers van ministerie van SZW en UWV) en de klankbordgroep (bestaande uit vertegenwoordigers van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad, de Landelijke Cliëntenraad, Boaborea, Divosa, Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Cedris, Vereniging VNO/NCW, MKB-Nederland, UWV en ministerie van SZW).

Integrale registraties

Onze eerste informatiebron zijn de bestanden met begeleidwerken en jobcoachinggegevens op landelijk niveau: Wsw-statistiek en voorzieningenbestanden UWV. Om de duurzame effecten van jobcoaching op de arbeidsparticipatie in beeld te brengen hebben we deze bestanden gekoppeld aan het SSB-banen bestand van CBS. Koppeling met het AO-bestand maakt het mogelijk informatie over de uitkering en aard van de beperkingen in beeld te brengen.

We hebben de volgende bestanden gebruikt:

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| – Wsw-jaarstatistiek (CBS) | 2000-2006 |
| – jobcoachvoorzieningenbestand (UWV) | 2000-2005 |
| – jobcoachvoorzieningenbestand (UWV) | 2005-2006 |
| – AO-bestand (CBS) | 2000-2006 |
| – SSB-Banen bestand (CBS) | 2000-2005 |

Dossieronderzoek

Het dossieronderzoek is aanvullend op de analyse van de integrale bestanden. Met het dossieronderzoek konden we gegevens verzamelen die

niet in de integrale bestanden voorkomen. In totaal zijn van 538 dossiers op systematische wijze gegevens verzameld.

Dossieronderzoek UWV

We hebben bij zes UWV-kantoren dossieronderzoek gedaan. Het gaat om de kantoren Amsterdam, Leeuwarden, Heerlen, Breda, Zwolle en Rotterdam. We hebben de kantoren gevraagd dossiers van lopende voorzieningen te selecteren. In totaal hebben we 290 UWV-dossiers onderzocht.

Dossieronderzoek Wsw

In totaal hebben we bij zes SW-bedrijven dossieronderzoek gedaan. Het gaat om bedrijven uit Amsterdam, Heerlen, Breda, Uden, Helmond en Rotterdam. We hebben de kantoren gevraagd dossiers van lopende Begeleidwerken-gevallen te selecteren, die meer dan drie maanden lopen. In totaal hebben we 248 Wsw-dossiers onderzocht.

Interviews met werkgevers en werknemers

In totaal zijn er 42 interviews gehouden met werknemers en 40 werkgevers bij 40 verschillende bedrijven. Bij twee bedrijven waar werknemers via UWV een jobcoach hebben zijn er twee werknemers geïnterviewd. Deze interviews hebben plaatsgevonden in acht verschillende regio's. Via SW bedrijven in de regio's Heerlen, Helmond, Amsterdam, Uden en Breda en via UWV-kantoren in de regio's Heerlen, Amsterdam, Rotterdam, Zwolle, Leeuwarden en Breda zijn werknemers met een jobcoach en hun werkgevers benaderd. Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van de werknemer en de contacten die hij heeft met de jobcoach hebben we voor het werkgever interview de direct leidinggevende geïnterviewd – dat kon de directeur zijn, of de manager van een bepaalde afdeling.

Groepsinterviews met stakeholders

In totaal hebben we elf groepsinterviews uitgevoerd met verschillende stakeholders. Zij kregen de tussenresultaten van het onderzoek voorgelegd (de resultaten uit het WIA-dossieronderzoek en Wsw-statistieken). Daarnaast werd aan hen gevraagd zich uit te spreken over de representativiteit van een tiental cases die ieder een werknemer met een jobcoach/begeleid werken voorziening beschreven. Ten slotte werd hen een vragenlijst voorgelegd met vragen over de jobcoach/begeleidwerken-voorziening, die wa-

ren toegespitst op hun functie en werkzaamheden. In totaal zijn 95 mensen geïnterviewd.

De volgende organisaties waren vertegenwoordigd in deze groepsinterviews:

VNO/NCW en MKB

Twee gesprekspartners van VNO/NCW, één van MKB.

UWV Arbeidsdeskundigen Jonggehandicapten

Acht gesprekspartners, twee schriftelijke reacties. Vertegenwoordigde UWV-kantoren:

- Zwolle
- Leeuwarden
- Breda
- Rotterdam
- Amsterdam
- Heerlen

SW-jobcoaches

Negen gesprekspartners, één schriftelijke reactie. Vertegenwoordigde organisaties:

- Agens Amsterdam
- Detacheren en Begeleid Werken gemeente Rotterdam
- IBN-groep Uden
- Maecon Heerlen
- Stichting Instap
- Atlantgroep Helmond
- Odibaan

WIA-jobcoaches en jobcoach opleiders

Dertien gesprekspartners, één schriftelijke reactie. Vertegenwoordigde organisaties:

- Refrisk (midden-west en zuid-west)
- Restart (Haarlem, Assen, Utrecht)
- Nieuwekoers (Noord-Holland)
- STAM BV (Friesland en Groningen)
- De Werkmeester (Amsterdam)
- Rozij Werk (Overijssel)
- Visio (Noord-Holland)
- Elan Training Ulvenhout (opleiding jobcoaches)
- Hogeschool Progresz (post-HBO opleiding jobcoaches)

UWV Beslissers Voorzieningen

Zes gesprekspartners. Vertegenwoordigde UWV-kantoren:

- Zwolle
- Leeuwarden
- Amsterdam
- Heerlen

Cedris, SW-bedrijven, Begeleidwerken-organisaties

Acht gesprekspartners. Vertegenwoordigde organisaties:

- Cedris
- Odibaan

- Detacheren en Begeleid Werken gemeente Rotterdam
- Agens Amsterdam
- Vilans
- Pantar Amsterdam
- Atlantgroep Helmond

LCR, CG-raad, cliënten

Zeven gesprekspartners. Vertegenwoordigde organisaties:

- Landelijke Cliëntenraad
- Chronisch zieken en Gehandicaptenraad
- FNV
- CNV Jongeren
- Cliënten, ervaringsdeskundigen

CWI Wsw adviseurs

Twaalf gesprekspartners. Vertegenwoordigde CWI-kantoren:

- Tilburg
- Zwolle
- Rotterdam
- Den Haag
- Utrecht
- Amsterdam
- Deventer

UWV hoofdkantoor

Drie gesprekspartners: staf IR, controllers.

Speciale scholen en praktijkscholen

Negen gesprekspartners, één schriftelijke reactie. Vertegenwoordigde organisaties:

- WECraad (LVC3)
- Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs
- Praktijkschool Rozengarde Doetinchem
- Mytyschool Eindhoven
- VSO/ZML Mariendael Arnhem en Didam
- Kingmaschool Amsterdam (VSO/ZMLK)
- Heliomareschool Wijk aan Zee (ML en ZML)
- Praktijkonderwijs Almere
- Praktijkschool De Atlant Amsterdam
- De Brug Almelo (ZML)

Boaborea en jobcoachorganisaties

Twaalf gesprekspartners. Vertegenwoordigde organisaties:

- Boaborea
- Fama/Viataal
- Visio
- GGZ trajectbegeleiding
- Nieuwekoers
- King Coaching
- STAM BV
- De Werkmeester
- Rozij Werk
- USG Restart
- Refrisk

BIJLAGE II CASES

Onderstaande cases geven een beeld van de werknemers die werken onder begeleiding van een jobcoach. De beschrijvingen zijn voor het overgrote deel gebaseerd op de koppelinterviews en het dossieronderzoek. Daarnaast hebben enkele gesprekspartners uit de groepsinterviews een aantal cases aangeleverd. De verhalen zijn geanonimiseerd; alle namen zijn veranderd. We geven met deze gevalsbeschrijvingen een kwalitatief representatief beeld van de gebruiker van de jobcoachvoorziening: wat voor soort baan heeft hij? Hoe beïnvloedt zijn beperking zijn arbeidsprestaties? Wat vindt hij leuk aan zijn baan? Met welke problemen kampt hij? Hoe helpt de jobcoach hierbij? Door deze elementen concreet toe te lichten, helpen de cases de lezer bij het vormen van een beeld van de werknemer met een jobcoachvoorziening. In de cases zijn werknemers met een UWV-jobcoach, en werknemers met een SW-begeleider opgenomen.

Casus 1: Sjaak

Sjaak (30 jaar, Wajonguitkering) werkt als schoonmaker bij een hotel. Dit is niet zijn eerste baan; hiervoor heeft hij uitzendwerk gedaan, werkte hij als krantenbezorger, vuilnisman en als supermarktmedewerker. Sjaak is erg enthousiast, maar heeft vanwege een lichte verstandelijke beperking moeite om zijn eigen mogelijkheden en beperkingen juist in te schatten.

Bij zijn vorige banen zorgde Sjaaks neiging tot zelfoverschatting soms voor problemen. Bij aanvang van de werkzaamheden bleek iedere keer al snel dat hij niet alle kwaliteiten bezat die hij tijdens het kennismakingsgesprek genoemd had. De verwachtingen van de werkgever en zijn collega's waren zodoende te hoog gespannen. In één geval zorgde deze teleurstelling ervoor dat Sjaaks contract niet werd verlengd. Dit had ook te maken met het feit dat Sjaak zelf niet erkent dat hij sommige dingen niet kan. Wanneer hij dan bepaalde moeilijkere taken kreeg toegewezen, moesten zijn collega's het werk uiteindelijk opknappen. Ook achteraf is Sjaak dan niet in staat om te zien waar het is misgegaan.

Volgens zijn huidige werkgever is Sjaaks probleem dat hij teveel wil doen in te weinig tijd. Daardoor voert hij zijn taken soms te vluchtig uit, en moet alles wat hij doet nagelopen worden door andere medewerkers. Zodoende heeft hij regelmatige begeleiding nodig. Daarnaast heeft Sjaak een concentratieprobleem, waardoor hij snel vergeet waar hij ook al weer mee bezig was. Zijn concentratie wordt nog slechter wanneer hij verliefd is.

Sjaak is snel verliefd en dan vergeet hij alles om zich heen en staart hij vooral voor zich uit.

De werkgever vindt dat Sjaak meer begeleiding nodig heeft dan hij kan bieden. Ondanks dat vindt de werkgever de constructie financieel voordelig in vergelijking met het inhuren van uitzendkrachten, wat ook vaak gebeurt in deze sector. Sjaak zelf ziet niet in waarom hij meer begeleiding nodig zou hebben. Hij vindt dat het goed gaat op zijn werk; hij waardeert de sfeer en gezelligheid onder zijn collega's en hij zou zelfs meer gevarieerde taken willen krijgen (bijv. een keer achter de receptie of in het restaurant werken). Sjaak kan niets aan zijn huidige werk noemen waarmee hij moeite heeft.

De jobcoach van Sjaak komt ongeveer één keer in de twee weken langs. Tijdens deze gesprekken probeert de jobcoach Sjaak vooral werknemersvaardigheden te leren, zoals de omgang met collega's, en het op tijd op het werk verschijnen. De werkgever verwacht dat Sjaak misschien op den duur zonder jobcoach kan werken, maar voorlopig nog niet.

Casus 2: Linda

Linda is een getrouwde vrouw van 32. Ze heeft een MBO-opleiding afgerond, en woont nu samen met haar man en twee kinderen. In het verleden heeft ze meerdere banen gehad. De eerste was bij een hoveniersbedrijf, waar ze het gedurende het eerste jaar goed naar de zin had. Toen haar takenpakket werd uitgebreid, kwam Linda echter in de problemen. Vanwege haar autistische stoornis is ze niet erg flexibel bij het aanleren van nieuwe taken, en kan ze sommige activiteiten niet uitvoeren. Ze heeft toen bij UWV een Wajonguitkering en een jobcoach aangevraagd. Sindsdien werkt ze met begeleiding.

Na de problemen bij het hoveniersbedrijf wilde Linda een hele andere kant op. Linda's jobcoach vond voor haar een nieuwe baan bij een cateringbedrijf, waar ze eenvoudige klusjes opknapte zoals de keuken opruimen en borden ophalen. Na een tijd wilde Linda graag iets anders proberen. Ze is toen gestart met magazijnwerk en heeft dit een paar jaar volgehouden. Er vond toen een reorganisatie plaats binnen het bedrijf, waarbij Linda's leidinggevende plaats moest maken voor een ander. Ze kon niet goed wennen aan haar nieuwe baas. Bovendien moest ze voortaan ook in de winkel staan, maar Linda had erg veel moeite met vragen van klanten. Ze is toen gestopt bij dit bedrijf. De jobcoachorganisatie heeft Linda al deze jaren intensief begeleid.

De jobcoachorganisatie vond een nieuwe baan voor Linda bij een grote supermarkt. Ze kwam terecht op de verkoopafdeling van de bakkerij. De keuringsarts van UWV had de verdien capaciteit van Linda op 45-50% ingeschat. Linda's nieuwe werkgever vond echter een loonwaarde van 30% te hoog, omdat Linda slechts een klein deel van haar taken kan uitvoeren. Schoonmaken en inpakken gaat wel, maar klanten te woord staan lukt niet – dan doet ze alsof ze hen niet hoort. Ze raakt bovendien snel in de war als er twee dingen tegelijk gebeuren: als ze brood aan het snijden is en de zoemer van de oven gaat tegelijkertijd af, dan kan ze niet adequaat reageren. De werkgever was niet gelukkig met de ontevreden klanten en de broodjes die keer op keer aanbrandden.

De arbeidsdeskundige (AD) is het gesprek met Linda's werkgever aangaan over de loonwaarde. De AD vroeg zich af hoe het mogelijk was dat zo'n groot deel van Linda's werkzaamheden bestond uit activiteiten waarvoor ze niet geschikt is. Was de match niet goed? Of had de keuringsarts het bij het verkeerde eind gehad en kon ze minder dan gedacht? De AD zorgde ervoor dat Linda opnieuw werd gekeurd, door een andere arts. De-

ze arts zette Linda's loonwaarde zelfs op 80-100%. De AD gaf bij de job-coachorganisatie aan dat de situatie niet zo kon blijven.

Linda's jobcoach liet weten dat hij wel doorgroeimogelijkheden zag voor haar en het dienstverband wilde voortzetten. Linda werkt nog steeds bij de supermarkt. Intussen gaat het met Linda op haar werk steeds slechter. Ze raakt regelmatig overstuur wanneer ze twee dingen tegelijk moet doen, en ze kan niet goed omgaan met de kritiek die ze van haar collega's krijgt. Ze wil het liefst stoppen.

Casus 3: Chantal

Chantal is begin twintig en werkt als schoonmaakster bij een bedrijf in het zuiden van het land. Voordat ze aan het werk ging heeft ze op een MLK school gezeten. Nu heeft ze op grond van haar psychosociale problematiek een Wajonguitkering waarbij ze 15 uur per week werkt. Chantal is van plan om te gaan samenwonen met haar vriend, maar op het moment woont ze nog thuis bij haar moeder en stiefvader. Haar werkgeefster geeft aan dat de situatie thuis problematisch is, en dat ze in haar functioneren op het werk op een negatieve manier door haar familieleden wordt beïnvloed.

