

66
/295

TNO-rapport
2520107/6041

Evaluatie project Cad-Tekenaars te Twente

TNO Arbeid



Nederlandse Organisatie
voor toegepast-
natuurwetenschappelijk
onderzoek / Netherlands
Organisation for Applied
Scientific Research

TNO Arbeid, Hoofddorp



TN0126879



TNO-rapport
2520107/6041

Evaluatie project Cad-Tekenaars te Twente

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
15 juni 2001

Auteur(s)
M.J. van Gent
J.J.M. Besseling

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vernieuwvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2000 TNO Arbeid

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NR. 47868
plaats 66-295

Inhoud

1. Introductie	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Doel en opzet van het project Cad-tekenaars	1
1.3 Onderzoeksvragen.....	2
1.4 Gegevensverzameling	3
1.5 Leeswijzer	3
2. Projectstappen	4
3. Succes en faalfactoren.....	6
3.1 Oriëntatie-fase.....	6
3.2 Het verzamelen van stakeholders	6
3.3 Plan van aanpak.....	7
3.4 Scholingsprogramma.....	7
3.4.1 Scholing	7
3.4.2 Begeleiding	8
3.5 Activering aanbodkant	8
3.6 Activering vraagkant.....	9
3.6.1 Werving.....	9
3.6.2 Selectie.....	10
3.7 Scholing en stage.....	10
3.7.1 Scholing	10
3.7.2 Stage.....	11
3.8 Reïntegratie	12
3.9 Resumerend.....	12
4. Monitoring van in- door- en uitstroom van deelnemers.....	13
4.1 Werving.....	14
4.2 Selectie	15
4.3 Scholing.....	16
4.3.1 Theoretisch gedeelte	16
4.3.2 Begeleiding	18
4.3.3 Stage.....	20
4.4 Examen.....	21
4.5 Reïntegratie	23
4.6 Slagingspercentage.....	24
5. Kosten en baten	26
6. Samenvatting en beschouwing	29
6.1 Beschouwing.....	30

Bijlage I Berekening besparing	32
Bijlage II Inschatting duur terugkeer naar de arbeidsmarkt	33
Bijlage III Achtergrondkenmerken deelnemers.....	34

1. Introductie

1.1 Inleiding

Bevordering van arbeidsintegratie van arbeidsgehandicapten is een doelstelling waar in Nederland de laatste jaren hoge prioriteit aan wordt verleend. In het kader van de terugdringing van het arbeidsongeschiktheidsvolume en de verhoging van de arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking staat de arbeidsintegratie centraal in het beleid van de rijksoverheid. Niet in de minste plaats speelt daarbij het belang van de arbeidsgehandicapte zelf een rol. Werken verschaft mensen een maatschappelijke positie en economische zelfstandigheid. De huidige krapte op de arbeidsmarkt lijkt nu ook de kansen voor arbeidsgehandicapten te vergroten om terug te keren in het arbeidsproces. Scholing kan een belangrijk instrument vormen om de (kans op) arbeidsintegratie te verbeteren, zeker als deze omscholing voorziet in een duidelijk aanwezige behoefte van werkgevers. Ook werkgevers zijn dan gebaat bij een dergelijke ontwikkeling.

Deze drie partijen, de overheid in de gestalte van uvi's, arbeidsgehandicapten en werkgevers zijn in het project Cad-tekenaars bijeen gekomen. Middels een opleiding worden mensen met een arbeidshandicap omgeschoold tot Cad-tekenaar, waar in Nederland ernstige tekorten aan zijn.

TNO Arbeid is door het Lisv verzocht dit project te evalueren. TNO Arbeid heeft daartoe het reïntegratieproject Cad-tekenaars dat in 1999 in de regio Twente is ontwikkeld en uitgevoerd, gemonitord. Met behulp van de informatie uit dit volgsysteem en met aanvullende informatie is het project geëvalueerd. TNO Arbeid dankt alle betrokken voor de prettige samenwerking. In dit rapport worden de resultaten van de evaluatie gepresenteerd.

Naast deze evaluatie hebben de ervaringen rondom het reïntegratieproject Cad-tekenaars ook als input gediend om te komen tot een draaiboek¹ voor het opzetten van soortgelijk reïntegratietrajecten. In dit draaiboek - opgesteld door TNO Arbeid - zijn de 'best practices' ten aanzien van werving en selectie, opleiding, plaatsing en begeleiding van deelnemers van het reïntegratieproject Cad-tekenaars weergegeven. Op deze wijze is een methodiek vanuit de praktijk ontworpen voor de ontwikkeling en uitvoering van projecten waarin arbeidsgehandicapten (WAO'ers) middels omscholing terug naar de arbeidsmarkt worden geleid. Het draaiboek en dit evaluatierapport zijn zelfstandig leesbaar, waardoor er een zekere overlap bestaat tussen beide documenten.

1.2 Doel en opzet van het project Cad-tekenaars

In het kader van de wet REA is half november 1999 in de regio Twente een reïntegratieproject gestart om 40 arbeidsgehandicapten met een relevante achtergrond in de bouw en/of metaal middels een omscholingstraject van een jaar op te leiden tot bouwkundig Cad-tekenaar. Personen die in aanmerking kwamen voor de opleiding

¹ Zie voor dit draaiboek: Gent, MJ van, JJM Besseling (nog niet gepubliceerd).

waren zogenoemde fase 2/3 cliënten uit het zittende WAO-bestand met een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt dat zij aanvullende dienstverlening nodig hebben om deze afstand te overbruggen. Het project Cad-tekenaars is een *pilot*project; het heeft een experimenteel karakter waarin ruimte is voor 'trial and error'.

Vijf groepen van acht personen (aangeleverd via WAO-bestanden van het Gak en het Sfb) volgen gedurende een half jaar theorie via een opleidingsinstituut. Na het behalen van de theorie-examens doet men vervolgens een half jaar praktijkervaring op als Cad-tekenaar middels een stage. Alle kandidaten hebben bij start van de opleiding een baangarantie gekregen, mits men voldoende resultaat behaalde bij zowel de theoretische opleiding als de praktijkstage. Op dit moment hebben de eerste drie groepen de opleiding en stage afgerond, groep 4 en 5 zijn met de stage bezig.

Gezien de grote tekorten aan Cad-tekenaars zou het geen probleem behoeven te zijn om deelnemers na het volgen van de opleiding als Cad-tekenaar te plaatsen. Verwachting voor aanvang van het traject was dat 10% van de kandidaten mogelijk zou kunnen uitvallen tijdens de opleiding. Het slagingspercentage werd daarmee op 90% gesteld. Een slagingspercentage van 75% zou als 'voldoende' betiteld worden. Er is in dit project bewust gekozen om een vrij hoog slagingspercentage te formuleren. Het hele project was dusdanig goed opgezet en de gestelde eisen aan potentiële kandidaten waren vrij hoog (streng selectie) dat men het idee had dat de investering ook veel zou moeten opleveren.

1.3 Onderzoeksvragen

Doel van het door TNO Arbeid uitgevoerde evaluatieonderzoek is het vaststellen van de mate waarin het project Cad-tekenaars als succesvol kan worden beschouwd. Het hoofddoel van het project is het reïntegreren in een Cad-tekenaarsfunctie van mensen die wegens een arbeidshandicap zijn uitgevallen. Dit is dan ook de focus in de evaluatie. Daarnaast was – wegens het experimentele karakter van deze pilot - de aanwezigheid van TNO Arbeid ook gewenst om leerervaringen in de pilot te monitoren en te rapporteren zodat deze ervaringen voor derden beschikbaar kwamen. De 'best practices' zijn opgetekend in het draaiboek, maar ook in de evaluatie zal aandacht besteed worden aan deze leerervaringen.

Aan de hand van deze hoofddoelstelling van het project zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke elementen in het project hebben in het bijzonder bijgedragen aan de resultaten van het project? (procesevaluatie)
2. In welke mate is de doelstelling van het Cad-project – uit de doelgroep arbeidsgehandicapten 40 personen omscholen tot Cad-tekenaar waarvan uiteindelijk 90% zal reïntegreren als Cad-tekenaar - bereikt? (effectevaluatie).

In deze eindrapportage gaat het niet uitsluitend om een toetsende effectevaluatie, maar meer om een combinatie van effect- en een procesevaluatie. Er zal dus zowel

aandacht zijn voor de procesmatige aspecten van het reïntegratieproject Cad-tekenaars als de beoordeling van het project op zijn merites.

Gezien het feit dat het project nog niet in zijn geheel is afgerond (de laatste groepen zijn nog bezig met de stage) zullen uitspraken over de uiteindelijke reïntegratie overigens met enig voorbehoud gedaan moeten worden.

1.4 Gegevensverzameling

Dit reïntegratieproject Cad-Tekenaars is door TNO Arbeid gemonitord en geëvalueerd. De informatie ten behoeve van de evaluatie is op verschillende wijze verzameld. In de eerste plaats zijn bij aanvang van het project – voorjaar van 2000 – startinterviews gehouden met alle betrokken partijen uit de begeleidingscommissie. Ook is in juni 2000 een korte enquête gehouden onder de groepen deelnemers die bezig waren met de opleiding. Van 20 deelnemers is de vragenlijst ontvangen.

