

Evaluatie jobcoaching

Eindrapport

Leo Aarts
Charlotte van Hout
Claartje Thijs
Krista Visscher

Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW

© Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv (APE)

Den Haag, april 2008

Evaluatie Jobcoaching

Leo Aarts, Charlotte van Hout, Claartje Thijs en Krista Visscher

Ape rapport nr. 532

© 2008 **A**arts De Jong Wilms Goudriaan **P**ublic **E**conomics bv (APE)

Website: www.ape.nl

Omslag: Brordus Bunder, Amsterdam

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

INHOUD

VOORWOORD	3
1 INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Probleemstelling	5
1.3 Opbouw rapport	6
2 DE REGELINGEN: PO-UWV EN BW-SW	9
2.1 Beschrijving regelingen	9
2.2 Ontwikkeling aanspraken en kosten	15
2.3 Jobcoaching per regio	19
3 PROFIEL VAN DE WERKNEMER EN DE BAAN	23
3.1 Profiel werknemer	23
3.2 Profiel baan	28
4 DE BEGELEIDING	33
4.1 Kenmerken van de begeleiding	33
4.2 Tevredenheid werkgever en werknemer	35
4.3 Ontwikkeling begeleidingsintensiteit UWV	38
5 DUURZAAMHEID	39
5.1 Wajong, regulier werk en het belang van de jobcoach	39
5.2 Duurzaamheid en (in)stabiliteit	40
6 EFFECTIVITEIT EN DOELMATIGHEID: ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK	49
6.1 Inleiding	49
6.2 Introductie van de betrokkenen	49
6.3 De stand van zaken	50
6.4 Professionaliteit van de jobcoach	51
6.5 De kwaliteit van de bemiddeling	52
6.6 Professionaliteit van UWV	53
6.7 Financiële belangen van de werknemer	54
6.8 Visies, belangen en prikkels	55
6.9 Gerichte voorbereiding op de scholen	57
6.10 Wegnemen van drempels bij werkgevers	59
6.11 Concurrerende voorzieningen	60

7	CONCLUSIES	63
7.1	Effectiviteit en doelmatigheid	63
7.2	Kan het beter?	71
BIJLAGEN:	I	Verantwoording
	II	Cases
	III	Tabellenboek
	IV	Literatuur

VOORWOORD

Aan de evaluatie van de voorzieningen voor jobcoaching en begeleidwerken hebben veel mensen bijgedragen.

De vertegenwoordigers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van UWV in de begeleidingscommissie zijn wij erkentelijk voor hun inhoudelijke inbreng, en voor de bereidheid om mee te denken over de oplossing van de praktische problemen die in de loop van het onderzoek onvermijdelijk zijn opgedoken.

De vertegenwoordigers van de Landelijke cliëntenraad, de Chronisch zieken en Gehandicaptenraad, VNG, UWV, Boaborea, Cedris, Divosa, FNV, CNV, VNO-NCW en MKB-Nederland willen we graag bedanken voor hun constructieve inbreng in de klankbordgroep en voor hun bereidheid om prompt te reageren op onze conceptrapportage.

Een woord van dank gaat ook uit naar de regionale UWV-kantoren en de SW-bedrijven voor hun bereidwillige medewerking aan het dossieronderzoek, en de organisatie van de koppelinterviews.

Veel dank zijn wij verschuldigd aan de ervaringsdeskundigen bij het speciaal onderwijs, de werkgeversorganisaties, de cliënten- en werknemersorganisaties, de re-integratiebedrijven, CWI, UWV, de jobcoachorganisaties en de SW-bedrijven en hun brancheverenigingen. Zij hebben uitvoerig en openhartig met ons gesproken over alle mogelijke aspecten van jobcoaching.

Tot slot bedanken wij de echte ervaringsdeskundigen: de werknemers die met steun van een jobcoach aan het werk zijn, en hun werkgevers. Zij waren bereid om hun persoonlijke ervaringen met jobcoaching en begeleidwerken met ons te delen.

Ondanks de inzet van velen bevat het onderzoek ongetwijfeld onvolkomenheden. Die nemen wij natuurlijk voor eigen rekening.

Den Haag, 29 april 2008

Leo Aarts, projectleider

1 INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1 Inleiding

Ruim tien jaar geleden is de mogelijkheid gecreëerd voor mensen met een beperking om onder begeleiding van een jobcoach in een reguliere dienstbetrekking te werken. De jobcoach is er voor mensen die niet in staat zijn om geheel op eigen kracht in een reguliere dienstbetrekking te functioneren. Meestal gaat het om werknemers met een verstandelijke handicap of met een psychiatrische aandoening. Zij kunnen werken, maar de economische waarde van hun bijdrage is doorgaans lager dan het wettelijk minimumloon.

De jobcoach helpt mensen met een beperking om hun arbeidscapaciteit in te zetten in een reguliere werkomgeving tussen collega's zonder arbeids handicap. De coach leert hen om te gaan met hun werkomgeving. Hij of zij leert de opgedragen taken uit te voeren, brengt sociale vaardigheden bij en helpt hen om weer grip te krijgen op hun situatie als zij bijvoorbeeld door een soms ogenschijnlijk onbeduidend voorval op het werk of in hun persoonlijke omgeving uit balans zijn geraakt. Indien nodig leert de jobcoach de collega's en de chef hoe om te gaan met hun arbeidsgehandicapte collega.

De jobcoach kan een rol spelen bij het bevorderen van de maatschappelijke participatie van mensen met een arbeidshandicap – een van de doelstellingen van het huidige kabinet. Het ministerie van SZW gaf daarom de opdracht voor een evaluatie van jobcoaching en Begeleidwerken (voor uitleg over de verschillende begrippen zie hoofdstuk 2).

1.2 Probleemstelling

Het doel van deze evaluatie is inzicht te krijgen in:

1. doelgroep, gebruik, waardering, indicatiestelling, achtergronden en groei van jobcoaching en Begeleidwerken;
2. de bijdrage en toegevoegde waarde van jobcoaching en Begeleidwerken bij het aan het werk helpen en houden van met structurele functionele beperkingen;
3. de verschillen tussen WIA jobcoaching en Wsw-Begeleidwerken.

De evaluatie geeft antwoord op de volgende vraag:

Zijn jobcoaching en Begeleidwerken effectieve en doelmatige instrumenten om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden? Hoe kan de effectiviteit en doelmatigheid eventueel worden verbeterd?

Voor deze evaluatie hebben we gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

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

Voor de hoofdstukken 2 tot en met 5 is gebruik gemaakt van de eerste vijf bronnen: de databestanden, het dossieronderzoek en de resultaten van de interviews met werkgevers en werknemers. Het zesde hoofdstuk is gebaseerd op de uitkomsten van de groepsinterviews met de stakeholders. Hoofdstuk 7 bevat een beknopt overzicht van de verzamelde informatie, gevolgd door de conclusies.

1.3 Opbouw rapport

Per hoofdstuk bezien ziet het rapport er als volgt uit: hoofdstuk 2 bevat een beschrijving van de twee regelingen waar het in deze evaluatie om draait - UWV-Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) en SW-Begeleidwerken. Verder vinden we in dit hoofdstuk een overzicht van de ontwikkelingen in de aantallen gebruikers van de beide regelingen, en de kosten die daaraan verbonden zijn. De laatste paragraaf van hoofdstuk 2 laat zien welke regionale verschillen er bestaan in de jobcoachpraktijk: hoe verhoudt het aantal mensen met een jobcoach in een regio zich bijvoorbeeld tot de werkzame beroepsbevolking?

Hoofdstuk 3 geeft een profiel van de gemiddelde werknemer die begeleiding krijgt van een jobcoach, en van de baan waarin zo'n werknemer belandt. Vervolgens gaat hoofdstuk 4 in op de inhoudelijke begeleiding: hoe helpt een jobcoach de werknemer precies, en hoeveel tijd heeft hij hier-

voor nodig? De ontwikkeling van de begeleidingsintensiteit en de variatie per regio komen hierbij ook aan bod.

Hoofdstuk 5 illustreert welk effect jobcoaching heeft op de duurzaamheid van het dienstverband van een arbeidsgehandicapte werknemer. Per voorziening wordt er gekeken naar de duur van de baan, het gemiddelde aantal banen binnen vijf jaar etc. Ook deze gegevens zijn voor het grootste deel gebaseerd op de integrale registraties van het CBS.

In het zesde hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van een reeks groepsgesprekken die we hebben gehouden met verschillende stakeholders. Tijdens deze gesprekken hebben we het gehad over de huidige stand van zaken wat betreft de jobcoach, en over de toekomst: hoe kan het beter? De resultaten zijn te zien in de paragrafen 6.3 tot 6.11. Met deze resultaten belanden we bij de uiteindelijke conclusies, die beschreven zijn in hoofdstuk 7.

Bijlagen I tot IV bevatten aanvullende informatie: zo laat Bijlage I stap voor stap zien hoe we het onderzoek hebben aangepakt, en vormt Bijlage III een tabellenboek met figuren die niet in het rapport zelf zijn opgenomen. Bijlage II bevat een dertiental cases die de door een jobcoach begeleidde werknemer een gezicht geven. We zien hier bijvoorbeeld welke beperkingen deze werknemer kan hebben, met wat voor soort problemen hij kampt en wat de jobcoach concreet kan doen om deze problemen te verhelpen. Ook in de cases wordt onderscheid gemaakt tussen mensen met een PO-voorziening, en mensen met SW-begeleidwerken. Ten slotte vinden we in bijlage IV een kort overzicht van de gebruikte literatuur.

2 DE REGELINGEN: PO-UWV EN BW-SW

2.1 Beschrijving regelingen

Voor mensen met een arbeidshandicap die Persoonlijke ondersteuning nodig hebben om bij een reguliere werkgever in een reguliere dienstbetrekking te kunnen werken, bestaan in Nederland twee verschillende regelingen. Dit zijn de regeling Persoonlijke ondersteuning of jobcoaching via UWV, en de regeling Begeleidwerken van de Wet Sociale Werkvoorziening (BW-SW).

2.1.1 Persoonlijke ondersteuning/jobcoach UWV

In het kader van de wet WIA (vóór 2005 de wet REA) kan een werknemer met structurele functionele beperkingen vanuit UWV Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) krijgen op de reguliere werkplek. Deze voorziening dient om het werken mogelijk te maken en te behouden. De werknemers vallen onder de CAO van de reguliere werkgever. De jobcoach helpt bij het inwerken van de werknemer, voorkomt of verhelpt storingen in de arbeidssituatie, begeleidt de werknemer in het contact met werkgever en collega's en coördineert de werkafspraken tussen werknemer en werkgever. Over de precieze taakafbakening en de competenties van de jobcoach bestaat discussie. Deze komt aan de orde in hoofdstuk 6.

UWV stelt de indicatie en verstrekt de voorziening aan de werknemer. Het feitelijke coachen geschiedt door gecertificeerde jobcoachorganisaties. Om in aanmerking te komen moet de aanvrager structurele functionele beperkingen hebben, die dusdanig ernstig zijn dat een individueel trainings- of inwerkprogramma en/of een systematische persoonlijke begeleiding nodig zijn om de werkzaamheden verbonden aan zijn of haar functie te kunnen uitvoeren¹. UWV beoordeelt of aanvragers aan deze criteria voldoen. Het kan gaan om mensen met fysieke, psychische of verstandelijke beperkingen, of met een combinatie van beperkingen. De criteria voor toekenning van de voorziening zijn als volgt. De aanvrager:

- moet een structurele functionele beperking hebben;
- zonder een systematische begeleiding niet in staat zijn de hem opgedragen taken te verrichten;

¹ <http://www.st-ab.nl/wetwiaor2bpj.htm>.

- mensen met een SW-indicatie (met een SW-dienstverband, dienstverband onder de regeling SW-Begeleidwerken of op de wachtlijst) komen niet in aanmerking.

Het per 1 januari 2006 van kracht geworden protocol Jobcoach stelt een aantal aanvullende eisen. De aanvrager:

- moet minimaal 35% van een normale arbeidsprestatie kunnen leveren;
- moet een dienstverband voor minimaal een half jaar hebben.

Hier kan in de praktijk van worden afgeweken.

De jobcoachvoorziening wordt in principe voor onbepaalde tijd toegekend. De toekenning is gekoppeld aan een specifieke baan. Als deze stopt, stopt ook de voorziening. Sinds de invoering van het Protocol Jobcoach in 2006 wordt om het half jaar aan de hand van een individuele voortgangsrapportage vastgesteld of voortzetting van voorziening gewenst is, en zo ja met welke intensiteit. De begeleidingsintensiteit meet men in begeleidingsuren. Deze worden uitgedrukt als een percentage van de overeengekomen arbeidsuren van de werknemer. Gedurende het eerste jaar geldt een maximum aan begeleidingsuren van 15% van de contracturen; voor het tweede jaar is het maximum 7,5%, en voor het derde jaar en de jaren daarna 6%. UWV treedt bij de jobcoachvoorziening op als opdrachtgever. De vergoeding van UWV aan jobcoachorganisaties is gebaseerd op een vast uurtarief. In 2008 geldt een uurtarief van € 76,20 per begeleidingsuur.²

Binnen de UWV-regeling bestaat de mogelijkheid tot proefplaatsing. Bij een proefplaatsing wordt iemand bij een werkgever geplaatst voor een periode van drie maanden. De werkgever tekent een intentieverklaring dat hij de werknemer bij gebleken geschiktheid voor minimaal drie maanden een dienstverband zal aanbieden voor hetzelfde aantal uren per week. Deze proefplaatsing wordt bij de vergoeding van de begeleiding en de toepassing van het protocol gelijkgesteld aan een dienstverband. De uitvoering (declaratie en uitbetaling) verloopt om praktische redenen anders. Als de proefplaatsing overgaat in een dienstverband voor hetzelfde aantal uren, moet de jobcoachorganisatie dit bewijzen met een kopie van het arbeidscontract. Er is dan geen nieuwe aanvraag of voortgangsrapportage nodig. Als er een wijziging is in het aantal te werken uren of het begeleidingsregime, is er wel een tussentijdse beoordeling nodig. In het geval dat de proefplaatsing niet succesvol is en er geen dienstverband volgt, levert de jobcoachorganisatie een eindrapportage in.³

² In 2006 was het uurtarief € 74,- en in 2007 € 74,50.

³ <http://www.st-ab.nl/wetwiaor2bpj.htm>.

2.1.2 Begeleidwerken/jobcoaching SW

Voor arbeidsgehandicapte mensen met een Wsw-indicatie zijn er drie mogelijkheden: zij kunnen (1) werken binnen de beschutte omgeving van de sociale werkplaats in of via het SW-bedrijf, (2) in detachering werken bij een reguliere werkgever of (3) met begeleiding van een jobcoach werken bij een reguliere werkgever met een reguliere dienstbetrekking.

Hoewel de voorkeur van de overheid er niet naar uitgaat, werkt het grootste deel van de Wsw-geïndiceerden binnen de beschermde omgeving in of via het SW-bedrijf (78% van de Wsw-populatie in 2006⁴). Daar verrichten zij bijvoorbeeld productiewerk of werk ten behoeve van de gemeentelijke groenvoorzieningen.

De SW-bedrijven hebben een eigen CAO. Deze geldt ook voor de Wsw'ers die in detachering bij een reguliere werkgever werken. De werknemers op een Begeleidwerkenplek vallen onder de CAO van de reguliere werkgever. De werknemer krijgt begeleiding op de werkplek. Dit gebeurt veelal vanuit het SW-bedrijf. Sommige SW-bedrijven hebben zelf jobcoaches in dienst, anderen besteden de coaching uit aan externe jobcoachorganisaties. Detachering is soms individueel, soms groepsgewijs.

De taakopdracht voor de jobcoach bij Begeleidwerken is formeel hetzelfde als die van de jobcoach onder de PO-regeling, namelijk hulp bij het inwerken en bij het oplossen van conflicten en verder het stroomlijnen van de contacten tussen werkgever en werknemer.

Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) voert de indicatiestelling voor de Wsw uit. Dit werk geschiedt door de zogenoemde Wsw-adviseurs. Als iemand een aanvraag indient voor een Wsw-indicatie, beslist CWI aan de hand van de in de wet- en regelgeving opgenomen beslistabel of diegene tot de Wsw-doelgroep behoort. Om iemand tot de doelgroep te rekenen moet er sprake zijn van een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking. Deze beperking moet van dusdanige aard zijn dat enerzijds van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevraagd om betrokkene in dienst te nemen zonder compensatie voor noodzakelijke ondersteuning, en dat anderzijds betrokkene wel in staat is in het kader van de Wsw te werken. Dit laatste is het geval wanneer:

- meer dan één functie kan worden vervuld, en de maximaal benodigde inwerktijd - onder adequate begeleiding - niet meer dan tien weken bedraagt;

⁴ P. Bolhuis en E. Flapper, Jaarrapport Wsw-statistiek 2006, Den Haag, 2007

- de tijd die nodig is voor begeleiding (buiten de functionele begeleiding) is gelimiteerd tot 15% van de te werken arbeidstijd;
 - minimaal één uur aaneengesloten kan worden gewerkt;
 - minimaal 15% van een normale arbeidsprestatie kan worden geleverd.
- Bij het onderzoek kan CWI een arts, psycholoog of arbeidsdeskundige inschakelen. Behoort een persoon tot de doelgroep, dan wordt diegene door CWI vervolgens ingedeeld in een arbeidshandicapcategorie ('matig' of 'ernstig'). Deze indeling is bepalend voor de hoogte van de te verstrekken subsidie voor het realiseren van een Wsw-plaats. Daarnaast geeft CWI aan wat de geldigheidsduur van het besluit is. Bij het aflopen van de geldigheidsduur van het indicatiebesluit, wordt een aanvraag voor herindicatie ingediend bij CWI. Dit om te kunnen beoordelen of iemand nog tot de Wsw-doelgroep behoort. Met de wetwijziging van 1998 is geregeld dat de doelgroep die vóór 1998 is toegelaten tot de Wsw, is vrijgesteld van herindicatie. CWI geeft bij (her)indicatie ook twee adviezen af. Het eerste advies geeft aan welke aanpassingen noodzakelijk zijn om Wsw-arbeid te verrichten. Het tweede advies bepaalt of de persoon in staat is tot het verrichten van aangepaste Wsw-arbeid in dienst van een reguliere werkgever ('Begeleidwerken'). Iemand wordt in staat geacht tot Begeleidwerken als de noodzakelijke aanpassingen gerealiseerd kunnen worden bij een reguliere werkgever, en de noodzakelijke begeleiding niet meer bedraagt dan 15% van de werktijd.

Bij herindicatie kan CWI oordelen dat iemand die begeleid werkt te goed is gaan presteren om binnen de Wsw te kunnen blijven werken. Om te voorkomen dat de werkgever vervolgens in één klap de loonkostensubsidie en de begeleiding voor betrokkene verliest, is met de wetwijziging van 1 januari 2008 geregeld dat gemeenten de verplichting hebben om deze aan de werkgever door te betalen tot het moment dat een (andere) reguliere werkplek is gevonden. Werkgevers waren voorheen vanwege voornoemde financiële risico's huiverig om een Wsw-geïndiceerde in dienst te nemen.

