



Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Onderzoek

Bundelrapportage WSW

Startdatum – 1 januari 2008

Einddatum – 4 februari 2009

Categorie

Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid

Met begeleiding meer werk

Doel en vraagstelling

Op het thema van de WSW bundelt de inspectie meerdere activiteiten in een overkoepelende rapportage in het derde tertaal Deze rapportage gaat in op de wijze waarop de uitvoering invulling geeft aan het WSW beleid, of er op dit terrein intensivering plaatsvindt van regionale samenwerking en welke effecten hiervan bij de burger zijn waar te nemen. Aan de orde komen o.a. de 1.implementatie van de wetwijziging door gemeenten, 2.de loopbaan van arbeidsgehandicapten in relatie tot de WSW, 3.attitude reguliere wg.'s.

Conclusie

De Inspectie heeft drie onderzoeken gedaan die gericht zijn op de vraag welke kansen en belemmeringen er zijn voor mensen met een handicap bij hun arbeidsparticipatie, in het bijzonder bij gewone werkgevers. Een onderzoek heeft betrekking op de vraag in hoeverre jongeren met een handicap vanuit het onderwijs worden voorbereid op een deelname aan het arbeidsproces. De andere twee onderzoeken hebben betrekking op de vraag hoe voor deze groep het werken bij reguliere werkgevers vanuit de Wsw bevorderd kan worden. De inspectie concludeert dat er meer begeleiding nodig is om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen en te houden. Daarnaast hebben werkgevers meer hulp nodig bij het verkennen van de mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/xh825jyz>

Met begeleiding meer werk

Met begeleiding meer werk

R08/20, januari 2009
ISSN 1383-8733
ISBN 978-90-5079-221-9

Voorwoord

Participatie is in het huidige kabinetsbeleid een van de belangrijke thema's. In het bijzonder kwetsbare groepen - mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt - moeten actief worden ondersteund om de afstand te overbruggen. Het kabinet hecht er belang aan dat mensen met een beperking of handicap zoveel als mogelijk bij reguliere werkgevers in dienst zijn.

De inspectie heeft drie onderzoeken gedaan die gericht zijn op de vraag welke kansen en belemmeringen er zijn voor mensen met een handicap bij hun arbeidsparticipatie, in het bijzonder bij gewone werkgevers. Een onderzoek heeft betrekking op de vraag in hoeverre jongeren met een handicap vanuit het onderwijs worden voorbereid op een deelname aan het arbeidsproces. De andere twee onderzoeken hebben betrekking op de vraag hoe voor deze groep het werken bij reguliere werkgevers vanuit de Wsw bevorderd kan worden.

De inspectie concludeert dat er nog veel mogelijkheden onbenut blijven. Er is ruimte om meer werkgevers te motiveren om mensen met een handicap in dienst te nemen. Kernbegrippen hierbij zijn het realiseren van een goede match en de juiste begeleiding. Jongeren met een handicap kunnen zich met een goede begeleiding op school beter voorbereiden op een arbeidsloopbaan en zullen met een betere begeleiding na school minder vaak terugvallen in non participatie. Werkgevers weten vaak niet wat de mogelijkheden zijn om mensen met een handicap in dienst te nemen. Werkgevers kunnen worden betrokken door een betere, vooral persoonlijke en sectorspecifieke, voorlichting en begeleiding door betrokken overheidsinstanties.

Drs. P.H.B. Pennekamp
Inspecteur-generaal a.i.

Inhoud

1	Inleiding	7
2	De start van de loopbaan	9
3	Vernieuwing van de Wsw in 2008	13
4	Wat doen Wsw-bedrijven om de werkgevers te motiveren?	15
5	Wat vindt de werkgever?	17
6	Conclusies	19
7	Reacties VNG, UWV en Cedris en nawoord IWI	21
	Lijst van afkortingen	23
	Bijlagen:	25
	Reactie Vereniging van Nederlandse Gemeenten	
	Reactie Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	
	Reactie Cedris	
	Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen	35

I Inleiding

Participatie is in het huidige kabinetsbeleid een van de belangrijke thema's. Het kabinet vindt het uit sociale en economische overwegingen niet verantwoord dat mensen buiten de samenleving staan. In het bijzonder kwetsbare groepen - mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt - moeten actief worden ondersteund om de afstand te overbruggen.

Kwetsbare groepen zijn onder meer personen met een verstandelijke of lichamelijke handicap. Een goede optie voor hen is te werken op basis van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Momenteel zijn ruim 100 duizend werknemers via de Wsw aan het werk.¹ De persoon is dan aan het werk in een Wsw-bedrijf of via een detachering (96 duizend personen), of met behulp van begeleid werken bij een reguliere werkgever (4 duizend personen). Ruim 20 duizend mensen met een Wsw-indicatie staan op de wachtlijst. Het kabinet streeft er naar dat mensen met een beperking zoveel mogelijk aan de slag gaan bij reguliere werkgevers.

De inspectie heeft in 2008 drie onderzoeken uitgevoerd die alle drie op verschillende wijze inzicht geven in de wijze waarop de participatie kan worden vergroot voor mensen met een handicap of beperking, in het bijzonder Wsw'ers en vooral bij reguliere werkgevers. In dit rapport worden de belangrijkste bevindingen van die onderzoeken in samenhang weergegeven. Het betreft in de eerste plaats een onderzoek naar de huidige begeleiding van jonggehandicapten op school naar werk. Voor drie typen onderwijs zijn in vier regio's telkens vier scholen geïnterviewd. Het onderzoek geeft een indicatief beeld over de begeleiding van school naar werk.² In de tweede plaats gaat het om een landelijk representatief onderzoek naar de actuele stand van zaken rondom de uitvoering van de Wsw door gemeenten. En ten derde om een indicatief onderzoek naar de bereidheid van werkgevers om personen met een Wsw-indicatie in dienst te nemen en de toereikend van de stimuleringsmaatregelen die de overheid daarvoor inzet.³ IWI heeft zes Wsw-bedrijven geïnterviewd die zelf aangeven actief werkgevers te werven voor begeleid werken en detachering plaatsen. Daarnaast heeft IWI ruim honderd en twintig werkgevers geïnterviewd in de regio's waar de zes Wsw-bedrijven actief zijn. IWI wil met de onderzoeken en dit rapport bijdragen aan een verbetering van de benutting van de mogelijkheden van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en de bereidheid van reguliere werkgevers om die personen een plek aan te bieden.

De commissie De Vries heeft in het najaar van 2008 haar advies uitgebracht, over de vraag hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap verhoogd kan worden. Zij adviseert om een uniforme benadering in te voeren voor alle mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en op langdurige inkomensondersteuning zijn aangewezen. Eenzelfde instrumentarium voor iedereen zou het voor de uitvoerders van de sociale zekerheid mogelijk moeten maken om personen met een beperking maatwerk te bieden en hen zoveel mogelijk te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt. De commissie adviseert om de nieuwe aanpak zorgvuldig voor te bereiden en via de weg van pilots geleidelijk in te voeren.

Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk twee wordt beschreven wat de rol van overheidsinstanties is bij de begeleiding van gehandicapte jongeren op school en in de overgang van school naar werk. Naast de begeleiding van scholen is tevens gekeken naar de rol van andere instanties bij de start van de loopbaan van jonggehandicapten, zoals UWV, Wsw-bedrijven, en MEE.⁴ Ook heeft de inspectie aandacht besteed aan jongeren die in het vervolgonderwijs of na een poging op de reguliere arbeidsmarkt zonder ondersteuning uitvallen.⁵

In hoofdstuk drie wordt ingegaan op wat er gebeurt indien een jonggehandicapte een Wsw-indicatie krijgt en op de wachtlijst komt. De wetswijziging van de Wsw per 1 januari 2008 is onder meer bedoeld om de huidige wachtlijstproblematiek te verzachten en personen met een Wsw-indicatie zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers te plaatsen via begeleid werken of via detachering ('van binnen naar buiten'). Gedurende het jaar 2008 heeft IWI, op verzoek van de toenmalige staatssecretaris van SZW, de implementatie van de wetswijziging Wsw gemonitord.

1
Wsw-statistiek 2007, Research voor
beleid, 2008.

2
De nota van bevindingen Loopbaan
Jonggehandicapten is op te vragen bij
de communicatieafdeling, via www.
iwiweb.nl.

3
De nota van bevindingen Maak
plaats voor Wsw'ers is op te vragen
bij de communicatieafdeling, via www.
iwiweb.nl.

4
MEE is een van overheidswege gefinancierde instantie die hulp biedt aan alle mensen met een beperking op het gebied van onder meer onderwijs, zorg, arbeid en wonen.

5
Uit statistieken blijkt namelijk dat instroom in de Wajong en/of Wsw na het 25-ste levensjaar weer een enorme toestroom oplevert. De redenen die hiervoor genoemd worden zijn bijvoorbeeld dat het dergelijke jongeren toch uiteindelijk niet lukt om op de reguliere arbeidsmarkt een baan te behouden dan wel een vervolopleiding af te ronden en via diverse instanties toch naar regelingen als Wajong en/of Wsw worden verwezen.

In hoofdstuk vier komt vervolgens aan de orde wat Wsw-bedrijven momenteel doen om Wsw'ers aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers. Tenslotte gaan we in hoofdstuk vijf in op de vraag wat er voor nodig is om werkgevers te motiveren om Wsw'ers in hun bedrijf op te nemen. In hoofdstuk zes vatten we de belangrijkste conclusies samen.