Daarnaast was TNO Arbeid aanwezig tijdens de maandelijkse begeleidingscommissie van het project. Ook werd maandelijks voor aanvang van deze vergadering contact opgenomen met verschillende partijen om de voortgang te monitoren zoals het scholingsinstituut, vertegenwoordigers van de vijf deelnemersgroepen, KLIQ (namens het Gak), Visions Unlimited (namens Sfb) en de projectleider. Tot slot zijn aan de betrokken partijen informatieverzoeken gedaan om specifieke gegevens voor de evaluatie te verzamelen. Alle partijen hebben getracht ons die informatie zo goed mogelijk te verschaffen.

1.5 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk zullen kort de verschillende procesonderdelen benoemd worden die door TNO Arbeid zijn onderscheiden, te weten: de oriëntatie, het verzamelen van stakeholders, het plan van aanpak, het samenstellen van scholingsprogramma, de activering van de aanbodkant, de activering van de vraagkant, de scholing en stage en tot slot de reïntegratie naar werk. Deze procesonderdelen bieden een kapstok voor het verslag van de evaluatie.

In hoofdstuk 3 zal de eerste onderzoeksvraag centraal staan. Bij verschillende procesonderdelen zal nagegaan worden welke factoren het resultaat van dit project positief dan wel negatief hebben beïnvloed.

In hoofdstuk 4 zal de tweede onderzoeksvraag betreffende de mate van succes beantwoord worden. Er zullen procesmatige gegevens, en daar waar mogelijk kwantitatieve gegevens en meer beoordelende aspecten de revue passeren. In hoofdstuk 5 zal er aandacht besteed worden aan de kosten en baten van het project. De rapportage zal afgesloten worden met een samenvatting en conclusie.

2. Projectstappen

In dit hoofdstuk worden kort de verschillende stappen onderscheiden die in vrijwel elk reïntegratieproject aan de orde zullen komen, en die in deze evaluatie aan de orde zullen komen. In totaal hebben wij 9 verschillende stappen onderscheiden. In de praktijk is het goed mogelijk dat stappen elkaar overlappen. Om de duidelijkheid ten goede te komen, hebben we de stappen uit elkaar getrokken, en deze een enigszins chronologische ordening gegeven.

Stap 1 Oriëntatie

Het inventariseren van de mogelijkheden voor het starten een reïntegratieproject

Stap 2 Het verzamelen van stakeholders

De partijen die een mogelijk belang hebben bij het project bij elkaar brengen. Het vormen van een projectgroep.

Stap 3 Plan van aanpak

Het formuleren van doelstelling, het opstellen van actiepunten, het definiëren van de verschillende actoren en hun verantwoordelijkheden

Stap 4 Samenstellen van scholingsprogramma

Het bepalen van de organisatorische en inhoudelijke voorwaarden van de scholing. Het uitnodigen van mogelijke opleiders en de keuze maken voor een scholingsinstituut op basis van inhoudelijke en financiële overwegingen. Specifieke aandacht moet worden gevraagd voor de (sociale) begeleiding van de deelnemers.

Stap 5 Activering aanbodkant

Werkgevers interesseren in het project om zo stageplaatsen en bij voorkeur een baangarantie te regelen. Het is aan te raden om één centrale werkgever te vinden die de baangarantie afgeeft, dit komt zowel de snelheid als de afstemming ten goede.

Stap 6 Activering vraagkant

Arbeidsgehandicapten interesseren in het project. Wervingskanalen bepalen en de werving en selectie van potentiële deelnemers organiseren.

Stap 7 Scholing en stage

Het opleiden van de deelnemers. Bij voorkeur zal de opleiding uit een theoretisch gedeelte en een praktijkstage bestaan.

Stap 8 Reïntegratie

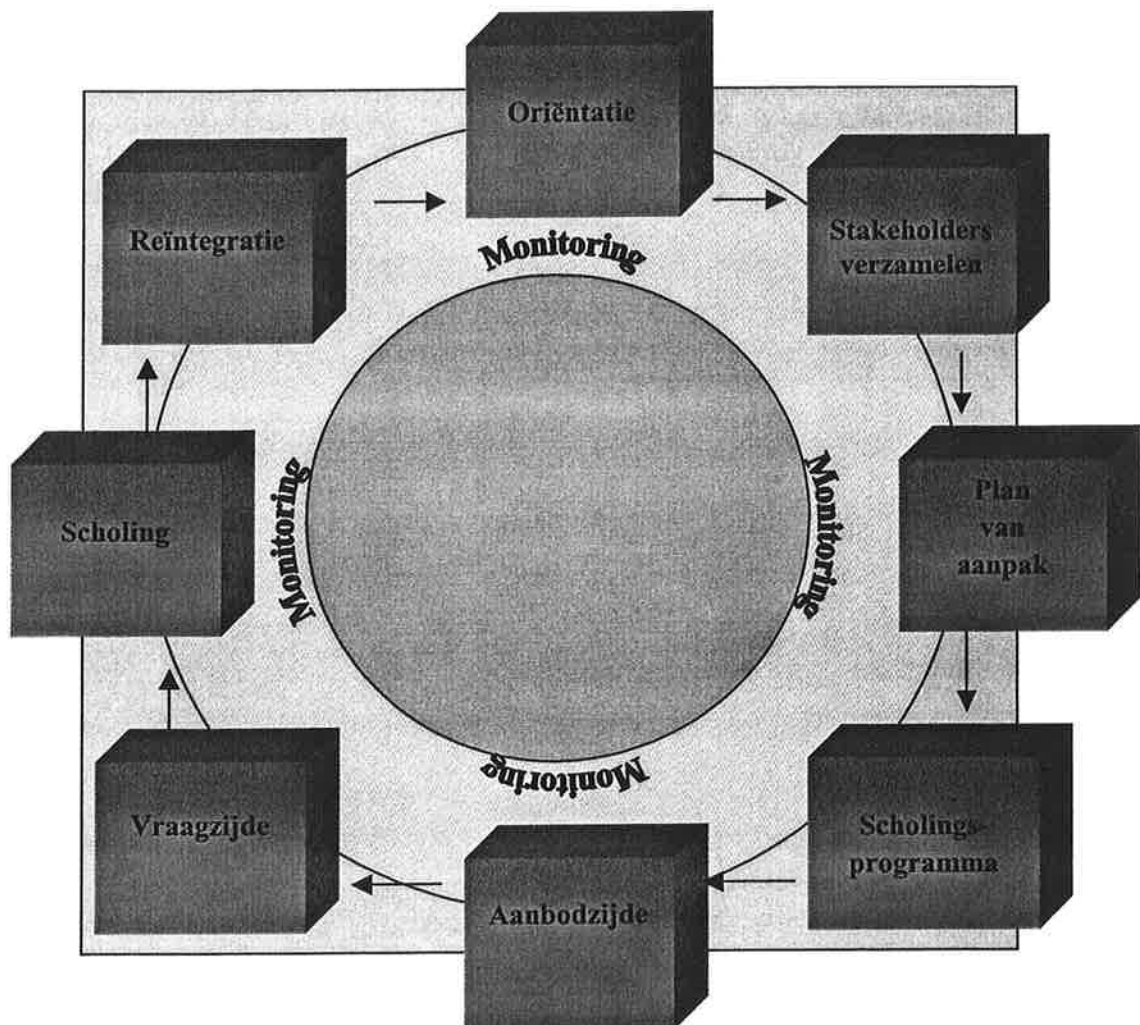
Het plaatsen van deelnemers in een passende betaalde functie, bij voorkeur met een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer.

Stap 9 Eindevaluatie

Het nagaan of de doelstelling is behaald. Het formuleren van leerpunten. Het aanpassen van het traject voor volgende groepen.

Zoals in de hier onderstaande figuur is weergegeven zien wij de evaluatie als een doorlopend proces (monitoring). Bij elke genomen stap is een aandachtspunt voor de projectgroep of de doelstelling voor deze fase is behaald, wat de leerpunten zijn en wat er in het traject aangepast moet worden om alles beter te laten verlopen. Door het regelmatig bijeenkomen van de projectgroep kan een dergelijke monitoring en evaluatie vrij makkelijk gestalte gegeven worden.

Schematisch kunnen de stappen als volgt geordend worden:



3. Succes en faalfactoren

In dit hoofdstuk wordt de eerste onderzoeksvraag beantwoord, namelijk 'Welke elementen in het project hebben in het bijzonder bijgedragen aan de resultaten van het project?' Tijdens het gehele project hebben wij regelmatig contact gehad met verschillende partijen. Op basis hiervan hebben wij de belangrijkste faal- en succesfactoren benoemd.

In dit hoofdstuk zal per procesonderdeel gespecificeerd worden wat juist erg goed ging in dit onderdeel en - indien bepaalde aspecten minder goed verliepen - wat voor verbetering vatbaar is.

3.1 Oriëntatie-fase

Doel: het inventariseren van de mogelijkheden voor het starten een reïntegratie-project.

Voor aanvang van dit project is *grondig* nagegaan hoe levensvatbaar het project was; met name de belangstelling van werkgevers voor Cad-tekenaars is goed geïnventariseerd. Ook de vraag of er voldoende instroom van deelnemers voor de opleiding is bekeken door tijdig contact te leggen met uvi's als mogelijke leveranciers van deelnemers. Doordat er een goede analyse is gemaakt, was er een gegronde basis gelegd om van start te gaan met de overtuiging dat het project kans van slagen had.

Doordat het mogelijk was om via de uvi's de kosten van het traject voor de deelnemers te dekken, werd ook aan de financiële randvoorwaarde voldaan. Hoe de overige projectkosten gedekt gingen worden was in deze fase nog niet helder. Doordat men voldoende mogelijkheden zag, heeft men besloten dit gaandeweg tijdens het traject op te lossen. Daardoor is weinig tijd verloren gegaan.