Binnen de Wsw voert CWI zoals gezegd de indicatiestelling uit, zijn gemeenten in medebewind verantwoordelijk voor het realiseren van passende Wsw-plaatsen, en zijn SW-bedrijven veelal de door gemeenten ingeschakelde uitvoerder. De gemeenten krijgen geld van het Rijk voor de uitvoering van de Wsw. Het budget dat een gemeente ontvangt, hangt af van het aantal geïndiceerde inwoners. Voor een voltijdsplaats die het hele jaar vervuld is, is gemiddeld ca. €25.500 beschikbaar. Als iemand is ingedeeld in de arbeidshandicapcategorie 'ernstig' is dit bedrag 25% hoger. Uit dit bedrag moet alles worden betaald: de toeleiding naar werk, de begeleiding door de jobcoach, de loonkostensubsidie aan de werkgever en de werkplek.

aanpassingen. Eventuele tekorten moet de gemeente uit eigen middelen aanvullen. Houdt de gemeente budget over na het realiseren van het door het Rijk bepaalde minimaantal Wsw-plaatsen, dan mag dat vrij worden besteed. Het uurtarief dat de SW-bedrijven hanteren die de jobcoaching extern uitbesteden ligt tussen de € 65 en € 75, en is daarmee gemiddeld iets lager dan het uurtarief van UWV⁵.

Op de Wsw-wachtlIJst staan de mensen met een Wsw-indicatie die nog geen dienstbetrekking hebben, omdat er niet voldoende budget beschikbaar is om deze mensen te plaatsen. Op de wachtlIJst kunnen ook mensen staan die al in het kader van de Wsw gewerkt hebben. Dit zijn mensen die via de voorrangsgarantie van de Wsw weer op de wachtlIJst zijn geplaatst: Wsw-werknemers die werkloos zijn geworden én werknemers die buiten het kader van de Wsw op een reguliere werkplek aan de slag zijn gegaan en vervolgens binnen drie jaar werkloos zijn geworden.

Schema 2.1 geeft een overzicht van de verschillen tussen en overeenkomsten van de regeling Persoonlijke ondersteuning van UWV en SW-Begeleidwerken.

⁵ Bron: APE dossieronderzoek.

Schema 2.1 Overzicht verschillen en overeenkomsten UWV-PO en SW-BW

<i>Wettelijk kader</i>	WIA	Wsw
<i>Opdrachtgever</i>	UWV	Gemeente
<i>Doelgroep</i>	Mensen met een beperking die niet zelfstandig aan een reguliere baan kunnen komen	Mensen met een beperking die niet zelfstandig aan een reguliere baan kunnen komen
<i>Contract</i>	Reguliere baan met gedeeltelijk loon (met loondispensatie) en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering	Reguliere baan met regulier loon, en loonkostensubsidie voor de werkgever
<i>Indicatiestelling</i>	UWV	CWI
<i>Indicatiecriteria</i>	Aanvrager moet een structurele functionele beperking hebben; zonder een systematische begeleiding niet in staat zijn de hem opgedragen taken te verrichten. Volgens het Protocol Jobcoach (2006) moet aanvrager minimaal 35% van een normale arbeidsprestatie kunnen leveren en een dienstverband voor minimaal een halfjaar hebben	Aanvrager wordt gerekend tot de Wsw-doelgroep. De vereiste aanpassingen zijn dankzij Wsw-subsidie te realiseren in een normale arbeidsomgeving waarbij speciale begeleiding op de werkvloer hooguit 15% van de werktijd bedraagt. Voor de Wsw-doelgroep geldt dat de aanvrager meer dan één functie moet kunnen vervullen, max. benodigde inwerktijd niet langer dan 10 weken per functie is; minimaal één uur aaneengesloten moet kunnen werken; in staat is een prestatie te leveren van minimaal 15% van een normale arbeidsprestatie
<i>Coaching geschiedt door:</i>	Gecertificeerde jobcoachorganisaties	SW-bedrijven of jobcoachorganisaties die door de gemeente of het SW-bedrijf zijn ingehuurd
<i>Maximale begeleiding</i>	Gedurende het eerste jaar maximum aan begeleidingsuren van 15% van de contracturen; tweede jaar maximaal 7,5%, derde jaar en daarna maximaal 6%	Aantal begeleidingsuren mag maximaal 15% van de contracturen zijn
<i>Financiering</i>	UWV vergoedt € 76,20 per uur.	Gemeente heeft op jaarbasis een budget van max. € 25.000 - € 30.000 voor iedere voltijds arbeidsplaats. De gemeente kan dit budget overdragen aan het SW-bedrijf. Gemeenten en SW-bedrijven kunnen het budget naar eigen inzicht besteden. Uit dit budget dienen naast de begeleiding ook de arbeidstoeleiding, werkplekaanpassingen en loonkostensubsidie betaald te worden.
<i>WachtlIJst</i>	Geen	Eind 2006 staan er ca. 20.000 mensen op de Wsw-wachtlIJst

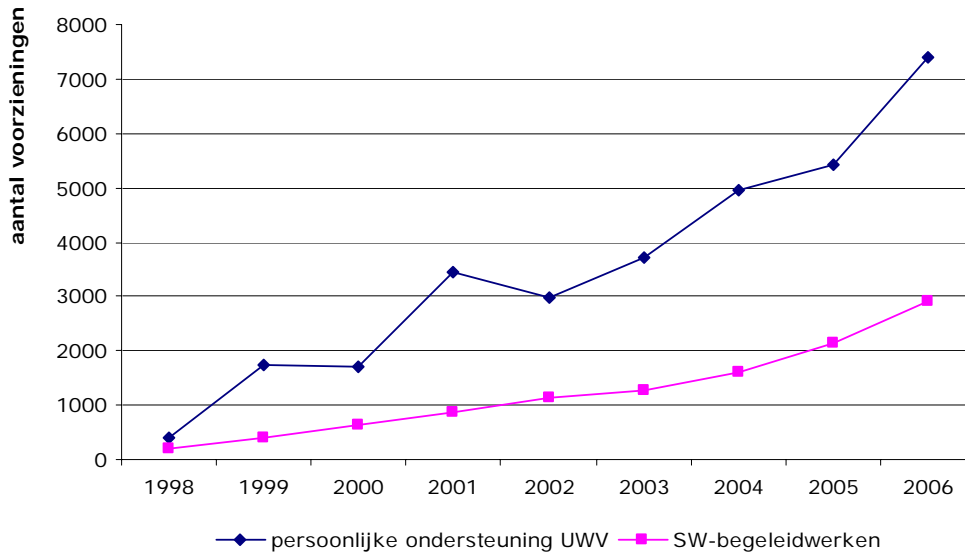
2.2 Ontwikkeling aanspraken en kosten

Vanaf 1998 kon in het kader van de wet REA een jobcoachvoorziening (Persoonlijke ondersteuning) worden aangevraagd bij (de rechtsvoorgangers van) UWV. Sinds eind 2005 is de regeling opgenomen in de WIA. In hetzelfde jaar is ook de regeling Begeleidwerken SW van start gegaan. Vanaf het begin lag het aantal jobcoachvoorzieningen-UWV boven het aantal werkplekken begeleidwerken SW (zie grafiek 2.1). Afgezien van enkele perioden van stagnatie of neergang (1999-2002) is het beroep op de voorziening elk jaar gestegen. Vanaf 2005 stijgt het aantal gebruikers nog sneller dan daarvoor. In 2006 staat de teller voor de UWV jobcoachvoorziening op 7.500.

De toename van begeleidwerken in SW-verband is veel geleidelijker gegaan dan de voorziening van UWV. Deze is voor een deel afhankelijk van vrijkomende plaatsingsruimte in het, vanwege het Rijksbudget in omvang begrensde, werknemersbestand. In 2006 werd het aantal van 3.000 begeleidwerken werkplekken bereikt. Daarmee is het aandeel van begeleidwerken binnen de totale Wsw-populatie beperkt gebleven tot 2,5%.⁶ Een onbekend deel van het aantal Begeleidwerken-plekken betreft bovendien geen 'echte' Begeleidwerken-plek bij een reguliere werkgever. Dit is het geval als Wsw-geïndiceerden in dienst zijn genomen door een door het SW-bedrijf opgerichte BV, NV of stichting. Met de wetswijziging van 1 januari 2008 is een nauwkeuriger definitie van Begeleidwerken opgenomen.

⁶ 3000 op een totale populatie van 119.000, waarvan 77.500 met een WSW-dienstbetrekkingen intern, 18.900 met een WSW-dienstbetrekking extern op detacheringsbasis en 19.600 op de wachtlijst (zie jaarrapport WSW-statistiek 2006 p. 45).

Grafiek 2.1 Lopende jobcoachvoorzieningen en aantal werkplekken Begeleidwerken 1998-2006



Bron: UWV kronieken; Wsw-jaarstatistieken

BW-plekken blijven achter bij de BW-adviezen

Het aantal gerealiseerde begeleidwerken werkplekken blijft ver achter bij het aantal afgegeven adviezen voor deze optie. In 2004 kreeg meer dan eenderde van de 11.655 nieuw-geïndiceerden het advies begeleidwerken. Dit percentage is als gevolg van een beleidswijziging de jaren daarna opgelopen tot 52% van de in 10.900 mensen die in 2006 voor het eerst zijn geïndiceerd (zie tabel 2.1). In de periode 2004 tot 2006 hebben ruim 14.000 mensen het advies Begeleidwerken gekregen. Dit aantal staat in contrast met de 3.000 mensen die in 2006 daadwerkelijk begeleid werkten binnen de Wsw. In hoofdstuk 6 komt de achtergrond van discrepantie tussen het aantal begeleidwerken-adviezen en -plekken aan de orde.

Tabel 2.1 Advies werkvorm bij Wsw-geïndiceerden (1^e indicaties)
2004-2006

	2004	2005	2006
Advies werkvorm (%)			
Begeleidwerken	35	47	52
niet Begeleidwerken	65	53	48
<i>Totaal</i>	100	100	100
	n = 11.655	n = 9.786	n = 10.845

Bron: Wsw Jaarstatistiek 2006

Netto kosten van de begeleiding

De kosten van de begeleiding van de PO-regeling berekent UWV op gemiddeld € 6.300 per jaar in 2007 (zie tabel 2.2). Dit is het bedrag dat UWV netto heeft betaald aan jobcoachorganisaties per unieke cliënt. Daarvan waren er in 2007 7.150. Deze cliënten hebben niet allemaal gedurende het gehele jaar gebruik gemaakt van de voorziening. De aantallen in tabel 2.2 wijken af van die in grafiek 2.1. Dat komt omdat de aantallen in de grafiek gebaseerd zijn op de aantallen toekenningen. Dit ligt hoger omdat een persoon per jaar meer dan één toekenning kan hebben.

Tabel 2.2 Netto begeleidingskosten UWV jobcoaching

Jaar	Aantal (BSN)	Uitbetaald (x € 1 mln.)	Kosten per toepassing (x € 1.000)
2005	4.700	26,5	5,6
2006	6.200	47,6	7,7
2007	7.150	44,9	6,3

Bron: UWV

De feitelijke begeleidingskosten van werknemers met Begeleidwerken zijn niet bekend. Een raming op basis van de informatie uit de dossieronderzoeken levert een bedrag op van € 3.300 per werknemer per jaar (zie tabel 2.3). De raming is gebaseerd op het gemiddeld aantal begeleidingsuren per cliënt per jaar en het gemiddelde door het SW-bedrijf extern betaalde uurtarief.⁷ De raming heeft betrekking op de jaren 2005-2007.

⁷ Uit het dossieronderzoek blijkt dat SW-BW werknemers 5 uur begeleiding krijgen en UWV-PO werknemers 9,2 uur. Het gemiddelde uurtarief van SW-bedrijven is ongeveer € 70 en van UWV ongeveer € 75. Het bedrag per BW-

Tabel 2.3 Netto begeleidingskosten SW-Begeleidwerken

Jaar	Begeleidingskosten per toepassing (x € 1.000)
2005-2007	3,3

Bron: APE, SW-dossieronderzoek

Integrale kosten van jobcoaching/Begeleidwerken

Een andere manier om naar de kosten te kijken is vanuit het perspectief van de belastingbetaler. In dat perspectief is niet alleen relevant wat de begeleiding kost maar moeten daar ook de loonkostensubsidie (SW) en de loondispensatie (UWV) en de kosten van en besparingen op andere voorzieningen bij betrokken worden. Tabel 2.4 bevat de integrale kosten van de beide regelingen. Vanuit het perspectief van de belastingbetaler zijn de kosten van het SW-regime gelijk aan het bedrag dat de gemeente, respectievelijk het SW-bedrijf per jaar per bezette begeleidwerken-plek ontvangt. We nemen daarvoor de eerder genoemde € 25.000. Uit dit bedrag betaalt het SW-bedrijf de loonkostensubsidie, de begeleiding, de eventueel noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek en de kosten van arbeidstoeleiding.

De kosten van begeleidwerken met een jobcoach van het UWV zijn iets moeilijker te bepalen. Voor de vergelijking met de kosten van de SW-plaats gaan we uit van de situatie waarin in Wajonger een heel jaar 32 uur per week werkt en daarbij een jobcoachvoorziening heeft van 7,5%. Dit betekent 115,2 uren begeleiding per jaar.⁸ Bij het in 2007 geldende tarief van € 74,50 per uur kost de jobcoaching dan € 8.582 per jaar. Daarbij komen de kosten van de overige voorzieningen. Die ramen we op € 700 per jaar. Een Wajonguitkering kost gemiddeld € 11.170 per uitkeringsjaar.⁹ Werkende Wajongers met een UWV-jobcoach hebben een gemiddelde loonwaarde van 55% van het minimumloon. Bij een dienstverband van 32 uur per week komt neer op een jaarloon van € 6.844.¹⁰ De gedeeltelijke Wajonguitkering komt dan uit op gemiddeld € 4.325 op jaar-

werknemer hebben we als volgt berekend: $5/9,2 \text{ uur} * € 70/75 * (€ 5.600 + € 7.700 + € 6.300)/3 = € 3.300$.

⁸ 48 weken van 32 uur is 1536 uren per jaar. Hiervan 7,5% is 115,2 jobcoachuren. 7,5% is het gemiddelde percentage uit het dossieronderzoek.

⁹ UWV, *Kroniek van de sociale verzekeringen 2007*, UWV, 2008, p.78, tabel 5.2.

¹⁰ 32/36 van € 14.000 (minimumloon 2006) is € 12.444. De gemiddelde loonwaarde is 55% daarvan: € 6.844.

basis.¹¹ De totale kosten van een Wajonger die met de UWV-jobcoach aan het werk is, bedragen dan € 13.607 op jaarbasis. Daarvan is € 8.582 voor de jobcoaching, € 4.325 voor de gedeeltelijke Wajonguitkering die fungeert als loonkostensubsidie¹² en een geraamd bedrag van € 700 voor overige UWV-voorzieningen.

Tabel 2.4 Integrale kosten per voorziening per jaar bij een dienstverband van 32 uur per week

	UWV: Kosten ^a	SW: Kosten per arbeidsplaats
jobcoaching	€ 8.582	
rest-uitkering (UWV)	€ 4.325	
overige voorzieningen	€ 700	
Totaal	€ 13.607	€ 25.000

a Ramingen op basis van UWV-dossiers.

De jobcoachvoorziening is geen goedkope voorziening. Met name de begeleidwerken regeling via de Wsw brengt hoge kosten met zich mee. Maar ook de integrale kosten van de UWV jobcoachvoorziening zijn aan de hoge kant, bijvoorbeeld als deze vergeleken worden met de kosten van een gemiddelde Wajonguitkering. Zo zijn er in 2006 155.900 mensen met een Wajonguitkering; het uitgekeerde bedrag is dan € 1.671 miljoen - dat wil zeggen € 10.718 per Wajonger¹³. Op deze manier komen we een stuk lager uit dan de hierboven genoemde raming van € 13.607 per UWV jobcoachvoorziening.

2.3 Jobcoaching per regio

2.3.1 SW-Begeleidwerken per regio

Het aandeel begeleidwerkenden in verhouding tot de totale Wsw-populatie (mensen met een indicatie Wsw) verschilt per regio. Voor heel Nederland geldt dat van de totale Wsw-populatie 2,5% (2006) werkt via de bege-

¹¹ Gemiddelde jaaruitkering (2006) minus gemiddelde loonwaarde is € 4.325 (€ 11.170 - € 6.844).

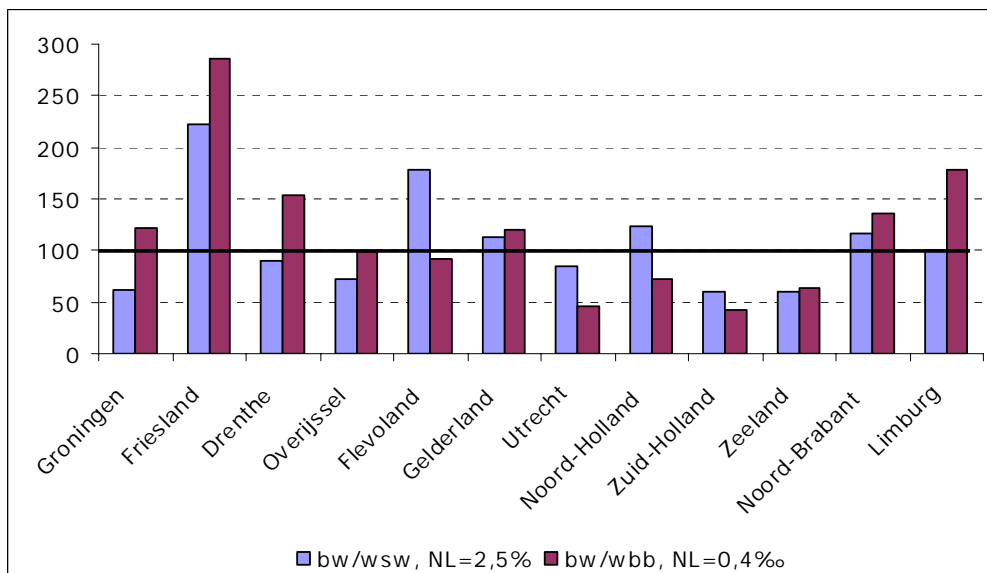
¹² De cliënten die gebruik maken van de UWV-voorziening PO ontvangen een loon dat aangepast is aan hun arbeidscapaciteit. Dit loon wordt aangevuld met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Werknemers die SW-begeleidwerken krijgen het bij de functie behorende functieloon uitbetaald. In die gevallen dat de arbeidsprestatie lager is dan op grond van het functieloon verwacht mag worden, krijgt de werkgever een loonkostensubsidie.