2 De start van de loopbaan

6

De inspectie heeft in vier regio's onderzoek uitgevoerd. De regio's zijn geselecteerd op basis van arbeidsmarkt-omstandigheden, regionale kenmerken (grote steden versus platteland) en de aanwezigheid van de diverse instanties die de inspectie in haar onderzoek heeft betrokken. Het onderzoek is uitgevoerd op basis van deskresearch en interviews met vertegenwoordigers van de verschillende instanties en jonggehandicapten zelf. In totaal zijn 64 interviews gehouden: 16 interviews met scholen, 4 interviews met een ADJ van UWV, 4 interviews met medewerkers van MEE, 4 interviews met Wsw-bedrijven, 4 interviews met onafhankelijke arbeidsadviseurs en 32 interviews met scholieren, schoolverlaters en Wsw'ers.

7

SER-advies "Meedoen zonder beperkingen; meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten", publicatienummer 6, 24 augustus 2007.

8

IWI, R07/14.

9

In november 2008 heeft de staatssecretaris van OCW een brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer gestuurd (Tweede Voortgangsrapportage Passend onderwijs) over de kwaliteit van het VSO onderwijs en de beoogde stappen ter verbetering, hierin wordt onder andere ook aan dit punt aandacht besteed.

10

Dat dit als een algemeen probleem herkend is, blijkt uit het feit dat in 2009 voor het VSO onderwijs het voornemen is om een uitstroommonitor te starten waarbij per leerling geregistreerd wordt waar de leerling naar uitstroomt. Deze uitstroommonitor zal door de WEC-raad, met subsidie van OCW worden vormgegeven.

De start van een loopbaan voor jonggehandicapten begint na de afronding van de schooltijd. Het participatieperspectief is het grootst wanneer de scholing goed aansluit bij de mogelijkheden van de jonggehandicapte, die mogelijkheden optimaal worden ontwikkeld en de jongere goed wordt voorbereid op hun kansen en beperkingen op de arbeidsmarkt. De onderzoeksvraag die de inspectie heeft gesteld is: *Wat is de rol van scholen en (overheids)instanties bij de keuze die jonge arbeidsgehandicapten maken voor werken bij reguliere werkgevers of werken in Wsw-verband.*⁶

Jongeren met een beperking volgen naast het reguliere onderwijs (al dan niet met een rugzakje) veelal speciaal onderwijs of praktijk onderwijs. Jaarlijks verlaten circa 20 duizend jongeren het speciaal onderwijs en het praktijk onderwijs.

De bevindingen van de SER in zijn advies Meedoen zonder beperkingen (2007) vormden onder meer de aanleiding voor dit onderzoek. De SER concludeerde dat scholen nog onvoldoende doen aan arbeidstoeleiding en dat de overgang van school naar werk een probleem vormt en een risico van uitval met zich meebrengt.⁷ Ook IWI concludeerde dat in haar rapport 'Wajong en werk' (2007).⁸

Begeleiding naar werk gedurende het VSO

Het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) bestaat uit de scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen (ZMOK) en zeer moeilijk lerende kinderen (ZMLK). Scholen voor ZMOK en ZMLK hebben vanuit de historie en wettelijke taakopdracht weinig oog gehad voor arbeidstoeleiding. Daar is de laatste jaren verandering in gekomen. Op dit moment is het zo dat bij alle geïnterviewde scholen wel enige vorm van stages in het onderwijsprogramma zit. Er is echter sprake van een grote diversiteit in de stadia waarin de scholen zich qua arbeidstoeleiding bevinden. De onderzochte scholen voor ZMLK zijn in die ontwikkeling verder dan de onderzochte scholen voor ZMOK, waar arbeidstoeleiding nog in de kinderschoenen staat. Maar ook tussen de onderzochte scholen voor ZMLK varieert de mate van de arbeidstoeleiding. Op één van de onderzochte scholen worden de jongeren zeer intensief voorbereid op werk, waardoor deze school ten opzichte van andere onderzochte scholen voor ZMLK zeer goede uitstroom resultaten realiseert.

Arbeidstoeleiding in speciaal onderwijs is nog niet in de wet verankerd.⁹ Dat betekent dat er thans in de financieringsstromen geen of onvoldoende rekening wordt gehouden met de kosten die verbonden zijn aan het verzorgen van begeleiding naar werk. Als de school die toch wil bieden, moet zij dus creatief zijn in het vinden van gelden en moet de omgeving (bijvoorbeeld gemeente en provincie etc.) welwillend zijn. Momenteel is bij het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) een wetswijziging in voorbereiding die arbeidstoeleiding en de daarbij behorende financiering in de wettelijke taakopdracht van de scholen opneemt.

In het ZMOK onderwijs komt het vaak voor dat de jongere, en met name de jongere met iets hogere verstandelijke capaciteiten, zijn eigen arbeidsmogelijkheden overschat. Ook de ouders overschatten in veel gevallen de mogelijkheden van hun kinderen. Dat maakt dat zij hun verwachtingen te hoog stellen en er mogelijk ten onrechte geen Wsw-indicatie of Wajong-uitkering wordt aangevraagd, terwijl de leerling wel de ondersteuning van deze regelingen nodig heeft. Daar waar de school een goed opgezette stage en begeleidingstraject heeft, kan de school veel doen om de verwachtingen van de leerling en de ouders reëler te maken. De stagebegeleider kan hierbij een grote rol spelen. Leerlingen bouwen met een stagebegeleider vaak een vertrouwensrelatie op.

Begeleiding naar werk ná het VSO

De begeleiding aan het einde van de schoolperiode richting vervolgopleiding of werk varieert eveneens. De onderzochte scholen voor ZMOK geven geen van alle naschoolse begeleiding en hebben daarom weinig zicht op waar de jongeren terecht komen.¹⁰

Jongeren in het ZMOK onderwijs hebben vaak wel voldoende verstandelijke capaciteiten om door te stromen naar een vervolgopleiding, maar hun psychische problemen kunnen hierbij in de weg staan. Een probleem is soms dat leerlingen, na afloop van de leerperiode in het ZMOK-onderwijs, te goed worden bevonden voor een indicatie van het Regionaal expertise centrum (REC) en dus niet in aanmerking komen voor een (leerlinggebonden) rugzakje.¹¹ Er is dan een risico dat de jongere in het reguliere vervolgonderwijs zonder begeleiding niet slaagt en terugvalt. Sommige geïnterviewde scholen verzorgen daarom zelf nog gedurende een jaar de financiering voor extra begeleiding. Een ander risico is dat er wel een REC-indicatie wordt afgegeven maar dat de begeleiding pas laat, na de start van het nieuwe schooljaar start. Dat is te laat omdat er juist bij de overgang van scholen veel verandert voor de jongere.

Eerder is al ter sprake gekomen dat veel leerlingen (en hun ouders) hun capaciteiten overschatten en geen Wsw-indicatie of Wajong-uitkering aanvragen. Met name in het ZMOK-onderwijs speelt dat een rol. Daarnaast geldt voor de leerlingen uit het ZMOK-onderwijs dat veel leerlingen met een psychische stoornis waaraan geen ziekte of gebrek aan ten grondslag ligt, niet voor een Wajonguitkering in aanmerking komen en dus geen begeleiding van een Arbeidsdeskundige van UWV krijgen. Toch hebben die leerlingen begeleiding op een arbeidsplek nodig, de kans op uitval is groot. De kennis en ervaring van een arbeidsdeskundige in goede samenwerking met de school zou hierbij van groot nut kunnen zijn. De onderzochte scholen voor ZMOK hebben incidentele contacten met UWV en zitten niet in een structureel netwerk met de arbeidsdeskundige van UWV.

Bij de geïnterviewde scholen van het ZMLK-onderwijs is de begeleiding ná school zeer gevarieerd. Op de onderzochte school voor ZMLK waar jongeren zeer intensief worden voorbereid op enigerlei vorm van arbeidsparticipatie, wordt na het afronden van de school standaard nog vijf jaar begeleiding gegeven waarna een warme overdracht naar een andere begeleider (job-coach) plaatsvindt. De intensieve begeleiding naar werk van die school zorgt ervoor dat het merendeel van de leerlingen uitstromen naar begeleid werk via de Wsw. Een andere onderzochte school, die minder aan begeleiding naar werk op en na school geeft, plaatst het merendeel van de leerlingen binnen de AWBZ-dagbesteding.

Scholen voor ZMLK geven aan dat voor een bepaalde categorie jongeren beschutte Wsw-werkplekken noodzakelijk zijn om te voorkomen dat zij in de AWBZ-dagbesteding terecht komen. Volgens de scholen kunnen deze jongeren vaak niet in de Wsw terecht, vanwege de lange wachtlijsten.

Begeleiding naar werk gedurende het praktijkonderwijs

Jongeren op scholen voor praktijkonderwijs ontvangen in de regel voldoende begeleiding naar werk. Scholen voor praktijkonderwijs hebben dan ook arbeidstoeleiding in hun wettelijke taakopdracht. Financiering van en begeleiding op stages is geen probleem. Tijdens de schoolperiode kunnen leerlingen via allerlei soorten stages kennismaken met werk dat ze leuk vinden en bij hun mogelijkheden past. Van de scholen voor praktijkonderwijs gaat ongeveer 40 à 50 procent van de leerlingen naar vervolgonderwijs (ROC), ongeveer 30 procent naar reguliere werkgevers en ongeveer 20 procent naar de Wsw. Regionaal zijn er echter grote verschillen in uitstroom naar arbeid of vervolgonderwijs.¹²

Begeleiding naar werk of vervolgonderwijs ná het praktijkonderwijs

De begeleiding naar werk van de jongere na de schoolperiode is intensief. De geïnterviewde scholen voor praktijkonderwijs geven standaard een jaar nazorg via de stagedocenten. Hoewel de nazorg niet verplicht is, financieren zij dat uit hun reguliere budget. Ook worden vaak ESF-gelden ingezet om leerlingen een jaar (en soms twee jaar) na afronding van het onderwijs te volgen. De scholen zitten over het algemeen in een structureel netwerk met onder andere de arbeidsdeskundige van UWV. De stagedocenten bespreken in het laatste schooljaar elke leerling met de arbeidsdeskundige van UWV. Die informatie-uitwisseling is voor de stagebegeleider van nut voor de gerichte begeleiding van de leerling en de arbeidsdeskundige kan zich zodoende voorbereiden op een komende Wajong-aanvraag en zijn latere begeleiding richting arbeidsparticipatie.