In 2003 is Chantal begonnen in haar huidige baan; in deze tijd werd ze nog niet begeleid door een jobcoach. In het begin meldde ze zich vaak ziek zonder dat daar een goede reden was. Wanneer zij bijvoorbeeld kiespijn had en een familielid of kennis raadde aan om hiervoor minstens een week voor thuis te blijven, volgde ze dit advies op zonder na te denken over de noodzaak van dit verzuim. Omdat zij op dat moment desondanks redelijk functioneerde kreeg Chantal in 2005 een vast contract. Direct meldde zij zich - zonder goede reden - bijna 3 maanden aaneengesloten ziek.

Omdat het de werkgeefster teveel tijd kostte om steeds achter Chantal aan te bellen, werd een jobcoach ingeschakeld om haar te begeleiden. Er is toen afgesproken dat ze, voordat ze zich ziek meldt, eerst de jobcoach moet bellen. Hij probeert er dan achter te komen wat er precies aan de hand is en hoe ernstig het is. Daarnaast legt hij duidelijk de gevolgen uit van een (zoveelste) ziekmelding, en probeert hij haar te motiveren om alsnog naar haar werk te gaan. Dit heeft niet altijd het gewenste effect. Chantal heeft zich sinds 2005 niet meer maanden aan een stuk ziek gemeld, maar is nog regelmatig afwezig – soms zonder opgaaf van redenen. Volgens eigen zeggen is ze op zulke dagen te ziek om zich af te kunnen melden. Haar jobcoach vermoedt dat de klachten die ze op zulke dagen heeft vooral van psychische aard zijn; als de spanning tussen haar moeder en stiefvader oploopt, wordt ze angstig en nerveus. Ze wil dan het liefst zo weinig mogelijk mensen spreken of zien.

Chantals werkgeefster vindt het moeilijk om met de situatie om te gaan. Op goede dagen is Chantal een geschikte werknemer; ze doet haar werk zorgvuldig en is vriendelijk tegen haar collega's. Op minder goede dagen blijft ze echter (te) vaak thuis – en als ze op zulke dagen wel aanwezig is, gedraagt ze zich nukkig en eigenwijs, en is de kwaliteit van haar werk

minder. De werkgeefster heeft Chantal nu een brief geschreven waarin ze haar officieel waarschuwt: als haar houding niet verbetert, wordt haar contract niet verlengd.

Casus 4: Rogier

Rogier is 29 jaar en is sinds twee jaar voor 32 uur per week in dienst bij een grote supermarkt in het noorden van het land. Op dit moment krijgt de werkgever 50% van de loonkosten vergoed door de gemeente. Deze subsidie houdt aan het eind van dit jaar op en het is niet duidelijk of deze kosten door het UWV overgenomen worden. Wanneer dit niet gebeurt, kan de werkgever Rogier niet meer in dienst houden. Rogier maakt zich hier veel zorgen over.

Rogier is een kwetsbare man. Hij vindt het erg leuk om bij de supermarkt te werken, maar soms heeft hij moeite met de omgang met collega's. Ook vindt hij het moeilijk om te gaan met onverwachte of onbekende gebeurtenissen die zich tijdens het werk voordoen. Rogier durft bijvoorbeeld geen thee of koffie mee te drinken in de pauze; hij eet en drinkt alleen datgene wat hij van zijn moeder heeft meegekregen.

Hoewel Rogier steeds meer went, is het maar de vraag of hij mag blijven. Dit heeft deels te maken met de onzekerheid omtrent de loonkostensubsidie, maar ook met de vele uren die zijn leidinggevende aan hem moet besteden. Rogier moet namelijk na elke uitgevoerde taak gecontroleerd worden, omdat hij zijn werk niet altijd grondig genoeg doet. Volgens zijn leidinggevende kan deze onnauwkeurigheid ook te maken hebben met een gebrek aan inzicht. Hij vertelt dat als Rogier bijvoorbeeld gevraagd wordt om het aantal te bestellen artikelen van 3 in 6 te veranderen, hij de 3 niet doorstreept, maar simpelweg een 6 achter de 3 zet. Het is voor hem niet duidelijk dat dit door andere mensen geïnterpreteerd zal worden als 36 te bestellen artikelen. Zodoende moeten ook de meest eenvoudige opdrachten achteraf gecontroleerd worden. De leidinggevende is per week 7 extra uren kwijt om Rogier te controleren of begeleiden.

In het begin van het werk zag Rogier het vaak niet zitten. Hij had vooral moeite met het omgaan met kritiek of met nare opmerkingen. Op deze momenten praatte hij met de jobcoach, die dankzij deze gesprekken kon voorkomen dat Rogier de handdoek in de ring gooide. Op dit moment is die motivering de belangrijkste taak van de jobcoach volgens de werkgever.

Omdat Rogier geen schoonmaakervaring had, heeft de jobcoach in het begin actief met hem meegewerkt. Volgens de werkgever was deze begeleiding echter niet genoeg: Rogier heeft er ondanks de begeleiding nog steeds maanden over gedaan om te begrijpen hoe de stofzuiger werkte.

Casus 5: Paul

Paul (33 jaar) heeft economie gestudeerd en is na zijn studie meteen aan het werk gegaan bij een bank. De eerste jaren ging het goed, al meent hij achteraf dat de werkdruk toen eigenlijk al te hoog was. Toen zijn vriendin hem verliet, kreeg hij depressieve gevoelens. Zijn werkgever gaf hem geen ruimte om hiermee om te gaan. In deze periode kwamen ook traumatische ervaringen uit zijn jeugd weer naar boven, waardoor zijn psychische problemen toenamen. In 2004 kreeg Paul een psychose, waarna hij een paar jaar niet heeft gewerkt. Vanuit de WAO heeft hij toen een re-integratietraject gevolgd.

Vanaf 2006 werkt Paul als administratief medewerker bij een ICT-bedrijf, in het kader van de begeleid werken-regeling binnen de Wsw. Hij werkt 24 uur per week, en wil in de toekomst meer gaan werken. Zijn jobcoach belt hem een keer in de maand om te vragen hoe het gaat. Soms heeft Paul een moeilijke periode, waarin hij weer depressieve en angstige gevoelens krijgt. Hij is dan erg bang dat hij weer een psychose krijgt. In zo'n periode zoekt zijn jobcoach vaker contact, en motiveert hem om wel naar zijn werk te blijven gaan.

Pauls werkgever is tevreden met de situatie. Paul voert zijn werkzaamheden nauwkeurig uit, en is over het algemeen makkelijk in de omgang. In de beginperiode moest hij weer wennen aan het werkritme en aan de nieuwe sociale omgeving; toen heeft hij zich een aantal keer ziek gemeld. Dankzij de steun van de jobcoach komt dit nu nauwelijks meer voor. Paul zelf vindt zijn werk ook leuk. Hij houdt ervan om met de computer te werken, en vindt het fijn dat hij zich weer nuttig voelt. Wel moet hij ervoor waken dat hij niet teveel werk op zich neemt en zodoende de werkdruk te hoog wordt. Zijn werkgever houdt hier ook rekening mee, door hem duidelijk afgebakende taken te geven en hem niet teveel uren te laten werken. Dat de werkgever vertrouwen heeft in Pauls kunnen, blijkt uit het feit dat hij sinds juli 2007 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gekregen.

Casus 6: Simon

Simon is 40 jaar en heeft geen uitkering. Hij is werkzaam als zorgkundige in een zorgcentrum in de Randstad. De afdeling waar hij werkzaam is, is voor dove cliënten. Zelf is Simon ook doof. Hij helpt de cliënten met het zelfstandig leren uitvoeren van dagelijkse taken zoals boodschappen doen, koken etc. Het werk bevalt hem erg goed. Ook het contact met zijn collega's is goed, ook al vindt hij het soms vervelend dat zij niet altijd middels gebarentaal communiceren. Simon krijgt begeleiding van een SW-jobcoach.

In het verleden is Simon vaak werkloos geweest tussen zijn banen als o.a. ziekenverzorgende en tandtechnicus. Bij zijn vorige baan als tandtechnicus is Simon begeleid door een andere jobcoach. Over deze jobcoach was hij niet tevreden. De jobcoach kwam nooit kijken op het werk en was volgens Simon vooral bezig met geld innen zonder daar inzet voor te tonen. Daarbij was ze heel vaak ziek.

Omdat de jobcoach niet beviel stuurde hij een brief aan de jobcoachorganisatie waarin hij uitlegde waarom hij de begeleiding door deze jobcoach wilde stopzetten. De jobcoachorganisatie bood daarop haar excuses aan, en beloofde de jobcoach snel langs te sturen. Daar had Simon inmiddels geen behoefte meer aan. Vervolgens heeft Simon contact gezocht met een jobcoachorganisatie die gespecialiseerd is in auditieve stoornissen.

Over zijn nieuwe jobcoach is Simon erg tevreden. Ze komt 1 a 2 keer per maand langs om met hem te bespreken hoe het gaat op het werk. Tijdens deze gesprekken bekijken ze ook of hij zich heeft ontwikkeld in zijn werk en naar de mogelijke uitbreiding van zijn takenpakket. Volgens zijn werkgever besteedde de jobcoach in het begin ook aandacht aan het begeleiden van de collega's. Dit is niet meer nodig; de collega's kunnen weten hoe ze met Simon moeten omgaan. Zij kunnen in verband met de werkzaamheden ook doventaal.

Simons werkgever is erg tevreden over hem. Simon doet zijn werk goed, alleen is er soms extra tijd nodig om met hem te communiceren. Ook wanneer er cursussen zijn kost het hem meer tijd om de informatie te verwerken.

De werkgever van Simon ontvangt geen loonkostensubsidie. Aan de ene kant vindt zij dit ook niet nodig omdat hij 100% productief is. Aan de andere kant kost het wel extra tijd voor haar en haar collega's aangezien het voor collega's langer duurt om met hem te overleggen. De vergaderingen kosten bijvoorbeeld een uur langer omdat er een tolk bij moet zitten.

Casus 7: Sander

Sander is 26 en werkt voor een schoonmaakbedrijf. Hij heeft een jobcoach vanuit de WIA vanwege concentratie en vermoeidheidsproblemen na een hersenbloeding. Via dit schoonmaakbedrijf komt hij bij verschillende klanten. Op dit moment verzorgt hij het onderhoud van de vloeren bij een instelling voor geestelijke gezondheidszorg. Sander krijgt een Wajonguitkering, en is binnen het schoonmaakbedrijf niet de enige: in totaal heeft men er zeven Wajongers in dienst. Zij werken momenteel allen bij dezelfde zorginstelling. Bij deze instelling heeft men een kantoor ingericht voor een jobcoach, die full time aanwezig is om alle Wajongers te ondersteunen.

Sander is erg positief over zijn werk. Hij vindt het leuk omdat het afwisselend is, en omdat hij op veel verschillende plekken komt. Het werk is niet te moeilijk voor hem, sterker nog; hij zou best willen doorleren en meer diploma's behalen zodat hij moeilijkere taken aan kan.

Voordat hij een half jaar geleden aan deze baan begon, heeft Sander al elders gewerkt. Hij deed toen uitzendwerk (vakantiewerk), waarbij hij geen begeleiding kreeg van een jobcoach. Nadat hij in 2005 een hersenbloeding kreeg, kan hij zich niet meer zo goed concentreren en is hij sneller uitgeput. Daarom heeft hij sindsdien ondersteuning bij het werken. Bij zijn huidige werkgever is deze begeleiding meer dan voldoende: Sander ziet de jobcoach iedere dag. De coach komt dan kijken hoe het gaat met Sanders taken, of maakt een praatje tijdens de lunch. Ze hebben het over van alles; over het werk, maar ook over dingen die Sander buiten het werk meemaakt. De coach probeert hem tijdens deze gesprekken bijvoorbeeld te laten zien hoe hij het beste met zijn vermoeidheid kan omgaan op het werk.

Het schoonmaakbedrijf waar Sander in dienst is, is erg tevreden met de situatie. Er zijn nooit klachten over hem gekomen van de klant. Sanders taken zijn wel enigszins aangepast in vergelijking met zijn collega's: zijn taken zijn wat eenvoudiger en wat sterker gestructureerd. Zijn begeleider bij het schoonmaakbedrijf denkt dat Sander op de lange termijn zijn taken zonder jobcoach zou kunnen uitvoeren, maar geeft aan dat het wel belangrijk is dat de coach als back-up aanwezig blijft voor problemen of vragen.

Casus 8: Kevin

Kevin is een zwakbegaafde jongeman van 25 jaar met ADHD. In zijn jeugd liep hij een ontwikkelingsachterstand op. Nu vertoont hij gedragsproblemen en kan hij zich slecht concentreren. Na het VSO-MLK ging hij naar een BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg), waar hij 28 uur per week werkte en ondertussen in deeltijd een opleiding volgde. Hij heeft een Wajong-uitkering (80-100%) en werkt nu in het kader van de Wsw.

Kevin woont nog bij zijn ouders, wat regelmatig spanningen oplevert. Hij vindt dat ze zich teveel met zijn leven bemoeien, terwijl zijn ouders denken dat ze eigenlijk nog te weinig voor hem doen. Kevin kampt namelijk met wat problemen, die vooral te maken hebben met de mensen met wie hij omgaat. Onder invloed van deze verkeerde vrienden heeft hij vaker neigingen tot agressief gedrag. Bovendien drinkt hij met samen met hen vaak te veel alcohol – iets dat voor Kevin heftige gevolgen heeft in combinatie met zijn medicijnen.

In het verleden heeft Kevin gewerkt als assistent groenmedewerker, en als assistent stratenmaker. Tot voor kort werkte hij 36 tot 40 uur per week als productiemedewerker bij een bedrijf dat pallets fabriceert. Zijn loonwaarde was gesteld op 50%. Zijn SW-jobcoach kwam meestal één keer in de twee weken langs. Dan werd het werk besproken, en met name Kevins gedrag op het werk. Kevin is een fanatieke roker en zijn werkgever vond dat hij tijdens het werk teveel rookpauzes nam. Daarnaast verspilde hij veel tijd met mobiel bellen, en irriteerde hij zijn collega's met zijn hypergedrag. De jobcoach legde tijdens hun gesprekken uit wat er van Kevin verwacht werd en wat er wel en niet mocht. Ze maakten dan afspraken (ook met de werkgever), en bij het volgende bezoek controleerde de jobcoach of de afspraken waren nagekomen. De jobcoach is ook langs gegaan bij Kevins ouders, omdat hij merkte dat zijn privéproblemen zijn werk beïnvloedden. De coach heeft tevens de organisatie MEE betrokken bij de privéproblematiek.