¹³ Bron: UWV, *Kroniek van de sociale verzekeringen 2007*, p. 78 en p. 84.

leidwerken regeling. In grafiek 2.2 is dit gemiddelde op honderd gezet met daarbij de situatie in de verschillende provincies, waardoor de regionale verschillen zichtbaar worden. Friesland valt meteen op door het hoge aantal begeleidwerkenden ten opzichte van het totaal aantal Wsw-geïndiceerden. Ook Flevoland, Gelderland, Noord-Holland en Noord-Brabant zitten wat dat betreft boven het landelijke gemiddelde.

Als we kijken naar de verhouding van het aantal Begeleidwerken-plekken ten opzichte van de werkzame beroepsbevolking (wbb) is het beeld ietwat anders. Voor Nederland als geheel is het aandeel van Begeleidwerken heel klein: 0,4‰ op de werkzame beroepsbevolking. Veel SW-Begeleidwerken is er in Friesland, Drenthe en Limburg. In de Randstedelijke provincies en in Zeeland komt relatief weinig SW-Begeleidwerken voor.

Grafiek 2.2 Aandeel Begeleidwerken per provincie 2006 (index, NL = 100)



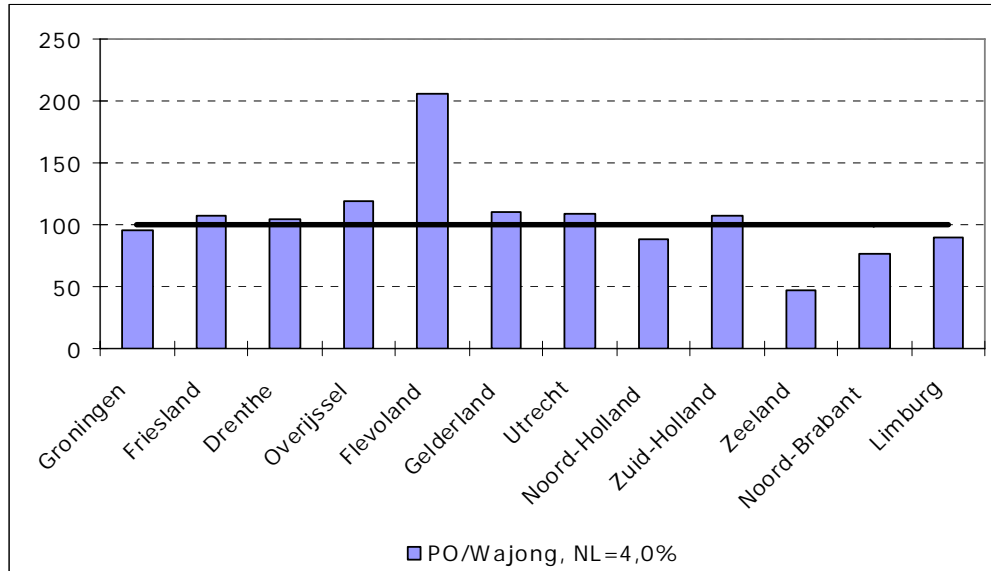
Bron: Wsw-jaarstatistiek 2006

2.3.2 UWV-jobcoaching per regio

Ook het aantal voorzieningen Persoonlijke ondersteuning verschilt per regio. Om een indruk te krijgen van deze verschillen zetten we het aantal voorzieningen af tegen het aantal Wajonguitkeringen (80% van de mensen met Persoonlijke ondersteuning heeft een Wajonguitkering). Over heel Nederland gezien heeft 4,0% van de Wajongpopulatie in 2006 een PO-voorziening. In grafiek 2.3 en grafiek 2.4 is dit gemiddelde op honderd gezet met daarbij de situatie per provincie respectievelijk per UWV-kantoor. De

provincie Flevoland heeft relatief veel PO-voorzieningen en de provincie Zeeland relatief weinig.

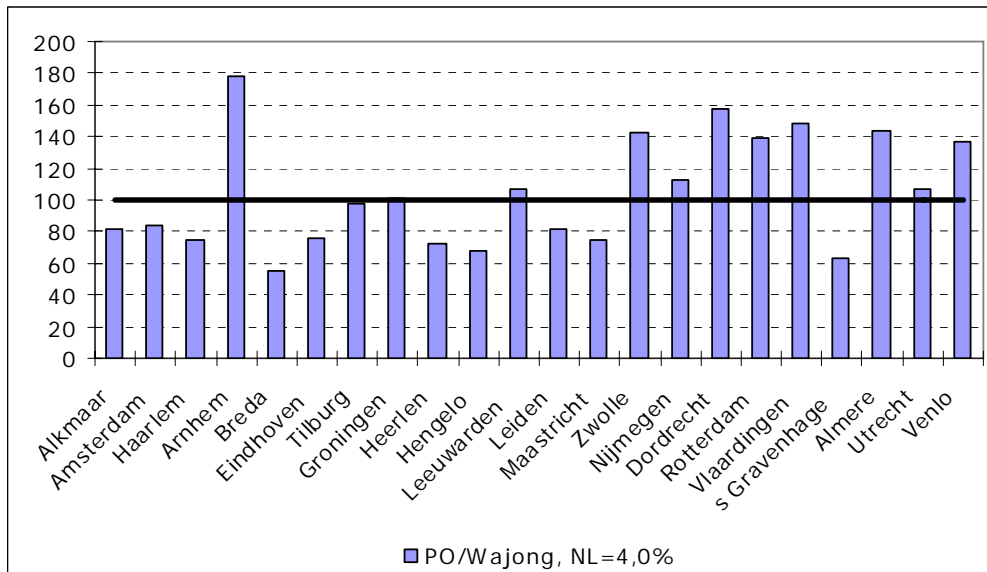
Grafiek 2.3 Aandeel Persoonlijke ondersteuning onder Wajong-populatie per provincie 2006 (index, NL = 100)



Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Bekijken we de situatie per UWV-kantoor dan zien we dat bij de kantoren Arnhem, Dordrecht, Zwolle en Vlaardingen het aantal werknemers met een PO-voorziening ten opzichte van het aantal Wajongers 40% tot 80% hoger ligt dan landelijk, en in de regio's Breda, Hengelo en Den Haag ligt het aantal ongeveer 40% lager.

Grafiek 2.4 Aandeel Persoonlijke ondersteuning onder Wajong-populatie per UWV-kantoor 2006 (index, NL = 100)



Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

3 PROFIEL VAN DE WERKNEMER EN DE BAAN

Dit hoofdstuk geeft een beeld van de werknemers die in 2006 met een jobcoach bij een reguliere werkgever werken en de banen die zij hebben. Hierbij maken we steeds onderscheid tussen werknemers die via UWV Persoonlijke ondersteuning hebben en werknemers die Begeleidwerken via de Wsw. In 2006 zijn er ongeveer 7.500 werknemers met een jobcoach via UWV en 3.000 met een jobcoach via de Wsw. De gegevens in dit hoofdstuk zijn waar mogelijk afkomstig uit de integrale registraties van UWV en de jaarstatistiek Wsw. De gegevens zijn aangevuld met gegevens die we met behulp van dossieronderzoek bij UWV en SW-bedrijven hebben verzameld.

3.1 Profiel werknemer

Type uitkering

Van de mensen die via UWV jobcoaching ontvangen, heeft de meerderheid een Wajong-uitkering (75%) (zie tabel 3.1). Van de UWV jobcoachklanten heeft 15% geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hieronder valt onder meer de groep die nog te jong is om in aanmerking te komen voor een Wajong-uitkering.¹⁴ Slechts 9% van de UWV-jobcoachklanten heeft een WAO of WAZ-uitkering. Van de groep die via de Wsw een jobcoach heeft, is 31% Wajonger en 24% WAO'er. De meeste mensen die begeleidwerken hebben geen arbeidsongeschiktheidsuitkering (meer) (46%).

¹⁴ UWV verstrekt de Wajong-uitkering vanaf 18 jaar. Het is echter al vanaf 17 jaar mogelijk om een Wajong-uitkering aan te vragen en gebruik te maken van de jobcoachvoorziening.

Tabel 3.1 Arbeidsongeschiktheidsuitkering, lopende voorzieningen 2006

	UWV	Wsw
geen ao-uitkering	15%	46%
Wajong*	75%	31%
WAO/WAZ*	9%	24%
	100%	100%

* de Wajongers en WAO/WAZ'ers met een 0-uitkering vallen onder de categorie Wajong respectievelijk WAO/WAZ

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Geslacht, leeftijd, opleidingsniveau

In beide regelingen zijn mannen oververtegenwoordigd (zie tabel 3.2); ongeveer 7 op de 10 werknemers is man. De man-vrouwverhouding onder de Wajongers die via de Wsw begeleidwerken (69%/31%) is ongeveer gelijk aan de verhouding bij Wajongers die via UWV een jobcoach hebben (68%/32%). Onder de werknemers met een WAO-uitkering zijn grotere verschillen te zien: onder de Wsw jobcoachklanten zijn meer mannen vergeleken met de UWV jobcoachklanten.

Tabel 3.2 Man-vrouwverdeling, lopende voorzieningen 2006

	UWV				Wsw			
	Geen ao uitk.	Wajong	WAO/ WAZ	Totaal	Geen ao uitk.	Wajong	WAO/ WAZ	Totaal
man	69%	68%	52%	66%	68%	69%	75%	70%
vrouw	31%	32%	48%	34%	32%	31%	25%	30%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

De gemiddelde leeftijd van mensen met een jobcoach via de Wsw ligt bijna 9 jaar hoger dan van diegenen die via UWV een jobcoach hebben. Dit verschil is het grootst bij de groep die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft (zie tabel 3.3). De Wajongers in de UWV-regeling en Wsw-regeling verschillen niet veel in leeftijd, zij zijn gemiddeld 25,5 jaar respectievelijk 27,1 jaar. De gemiddelde leeftijd van de Wajongers loopt in de periode 2000-2006 langzaam op. In 2000 was de gemiddelde leeftijd 24,6 jaar, in

2006 is dit opgelopen tot 25,5 jaar. Bij Wajongers in de Wsw regeling loopt de gemiddelde leeftijd op van 25,6 jaar in 2000 tot 27,1 jaar in 2006. In tabel 3.3 is te zien dat het grootste deel van de cliënten met een PO-voorziening jonger is dan 23 jaar. Dit geldt met name voor de cliënten zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering en met een Wajonguitkering.

Tabel 3.3 Leeftijdsverdeling, lopende voorzieningen 2006

	UWV			Wsw		
	geen ao-uitk	Wajong	WAO/WAZ	geen ao-uitk	Wajong	WAO/WAZ
<23 jaar	52%	41%	1%	10%	32%	0%
23-24 jaar	4%	7%	1%	2%	6%	0%
25-34 jaar	20%	42%	30%	30%	47%	15%
35-44 jaar	14%	8%	34%	26%	13%	32%
45-54 jaar	8%	2%	27%	24%	3%	38%
>55 jaar	2%	0%	7%	8%	0%	15%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gemiddel- de leeftijd	27,1	25,5	40,1	37,7	27,1	44,6

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Uit de dossieronderzoeken blijkt dat werknemers met een jobcoach via UWV wat lager opgeleid zijn dan de werknemers met een jobcoach via de Wsw (zie tabel 3.4). Iets meer dan de helft van de UWV jobcoachklanten heeft alleen een VSO of praktijkschool opleiding (56%). Bij de werknemers die gebruik maken van de Begeleidwerken-regeling is dit iets minder dan de helft (46%).

Tabel 3.4 Hoogst genoten opleiding, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV	Wsw
	n=191	n=201
VSO (MLK, ZMLK) praktijkschool	56%	46%
LO/VMBO/VBO	27%	33%
MBO/HBO/WO	15%	19%
Anders	2%	2%
	100%	100%

Bron: APE Dossieronderzoeken UWV en Wsw.

Mate van arbeidsongeschiktheid en aandoening

Van de jobcoachklanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft UWV de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld (zie tabel 3.5). Van de Wajongers is bijna iedereen 80-100% arbeidsongeschikt ongeacht of zij jobcoaching via UWV of Wsw ontvangen. Van de mensen met een WAO of WAZ uitkering is bij beide regelingen ongeveer de helft 80-100% arbeidsongeschikt.

Tabel 3.5 Arbeidsongeschiktheid Wajongers en WAO'ers lopende voorzieningen 2006

Arbeidsongeschiktheidspercentage	UWV		Wsw	
	Wajong	WAO/WAZ	Wajong	WAO/WAZ
<35%	0%	20%	0%	25%
35-55%	1%	16%	2%	15%
55-80%	1%	10%	1%	9%
80-100%	98%	53%	96%	51%
	100%	100%	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

De uitkeringsregistratie van UWV bevat voor de WAO'ers en Wajongers ook het type aandoening (zie tabel 3.6). De meeste Wajongers hebben een psychische aandoening (73% UWV en 70% bij de Wsw). In de registratie van UWV vallen verstandelijke handicaps ook onder psychische aandoeningen. Voor de WAO'ers zijn psychiatrische aandoeningen ook de grootste categorie, gevolgd door aandoeningen aan het bewegingsapparaat.

Tabel 3.6 Eerst geregistreerde aandoeningen, lopende voorzieningen 2006

	UWV		Wsw	
	Wajong	WAO/WAZ	Wajong	WAO/WAZ
psychisch ¹⁵	73%	65%	70%	36%
overig ¹⁶	15%	7%	11%	8%
neurologisch	6%	7%	10%	6%
horen	2%	1%	1%	1%
locomotoor	1%	11%	3%	35%
visus	1%	2%	1%	1%
cardiovasculair		4%	1%	5%
endocrinologisch		1%		1%
respiratoir		1%		2%
urogintaal		1%		1%
spijsvertering				1%
	100%	100%	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

*Kevin is een zwakbegaafde jongeman van 25 jaar met ADHD. In zijn jeugd liep hij een ontwikkelingsachterstand op. Hij vertoont gedragsproblemen en kan 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 Wajonguitkering (80-100%) en werkt nu in het kader van de Wsw. >> **Bijlage II: casus 8***

Voor de Wsw-indicatie stelt CWI met de arbeidshandicap van de Wsw'ers vast. CWI deelt de meeste Wajongers die begeleidwerken via de Wsw in de categorie 'matig arbeidsgehandicapt' in (59%). De overige 40% Wajongers worden onder de categorie 'ernstig arbeidsgehandicapt' geschaard. Slechts 1% van de lopende voorzieningen in 2006 valt in de categorie 'licht' (zie tabel 3.7)¹⁷. Van de Wsw-jobcoachklanten die geen arbeidson-

¹⁵ De aandoeningen zijn afkomstig uit het registratiesysteem van UWV. Hierbinnen is de categorie 'psychisch' niet verder uitgesplitst. Onder deze categorie vallen naast de psychische/psychiatrische aandoeningen ook verstandelijke handicaps. Binnen de SW is het wel mogelijk om een specifieke uitsplitsing te maken, maar vanwege de vergelijkbaarheid met de werknemers die Persoonlijke ondersteuning via UWV krijgen, is in Tabel 3.6 de UWV registratie weergegeven. Uit de SW registratie blijkt dat 40% van de Wajongers die in 2006 Begeleid werken 'licht verstandelijk gehandicapt' is, 26% is 'niet ernstig psychisch gehandicapt', 7% is 'matig verstandelijk gehandicapt' en 5% 'ernstig psychisch gehandicapt' (zie tabellenboek WSW).

¹⁶ Onder de categorie overig vallen niet elders geclassificeerde aandoeningen.

¹⁷ Vanaf 1-1-2005 kan er bij de indicaties niet meer de arbeidsbeperking 'licht' worden afgegeven.

geschiktheidsuitkering hebben deelt CWI ongeveer driekwart in in de categorie "matig arbeidsgehandicapt". Wajongers hebben volgens CWI gemiddeld een ernstiger arbeidshandicap.

Tabel 3.7 Arbeidshandicap volgens Wsw-indicatie, lopende voorzieningen 2006

	Wsw		
	Geen ao uitk.	Wajong	WAO/WAZ
licht	4%	1%	11%
matig	77%	59%	74%
ernstig	19%	40%	16%
	100%	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

3.2 Profiel baan

In deze paragraaf komen de volgende aspecten van de banen van werknemers met een jobcoach aan bod: deeltijd, lengte contract, loonwaarde, de grootte van het bedrijf en de sector waar werknemers werkzaam zijn.

Baan: deeltijd, omvang arbeidsovereenkomst, loonwaarde

Werknemers die begeleidwerken via de Wsw werken gemiddeld een groter aantal uren per week dan werknemers die via het UWV een jobcoach hebben (zie tabel 3.8). In 2006 heeft 38% van de UWV-jobcoachklanten een baan van meer dan 30 uur per week. Van de werknemers die via de Wsw begeleidwerken heeft 64% een baan van meer dan 30 uur.

Tabel 3.8 Omvang baan, lopende voorzieningen 2005

	UWV	Wsw
minder dan 12 uur	24%	8%
12 tot 20 uur	16%	8%
20 tot 30 uur	23%	20%
meer dan 30 uur	38%	64%
	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Uit de dossieronderzoeken blijkt dat een kwart van de cliënten met een jobcoach via UWV een contract heeft voor onbepaalde tijd en driekwart voor bepaalde tijd (zie tabel 3.9). Onder de Wsw-jobcoachklanten heeft ruim een derde een baan voor onbepaalde tijd (36%) en een kleine tweederde voor bepaalde tijd.

Tabel 3.9 Onbepaalde/bepaalde tijd naar duur dienstverband, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV	Wsw
	n=233	N=213
onbepaalde tijd	25%	36%
bepaalde tijd	75%	64%
	100%	100%

Bron: APE, dossieronderzoeken UWV en Wsw

De in het dossieronderzoek bekeken dossiers bieden ook informatie over de loonwaarde. 60% van de UWV dossiers en 70% van de Wsw dossiers bevat informatie over de loonwaarde (tabel 3.10). Van deze gevallen heeft de helft een loonwaarde lager dan 50% van het functieloon; 12% heeft een loonwaarde lager dan 35%. De gemiddelde loonwaarde van de groep die via UWV een jobcoach heeft is 54%. Van de mensen die via de Wsw begeleidwerken heeft tweederde een loonwaarde onder de 50%. De gemiddelde loonwaarde van de Wsw-jobcoachklanten is 44% van het functieloon.

Tabel 3.10 Loonwaarde, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV	Wsw
	n=174	n=169
0% - 35%	12%	14%
35% - 50%	39%	52%
50% - 70%	20%	28%
70% - 100%	30%	6%
	100%	100%
Gemiddelde	54%	44%

Bron: APE, dossieronderzoeken UWV en Wsw

Bedrijf: grootte en sector

Ongeveer de helft van de werknemers met een jobcoach via UWV of via de Wsw werkt in een bedrijf met minder dan 50 werknemers (zie tabel 3.11). De bedrijfsgrootte zegt niet alles over de werkomgeving van de werknemer. Grote bedrijven die bestaan uit veel kleine zelfstandig opererende vestigingen kunnen het karakter hebben van een klein bedrijf.