Bij de begeleiding naar vervolgonderwijs was er vanuit het praktijkonderwijs op de onderzochte scholen sprake van nauwe samenwerking met het ROC, om voor leerlingen vervolgonderwijs te realiseren op een voor hen haalbaar niveau, veelal niveau 1 (assistent-niveau). Die vorm van vervolgonderwijs vindt plaats op de school voor praktijkonderwijs, maar het ROC is verantwoordelijk voor examinering en diplomering. Op die manier kan de vereiste begeleiding worden gegeven. Op de locatie van het ROC zelf is die intensieve begeleiding niet mogelijk.

Onderdeel van een dergelijke vervolgopleiding is het doorlopen van stages. De onderzochte scholen gaven aan dat ook gedurende stages tijdens het vervolgonderwijs de inzet van een jobcoach nodig is, maar dat daarvoor geen financiële middelen beschikbaar zijn. UWV kan namelijk (nog) geen jobcoaching financieren omdat het om stages gaat en niet om werk. Om de overgang van onderwijs naar arbeid soepeler te laten verlopen, zal onder verantwoordelijkheid van de minister van SZW in overleg met OCW in 2009 een landelijke pilot worden uitgevoerd om jobcoaches al in de laatste fase van de onderwijsloopbaan (praktijkonderwijs en VSO-onderwijs) in te zetten.

Ook in het praktijkonderwijs speelt het probleem dat leerlingen de eigen mogelijkheden overschatten. Door middel van begeleiding in de keuzes van de stageplaatsen alsmede door gesprekken met de leerling en ouders, kan de stagebegeleider de verwachtingen van de leerling bijstellen naar een reëler beeld. Echter, veel leerlingen willen graag een diploma behalen en kiezen daarom ondanks de negatieve advisering van de stagebegeleider voor vervolgonderwijs op niveau 2 voor het behalen van een startkwalificatie. Het risico van schooluitval is dan groot omdat het niveau te hoog is, er op de ROC's te weinig begeleiding is, en de scholen te groot zijn.¹³

Uitval uit vervolgonderwijs of werk

Uit het onderzoek is gebleken dat wanneer jongeren vanuit met name praktijkonderwijs en het ZMOK-onderwijs zonder Wsw-indicatie of Wajong-uitkering op de reguliere arbeidsmarkt terecht komen of naar het ROC gaan om een startkwalificatie te halen, het risico van uitval groot is. Indien een jongere uitvalt, bestaat het gevaar dat het lang kan duren voor de weg naar een instantie die begeleiding kan bieden, gevonden wordt. Op scholen die geen vorm van arbeidstoeleiding hebben verdwijnt de jongere uit beeld. Bij scholen met arbeidstoeleiding houdt een stagebegeleider de jongere in beeld. De jongere moet zichzelf weer melden, omdat er op scholen zonder arbeidstoeleiding geen systeem is om de jongere te volgen. De geïnterviewde instanties noemden hierbij het risico dat de jongere in het criminele circuit terecht komt. De inspectie constateert dat MEE vooral in een situatie van uitval uit werk in beeld komt om de jongere verder te helpen en naar de juiste instanties te verwijzen.

Om jongeren die tussen wal en schip dreigen te komen te begeleiden zijn er in de afgelopen jaren jongerenloketten opgericht. De lokale invulling van de jongerenloketten is divers. Het streven is om met de diverse betrokken instanties een netwerk te vormen om een sluitende aanpak te bereiken. De scholen spreken wisselend positief en negatief over hun ervaringen met jongerenloketten.

Conclusies

De inspectie concludeert dat de omvang van de arbeidstoeleiding bij de scholen zeer bepalend is voor de eerste stap van de loopbaan van jonggehandicapten. Een intensivering van de arbeidstoeleiding op de scholen, vooral in het voorgezet speciaal onderwijs, kan bijdragen aan een grotere participatie van jonggehandicapten. Bij de onderzochte scholen met veel arbeidstoeleiding is er meer uitstroom naar werk en minder uitstroom naar bijvoorbeeld dagbesteding of minder uitval uit werk.

De wijze waarop jongeren worden voorbereid op werk is van groot belang om het potentieel dat aanwezig is bij de jongeren optimaal te benutten. Tevens kunnen scholen jongeren en ouders sturen in het wel of niet aanvragen van een Wsw-indicatie of een Wajong uitkering. Vaak moet het zelfbeeld van de leerling worden bijgesteld en vooroordelen en angsten voor stigmatisering in relatie tot de Wsw en Wajong worden weggenomen. Bescherpte Wsw-werkplekken zijn en

13
Aan dit probleem wordt ook aandacht besteed in de bijlage bij de brief van de staatssecretaris van OCW van november 2008 aan de voorzitter van de Tweede Kamer (tweede voortgangsrapportage Passend Onderwijs).

blijven volgens scholen nodig voor een bepaalde categorie jongeren om te voorkomen dat zij, beneden hun niveau, in de AWBZ-dagbesteding belanden.

Begeleiding bij de overgang van school naar werk is vervolgens voor de jonggehandicapte erg belangrijk om geschikt werk te vinden en te behouden. Een goede begeleiding vermindert het risico van uitval later in hun loopbaan. De scholen kunnen hier een rol vervullen in samenwerking met de instanties die de begeleiding moeten overnemen. Er moet sprake zijn van een zogenaamde 'warme overdracht'. De onderzochte scholen voor praktijkonderwijs hebben de begeleiding naar werk ingevuld. De overdracht van het speciaal onderwijs naar werk moet beter. Hiervoor is ook een verandering van cultuur nodig, in het bijzonder op de scholen die (nog) geen arbeidstoelating in hun wettelijke taakopdracht hebben. Sommige van die scholen zijn al goed op weg maar andere hebben een langere weg te gaan. Op dit moment worden hierover afspraken gemaakt tussen de ministeries OCW en SZW, onder meer over de financiering van de begeleiding naar werk op school.

3 Vernieuwing van de Wsw in 2008

14

De wetswijziging heeft drie pijlers, te weten:

- gemeenten sturen en regisseren meer dan voorheen de uitvoering van de Wsw;
- geïndiceerden hebben zeggenschap over het beleid en in het vinden van werk;
- meer betrekken van reguliere werkgevers bij het vinden van werk voor Wsw'ers.

15

De respons op de onderzoekenquete van 80 procent, de uitkomsten zijn daarmee landelijk representatief.

16

Dit betreft een samenwerkingsverband van gemeenten om de Wsw gezamenlijk uit te voeren.

Na het verlaten van de school is het werken in Wsw-verband één van de opties voor de arbeidsparticipatie van iemand met een beperking. De wijziging van de Wsw per 1 januari 2008 is bedoeld om meer personen met een Wsw-indicatie bij reguliere werkgevers te plaatsen via begeleid werken of via detachering ('van binnen naar buiten'), als dat past bij hun mogelijkheden. Dat wil de wetgever onder meer bereiken door meer verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij de gemeenten neer te leggen.¹⁴ De inspectie heeft de huidige stand van zaken van de implementatie van de wetgeving onderzocht bij alle gemeenten.¹⁵

Meer regie bij gemeenten

De wetswijziging is voor ruim 65 procent van de betrokken gemeenten aanleiding geweest om de (organisatie van de) uitvoering Wsw in 2008 op een of meer onderdelen te wijzigen. Er is een verschuiving van activiteiten gaande die voorheen door het bestuur van een gemeenschappelijke regeling (WGR)¹⁶ werden uitgevoerd naar de gemeenten. Het gaat dan ondermeer om de opdrachtgeversrol naar de Wsw-bedrijven en het beleid ten aanzien van de uitvoering van het wachtlijstbeheer.

Ruim de helft van de 65 procent van de gemeenten heeft daarbij de beweging van binnen naar buiten versterkt. Ook heeft ruim de helft van de gemeenten de mogelijkheden die WSW-bedrijven bieden voor de ondersteuning bij en na werk, beschikbaar gesteld voor andere doelgroepen in het kader van re-integratie. Bijna de helft van de gemeenten geeft aan dat het Wsw-bedrijf zich ontwikkelt van productiebedrijf naar mens-ontwikkelbedrijf.

Voorrangsbeleid

Indien men op de wachtlijst voor de Wsw staat, wordt op volgorde van plaatsing (First in - First out: Fifo) een Wsw-arbeidsplaats aangeboden. Met de wetswijziging kan de gemeente ervoor kiezen om voor bepaalde groeperingen een voorkeursbeleid te hanteren. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld besluiten tot voorrang bij plaatsing om te voorkomen dat recent opgedane werkervaring (bijvoorbeeld na een stage tijdens de schoolperiode) verloren gaat. Iets minder dan de helft van de gemeenten geeft aan voorrangsbeleid te hebben vastgelegd in een verordening. De belangrijkste groepen die bij plaatsing voorrang genieten zijn mensen die zijn geïndiceerd voor begeleid werken bij een reguliere werkgever, schoolverlaters uit het speciaal onderwijs, mensen met een Wajonguitkering en deelnemers aan voorschakeltrajecten.