3.2 Het verzamelen van stakeholders

Doel: De partijen die een mogelijk belang hebben bij het project bij elkaar brengen. Het vormen van een projectgroep.

Omdat er diverse partijen uit het maatschappelijk veld aan dit project meededen, is ervoor gekozen het project aan te sturen via een begeleidingscommissie. Om dezelfde reden is ook een externe projectleider aangesteld die de voortgang van het proces bewaakte en contacten onderhield met diverse stakeholders. De aanwezigheid van een externe projectleider met voldoende gewicht en mogelijkheden om buiten de gebaande wegen beslissingen te forceren kan als een positieve factor in het geheel gezien worden. De projectleider werd door de betrokken partijen in de begeleidingscommissie als bindende factor gezien. Met name het extern zijn - d.i. geen specifiek eigenbelang hebben die de aansturing zou kunnen beïnvloeden - garandeerde een neutraal ingrijpen bij knelpunten. Dit droeg bij tot een oplossingsgerichte en snelle aanpak bij problemen.

Er was daarnaast sprake van een goede commitment van betrokken partijen, en ook een persoonlijk commitment van elke vertegenwoordiger in de projectgroep.

Elke partij hield zich aan zijn/haar verplichtingsinspanning (mede dankzij aansturing van projectleider). Bovendien leidde het tot een plezierige samenwerking waar alle partijen tevreden over zijn.

De aansluiting met de werknemers- en werkgeversorganisaties bleek in het project wat lastig. De interesse voor het project – het reïntegreren van arbeidsgehandicapten - is zeer zeker aanwezig, de inbreng van deze partijen in de begeleidingscommissie is echter wat summier geweest, al heeft de brancheorganisatie voor de werkgevers wel de voorlichtingsbijeenkomst voor werkgevers georganiseerd.

3.3 Plan van aanpak

Doel: Het formuleren van doelstelling, het opstellen van actiepunten, het definiëren van de verschillende actoren en hun verantwoordelijkheden.

De projectplanning en begroting zijn, in samenspraak met de betrokken opdrachtgevers in dit project, met name vormgegeven door de projectleider en de initiator van het project Tri Di Care.

Met name de kosten op projectniveau waren moeilijk declareerbaar. Omdat de betrokken partijen wel van mening waren dat hier wel een oplossing voor gezocht zou kunnen worden, is het project verder opgestart, hoewel er nog wel financiële onduidelijkheden bestonden². Er werden door de deelnemende partijen enige risico's genomen, wat de voortvarendheid van het project natuurlijk wel zeer ten goede kwam. Snelle besluitvorming door de begeleidingscommissie – soms buiten de gebaande wegen - leidde tot een goede voortgang in het project.

3.4 Scholingsprogramma

Doel: Het bepalen van de organisatorische en inhoudelijke voorwaarden van de scholing. Het uitnodigen van mogelijke opleiders en de keuze maken voor een scholingsinstituut op basis van inhoudelijke en financiële overwegingen.

3.4.1 Scholing

Het bewuste opleidingsinstituut kon in een relatief zeer korte tijd een scholingsprogramma opstellen en de scholing uitvoeren.

Het scholingsprogramma is in de loop van de tijd gewijzigd na tussentijdse evaluaties. Tijdens de opleiding zijn wat evaluatieve momenten ingebouwd - soms ook door deelnemers die gezamenlijk problemen aankaarten – waardoor knelpunten vrij snel gesignaleerd werden. Dankzij een zekere flexibiliteit van het opleidingsinstituut was het mogelijk knelpunten tijdens de rit aan te pakken.

Het tijdig aanleveren van goed meubilair was enigszins problematisch. De behoefte aan aangepast meubilair is bij arbeidsgehandicapten groter dan bij een willekeurige andere doelgroep. Zeventien van de 40 cursisten hadden een aangepaste stoel nodig. De levertijd voor aangepast meubilair is echter (relatief) lang. Aangezien de stoelen

² De extra kosten in het traject konden uiteindelijk middels een extra financiering door het Lisv, die het initiatief toejuichte, gedekt worden. Overigens nam het Lisv pas halverwege het project een principebesluit hierover.

past bij de start van de cursus werden besteld, is op creatieve wijze naar oplossingen gezocht. Uiteindelijk werd bij de deelnemers (vanuit het Gak) de leveringstijd overbrugd doordat de leverancier een 'nood'-stoel leverde.

3.4.2 Begeleiding

Gak heeft gekozen om een arbeidsdeskundige van KLIQ als begeleider aan te stellen. Deze begeleidde de groepen 1, 2 en 5. Sfb heeft de begeleiding uitbesteed aan een training en consultancy bureau (Visions Unlimited) welke met de deelnemers van groep 3 en 4 een persoonlijk begeleidingstraject hebben uitgestippeld.

Bij de groepen 3 en 4 werd door de groepsvertegenwoordigers gemeld dat een direct aanspreekpunt zoals dat bij de Gak-groepen is georganiseerd middels de frequente aanwezigheid van een arbeidsdeskundige op het instituut, bij het Sfb gemist wordt. Er is door het Sfb wel een contactpersoon aangesteld, maar deze staat op meer afstand waardoor in eerste instantie zaken zoals de aanschaf van noodzakelijke voorzieningen (stoelen e.d.) moeizamer geregeld worden. Dit knelpunt wordt door andere partijen bevestigd.

De samenwerking tussen de begeleiding van het opleidingsinstituut en de trainers van Vision Unlimited kon beter. Doordat de trainers verantwoordelijk waren voor de sociale begeleiding maar geen vakinhoudelijke kennis hadden, was inhoudelijke begeleiding van het opleidingsinstituut wel wenselijk (tijdens bijv. de stage). De afstemming liep in eerste instantie enigszins moeizaam en traag. Beide partijen ervoeren een zekere mate van concurrentie.

Hoewel de begeleiding in dit project vrij grondig is aangepakt, blijkt bij de evaluatie in de begeleidingscommissie dat er tijdens de opleiding structureel ruimte ingebouwd zou moeten worden voor het 'spuien' van ervaringen. Uit het Cad-project blijkt namelijk dat het groepsdynamische proces in de groep deelnemers duidelijk van invloed is op het gemotiveerd blijven, het overwinnen van moeilijkheden en het opbouwen en vasthouden van een positieve en open werkhouding. Deskundigheid bij begeleiders van deze groepsdynamische kant is gewenst.

3.5 Activering aanbodkant

Doel: Werkgevers interesseren in het project om zo stageplaatsen en bij voorkeur een baangarantie te regelen.

Een heel belangrijke succesfactor in dit project is de baangarantie die vooraf aan geïnteresseerde deelnemers werd gegeven. Deze succesfactor werd mogelijk gemaakt door de directeur van Tri Di Care die een dusdanig vertrouwen in het project had dat hij garant stond voor een baan. Er werd impliciet van de veronderstelling uitgegaan dat de opleiding deskundige Cad-Tekenaars zou opleveren en dat er voldoende geïnteresseerde werkgevers zouden zijn, die de 'baangarantie' zouden overnemen. Dankzij het feit dat er één centraal punt was – Tri Di Care - waarvan uit de baangarantie werd gegeven kwam dit zowel de snelheid als de afstemming ten goede.

Een ander succesfactor in dit project was het feit dat er meer dan voldoende geïnteresseerde werkgevers waren die stageplekken en/of functies aanboden. De krapte op de arbeidsmarkt aan Cad-tekenaars is hier mede debet aan.

Een verbeterpunt die tijdens de evaluatie in de begeleidingscommissie naar voren werd gebracht, is de informatiestroom naar de werkgever. Voorin het traject moet de werkgever zeer goed op de hoogte zijn van het verdere verloop van het traject en van het niveau van de stagiaires. In het Cad-project bleek een aantal werkgevers teleurgesteld te zijn over het (bouwkundig) startniveau van de stagiaire. Hoewel op dit punt vervolgens ook de opleiding aangepast zal worden is het toch ook van belang de werkgever te attenderen op het feit dat het om een stagiaire gaat die een nog een heel aantal zaken zal moeten leren.

3.6 Activering vraagkant

Doel: Arbeidsgehandicapten interesseren in het project. Wervingskanalen bepalen en de werving en selectie van potentiële deelnemers organiseren.

3.6.1 Werving

Het grootste knelpunt in de werving en selectie lag vooral op het vlak van de oorspronkelijke doelgroep die tijdens de start van het project was geformuleerd, namelijk arbeidsgehandicapten uit een WAO-positie. Bedoeling was om personen uit het *zittende WAO-bestand* weer terug op de rails naar de arbeidsmarkt te krijgen. Beide uvi's hebben substantiële pogingen gedaan om geschikte kandidaten te vinden. Resultaten waren echter minimaal. Commentaar van de uvi's over de werving en selectie:

Gak:

“De opleiding startte later dan gepland en tegen die tijd waren de twee kansrijke personen niet meer in staat het traject te volgen. Probleem bij deze doelgroep is de motivatie; het gaat om mensen die al jaren thuis zitten. Het summiere resultaat werd eigenlijk al wel verwacht. Het slapende bestand, zoals dat genoemd wordt, biedt weinig mogelijkheden voor reïntegratie. De meesten hebben hun uitkeringsbestaan geaccepteerd en hun leven anders ingevuld of hebben reeds geheel of gedeeltelijk werk. Van het begin af aan werd dit als heilloze weg beschouwd, en dat is bevestigd door deze ervaring.”