Tussen 2000 en 2005 neemt het aandeel van jobcoachklanten die bij bedrijven met meer dan 500 werknemers werken licht toe. In 2000 werkte daar 26% van de werknemers een UWV-jobcoach, en 20% van de werknemers met een Wsw-jobcoach. In 2006 zijn deze percentages toegenomen tot 29% respectievelijk 30%.

Tabel 3.11 Grootte bedrijf, lopende voorzieningen 2005

	UWV	Wsw
0-10 werknemers	26%	27%
10-50 werknemers	25%	19%
50-200 werknemers	14%	14%
200-499 werknemers	5%	10%
>500 werknemers	29%	30%
	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

De belangrijkste sectoren voor jobcoaching en begeleidwerken zijn de industrie, de handel, de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg. 72% van de PO-werknemers en 68% van de SW-BW-werknemers werkt in een van deze sectoren (zie tabel 3.12). Voor SW-BW-werknemers is de industrie een belangrijke sector, en dan vooral de meubelindustrie. Voor beide regelingen is de handel daarnaast een belangrijke sector; van de PO-werknemers werkt hier maar liefst 30%. Ze werken vooral in supermarkten en andere detailhandelzaken, zoals consumentenelektronica en textiel. In de zakelijke dienstverlening gaat het vaak om schoonmaakbedrijven. Slechts 2% van de PO-werknemers werkt bij de overheid. Bij de SW-BW-werknemers ligt dit percentage iets hoger (5%).

*Sjaak (30 jaar, Wajonguitkering) werkt als schoonmaker bij een hotel. Dit is niet zijn eerste baan; hiervoor werkte hij onder meer 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. >> **Bijlage II: casus 1***

In de periode 2000 tot 2005 zijn er geen grote verschuivingen tussen de verschillende sectoren geweest. De grootste verandering is de daling van het aantal werknemers dat werkzaam is in de sector "handel en reparatie van consumentenartikelen". In 2000 werkt 37% van de UWV-jobcoach-klienten in deze sector, in 2005 is dit gedaald naar 30%. Het aandeel dat in de sector "zakelijke dienstverlening" werkt is gestegen van 10% in 2000 naar 14% in 2005. Bij Begeleidwerken via de Wsw is het aandeel in deze sector juist afgenomen van 19% in 2000 tot 12% in 2005.

Tabel 3.12 Belangrijkste bedrijfstakken, lopende voorzieningen 2005

	UWV	Wsw
Industrie	13	22
<i>w.v. meubelindustrie</i>	3%	12%
Handel en reparatie van consumentenartikelen	30%	21%
Horeca	8%	5%
Zakelijke dienstverlening en verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen	14%	12%
Gezondheids- en welzijnszorg	15%	13%
Overheid	2%	5%
Anders	18%	22%
	100%	100%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

4 DE BEGELEIDING

Dit hoofdstuk gaat in op de begeleiding die cliënten krijgen van hun jobcoach. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de interviews met werkgevers en werknemers en op de dossieronderzoeken die we bij UWV en SW-bedrijven hebben uitgevoerd.

Voor zowel de interviews als de dossieronderzoeken zijn mensen geselecteerd van wie de voorziening al wat langer loopt (langer dan drie maanden). We hebben voor deze aanpak gekozen omdat we op deze manier een goed beeld zouden krijgen van de activiteiten van de jobcoach. Meer dan 65% van de werknemers uit het dossieronderzoek heeft een baan van een jaar of langer (zie bijlage III, tabel 3.4). Uit de grafieken 5.2 en 5.3 in hoofdstuk 5 (op basis van integrale registraties) blijkt echter dat de meeste banen met een jobcoach (veel) korter duren. Deze voortijdig afgesloten dienstverbanden blijven in dit hoofdstuk buiten beeld.

4.1 Kenmerken van de begeleiding

4.1.1 Begeleidingsuren

Uit het dossieronderzoek blijkt dat werknemers met jobcoaching via UWV gemiddeld 9,2 uur begeleiding per maand krijgen. De werknemers die Begeleidwerken vanuit de Wsw krijgen gemiddeld 5,0 uur begeleiding per maand (zie tabel 4.1). Dit verschil in begeleidingsintensiteit blijkt ook uit de interviews met werknemers zelf en uit de groepsinterviews met jobcoaches en jobcoachorganisaties: UWV-jobcoachklanten krijgen meer begeleiding dan Wsw-jobcoachklanten. Op dit gegeven wordt uitgebreider ingegaan in hoofdstuk 6.

Tabel 4.1 Begeleidingsuren en contactmomenten per maand, (langer dan 3 maanden) lopende voorzieningen 2008

	UWV	Wsw
	n=230	n=99
Begeleidingsuren per maand	9,2	5,0
Contactmomenten per maand	7,0	-

Bron: APE, Dossieronderzoeken UWV en Wsw

4.1.2 Inhoud begeleiding

Een jobcoach begeleidt in de eerste plaats de werknemer bij het uitvoeren van zijn werk. Uit de interviews met werkgevers en werknemers is naar voren gekomen dat deze begeleiding – afhankelijk van de problematiek – bestaat uit coaching op het gebied van de omgang met collega's, op tijd komen, ziekmelden en het oplossen van conflicten en problemen zoals het tegengaan van pogingen om op een negatieve manier aandacht te vragen, of van pesterijen door collega's.

Een opvallend verschil in de begeleiding van UWV- en Wsw-klienten is dat volgens de werkgevers de Wsw-jobcoaches veel minder begeleiding bieden bij het uitvoeren van de taken, zoals meewerken of het uitleggen van de taken, dan de UWV-jobcoaches. De UWV-jobcoaches bieden deze begeleiding als de werknemer moeite heeft met het uitvoeren van taken na alleen een mondelinge instructie of als de taken relatief moeilijk zijn. Dit geldt vooral als de jobcoaching net gestart is.

Marion (34) werd gedurende haar inwerkperiode bij een groothandel in verse waren intensief begeleid door haar UWV-jobcoach. De coach 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. Nu komt de jobcoach ongeveer twee keer per maand langs. Marions werkgever vertelt dat de begeleiding van de jobcoach ervoor zorgt dat iedereen met een gerust hart zijn werk kan doen. >>

Bijlage II: casus 11

Een belangrijke component van de begeleiding betreft het bespreken van privéproblemen, zoals scheiding van ouders, het zelfstandig doen van het huishouden, relatieproblemen of huisvestingsproblemen. Ongeveer de helft van de geïnterviewde werkgevers en werknemers geeft aan dat de jobcoach naast de direct werkgerelateerde hulp ook ondersteuning biedt bij privé-problemen. Werkgevers geven aan deze begeleiding zeer te waarderen, aangezien de soms heftige privéproblematiek de werkprestaties kan beïnvloeden. Sommige werkgevers constateren na zulke gesprekken dat de werknemer zich weer beter kan concentreren. Andere werkgevers vinden het wel prettig dat de werknemer niet met privé-problemen naar hen komt, maar merken niet direct een verbetering in werkprestaties wanneer er dergelijke gesprekken zijn gevoerd.

Tot slot bieden jobcoaches de werknemer en werkgever ook ondersteuning bij praktische zaken. Jobcoaches helpen werknemers bijvoorbeeld als zij (een deel van) hun uitkering dreigen kwijt te raken, bij het invullen van belastingformulieren of contacten met de hulpverlening. Werkgevers krijgen bijvoorbeeld informatie over de regelingen die UWV biedt voor werknemers met beperkingen, hulp bij het invullen van formulieren en hulp bij de afstemming met UWV over onder meer ziekmeldingen. Het is afhankelijk van de taakopvatting van de jobcoach in hoeverre deze vormen van ondersteuning geboden worden.

4.2 Tevredenheid werkgever en werknemer

Deze paragraaf gaat in op de tevredenheid van werkgever en werknemer over de jobcoach en het werk. Dit is gebaseerd op de interviews met 40 werkgevers en 42 werknemers en 538 dossiers. Het betreft voorzieningen die langer dan drie maanden lopen. Het algemene beeld is dat werkgevers en werknemers behoorlijk tevreden zijn.

4.2.1 Tevredenheid werknemer

Uit de interviews met werknemers en uit het dossieronderzoek UWV¹⁸ blijkt dat werknemers over het algemeen met plezier naar hun werk gaan (zie tabel 4.2). Er zijn weinig werknemers die op korte termijn liever ergens anders willen werken. Mensen die via de UWV jobcoaching krijgen, zijn gemiddeld wat minder tevreden over hun werk dan mensen die via de Wsw aan het werk zijn.

Ook over de begeleiding die werknemers van hun jobcoach krijgen zijn zij zeer tevreden (zie tabel 4.2). Werknemers melden dat ze het goed met hun jobcoach kunnen vinden en dat hij vaak genoeg langskomt. Wanneer de jobcoach vaker langskomt heeft dit een positieve invloed op de tevredenheid.

¹⁸ De dossiers van UWV bevatten informatie over de tevredenheid van werknemers en werkgevers. De WSW-dossiers bieden deze informatie niet.

Tabel 4.2 Tevredenheid werknemers met jobcoaching via UWV, (langer dan 3 maanden) lopende po-voorzieningen 2008 (n=198)

	UWV		
	Nee	Niet helemaal	Ja
Naar de zin op werk	2%	6%	92%
Tevreden over begeleiding jobcoach		4%	96%

Bron: APE, Dossieronderzoek UWV

4.2.2 Tevredenheid werkgever

Uit de interviews en de dossieronderzoeken blijkt dat de werkgevers over het algemeen tevreden zijn over de manier waarop de werknemers hun taken uitvoeren. Soms tekenen werkgevers hierbij aan dat dit komt doordat de taken al in zoverre op de capaciteiten van de werknemer zijn aangepast dat het niveau goed haalbaar is.

Tabel 4.3 Tevredenheid werkgever over functioneren werknemer met jobcoaching UWV, (langer dan 3 maanden) lopende po-voorzieningen 2008 (n=204)

	UWV			
	nee	enigszins	ja	boven verwachting
functioneert werknemer naar verwachting?	1%	23%	69%	7%

Bron: APE, Dossieronderzoek UWV

De meeste werkgevers zijn tevreden over de mogelijkheden die de jobcoachvoorziening biedt om werknemers met een arbeidshandicap werk te bieden. Zij zijn van mening dat zij zonder de ondersteuning van een jobcoach mensen met een beperking geen werk kunnen bieden.

*Paul (33) heeft een WO-opleiding afgerond, maar is vanwege psychische problemen in een Wsw-Begeleidwerken-traject terecht gekomen. Zijn werkgever, de directeur van een ICT-bedrijf, is erg blij met hem. Paul voert zijn werkzaamheden nauwkeurig uit, en is makkelijk in de omgang. Dat Paul het zo goed doet, is volgens de werkgever voor een groot deel te danken aan zijn jobcoach. >> **Bijlage II: casus 5***

Ook loonkostensubsidie of loonsuppletie zijn voor werkgevers belangrijk bij hun overweging om iemand met beperkingen in dienst te nemen. Dit is

voor werkgevers niet alleen van belang omdat de werknemer niet de volledige arbeidscapaciteit kan leveren, maar ook omdat de begeleiding soms veel tijd kost. Een deel van de werkgevers geeft aan dat zij veel extra tijd kwijt zijn met de begeleiding van de werknemer. De looncompensatie die zij ontvangen, vinden zij onvoldoende om die extra begeleidingsuren te compenseren.

Sommige werkgevers geven in de interviews aan dat zij, toen de werknemer net bij hun gestart was, moeite hebben gehad om wegwijs te worden in de regelingen die er voor mensen met een beperking zijn. Daar hadden zij graag meer ondersteuning bij gehad.

Werkgevers zijn tevreden over de manier waarop de jobcoaches hun werk verrichten. Uit de interviews met werkgevers blijkt dat zij even tevreden zijn over UWV-jobcoaches als over Wsw-jobcoaches. Tabel 4.4 bevat cijfers uit de UWV-dossiers over de tevredenheid van werkgevers. Zo goed als alle werkgevers beoordelen het aantal contacten met werknemer, collega's en leidinggevende, de bereikbaarheid van de jobcoach en de aandacht van de jobcoach voor verschillende aspecten van werk als voldoende of goed. Wel zijn werkgevers iets minder positief over de aandacht die de jobcoach besteedt aan het loopbaanperspectief van de werknemer. Blijkbaar richt de jobcoach zich meer op de persoon dan op het werk. De geïnterviewde werkgevers met een werknemer met SW-begeleidwerken geven gemiddeld een 8 voor de begeleiding van de jobcoach.

Tabel 4.4 Tevredenheid werkgever over jobcoaching UWV, (langer dan 3 maanden) lopende po-voorzieningen 2008 (n=204)

	UWV			
	onvoldoende	matig	voldoende	goed
Aantal contacten jobcoach met werknemer	1%	1%	39%	60%
Aantal contacten jobcoach met betrokken collega's/leidinggevende	0%	1%	39%	60%
Bereikbaarheid jobcoach	0%	1%	29%	70%
Aandacht voor:				
persoonlijke ontwikkeling	0%	4%	34%	62%
ontwikkeling werknemersvaardigheden	0%	5%	46%	49%
werkomgeving	0%	1%	46%	54%
loopbaanperspectief	0%	5%	53%	42%

Bron: APE, Dossieronderzoek UWV

In de UWV-dossiers geven werkgevers hun mening over hoe intensief de jobcoaching in de vervolgperiode zou moeten zijn (zie tabel 4.2). 80% van de werkgevers geeft aan dat het aantal jobcoaches gelijk moet blijven en 14% vindt dat de werknemer minder begeleiding nodig heeft. Slechts 5% van de werkgevers vindt dat er meer uren jobcoaching nodig zijn.

Tabel 4.5 Werkgever over vervolg van de jobcoaching, (langer dan 3 maanden) lopende po-voorzieningen 2008 (n=204)

	UWV			
	nee	ja, minder	ja, gelijk	ja, meer
voortzetten jobcoaching?	1%	14%	81%	5%

Bron: APE, Dossieronderzoek UWV

4.3 Ontwikkeling begeleidingsintensiteit UWV

Het dossieronderzoek UWV laat zien dat de begeleidingsintensiteit afneemt naarmate de jobcoaching langer duurt.¹⁹ In het eerste halfjaar stellen jobcoachingorganisaties in 44% van de gevallen voor om voor 15% van de uren arbeidsovereenkomst aan begeleiding te bieden. In het vierde halfjaar wordt voor niemand meer 15% aangevraagd. Het begeleidingspercentage van 3% vragen jobcoachingorganisaties in het eerste halfjaar voor slechts 5% van de gevallen aan en in het vierde halfjaar in 35% van de gevallen.

Tabel 4.6 Voorstel begeleidingspercentage per halfjaar na start dienstverband jobcoaching UWV, (langer dan 3 maanden) lopende po-voorzieningen 2008

	UWV			
	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	3 ^e halfjaar	4 ^e halfjaar
begeleidingspercentage	N=172	N=89	N=66	N=46
3%	5%	13%	23%	35%
5%		6%	14%	22%
6%	20%	29%	26%	20%
7,5%	13%	21%	32%	17%
10%	19%	16%	2%	7%
15%	44%	15%	5%	
	100%	100%	100%	100%

Bron: APE, Dossieronderzoek UWV

¹⁹ Voor de jobcoaching WSW beschikken we niet over deze cijfers, omdat de SW-bedrijven dit systeem niet hanteren.

5 DUURZAAMHEID

5.1 Wajong, regulier werk en het belang van de jobcoach

Eind 2005 waren er bijna 160.000 Wajongers.²⁰ Dit aantal is met inbegrip van degenen die wel de status hebben maar wier uitkering op nul staat, bijvoorbeeld vanwege de verrekening van inkomsten uit arbeid. Op peildatum 15 december heeft 29% van deze Wajongers een baan. Dat zijn er ruim 46.000 (zie tabel 5.1).

Ruim 26.000 ofwel 57% van de werkende Wajongers heeft een Wsw-dienstbetrekking. De overige 20.000 (43%) hebben een baan bij een reguliere werkgever.

Van de 20.000 werkende Wajongers met een reguliere baan werkt 3% met een coach in het kader van de regeling SW-begeleidwerken. 16% heeft een jobcoach op basis van de PO-voorziening van UWV en een grote meerderheid van 81% heeft op de peildatum geen jobcoaching.

Van de 16.240 werkende Wajongers die op peildatum zonder jobcoach in een reguliere baan werken, heeft 9% in de voorgaande jaren een jobcoach gehad. De overige 91% heeft in de periode 2000 tot 2005 geen beroep gedaan op de jobcoachvoorziening van UWV of op de regeling SW-Begeleidwerken.

Dit laatste cijfer intrigeert. Betekent dit dat Wajongers ook zonder jobcoach regulier kunnen werken? Voor veruit de meeste Wajongers die nu regulier werken lijkt dat inderdaad het geval, al mag niet worden uitgesloten dat een deel van coaching heeft genoten vanuit andere delen uit het netwerk zoals de scholen of de zorginstellingen. De PO-voorziening en SW-Begeleidwerken zijn immers nog niet zolang beschikbaar dat grote groepen werkenden daar al van hebben kunnen profiteren.

Een tweede punt is het aantal werkende Wajongers. Hoewel uit de gepresenteerde meting blijkt dat het percentage regulier werkende Wajongers iets hoger ligt dan tot nu toe bekend was²¹ op een populatie van 160.000 blijft 20.000 regulier werkenden een bescheiden aantal. Waarschijnlijk zijn

²⁰ Bron: AO-bestand van het CBS.

²¹ SER, *Meedoen zonder beperkingen*, SER-advies, augustus 2007, p. 27.

het tot nu toe vooral de meest kansrijke Wajongers die de stap naar de arbeidsmarkt hebben gezet. Binnen deze groep zijn er kennelijk veel die het zonder jobcoach kunnen redden. Of dat ook geldt voor al die Wajongers die blijkens onderzoek zouden kunnen werken, maar die daar nu nog niet aan toegekomen zijn, valt te betwijfelen. Deze nuanceringen nemen niet weg dat hoogstwaarschijnlijk een flink aantal Wajongers regulier kan werken zonder de ondersteuning van een jobcoach.

Tabel 5.1 Regulier werkende Wajong met en zonder jobcoach, peildatum 15-12-2005²²

Totaal Wajong	158.990	100%		
Niet-werkend	112.680	71%		
Werkend	46.310	29%	100%	
Wsw		26.217	57%	
regulier		20.093	43%	100%
SW-begeleidwerken		581	3%	
PO-jobcoach		3.272	16%	
Geen coach		16.240	81%	100%
Ooit coach gehad			1.459	9%
Nooit coach gehad			14.781	91%

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

5.2 Duurzaamheid en (in)stabiliteit

5.2.1 Indicatoren

Hoe vergaat het de arbeidsgehandicapte die met de hulp van een jobcoach in een reguliere baan aan het werk gaat? Hoe duurzaam is het dienstverband? Wat gebeurt er als het dienstverband voortijdig afloopt, vinden ze dan snel weer een nieuwe baan of blijft het bij de eerste poging?