Voorschakeltrajecten

Om personen met een Wsw-indicatie tijdens de wachttijd ervaring op te laten doen en vaardigheden te laten ontwikkelen, kunnen gemeenten een voorschakeltraject aanbieden. Het merendeel (75 procent) van de gemeenten gebruikt hiervoor het eigen W-budget voor personen met een WWB-uitkering. In de helft van de gemeenten zet het UWV financiering in voor Wsw-plaatsen voor de UWV populatie met een Wsw-indicatie. Er zijn nog geen cijfers over hoeveel mensen op de wachtlijsten een voorschakeltraject volgen.

Redenen voor de gemeenten om geen gebruik te maken van financiering uit het W-deel van het WWB-budget zijn dat gemeenten hier nog geen beleid voor hebben ontwikkeld of omdat het W-deel volledig voor andere re-integratie activiteiten wordt benut. Een reden voor Wsw-bedrijven om geen gebruik te maken van financiering door UWV is onder meer de eis van UWV dat een Wsw-geïndiceerde aansluitend op een voorschakeltraject in een Wsw-dienstverband moet worden geplaatst. Dat kan botsen met het voorrangsbeleid van de gemeenten of het Fifo-systeem doorkruisen.

Wachtlijstbeheer

Bij het wachtlijstbeheer gaat om periodiek contact dat de beheerder met de persoon op de wachtlijst heeft, om vast te stellen of hij of zij nog steeds beschikbaar is voor een Wsw-dienstbetrekking en de betrokkene te informeren over de plaats op de wachtlijst.

17

In de volgende situaties is in ieder geval sprake van 'niet beschikbaar zijn': langer dan 13 weken ziek; een voltijdse opleiding of scholing volgen; niet in Nederland wonen; niet bereid zijn om een dienstbetrekking te aanvaarden of een vrijheidsstraf uitzitten.

18

Artikel 4 van de Ruswbw houdt in dat indien gemeenten een geïndiceerde (vanwege het niet beschikbaar zijn van de wachtlijst) heeft verwijderd, het college van Burgemeester en Wethouders de bevoegdheid hebben om de Wsw-indicatie in te trekken.

Als een persoon niet beschikbaar is, moet hij of zij van de wachtlijst afgehaald worden. Eind 2008 blijken alle betrokken gemeenten een procedure te hebben om de beschikbaarheid van de geïndiceerde vast te stellen. De beoordeling van de beschikbaarheid van de geïndiceerde is niet willekeurig door de uitvoerders in te vullen. In de regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken 2008 (Ruswbw) zijn richtlijnen gegeven wanneer in ieder geval sprake is van 'niet beschikbaar zijn voor een Wsw-dienstbetrekking'.¹⁷ Wanneer gemeenten die richtlijnen volgen, zal er een schone wachtlijst ontstaan.¹⁸

Uit het onderzoek is gebleken dat 88 procent van de wachtlijstbeheerders (Wsw-bedrijven of gemeenten) de Wsw-geïndiceerde periodiek over hun plaats op de wachtlijst informeert.

Het feitelijke wachtlijstbeheer wordt door 6 procent van de gemeenten uitgevoerd. Het overgrote deel van het beheer (94 procent) gebeurt in een gemeenschappelijke regeling.

Conclusies

De monitoruitkomsten van de inspectie laten zien dat er in 2008 een positieve ontwikkeling gaande is ten aanzien van de implementatie van de Wsw wetgeving, waarbij veel gemeenten wijzigingen in de organisatie van de uitvoering van de Wsw hebben aangebracht die gericht zijn op versterking van de plaatsing van binnen naar buiten en een verlaging van de wachttijden. Over de uiteindelijke realisering van de doelstelling van de wetswijziging om meer Wsw'ers via detachering en begeleid werken bij reguliere werkgevers te plaatsen zijn over 2008 nog geen cijfers beschikbaar. De wet biedt de mogelijkheid om personen die op de wachtlijst staan te activeren, bijvoorbeeld via voorschakeltrajecten. Op dit moment bestaat geen volledig inzicht in het aantal mensen dat op de wachtlijst staat en enige vorm van activering krijgt.

4 Wat doen Wsw-bedrijven om de werkgevers te motiveren?

19

De bevindingen in dit hoofdstuk komen uit interviews met 6 actieve Wsw-bedrijven in midden en zuid Nederland. In Nederland zijn 93 Wsw-bedrijven.

Het kabinet beoogt zoveel mogelijk mensen met een beperking te plaatsen in een reguliere werkomgeving, als dat past bij hun capaciteiten en mogelijkheden. Van belang is daarom dat Wsw-bedrijven er alles aan doen om de bereidheid van werkgevers te vergroten om een Wsw'er aan te nemen. IWI heeft bij zes actieve Wsw-bedrijven onderzocht wat de bedrijven daar aan doen en welke belemmeringen zij ervaren bij de acquisitie van werkgevers.¹⁹ De onderzoeksvraag, die de inspectie gesteld heeft, is: *Hoe worden werkgevers door de overheid (gemeente en rijk) gestimuleerd om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden?* De uitspraken die hier worden gedaan zijn indicatief van aard.

Acquisitie werkgevers door Wsw-bedrijven

Voor Wsw-bedrijven is het van belang dat werkgevers willen investeren in begeleiding van de medewerker en dat andere werknemers open staan voor een Wsw'er als collega. Ze zorgen er daarom voor dat ze de werkgever goed leren kennen om te kunnen beoordelen of de sfeer in het bedrijf geschikt is om een Wsw'er te plaatsen. De onderzochte Wsw-bedrijven motiveren werkgevers, door de motivatie en vaardigheden van de Wsw'er te benadrukken en te wijzen op de begeleiding die het Wsw-bedrijf biedt. De meeste onderzochte Wsw-bedrijven bieden de werkgevers ook aan om administratieve zaken voor de werkgever te regelen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het contact met UWV, als bij ziekte de no-riskpolis aan de orde is.

De meeste onderzochte actieve Wsw-bedrijven zetten eerst in op begeleid werken bij het contact met de werkgever. Als de werkgever de Wsw'er niet in dienst wil nemen, bieden de Wsw-bedrijven de mogelijkheid van een individuele detachering. Als de werkgever kiest voor detachering, probeert het Wsw-bedrijf dit na verloop van tijd om te zetten in begeleid werken. De reden dat het Wsw-bedrijf de nadruk legt op begeleid werken is dat dit de meeste kansen voor ontplooiing biedt.

De ondervraagde Wsw-bedrijven kiezen voor een uitgebreide kennismaking met de werkgever, om te kijken of de sfeer in het bedrijf geschikt is om een Wsw'er te plaatsen. Het plaatsen van een Wsw'er vergt maatwerk. De Wsw-bedrijven proberen daarom een relatiernetwerk op te bouwen met werkgevers die geschikt zijn om Wsw'ers in hun bedrijf op te nemen. De Wsw-bedrijven zijn lid van ondernemersverenigingen, nemen deel aan industriële samenwerkingsverbanden van werkgevers, bezoeken werkgeversbijeenkomsten en sponsoren in beperkte mate (sport)activiteiten in de regio met als doel werkgevers te ontmoeten en met hen in gesprek te raken. Goede ervaringen met een Wsw'er bij een bedrijf, worden in een ondernemersvereniging gedeeld en leiden er toe dat meer werkgevers enthousiast worden. Het is voor de Wsw-bedrijven gemakkelijker om ondernemers via de ondernemersvereniging van bedrijventerreinen te benaderen, dan bedrijven individueel te benaderen.

De Wsw-bedrijven vinden het minder zinvol om te reageren op bestaande vacatures. Ook het willekeurig benaderen van bedrijven, met de vraag of er vacatures zijn, levert weinig resultaat op. Wsw-bedrijven doen vooral zaken met bedrijven waar ze al eerder een Wsw'er geplaatst hebben. Door middel van accounthouders onderhouden ze het contact met de werkgevers waar ze al een relatie mee hebben. Wsw-bedrijven maken bij de acquisitie een afweging of de kosten en inspanningen die zij moeten plegen om nieuwe werkgevers te werven voor begeleid werken of detachering, opwegen tegen de baten. Het "op voorraad" werven van werkgevers heeft volgens een Wsw-bedrijf bijvoorbeeld weinig zin, en heeft als risico dat werkgevers teleurgesteld raken als ze lang moeten wachten voordat er een Wsw'er komt. Daarnaast stimuleren ze de Wsw'ers om hun eigen netwerk te gebruiken en zelf contact op te nemen met werkgevers.

Vijf van de zes ondervraagde actieve Wsw-bedrijven vragen zich af of bij de samenwerking op de Werkpleinen de persoonlijke benadering bij het matchen van een Wsw'er en een werkgever goed tot zijn recht komt. Gewone vacatures zijn meestal niet geschikt voor Wsw'ers. Matchen via deskresearch sluit volgens de Wsw-bedrijven niet aan bij de persoonlijke benadering die zij hanteren. Sommige wethouders, die deel uitmaken van het bestuur van de onderzochte Wsw-bedrijven, zien als risico bij samenwerking met de Werkpleinen, dat Wsw'ers verdrongen worden door het aanbod van andere kwetsbare groepen zonder Wsw-indicatie.

Belemmeringen bij de acquisitie

Bij het werven van werkgevers voor de plaatsing van personen met Wsw-indicatie, noemen de ondervraagde Wsw-bedrijven een aantal belemmerende factoren. Het belangrijkste probleem is het ontbreken van de match tussen een vacature en de mogelijkheden van de Wsw'er. Daarnaast komt het volgens de onderzochte Wsw-bedrijven vaker voor dat reguliere werknemers negatief reageren op een Wsw'er in het bedrijf, omdat de cultuur in bedrijven verhardt.