Sfb:

“Het gemiddelde opleidingsniveau van personen uit het Sfb-bestand is lbo-min. De grootste groep valt daarmee al af. De personen die boven dat gemiddelde van lbo-min zitten, zijn dusdanig ‘hoog’ gekwalificeerd dat deze vaak al weer aan het werk zijn. Een bijkomend probleem is dat er weinig mensen in de populatie van het Sfb geïnteresseerd zijn in een kantoorbaan. Er zijn kortweg weinig geschikte kandidaten te vinden die voldoen aan de selectiecriteria.”

De oorspronkelijke doelgroep ‘WAO’ers uit het zittende WAO-bestand’ is vervolgens grotendeels losgelaten; men is gaan werven onder langdurig zieken die recent de WAO-claimbeoordeling hadden ondergaan. Een groot aandeel van de deelnemers

heeft een relatief korte periode van uitval van ongeveer 12 maanden ondergaan. Het moge duidelijk zijn dat dit de succesansen van het project positief beïnvloed heeft.

Essentieel voor geïnteresseerde arbeidsgehandicapten is de belofte van een baangarantie. Zonder deze baangarantie zou men veel minder snel een opleiding van 1 jaar volgen. "Het trekt ze over de streep". Mede dankzij de baangarantie is er voldoende instroom behaald.

3.6.2 Selectie

De test voor de opleiding blijkt geen knelpunt te vormen voor het behalen van voldoende instroom. Een kwart van de geïnteresseerden viel af. Dit is slechts iets meer dan de verwachte 20%.

Een korte doorlooptijd tussen het signaleren dat iemand in aanmerking kan komen en de daadwerkelijke start van de opleiding is van belang in het verband met het vasthouden van de motivatie. In het begin van de pilot is ten gevolge van de lange duur een tweetal potentiële deelnemers afgehaakt.

Dankzij de problemen met de werving verliep de instroom minder vlot dan was gepland. De verwachting was om eind februari 2000 de klassen vol te hebben. In september 2000 ging echter pas de laatste groep, groep 5, van start.

3.7 Scholing en stage

Doel: Het opleiden van de deelnemers tot Cad-tekenaar volgens de gestelde opleidingsdoelen.

3.7.1 Scholing

Januari 2000 is de opleiding tot Cad-tekenaar gestart. In de pilot volgen vijf groepen van circa acht personen de opleiding. Het trainingstraject van zes maanden is modulair opgebouwd. Belangrijkste opleidingselementen zijn: bouwkunde, Allplan, AutoCad en calculatie.

Gezien de korte tijd tussen de keuze voor het opleidingsinstituut en het van start gaan van de opleiding (1 maand) en het feit dat de opleiding nog in detail nader ontwikkeld moest worden, is een aantal startproblemen ontstaan. Dit is echter niet verwonderlijk aangezien het om een pilot gaat, waar ruimte moet zijn voor 'trial and error'. De eerste twee groepen zijn daardoor waarschijnlijk met extra hobbels geconfronteerd. Op een bepaald moment heeft dit geleid tot een inventarisatie van ongenoegens door de deelnemers en het schriftelijk formuleren van deze klachten. Problemen werden met name gesignaleerd in de hoge snelheid waarmee de stof werd behandeld. Ook stond bij een onderdeel substantieel te weinig uren ingepland. In samenspraak met het opleidingsinstituut zijn de problemen in grote lijnen goed verholpen, waar ook de volgende groepen van mee geprofiteerd hebben.

Hoewel het programma aangescherpt werd, bleken bij de vijfde groep toch ook wat knelpunten te spelen, wat er toe geleid heeft dat een docent werd vervangen. De les die hieruit getrokken kan worden, is dat dergelijke reïntegratietrajecten een vrij

groot afbreukrisico hebben; men moet bij elke nieuwe groep alert blijven, het project aansturen op de automatische piloot is er dus niet bij!

Ook blijkt dat extra studiebegeleiding om mensen te leren 'leren' zinvol is. Uit de ervaring van het Cad-project bleek dat een aantal deelnemers veel moeite had om weer in de schoolbanken te zitten, en niet wist hoe het studeren aangepakt moest worden. Daarnaast bleek dat de afsluiting in een examenweek tot veel druk bij de deelnemers leidt; men heeft het idee dat alle opgedane kennis vastgehouden moet worden tot het einde van de opleiding, en dit leidt tot extra spanning. Doc heeft daarom het examenprogramma iets gewijzigd, zodat men na afronding van de theorie modulair examens kan afleggen.

De belangrijkste verbeterpunten aan het opleidingsprogramma die door de begeleidingscommissie aan het einde van het project werden genoemd: de deelnemers die geen bouwachtergrond hebben substantieel meer uren (algemene) bouwkunde geven, de deelnemers eerst leren tekenen, voordat men leert werken met het computertekenprogramma en een substantiële uitbreiding van de sociale begeleiding en hier bijv. 1/2 dag in de 14 weken voor reserveren. Naast deze sociale begeleiding blijft de arbeidsdeskundige begeleiding ook wenselijk.

3.7.2 Stage

De stage is een cruciaal moment om te toetsen of de deelnemers voldoende bagage in de opleiding hebben meegekregen.

De matching van deelnemers met werkgever is erg belangrijk. Het is van groot belang dat de juiste persoon op de juiste plek wordt gezet. Iemand met veel zelfstandigheid kan een werkplek aan waar wat minder begeleiding wordt geboden, terwijl een deelnemer met wat minder kwaliteiten op dat vlak hopeloos de mist in zal gaan. De matching kan het reïntegratieresultaat slagen dan wel breken! In dit project is de matching niet altijd goed verlopen.

Ook bleek dat deelnemers niet altijd mans genoeg zijn om de problematiek aan te kaarten bij de werkgever dan wel het opleidingsinstituut. In plaats daarvan meldde men zich bijvoorbeeld ziek, of probeerde op eigen houtje een andere stage te regelen.

Bij een aantal deelnemers zijn er moeilijkheden gesignaleerd bij de scholing. Op creatieve wijze is hiermee om gegaan waarbij het uiteindelijke doel 'reïntegratie' altijd voorop bleef staan. Onder begeleiding van een docent zijn wat eenvoudiger tekenklussen binnengehaald en is een bedrijfje gestart. In deze relatief veilige omgeving kunnen de sociaal en technische zwakkeren op hun eigen niveau stage lopen en uiteindelijk ook een baan krijgen. Daarnaast zijn ook wat sterkere deelnemers aange trokken om het bedrijfje meer levensvatbaar te maken. De inschatting is dat ook in de toekomst nog veel van dergelijke klussen te doen zijn; het bedrijfje heeft dus perspectieven. De deelnemers worden zeer gestimuleerd de theoretische opleiding af te ronden en daarnaast bijscholing te gaan volgen zodat men uiteindelijk wel op het Cad-tekenaarsniveau kan komen. Na verloop van tijd zal men via het aangepaste traject in een wat langere tijd wellicht toch als Cad-tekenaar aan de slag te gaan. In het Cad-project hebben zeven deelnemers in dit bedrijfje stage gelopen. Al deze deelnemers zijn hier vervolgens ook aan de slag gegaan.

3.8 Reïntegratie

Doel: het plaatsen van deelnemers in een passende betaalde functie als Cad-tekenaar, bij voorkeur met een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer.

Doordat er sprake was van een baangarantie was de stap van scholing naar reïntegratie een hele logisch. Tri Di Care verstrekke in eerste instantie de baangarantie. Met stageverleners is echter nadrukkelijk afgesproken dat indien stagiaire voldoet er een baan aan vastgeknoopt wordt. Het uitgangspunt is dat de stageverlener de stagiaire de mogelijkheid geeft om te zien (100 dagen) of stagiaire voldoet aan de eisen van de stageverlener cq. aanstaande werkgever. Een klein aantal stageverleners heeft dit niet gedaan.

3.9 Resumerend

Van de bovengenoemde succesfactoren willen we de volgende drie benadrukken. In de eerste plaats blijkt de belofte van een baangarantie essentieel voor geïnteresseerde arbeidsgehandicapten. Zonder deze baangarantie zou men veel minder snel bereid zijn een opleiding van 1 jaar volgen. "Het trekt ze over de streep". In de tweede plaats willen we de snelheid van handelen van de begeleidingscommissie noemen. De aanwezigheid van een externe projectleider heeft hier zeker een grote rol in gespeeld. Bij voorkeur zouden dergelijke reïntegratieprojecten onder aansturing van een externe projectleider gedaan moeten worden. De voortvarendheid van de Cad-projectgroep, het durven en kunnen nemen van risico's en soms het lef om beslissingen te nemen die net even buiten de geëffende paadjes gaan – elementen die zeer zeker bijgedragen hebben om het Cad-project succesvol af te ronden – zijn binnen de ambtelijke en administratieve structuur en cultuur van uvi-organisaties moeilijker te realiseren. De aanwezigheid van een externe projectleider is natuurlijk geen garantie tot succes, en evenzo kunnen reïntegratieprojecten die vanuit een uvi worden aangestuurd, succesvol zijn. Desondanks pleiten wij er wel voor om in de projectgroep vooral marktpartijen zitting te laten nemen, en bij voorkeur de projectleiding niet bij een uvi neer te leggen, maar door een marktpartij uit te laten voeren. In de derde en laatste plaats willen we het commitment van alle betrokkenen noemen en roemen, zowel de partijen in de begeleidingscommissie als de deelnemers die uiteindelijk het project 'gemaakt' hebben. Zonder de inspanningen van de deelnemers om een jaar lang hard te werken was er geen project geweest. Daarnaast maakte het commitment van elke partij in de begeleidingscommissie het mogelijk dat alle randvoorwaarden voor het welslagen van het project aanwezig waren. Elke vertegenwoordiger in de projectgroep had een duidelijk aanwezig persoonlijk commitment voor het project waardoor elk zich hield zich aan zijn/haar verplichtingsinspanning of zelfs bovenmatige inspanningen verrichtte. Bovendien leidde het tot een plezierige samenwerking waar alle partijen tevreden over zijn.