In het begin verliep het traject bij het productiebedrijf dankzij de jobcoach redelijk. Door Kevins alcoholgebruik ging hij echter – op zijn werk en thuis – steeds meer verbaal en fysiek geweld gebruiken. Dit is zo uit de hand gelopen dat er aanklachten tegen hem zijn ingediend. Hij werd toen verplicht een NOVADIC-traject te volgen (om zijn drankgebruik tegen te gaan). In deze periode ontdekte men dat Kevins hormoonhuishouding niet in balans was, en dat hij nieuwe medicatie nodig had. Niet lang daarna verdween Kevin echter spoorloos: hij verbrak alle contacten met zijn fami-

lie, collega's en hulpverleners en heeft zich een aantal maanden niet laten zien. Er volgde toen een detentieperiode. Ondertussen liep zijn arbeidscontract van rechtswege af.

Na deze turbulente periode is er nu weer wat rust in Kevins leven. Hij heeft nieuwe medicijnen gekregen die hem in staat stellen beter te luisteren en zich minder druk te gedragen. Daarnaast is hij in opdracht van de reclassering drie weken lang opgenomen bij GGZ. Deze periode heeft hem rustiger gemaakt. De jobcoach heeft zelfs een nieuwe baan voor hem gevonden. Kevin is nu sinds een paar weken aan de slag bij een bouwbedrijf. In het begin kwam de jobcoach iedere week langs op Kevins nieuwe werk. Hij sprak dan steeds met Kevin en met zijn werkgever. Daarna kwam de coach om de twee weken, en als het nodig was op afroep – wat inderdaad drie keer is voorgekomen toen Kevin zich weer te druk gedroeg en te vaak pauzes nam. De jobcoach heeft de gang van zaken toen geëvalueerd met de directe collega's, en nieuwe afspraken gemaakt met Kevin over pauzes nemen en belgedrag. De coach is nu voorzichtig positief: zolang Kevin zijn medicatie neemt gaat het redelijk. Bovendien blijkt dat wanneer hij een routineklusje eenmaal onder de knie heeft, hij veel sneller kan werken dan het ingeschatte tempo van 10-50%. De jobcoach komt nu ongeveer een keer per maand langs, en belt Kevin daarnaast eens per week op. Hij vraagt dan ook hoe het thuis gaat, en of Kevin zijn vrienden van vroeger nog ziet. De coach heeft bovendien nog contact met Kevins ouders en zijn werkgever.

Casus 9: Henk

Henk is een man van 60 die zijn hele leven (zonder begeleiding) als lasser heeft gewerkt. Vijf jaar geleden kreeg hij psychische klachten, waarna hij in de WAO terecht kwam. Via een re-integratietraject kreeg hij weer een reguliere baan, ditmaal met steun van een SW-begeleider.

Henk werkt nu ongeveer drie jaar als chauffeur bij een instelling voor mensen met een verstandelijke handicap. Hij rijdt de bewoners 's ochtends naar bijvoorbeeld de dagbesteding, en 's middags haalt hij ze weer op. Daarnaast zorgt hij ervoor dat zijn bus schoon blijft, en doet hij kleine klusjes zoals koffie zetten, schoonmaken en de was sorteren. Het leukste aan zijn werk vindt hij het contact met de mensen die hij vervoert: zij zijn eerlijk en spontaan, en dat kan hij wel waarderen. Over zijn jobcoach is hij erg tevreden. De coach komt gemiddeld één keer in de twee maanden langs – en in een moeilijke periode komt hij vaker. Toen Henk een tijdje in het ziekenhuis lag, kwam zijn coach hem daar regelmatig opzoeken. Hieraan heeft hij veel steun gehad. De coach heeft toen kunnen voorkomen dat Henk vanwege zijn fysieke klachten bij de pakken ging neerzitten. Dankzij de motiverende gesprekken is Henk vrij snel na zijn verblijf in het ziekenhuis weer aan de slag gegaan. De contactmomenten op het werk zijn nu meestal vrij kort; ze praten dan ongeveer een half uurtje over hoe het (privé en op het werk) met Henk gaat. Volgens Henk is dit voldoende. Hij vindt vooral het idee dat hij iemand kan bellen als hij het moeilijk heeft heel fijn.

Henk's werkgever zou hem meteen in vaste dienst nemen als de omstandigheden het zouden toelaten. Omdat er een verhuizing gaat plaatsvinden, zal Henk's werk echter binnenkort overbodig worden. Daarom moet hij straks stoppen met deze baan. De werkgever gaat proberen hiervoor een oplossing te bedenken. Hij is namelijk zeer tevreden over Henk: hij is betrouwbaar, komt altijd op tijd en onderhoudt goede contacten met de bewoners. Eigenlijk ziet de werkgever geen verschil met de chauffeurs die op de andere woongroepen rijden. Het inwerken van Henk drie jaar geleden ging volgens hem erg soepel. Henk kreeg een korte introductie op de werkzaamheden, en daarnaast een specifieke introductie waarin werd uitgelegd hoe hij moet omgaan met mensen die een epileptische aanval krijgen. De jobcoach kwam tijdens deze introductie nog wat vaker langs. Daarna ging Henk heel snel zelfstandig aan het werk. Nu belt hij zijn coach vooral in moeilijke periodes.

Casus 10: Saskia

Saskia (19, Wajonguitkering) heeft een lichte verstandelijke beperking. Daarnaast heeft ze regelmatig psychische klachten, die vooral voortkomen uit haar onzekerheid en faalangst. Vanwege deze beperkingen krijgt ze bij haar werk bij een groentekwekerij ondersteuning van een UWV-jobcoach. Ze werkt hier nu bijna een jaar.

Saskia is, nadat ze haar VSO-opleiding had afgerond, door middel van proefplaatsing bij een winkel terecht gekomen. Omdat ze het hier niet naar haar zin had, stapte ze over naar de groentekwekerij. Haar taken bij de kwekerij zijn niet ingewikkeld; meestal houdt ze zich bezig met schoonmaken, en soms helpt ze bij het planten en snoeien van de gewassen. Hoewel het werk niet moeilijk is, kost het Saskia moeite om het naar behoren uit te voeren. Het duurt lang voordat ze een nieuwe taak heeft aangeleerd, en dan doet ze het soms nog niet grondig genoeg. Haar collega's moeten haar blijven controleren en bijsturen. Daarnaast komt ze af en toe in de problemen omdat ze niet zo goed kan opschieten met haar baas. Vooral in het begin was dit de voornaamste reden dat ze het werk niet leuk vond. De laatste tijd is de relatie tussen Saskia en haar baas volgens Saskia wel verbeterd, vooral dankzij bemiddeling van de jobcoach. Zo legt hij Saskia uit hoe zij zich behoort te gedragen, en wat er van haar verwacht wordt. Aan de werkgever heeft hij uitgelegd waarom Saskia soms vreemd kan reageren. Hun relatie is nog niet optimaal, maar het gaat de goede kant op.

In het begin heeft de jobcoach Saskia veel begeleiding gegeven, en af en toe met haar meegewerkt. De werkgever zegt dat dat meewerken voor de jobcoach zelf echter moeilijk was, omdat met name het snoeien een nogal specialistisch werkje is waar de coach ook niet genoeg van af weet. Het komt er zodoende vaak op neer dat Saskia's collega's haar moeten helpen met nieuwe of meer ingewikkelde taken. Volgens de werkgever legt dit druk op de collega's; zij vinden het zwaar om Saskia te moeten begeleiden, en proberen dit om de beurt te doen. De werkgever is niet tevreden met deze situatie, maar is van mening dat de jobcoach hier weinig aan kan veranderen. De werkgever is in principe wel tevreden over het werk van de jobcoach, maar vindt dat de collega's eigenlijk ook een vergoeding zouden moeten krijgen voor de vele uren die ze steken in de begeleiding van Saskia. Hij vertelt ook dat de loonkostensubsidie (35% van de loonsom) noodzakelijk is; als deze subsidie er niet was, kon hij mensen als Saskia niet aannemen.

De jobcoach komt nu ongeveer vier keer per maand langs om te kijken hoe het gaat met Saskia; deze contacten zijn geregeld in een vaste planning. Vaak blijft hij een uur, maar soms ook tot een halve dag als Saskia zich minder goed voelt. Hij praat dan met haar over haar werk, zorgt ervoor dat conflicten niet uit de hand lopen en legt haar uit dat het niet werkt als ze op een vervelende manier probeert (negatieve) aandacht te trekken; iets dat ze vrij regelmatig doet. De werkgever denkt niet dat Saskia in de toekomst zonder jobcoach zou kunnen werken.

Saskia geeft zelf aan dat ze tevreden is over haar coach, maar dat ze zou willen dat hij soms wat beter bereikbaar is. Ze vertelt dat hij vaak aanwezig is wanneer het goed gaat, maar dat ze hem soms moeilijk kan bereiken als er iets is.

Casus 11: Marion

Het verhaal van Marion, een 34-jarige vrouw met een psychische beperking, is volgens haar werkgever een echt succesverhaal. Ongeveer anderhalf jaar geleden is ze in dienst getreden bij een groothandel in verswaren. Na een tweetal cursussen en een paar weken intensieve begeleiding van haar WIA-jobcoach, werkt ze nu 24 uur per week met een lichter begeleidingsregime en naar volle tevredenheid.

Marion heeft hiervoor een andere baan gehad bij een cateringbedrijf. Ze kwam hier terecht vanuit de WAO. Haar taak was om eten in bakjes te scheppen. Ze vond dit werk prima, maar kon niet blijven omdat de afstand tussen haar huis en het werk te groot was. Tijdens deze baan kreeg ze eveneens begeleiding - van verschillende coaches, omdat een paar van hen ander werk gingen zoeken. De jobcoach die ze nu heeft, heeft haar geholpen om vanuit haar baan bij de catering een baantje dichterbij huis te vinden. Ze is erg blij met deze coach.

Marion werkt nu op de zuivelafdeling, waar ze producten uit het karton haalt en in kratten stopt. Soms bundelt ze pakjes kaas, of helpt ze met schoonmaken. Het zijn taken die alleen zij uitvoert; het is dus moeilijk om te zeggen of ze beter of slechter werk verricht dan haar collega's. Haar werkgever en collega's zijn in ieder geval heel blij met haar. Ze knapt in feite de vervelende klusjes op, en doet dit ook nog met plezier. Marion vindt het werk zelf ook heel leuk.

Gedurende de eerste weken van het dienstverband heeft Marions jobcoach veel tijd gestopt in de begeleiding. Hij heeft eerst zelf een dag het werk gedaan dat Marion zou moeten doen, zodat hij precies wist wat de werkgever verlangde. Vervolgens heeft hij deze taken in begrijpelijke taal uitgelegd aan Marion, en de eerste weken heeft hij met haar meegewerkt. Daarnaast heeft hij haar geleerd hoe ze moest reizen met de tram, en is toen ook een aantal keren meegereisd. De werkgever vertelt dat Marion na deze inwerkperiode al gauw zelfstandig aan de slag kon. Nu komt de jobcoach ongeveer twee keer per maand langs om te kijken hoe het gaat en om Marion te steunen bij emotionele problemen. Ze is namelijk nogal gevoelig, en huilt snel. Haar jobcoach leert haar hoe ze beter met bepaalde situaties kan omgaan. Verder leert hij haar werknemersvaardigheden in brede zin, en helpt hij af en toe met het papierwerk voor UWV.

Marions werkgever vertelt dat de begeleiding van de jobcoach ervoor zorgt dat iedereen met een gerust hart zijn werk kan doen. Marion heeft altijd

een aanspreekpunt bij problemen, haar collega's zijn minder tijd kwijt met uitleg geven en de werkgever weet dat hij Marion zelfstandig kan laten werken zodat hij zich met andere dingen kan bezighouden. Bij de vraag of hij Marion in dienst zou kunnen houden als de jobcoach wegviel, twijfelt hij: de werkgever zou Marion zelf ook wel willen begeleiden, maar heeft daar simpelweg de tijd (en soms het geduld) niet voor. Hij vindt jobcoaching een goede oplossing.

Casus 12: Mark

Mark (22) is al bijna twee jaar aan het werk via een detacheringsbureau dat gespecialiseerd is in het begeleiden van mensen met een arbeidshandicap. Sinds een halfjaar werkt hij (via dit bureau) 40 uur per week als afvalsorteerder bij een sloopbedrijf. Dit is zijn eerste echte baan, en het werk bevalt hem goed.

Mark gaat regelmatig langs bij zijn SW-coach, maar zijn collega's zijn hiervan niet op de hoogte. Zijn jobcoach vindt het beter om hen niet in te lichten over Marks voorzieningen, omdat hij dan een uitzonderingspositie zou krijgen binnen de groep. De coach komt dus ook nooit op het werk kijken, maar ontvangt Mark een keer per maand op haar kantoor.

Mark kan zich, ondanks zijn verstandelijke handicap en zijn beperkte communicatieve vaardigheden, goed handhaven in de groep waarmee hij werkt. De problemen waarmee hij kampt komen ook voor bij sommige van zijn collega's waardoor hij niet heel erg opvalt. Zijn direct leidinggevende weet – in tegenstelling tot zijn collega's – wel dat Mark een jobcoach heeft. Deze leidinggevende houdt hem goed in de gaten en belt een aantal keer per week met het detacheringsbureau. Verder probeert hij ervoor te zorgen dat Mark een werknemer kan zijn als ieder ander.

De werkgever (het detacheringsbureau) ontvangt voor Mark 50% subsidie op de loonsom. Zonder deze subsidie zou hij hem niet aangenomen hebben. Ook de ziektewetregeling heeft bij deze beslissing een grote rol gespeeld. Over de beginperiode vertelt de werkgever dat hij Mark eerst een tijdje heeft laten meelopen in het bedrijf, zodat hij rustig kon instromen. Een cursus of training heeft hij niet gehad. Volgens de werkgever zou dit niet veel helpen; mensen met beperkte verstandelijke vermogens kunnen niet ineens een veel ingewikkelder functie aan wanneer ze een cursus hebben gevolgd.

Mark zit volgens de werkgever op zijn plek nu. Hij is punctueel, altijd aanwezig als hij er moet zijn en ligt goed in de groep. De maandelijkse gesprekken met de jobcoach zijn meestal niet meer dan een sociaal praatje, behalve in de zeldzame periodes dat het slechter gaat met Mark. Hij is namelijk nogal naïef, en gaat soms met mensen om die een verkeerde invloed op hem hebben. Zo heeft Mark in het verleden problemen gehad met alcohol, en besteedde hij een tijdje zijn hele salaris aan zijn nieuwe vriendin – waardoor hij zelf zijn huur niet meer kon betalen. De jobcoach was toen vaker aanwezig en heeft hem geholpen met deze privéproble-

men, waardoor hij zich weer beter op het werk kon concentreren. Ook nu nog vraagt de jobcoach bij iedere afspraak hoe Mark er financieel voorstaat; Mark vindt het goed dat de coach dit doet, omdat hij deze controle nodig heeft.

Volgens het detachingsbureau is Marks het bedrijf waar Mark werkt erg tevreden met de situatie. Zij hebben aan Mark een goede werknemer en zien de jobcoach als een aanwinst. Het is ook voor Mark fijn dat hij een aanspreekpunt heeft buiten het detachingsbureau; dat is net iets laagdrempeliger. Zij merken nu dat Mark ook met problemen naar hen toe durft te komen, maar vooral in het begin was de jobcoach hiervoor van groot belang.