²² Het aantal werknemers met een PO-voorziening wijkt af van de 5.500 PO-voorzieningen in 2005 uit de Kroniek Sociale Verzekeringen van UWV en het aantal van 4.700 dat UWV noemt in de kostenopgave voor 2005. Ook het aantal SW-begeleidwerkenplekken wijkt af van de 2.000 begeleidwerkenplekken die de WSW-jaarstatistiek noemt voor 2005 (zie paragraaf 2.2). Bij de aantallen in tabel 5.1 gaat het om mensen die op de peildatum 15-12-2005 een dienstverband hebben, terwijl in de andere gevallen het aantal voorzieningen wordt geteld dat in een jaar heeft gelopen.

Voor de beantwoording van deze vragen hebben we twee indicatoren: de *50%-baanduur* en de *relatieve baanfrequentie*.

De 50%-baanduur is analoog aan wat in de natuurwetenschappen bekend staat als de halveringstijd. De indicator geeft aan hoeveel maanden na het begin van de baan precies de helft van de mensen nog steeds de baan heeft, ofwel na hoeveel tijd precies 50% is uitgevallen. De interpretatie is duidelijk: hoe langer het duurt voordat de helft is gestopt, des te duurzamer de baan.

De tweede indicator meet de (in)stabiliteit van de arbeidsmarktgeschiedenissen van de betreffende werknemers. We drukken de (in)stabiliteit uit als het aantal opeenvolgende banen tot aan de peildatum van 31 december 2005. Omdat aanvangsdatum van de eerste baan van persoon tot persoon verschilt, en omdat iemand potentieel meer banen kan hebben naarmate de startdatum van de eerste baan vroeger ligt, delen we het absolute aantal banen door het aantal maanden tijdsverloop tussen de startdatum van de eerste baan en de peildatum. Een hoge score op de indicator geeft aan dat de betrokkene relatief vaak van baan is gewisseld. Een lage score staat voor een stabiele arbeidsmarktgeschiedenis. Stabieler is niet altijd beter. Iemand die binnen drie maanden zijn eerste baan kwijt is en daarna geen andere baan vindt, heeft een stabielere verleden dan een ander die na afloop van de eerste baan weer een nieuwe baan vindt. De (in)stabiliteitsscore is vooral informatief omdat zij laat zien of het veel voorkomt dat de arbeidsmarktgeschiedenis van een jobcoachcliënt wordt gekenmerkt door een reeks van afgebroken dienstverbanden.

5.2.2 Banen

De 50% baanduur van de dienstverbanden die onder de voorziening SW-Begeleidwerken tot stand komen ligt bij 7 maanden (zie tabel 5.2, eerste regel).²³ Mannen of vrouwen, dat maakt geen verschil: de helft van de banen met een jobcoach is 7 maanden na de begindatum afgelopen.

Zo gemeten zijn de SW-BW-banen iets duurzamer dan de dienstverbanden die onder de voorziening Persoonlijke ondersteuning UWV tot stand komen. Hier is de helft van de banen 6 maanden na de start afgelopen. De banen van mannen duren korter (50% uitval bij 5 maanden) dan de banen van de vrouwen (50% uitval bij 7 maanden).

²³ Bij de analyses hebben we aansluitende dienstverbanden die binnen een maand bij dezelfde werkgever worden voortgezet, behandeld als één baan.

Tabel 5.2 50%-baanduur, naar voorziening en naar geslacht, startjaar 2000-2005

Aard van de voorziening:		50%-baanduur
SW-Begeleidwerken	alle banen	7 mnd
	banen van mannen	7 mnd
	banen van vrouwen	7 mnd
Persoonlijke ondersteuning-UWV	alle banen	6 mnd
	banen van mannen	5 mnd
	banen van vrouwen	7 mnd

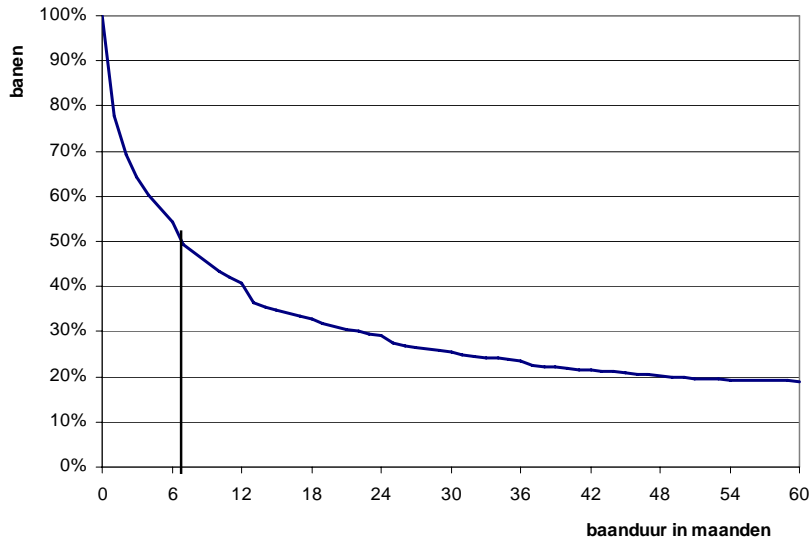
Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Een compleet beeld van het uitvalpatroon onder de mensen die onder de voorziening SW-Begeleidwerken met een jobcoach regulier aan het werk gaan geeft grafiek 5.1. Op de verticale as staat het percentage van de gestarte dienstverbanden dat na verloop van tijd nog in tact is. De verticale lijn markeert de 50% baanduur van 7 maanden. Dan is 50% uitgevallen en de andere 50% loopt nog. Direct na de start van de banen is er veel uitval. De curve laat zien dat na ongeveer een maand 80% van de gestarte banen nog loopt. Na ongeveer 2 maanden loopt nog 70%. Daarna neemt de uitval af. Na twee jaar loopt nog bijna 30% van de banen, na drie jaar nog ongeveer 25%. Vijf jaar na de begindatum loopt nog 20% van de gestarte banen.

De duurzaamheid van de banen onder de voorziening Persoonlijke ondersteuning UWV is iets minder maar verloopt nagenoeg gelijk aan die van de SW-voorziening. Er is veel uitval in het begin en na ongeveer vijf jaar loopt nog 17% van de gestarte dienstverbanden (zie grafiek 5.2).

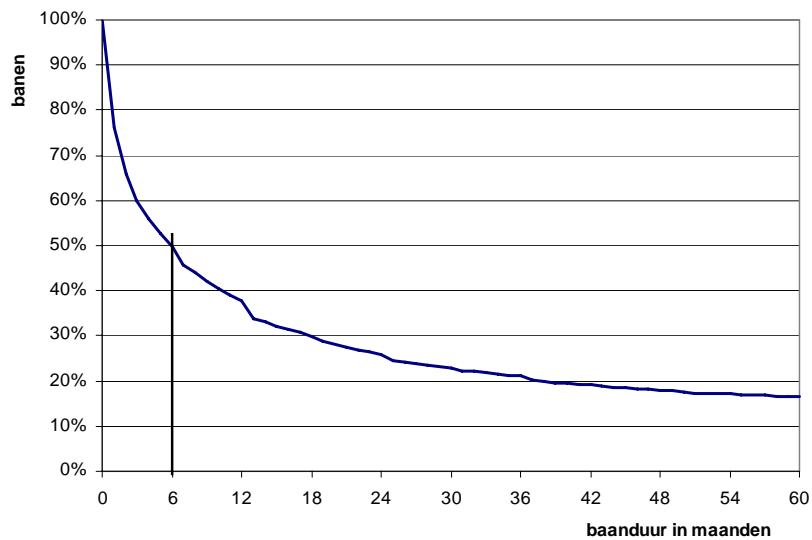
De plaatjes laten ook nog iets anders zien. Het uitvalpatroon verloopt niet helemaal geleidelijk. Er is iets extra uitval bij 6, 12, 24 en 36 maanden. Dat is te verwachten, gelet op de standaardcontracten voor bepaalde tijd. Opvallend is juist dat de uitvalsprongen zo klein zijn. Dit duidt erop dat de meeste uitval tussentijds plaatsheeft en niet bij het aflopen van de termijnen van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Grafiek 5.1: Duurzaamheid banen SW-Begeleidwerken, startjaar 2000-2004



Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Grafiek 5.2: Duurzaamheid banen Persoonlijke ondersteuning UWV, startjaar 2000-2004



Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

5.2.3 Duurzaamheid van de coaching

Formeel start het coachen bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst. En als de baan stopt, stopt ook de coach. Dit is althans de regel die men bij de Persoonlijke ondersteuning UWV hanteert. In de praktijk loopt dit anders. De duurzaamheid van coachvoorziening is veel hoger dan de duurzaamheid van de banen. 36,5 maanden na de start van de baan loopt nog de helft van de coachingsvoorzieningen onder de PO-regeling (de 50%-coachingsduur, zie tabel 5.3). De SW-regeling toont hetzelfde beeld, zij het dat de mannen daar iets langer worden gecoacht dan de vrouwen.

Grafiek 5.3 laat zien dat in 80% van de gevallen het coachen doorgaat na 12 maanden. Meer dan 60% duurt langer dan twee jaar en ruim 20% duurt langer dan vijf jaar. De lengte van de coachingsperioden onder de SW-regeling volgt hetzelfde patroon (zie bijlage III, grafiek 2.4).

Hoe kan dat? Voor het antwoord op deze vraag moeten we kijken naar de (in)stabiliteit van de baangeschiedenissen.²⁴

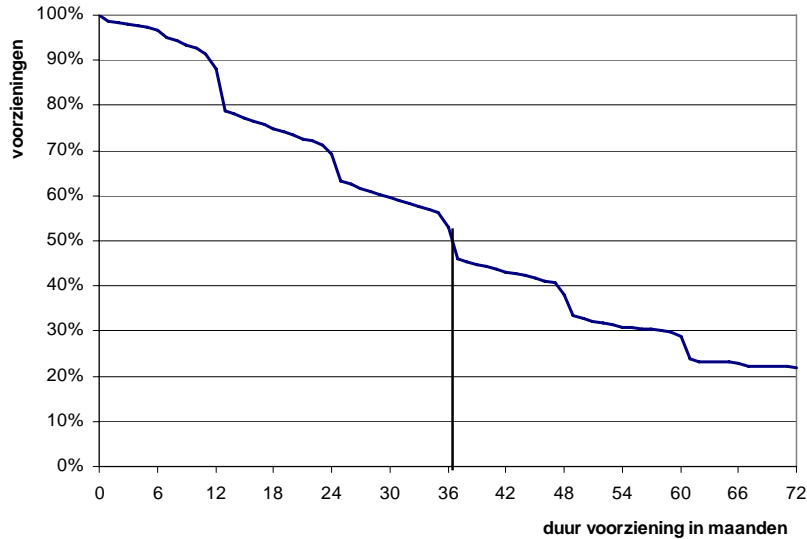
Tabel 5.3 50%-coachduur, naar voorziening en naar geslacht, startjaar 2000-2005

Aard van de voorziening:		50%-coachduur
SW-Begeleidwerken	alle toekenningen	37 mnd
	mannen	39 mnd
	vrouwen	36,5 mnd
Persoonlijke ondersteuning-UWV	alle toekenningen	36,5 mnd
	mannen	36,5 mnd
	vrouwen	36 mnd

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

²⁴ De eerste verklaring is technisch van aard. Bij de analyse hebben we aansluitende perioden van coachen behandeld als één periode. We spreken van aansluitende perioden als er niet meer dan een maand tussen twee opeenvolgende perioden zit.

Grafiek 5.3: Duurzaamheid Persoonlijke ondersteuning UWV, startjaar 2000-2005



Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

5.2.4 (In)stabiliteit van de baangeschiedenissen

De loopbanen van de arbeidsgehandicapten die met de steun van een jobcoach aan het werk gaan worden getekend door onrust. Dat geldt voor beide regelingen, zij het dat de SW-regeling een iets stabiel patroon oplevert. Bij de SW-regeling hebben de werknemers die in 2000 zijn gestart gemiddeld 0,8 banen per jaar gehad gedurende de periode tot en met 31-12-2005. Bij degenen die in 2004 zijn gestart is dit 1,0 baan per jaar (tabel 5.4, op een na laatste regel). De baangeschiedenissen van de werknemers met de PO-regeling is iets instabieler. Het aantal banen per jaar varieert hier van 0,9 tot 1,1 per jaar en ligt daarmee iets hoger.

Al heeft lang niet iedereen een instabiele baangeschiedenis, het aantal werknemers met zes achtereenvolgende banen en meer is hoog. In de SW-regeling heeft 38% van de starters van 2000 zes of meer banen gehad. 16% had 9 of meer banen (tabel 5.4, eerste kolom). Bij de PO-regeling is dat niet anders (tabel 5.4, eerste kolom). Naarmate er minder tijd zit tussen het startjaar en de peildatum ultimo 2005, neemt het percentage mensen met heel veel banen logischerwijs af, maar het blijft hoog. Van

de instroom uit 2002 heeft ongeveer 20% zes of meer banen in de periode tot einde 2005.

Het goede nieuws is dat ruim de helft van degenen die op enig moment gestart zijn met een reguliere baan, ook op de peildatum een reguliere baan heeft. Bij de SW-regeling geldt dat voor bijna tweederde van de instromers (tabel 5.4, laatste regel). Bij de PO-regeling ligt het percentage regulier werkenden iets lager, maar toch tussen de 55% en 60% (tabel 5.4, laatste regel).

De baan op de peildatum is heel vaak niet de baan waarin ze zijn begonnen. De duurzaamheid van de banen is immers laag. De periode van coaching duurt gemiddeld veel langer. Nadere analyse van de oudere cohorten (2000, 2001 en 2002) laat zien dat een werknemer met coaching via UWV gemiddeld 3 à 4 banen per coachingperiode heeft; en een werknemer met SW-begeleidwerken gemiddeld 2 à 3 banen. Kennelijk komt het heel veel voor dat de jobcoach de werknemer blijft ondersteunen als de baan voortijdig afloopt en wordt het coachen voortgezet in een nieuwe baan.

Nadere analyse bij de oudere cohorten van 2000, 2002 en 2003 toont overigens aan dat ongeveer kwart van degenen die op peildatum regulier werken op dat moment geen gebruik meer maakt van de jobcoachvoorziening (zie Bijlage III, tabel 1.24 en 2.35).

Op basis van de bovenstaande analyses concluderen wij dat bij een ruime minderheid van ongeveer 25% van de arbeidsgehandicapten die met een jobcoach aan een reguliere baan beginnen, sprake is van een duurzaam dienstverband dat drie jaar of langer loopt. Aan de andere kant is er een groep van vergelijkbare omvang die een onrustig arbeidsleven hebben met gemiddeld twee of meer banen per jaar, en dat gedurende langere tijd. De rest zit daar ergens tussen in.

*Willem (26) heeft een autistische stoornis. Hij werkte eerst als administratief medewerker bij een schildersbedrijf. Hier werd hij ontslagen vanwege ongepast gedrag. Vervolgens werd hij geplaatst bij een incassobureau, waar na een paar maanden hetzelfde gebeurde: Willem wist zich (volgens de werkgever en UWV-jobcoach) niet te gedragen, en werd ontslagen. Omdat hij zelf ontzettend graag wil werken, probeert de arbeidsdeskundige nu weer een nieuwe baan voor Willem te vinden. >> **Bijlage II: casus 13***

Tabel 5.4 Baangeschiedenissen SW-Begeleidwerken, startjaar 2000-2005

Aantal banen*	Jaar van instroom					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1 of 2	18%	23%	31%	40%	53%	73%
3,4 of 5	43%	47%	50%	48%	42%	26%
6,7 of 8	22%	18%	13%	10%	5%	0%
9 of meer	16%	11%	6%	4%	2%	0%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Banen/12 mnd	0,8	0,8	0,8	0,9	1,0	
Aan het werk per 31-12-2005	63%	64%	67%	64%	68%	73%

* Inclusief de eerste baan

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

Tabel 5.5 Baangeschiedenissen Persoonlijke ondersteuning UWV, startjaar 2000-2005

Aantal banen*	Jaar van instroom					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1 of 2	20%	25%	33%	43%	56%	78%
3,4 of 5	42%	45%	46%	44%	38%	21%
6,7 of 8	22%	19%	15%	11%	5%	0%
9 of meer	18%	11%	7%	3%	1%	0%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Banen/12 mnd	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	
Aan het werk per 31-12-2005	59%	56%	55%	55%	55%	63%

* Inclusief de eerste baan

Bron: APE-bewerking van de integrale bestanden: Wsw-statistiek, SSB-Banenbestand, AO-bestand en de voorzieningenbestanden UWV (pre-2005 en post-2005).

6 EFFECTIVITEIT EN DOELMATIGHEID: ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK

6.1 Inleiding

Jobcoaching is een voorziening die wordt toegewezen door UWV of door het SW-bedrijf (namens de gemeente), afhankelijk van de regeling waarop de werknemer een beroep doet. Er is een reeks van instanties, organisaties en functionarissen die direct of indirect bemoeienis hebben met de jobcoachvoorziening. Hun ervaringen met de jobcoach, hun opvattingen en verwachtingen staan in dit hoofdstuk centraal. Er blijkt een grote mate van overeenstemming in de beoordeling van de huidige stand van zaken en ook in de beoordeling van de mogelijkheden om de effectiviteit en de doelmatigheid van de jobcoach te verhogen. Voordat we daarop ingaan, volgt eerst een korte introductie van de diverse partijen en hun betrokkenheid bij de voorziening.

6.2 Introductie van de betrokkenen

In de eerste plaats noemen we de *werknemers* die ervaring hebben met de voorziening en de partijen die voor hun belangen opkomen: de *vakbonden* (FNV en CNV), de *Landelijke Cliëntenraad* en de *Chronisch Zieken en Gehandicaptenraad*.

Een belangrijke rol is er ook voor de *werkgevers* en de vertegenwoordigers van hun belangen: *VNO-NCW* en *MKB Nederland*. Zonder de werkgevers gaat het niet. Zij bieden de arbeidsgehandicapten de kansen om hun arbeidscapaciteit in te zetten.

Direct betrokken zijn natuurlijk ook de instanties en personen die jobcoaching aanbieden en uitvoeren, te weten: de jobcoaches, de jobcoachorganisaties en hun belangenbehartiger *Boaborea*, en daarnaast de SW-bedrijven en hun belangenbehartiger *Cedris*.

Een belangrijke rol is weggelegd voor de *scholen*. Zij bepalen met welke bagage de jonggehandicapten de wereld ingaan en zij helpen hen de eerste stappen te zetten op de arbeidsmarkt.

Een rijke bron van informatie zijn de *uitvoerders*: de arbeidsdeskundigen jonggehandicapten en de beslissers op de UWV-kantoren, de beleidsmedewerkers op het UWV-hoofdkantoor en de adviseurs die bij CWI de SW-indicaties uitvoeren.