4. Monitoring van in- door- en uitstroom van deelnemers

In dit hoofdstuk wordt de tweede onderzoeksvraag beantwoord. Deze onderzoeksvraag luidt: 'In welke mate is de doelstelling van het Cad-project – uit de doelgroep arbeidsgehandicapten 40 personen omscholen tot Cad-tekenaar waarvan uiteindelijk 90% zal reïntegreren als Cad-tekenaar - bereikt?'

Om het uiteindelijke resultaat evenwichtig te kunnen beoordelen willen we niet alleen aandacht besteedt aan de laatste stap – namelijk hoeveel deelnemers zijn daadwerkelijk gereïntegreerd als Cad-tekenaar – maar ook de weg naar dit laatste procesonderdeel 'reïntegratie' bekijken. Als het gewenste resultaat bijv. niet wordt bereikt, is het zinvol om te weten waar in het proces vooral de uitval plaatsvond en waarom. We zullen dan specifiek die momenten belichten waar deelnemers zouden kunnen afvallen. Bij de eerste vijf stappen van het processchema – van oriëntatie tot aanbodzijde – zijn er nog geen deelnemers bij betrokken (zie pagina 5). In deze procesonderdelen wordt het project opgetuigd. Pas vanaf procesonderdeel 6 komen deelnemers in beeld. We kijken daarom specifiek naar de linkerkant van het processchema en wel naar de onderdelen vraagzijde – scholing – reïntegratie.

Als we deze drie procesonderdelen nader bekijken, kan er een soort trechter model opgesteld worden (zie figuur 4.1). Wij onderscheiden vier momenten waar deelnemers kunnen afvallen namelijk bij de selectie, tijdens de opleiding en stage, als gevolg van een onvoldoende resultaat als afsluiting van de opleiding, en het vierde moment bij de instroom naar werk.

Idealiter zou na het selectiemoment geen deelnemer meer mogen afvallen; in het figuur zouden de blokken 'scholing', 'examen' en het blok 'reïntegratie' dezelfde lengte moeten hebben als het blok 'selectie'. We zullen kijken of dit bij het Cad-project inderdaad zo is, of dat het trechtermodel zoals onderstaand optreedt (waarbij bij elke stap deelnemers afvallen).



Figuur 4.1 Mogelijke uitvalmomenten

Elk van deze momenten zal in dit hoofdstuk worden beschreven. Hierbij zullen we de term 'resultaten' wat ruimer interpreteren dan puur en alleen de daadwerkelijke cijfers. Procesmatige aspecten, tevredenheid van betrokken partijen en dergelijke

zullen ook aan bod komen. Overigens zullen alleen de resultaten van groep een tot en met drie gepresenteerd worden, de overigen zijn nog in opleiding.

4.1 Werving

Met een verwachte uitval van 10% door een intaketest zouden in eerste instantie beide uvi's 22 kandidaten moeten werven, zodat uiteindelijk 40 deelnemers de opleiding zouden gaan volgen. Beide uvi's ervoeren problemen om geschikte kandidaten uit de WAO te vinden, waardoor de wervingsperiode langer duurde dan gepland. Sfb heeft via het RASA-project geschikte kandidaten geworven. Omdat de instroom vanuit het Sfb enigszins tegenviel is tussentijds besloten dat het Gak kandidaten voor 4 groepen zou leveren en het Sfb voor 1 groep.

Het Gak is veranderd van methode om kandidaten te selecteren omdat de eerste selectiemethode 'screening van het zittend WAO-bestand' veel inspanning kostte en uiteindelijk weinig resultaat opleverde. Geschikte kandidaten werden vervolgens direct vanuit de claimbeoordeling via een medewerker bij de afdeling Arbeidstoeleiding doorgestuurd naar een arbeidsdeskundige van KLIQ. Daarnaast werd ook geput uit de lopende bestanden van Gak-cliënten die in bemiddeling zijn bij KLIQ, en die eventueel in aanmerking zouden kunnen komen voor dit traject. Belangrijk was hier ook dat er bij de afdeling Arbeidstoeleiding een contactpersoon aanwezig was die het project een warm hart toedroeg en potentiële kandidaten attendeerde op het project. Uiteindelijk is zo de instroom voor het Cad-project goed gaan lopen. De voorlichting en een ruwe screening werd gedaan door de arbeidsdeskundige van KLIQ. Na bevonden geschiktheid werd een geïnteresseerde doorgestuurd voor een test bij het opleidingsinstituut.

Dankzij de problemen met de werving verliep de instroom minder vlot dan was gepland. Januari 2000 is de opleiding tot Cad-tekenaar gestart. De verwachting was om eind februari 2000 de klassen vol te hebben. In september 2000 ging echter pas de laatste groep, groep 5, van start gaan.

Tabel 4.1 Cijfermatig overzicht van werving

Gak		Sfb	
Selectiemethode 1: dossieronderzoek		Selectiemethode: RASA-project	
Aantal gescreende dossiers:	4000	Aantal gescreende dossiers:	200
Aantal geselecteerde casussen n.a.v screening:	15	Aantal geselecteerde casussen n.a.v screening:	50
Aantal doorverwezen casussen naar arbeidsdeskundige als mogelijk kansrijk:	2	Aantal doorverwezen casussen naar toets Doc:	13
Aantal doorverwezen casussen naar toets Doc:	0		
selectiemethode 2: doorverwijzing vanuit claimbeoordeling			
Aantal geselecteerde casussen n.a.v screening door ad:	39		
Aantal doorverwezen casussen naar toets Doc:	39		

Bron: Sfb en Gak

4.2 Selectie

Geïnteresseerde personen met een arbeidshandicap werden doorgestuurd naar Doc voor een test. Men moest namelijk wel aan enige criteria (vbo+, enige computerkennis) voldoen wilde men in aanmerking komen voor de opleiding. Aspecten die tijdens de test getoetst werden zijn: ruimtelijk inzicht, rekenvaardigheid, analogieën, figurenreeksen, technisch inzicht en algemene capaciteiten. Daarnaast heeft een gesprek met de kandidaat plaatsgevonden waarin de persoonlijke aspecten zoals motivatie en inzet in beeld zijn gebracht. Ook deze aspecten hebben een rol gespeeld in de beslissing voor toelating tot de opleiding.

Er zijn 52 kandidaten door Doc getest; dertien zijn hierbij afgevallen, dat is ongeveer 25%. Dit was van tevoren ook wel ongeveer ingeschat; de verwachting was dat 20% niet door de test zou komen. In tabel 3.2 zijn de gemiddelde testresultaten weergegeven van degenen die zijn afgewezen en degenen die zijn toegelaten tot de opleiding.

Tabel 4.2 Testgegevens

Algemene capaciteiten			Specifieke aanleg				
Totaalscore	Basiscore	Altscore	Ruimtelijk inzicht	Rekenvaardigheid	Analogieën	Figurenreeksen	Technisch inzicht
Gemiddelde scores over de testgebieden van de afgewezen kandidaten:							
1,5	2,3	1,8	3,6	2,2	2,7	3,1	3,9
Gemiddelde scores over de testgebieden van de toegelaten kandidaten:							
4,0	3,9	4,3	5,4	4,7	4,5	5,1	5,6

Bron: Doc

1 zeer zwak 2 zwak 3 beneden gemiddeld 4 bijna voldoende 5 gemiddeld 6 hoog gemiddeld 7 boven gemiddeld 8 hoog 9 zeer hoog 10 perfect

Op verzoek van de begeleidingscommissie zijn bovendien bewust enkele twijfelgevallen tot de opleiding toegelaten om goed te kunnen inschatten wat de ondergrens van de toets zou moeten zijn. Na een vergelijking van de testresultaten met de opleidingsresultaten blijkt dat de ondergrens van de test goed is, de lat hoeft niet hoger (zie paragraaf 3.4). Deelnemers met een lage testscore halen gemiddeld wat lagere opleidingsresultaten, maar de ondergrens is voldoende hoog ingesteld. Het is dus niet zo dat de deelnemers met de laagste testcores onvoldoende presteren op de opleiding. Ook degenen met een laag testresultaat, halen een goed examencijfer.

Tabel 4.3 Cijfermatig overzicht van selectie

Gak	Sfb
selectiemethode 2: doorverwijzing vanuit claimbeoordeling	Selectiemethode: RASA-project
Aantal doorverwezen casussen naar toets Doc: 39	Aantal doorverwezen casussen naar toets Doc: 13
Aantal afgewezenen na toets: 8	Aantal afgewezenen na toets: 4
Aantal deelnemers: 31	Aantal deelnemers aan opleiding: 9

Bron: Gak en Sfb

Er zijn 40 personen door de test heengekomen. Op verzoek van TNO Arbeid hebben beide opdrachtgevers Gak en Sfb informatie geleverd betreffende de achtergrond van de deelnemers. Van dertig personen is deze informatie (via de opdrachtgevers) verkregen. In bijlage III zijn van deze deelnemers de gegevens geanonimiseerd opgenomen.