Casus 13: Willem

Willem is een jongen van 26, die lijdt aan autisme en aan het hypermobilitetssyndroom (overbeweeglijke en instabiele gewrichten). Op school kreeg hij al een Wajong-indicatie, en toen hij kon ging hij direct aan de slag via SW-begeleid werken. Hij voelde zich echter niet op zijn plaats binnen de Wsw, voornamelijk vanwege het imago dat eraan kleefde. Hij zegde toen zelf de Wsw-indicatie op, en zocht contact met een arbeidsdeskundige (AD) van UWV. Zij aarzelde omdat de Wsw de voor de hand liggende voorziening was voor Willem. Omdat hij zo gemotiveerd was om via UWV aan de slag te gaan, heeft ze hem toch een kans gegeven.

Willem ging in september 2004 aan het werk bij een schildersbedrijf, waar hij licht administratief werk en klusjes op het gebied van ICT deed. Zijn UWV jobcoach kwam regelmatig langs om te kijken hoe het ging, en om hem te leren hoe hij het beste met zijn collega's kon omgaan. Vanwege zijn autisme had hij hiermee soms moeite. De jobcoach begreep hem goed, en gedurende anderhalf jaar werkte hij naar tevredenheid van hem zelf en zijn werkgever.

Ongeveer anderhalf jaar na het begin van zijn dienstverband, ging het de verkeerde kant op met Willem. Zijn leidinggevende was erachter gekomen dat hij regelmatig dingen deed die niet mochten: hij bekeek privégegevens in de computer en af en toe ging hij internetten onder werktijd. De leidinggevende sprak Willem meerdere malen aan op zijn gedrag, maar de situatie verbeterde niet. Daarbij kwam nog dat Willems jobcoach met zwangerschapsverlof ging – en de nieuwe coach had geen ervaring met de begeleiding van autisten. Deze coach besloot na een paar gesprekken met Willem dat hij onbetrouwbaar was en dat hij structureel loog over zijn activiteiten. Met deze instelling kon Willem volgens de jobcoach niet meer hier werken. Het dienstverband bij het schildersbedrijf werd zodoende beëindigd, en de AD gaf de jobcoachorganisatie de opdracht een nieuwe baan te zoeken voor Willem.

Willem ging vervolgens in 2007 voor 15 uur per week aan de slag bij een incassobureau. Hij had weer een andere jobcoach gekregen, die al was ingelicht over zijn gedrag door de vorige coach. Het begeleidingsregime was aanvankelijk gesteld op 15%, maar omdat dat in de praktijk maar weinig begeleidingsuren oplevert bij een werkweek van 15 uur is het regime op aanvraag uitgebreid naar 17%. De nieuwe jobcoach had evenmin veel kennis van autisme, en had zich volgens de AD naar aanleiding van de inlichtingen van de vorige coach al een beeld gevormd van Willem: hij was

onbetrouwbaar en moest in de gaten gehouden worden. De relatie tussen haar en Willem was verre van ideaal. Willem voelde zich bij zijn nieuwe collega's ook nooit helemaal op zijn gemak, niet in de laatste plaats omdat hij bij aanvang door zijn leidinggevende werd voorgesteld als 'ons Wajongetje' waardoor hij meteen een stempel kreeg. Na een paar maanden verviel Willem in zijn oude gedrag: hij ging internetten onder werktijd, en heeft zelfs op een computer ingebroken om het privé-nummer van de jobcoach op te zoeken. Toen hij hierop werd aangesproken kon hij niet uitleggen waarom hij dit deed. Hij is ook hier ontslagen.

Toen dit dienstverband ook beëindigd werd wilde Willems AD graag meer weten over de oorzaak hiervan bij zijn jobcoach. De coach vertelde dat Willem zich niet kon gedragen. Er werd toen besloten dat hij niet verder bemiddelbaar was.

Een paar maanden na deze beslissing stuurde Willem zelf een schriftelijke noodkreet naar de AD: hij wilde heel graag weer aan het werk. De AD ging een gesprek met hem aan, en dit verduidelijkte voor haar de situatie. Tijdens het gesprek bleek dat Willem heel erg in zijn eigen wereld leeft en niet in staat is om over zijn beslissingen te overleggen of ze uit te leggen. Toen de AD bijvoorbeeld vroeg waarom hij tijdens werktijd op internet was gegaan, vertelde hij over een situatie waarin hij zonder overleg een afwijking had gemaakt die uiteindelijk niet goed was uitgekapt. Willem had een klant aan de telefoon, die op zoek was naar een telefoonnummer dat niet in het computersysteem stond. Hij vroeg zich toen af of hij beter de klant kon helpen door op internet het nummer te zoeken, of dat hij zich beter aan de regels kon houden en de klant moest teleurstellen. Hij heeft toen gekozen voor het eerste, zodat hij de klant kon helpen. Zijn leidinggevende zag alleen dat hij weer op internet bezig was en gaf hem een reprimande. In plaats van een uitleg geven waarom hij weer achter de computer zat, zegt Willem in dergelijke situaties niets. Voor het bekijken van de privé-gegevens had hij ook tegenover de AD geen verklaring. Maar de AD vermoedt dat dit voorkomen had kunnen worden als de jobcoach meer kennis had gehad van autisme en expliciet had uitgelegd waarom bepaalde dingen niet mogen.

De AD had ten tijde van het gesprek met Willem contact met een re-integratiebedrijf dat gespecialiseerd is in autisme. Dit bedrijf is nu bezig met een traject voor Willem: hij krijgt cursussen waarin hij zich bewust moet worden van zijn ziekte en zijn beperkingen. Ondertussen wordt er gezocht naar een goede werkgever. De AD hoopt dat hij met een gespecialiseerde jobcoach in de toekomst weer aan het werk kan gaan.

BIJLAGE III TABELLEN

1 ANALYSES INTEGRALE BESTANDEN UWV

1.1 Profiel cliënt lopende po-voorzieningen

Tabel 1.1 Aantal lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Lopende voor- zieningen	7.912	6.235	4.647	3.776	2.711	1.319	324

Tabel 1.2 Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao- uitkering	15%	13%	11%	10%	7%	7%	6%
Wajong	75%	76%	77%	80%	84%	85%	83%
WAO/WAZ	9%	11%	11%	11%	8%	8%	11%

Tabel 1.3 Man-vrouwverdeling per type uitkering, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal							
man	66%	65%	65%	65%	66%	66%	66%
vrouw	34%	35%	35%	35%	34%	34%	34%
geen ao-uitk							
man	69%	67%	68%	68%	67%	75%	85%
vrouw	31%	33%	32%	32%	33%	25%	15%
Wajong							
man	68%	67%	66%	66%	66%	66%	64%
vrouw	32%	33%	34%	34%	34%	34%	36%
WAO/WAZ							
man	52%	51%	49%	52%	64%	64%	69%
vrouw	48%	49%	51%	48%	36%	36%	31%

Tabel 1.4 Gemiddelde leeftijd per type ao-uitkering, lopende voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao-uitk	27,1	27,7	28,3	28,2	27,8	26,6	24,5
Wajong	25,5	25,5	25,8	25,8	25,5	25,3	24,6
WAO	40,1	39,3	39,2	37,8	36,8	36,8	35,9

Tabel 1.5 Leeftijdsverdeling per type ao-uitkering, lopende voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal							
<23 jaar	39%	38%	36%	35%	38%	41%	44%
23-24 jaar	6%	6%	6%	7%	8%	8%	8%
25-34 jaar	37%	38%	39%	40%	39%	36%	36%
35-44 jaar	11%	12%	13%	13%	12%	11%	9%
45-54 jaar	5%	5%	5%	5%	3%	3%	3%
>55 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%
geen ao-uitk							
<23 jaar	52%	47%	45%	45%	45%	46%	60%
23-24 jaar	4%	4%	4%	3%	3%	6%	5%
25-34 jaar	20%	23%	23%	23%	26%	28%	20%
35-44 jaar	14%	17%	19%	18%	18%	15%	10%
45-54 jaar	8%	8%	9%	9%	6%	6%	5%
>55 jaar	2%	1%	1%	1%	1%	0%	0%
Wajong							
<23 jaar	41%	41%	39%	38%	41%	44%	47%
23-24 jaar	7%	8%	7%	9%	9%	8%	9%
25-34 jaar	42%	41%	43%	43%	40%	37%	36%
35-44 jaar	8%	8%	9%	9%	9%	9%	6%
45-54 jaar	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%
>55 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
WAO/WAZ							
<23 jaar	1%	1%	2%	3%	3%	4%	6%
23-24 jaar	1%	1%	1%	2%	2%	2%	3%
25-34 jaar	30%	32%	32%	35%	37%	36%	44%
35-44 jaar	34%	34%	35%	36%	40%	38%	32%
45-54 jaar	27%	24%	26%	21%	16%	18%	12%
>55 jaar	7%	6%	4%	2%	2%	3%	3%

Tabel 1.6 Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	15%	10%	9%	9%	10%	11%	11%
bloed	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
cardiovasculair	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
dermatologisch	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
endocrinologisch	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
gravidiet	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
horen	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
locomotoor	1%	2%	2%	2%	2%	2%	3%
neurologisch	6%	7%	7%	8%	8%	7%	7%
psychiatrisch	73%	77%	77%	77%	76%	74%	74%
respiratoir	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
spijsvertering	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
urogintaal	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
visus	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%

Tabel 1.7 Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	7%	7%	7%	8%	10%	12%	13%
bloed	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
cardiovasculair	4%	4%	3%	2%	2%	2%	3%
dermatologisch	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%
endocrinologisch	1%	1%	1%	1%	1%	2%	0%
graviditeit	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
horen	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
locomotoor	11%	11%	12%	11%	14%	13%	16%
neurologisch	7%	9%	9%	9%	7%	8%	13%
psychiatrisch	65%	62%	60%	61%	61%	60%	56%
respiratoir	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%
spijsvertering	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%
urogintaal	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%
visus	2%	2%	2%	2%	0%	0%	0%
onbekend/fout	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabel 1.8 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25-35%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
35-45%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
45-55%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
55-65%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
65-80%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%
80-100%	98%	98%	97%	97%	98%	97%	96%

Tabel 1.9 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	10%	10%	12%	10%	8%	6%	12%
25-35%	10%	11%	12%	11%	11%	13%	9%
35-45%	7%	7%	6%	8%	6%	9%	9%
45-55%	9%	9%	7%	6%	4%	3%	3%
55-65%	6%	6%	6%	5%	4%	6%	9%
65-80%	4%	4%	5%	4%	4%	5%	3%
80-100%	53%	54%	52%	55%	63%	58%	56%

1.2 Profiel cliënt nieuwe po-voorzieningen 2000-2006

Tabel 1.10 Aantal nieuwe po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
nieuwe voor- zieningen	2.621	2.991	1.514	1.214	1.444	1.006	253

Tabel 1.11 Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, nieuwe po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao-uitk	19%	15%	14%	15%	8%	7%	4%
Wajong	74%	75%	73%	70%	84%	86%	84%
WAO/WAZ	8%	10%	13%	15%	9%	8%	12%

Tabel 1.12 Man-vrouwverdeling per type ao-uitkering, nieuwe voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal							
man	69%	66%	64%	62%	66%	66%	66%
vrouw	31%	34%	36%	38%	34%	34%	34%
geen ao-uitk							
man	70%	66%	66%	70%	62%	72%	73%
vrouw	30%	34%	34%	30%	38%	28%	27%
Wajong							
man	69%	67%	66%	65%	66%	66%	65%
vrouw	31%	33%	34%	35%	34%	34%	35%
WAO/WAZ							
man	57%	55%	46%	39%	65%	62%	69%
vrouw	43%	45%	54%	61%	35%	38%	31%

Tabel 1.13 Gemiddelde leeftijd per type ao-uitkering, nieuwe voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao-uitk	24,7	26,9	27,0	27,6	27,8	26,9	24,2
Wajong	23,4	24,3	23,6	23,8	24,8	25,2	24,6
WAO	39,2	38,3	39,5	37,8	36,4	36,8	35,7

Tabel 1.14 Leeftijdsverdeling per type ao-uitkering, nieuwe po-
voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal							
<23 jaar	56%	45%	50%	47%	43%	42%	43%
23-24 jaar	5%	6%	5%	5%	7%	8%	8%
25-34 jaar	27%	34%	28%	30%	36%	35%	36%
35-44 jaar	7%	10%	11%	11%	11%	12%	9%
45-54 jaar	4%	5%	5%	6%	3%	3%	4%
>55 jaar	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
geen ao-uitk							
<23 jaar	66%	50%	52%	50%	48%	43%	64%
23-24 jaar	2%	3%	3%	3%	3%	6%	0%
25-34 jaar	13%	23%	18%	18%	22%	28%	18%
35-44 jaar	9%	15%	19%	16%	20%	16%	18%
45-54 jaar	8%	8%	7%	11%	5%	6%	0%
>55 jaar	2%	1%	1%	1%	2%	0%	0%
Wajong							
<23 jaar	59%	50%	59%	55%	47%	46%	47%
23-24 jaar	5%	7%	6%	6%	8%	8%	9%
25-34 jaar	30%	35%	28%	32%	37%	35%	35%
35-44 jaar	4%	6%	6%	6%	7%	9%	6%
45-54 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%
>55 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
WAO/WAZ							
<23 jaar	2%	2%	0%	4%	4%	4%	3%
23-24 jaar	2%	3%	1%	2%	2%	1%	3%
25-34 jaar	32%	35%	34%	35%	42%	33%	48%
35-44 jaar	34%	34%	32%	33%	37%	43%	31%
45-54 jaar	26%	23%	27%	23%	14%	17%	14%
>55 jaar	4%	4%	6%	3%	2%	1%	0%

Tabel 1.15 Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	27%	11%	8%	8%	9%	11%	8%
bloed	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
cardiovasculair	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
dermatologisch	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
endocrinologisch	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
graviditeit	0%	0%	0%	0%	0%		
horen	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
locomotoor	1%	1%	2%	2%	2%	2%	3%
neurologisch	5%	6%	7%	7%	8%	8%	7%
psychiatrisch	63%	77%	79%	78%	77%	74%	75%
respiratoir	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
spijsvertering	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
urogintaal	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
visus	1%	1%	1%	2%	1%	1%	2%

Tabel 1.16 Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering; nieuwe po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
onbekend/fout	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
algemeen	5%	7%	5%	5%	9%	12%	15%
bloed	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
cardiovasculair	5%	5%	5%	2%	3%	1%	0%
dermatologisch	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%
endocrinologisch	1%	1%	1%	1%	0%	3%	0%
graviditeit	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
horen	2%	1%	1%	2%	1%	0%	0%
locomotoor	10%	10%	12%	9%	14%	12%	19%
neurologisch	7%	7%	9%	11%	7%	5%	7%
psychiatrisch	67%	65%	61%	63%	61%	63%	59%
respiratoir	0%	1%	2%	1%	2%	0%	0%
spijsvertering	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
urogintaal	0%	1%	2%	1%	2%	1%	0%
visus	2%	1%	2%	4%	1%	0%	0%

Tabel 1.17 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering; nieuwe po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25-35%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
35-45%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%
45-55%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	2%
55-65%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
65-80%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	0%
80-100%	98%	98%	97%	97%	98%	97%	95%

Tabel 1.18 Mate van arbeidsongeschiktheid voor WAO/WAZ; nieuwe po-voorzieningen 2000 - 2006

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
15-25%	11%	8%	14%	12%	10%	3%	14%
25-35%	8%	9%	13%	11%	10%	14%	10%
35-45%	8%	8%	4%	9%	4%	9%	10%
45-55%	7%	10%	7%	9%	6%	3%	3%
55-65%	6%	7%	6%	7%	2%	7%	7%
65-80%	6%	3%	5%	3%	4%	5%	3%
80-100%	55%	55%	50%	48%	65%	59%	52%

1.3 Profiel banen lopende po-voorzieningen

Tabel 1.19 Omvang baan, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
minder dan 12 uur	24%	21%	18%	17%	16%	17%	Nb
12 tot 20 uur	16%	16%	16%	17%	18%	18%	Nb
20 tot 30 uur	23%	24%	25%	25%	28%	29%	Nb
meer dan 30 uur	38%	39%	41%	41%	38%	37%	Nb

Nb: niet bekend.