6.3 De stand van zaken

De jobcoach is nuttig en noodzakelijk. Dit vinden alle betrokken partijen. Er is een grote groep van burgers die door een arbeidshandicap niet het productieve vermogen hebben dat de moderne arbeidsmarkt minimaal vereist. Veel van hen kunnen wel degelijk op de reguliere arbeidsmarkt een economisch waardevolle bijdrage leveren, maar door de aard van hun beperkingen kunnen sommigen dat alleen als ze de steun krijgen van een jobcoach. Degenen die op de hulp van een jobcoach zijn aangewezen treffen we vooral aan onder de groeiende groep Wajongers. Voor hen is de jobcoach een noodzakelijke voorwaarde voor economische ontplooiing. Deze ontplooiing dient een persoonlijk en een maatschappelijk belang.

*Mark (22) krijgt op zijn werk bij een sloopbedrijf begeleiding van een SW-jobcoach. Zijn werkgever is erg blij met hem, hoewel voorvallen in Marks privéleven soms voor moeilijkheden op het werk kunnen zorgen. Zo had hij een periode een vriendin die hem had verteld dat ze zwanger was van hem. Ze overtuigde hem ervan dat hij zijn gehele salaris aan haar moest geven, en dat hij haar meerdere malen per week moest komen opzoeken. Het liep uit de hand toen Mark de huur niet meer kon betalen, en bovendien bijna niet meer op het werk verscheen. Dankzij de inmenging van de jobcoach en de flexibiliteit van de werkgever is de situatie uiteindelijk niet geëscaleerd, en is Mark weer gewoon aan het werk. >> **Bijlage 11: casus 12***

Tegelijkertijd zijn de meeste betrokkenen het er ook over eens dat de huidige praktijk van de jobcoach veel beter kan en ook beter moet. Want het gaat vaak mis. De belangrijkste redenen waarom het misgaat zijn:

- Ondeskundigheid van de jobcoach,
- Mismatch tussen de eisen van het werk en de beperkingen van de cliënt,
- Afhaken van de werkgever door administratieve last of te weinig steun van de jobcoach,
- Verlies van motivatie van de cliënt,
- Veranderingen in de werkomgeving,
- Voorvallen in de persoonlijke omgeving.

Sommige van deze oorzaken kunnen niet worden weggenomen, maar andere kunnen wel degelijk worden aangepakt.

De volgende paragrafen geven een overzicht van de punten die volgens de praktijkdeskundigen kunnen verbeteren waardoor de effectiviteit en de doelmatigheid van de voorziening substantieel toenemen.

6.4 Professionaliteit van de jobcoach

Bij veel voorzieningen met een jobcoach loopt het dienstverband af voordat de contracttermijn is verstreken. Ter illustratie: 30% van de banen duurt niet langer dan 6 à 8 weken. Ervaringsdeskundigen die in hun praktijk veel gevallen voorbij zien komen, menen dat het onnodig vaak misgaat omdat de jobcoach niet deskundig is en omdat het niet duidelijk is wat werkgever en werknemer precies van een jobcoach mogen verwachten. Veel gehoord is de klacht dat de jobcoach onvoldoende kennis heeft van de aard van de beperkingen en het bijbehorende belastbaarheidspatroon van de cliënt. Ook weten veel jobcoaches onvoldoende over het werk; niet alleen over de belasting die het werk voor de cliënt met zich mee brengt maar ook over de werkprocessen binnen een bedrijf. Verder is het zowel voor de cliënt als voor de werkgever belangrijk dat de jobcoach goed op de hoogte is van wetten en regels rondom de uitkering en andere voorzieningen. Vaak is dat niet het geval en blijft de werkgever met de zorgen zitten. Een ander punt is het gebrek aan planmatigheid: volgens de arbeidsdeskundigen blijven jobcoaches vaag over de specifieke doelen van een begeleiding en over de methodiek die ze gaan gebruiken om die doelen te bereiken. Daardoor blijft de inzet gericht op pappen en nathouden, ook in gevallen waar ontwikkeling mogelijk is. Het algemene oordeel is dat de professionaliteit van de jobcoach moet verbeteren en dat de effectiviteit en de doelmatigheid van de voorziening daardoor substantieel zal toenemen²⁵. Jobcoaches en jobcoachorganisaties erkennen dat de professionaliteit van de beroepsgroep te wensen overlaat. Er is brede steun voor concrete maatregelen om professionaliteit en de herkenbaarheid van de jobcoach te vergroten, zoals de expliciete benoeming van kerncompeten-

²⁵ De stelling dat de professionaliteit van de jobcoach te wensen overlaat, lijkt in tegenspraak te zijn met de tevredenheid onder werkgevers en werknemers (zie paragraaf 4.3) die we hebben aangetroffen in de interviews en de dossiers. De verklaring is dat dit deel van het onderzoek is gebaseerd op langer lopende voorzieningen (zie inleiding hoofdstuk 4 en Bijlage III, tabel 3.4). De verbetering van de professionaliteit van de jobcoach is vooral nodig om voortijdige en onnodige uitval te voorkomen.

ties²⁶, de instelling van een jobcoachregister, de inrichting van een gestructureerde externe opleiding en een gestandaardiseerde aanpak van het coachen. Het merendeel van de informanten acht een opleiding op HBO-niveau noodzakelijk. Anderen, met name aan werkgeverszijde, in de kring van de scholen en bij sommige jobcoachorganisaties, zijn daarvan niet overtuigd. Men wijst erop dat er getalenteerde coaches werkzaam zijn die niet op HBO-niveau zijn opgeleid. Het is niet de bedoeling dat deze coaches door te hoge formele opleidingseisen worden uitgesloten.

6.5 De kwaliteit van de bemiddeling

Volgens arbeidsdeskundigen, jobcoaches en SW-adviseurs is een gebrekkige match tussen de aard van het werk en de beperkingen van de werknemer een belangrijke oorzaak van het voortijdig afbreken van een dienstverband. Arbeidsdeskundigen van UWV staan voor een dilemma als zij een aanvraag krijgen voor Persoonlijke ondersteuning in een werksituatie met een groot afbreukrisico omdat volgens de arbeidsdeskundige het werk niet past bij de beperkingen van de cliënt. Meestal wordt in zulke gevallen de aanvraag toch toegewezen om teleurstelling en verlies van motivatie te voorkomen. Voor jobcoaches ligt het anders. Veel jobcoaches zijn direct of indirect actief betrokken bij het zoeken naar banen voor hun cliënten. Als de match dan niet goed is, is het mede door hun toedoen. Maar het komt ook voor dat de diensten van de jobcoach pas worden ingeroepen als er al een match van werk en werknemer gemaakt is, bijvoorbeeld door een re-integratiebedrijf.²⁷ De deskundigen wijzen erop dat de ijver van re-integratiebedrijven om mensen te plaatsen, soms ten koste gaat van de kwaliteit van de match.

²⁶ Tot de kerncompetenties rekent men: kennis van wet- en regelgeving, van de arbeidsmarkt, van de mentale en fysieke arbeidsbelasting van voorkomende functies en van belastbaarheid bij verschillende ziektebeelden, en verder de beschikking over communicatieve vaardigheden en trainingsvaardigheden.

²⁷ Volgens een onderzoek van Vilans is ruim de helft van de jobcoachorganisaties onderdeel van een organisatie met ook een re-integratiebedrijf. 25% opereert als een zelfstandig bedrijf of als zelfstandige dochter van een ander bedrijf, Monique Spierenburg, *State-of-the-art document over Begeleid Werken in Nederland*, Vilans, 2006.

*Linda (32) werkte ongeveer anderhalf jaar met veel plezier in een magazijn van een groot bedrijf. Na een reorganisatie werd haar takenpakket uitgebreid, waardoor ze niet meer aan de functie-eisen kon voldoen: Linda bleek niet in staat om klanten te helpen aan de balie. Haar UWV-jobcoach vond vervolgens een baan voor haar op de afdeling verkoop van een grote supermarkt. Linda's leidinggevende merkte echter al gauw dat ze niet in staat was om klanten te woord te staan. Linda had het ook helemaal niet naar haar zin. De arbeidsdeskundige zou het liefst zien dat ze stopt, maar de jobcoach vindt het feit dat Linda een baan heeft het voorname, en denkt dat er wel mogelijkheden zijn bij deze werkgever. >> **Bijlage II: casus 2***

6.6 Professionaliteit van UWV

De Wajongteams op de regionale UWV-kantoren hebben in de afgelopen jaren veel deskundigheid ontwikkeld en in veel regio's een centrale plaats verworven in het netwerk van instellingen en organisaties waarmee jonggehandicapten te maken kunnen krijgen. In het veld is daarvoor waardering.²⁸ Toch zijn er concrete zaken aan de UWV-kant die niet goed lopen en die naar de mening van de praktijkdeskundigen mede bijdragen aan voortijdige uitval. We scharen deze onder de noemer professionaliteit.

Niet bevorderlijk voor de effectiviteit en de doelmatigheid is de ruimte die regionale teams, en soms individuele arbeidsdeskundigen, hebben voor eigen interpretaties van de regels en voor eigen prioriteiten. Afgezien van de rechtsongelijkheid voor de werknemers, hebben bovenregionaal werkende jobcoachorganisaties hinder van het ontbreken van uniformiteit in de beoordeling van aanvragen en verlengingen en in de (inhoudelijke) terugkoppeling op de verantwoording. In veel regio's zijn de arbeidsdeskundigen jonggehandicapten nauw bij de dossiers betrokken. Zij kennen de mensen om wie het gaat en volgen het verloop van het coachingstraject aan de hand van de rapportages en de vervolgaanvragen. In andere regio's krijgen de jonggehandicapten veel minder aandacht. De professionele, inhoudelijke betrokkenheid van de arbeidsdeskundigen is ook een belangrijke stimulans voor de gewenste professionalisering van het jobcoachen.

Een belangrijk praktisch probleem vormt de administratieve verwerking van mutaties in de loonwaarde van de werknemer. Als de loonwaarde om-

²⁸ Zie ook het oordeel van de Inspectie Werk en Inkomen in: IWI, *Wajong en werk*, IWI, 2007.

hoog gaat, dan daalt de uitkering. Het werkt als volgt. Van de werkgever ontvangt de cliënt een loon conform de overeengekomen loonwaarde. UWV vult dit loon aan met een gedeeltelijke Wajonguitkering. Mutaties in de loonwaarde worden soms pas maanden later, maar wel met terugwerkende kracht, in de uitkering verwerkt. Vaak doet de jobcoach pogingen om UWV tot spoed te manen, maar meestal blijft dat zonder resultaat. De werknemer is dit alles moeilijk uit te leggen. Hij of zij voelt zich overvallen door een fikse terugvordering van UWV. Vaak is het geld dan al op. Dit zijn typische momenten waarop de werknemer afhaakt.

Een ander praktisch probleem is de bereikbaarheid van UWV. Het UWV Klanten Contact Centrum werkt volgens de stakeholders niet naar behoren. Werkgevers haken af als ze nergens terecht kunnen met hun vragen en jobcoaches hebben geen tijd om uren contact te zoeken.

Het veld heeft ook behoefte aan betere cliëntgegevens en aan een betere ontsluiting van deze gegevens. Gewenst is een registratie waarin UWV voor elke Wajonger in een profiel vastlegt wat zijn of haar arbeidsbeperkingen en -mogelijkheden zijn. Zo'n databestand stelt de arbeidsdeskundigen in staat om over de grenzen van hun eigen workload te kijken. Dat is handig als een werkgever laat weten dat hij een aantal mensen uit de doelgroep kan plaatsen. Nu kan de arbeidsdeskundige nog niet zo veel met een concreet verzoek van een werkgever.

6.7 Financiële belangen van de werknemer

Werken levert veel Wajongers nauwelijks financiële voordelen op. Ongeveer de helft gaat er niet of nauwelijks op vooruit als ze gaan werken. En degenen die al werken, schieten er nauwelijks iets mee op als hun loonwaarde stijgt of als zij meer uren gaan werken. Daarbij komt dat de regels zo ingewikkeld zijn dat de financiële gevolgen van werk en werkveranderingen moeilijk te voorspellen zijn. Doordat de uitvoerders sommige regels verschillend interpreteren wordt dat nog moeilijker.²⁹

Het ontbreken van duidelijke financiële prikkels zien de praktijkdeskundigen als een belangrijk bezwaar voor de effectiviteit en de doelmatigheid van de jobcoach. Een sterkere financiële prikkel maakt dat meer Wajongers aan het werk gaan en dat de Wajongers die werken minder snel uitvallen. Het motiveren van de werknemers, één van de belangrijke taken van de jobcoach, gaat een stuk makkelijker als werken loont.

²⁹ Regio-plan, *Werk moet Lonen*, CG-Raad, CNV Jongeren, Jopla, 2008.

Materiële belangen spelen ook een rol bij de keuze voor Begeleidwerken in SW-verband. Een reguliere baan met begeleiding van een jobcoach levert de Wsw-geïndiceerde in de regel minder op dan een SW-dienstverband. Daar komt bij dat een reguliere werkomgeving harder en zakelijker is en minder bescherming biedt. SW-geïndiceerden die buiten de sociale werkplaats werken zijn financieel meestal beter af in een detachingsconstructie waarbij het dienstverband met de SW en de bijbehorende zekerheden blijven bestaan. Niet iedereen met het advies Begeleidwerken is vrij om zelf die keuze te maken. De gemeente, respectievelijk het SW-bedrijf heeft daarin een sturende rol.

6.8 Visies, belangen en prikkels

De omgeving waarin jobcoaches opereren is zeer complex. Onderlinge verschillen tussen jonggehandicapten zijn groot. De regelgeving is heel ingewikkeld en er zijn veel organisaties betrokken bij de ondersteuning. Allen met de beste bedoelingen, maar met een eigen perspectief, eigen visies en eigen belangen. Met de introductie van de Wajongteams in 2005 heeft UWV de regie op zich genomen. Dat wordt algemeen als een grote verbetering gezien, maar de onderlinge afstemming loopt lang niet overal goed.³⁰

Een voorbeeld. Veel scholen spannen zich in om hun pupillen goed voor te bereiden op een rol in het arbeidsproces. Zij hebben goede contacten met werkgevers, zorgen voor stageplekken en voor een goede begeleiding bij stages en zij doen hun best om de pupillen aan werk te helpen. Bij sommige scholen blijken aarzelingen te bestaan om de zorg voor hun pupillen over te dragen aan re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties met wie men soms slechte ervaringen heeft. Er zijn scholen die daarom zelf de arbeidstoeleiding doen en die een eigen jobcoachorganisatie oprichten om de (oud)leerlingen op hun werk te coachen. Andersom komt ook voor. Professionele jobcoachorganisaties komen in hun praktijk scholen tegen met weinig met ambitie op het gebied van arbeidsvoorbereiding. De jobcoachorganisatie zou de pupillen van zo'n school graag vakkundige jobcoaching aanbieden, maar dat kan niet omdat daarvoor in het speciaal onderwijs geen middelen beschikbaar zijn.

³⁰ Inspectie Werk en Inkomen, *Wajong en werk*, IWI, Den Haag, 2007.

Prikkels en de kwaliteit van de match

Re-integratiebedrijven werken op basis van no-cure-less-pay; zij hebben belang bij snelle plaatsing. Jobcoachorganisaties willen natuurlijk graag begeleiden, daar zijn ze voor. Arbeidsdeskundigen wijzen erop dat er in deze context niet altijd voldoende aandacht is voor de match tussen de arbeidsbelasting van de baan en de belastbaarheid van de Wajonger, en dat er naar hun idee te snel wordt geplaatst. Vaak is daardoor ook extra begeleiding nodig.

Prikkels en de intensiteit van de begeleiding

We zagen in hoofdstuk 4 dat er tussen de beide regelingen verschillen bestaan in begeleidingsintensiteit. Het feit dat SW BW werknemers minder begeleiding krijgen, gaat niet ten koste van de effectiviteit. Onder het SW BW regime zijn de resultaten (uitval, duurzaamheid, stabiliteit, tevredenheid) zeker niet slechter dan onder de PO regeling. Een mogelijke verklaring is een eventueel verschil in begeleidingsbehoefte. De SW BW werknemers zijn bijvoorbeeld iets ouder, iets beter opgeleid en hebben vaker een arbeidsverleden. Dit kan erop wijzen dat ze minder begeleiding nodig hebben. Aan de andere kant zijn er geen verschillen tussen de beide regelingen in man-vrouw verhouding, diagnose of mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij komt dat SW BW werknemers gemiddeld meer uren werken; dan zou je juist *meer* begeleidingsuren verwachten. Een andere verklaring hangt samen met de financiële prikkel voor SW-bedrijven om zuinig te zijn met de inzet van begeleiding. Het SW-bedrijf ontvangt per voltijds bezette werkplek begeleidwerken jaarlijks een vast bedrag. Een deel wordt besteed aan de loonkostensubsidie voor de werkgever, een deel aan aanpassingen op de arbeidsplaats, een deel aan begeleiding en wat eventueel over is, kan het SW-bedrijf elders inzetten, bijvoorbeeld voor de financiering van niet rendabele werkplekken. Het SW-bedrijf heeft dus een financiële prikkel om niet meer te begeleiden dan nodig. Bij de jobcoachorganisaties die voor UWV werken ontbreekt deze prikkel.

Prikkels en de SW-bedrijven

In hoofdstuk 2 bleek dat er grote regionale verschillen zijn in het aantal SW- werkplekken begeleidwerken. Dit is in lijn met de constatering van de Inspectie Werk en Inkomen dat er tussen de SW-uitvoeringsorganisaties een ruime bandbreedte is in percentages Begeleidwerken.³¹ Deze variatie werd in de gesprekken met praktijkdeskundigen opnieuw bevestigd. Volgens de Wsw-statistiek 2006 werkt 20% van de Wsw-werknemers extern op basis van detachering.³² Ook in de detacheringen is de onderlinge vari-

³¹ Inspectie Werk en Inkomen, *Goed geplaatst*, IWI, Den Haag, 2007.

³² Waarvan 13% in individuele detachering en 6,5% in groepsdetachering.

atie groot. Enkele SW-bedrijven melden dat tegen de 70% van hun bestand buiten de deur werkt. Waar die verschillen precies vandaan komen is niet duidelijk. Waarschijnlijk speelt de kostenstructuur een rol: bedrijven met grote interne productiefaciliteiten, moeten relatief meer mensen binnen houden om de exploitatie rond te krijgen. Dit exploitatie-argument wordt ook aangevoerd ter verklaring van het lage aantal gerealiseerde begeleidwerken. Deze exploitatievoordelen (van het binnenhouden) zouden dan op moeten wegen tegen de aanzienlijke marginale baten van een geslaagde plaatsing begeleidwerken.