De gemiddelde leeftijd van de 30 personen waarover de achtergrondgegevens bekend zijn is circa 36,5 jaar. Daarvan zijn zes personen in de veertig en vijf personen in de vijftig.

Tien personen zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikt, negen personen volledig arbeidsongeschikt, 9 personen zijn minder dan 15% arbeidsongeschikt gekeurd; één persoon heeft geen uitkering, zijn vrouw zorgt voor een inkomen. De meesten hebben klachten aan het bewegingsapparaat, slechts twee personen zijn wegens psychische redenen arbeidsongeschikt.

De uitval uit het arbeidsproces is voor de meesten vrij recent, 20 van de 30 personen is in 1999 of in 2000 gekeurd voor de WAO-claimbeoordeling. Zij zijn dus maximaal 2 jaar uit het arbeidsproces.

4.3 Scholing

De begeleidingscommissie heeft een offerteraamwerk opgesteld waarin o.a. eisen werden geformuleerd waar de opleiding voor Cad-tekenaars in elk geval aan zou moeten voldoen. Daarnaast werd een aantal eisen aan het opleidingsinstituut neergelegd, namelijk eerdere ervaring hebben met de opleiding of met delen daarvan, ervaring hebben met de doelgroep, in Twente gelegen, min of meer een resultaatverplichting en het in bezit zijn van een eigen testbatterij. Tri Di Care, het Gak en het Sfb hebben opleidingsinstellingen aangedragen die in aanmerkingen zouden kunnen komen om het opleidingstraject uit te voeren. Vier instellingen zijn benaderd, twee daarvan hebben zich teruggetrokken.

Begin december is de keuze voor een opleidingsinstelling gemaakt. Het bewuste opleidingsinstituut kon in een relatief zeer korte tijd een scholingsprogramma opstellen en de scholing uitvoeren. Daarnaast had men voldoende affiniteit met het type opleiding, nl. een praktische dagopleiding met stage. Ook had men ervaring met de bewuste doelgroep – laagopgeleide WAO'ers – maar nog geen ervaring van WAO'ers uit de bouw. Men gaf tijdens de presentatie aan, dat deze groep meer begeleiding zou vereisen dan normaliter ingezet zou worden. In het gepresenteerde programma was daar al extra tijd voor ingepland. Het opleidingsinstituut heeft in korte tijd de gehele organisatie van de scholing (docenten plaats, lesmateriaal e.d.) kunnen regelen, en eind januari is de eerste groep van start gegaan. Bij de opzet is afgesproken om 20 weken theorie te geven, deze af te sluiten met een examen, en vervolgens een stageperiode van 20 weken van start te laten gaan. Bij de bespreking van deze stap zullen 'theoretische gedeelte' 'begeleiding' en 'stage' de revue passer.

4.3.1 Theoretisch gedeelte

In deze pilot hebben vijf groepen van circa acht personen de opleiding gevolgd. Het trainingstraject van zes maanden is modulair opgebouwd. Belangrijkste opleidings-elementen zijn: bouwkunde, Allplan, AutoCad en calculatie en pc-gebruik. Met het opleidingsinstituut is afgesproken dat deelnemers indien nodig extra bijscholing

krijgen. De reden van afval zou niet aan het opleidingsgedeelte mogen liggen. Na de examens volgt een stage van vijf maanden (100 dagen).

Dankzij het regelmatige contact met vertegenwoordigers van de vijf groepen deelnemers en een korte enquête in juni 2000 is ook zicht gehouden op de ervaringen van de deelnemers betreffende de opleiding.

De deelnemers hebben het idee dat er hen wordt geluisterd. Zo is extra begeleiding ingezet na een klacht uit de eerste twee groepen. Uiteindelijk is men dan ook tevreden over de inhoudelijke begeleiding tijdens de zelfstudie, dit wordt een aantal malen genoemd. De geringe omvang van de groep, de sfeer, het studiemateriaal, aandacht voor sociale vaardigheden, de rustige opbouw van het programma, de locatie, het pc-project en de aanwezigheid van docenten met kennis van zaken zijn ook zaken waarover men tevreden is.

Hoewel de deelnemers over het algemeen tevreden zijn over de rustige opbouw van het programma, is de meest genoemde klacht dat de cursusduur te kort/te krap is, met andere woorden dat in te weinig tijd er een teveel aan lesstof wordt gegeven. Hierbij speelt ook dat een aantal deelnemers veel moeite had om weer in de schoolbanken te zitten, en niet wist hoe het studeren aangepakt moest worden. Daarnaast werd de klachten geuit dat er 1) te weinig begeleiding bij zelfstudie zou zijn en 2) een zekere mate van desinteresse vanuit Sfb. Men miste de begeleiding vanuit deze hoek. De eerste klacht is tot tevredenheid van de deelnemers opgelost door een inhoudelijk docent tijdens de zelfstudie-uren aan te trekken.

Andere zaken die nog genoemd worden: weinig of geen aansluiting tussen de vakken, bouwkunde sluit niet aan met opleiding, teveel zelfstudie in het programma en de wens liever deexamens te hebben dan eindexamens (deze wens is later in het traject ook gerealiseerd).

Daarnaast hebben in groep 5 hele specifieke klachten gespeeld met betrekking tot een docent. De interactie tussen de groep en de docent waren uiteindelijk dusdanig problematisch dat Doc uiteindelijk besloten heeft de docent te vervangen.

De kwaliteit van de opleiding was in zijn algemeenheid goed volgens de directeur van Tri Di Care, die dit vanuit een inhoudelijke expertise kan overzien. Het overige deel zal in het vervolg bijgesteld worden. Zelfs voor mensen met een bouwkundige achtergrond waren er te weinig uren voor: AutoCad, Allplan en algemene bouwkunde. Verder werd geconstateerd dat cursisten in de eerste plaats bouwkundig tekenen moeten leren, voordat zij dit middels geavanceerde computerprogramma's doen. Handmatig tekenen zal in het lespakket opgenomen dienen te worden.

Verder is van essentieel belang dat er een bouwkundig voorschakeltraject komt voor de "niet bouwkundigen", waarin o.a.: bouwterminologie, de plaats van bouwkundig tekenaar in het totale bouwproces, de routing van ontwerp tot realisatie van een bouwwerk, maatvoeringen van hout en plaatmaterialen, materiaalkennis etc. Een voorschakeltraject van 4 weken is dan het minimale. De doelstelling voor de cursisten is ze op het gebied van bouwkundig tekenen op te leiden op MBO niveau. MTS'ers hebben daar 4 jaar voor nodig (uiteraard krijgen ze een bredere opleiding). De lesstof voor de cursisten wordt samengeperst tot krap 1 jaar. De cursisten met een bouwachtergrond liggen dan een straatlengte voor.

Tot slot dient op het gebied van sociale vaardigheden de lessen uitgebreid te worden met o.a. sociaal gedrag tijdens stage waarbij eventueel een attitude wijziging dient plaats te vinden, de 'ongeschreven wetten'. Een goed voorbeeld is de discipli-

ne op te brengen om op tijd te komen en niet op klokslag 5 of zelfs eerder te vertrekken. Het bekende “geven en nemen” is ook hier van toepassing. Er wordt niet alleen beoordeeld op productie en kwaliteit maar zeker op sociaal gedrag en mentaliteit. Werkgevers zijn daar zeer gevoelig voor.

Bij de eerste drie groepen van 24 deelnemers zijn tijdens de scholing zijn – voor zover nu bekend - twee deelnemers definitief uitgevallen. Een persoon bleek geestelijk ongeschikt (in de war) te zijn, een tweede had veel sociale en privé-problemen.³

4.3.2 Begeleiding

Voorafgaand aan de start van de opleiding is uitvoerig stil gestaan bij de wijze van begeleiding van kandidaten op het persoonlijk vlak. Deelnemers aan de opleiding zijn voor het grootste gedeelte niet gewend aan een kantoorbaan, zijn vaak afkomstig uit een sector waar het minder gebruikelijk is om bijgeschoold te worden, zijn een tijd uit het arbeidsproces geweest en zijn geconfronteerd met de bureaucratie van de wet- en regelgeving. Naast een vakinhoudelijke begeleiding werd daarom ook een persoonlijke begeleiding wenselijk geacht. Sfb en het Gak hebben een verschillende beslissing genomen inzake de vormgeving van de begeleiding.

Gak heeft gekozen om een arbeidsdeskundige van KLIQ als begeleider aan te stellen. Doel van de begeleiding is voorafgaand aan het traject de motivatie van potentiële deelnemers toetsen en het bekijken of de opleiding inderdaad relevant voor hen is en tijdens het traject als aanspreekpunt voor deelnemers te fungeren zodat een vloeiende voortgang van het hele proces gewaarborgd wordt en deelnemers hun aandacht kunnen richten op de opleiding. Taken van de arbeidsdeskundige zijn: het sociaal ondersteunen van de Gak-deelnemers via wekelijks contact, het regelen van voorzieningen waar dat nodig is, de bewaking van individuele voortgang, het plaatsen van afvallers op een ander reïntegratietraject en het oplossen van eventuele knelpunten bij plaatsing. Deelnemers blijken het erg op prijs stellen een contactpersoon te hebben die een ingang heeft bij de betrokken uitvoeringsinstantie. De ambtelijke bureaucratie kan zo wat omzeild worden, waar juist deze doelgroep vaak teleurstellende ervaringen mee heeft gehad.