Ook zijn volgens Wsw-bedrijven werkgevers terughoudend, omdat ze de regelingen complex en/of onberekenbaar vinden. Als laatste zijn werkgevers niet altijd bereid om een Wsw'er voor onbepaalde tijd in dienst te nemen op een speciaal gecreëerde functie. Werkgevers werken liever met tijdelijke contracten. De Flexwet staat echter slechts tweemaal een verlenging toe van een contract voor bepaalde tijd.

Initiatief van de Wsw'er

De Wsw-bedrijven noemen als knelpunt dat de nieuwe instroom in de Wsw nog vaak het idee heeft dat ze intern gaan werken bij het Wsw-bedrijf. Ze staan na de indicering voor de Wsw niet open voor werken bij een reguliere werkgever. Bij de indicering moet het Werkplein meteen duidelijk maken dat je als Wsw'er ook bij een reguliere werkgever geplaatst kunt worden. Verder noemen Wsw-bedrijven het probleem dat als iemand die op de wachtlijst staat zelf een werkgever vindt, hij niet ondersteund kan worden via het Wsw-instrumentarium. In een dergelijke situatie is het alternatief dat gebruik wordt gemaakt van het Wajong- of WWB-instrumentarium. IWI benadrukt dat iemand in een dergelijke situatie ook gebruik kan maken van een persoonsgebonden budget.

Bij (her)indicering voor de Wsw wordt ook het advies gegeven over begeleid werken. De Wsw'ers die voor 1998 geïndiceerd zijn, vallen niet onder de verplichte herindicatie en krijgen als gevolg daarvan ook geen advies voor begeleid werken, tenzij zij zich vrijwillig aanmelden. IWI wijst erop dat het Wsw-bedrijf deze groep toch kan activeren voor begeleid werken, door vast te stellen dat het past bij de ontwikkeling van een Wsw'er. Als dit is vastgesteld, heeft de Wsw'er de plicht om hier aan mee te werken.

Conclusie

Het plaatsen van een Wsw'er bij een werkgever vergt maatwerk. De onderzochte Wsw-bedrijven benaderen daarom werkgevers persoonlijk om de werkgever te motiveren voor het aanbieden van een baan aan een Wsw'er en de mogelijkheden van jobcarving en jobcreation te verkennen. De onderzochte Wsw-bedrijven plaatsen daarom nauwelijks Wsw'ers op actuele vacatures, die gepubliceerd worden op vacaturesites of in andere media. Ook nemen de Wsw-bedrijven niet willekeurig contact op met bedrijven met de vraag of er vacatures zijn.

De Wsw-bedrijven hebben hun bestaande contacten vaak binnen plaatselijke industriële kringen en samenwerkingsverbanden van ondernemers op bedrijventerreinen. In algemene zin zou een meer intensieve samenwerking van Wsw-bedrijven met Werkpleinen het werkgeversbereik kunnen vergroten, doordat gebruik gemaakt kan worden van de contacten die het Werkplein heeft met werkgevers.

5 Wat vindt de werkgever?

Zoals gezegd zijn werkgevers zeer belangrijk bij het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Het is dus van belang om te weten wat een werkgever prikkelt om iemand met een beperking in dienst te nemen en welke belemmeringen er zijn om dat niet te doen, zodat die weggenomen kunnen worden. De onderzoeksvraag die de inspectie heeft gesteld is: *Is de inzet van stimuleringsmaatregelen in de Wsw en de voorlichting over de Wsw door gemeente en rijk, in de ogen van de werkgevers toereikend genoeg?*²⁰ De uitspraken die hier worden gedaan zijn indicatief van aard.

20

De in dit hoofdstuk genoemde bevindingen komen uit de interviews van IWI met 122 werkgevers uit de regio midden en zuid Nederland.

Wat weten en willen werkgevers?

Het grootste deel van de ondervraagde werkgevers is (nog) niet benaderd door de Wsw-bedrijven. Zij geven wel blijk van een positieve grondhouding ten aanzien van Wsw'ers, maar daar is niet mee gezegd dat ze ook bereid zijn om een Wsw'er aan te nemen. Ze hebben over het algemeen nog geen goed beeld van Wsw'ers. Werkgevers staan meestal niet stil bij de mogelijkheid om mensen uit een 'kwetsbare groep' aan te nemen. Als werkgevers plaats bieden aan een arbeidsgehandicapte, is dat vaak voor de re-integratie van eigen werknemers in het kader van de Wet verbetering Poortwachter.

Onvoldoende kennis en informatie

Werkgevers hebben een duidelijke behoefte aan meer persoonlijke voorlichting over de mogelijkheden en de ondersteuning die de overheid biedt bij het in dienst nemen van een Wsw'er. Slechts een kwart, respectievelijk een derde deel van de werkgevers in de regio's midden en zuid is op de hoogte van de mogelijkheid dat het Wsw-bedrijf begeleiding van Wsw'ers op de werkplek aanbiedt. Een vijfde tot een kwart van de werkgevers in de regio midden en zuid is op de hoogte van de begrippen job carving en job creation: het creëren van nieuwe functies, bestaande uit eenvoudige taken, of het aanpassen van bestaande functies.

Eveneens is een minderheid van de ondervraagde werkgevers op de hoogte van het bestaan van financiële regelingen. De mogelijkheid om een financiële tegemoetkoming te ontvangen voor een Wsw'er is bij een derde deel van de ondervraagde werkgevers in de regio midden bekend en bij ruim de helft van de ondervraagde werkgevers in de regio zuid. De mogelijkheid van premiekorting is bij een kwart van de werkgevers in beide regio's bekend. In de detailhandel zijn financiële tegemoetkomingen voor het in dienst nemen van Wsw'ers nauwelijks bekend.

De onderzochte werkgevers hebben behoefte aan een vaste contactpersoon bij het Wsw-bedrijf, die duidelijk kan maken wat een Wsw'er te bieden heeft en wat de (financiële) mogelijkheden zijn. Kortom, een goede match en ondersteuning bij administratieve zaken is wat werkgevers wensen.

Benadering werkgevers door Wsw-bedrijven

Een tiende deel van de ondervraagde werkgevers is door een Wsw-bedrijf benaderd. Bij het merendeel van de onderzochte werkgevers dat benaderd is door een Wsw-bedrijf, resulteert het contact niet in plaatsing van een Wsw'er, omdat er geen match is met het bedrijf. De meeste bedrijven geven te kennen dat zij geen mogelijkheden zien om een functie op maat te maken voor een Wsw'er. De meeste vacatures zijn immers niet direct geschikt om uitgevoerd te worden door een Wsw'er. Tegelijk vinden werkgevers dat zij onvoldoende geïnformeerd zijn over de mogelijkheden om aan die belemmering tegemoet te komen. Er liggen daarom kansen als werkgevers beter geïnformeerd worden over de mogelijkheid van job creation en job carving.

Wat motiveert de werkgever?

Een gemotiveerde kandidaat die past binnen het bedrijf, en begeleiding door een externe jobcoach op de werkplek, dat is voor ondervraagde werkgevers belangrijk om een Wsw'er in dienst te nemen. En bij een kandidaat die past denken werkgevers vaak aan de volgende aspecten: zelfstandig kunnen werken, representatief voorkomen, en het beschikken over een specifieke deskundigheid. De werkgevers stellen dus hoge eisen, waaraan Wsw'ers niet snel voldoen. De helft van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat financiële stimuleringsmaatregelen van de overheid niet doorslaggevend zijn om een Wsw'er in dienst te nemen. Echter, werkgevers die al ervaring hebben met Wsw'ers geven aan dat de financiële tegemoetkoming wel van belang is voor het in stand houden van de arbeidsrelatie.²¹

21

Evaluatie jobcoaching (2008) Ape.

Een deel van de werkgevers heeft negatieve ervaringen met arbeidsgehandicapten vanwege het gebrek aan begeleiding, wat een reden was om het dienstverband te beëindigen. Uit de Wsw-statistiek 2007 blijkt dat 60 procent van de contracten binnen een jaar ontbonden wordt.²² Viervijfde van die personen komt dan weer op de Wsw-wachlijst terecht.

22

Wsw-statistiek 2007, Research voor beleid, 2008.

Ook uit APE onderzoek is gebleken dat belangrijke redenen voor het verbreken van de arbeidsrelatie tussen werkgevers en personen met een handicap te maken hebben met de kwaliteit van de begeleiding naar werk en op het werk.²³ Voorbeelden hiervan zijn: onvoldoende aansluiting tussen functie-eisen en vaardigheden van de werknemer; onvoldoende deskundigheid van de jobcoach en onvoldoende motivatie van de cliënt.

23

Evaluatie jobcoaching (2008) Ape.

Conclusies

Een beperkt aantal van de onderzochte werkgevers heeft een beeld van de wijze waarop Wsw'ers bij kunnen dragen aan de onderneming. Veel werkgevers staan wel positief ten opzichte van deze doelgroep. Maar daarmee is niet gezegd dat die werkgevers bereid zijn om een Wsw'er aan te nemen. De meesten vragen zich af of de Wsw'er wel past bij het bedrijf of stellen te hoge eisen aan de Wsw'er. Werkgevers zijn zich vaak niet bewust van de mogelijkheden die Wsw'ers wel hebben en van de mogelijkheden om een functie op maat te maken voor een Wsw'er. Sommige ondervraagde werkgevers hebben geen goede ervaring gehad met het aanstellen van werknemers met een beperking. In veel gevallen wordt de relatie van begeleid werken verbroken, omdat de vaardigheden van de werknemer onvoldoende aansluiten bij de eisen van het werk. Het is derhalve van groot belang dat het werk, dat de Wsw-geïndiceerde krijgt aangeboden, goed aansluit bij de mogelijkheden van de Wsw'er.