Wij denken niet dat de financiële belangen van de SW-bedrijven de doorslag geven bij de verklaring van het achterblijvende aantal Begeleidwerken-plekken. Uit de gesprekken met de praktijkdeskundigen leiden wij af dat de oorzaak eerder moet worden gezocht bij de oriëntatie en de taakopvatting van het lokale SW-bedrijf die van bedrijf tot bedrijf kunnen verschillen. Sommige zijn sterk georiënteerd op de buitenwereld en hebben een groot extern netwerk waardoor ze relatief veel mensen extern kunnen plaatsen. Anderen zijn meer gericht op het bieden van een beschermde werkomgeving voor de werknemers die hen worden toevertrouwd. Dat ook bij de meer extern georiënteerde SW-bedrijven niet veel Begeleidwerken-plekken zijn, brengt men in verband met het feit dat voor veel werknemers SW-Begeleidwerken minder aantrekkelijk is dan een Wsw-detachering. Ook voor de werkgever is een detachering vaak interessanter omdat alle rompslomp en zorgen bij het SW-bedrijf achterblijven. Hoe interessant precies hangt natuurlijk af van het detacheringstarief. Volgens onderzoek van de Inspectie Werk en Inkomen ligt het gemiddelde tarief in 2006 op € 10-12 per uur.³³

6.9 Gerichte voorbereiding op de scholen

Al het beschikbare onderzoek wijst erop hoe belangrijk de rol van de school is voor de arbeidsmarktkansen van jongeren met functionele beperkingen. De geraadpleegde experts onderschrijven dat belang en wijzen er tegelijkertijd op dat voorbereiding op een actief arbeidsleven beter kan. Dan doelen zij op het trainen van fysieke en sociale werkvaardigheden. Daarnaast dient het curriculum veel meer dan nu vaak het geval is, uit te stralen dat alle leerinspanningen zijn gericht op persoonlijke ontplooiing in een reguliere werkomgeving. Bovendien is het belangrijk dat de scholen door middel van stages de pupillen trainen in werken. Daar is dan begeleiding voor nodig. Niet alle scholen delen de visie dat arbeidsparticipatie centraal staat, of verbinden aan deze visie dezelfde consequenties. Soms

³³ Inspectie Werk en Inkomen, *Goed geplaatst*, Den Haag, 2007.

is het financieel niet mogelijk om de leerlingen goed op de arbeidsmarkt voor te bereiden. VSO-scholen (tytyl, mytyl en ZML) krijgen geen geld voor de arbeidstoeleiding van jonggehandicapten. Alleen via de ESF-regeling kunnen zij subsidie krijgen. Andere schooltypen (praktijkschool) krijgen wel geld voor arbeidstoeleiding, maar te weinig om de pupillen tijdens hun stages goed te coachen en te weinig om de noodzakelijke netwerken met UWV, CWI, werkgevers goed te kunnen onderhouden. Afgezien van het geld, is het succes erg afhankelijk van de aanwezigheid van enthousiaste stagecoördinatoren met een groot netwerk. Niet iedere school heeft die in huis. Vooral in kleinere scholen komt de stagebegeleiding daardoor niet altijd goed uit de verf.

Van de kant van de scholen wordt het belang van een vangnet sterk benadrukt. De Wajongers zijn kwetsbaar. Ook na langere tijd blijft er altijd kans dat iemand zijn baan niet kan houden omdat de werkomgeving verandert of vanwege een voorval in de persoonlijke omgeving. Iemand moet deze mensen opvangen en opnieuw weer aan de slag zien te krijgen. Praktijkscholen zijn verplicht gedurende een jaar na het verlaten van de school deze nazorg te bieden. Die periode is te kort. Ook na vijf of zes jaar kan het nog fout gaan met een oud-leerling. Met een eigen jobcoachorganisatie kunnen de scholen ook na de verplichte nazorgperiode ondersteunen. Als oud-leerlingen uitvallen kan via het netwerk van de school een andere baan worden gezocht. Sommige scholen kiezen voor deze oplossing. In Almere heeft een praktijkschool met de gemeente een nazorgbureau (Meerwerk) opgericht dat alle oud-leerlingen volgt, opvangt als dat nodig is en ze opnieuw aan werk helpt als ze uitvallen. De financiering loopt via ESF en de gemeentelijke sociale dienst. Er zijn werkafspraken met de school en met UWV.

Behalve de scholen kunnen ook de Wajongteams van UWV het initiatief nemen om met de partners in het netwerk een vangnet op te zetten. Het vangnet zou een functie moeten krijgen als hoeder die erop let dat de mensen een goede behandeling krijgen.

Simon (40) is doof. Bij zijn werk als zorgkundige krijgt hij begeleiding van een SW-jobcoach. Toen hij nog werkte als tandtechnicus, werd 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 daarvoor inzet te tonen. Daarbij was ze heel vaak ziek. Simon stuurde een klagebrief naar de jobcoachorganisatie, en vond via een andere jobcoachorganisatie die gespecialiseerd is in auditieve stoornissen een nieuwe coach, die hem beter bevalt.

>> Bijlage II: casus 6

6.10 Wegnemen van drempels bij werkgevers

Een belangrijke hindernis voor de plaatsing van jonggehandicapten blijkt de administratieve rompslomp die dat met zich meebrengt voor de werkgever. De regels voor de toepassing van voorzieningen, de doorwerking van loonmutaties en de verrekening van ziekengeld zijn zeer complex. Veel werkgevers zien op tegen de administratieve lasten die daarvan het gevolg zijn. Zij kunnen het geheel niet overzien en zijn bang voor onaangename verrassingen komen staan. Zoals ook de Inspectie Werk en Inkomen constateert, vormt de gebrekkige toegankelijkheid van UWV een extra probleem.³⁴ Het blijkt vaak heel moeilijk om bij UWV de juiste persoon te bereiken voor de beantwoording van vragen. De werkgevers verwachten van de jobcoach dat hij of zij goed is ingevoerd in de regels en de procedures en dat de jobcoach de communicatie met UWV op zich neemt. In de praktijk blijkt dat jobcoaches ook niet precies weten, of dat zij deze aspecten niet tot hun taak rekenen.

Deze problemen spelen vooral bij Wajongers die met de jobcoach voorziening van UWV aan het werk zijn. Een dienstverband in het kader van SW-begeleidwerken levert veel minder problemen op. Dat komt omdat deze werknemers meestal³⁵ hun hele inkomen van de werkgever als loon ontvangen en niet, zoals de Wajonger met een UWV-jobcoach, een gedeeltelijke uitkering van UWV en een gedeeltelijk loon van de werkgever. Een ander pluspunt van de SW-regeling is dat werkgevers en jobcoaches met hun vragen terug kunnen vallen op de expertise van het SW-bedrijf.

Sommige werkgevers hebben meerdere jonggehandicapten aan het werk. Werkgevers wijzen erop dat er daarom behoefte is aan een voorziening voor groepsgewijze jobcoaching, waarbij één coach de begeleiding van een aantal geplaatste Wajongers op zich neemt. Dat werkt beter dan de situatie waarin elke Wajonger zijn eigen coach heeft. In de praktijk proberen sommige arbeidsdeskundigen de zaken nu al zo te plooiën dat in voorkomende gevallen één jobcoach voor een groep jonggehandicapten aan het werk is. Soms gaat het initiatief daartoe uit van de jobcoachorganisatie aan wie de begeleiding van de betreffende werknemers is toevertrouwd. Een aparte voorziening voor groepsgewijs coachen zou de werkgever meer grip geven op de situatie. Het zou hem minder afhankelijk maken van de taakopvatting van de arbeidsdeskundige en van de werkwijze van de jobcoachorganisatie waarmee hij te maken krijgt. Als de voorziening aan de werkgever wordt toegekend, kan de werkgever zelf een passende jobcoa-

³⁴ Inspectie Werk en Inkomen, *Wajong en werk*, IWI, 2007.

³⁵ Uitzonderingen zijn werknemers die parttime werken, of een medische urenbeperking hebben. Voor deze werknemers herleven oude uitkeringsrechten.

chorganisatie uitzoeken of eventueel eigen jobcoaches in dienst nemen. Sommige praktijkdeskundigen zien de doelmatigheidsvoordelen van groepsgewijs coachen. Anderen benadrukken het belang van de persoonlijke vertrouwensrelatie tussen jobcoach en werknemer die mogelijk in het gedrang komt als de jobcoach letterlijk voor de werkgever werkt.

*Rogier is een kwetsbare man van 29. Hij werkt bij een grote supermarkt, waar hij het naar zijn zin heeft. Hoewel Rogier zich steeds beter aanpast aan de werkomgeving, is het maar de vraag of hij mag blijven. Dit heeft niet in de laatste plaats te maken met de vele uren die zijn leidinggevende aan hem moet besteden. Rogier moet namelijk na elke uitgevoerde taak gecontroleerd worden, omdat hij zijn taak niet helemaal begrijpt, of omdat hij zijn werk niet grondig genoeg doet. >> **Bijlage II: casus 4***

6.11 Concurrerende voorzieningen

De regelingen en procedures rondom werkende Wajongers zijn ingewikkeld. Een extra complicatie is dat er voor dezelfde doelgroep en dezelfde voorziening – begeleiding van Wajongers in een regulier dienstverband – twee concurrerende regelingen naast elkaar bestaan.

Voor werkgevers is het SW-regime aantrekkelijker dan het UWV-regime. Het brengt veel minder rompslomp met zich mee en bij problemen kan de werkgever terugvallen op het SW-bedrijf. Een mogelijk nadeel is er in situaties waarin grote aanpassingen op de werkplek nodig zijn. SW-bedrijven zijn minder toeschietelijk in het beschikbaar stellen van middelen omdat de kosten ten laste komen van het exploitatieresultaat. Bij UWV speelt dat niet. Daar wordt elke aangevraagde voorziening op de eigen merites beoordeeld. Overigens moet worden opgemerkt dat als een werkgever eenmaal op het SW-spoor zit, de kans groot is dat hij de voorkeur geeft aan een individuele detachering boven een regulier dienstverband met loonkostensubsidie en jobcoaching. Dat is veiliger omdat het hele werkgeversrisico bij het SW-bedrijf ligt.

Ook voor veel Wajongers is de SW-route aantrekkelijker dan het UWV-regime. Het Wsw-dienstverband, in of via het SW-bedrijf, biedt betere arbeidsvoorwaarden (ook secundair), meer zekerheid, meer beschutting (altijd gespecialiseerde begeleiding in de buurt, gelegenheid voor rustmomenten, goede CAO), en een vangnet voor als de werknemer uitvalt. De scholen spelen een cruciale rol bij de keuze tussen de regimes. De meeste scholen volgen een tweesporenbeleid: zij wijzen hun pupillen de weg naar de Wajong, en adviseren degenen van wie zij vermoeden dat ze voor een

SW-indicatie in aanmerking komen om zich daarvoor bij het CWI te melden. Het komt echter ook regelmatig voor dat de jonggehandicapte en zijn of haar omgeving per se de Wsw willen vermijden vanwege de vermeende stigmatiserende werking.

Een probleem is dat de SW-route meestal begint met een plaats op de wachtlijst, met niet-werken dus. Hiervoor zijn wel noodoplossingen bedacht - zoals de zogenaamde 85-15 praktijk waarbij het SW-bedrijf of de gemeente de Wajonger een overbruggend dienstverband biedt en UWV 85% van het minimumloon aan het SW-bedrijf vergoedt. Maar dit zijn tijdelijke voorzieningen die bovendien lang niet in alle gevallen worden toegepast. De lokale praktijk laat zien dat de problemen oplosbaar zijn door stevige afspraken tussen scholen, UWV, SW-bedrijf en gemeente met financiële bijdragen van UWV en gemeente.

7 CONCLUSIES

7.1 Effectiviteit en doelmatigheid

In hoofdstuk 1 is de vraag voor deze evaluatie als volgt geformuleerd:

Zijn jobcoaching en begeleidwerken effectieve en doelmatige instrumenten om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden? Hoe kan de effectiviteit en doelmatigheid eventueel worden verbeterd?

Voor de beantwoording van de eerste vraag (zijn de instrumenten effectief en doelmatig?) kijken we naar het bereik van de voorzieningen, de intensiteit van de begeleiding en de kosten. Vervolgens kijken we naar de kenmerken van de werknemers die van de voorzieningen gebruik maken, het type bedrijf waar ze werken en de banen die zij hebben. Dan volgt een stuk over de waardering voor de jobcoachvoorziening van werkgevers en werknemers. Ten slotte wordt de duurzaamheid van de voorziening toegelicht.

Bereik

Het beroep op de regelingen is sinds de invoering geleidelijk gestegen tot in totaal 9.200 personen in 2006.

6.200 mensen hebben de PO-voorziening van UWV. Gerelateerd aan het aantal Wajongers zijn dit vier PO-gebruikers per 100 Wajongers. Kijken we naar de regulier werkende Wajongers dan zijn er 30 PO-gebruikers op 100 regulier werkenden.

3.000 mensen werken met ondersteuning in het kader van SW-Begeleidwerken. Dit 2,5% van de totale Wsw-populatie. Het aantal adviezen voor de werkvorm Begeleidwerken dat in de jaren 2004-2008 is afgegeven (1^{ste} indicaties) is vijf keer zo hoog als het aantal werkenden met de voorziening.

Regionale variatie

Het beroep op de voorzieningen varieert per regio. Dit geldt zowel voor de PO-voorziening als voor SW-Begeleidwerken. bij de UWV-kantoren Arnhem, Dordrecht, Zwolle en Vlaardingen ligt het aantal mensen met Persoonlijke ondersteuning 40% tot 80% hoger dan landelijk; in de regio's Breda, Hengelo en Den Haag ligt het gebruik ongeveer 40% lager.

SW-BW-werkplekken zijn er relatief veel in Friesland en Flevoland (1,5 tot 2 keer zoveel als gemiddeld). In Zuid-Holland en Zeeland ligt het aantal werkplekken 50% onder het landelijk gemiddelde.

Begeleidingsintensiteit

Werknemers met de PO-voorziening krijgen gemiddeld 9,2 uur begeleiding per maand. Dat is veel meer dan de SW-BW-werknemers; zij krijgen gemiddeld 5 uur begeleiding. Na verloop van tijd neemt de intensiteit van de begeleiding af. Bij de PO-voorzieningen ligt de aangevraagde begeleidingsintensiteit in 80% van de gevallen onder de 6%. Dit wil zeggen dat het aantal begeleidingsuren minder dan 6% bedraagt van de contracturen.

Kosten van begeleiding

De netto begeleidingskosten van de PO-voorziening bedragen in 2006 € 47,6 mln. Dit is € 7.700 per werknemer per jaar. In 2007 zijn de kosten per werknemer gedaald tot € 6.300.

De netto begeleidingskosten van SW-Begeleidwerken bedragen gemiddeld € 3.300 per werknemer per jaar. Bij een bereik van 3.000 werknemers betekent dit jaarlijks € 9,9 mln. Beide SW-bedragen zijn schattingen.

Integrale kosten

Gezien vanuit het perspectief van de belastingbetaler kost SW-begeleidwerken € 25.000 per jaar per werkplek die voor ten minste 32 uur is bezet. Uit dit bedrag betaalt de gemeente (of het SW-bedrijf) de directe begeleidingskosten, de loonkostensubsidie en de kosten van overige voorzieningen. De vergelijkbare kosten van de PO-voorziening bedragen € 13.607. Hierin zijn begrepen de directe begeleidingskosten, de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en de kosten van overige voorzieningen.

Arbeidsongeschiktheid

Gebruikers van de PO-voorziening zijn meest Wajongers (75%). 15% van de PO-werknemers heeft geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij SW-begeleidwerken heeft bijna de helft van de werknemers geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bijna eenderde heeft een Wajonguitkering, een kwart heeft een WAO- of WAZ-uitkering.

In beide regelingen geldt dat bijna alle Wajongers in de ao-klasse 80-100% vallen. Bij de overige uitkeringsgerechtigden is dat ruim 50%.

Onder beide regelingen is ruim 70% van de Wajongers geregistreerd met de aandoening 'psychiatrisch' (waaronder in de registratie van UWV ook verstandelijke beperkingen vallen).

Leeftijd/geslacht

De PO-werknemers zijn over het algemeen jonger dan de werknemers met SW-begeleidwerken. Onder de PO-gebruikers is 45% jonger dan 25 jaar en 82% is jonger dan 35 jaar. Bij SW-BW-werknemers is 17% jonger dan 25 jaar en 48% is jonger dan 35 jaar. Ruim een kwart is ouder dan 45. In beide regelingen zijn er ongeveer twee keer zoveel mannen als vrouwen.

Opleiding

Ongeveer de helft komt van het speciaal onderwijs (MLK, ZMLK en praktijkschool) en ongeveer 30% uit het reguliere lagere beroepsonderwijs. Dit geldt voor beide regelingen, zij het dat de werknemers met een jobcoach via de Wsw gemiddeld iets hoger zijn opgeleid dan degenen die via de UWV-regeling werken. Binnen de UWV-regeling heeft 56% VSO of praktijkschool; voor de Wsw-groep is dat 46%. Het aandeel van werknemers met MBO, HBO of WO diploma's is binnen de Wsw iets groter: 19%, tegenover 15% bij de UWV-werknemers (zie tabel 3.4). Het gaat hier overigens om de opleiding van werknemers met een langer lopend dienstverband (meer dan drie maanden).

Omvang dienstverband

Grote banen komen bij PO-werknemers minder voor dan bij SW-BW-werknemers. Bij de PO werkt 38% in een baan van meer dan 30 uur en bij de SW-BW is dat 64%. Kleine banen daarentegen komen bij de PO meer voor: 24% van de mensen met PO werkt minder dan 12 uur; bij de SW-BW-werknemers is dat 8%.

Onder degenen met een langer lopend dienstverband (meer dan drie maanden) heeft een kwart van de PO-werknemers een vast dienstverband. Bij SW-begeleidwerken ligt dat percentage op 36%.

Loonwaarde

De gemiddelde loonwaarde, uitgedrukt als percentage van het normale functieloon, ligt bij de werknemers met de PO-voorziening op 54%. Bij SW-Begeleidwerken is de gemiddelde loonwaarde 44%. Het betreft de gemiddelde loonwaarde van werknemers met een langer lopend dienstverband (meer dan drie maanden).

Bedrijfsgrootte

Jobcoaching komt voor bij kleine en bij grote werkgevers. Ruim een kwart van de werknemers met een jobcoachvoorziening werkt in een bedrijf met

minder dan 10 werknemers, en ongeveer 30% werkt in een bedrijf met meer dan 500 werknemers. Dit geldt voor beide regelingen.

Belangrijkste sectoren

De belangrijkste sectoren voor jobcoaching en begeleidwerken zijn de industrie, de (detail)handel, de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg. 72% van de PO-werknemers en 68% van de SW-BW-werknemers werkt in een van deze sectoren. Slechts 2% van de PO-werknemers werkt bij de overheid. Bij de SW-BW-werknemers ligt dit percentage wel iets hoger (5%).

Tevredenheid werknemers (dienstverband ten minste drie maanden)

Werknemers met een relatief duurzaam dienstverband (ten minste drie maanden) zijn positief over de begeleiding en zeggen over het algemeen met plezier naar het werk te gaan. Dit geldt zowel voor de PO-werknemers als voor degenen die ondersteuning krijgen van SW-begeleiders.