Daarnaast wordt in het lesprogramma van Doc aan de groepen van de Gak-deelnemers aandacht besteed aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Er staan 64 uur (8 dagen) gepland voor de onderdelen ‘persoonlijk handelingsprofiel, communicatie, assertiviteit en sollicitatievaardigheden’. Daarnaast werd er stagebegeleiding gegeven en persoonlijke coaching gegeven bij degenen waar dat nodig was.

Sfb heeft de begeleiding uitbesteed aan trainers van Visions Unlimited, welke met de deelnemers een persoonlijk begeleidingstraject hebben uitgestippeld. Doel van deze vorm van begeleiding is door hen als volgt geformuleerd:

‘Succesvolle reïntegratie vraagt van de trainee dat hij goed zicht heeft op de eigen grondhouding, wijze van communiceren, en op de sterk en minder sterk ontwikkelde kanten van zichzelf. Daarnaast is het belangrijk dat hij oog krijgt voor de context van de eigen toekomstige functies, dat hij gevoel ontwikkelt voor het inschatten van

³ Daarnaast is ook al bekend dat in twee deelnemers uit groep 4 en 5 zijn uitgevallen. De ene deelnemer functioneerde op het sociale vlak niet optimaal waardoor interactie met de groep en met docenten slecht verliep, dit ook ten nadele van de overige deelnemers. De andere deelnemer had veel sociale en privé-problemen.

relevante omstandigheden en dat hij leert op basis daarvan een interpretatie te maken van wat van hem wordt verwacht en geëist.' (Visions Unlimited, 2000)

Het traject bestaat uit persoonlijke kennismakings- en voorbereidingsgesprekken met elke kandidaat, een intensieve startmodule van 2 dagen met de groep, een eendaagse follow-up met de groep, een trainingsdag sociale vaardigheden, een intensieve sollicitatietraining van 1 dag, 12 coachingsgesprekken en een afsluitende module van 1 dag.

In onderstaande tabel is de tijdsinvestering weergegeven die ingezet is volgens de betrokken actoren bij de twee begeleidingstypen. De totale tijdsinvestering voor de 14 deelnemers bij groep 3 en 4 is hoger dan de investering voor de 26 deelnemers bij groep 1,2 en 5. Dit is in overeenstemming met feit dat de nadruk bij de begeleiding van groep 3 en 4 op de individuele ontwikkeling is gericht, terwijl de begeleiding van groep 1,2 en 5 meer klassikale trekken heeft, waarbij *waar nodig* individuele aandacht werd gegeven.

Tabel 4.4 Tijdsinvesteringen in begeleiding van Deelnemers

	Groep 1, 2 en 5		Groep 3 en 4
	Tijdsbesteding		Tijdsbesteding
Begeleiding			
Gedeclareerd aantal uur besteed (Arbeidsdeskundige KLIQ)	348	Gedeclareerd aantal uur besteed (Visions Unlimited)	560
Aantal uur extra besteed aan begeleiding (Arbeidsdeskundige KLIQ)	116	Aantal uur extra besteed aan begeleiding (Visions Unlimited)	70
Sociale vaardigheden via Doc	72 lesuren (3 * 24)		
Overige tijdsbesteding			
Begeleidingscommissie incl. reistijd	30	Begeleidingscommissie incl. reistijd	85
Extra overleg	70	Extra overleg	-
Totaal aantal besteedde uren	636	Totaal aantal besteedde uren	715

Bron: Arbeidsdeskundige KLIQ, trainer Visions Unlimited

Voor alle groepen, zowel voor de Gakdeelnemers als voor het Sfb, is door het Doc is een sociale begeleider aangesteld (een ervaringsdeskundige die zelf vanuit een WAO-positie bij het Doc gereïntegreerd is) die als aanspreekpunt voor de deelnemers tijdens de theoretische opleiding continue aanwezig is. Bij de eerste twee groepen bleek al dat zijn aanwezigheid zeer zinvol was om alles soepel te laten verlopen, maar dat de deelnemers daarnaast ook behoefte hadden aan inhoudelijke begeleiding. Een groot aantal uren in het lesprogramma is namelijk gereserveerd voor zelfstudie. Omdat de aangestelde persoon zelf geen bouwachtergrond had, kon hij de deelnemers niet ondersteunen op het inhoudelijke gebied. Om deze reden heeft het Doc een extra inhoudelijk begeleider aangesteld die op de zelfstudie-uren aanwezig was. Deze persoon gaf tijdens de stage ook extra inhoudelijke begeleiding waar nodig.

Aangezien op voorhand niet duidelijk was dat de begeleiding van de deelnemers in zo'n verschillende aanpak zou resulteren is in de opzet van de evaluatie hiermee geen rekening gehouden. We geven hierbij kort weer welke voor- en nadelen gesignaleerd worden bij de twee verschillende begeleidingsvormen die gekozen zijn in deze pilot. De voor- en nadelen van de begeleidingsvormen zijn in de loop der tijd door verschillende bronnen genoemd.

	Groep 1, 2 en 5 De begeleiding heeft met name een praktisch karakter en is oplossingsgericht.	Groep 3 en 4 Deelnemers maken een eigen ontwikkeling door, reflecteren op zichzelf waardoor hun zelfredzaamheid gestimuleerd wordt.
Voordelen	Arbeidsdeskundige hulp wordt door deelnemers zeer op prijs gesteld, met name in aanvang van het traject wanneer een aantal technische zaken met de uvi afgestemd moet worden.	Diepgaandere begeleiding op individueel niveau, groepsprocessen worden gebruikt om individuen aan te sturen.
	Laagdrempelige groepsbegeleiding: de achtergrond van de deelnemers (bouwcultuur, mannencultuur) past bij het tussen neus en lippen zaken doorspreken	Gekwalificeerde trainers met veel ervaring op het gebied van het begeleiding van personen bij veranderingstrajecten
	Uit financieel oogpunt voordeliger in vergelijking met de andere aanpak	De 'dagen op de hei' hebben een positief neveneffect: binnen 1 a 2 dagen zijn 8 individuen tot een groep gevormd die elkaar door de moeilijke momenten in de opleiding slepen. Dit groepsproces wordt wat sneller in werking gezet door de externe dagen.
Nadelen	Wat minder diepgaand, wat minder gericht op het begeleiding van de ontwikkeling van WAO'er naar werker.	Trainers hadden op voorhand wat minder ervaring met deze doelgroep (laaggeschoolden WAO'ers) wat bij start wat finetuningstijd gekost heeft.
	De aanwezigheid van een arbeidsdeskundige kan de zelfredzaamheid van de deelnemer afremmen.	Deze aanpak past niet bij elk individu. Voor sommigen is de aanpak te 'zweverig' of te bedreigend.

Mede gezien de geringe aantal deelnemers zal geen uitspraak gedaan kunnen worden over de kwaliteit en/of wenselijkheid van de verschillende begeleidingsvormen⁴.

4.3.3 Stage

De stage is een cruciaal moment om te toetsen of de deelnemers voldoende bagage in de opleiding hebben meegekregen. Alle deelnemers zijn probleemloos van een stageplaats voorzien, de vraag naar stagiaires was zelfs groter dan aan het aanbod. Op dit moment (mei 2001) zijn nog zeventien personen stage aan het lopen.

Werkgevers zijn over het algemeen redelijk tevreden wat betreft de vaardigheden van de stagiaires. Men kan niet echt aangeven of er specifieke gaten in de opleiding liggen. Stagiaires moeten het vak cad-tekenen nog wel echt leren. Men heeft na de opleiding de basisbenodigheden in zich om een goede tekenaar te worden. De echte vaardigheden leert men echter pas tijdens het werk, zo vindt men. Stagiaires kunnen in eerste instantie dan ook niet volledig zelfstandig werken; begeleiding op de werkvloer is absoluut noodzakelijk.

Daarnaast is een aantal werkgevers wel teleurgesteld over het (bouwkundig) startniveau van de stagiaire. Met name de deelnemers uit het Gak die geen bouwachter-

⁴ Voor de evaluatie van dit onderwerp is door TNO Arbeid een aantal stellingen geformuleerd voor de deelnemers, om zo hun reactie op de aanpak te peilen. Door vertaaling van de opleidingsevaluatie die vanuit het opleidingsinstituut uitgezet zou worden, en waar deze stellingen in opgenomen zouden worden, kunnen wij helaas geen oordeel van de deelnemers weergeven.

grond hebben, blijken toch een achterstand te hebben op dit vlak. Terminologie en basiskennis blijken toch nog te ontbreken⁵.

Deelnemers bleken het in eerste instantie als vrij pittig te ervaren om bij aanvang van de stage direct met 40 uur in de week te beginnen. Concentratieproblemen, maar ook fysieke problemen die opeens weer opspelen door de omslag naar een hele dag pc-werk gedurende vijf dagen in de week. Soms was het erg wennen om weer aan de slag te zijn. Ook was de begeleiding vanuit de werkgever ook niet altijd goed georganiseerd. Een aantal deelnemers had het gevoel teveel aan hun lot overgelaten te worden en/of teveel zelfstandigheid te krijgen.