6 Conclusies

Het kabinet streeft naar een vergroting van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking bij reguliere werkgevers. De inspectie heeft met de onderzoeken laten zien dat er op de arbeidsmarkt potentieel aanwezig is om dit kabinetsstreven te realiseren. De mogelijkheden van personen met een beperking kunnen beter worden benut. Eveneens is er onder werkgevers potentieel om meer werkplekken te creëren waar personen met een handicap aan de slag kunnen. De rode draad om het potentieel te benutten is het creëren van een goede 'match' en het bieden van de goede begeleiding.

De onderzoeken tonen aan dat onder werknemers en werkgevers een grote behoefte is aan de juiste begeleiding. Die begeleiding begint al op school. Jonge arbeidsgehandicapten kunnen op school via stages hun potentiële mogelijkheden onderzoeken en de vaardigheden leren die nodig zijn bij het werken. Op de onderzochte scholen varieert de wijze waarop de voorbereiding op werk plaatsvindt, in het bijzonder in het speciaal onderwijs is dat nog beperkt. Hierdoor komt het voor dat leerlingen onder hun mogelijkheden gaan werken of onnodig in de AWBZ-dagbesteding terecht komen. Dat komt niet alleen door een minder intensieve voorbereiding op werk maar ook door het bestaan van wachtlijsten voor de Wsw. Op dit moment worden afspraken gemaakt tussen de ministeries OCW en SZW, onder meer over de financiering van de begeleiding naar werk in het speciaal onderwijs.

Uit het onderzoek blijkt ook de begeleiding ná school naar werk of naar een vervolgopleiding belangrijk. Juist na afronding van de schoolperiode in het speciaal of praktijk onderwijs kan voor personen met een handicap een kwetsbare periode ontstaan. Goede begeleiding in die periode door de stagedocent vanuit school of door een deskundige van de betrokken uitvoeringsinstanties, is essentieel om te voorkomen dat de leerling de aansluiting met de arbeidsmarkt kwijtraakt, uitvalt en dat de opgedane ervaring verloren gaat.

Alleen het creëren van nieuwe reguliere arbeidsplaatsen voor werknemers met een beperking blijkt niet voldoende te zijn. Het huidige risico van begeleid werken via de Wsw bij reguliere werkgevers is voortijdige ontbinding van de arbeidsrelatie. De contractbreuk vindt veelal plaats vanwege onvoldoende aansluiting van de vaardigheden en motivatie van de werknemer op de eisen van het werk. Goede begeleiding van de werkgever en de werknemer bij zowel de totstandkoming van de werkplek als wel gedurende de aanstelling blijkt essentieel om de arbeidsrelatie in stand te houden.

Tot slot

De commissie fundamentele herbezinning Wsw adviseert het kabinet een uniforme benadering voor alle mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en op langdurige inkomensondersteuning zijn aangewezen.²⁴

De inspectie heeft in haar rapport *Zicht op 'Iedereen doet mee'* (2008) geconcludeerd dat mensen die dat echt nodig hebben momenteel nog weinig ondersteuning krijgen bij participatie in vergelijking met mensen die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben.²⁵ En dat het bestaande re-integratie-instrumentarium weinig is toegesneden op de problematiek van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De inspectie ziet voor deze groepen mogelijkheden om via loondispensatie aan de slag te gaan. Maar voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is een goede voorbereiding op de plaatsing bij reguliere werkgevers noodzakelijk. In het bijzonder voor de meest kwetsbare categorie is maatwerk en de juiste begeleiding nodig gezien de meervoudige en complexe problematiek van de cliënten.

24

Het beloningssysteem dat de commissie hiervoor heeft ontworpen is loondispensatie. Hierdoor wordt de mogelijkheid gecreëerd dat een reguliere werkgever de betreffende werknemer betaalt voor de daadwerkelijke productiviteit (minder dan WML). Vervolgens zou vanuit de uitkering voor betrokkene een aanvulling plaats moeten vinden.

25

*Zicht op 'Iedereen doet mee' (2008)
IWI.*

7 Reactie VNG, UWV en Cedris en nawoord IWI

UWV onderschrijft de conclusies van de inspectie waar het gaat om meer begeleiding op en na school, om meer jongeren met een handicap aan het werk te helpen en aan het werk te houden. UWV heeft maatregelen getroffen om, waar mogelijk voor UWV en in samenwerking met andere instanties die betrokken zijn bij de hulp aan jongeren met een handicap, de begeleiding te intensiveren.

UWV onderschrijft ook de opmerking van de inspectie dat er kansen liggen in de samenwerking van Wsw-bedrijven met Werkpleinen. Met de netwerkstructuur en ervaring van UWV kunnen ook de Wsw'ers door de Werkpleinen in contact worden gebracht met werkgevers.

De VNG is van mening dat het bieden van de juiste begeleiding erg belangrijk is bij het aan het werk helpen van mensen met een beperking bij een reguliere werkgever. Goede begeleiding van de werknemer en de werkgever is essentieel voor het in stand houden van de arbeidsrelatie. De VNG is dan ook verheugd dat de commissie de Vries in haar rapport 'Werken naar vermogen' het individu als uitgangspunt van denken en doen neemt en niet de afzonderlijke regelingen. Hierdoor kan er voor een brede doelgroep individueel maatwerk geboden worden, waarvoor een goede begeleiding essentieel is. De VNG is tevens van mening dat de rapportage van IWI behulpzaam kan zijn bij de pilots van de commissie.

Cedris onderschrijft de conclusie van de inspectie dat een goede begeleiding van de doelgroep naar duurzame arbeidsintegratie van groot belang is. Daarbij geeft het rapport accuraat weer waarom de Wsw-bedrijven kiezen voor een persoonlijke benadering van werkgevers. Cedris mist in het rapport dat, naast het bieden van een goede begeleiding, er een appèl gedaan moet worden op de werkgevers om Wsw'ers in dienst te nemen. Met de conclusie dat Wsw-bedrijven in de detailhandel mogelijkheden laten liggen om Wsw'ers te plaatsen, gaat IWI voorbij aan het uitgangspunt om de acquisitie te richten op kansrijke sectoren.

Cedris wijst erop dat slechts zes van de 93 Wsw-bedrijven betrokken zijn in het onderzoek. Ze benadrukt dat de conclusies van het onderzoek over de bereidheid om samen te werken met Werkpleinen niet landelijk representatief zijn. Cedris stelt dat de Wsw-bedrijven niet stoppen met het benaderen van werkgevers als er geen budget meer is, maar dat de acquisitieactiviteiten op een lager pitje worden gezet als er geen kandidaten zijn om te plaatsen.

Nawoord inspectie

De inspectie vindt het positief dat de VNG en UWV de door de inspectie gesignaleerde kansen en belemmeringen bij de participatie van mensen met een arbeidshandicap herkennen. De maatregelen die UWV noemt om deze mensen beter te kunnen helpen, komen naar de mening van de inspectie tegemoet aan een aantal van de gesignaleerde kansen en belemmeringen.

IWI stemt met Cedris in dat uitspraken van de Wsw-bedrijven over de samenwerking met de Werkpleinen niet een landelijk beeld geven van de samenwerking. IWI geeft deze nuance weer bij de uitspraken over de samenwerking in de rapportage en de nota van bevindingen. De uitspraken benadrukken het belang om de persoonlijke benadering en het maatwerk door Wsw-bedrijven te behouden bij een samenwerking met de Werkpleinen.

In de conceptrapportage en de nota van bevindingen zijn, naar aanleiding van de reactie van Cedris, de bevindingen over het stopzetten van de acquisitie van arbeidsplaatsen bij werkgevers als er geen budget meer is, meer genuanceerd. IWI wijst in de rapportage op de afweging die Wsw-bedrijven maken van de inspanning en het nut van verdere acquisitie, als er geen Wsw'ers beschikbaar zijn voor een plaats bij een reguliere werkgever.

De conclusie dat er in de detailhandel mogelijkheden zijn voor Wsw-arbeidsplaatsen, heeft IWI naar aanleiding van de reactie van Cedris niet meer opgenomen in het rapport. De conclusie was gebaseerd op de indicatieve bevinding dat geen van de twintig geïnterviewde werkgevers in

de detailhandel was benaderd door een Wsw-bedrijf. Terwijl de helft van die twintig werkgevers in principe wel positief is over een Wsw'er. Slechts enkele van de geïnterviewde werkgevers is van mening dat stimuleringsmaatregelen van de overheid voldoende zijn om een Wsw'er een arbeidsplaats te bieden. In de branche liggen dientengevolge kansen om, door middel van voorlichting, de bereidheid bij werkgevers te vergroten om een Wsw'er in dienst te nemen. De intensieve persoonlijke benadering van de Wsw-bedrijven en het opbouwen van relaties met bedrijfssectoren die het Wsw-bedrijf meer kansrijk acht, leiden er toe dat een deel van de werkgevers niet bereikt wordt. IWI heeft passages aangepast, waaruit mogelijk de conclusie zou kunnen worden getrokken dat IWI de Wsw-bedrijven adviseert om meer aan koude acquisitie te doen. De Werkpleinen hebben contacten met werkgevers die door het Wsw-bedrijf niet worden benaderd. In samenwerking met het Werkplein kunnen meer werkgevers worden bereikt, door in de contacten vanuit het Werkplein te wijzen op de mogelijkheden van de Wsw'ers en de dienstverlening door het Wsw-bedrijf.