Tevredenheid werkgevers (dienstverband ten minste drie maanden)

De werkgevers met PO-werknemers met een dienstverband van ten minste drie maanden zijn over het algemeen tevreden, zowel over het functioneren van de werknemer, als over de ondersteuning door de jobcoach. Werkgevers zijn iets minder positief over de aandacht die de jobcoach besteedt aan het loopbaanperspectief van de werknemer. Werkgevers wijzen op het grote belang van de loonkostensubsidie, zeker wanneer de bedrijfsinterne begeleiding veel extra tijd kost. Zij wijzen verder op de last die zij ondervinden van de complexiteit van de regelgeving inzake de uitkeringen en de voorzieningen en op het ontbreken van adequate ondersteuning op dit punt.

Uit de persoonlijke interviews met de werkgevers van SW-BW-werknemers blijkt dat ook zij tevreden zijn over het functioneren van de werknemers en over de begeleiding door de jobcoach.

Werkende Wajong en de jobcoach

29% van alle Wajongers heeft op de peildatum van 15 december 2005 een betaalde baan; 16% daarvan heeft een Wsw-dienstverband en 13% heeft een reguliere baan.

Van degenen met een reguliere baan werkt 3% met een jobcoach in het kader van de SW-regeling begeleidwerken, 16% werkt met een jobcoach uit de PO-voorziening, 8% werkt inmiddels zonder jobcoach en 73% heeft nooit een jobcoach gehad, althans geen jobcoach in het kader van een van beide regelingen.

Duurzaamheid banen

De 50%-baanduur bedraagt zeven maanden voor banen binnen SW-BW. Dat wil zeggen dat zeven maanden na de start van de baan precies de helft is afgevallen, en dat de andere helft nog werkt. De PO-banen zijn iets minder duurzaam. Daar bedraagt de 50%-baanduur zes maanden. Voor beide regelingen geldt dat er direct in de eerste en de tweede maand veel uitval is. Een deel van de banen is duurzaam: 30% van de banen loopt twee jaar of langer en 20% loopt zelfs vijf jaar of langer. Verschillen tussen PO-banen en SW-BW-banen zijn er nauwelijks. De meeste uitval vindt tussentijds plaats en niet bij de afloop van de termijnen van de contracten voor bepaalde tijd.

Duurzaamheid arbeidsparticipatie

Meer dan de helft van degenen die in de jaren 2000-2002 met ondersteuning van een jobcoach werkten, is ook op de peildatum 15-12-2005 aan het werk. Soms hebben ze nog steeds dezelfde baan, vaak werken ze inmiddels bij een andere werkgever. Bij de SW-BW-werknemers liggen deze aantallen nog iets hoger.

Duurzaamheid jobcoachvoorziening

De jobcoachvoorziening is duurzamer dan de banen waarvoor deze voorziening aanvankelijk is toegekend. De 50%-coachingsduur ligt bij 36 à 37 maanden. Dan is precies de helft van de coachingvoorzieningen gestopt. Het komt regelmatig voor dat de jobcoach na een voortijdige uitval de begeleiding in een volgende baan voortzet. Er is op dit punt nauwelijks verschil tussen de regelingen.

Stabiliteit van de loopbaan

Ongeveer een kwart van de werknemers die met ondersteuning van een jobcoach werken, heeft een onrustig arbeidsleven. Zij hebben per jaar twee of meer verschillende banen. Aan de andere kant is er een groep van vergelijkbare omvang met een duurzaam dienstverband dat drie jaar of langer loopt.

Algemene conclusie

Onze algemene conclusie is dat jobcoaching en begeleidwerken inderdaad effectieve instrumenten zijn om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden. En wat het laatste betreft: er is veel uitval - in die zin lukt het niet om de betreffende werknemers aan het werk te houden. Maar voor een grote

groep is die uitval tijdelijk. Zij blijken na enige tijd met hulp van de job-coach weer een andere baan te vinden. Hun verblijf op de arbeidsmarkt stopt niet als de baan stopt. Over de doelmatigheid bestaat enige twijfel: we denken dat er mogelijkheden zijn om met hetzelfde geld meer mensen te helpen. We komen daar later op terug.

De zwakke punten zijn naar onze mening het beperkte bereik, de hoge uitval en de relatief hoge kosten. Dit beperkte bereik geldt voor beide regelingen, maar met name het bereik van de regeling SW-begeleidwerken staat wel heel ver af van het aantal mensen dat voor deze werkvorm in aanmerking komt. De hoge baanuitval en de onrustige arbeidsmarktgeschiedenissen die daarmee samenhangen zijn een probleem in beide regelingen, al zijn de scores voor de SW-BW-regeling op dit punt iets gunstiger. De hoogte van de kosten per voorziening speelt vooral bij de SW-BW-regeling, hoewel ook de integrale kosten van de PO-regeling aan de hoge kant zijn - bijvoorbeeld in vergelijking met de kosten van een gemiddelde Wajonguitkering.³⁶

³⁶ In 2006 zijn er 155.900 mensen met een Wajonguitkering. Het uitgekeerde bedrag is € 1.671 mln. Dat is gemiddeld € 10.718 per Wajonger (bron UWV, Kroniek van de sociale verzekeringen 2007, p. 78 en p. 84).

Schema 7.1 Effectiviteit en doelmatigheid jobcoach PO-UWV en SW-BW

Onderwerp	PO - UWV	SW - BW
<i>Bereik</i>	6.200 personen (2006) 4 per 100 Wajongers, 30 per 100 regulier werkende Wajongers	3.000 personen (2006) 2,5 per 100 Wsw'ers 20 per 100 adviezen SW-Begeleidwerken (1 ^{ste} indica- ties 2004-2006)
<i>Kosten (1): directe begeleidingskosten per fte(gemiddeld 2005-2007)</i>	€ 6.500	€ 3.300
<i>Kosten (2): integraal per persoon per jaar</i>	€ 13.607 (begeleiding, restitutie, overige voorzieningen)	€ 25.000 per arbeidsplaats (lumpsum voor begeleiding, loon- kostensubsidie, overige voorzienin- gen)
<i>Regionale variatie</i>	Regionale bandbreedte rond het landelijk gemiddelde: 40% - 180%	Regionale bandbreedte rond het landelijk gemiddelde: 50% - 200%
<i>Begeleidingsintensiteit (lopen- de banen, 3 maanden of lan- ger, dossieronderzoek)</i>	9,2 uur begeleiding per maand	5 uur begeleiding per maand
<i>Type werknemer: uitkering</i>	Geen ao Wajong WAO/WAZ	15% 75% 9%
<i>Type werknemer: geslacht</i>	man vrouw	46% 31% 24%
<i>Type werknemer: leeftijd</i>	man vrouw	70% 30%
<i>Type werknemer: opleiding</i>	< 25 25 – 34 35 - 44 > 45	45% 37% 11% 6%
<i>Type baan (1) Omvang baan (lopende voor- zieningen 2005)</i>	VSO/praktijk LO/VMBO/VBO MBO/HBO/WO Anders	56% 27% 15% 2%
<i>Type baan (2) Soort contract (lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	Omvang baan: - < 12 uur - 12-30 uur - > 30 uur	Omvang baan: :24% :39% :38%
<i>Loonwaarde (lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	bepaalde tijd: onbepaalde tijd:	:8% :28% :64%
	bepaalde tijd: onbepaalde tijd:	75% 25%
	<50% loonwaarde: >50% loonwaarde: Gemiddelde loonwaar- de:	51% 49% 54%
	<50% loonwaarde: >50% loonwaarde: Gemiddelde loon- waarde:	66% 34% 44%

Onderwerp	PO - UWV	SW - BW		
<i>Bedrijfs grootte</i>	0-10 werknemers	26%	0-10 werknemers	27%
	10-50 werknemers	25%	10-50 werknemers	19%
	50-200 werknemers	14%	50-200 werknemers	14%
	200-499 werknemers	5%	200-499 werknemers	10%
	> 500 werknemers	29%	> 500 werknemers	30%
<i>Sector</i>	Industrie	13%	Industrie	22%
	Handel	30%	Handel	21%
	Horeca	8%	Horeca	5%
	Zakelijke diensten	14%	Zakelijke diensten	12%
	Gezondheid, welzijn	15%	Gezondheid, welzijn	13%
	Overheid	2%	Overheid	5%
<i>Duurzaamheid banen (1) periode 2000-2005</i>	- 50% baanduur: 6 maanden - in dezelfde baan na 3 jaar: 20% - in dezelfde baan na 5 jaar: 17%		- 50% baanduur: 7 maanden - in dezelfde baan na 3 jaar: 24% - in dezelfde baan na 5 jaar: 19%	
<i>Duurzaamheid banen (2) periode 2000-2005</i>	Jaargang 2000: 59% werkt per 15-12-2005 Jaargang 2001: 56% werkt per 15-12-2005 Jaargang 2002: 55% werkt per 15-12-2005		Jaargang 2000: 63% werkt per 15-12-2005 Jaargang 2001: 64% werkt per 15-12-2005 Jaargang 2002: 67% werkt per 15-12-2005	
<i>Duurzaamheid banen (3)</i>	Jaargangen 2000-2002: 0,9 baan per jaar		Jaargang 2000-2002: 0,8 banen per jaar	
<i>Duurzaamheid (4) Baangeschiedenis periode 2000-2005</i>	Jaargang 2000: -1-2 banen : 20% -3-5 banen : 42% -6-8 banen : 22% ->=9 banen : 18%		Jaargang 2000: -1-2 banen : 18% -3-5 banen : 43% -6-8 banen : 22% ->=9 banen : 16%	
<i>Duurzaamheid jobcoachvoorziening (1) Periode 2000-2005</i>	50% coachingsduur: 36,5 mnd		50% coachingsduur: 37 mnd	
<i>Duurzaamheid jobcoachvoorziening (2) Aantal voorz. per jaar Periode 2000-2006</i>	Jaargangen 2000-2001: 0,2 voorzieningen per jaar Jaargang 2002: 0,3 voorzieningen per jaar		Jaargang 2000: 0,2 voorzieningen per jaar Jaargangen 2001-2002: 0,3 voorzieningen per jaar	
<i>Duurzaamheid jobcoachvoorziening (3) periode 2000- 2006</i>	Jaargang 2000: 45% heeft PO per 15-12-2006 Jaargang 2001: 51% heeft PO per 15-12-2006 Jaargang 2002: 54% heeft PO per 15-12-2006		Jaargang 2000: 48% heeft BW per 15-12-2006 Jaargang 2001: 47% heeft BW per 15-12-2006 Jaargang 2002: 54% heeft BW per 15-12-2006	

Onderwerp	PO - UWV	SW - BW
<i>Tevredenheid werknemer Jobcoach/werk</i>	96% tevreden over de jobcoach, 92% heeft het naar de zin op het werk <i>(lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	Werknemers waarderen de begeleiding van de jobcoach met een 8 <i>(bron: interviews)</i>
<i>Tevredenheid werkgever over werknemer</i>	over werknemer: -boven verwachting :7% -naar verwachting :69% -enigszins :23% -niet :1% <i>(lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	Werkgevers zijn 'altijd' of 'bijna altijd' tevreden over het functioneren van de werknemer <i>(bron: interviews)</i>

7.2 Kan het beter?

Het tweede deel van de evaluatievraag heeft betrekking op mogelijke aanpassingen: kan de jobcoachvoorziening verbeterd worden?

Uit de analyses blijkt dat, ondanks alle moeilijkheden, in een behoorlijk aantal gevallen de inzet van de jobcoach uitmondt in een duurzaam, regelmatig dienstverband, tot volle tevredenheid van de werknemer en de werkgever. Tegelijkertijd leiden de analyses tot de conclusie dat het bereik van de regelingen beperkt is, dat er veel uitval en instabiliteit is, en dat de kosten aan de hoge kant zijn.

De vraag naar de mogelijkheden tot verbetering splitsen we daarom in drie deelvragen:

- Hoe kan het bereik groter worden?
- Hoe kan de uitval worden verlaagd en de stabiliteit worden verhoogd?
- Hoe kunnen de kosten worden verlaagd?

Hieronder gaan we na wat de evaluatie op deze punten heeft opgeleverd.

Groter bereik

De algemeen gedeelde opvatting is dat veel meer Wajongers kunnen werken dan thans het geval is. Velen zullen een jobcoach nodig hebben die hen tijdelijk of voor langere tijd helpt om als volwaardig werknemer te functioneren. Dat betekent dat het bereik van de instrumenten flink moet toenemen.

Het bereik van de jobcoachvoorziening kan belangrijk toenemen als alle scholen hun pupillen praktisch en mentaal optimaal voorbereiden op een economisch zelfstandige toekomst met arbeid als belangrijkste bron van inkomen. Een aantal scholen doet dit al, een groot aantal kan hier nog een slag in maken.

De verwachting is dat veel meer Wajongers een beroep zullen doen op een jobcoach als werken loont en als meer werken meer loont. In dat geval zal ook de uitval dalen.

Vergaande vereenvoudiging van de regelgeving in zake uitkeringen en voorzieningen geeft een belangrijke impuls aan de bereidheid van werkgevers om functioneel beperkte mensen in dienst te nemen en aan de bereidheid van Wajongers en andere mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering om de arbeidsmarkt op te gaan.

De geconstateerde regionale verschillen in het beroep op de voorzieningen geven aan dat ook bij handhaving van de huidige regelgeving het bereik van de voorzieningen al behoorlijk kan stijgen. Van groot belang hierbij is een goed functionerend regionaal netwerk, en dat is weer afhankelijk van de inzet en deskundigheid van de belangrijkste partijen daarin (waaronder de arbeidsdeskundigen jonggehandicapten, de scholen en de gemeenten). Het is van belang dat één van die partijen de mensen blijft volgen, ook als ze inmiddels zonder coach werken of als ze geen werk meer hebben.

Voor dezelfde doelgroep en dezelfde voorziening bestaan twee concurrerende regimes, elk met verschillende voorwaarden. Dit leidt tot onduidelijkheid en nodigt uit tot shoppen. Voor veel Wajongers die willen werken is de SW-route aantrekkelijker dan het UWV-regime met de Persoonlijke ondersteuning. De SW biedt betere arbeidsvoorwaarden (ook secundair), meer zekerheid, meer beschutting en een vangnet als de werknemer uitvalt. Een praktisch probleem is dat de SW-route meestal begint met een plaats op de wachtlijst, met niet-werken dus. En na de wachtlijst blijft de SW-route te vaak steken in een Wsw-dienstbetrekking, ook als een reguliere dienstbetrekking (met aanpassingen en begeleiding) mogelijk zou zijn geweest. Onze conclusie is dat veel meer Wajongers een reguliere baan zullen hebben, als de vrijblijvende keuze voor de meer beschutte SW-route vervalt voor diegenen die met steun van een jobcoach in een regulier dienstverband kunnen werken. De effectiviteit van de voorziening kan daardoor substantieel toenemen. Een groot voordeel van de SW-regeling boven de UWV-regeling is de betrekkelijke administratieve eenvoud. Bij een voltijds dienstverband heeft de werknemer een enkele inkomensbron

en niet naast het loon ook nog de Wajonguitkering. Voor werkgevers brengt de SW-regeling veel minder rompslomp met zich mee en bij problemen kan de werkgever terugvallen op het SW-bedrijf. Deze voordelen hebben weliswaar niet geleid tot een sterke groei van het aantal plekken voor SW-Begeleidwerken, maar het loont de moeite om te onderzoeken hoe ze in de PO-regeling kunnen worden ingebouwd.

Minder uitval

Belangrijke oorzaken van voortijdige uitval zijn de ondeskundigheid van de jobcoach en de mismatch tussen baan en werknemer. De conclusie is dat verbetering van de professionaliteit van de jobcoach, maar ook van UWV, veel uitval kan voorkomen.

Er is brede steun voor concrete maatregelen om professionaliteit en de herkenbaarheid van de jobcoach te vergroten, zoals de expliciete benoeming van kerncompetenties, de instelling van een jobcoachregister, de inrichting van een gestructureerde externe opleiding en een gestandaardiseerde aanpak van het coachen.

Ondanks de waardering in het veld voor de rol die de Wajongteams van UWV in veel regio's spelen, zijn er concrete zaken aan UWV-kant die niet goed lopen en die daardoor bijdragen voortijdige uitval. De belangrijkste zijn:

- de regionale verschillen in interpretaties van de regels, in prioriteiten, en in inhoudelijke betrokkenheid van de arbeidsdeskundigen jonggehancapten;
- de trage administratieve verwerking van mutaties in de loonwaarde van de werknemer;
- de slechte bereikbaarheid van UWV;
- het ontbreken van een goed ontsloten databestand met gegevens over de arbeidsmogelijkheden van de Wajongers.

Maatregelen die deze bezwaren wegnemen dragen direct bij aan het voorkomen van uitval.

Lagere kosten

De begeleiding onder de voorziening Persoonlijke ondersteuning is intensiever is dan onder de SW-regeling. Deels hangt dit verschil samen met verschillen in de begeleidingsbehoefte. Deels ook niet. In de praktijk gaat het vaak om mensen met vergelijkbare mogelijkheden en beperkingen. De jobcoaches met ervaring in beide regelingen bevestigen dat er voor de SW-BW-werknemers minder begeleidingstijd beschikbaar is. Uit de analyses blijkt dat dit niet leidt tot meer uitval of tot minder tevredenheid bij

werkgevers en werknemers. De indruk is dat het verschil in begeleidingsintensiteit mede wordt veroorzaakt door de financiële prikkel voor de SW-bedrijven om niet meer begeleiding te verstrekken dan nodig.

Onze conclusie is dat de kosten van de PO-voorziening kunnen dalen zonder verlies van effectiviteit. Die kostendaling kan teweeg worden gebracht door een scherpere afstelling van het jobcoachprotocol en door meer inhoudelijke betrokkenheid van de Wajongteams bij de beoordeling van aanvragen en vervolgaanvragen.

Tot slot

De analyses en de gesprekken met bijna honderd praktijkdeskundigen, breed verspreid over de verschillende functies, instellingen en regio's, hebben ons ervan overtuigd dat de jobcoach een nuttige en noodzakelijke voorziening is. Er is een grote groep burgers die door een arbeidshandicap niet het productieve vermogen hebben dat de moderne arbeidsmarkt minimaal vereist. Veel van hen kunnen wel degelijk op de reguliere arbeidsmarkt een economisch waardevolle bijdrage leveren, maar door de aard van hun beperkingen kunnen sommigen dat alleen als ze de steun krijgen van een jobcoach. Degenen die op de hulp van een jobcoach zijn aangewezen treffen we vooral aan onder de groeiende groep Wajongers. Voor een deel van hen is de jobcoach een noodzakelijke voorwaarde voor economische ontplooiing. Deze ontplooiing dient een persoonlijk en een maatschappelijk belang. In de praktijk gaat er helaas nog van alles mis met de jobcoach. Maar daar valt iets aan te doen. Deze evaluatie heeft enkele concrete verbeterpunten opgeleverd waarvan het veld veel verwacht.