Tabel 1.20 Grootteklasse bedrijf, lopende po-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
0 werknemers	3%	3%	0%	3%	2%	2%	2%
1 werknemer	6%	6%	6%	5%	5%	6%	9%
2-4 werknemers	9%	10%	10%	9%	9%	10%	8%
5-9 werknemers	8%	9%	9%	8%	9%	10%	9%
10-19 werknemers	11%	12%	10%	9%	11%	10%	10%
20-49 werknemers	14%	15%	15%	14%	14%	16%	19%
50-99 werknemers	9%	9%	9%	9%	9%	9%	6%
100-199 werknemers	5%	6%	5%	7%	7%	6%	8%
200-499 werknemers	5%	5%	6%	7%	8%	6%	3%
>500 werknemers	29%	26%	29%	28%	25%	25%	26%

Tabel 1.21 Bedrijfstak, lopende po-voorzieningen

	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Landbouw, jacht en bosbouw	4%	4%	4%	4%	4%	3%
Winning van energiehoudende delfstoffen	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Winning van niet-energiehoudende delfstoffen		0%	0%	0%	0%	
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	2%	2%	2%	2%	3%	2%
Vervaardiging textielproducten	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	0%	0%	0%	0%	0%	
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging papier- en kartonwaren; uitgeverijen en drukkerijen e.d.	1%	1%	2%	2%	2%	2%
Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie; bewerking van splijt- en kweekstoffen	0%	0%	0%			
Vervaardiging van chemische producten	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Vervaardiging van glas, aardewerk, cement-, kalk- en gipsproducten	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Vervaardiging producten van metaal	2%	2%	1%	1%	2%	1%
Vervaardiging van machines en apparaten	1%	1%	1%	1%	2%	2%

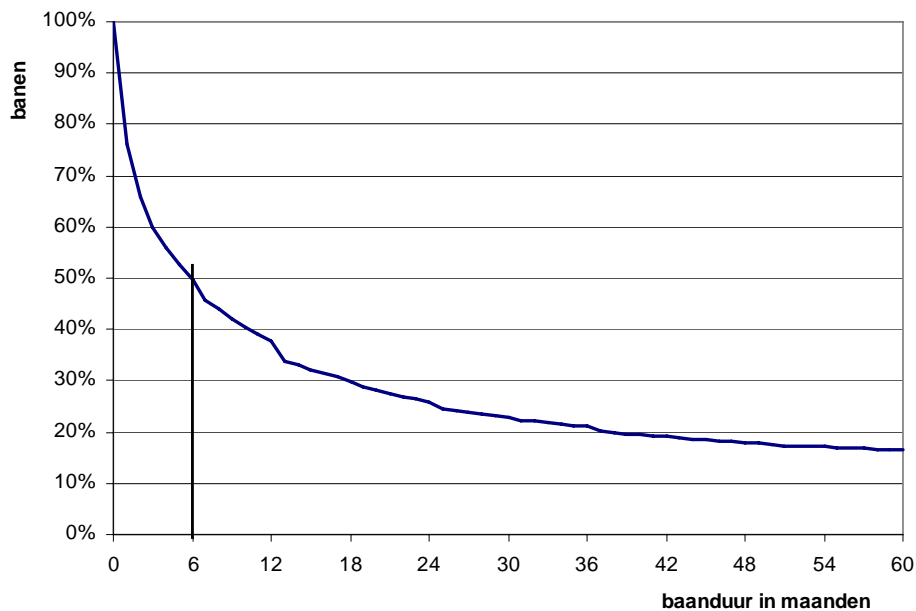
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging van transportmiddelen	1%	1%	1%	1%	0%	0%
Vervaardiging van meubels; vervaardiging van overige goederen n.e.g.	3%	4%	4%	4%	3%	4%
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en water	0%	0%	0%			
Bouwnijverheid	4%	3%	3%	3%	4%	4%
Handel en reparatie van consumentenartikelen	30%	30%	30%	32%	34%	37%
Horeca	8%	7%	7%	7%	7%	6%
Vervoer, opslag en communicatie	3%	3%	3%	3%	3%	4%
Financiële instellingen	1%	1%	1%	1%	1%	0%
Zakelijke dienstverlening en verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen	14%	13%	12%	11%	11%	10%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2%	2%	3%	2%	2%	2%
Onderwijs	2%	2%	2%	2%	2%	1%
Gezondheids- en welzijnszorg	15%	17%	16%	15%	14%	13%
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	4%	3%	3%	3%	3%	3%
Onbekend	1%	1%	1%	0%	1%	1%

Tabel 1.22 Gemiddeld maandloon (ongecorrigeerd) van banen in de periode 2000-2005, lopende po-voorzieningen

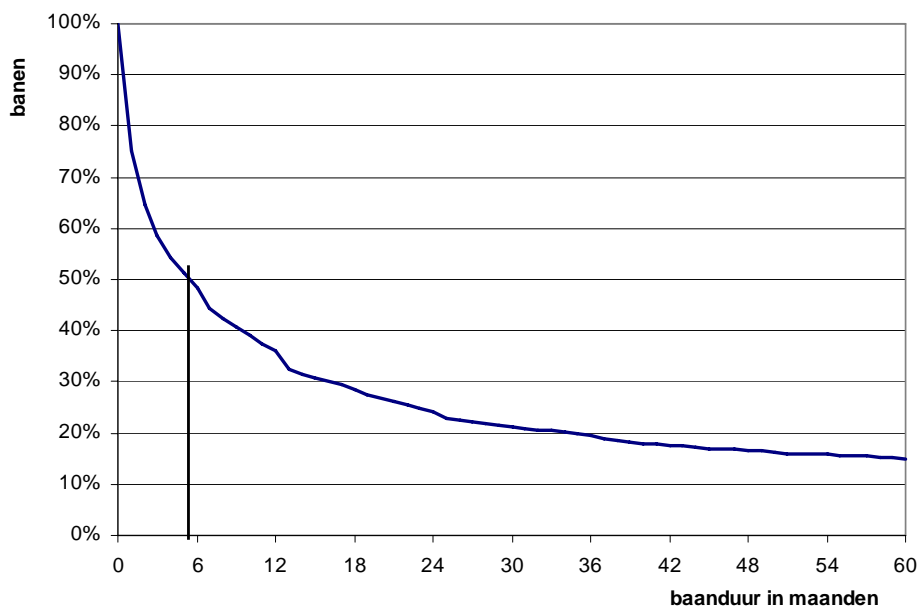
	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
gemiddeld	872	883	890	858	804	715	697

1.4 Duurzaamheid banen

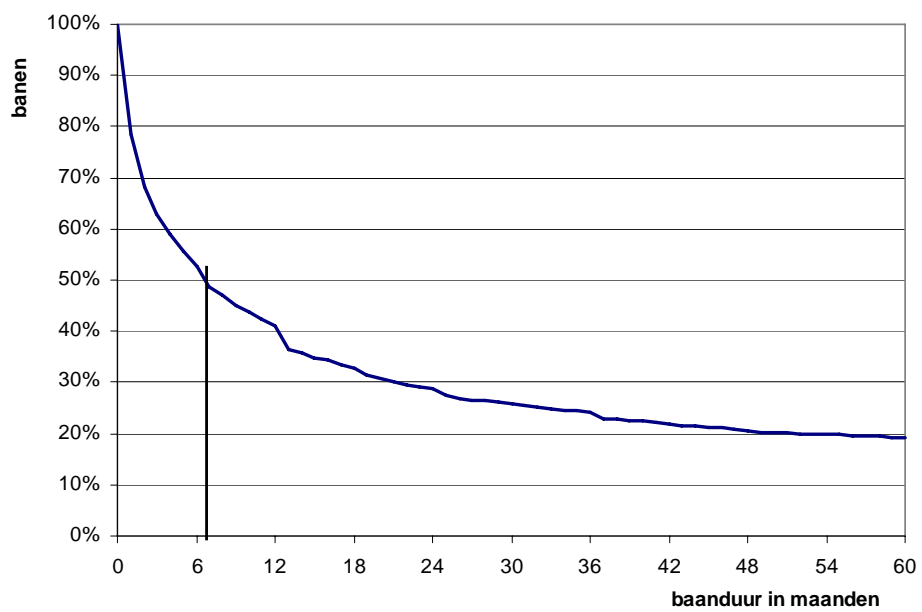
Grafiek 1.1 Duurzaamheid banen, werknemers met een PO-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004



Grafiek 1.2 Duurzaamheid banen, mannelijke werknemers met een PO-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004



Grafiek 1.3 Duurzaamheid banen, vrouwelijke werknemers met een PO-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004



Tabel 1.23 Per instroomjaar percentages totaal aantal banen van werknemers met een po-voorziening en nog werkzaam op 31-12-2005

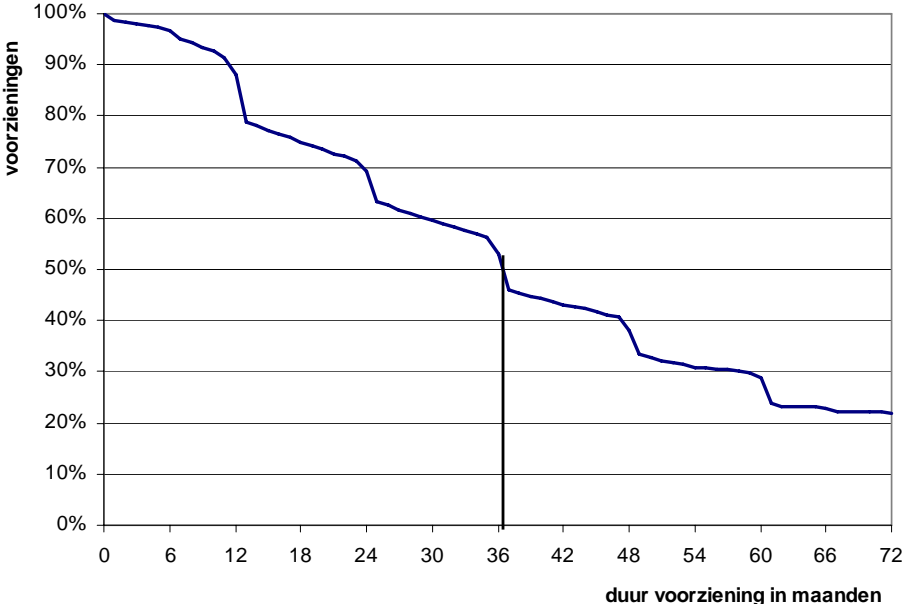
Aantal banen	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005
1	6	4	8	4	11	5	17	9	25	13	45	29
2	14	9	17	10	22	13	26	15	31	18	33	22
3	17	10	19	11	20	12	21	11	20	11	13	8
4	14	9	14	9	15	8	14	8	12	7	6	3
5	11	7	12	7	11	6	9	5	6	3	2	1
6	9	5	9	5	7	4	6	3	3	2	0	0
7	7	4	6	3	5	3	3	2	2	1	0	0
8	6	3	4	2	3	1	2	1	0	0	0	0
9 of meer	18	8	11	5	7	3	3	1	1	0	0	0
totaal	100	59	100	56	100	55	100	55	100	55	100	63
aantal per jaar	0,9		0,9		0,9		1,0		1,1			

1.5 Duurzaamheid po-voorzieningen

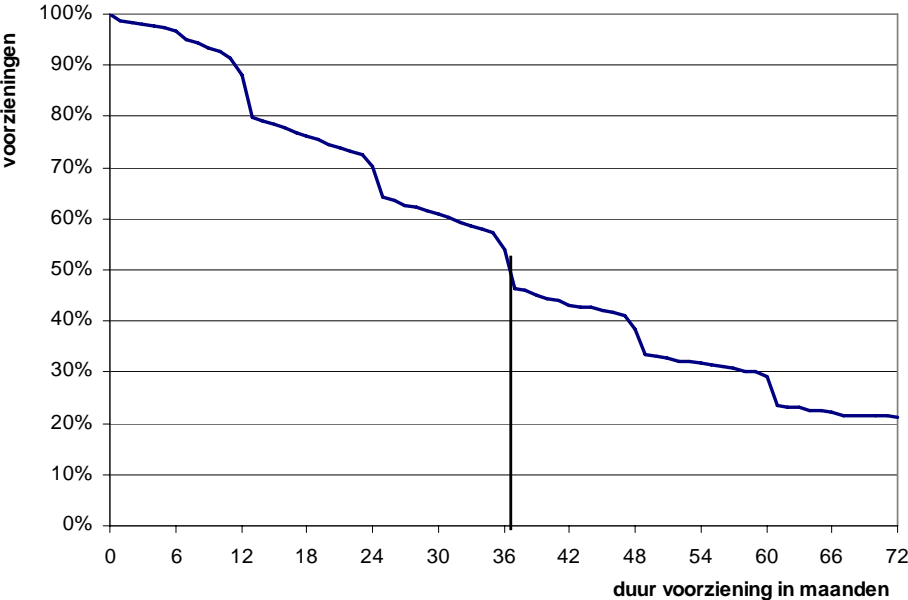
Tabel 1.24 Per instroomjaar percentages totaal aantal voorzieningen van mensen met een po-voorziening en nog lopend op 31-12-2006

Aantal voorzie- ningen	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006
1	78	28	74	33	73	34	75	38	74	42	77	50	92	81
2	20	15	22	16	22	17	23	15	23	16	21	17	8	7
3 of meer	2	2	2	2	4	3	2	1	2	2	1	1	0	0
totaal	100	45	100	51	100	54	100	54	100	60	100	68	100	88
aantal voorz per jaar	0,2		0,2		0,3		0,3		0,5		0,7			