Lijst van afkortingen

ADj	Arbeidsdeskundige-jonggehandicapten van het UWV
CWI	Centrale organisatie werk en inkomen
Fifo	First-in, first-out
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
MKB	Midden- en kleinbedrijf
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
ROC	Regionale Opleidings Centra
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet arbeidsgeschiktheidvoorziening jonggehandicapten
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WWB	Wet werk en bijstand
ZMLK	Zeer moeilijk lerende kinderen
ZMOK	Zeer moeilijk opvoedbare kinderen

Bijlagen

Reacties

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Uitvoeringsinstituut

Werknemersverzekeringen

Cedris



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Inspectie Werk en Inkomen (IWI)
Postbus 11563
2502 AN 'S-GRAVENHAGE

doorkiesnummer (070) 373 8463	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft Reactie op het conceptrapport 'Met begeleiding meer werk'	ons kenmerk BAWI/U200900110	datum 21 januari 2009

Geachte heer/mevrouw,

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van de conclusies en aanbevelingen van het conceptrapport 'begeleiding meer werk'. Kort samengevat is ook de VNG van mening dat het bieden van de juiste begeleiding erg belangrijk is bij het aan het werk helpen van mensen met een beperking bij een reguliere werkgever. Begeleiding van de werknemer en de werkgever is essentieel voor het instandhouden van de arbeidsrelatie. Het is dan ook verheugd dat de commissie de Vries in haar rapport 'Werken naar vermogen' het individu als uitgangspunt van denken en doen neemt en niet de afzonderlijke regelingen. Hierdoor kan er voor een brede doelgroep individueel maatwerk geboden worden, waarvoor een goede begeleiding essentieel is.

De commissie doet in haar rapport de aanbeveling geleidelijk te werk te gaan en pilots te organiseren. Ook de VNG vindt dat pilots noodzakelijk zijn om de aanbevelingen in het rapport verder te verkennen. Wij hopen dat het onderhavige IWI-advies daarbij behulpzaam kan zijn.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

drs. M.F.T. Schrijver,
Afdelingshoofd Werk en Inkomen

Postbus 30435 2500 GK Den Haag
Nassaulaan 12 2514 JS Den Haag Tel 070 373 83 93 Fax 070 363 56 82 www.vng.nl

Postbus, 1040 HG Amsterdam

Aan de Inspecteur-Generaal van de
Inspectie Werk en Inkomen,
de heer drs. P.H.B. Pennekamp
Postbus 11563
2502 AN DEN HAAG

Datum **26 JAN. 2009**

Van
Drs S.J.E. Bod
T (020) 687 20 78

Uw kenmerk
2008/2934

Ons kenmerk
SBK/78031

Pagina
1 van 2

Onderwerp
Conceptrapport 'Met begeleiding meer werk'

Geachte heer Pennekamp,

Met uw brief van 24 december 2008 ontvingen wij bovengenoemd conceptrapport en bijlages met het verzoek om een bestuurlijke reactie te geven. Deze bestuurlijke reactie geven wij u graag door middel van deze brief.

Arbeidstoeleiding vanuit scholen

Uw belangrijkste conclusie luidt dat goede begeleiding van groot belang is voor het aan het werk krijgen en houden van mensen met een beperking. Deze conclusie kunnen wij onderschrijven. U ziet hierbij om te beginnen een grotere rol voor de scholen in het begeleiden naar werk. Een rol die een aantal scholen wel en een aantal scholen niet oppakt of invult. Wij delen uw mening dat hier veel winst te behalen is. Winst in de zin van het aan het werk krijgen van jongeren, het voorkomen van instroom in de Wajong en het voorkomen dat jongeren onder hun mogelijkheden gaan werken of onnodig in de AWBZ dagbesteding terechtkomen. UWV draagt bij aan de goede aansluiting van school op werk vanuit de regionale netwerken. Wij gaan hieronder verder in op deze regionale netwerken. Overigens denken wij dat scholen (naast een wettelijke taak tot arbeidstoeleiding) nog op andere manieren gestimuleerd kunnen worden om uitstroom naar werk te verhogen. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan introductie van een systeem waarin scholen financieel worden beloond voor uitstroom naar arbeid of naar een vervolgopleiding. En waarin uitstroom naar een (Wajong)uitkering tot een financieel nadeel leidt. Een andere optie is invoering van een eindverslag waarin scholen zich verantwoorden over de inspanningen om leerlingen te laten doorstromen naar arbeid. Daarnaast kan gedacht worden aan inrichting van een benchmark op basis waarvan jongeren/ouders/begeleiders de school kunnen kiezen die de meeste kans biedt op werk.

Begeleiding na school naar werk

Het onderzoek benadrukt het belang van de begeleiding *na* school naar werk of naar een vervolgopleiding. De hierboven genoemde regionale netwerken hebben precies als doel een vloeiende overgang te bewerkstelligen van de jongeren van school naar werk. De ADj van UWV (arbeidsdeskundige jonggehandicapte) is regisseur in deze regionale netwerken. Daarnaast participeren VsO, Pro, stichting MEE, gemeenten, GGZ, jongerenloket en RMC. Door middel van de regionale netwerken faciliteert en regisseert UWV de samenwerking tussen alle partijen. De uitwisseling van kennis is hierbij essentieel.

U constateert dat de onderzochte ZMOK-scholen anders dan de ZMLK-scholen niet participeren in een netwerk. Dit is zo gegroeid doordat de instroom in de Wajong vanuit de ZMLK scholen groter is. Wij vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk VSO scholen (ZMOK en ZMLK) deelnemen aan de netwerken. UWV gaat scholen die nog niet deelnemen daarom actief benaderen en uitnodigen.

Ook bekijken wij of de netwerken nog beter hun doelstelling kunnen halen, namelijk het bevorderen van een vloeiende overgang voor de jongere van school naar werk. Op dit moment bereiden wij hiertoe de pilot "Meer participatie door transitie" voor. Het vooronderzoek van de pilot is net afgerond. Dit vooronderzoek heeft een aantal voorstellen voor verdere verbetering opgeleverd. Met de pilot gaan wij deze voorstellen implementeren en evalueren.

Begeleiding op de werkvloer om uitval te voorkomen

Een goede begeleiding op de werkvloer is volgens het onderzoek van belang, vooral om uitval te voorkomen. Ook UWV ziet in de praktijk dat het probleem vooral is de Wajongeren aan het werk te *houden* i.p.v. aan het werk te *krijgen*. Bij het voorkomen van uitval spelen jobcoaches naar onze mening een cruciale rol. Gezien het belang van jobcoaching start UWV dit jaar met een landelijke pilot waarbij jobcoaching ingezet kan worden tijdens de stage in het laatste schooljaar.

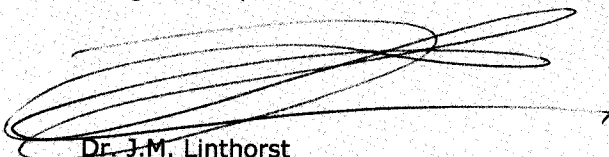
Samenwerking SW-bedrijven met Werkpleinen

Uw constatering dat samenwerking tussen SW-bedrijven en Werkpleinen de effectiviteit van de acquisitie kan vergroten, onderschrijven wij. Dit is van belang enerzijds vanuit het oogpunt van het toeleiden van WSW-medewerkers naar werkplekken bij een reguliere werkgever. Anderzijds kan UWV voor haar cliënten gebruik maken van de ervaring, het netwerk en de leerwerkstructuur van SW-bedrijven. Vanuit het Werkbedrijf zijn wij actief om de samenwerking met WSW-bedrijven in de regio (verder) vorm te geven.

Indicatiestellingen

Tot slot kaart u het knelpunt aan van de vele indicaties die er voor jonggehandicapten bestaan en die niet op elkaar aansluiten. Onderdeel van het programma Harmonisering indicatiestellingen dat in opdracht van SZW en VWS wordt uitgevoerd, zijn pilots in Leeuwarden en Doetinchem. In deze pilots werken UWV, CWI, CIZ en gemeenten samen aan een gezamenlijke beoordeling van klanten die een beroep doen op meerdere regelingen en voorzieningen. In de praktijk blijkt dat veel jonggehandicapten tot de doelgroep van de pilots behoren. De pilots worden dit jaar geëvalueerd.

Hoogachtend,



Dr. J.M. Linthorst
Voorzitter Raad van Bestuur



Cedris

reorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

IWI

t.a.v. drs. P.H.B. Pennekamp
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

Utrecht, 19 januari 2009
Kenmerk: X470/ 3186 /hh
Betreft: Wsw-bundelrapportage
uw verzoek kenmerk 2008/2933

Geachte heer Pennekamp,

Onlangs ontvingen wij het conceptrapport 'Met begeleiding meer werk'. Dit rapport bundelt de resultaten van drie door uw Inspectie in 2008 verrichte onderzoeken en zoekt samenhang tussen de bevindingen daarvan. Over de concept-tekst van enkele van de achterliggende onderzoeken heeft uw inspectie onlangs onze laatste opmerkingen ontvangen.

Over de conclusies van uw rapport en de onderbouwing daarvan hebben wij een aantal opmerkingen. Wij herkennen een deel van de bevindingen en conclusies, maar plaatsen kanttekeningen bij enkele conclusies van uw onderzoek. Hieronder gaan wij achtereenvolgens in op het belang van begeleiding, het belang van samenwerking op de werkpleinen en de conclusies van uw inspectie over de wijze van acquireren.

Samenhang: belang van begeleiding

Wij onderschrijven het oordeel van uw inspectie dat een goede begeleiding van de doelgroep op weg naar duurzame arbeidsintegratie van cruciaal belang is. De door uw inspectie onderzochte partijen (scholen, gemeenten/uitvoerders) doen wat dat betreft wat, wettelijk en praktisch gezien, mogelijk en haalbaar is. Echter de conclusie dat het door uw onderzoekers veronderstelde potentieel aan reguliere werkplekken vooral beschikbaar komt door een goede begeleiding van zowel werkzoekende als werkgever, is te eenzijdig. Er is méér voor nodig om werkgevers bereid te vinden, mensen met een beperkingen in dienst te nemen. Er dient op werkgevers, zowel regionaal maar ook landelijk, een stevig appèl te worden gedaan. Op lokaal/regionaal niveau dient flink te worden geïnvesteerd in samenwerkingsprojecten en in het maken van landelijke afspraken met sociale partners en gemeenten. Bij de uitwerking daarvan is overigens een aandachtspunt dat bureaucratie en administratieve lasten tot een minimum worden beperkt.

Partnership op Werkpleinen

Het achterliggende rapport 'Helpende handen' geeft een accurate onderbouwing van het feit dat SW-bedrijven de voorkeur geven aan gerichte benadering van werkgevers boven zogenaamde 'koude acquisitie'.

Gemeenten/uitvoerders hechten aan een zorgvuldig proces waarbij, via een kennismaking vooraf en het opbouwen van netwerken met (potentiële) werkgevers, de geschiktheid van een regulier bedrijf en de plaatsings- en begeleidingsmogelijkheden worden beoordeeld.

Het rapport 'Helpende handen' omschrijft wat het betekent dat SW-bedrijven een andere, persoonlijker, wervingsmethode hebben dan de partijen op het Werkplein, die zich voornamelijk bedienen van desk-research. Uit het achterliggende onderzoek blijkt niet dat Wsw-uitvoerders daarom in het Werkplein weinig toegevoegde waarde zien. Dat uw Inspectie dit wel in het eindrapport concludeert vinden wij dan ook niet terecht, temeer omdat veel SW-bedrijven voor zichzelf een rol zien als ketenpartner op het Werkplein en in hun regio daarover in overleg zijn. Daarbij worden ook afspraken gemaakt over een voor de populatie passende wervingsprocedure. Onderzoek onder een groter aantal uitvoerders c.q. in een grotere regio had deze ontwikkeling zeker aan het licht gebracht.

Zorgvuldige acquisitie

Uit het feit dat de door uw onderzoekers benaderde werkgevers in de detailhandel niet door een Wsw-uitvoerder zijn benaderd om iemand uit de doelgroep te plaatsen, concludeert uw inspectie dat er in deze branche goede mogelijkheden zijn om Wsw-geïndiceerden te plaatsen en dat die nu worden onderbenut. Deze conclusie komt niet overeen met de bevindingen in de achterliggende rapportage dat detaillisten minder vaak positief staan tegenover maatschappelijk ondernemen in het algemeen en het in dienst nemen van Wsw'ers in het bijzonder. Uw inspectie gaat voorbij aan een belangrijk uitgangspunt voor gerichte acquisitie, namelijk dat inspanningen zich richten op de meest kansrijke sectoren.

Uit het voorgaande blijkt dat de door de uitvoerders gehanteerde netwerkbenadering gevolgen heeft voor de wijze van acquireren van passende arbeidsplaatsen. In de bundelrapportage wordt dit kort afgedaan met de constatering dat koude acquisitie niet plaatsvindt en dat de sector daarmee kansen laat liggen. Hieraan ligt de veronderstelling ten grondslag dat koude acquisitie een bruikbare werkwijze is voor de sector. De praktijk in het verleden laat echter zien dat projecten die uitgaan van een vacaturegerichte aanpak voor de betrokken populatie niet tot succes leiden. Bij deze doelgroep past een zorgvuldige benadering waarbij met werkgevers wordt gesproken over het passend maken van functies.

Verder stelt uw inspectie op enkele plaatsen in de bundelrapportage en de Nota van bevindingen, dat gemeenten/uitvoerders stoppen met het benaderen van werkgevers 'als er geen budget meer is' dan wel 'zodra de taakstelling is bereikt'. In de praktijk ligt ook dit genuanceerder en blijkt het zinvol om de wervingsactiviteiten op een laag pitje te zetten op het moment dat er geen kandidaten zijn om te plaatsen. Naast de vaststelling van uw onderzoekers dat er niet 'op voorraad' geworven kan worden, heeft dit ook alles te maken met zorgvuldig en efficiënt handelen door gemeenten en uitvoerders en het vermijden van valse verwachtingen bij werkgevers.



Cedris

Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

De meeste van onze opmerkingen betreffen het werkgeversonderzoek 'Helpende handen'. Behoudens de opmerking dat uw Inspectie voor dit onderzoek zes actieve Wsw-uitvoerders heeft benaderd, missen wij in het eindrapport een aanduiding over de representativiteit en dat de conclusies zijn gestoeld op een beperkt aantal bedrijven in twee regio's.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Ir. J.M. Leemhuis - Stout,
voorzitter

namens deze,

Drs. M.M. Damen
directeur

Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen

2008

- R08/20 Met begeleiding meer werk
Onderzoek naar kansen en belemmeringen bij de start van de loopbaan van mensen met een beperking en hun participatie via de Wsw
- R08/19 Verder op weg naar integrale dienstverlening
- R08/17 Zicht op 'Iedereen doet mee'
Stand van zaken uitvoering participatiebeleid zomer 2008
- R08/15 Kansen en belemmeringen
- R08/12-13 Perspectief op duurzame uitstroom uit de WWB
- R08/11 Met invloed meer werk
Vervolgonderzoek naar het effect van klantinvloed op de re-integratie van herbeoordeelde WAO-gerechtigden

Jaarplan 2009

- R08/10 Handhaving: Preventie boven repressie
- R08/09 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010
Tweede rapport: het verandertraject SVB Tien in 2007
- R08/08 De lerende keten
Leren door samen te werken in het stelsel voor werk en inkomen
- R08/07 Het eerste jaar
Ondersteuning van burgers in het stelsel voor werk en inkomen
- R08/06 Stap voor stap door de keten
Dienstverlening aan doorlopers WW/WWB

Jaarverslag 2007

- R08/05 De weg naar (maat)werk
Onderzoek in de regio Oost naar de voorwaarden waaronder de activering van werklozen in de WW tot stand komt
- R08/04 UWV en Walvis
Zevende rapportage
- R08/03 Oog voor veiligheid
Vervolgonderzoek kwaliteit uitvoering kraankeuringen
- R08/02 Invoering Wia
Rapport over implementatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- R08/01 Handhaven door certificeren
Een onderzoek naar het functioneren van certificerende instellingen op het terrein van asbestverwijdering

2007

- R07/27 Veilig werken onder water
Certificatie bij duikarbeid
- R07/26 Handhaven met beleid
Gemeentelijke handhaving Wet kinderopvang
- R07/25 Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
Een onderzoek naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering
- R07/24 Zaak van belang
Begeleiding door UWV, CWI en gemeenten van uitkeringsgerechtigden die willen starten met een eigen bedrijf
- R07/23 Gemeentelijke afdoening, de laatste schakel in de handavingsketen
- R07/22 Bescherming bepaald
Certificering in het werkveld 'Persoonlijke beschermingsmiddelen'

- R07/21 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2006
- R07/20 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2006
- R07/19 Goed geplaatst
Onderzoek naar plaatsingsbeleid en wachtlijstproblematiek Wet sociale werkvoorziening
- R07/18 Uitvoering van re-integratietrajecten door UWV
Invloed van WW-cliënten en maatwerk bij re-integratie
- R07/17 Samen onder één dak
Een gezamenlijk onderzoek van CBP en IWI naar het gebruik van persoonsgegevens in zes lokale samenwerkingsverbanden
- R07/16 Bijstand en vermogen
Onderzoek naar de vaststelling van het vermogen voor de Wet werk en bijstand
- R07/15 Buiten spelen
Onderzoek naar toezicht en handhaving op buitenruimten bij locaties kinderopvang
- R07/14 Wajong en werk
Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten
- R07/13 Vroegmelders
Dienstverlening van CWI en UWV aan werknemers die werkloos dreigen te worden
- R07/12 Vallen en opstaan
Onderzoek naar de gemeentelijke invulling van de verantwoordelijkheid voor het eerstelijnstoezicht op de kinderopvang
- R07/11 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010
Het verandertraject SVB Tien in het eerste jaar 2006
- R07/10 Doorstart voor de schooluitvaller
Onderzoek naar de dienstverlening van CWI en sociale diensten aan voortijdige schoolverlaters
- Jaarplan 2008
- R07/09 De tweede stap
Vervolgonderzoek op het rapport 'De eerste stappen'
Implementatie eerstelijnstoezicht op Wet kinderopvang door gemeenten in 2006
- R07/08 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2005
Landelijk beeld van het eerste uitvoeringsjaar
- Jaarverslag 2006
- R07/07 Uitvoering Wet werk en bijstand 2005
- R07/06 In de bijstand, en dan
Wat gemeenten doen aan activering van pas ingestroomde bijstandsccliënten
- R07/05 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2005
- R07/04 Rndom machines
Certificering in het werkveld 'EG-richtlijn machines'
- R07/03 De waarde van vasthoudendheid
Integriteitszorg bij certificatie- en keuringsinstellingen
- R07/02 Betrokken bij kwaliteit
Borging deskundigheid bij certificatie- en keuringsinstellingen
- R07/01 Samenwerking tussen CWI en UWV bij aanvragen voor een WW-uitkering

U kunt deze publicaties opvragen bij:

Inspectie Werk en Inkomen
Afdeling Strategie en communicatie
communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl
Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45

Postbus 11563
2502 AN Den Haag