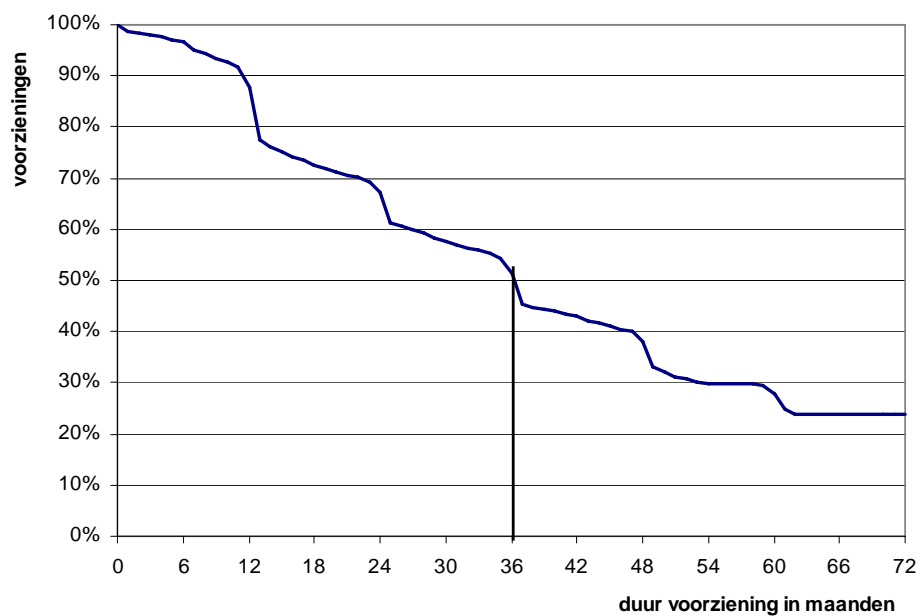
Grafiek 1.4 Duurzaamheid po-voorziening, totaal, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005



Grafiek 1.5 Duurzaamheid po-voorziening, mannen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005



Grafiek 1.6 Duurzaamheid po-voorziening, vrouwen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005



2 ANALYSES INTEGRALE BESTANDEN WSW

2.1 Profiel cliënt lopende bw-voorzieningen

Tabel 2.1 Aantal lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
aantal voor- zieningen	3.409	2.537	1.968	1.569	1.383	1.084	731

Tabel 2.2 Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao- uitkering	46%	43%	41%	38%	37%	35%	36%
Wajong	31%	34%	37%	40%	40%	39%	35%
WAO/WAZ	24%	23%	22%	22%	24%	26%	28%

Tabel 2.3 Man-vrouwverdeling, lopende bw-voorzieningen

		2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal	man	70%	70%	71%	70%	67%	67%	67%
	vrouw	30%	30%	29%	30%	33%	33%	33%
geen ao- uitkering	man	68%	68%	69%	67%	65%	64%	67%
	vrouw	32%	32%	31%	33%	35%	36%	33%
Wajong	man	69%	68%	70%	68%	65%	65%	68%
	vrouw	31%	32%	30%	32%	35%	35%	32%
WAO/WAZ	man	75%	75%	76%	79%	75%	72%	68%
	vrouw	25%	25%	24%	21%	25%	28%	32%

Tabel 2.4 Gemiddelde leeftijd naar sexe, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
man	36,5	35,6	34,7	34,5	34,3	33,7	33,8
vrouw	35,2	33,7	32,8	32,0	31,9	32,0	31,7

Tabel 2.5 Gemiddelde leeftijd naar uitkering, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao-uitkering	37,7	36,7	35,8	35,6	35,6	35,4	35,0
Wajong	27,1	26,8	26,9	26,6	26,6	26,4	25,6
WAO	44,6	43,9	43,2	43,4	41,7	40,3	40,0

Tabel 2.6 Leeftijdsverdeling per type uitkering, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal							
<23 jaar	14%	16%	17%	17%	17%	17%	18%
23-24 jaar	3%	3%	4%	5%	4%	5%	7%
25-34 jaar	31%	33%	34%	35%	36%	37%	34%
35-44 jaar	23%	23%	23%	22%	22%	24%	23%
45-54 jaar	21%	18%	17%	17%	18%	16%	17%
>55 jaar	7%	6%	5%	4%	2%	2%	2%
geen ao-uitk							
<23 jaar	10%	12%	13%	12%	11%	9%	9%
23-24 jaar	2%	3%	2%	3%	3%	3%	6%
25-34 jaar	30%	30%	31%	35%	35%	37%	34%
35-44 jaar	26%	28%	28%	26%	27%	30%	28%
45-54 jaar	24%	20%	19%	20%	22%	20%	21%
>55 jaar	8%	7%	6%	4%	2%	2%	1%
Wajong							
<23 jaar	32%	31%	30%	31%	32%	34%	39%
23-24 jaar	6%	6%	8%	9%	8%	9%	11%
25-34 jaar	47%	50%	48%	46%	48%	47%	42%
35-44 jaar	13%	11%	11%	11%	10%	9%	7%
45-54 jaar	3%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
>55 jaar	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
WAO/WAZ							
<23 jaar	0%	1%	1%	0%	1%	2%	3%
23-24 jaar	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
25-34 jaar	15%	15%	18%	15%	20%	23%	23%
35-44 jaar	32%	34%	33%	36%	36%	38%	39%
45-54 jaar	38%	38%	38%	40%	36%	32%	30%
>55 jaar	15%	12%	10%	8%	6%	4%	4%

Tabel 2.7 Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering; lopende bw-voorzieningen

Wajong	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	11%	9%	9%	9%	10%	11%	11%
bloed	0%	0%					
cardiovasculair	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
dermatologisch	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
endocrinologisch	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
graviditeit					0%	0%	
horen	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
locomotoor	3%	3%	2%	2%	2%	1%	2%
neurologisch	10%	10%	10%	11%	11%	11%	9%
psychiatrisch	70%	72%	73%	74%	71%	70%	70%
respiratoir	0%	0%					
spijsvertering	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
urogintaal	0%						
visus	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
onbekend	2%	2%	2%	2%	2%	3%	4%

Tabel 2.8 Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, lopende bw-voorzieningen

WAO/WAZ	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	8%	8%	9%	8%	9%	11%	12%
bloed	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%
cardiovasculair	5%	4%	3%	4%	4%	2%	1%
dermatologisch	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
endocrinologisch	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%
graviditeit			0%	0%	0%	0%	
horen	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
locomotoor	35%	33%	35%	35%	31%	26%	30%
neurologisch	6%	7%	8%	8%	8%	11%	10%
psychiatrisch	36%	37%	35%	34%	36%	34%	29%
respiratoir	2%	1%	2%	1%	1%	2%	3%
spijsvertering	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%
urogintaal	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%
visus	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
onbekend/fout	3%	3%	4%	5%	5%	6%	7%

Tabel 2.9 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering; lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25-35%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
35-45%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
45-55%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%
55-65%	0%	1%	1%	1%	1%	0%	0%
65-80%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
80-100%	96%	96%	97%	97%	97%	98%	98%

Tabel 2.10 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met WAO/WAZ -uitkering; lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	12%	11%	11%	9%	9%	10%	11%
25-35%	13%	13%	12%	12%	9%	5%	6%
35-45%	10%	10%	9%	9%	9%	9%	10%
45-55%	6%	6%	5%	5%	6%	5%	4%
55-65%	5%	6%	5%	5%	3%	3%	3%
65-80%	3%	4%	3%	2%	2%	1%	1%
80-100%	51%	51%	55%	58%	63%	66%	64%

Tabel 2.11 Handicap Wsw-indicatie, werknemers zonder ao-uitkering, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Lichamelijk gehandicapt (1)	2%	1%	2%	3%	4%	3%	4%
Licht verstandelijk gehandicapt (2a)	1%	1%	1%	2%	2%	1%	
Matig verstandelijk gehandicapt (2b)					0%	0%	
Psychisch gehandicapt (3)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Overig (4)	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Licht verstandelijk gehandicapt	23%	22%	20%	20%	19%	21%	20%
Matig verstandelijk gehandicapt	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Demente personen	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%
Bewustzijnsgehandicapten	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
Niet ernstig psychisch gehandicapt	42%	42%	39%	36%	36%	36%	36%
Ernstig psychisch gehandicapt	5%	5%	6%	7%	7%	6%	5%
Doven	1%	1%	1%	2%	1%	2%	2%
Overig auditief gehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Blinden	0%	0%	0%	1%	1%	1%	2%
Overig visueel gehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Evenwichtgehandicapten			0%	0%	0%		
Overig zintuiglijk gehandicapten	1%	0%	1%	0%	0%	0%	
Uithoudingsgehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Overige orgaangehandicapten	1%	1%	2%	2%	2%	2%	3%
Motorisch gehandicapten	11%	12%	12%	11%	12%	12%	12%
Overige gehandicapten	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

Tabel 2.12 Handicap Wsw-indicatie, werknemers met Wajong-uitkering,
lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Lichamelijk gehandicapt (1)	1%	1%	2%	2%	2%	2%	4%
Licht verstandelijk gehandicapt (2a)	2%	2%	3%	4%	3%	4%	5%
Matig verstandelijk gehandicapt (2b)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Psychisch gehandicapt(3)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Overig (4)	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Licht verstandelijk gehandicapt	40%	40%	40%	38%	36%	35%	35%
Matig verstandelijk gehandicapt	7%	7%	9%	8%	7%	8%	5%
Demente personen	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%
Bewustzijnsgehandicapten	1%	1%	1%	1%	0%	0%	
Niet ernstig psychisch gehandicapt	26%	26%	24%	24%	25%	24%	21%
Ernstig psychisch gehandicapt	5%	6%	6%	6%	7%	6%	8%
Doven	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Overig auditief gehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Blinden	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Overig visueel gehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Evenwichtgehandicapten		0%	0%	0%	0%	0%	0%
Overig zintuiglijk gehandicapten	0%	0%	0%	0%	1%	0%	
Uithoudingsgehandicapten	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%
Overige orgaangehandicapten	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Motorisch gehandicapten	7%	6%	7%	7%	8%	8%	7%
Overige gehandicapten	3%	3%	2%	3%	3%	3%	4%

Tabel 2.13 Handicap Wsw-indicatie, werknemers met WAO/WAZ-uitkering; lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Lichamelijk gehandicapt (1)	3%	2%	2%	3%	3%	4%	5%
Licht verstandelijk gehandicapt (2a)	0%	0%		0%	1%	1%	0%
Matig verstandelijk gehandicapt (2b)					0%	0%	0%
Psychisch gehandicapt (3)	1%	2%	2%	1%	2%	1%	1%
Overig (4)	0%	0%	0%	0%			
Licht verstandelijk gehandicapt	4%	5%	6%	5%	6%	6%	7%
Matig verstandelijk gehandicapt	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0%
Demente personen	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Bewustzijnsgehandicapten	0%	1%	1%		0%	1%	1%
Niet ernstig psychisch gehandicapt	44%	45%	45%	42%	42%	42%	41%
Ernstig psychisch gehandicapt	5%	4%	4%	6%	7%	7%	5%
Doven	0%						
Overig auditief gehandicapten	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Blinden	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
Overig visueel gehandicapten	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Evenwichtgehandicapten	0%	0%					
Overig zintuiglijk gehandicapten	1%	2%	2%	1%	1%	1%	0%
Uithoudingsgehandicapten	2%	2%	2%	1%	1%	1%	0%
Overige orgaangehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Motorisch gehandicapten	28%	28%	29%	30%	29%	27%	27%
Overige gehandicapten	6%	6%	5%	4%	3%	4%	5%

Tabel 2.14 Besluit arbeidshandicap Wsw-indicatie, werknemers met Wa-jong-uitkering; lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
licht	1%	1%	2%	2%	3%	3%	3%
matig	59%	56%	53%	53%	51%	53%	56%
ernstig	40%	43%	45%	45%	45%	44%	41%

Tabel 2.15 Besluit arbeidshandicap Wsw-indicatie, werknemers met WAO/WAZ-uitkering; lopende voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
licht	11%	13%	9%	11%	13%	11%	13%
matig	74%	72%	73%	70%	67%	69%	69%
ernstig	16%	15%	18%	18%	20%	19%	18%

2.2 Profiel cliënt nieuwe bw-voorzieningen 2000-2006

Tabel 2.16 Aantal nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
nieuwe voor- zieningen	1.360	1.009	726	479	572	477	505

Tabel 2.17 Type arbeidsongeschiktheidsuitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao- uitkering	50%	46%	47%	40%	36%	34%	37%
Wajong	25%	30%	30%	39%	41%	44%	33%
WAO/WAZ	25%	24%	23%	21%	23%	22%	30%

Tabel 2.18 Man-vrouwverdeling, nieuwe bw-voorzieningen

		2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal	man	70%	67%	71%	72%	68%	65%	63%
	vrouw	30%	33%	29%	28%	32%	35%	37%
geen ao uitkering	man	69%	67%	70%	68%	65%	61%	64%
	vrouw	31%	33%	30%	32%	35%	39%	36%
Wajong	man	71%	63%	71%	72%	64%	60%	61%
	vrouw	29%	37%	29%	28%	36%	40%	39%
WAO/WAZ	man	73%	73%	71%	80%	78%	78%	63%
	vrouw	27%	27%	29%	20%	22%	22%	37%

Tabel 2.19 Gemiddelde leeftijd naar sexe, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
man	36,3	35,0	33,1	32,8	33,7	32,2	34,4
vrouw	35,7	33,1	33,0	31,0	30,4	30,9	31,9

Tabel 2.20 Gemiddelde leeftijd naar type ao-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
geen ao- uitkering	37,6	36,1	34,4	34,1	34,7	33,8	35,3
Wajong	25,5	25,0	25,1	24,7	25,4	26,5	25,7
WAO	43,7	42,8	40,8	43,0	42,4	39,1	39,4
WAZ	48,8	48,7	53,0	43,0	51,0	49,0	45,7

Tabel 2.21 Leeftijdsverdeling naar type ao-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Totaal							
<23 jaar	17%	21%	24%	28%	23%	20%	18%
23-24 jaar	3%	3%	3%	5%	5%	5%	6%
25-34 jaar	27%	27%	29%	26%	31%	38%	33%
35-44 jaar	23%	27%	24%	23%	21%	24%	25%
45-54 jaar	23%	18%	15%	15%	17%	12%	17%
>55 jaar	7%	5%	4%	3%	3%	1%	1%
geen ao-uitk							
<23 jaar	11%	15%	20%	19%	16%	11%	10%
23-24 jaar	2%	3%	2%	4%	4%	4%	5%
25-34 jaar	30%	27%	28%	30%	31%	38%	34%
35-44 jaar	24%	31%	28%	27%	25%	35%	27%
45-54 jaar	26%	18%	17%	16%	21%	12%	22%
>55 jaar	7%	6%	5%	5%	3%	1%	1%
Wajong							
<23 jaar	46%	47%	46%	52%	42%	36%	40%
23-24 jaar	8%	6%	7%	8%	7%	8%	10%
25-34 jaar	32%	37%	36%	28%	39%	43%	41%
35-44 jaar	12%	9%	9%	10%	11%	11%	7%
45-54 jaar	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%
>55 jaar	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%
WAO/WAZ							
<23 jaar	0%	0%	1%	0%	2%	2%	3%
23-24 jaar	1%	0%	1%	0%	1%	2%	2%
25-34 jaar	18%	15%	25%	15%	16%	27%	24%
35-44 jaar	30%	40%	36%	41%	35%	35%	41%
45-54 jaar	40%	37%	31%	41%	38%	33%	27%
>55 jaar	12%	8%	7%	4%	8%	1%	3%

Tabel 2.22 Diagnosecode UWV, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	16%	10%	10%	8%	10%	11%	11%
bloed	0%	1%					
cardiovasculair	0%	2%	0%	1%		2%	
dermatologisch	0%		0%	1%		0%	1%
endocrinologisch	1%	0%					
graviditeit					0%	0%	
horen	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%
locomotoor	2%	3%	5%	2%	2%	1%	1%
neurologisch	10%	9%	9%	11%	12%	13%	10%
psychiatrisch	65%	72%	71%	75%	73%	69%	70%
respiratoir	1%	1%					
spijsvertering	0%	0%		1%	0%	0%	1%
urogintaal	1%						
visus	1%	0%	1%		1%		2%
onbekend	1%	1%	3%	2%	1%	2%	4%

Tabel 2.23 Diagnosecode UWV, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
algemeen	10%	6%	7%	8%	7%	10%	12%
bloed	0%					1%	
cardiovasculair	5%	7%	2%	4%	6%	3%	2%
dermatologisch			1%		2%	1%	1%
endocrinologisch	1%	2%	1%	1%	1%		1%
graviditeit						1%	
horen	1%	0%		1%			1%
locomotoor	35%	33%	38%	38%	30%	21%	30%
neurologisch	6%	3%	8%	7%	9%	12%	11%
psychiatrisch	34%	42%	37%	34%	39%	43%	29%
respiratoir	1%	2%	1%	3%	2%		2%
spijsvertering	1%	1%	2%		2%	4%	2%
urogintaal	1%	1%	1%			1%	1%
visus	0%	0%		1%	1%		1%
onbekend/fout	3%	2%	2%	2%	2%	4%	7%

Tabel 2.24 Handicap Wsw-indicatie, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Lichamelijk gehandicapt (1)	1%	0%	1%	1%	1%	0%	2%
Licht verstandelijk gehandicapt (2a)	1%	1%	2%	2%	3%	2%	3%
Matig verstandelijk gehandicapt (2b)	1%	0%	0%	2%	0%	0%	1%
Psychisch gehandicapt (3)		0%		1%	0%	1%	1%
Overig (4)	0%				1%		
Licht verstandelijk gehandicapt	42%	39%	39%	45%	37%	37%	37%
Matig verstandelijk gehandicapt	6%	7%	8%	9%	6%	9%	4%
Demente personen	3%	2%	1%	3%	2%	2%	2%
Bewustzijnsgehandicapten	1%	0%	2%	3%	1%	0%	
Niet ernstig psychisch gehandicapt	27%	32%	28%	23%	26%	26%	25%
Ernstig psychisch gehandicapt	4%	5%	6%	3%	8%	4%	9%
Doven	1%				0%	0%	1%
Overig auditief gehandicapten	1%	1%	1%	1%	0%	0%	2%
Blinden	0%		0%				1%
Overig visueel gehandicapten	1%	1%	1%	1%	1%	0%	2%
Evenwichtgehandicapten							1%
Overig zintuiglijk gehandicapten		1%		1%	1%	1%	
Uithoudingsgehandicapten	1%	1%	0%	1%	0%	1%	
Overige orgaangehandicapten	1%	1%	0%		0%		
Motorisch gehandicapten	6%	5%	6%	6%	8%	10%	7%
Overige gehandicapten	3%	4%	2%	2%	4%	2%	2%

Tabel 2.25 Handicap Wsw-indicatie, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Lichamelijk gehandicapt (1)	3%	1%	1%		1%	4%	3%
Licht verstandelijk gehandicapt (2a)	0%	0%			1%	1%	1%
Matig verstandelijk gehandicapt (2b)							
Psychisch gehandicapt (3)	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%
Overig (4)	1%		1%	1%			
Licht verstandelijk gehandicapt	4%	3%	7%	1%	6%	4%	9%
Matig verstandelijk gehandicapt	1%					1%	1%
Demente personen	1%				1%	1%	1%
Bewustzijnsgehandicapten	1%	1%	2%		1%	1%	
Niet ernstig psychisch gehandicapt	42%	48%	47%	47%	46%	41%	43%
Ernstig psychisch gehandicapt	6%	5%	1%	4%	5%	11%	5%
Doven	0%						
Overig auditief gehandicapten	1%	1%	1%				2%
Blinden				3%			
Overig visueel gehandicapten	1%	2%			2%		1%
Evenwichtgehandicapten	1%	0%					
Overig zintuiglijk gehandicapten	1%	1%	2%	4%	2%	2%	1%
Uithoudingsgehandicapten	3%	2%	3%	3%	2%	1%	1%
Overige orgaangehandicapten	1%	2%	1%	1%	1%	3%	1%
Motorisch gehandicapten	28%	26%	29%	30%	29%	25%	27%
Overige gehandicapten	6%	7%	4%	3%	3%	4%	4%

Tabel 2.26 Besluit arbeidshandicap indicatie Wsw, werknemers met Wa-jong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
licht	1%	1%	2%	1%	4%	4%	3%
matig	69%	66%	56%	58%	55%	52%	60%
ernstig	30%	33%	42%	41%	41%	44%	37%

Tabel 2.27 Besluit arbeidshandicap indicatie Wsw, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
licht	8%	19%	4%	7%	15%	9%	11%
matig	77%	70%	81%	78%	65%	68%	71%
ernstig	15%	11%	15%	16%	20%	23%	18%

Tabel 2.28 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met Wajong-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25-35%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
35-45%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%
45-55%	1%	1%	2%	1%	1%	0%	1%
55-65%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	0%
65-80%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
80-100%	97%	97%	97%	97%	97%	98%	98%

Tabel 2.29 Mate van arbeidsongeschiktheid, werknemers met WAO/WAZ-uitkering, nieuwe bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
<15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15-25%	13%	10%	13%	7%	6%	9%	11%
25-35%	12%	12%	13%	16%	13%	6%	7%
35-45%	10%	10%	8%	8%	8%	8%	10%
45-55%	6%	7%	5%	4%	6%	5%	5%
55-65%	4%	5%	4%	9%	3%	3%	4%
65-80%	2%	5%	2%	2%	2%	2%	1%
80-100%	53%	52%	55%	54%	61%	68%	61%

2.3 Profiel banen lopende bw-voorzieningen

Tabel 2.30 Omvang baan, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
minder dan 12 uur	8%	6%	6%	6%	5%	6%	nb
12 tot 20 uur	8%	8%	6%	6%	8%	8%	nb
20 tot 30 uur	20%	20%	21%	20%	19%	18%	nb
meer dan 30 uur	64%	66%	67%	68%	68%	68%	nb

Nb: niet bekend.

Tabel 2.31 Grootteklasse bedrijf, lopende bw-voorzieningen

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
0 werknemers	4%	4%	1%	4%	7%	6%	12%
1 werknemer	7%	8%	8%	6%	6%	7%	5%
2-4 werknemers	7%	8%	9%	9%	8%	7%	8%
5-9 werknemers	9%	10%	9%	8%	7%	10%	9%
10-19 werknemers	8%	9%	9%	7%	10%	11%	10%
20-49 werknemers	11%	12%	14%	12%	10%	12%	12%
50-99 werknemers	7%	7%	9%	8%	8%	7%	7%
100-199 werknemers	7%	8%	6%	8%	7%	7%	6%
200-499 werknemers	10%	10%	9%	9%	9%	7%	10%
>500 werknemers	30%	23%	25%	28%	29%	26%	20%

Tabel 2.32 Bedrijfstak, lopende bw-voorzieningen

	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Landbouw, jacht en bosbouw	3%	4%	4%	4%	5%	3%
Winning van energiehoudende delfstoffen	0%		0%	0%	0%	0%
Vervaardiging van voedings- en genotmid- delen	2%	2%	1%	1%	2%	2%
Vervaardiging textielproducten	1%	1%	1%	1%	0%	0%
Vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	0%	0%	0%	0%	0%	
Houtindustrie en vervaardiging van artike- len van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging papier- en kartonwaren; uit- geverijen en drukkerijen e.d.	2%	2%	2%	2%	2%	1%
Aardolie- en steenkoolverwerkende indu- strie; bewerking van splijt- en kweekstoffen				0%		
Vervaardiging van chemische producten	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging van glas, aardewerk, ce- ment-, kalk- en gipsproducten	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vervaardiging producten van metaal	2%	2%	1%	2%	2%	1%
Vervaardiging van machines en apparaten	0%	1%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Vervaardiging van transportmiddelen	0%	0%	1%	0%	1%	0%

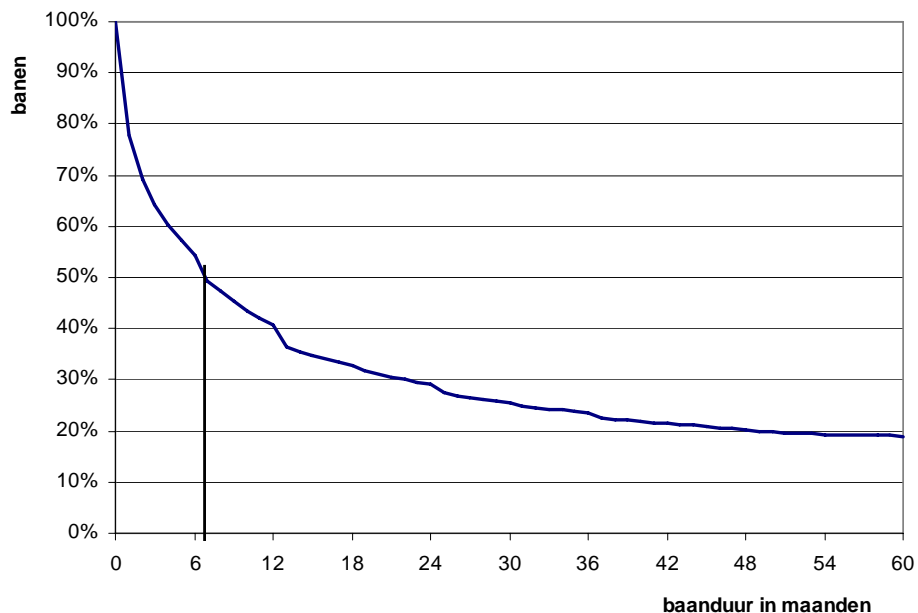
	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Vervaardiging van meubels; vervaardiging van overige goederen n.e.g.	12%	13%	15%	14%	13%	11%
Bouwnijverheid	4%	4%	3%	3%	3%	4%
Reparatie van consumentenartikelen en handel	21%	21%	21%	21%	22%	22%
Horeca	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Vervoer, opslag en communicatie	4%	4%	4%	3%	3%	3%
Financiële instellingen	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening	12%	13%	12%	13%	14%	19%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	5%	3%	4%	5%	6%	6%
Onderwijs	4%	4%	4%	4%	2%	2%
Gezondheids- en welzijnszorg	13%	14%	14%	13%	12%	10%
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	5%	5%	4%	3%	3%	4%
Onbekend	0%	0%	0%	0%	1%	0%

Tabel 2.33 Gemiddeld maandloon banen in de periode 2000-2005; lopende bw-voorzieningen

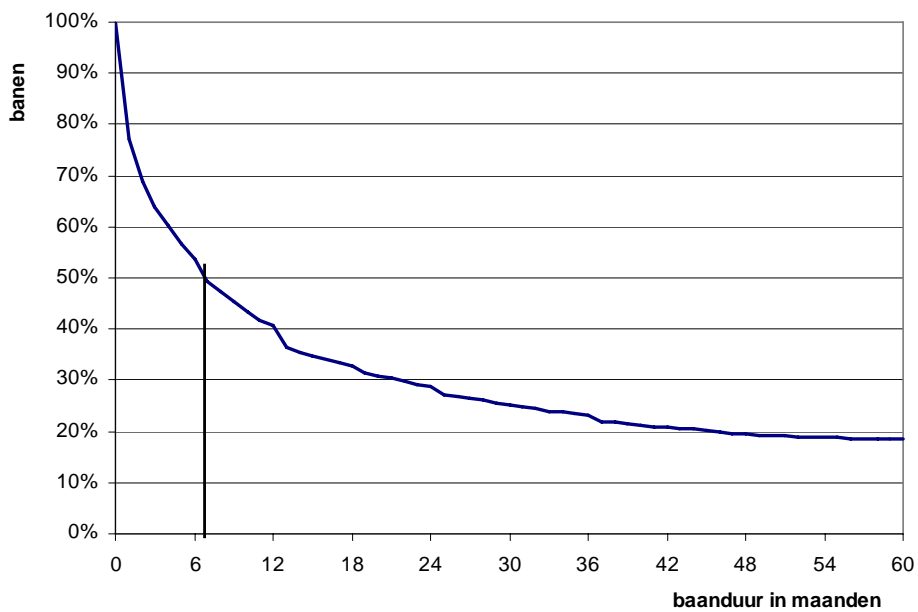
	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
gemiddeld	1.265	1.275	1.299	1.287	1.296	1.259	1.102

2.4 Duurzaamheid banen

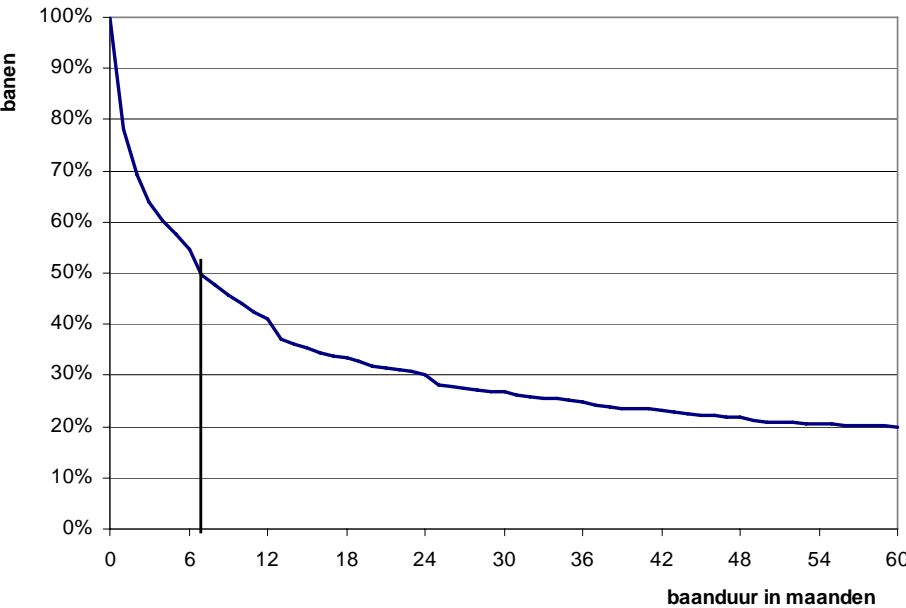
Grafiek 2.1 Duurzaamheid banen, werknemers met een bw-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004



Grafiek 2.2 Duurzaamheid banen, mannelijke werknemers met een bw-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004



Grafiek 2.3 Duurzaamheid banen, vrouwelijke werknemers met een bw-voorziening, banen gestart in periode 2000-2004



Tabel 2.34 Per instroomjaar percentages totaal aantal banen van werknemers met een SW-BW voorziening en nog werkzaam op 31-12-2005

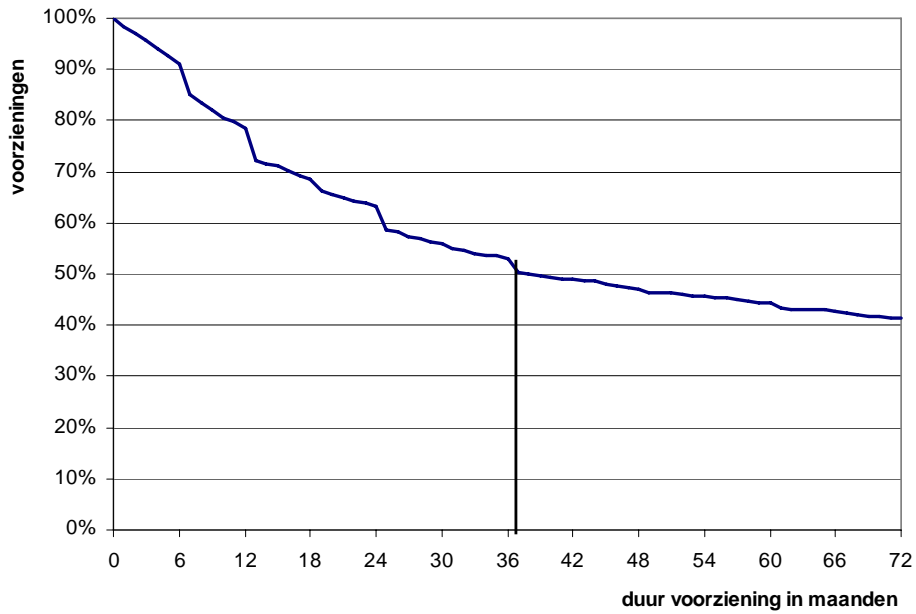
aantal banen	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005	gestart	werkzaam 2005
1	5	3	6	3	10	6	14	9	20	13	36	27
2	13	9	17	11	21	15	26	18	33	23	37	28
3	15	10	19	13	25	17	24	15	23	16	18	13
4	16	10	16	11	15	10	16	10	12	8	6	4
5	12	8	12	8	10	7	8	4	7	5	2	1
6	8	5	8	5	6	4	5	3	2	1	0	0
7	8	5	6	4	5	3	3	2	2	1	0	0
8	6	4	4	3	2	1	2	1	1	0	0	0
9 of meer	16	9	11	6	6	4	4	2	2	1	0	0
totaal	99	63	99	64	100	67	102	64	102	68	99	73
aantal banen												
per jaar	0,8	0,8		0,8		0,9		1,0				

2.5 Duurzaamheid bw-voorzieningen

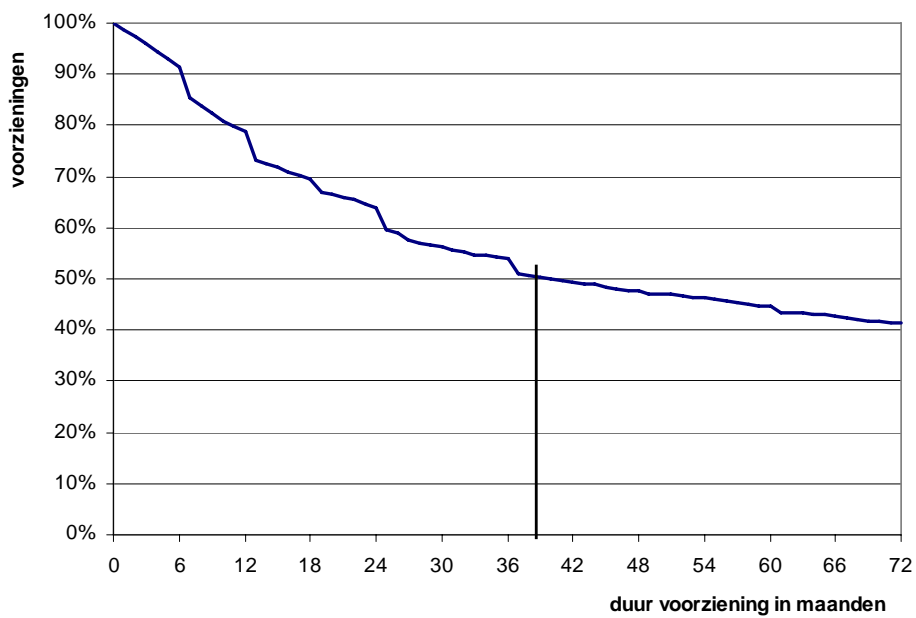
Tabel 2.35 Per instroomjaar percentages totaal aantal voorzieningen van mensen met een SW-BW voorziening en nog lopend op 31-12-2006

aantal voor- zieningen	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006	gestart	lopend 2006
1	75	33	65	28	66	31	70	36	75	41	80	54	91	82
2	18	11	27	15	26	17	23	16	20	14	17	13	8	6
3 of meer	5	4	7	4	8	6	8	6	5	4	3	2	1	1
totaal	100	48	100	47	100	54	100	58	100	59	100	69	100	89
aantal voorz per jaar	0,2		0,3		0,3		0,4		0,5		0,8			

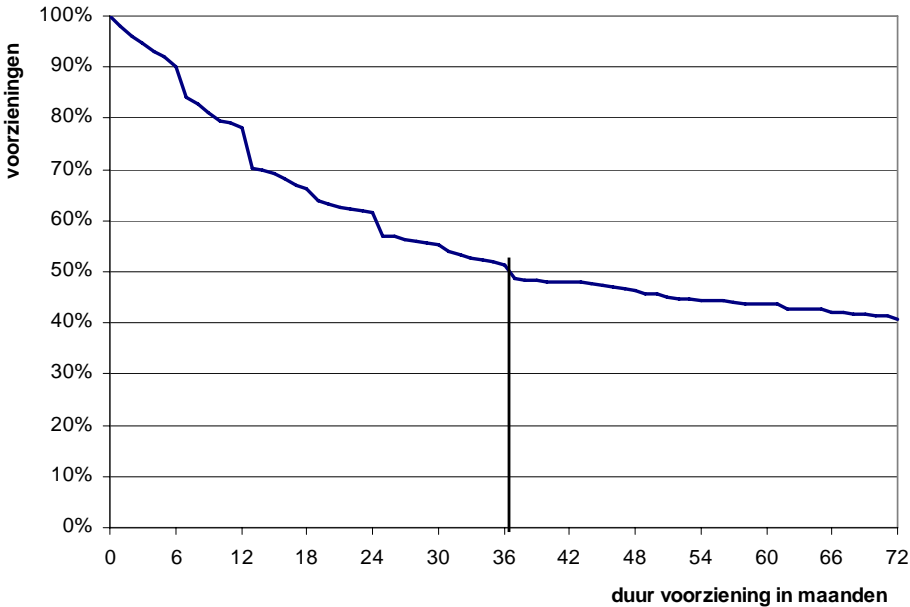
Grafiek 2.4 Duurzaamheid bw-voorziening, totaal, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005



Grafiek 2.5 Duurzaamheid bw-voorziening, mannen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005



Grafiek 2.6 Duurzaamheid bw-voorziening, vrouwen, voorzieningen gestart in de periode 2000-2005



3 TABELLEN DOSSIERONDERZOEKEN UWV EN Wsw

Tabel 3.1 Type uitkering, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	Uwv	Wsw
	n=227 (22% onbekend)	n=105 (58% onbekend)
geen ao-uitkering	5%	40%
WAO/WIA	81%	21%
Wajong	14%	22%
WW/WWB/anders		17%
	100%	100%

Tabel 3.2 Besluit arbeidshandicap Wsw-indicatie, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	Wsw
	n=201 (19% onbekend)
Licht	2%
Matig	83%
Zwaar	15%
Totaal	100%

Tabel 3.3 Reden intake Wsw-indicatie, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	Wsw
	n=231 (7% onbekend)
Lichamelijk	18%
Psychisch	16%
Verstandelijk	16%
Lichamelijke en psychisch	21%
Lichamelijk en verstandelijk	11%
Psychisch en verstandelijk	9%
Lichamelijk, psychisch en verstandelijk	10%
Totaal	100%

Tabel 3.4 Duur dienstverband, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV	Wsw
	n=231 (20% onbekend)	n=218 (12% onbekend)
< 1 jaar	35%	47%
1 tot 2 jaar	32%	15%
2 tot 5 jaar	19%	21%
5 tot 10 jaar	11%	7%
> 10 jaar	4%	1%
Totaal	100%	100%

Tabel 3.5 Uren arbeidsovereenkomst, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV	Wsw
	N=231	n=165
Uren arbovereenkomst	31,0	30,0

Tabel 3.6 Uren arbeidsovereenkomst per week per verslagperiode UWV, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV			
	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	3 ^e halfjaar	4 ^e halfjaar
	N=168	N=86	N=65	N=47
Uren arbovereenkomst	30,3	31,2	30,7	30,7

Tabel 3.7 Gemiddeld aantal contactmomenten/begeleidingsuren per maand, per verslagperiode UWV, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV			
	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	3 ^e halfjaar	4 ^e halfjaar
	N=90	N=70	N=47	N=23
Begeleidingsuren per mnd	10,4	8,0	7,0	5,5
	n=88	N=69	N=46	N=23
Contactmomenten per mnd	8,0	6,0	5,5	5,0

Tabel 3.8 Tevredenheid werkgever over de jobcoaching, per verslagperiode UWV, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

		UWV			
		onvoldoende	matig	voldoende	goed
1^e halfjaar	n=91				
aantal contacten jobcoach met werknemer		0%	0%	35%	65%
aantal contacten jobcoach met betrokken collega's/leidinggevende		0%	0%	38%	62%
bereikbaarheid jobcoach		0%	2%	26%	71%
aandacht jobcoach voor:					
persoonlijke ontwikkeling		0%	3%	31%	66%
ontwikkeling werknemersvaardigheden		0%	4%	47%	49%
werkomgeving		0%	2%	47%	51%
loopbaanperspectief		0%	6%	52%	42%
2^e halfjaar	n=66				
aantal contacten jobcoach met werknemer		2%	3%	43%	52%
aantal contacten jobcoach met betrokken collega's/leidinggevende		0%	3%	44%	53%
bereikbaarheid jobcoach		0%	2%	36%	62%
aandacht jobcoach voor:					
persoonlijke ontwikkeling		0%	3%	33%	64%
ontwikkeling werknemersvaardigheden		0%	5%	45%	50%
werkomgeving		0%	0%	45%	55%
loopbaanperspectief		0%	2%	50%	48%
3^e halfjaar	n=45				
aantal contacten jobcoach met werknemer		0%	0%	38%	62%
aantal contacten jobcoach met betrokken collega's/leidinggevende		0%	0%	34%	66%
bereikbaarheid jobcoach		0%	0%	23%	77%
aandacht jobcoach voor:					
persoonlijke ontwikkeling		0%	6%	38%	55%
ontwikkeling werknemersvaardigheden		0%	6%	45%	49%
werkomgeving		0%	0%	45%	55%
loopbaanperspectief		0%	7%	58%	36%

Tabel 3.9 Tevredenheid werkgever over functioneren werknemer, per verslagperiode UWV, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

functioneert werknemer naar verwachting?	UWV			
	nee	enigzins	ja	boven verwachting
1^e halfjaar n=91	1%	21%	68%	10%
2^e halfjaar n=66	0%	30%	67%	3%
3^e halfjaar n=45	2%	17%	72%	9%

Tabel 3.10 Werkgever over voortzetten jobcoaching, per verslagperiode UWV, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

voortzetten jobcoaching?	UWV			
	nee	ja, minder	ja, gelijk	ja, meer
1^e halfjaar n=91	1%	14%	80%	4%
2^e halfjaar n=66	1%	18%	75%	6%
3^e halfjaar n=45	0%	9%	87%	4%

Tabel 3.11 Organisatorische aandachtspunten bw-werkplek, Wsw, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	Wsw
	n=198 (20% onbekend)
begripvolle werkomgeving	40%
geen dwingend werktempo	40%
geen conflicterende functie-eisen	14%
geen verantwoordelijke taken	18%
intensieve begeleiding	10%
eenduidige taakverdeling	19%
geen hoge werkdruk	49%
geen lawaai-erige omgeving	13%
duidelijke structuur	62%
duidelijke taakopdracht	42%

BIJLAGE IV LITERATUUR

- L. Aarts en I. Been, *Effectiviteit en efficiëntie van Begeleid werken bij jongehandicapten*, Den Haag, 2000
- J. Besseling e.a., *Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking*, Den Haag, 2007
- P. Bolhuis en E. Flapper, *Jaarrapport Wsw-statistiek 2006*, Den Haag, 2007
- Commissie Werkend Perspectief, *Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap*, Den Haag, 2004
- E. Dijkgraaf e.a., *Plaatsing van Wsw'ers bij reguliere werkgevers*, RWI, Den Haag, 2006
- Inspectie Werk en Inkomen, *Duurzaamheid van begeleid werken in de Wsw*, Den Haag, 2005
- Inspectie Werk en Inkomen, *Goed geplaatst*, Den Haag, 2007
- Inspectie Werk en Inkomen, *Wajong en werk*, Den Haag, 2007
- Inspectie Werk en Inkomen, *Uitvoering Wet Sociale Werkvoorziening 2006*, Den Haag, 2007
- P. van Nes e.a., *Evaluatie van Begeleid Werken in het kader van de Wsw*, Rotterdam, 2001
- A. van Petersen e.a., *Onbekend maakt onbemind*, Leiden, 2004
- Regio-plan, *Werk moet Lonen*, CG-Raad, CNV Jongeren, Jopla, 2008
- SER-advies, *Meedoen zonder beperkingen*, Den Haag, 2007
- M. Spierenburg, *State-of-the-art document over Begeleid Werken in Nederland*, Vilans, 2006
- Stichting AB, *Beleidsregels protocol jobcoach (WIA – Nadere regelgeving)* (bijgewerkt naar laatste editie Staatsblad/Staatscourant) via <http://www.st-ab.nl/wetwiaor2bpj.htm> 2006
- UWV, *Kroniek van de sociale verzekeringen 2007*, Amsterdam, 2008
- C. Visscher en L. Aarts, *Advies tarief Persoonlijke Ondersteuning*, Den Haag 2004