Van de 24 personen van de eerste drie groepen hebben 19 personen een stage gelopen. Naast de eerst genoemde uitval van twee personen zijn namelijk nog twee personen niet aan een stage begonnen. Twee deelnemers zijn aan het begin van hun stageperiode uitgestroomd naar werk. Een deelnemer heeft via zijn stageadres de mogelijkheid gekregen om op een aangepaste manier zijn oude werk te kunnen uitvoeren. De ander heeft een functie in de bouwverzekeringwereld gevonden. Beide deelnemers ontvangen een certificaat; zij hebben het theoretische gedeelte met succes afgerond. Deze deelnemers ronden de opleiding niet af, maar keren mede dankzij de opleiding wel terug naar de arbeidsmarkt. Daarnaast is er nog een deelnemer waarbij wegens regelmatig terugkerende gezondheidsklachten het niet gelukt is de opleiding en stage af te ronden. Deze persoon is aan de slag gegaan in het bedrijfje dat in eerste instantie is opgestart om de zwakke deelnemers de mogelijkheid te bieden in een relatief veilige omgeving hun draai als Cad-tekenaar te vinden. De deelnemer is hier wat klusjes gaan doen. Dit is langzamerhand uitgegroeid naar een echt contract. De deelnemer is nu wel werkzaam als Cad-tekenaar. Men probeert via een omweg zijn opleiding ook bij te spijkeren⁶.

4.4 Examen

Bij de eerste drie groepen (24 deelnemers) zijn bij 19 deelnemers examens afgenomen. Het gemiddelde eindcijfer van de 19 deelnemers van groep 1 tot en met groep 3 waarvan de die tot nu toe het examen gedaan hebben is een 7,4 (zie bijlage III voor de cijfers).

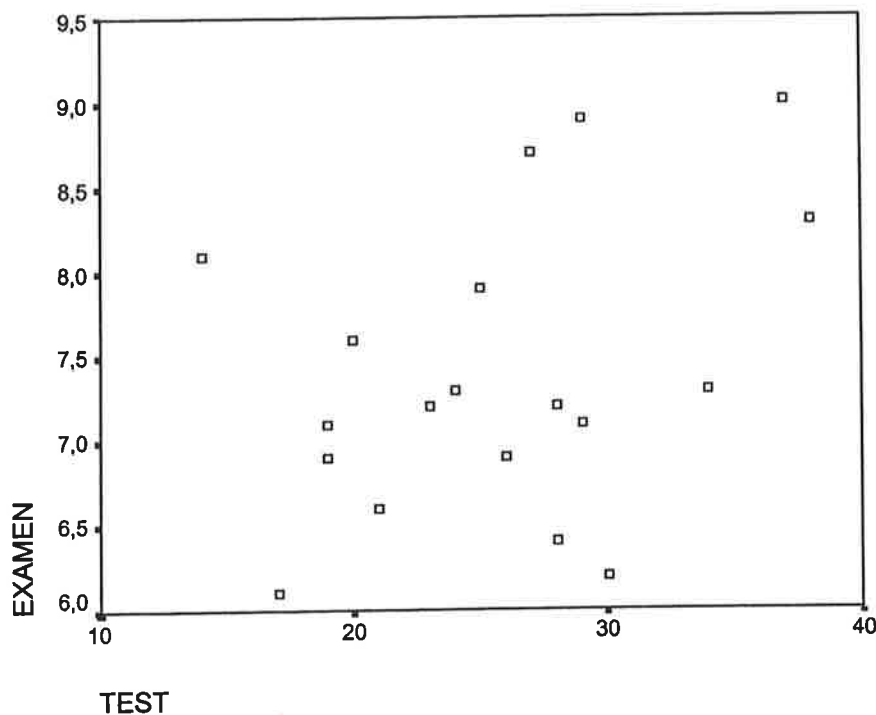
Een persoon heeft niet voldaan aan de eis om bij alle vakken een voldoende te behalen, en is dus niet geslaagd. Deze deelnemer zal de opleiding verlaten met een certificaat in plaats van een diploma. Reïntegratie is wel gerealiseerd: de deelnemer is al ingestroomd in een baan.

In het onderstaande figuur 3.2 wordt per deelnemer de testscore (op basis waarvan deelnemers wel of niet werden toegelaten tot de opleiding) en het examencijfer weergegeven. Op basis hiervan is nagegaan worden of de test een goede voorspeller is voor het examenresultaat. In het scatterplot zijn de (opgetelde) testresultaten afge-

⁵ In de vervolgpilot zullen deelnemers zonder bouwachtergrond een voorschakeltraject krijgen om de algemene bouwkennis bij te spijkeren.

⁶ Daarnaast is bekend dat 1 deelnemer van groep 4 het theoretische gedeelte met succes heeft afgerond, maar besloten heeft geen stage te lopen. De functie van Cad-tekenaar sloot uiteindelijk toch niet aan bij zijn interesse; deze deelnemer is een andere opleiding gaan volgen.

zet tegen het gemiddelde examenresultaat van de 19 deelnemers waarvan het examencijfer bekend is. Zoals uit het figuur blijkt is de puntenwolk vrij breed en niet heel duidelijk rond een lijn gecentreerd. Dit betekent dat zowel deelnemers met lage testresultaten als deelnemers met hoge testresultaten lage als wel hoge examencijfers behalen. Het voorspellend karakter van de test is dus niet zo hoog (het verband is berekend met de pearson's correlatiecoëfficiënt; deze is .37).



Figuur 4.2 Scatterplot: test afgezet tegen examenresultaat (bron: Doc)

Aan de andere kant blijkt ook uit het figuur wel dat de ondergrens van de test niet omhoog hoeft. Ook degenen met een laag testresultaat, halen een goed examencijfer.

Van de tien deelnemers die in de test *boven* het gemiddelde scoren, haalt iets minder dan de helft een eindcijfer boven het gemiddelde. Iets meer dan de helft behaalt ondanks een bovengemiddelde testscore een eindexamencijfer onder het gemiddelde.

Van de negen deelnemers die in de test *onder* het gemiddelde scoren, haalt tweederde een eindcijfer onder het gemiddelde. Een derde behaalt ondanks hun ondergemiddelde testresultaat een bovengemiddeld examencijfer.

Tabel 4.5 Testscore en eindexamencijfer tegen elkaar afgezet

	Ondergemiddeld examencijfer	Bovengemiddeld examencijfer	Totaal
Ondergemiddeld testresultaat	6	3	9
bovengemiddeld testresultaat	6	4	10
Totaal	12	7	19

Bron: Doc

Van de acht deelnemers die de laagste testcores hebben, halen er twee een bovengemiddeld eindresultaat. De conclusie lijkt gerechtvaardigd dat de lat van de test niet omhoog hoeft. De vraag kan zelfs gesteld worden of de lat niet nog wat omlaag mag.

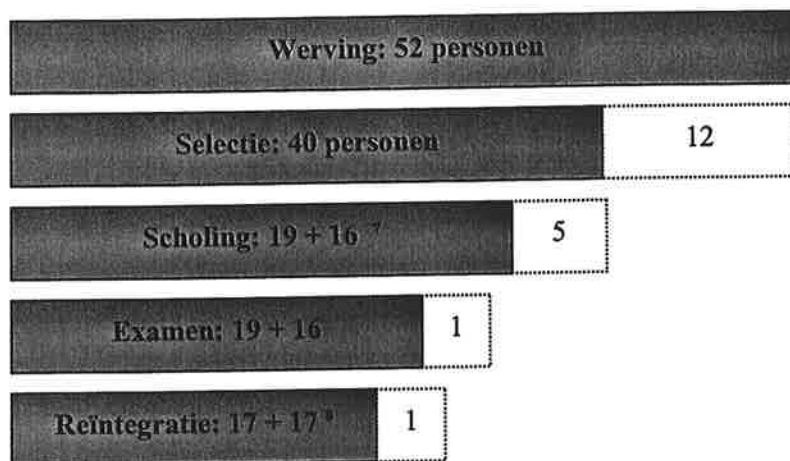
4.5 Reïntegratie

Doel: het plaatsen van deelnemers in een passende betaalde functie als Cad-tekenaar, bij voorkeur met een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer.

Hoewel het Cad-project nog niet afgerond is - de groepen vier en vijf zijn nog bezig met de stage - lijkt het bestempeld te mogen worden als een succesvol project. Gezien het feit dat het project nog niet in zijn geheel is afgerond zullen uitspraken over de uiteindelijke reïntegratie enig voorbehoud gedaan moeten worden.

Op een enkele uitzondering na (stage nog niet afgemaakt, niet voldoen bij de eerste stageverlener etc) hebben alle deelnemers snel een werkgever gevonden. Van de achttien deelnemers die op dit moment een baan hebben gevonden, hebben 12 personen een baan aangeboden gekregen bij de werkgever waar ze ook stage liepen. De overigen hebben een baan gekregen bij een ander bedrijf dan waar ze stage liepen.

In onderstaand figuur is weergegeven hoeveel deelnemers er per fase aanwezig waren en hoeveel personen er zijn uitgevallen.



Figuur 4.3 Overzicht doorstromers en uitvallers

Werving en selectie

Er zijn 52 personen geworven die interesse hadden in het project. Bij de test van Doc zijn 12 personen afgevallen, zodat een groep van 40 personen met de opleiding zijn gestart.

⁷ Bij deze zestien personen is nu al bekend dat drie personen zijn uitgestroomd uit de opleiding. Omdat deze evaluatie zich getalsmatig alleen richt op de eerste drie groepen zijn deze twee personen nu nog opgenomen in het blauwe veld.

⁸ Een persoon is nog bezig met de stage en is nog niet uitgestroomd naar werk. Deze persoon is als 17^e persoon meegerekend met de groep die nog met de stage bezig is.

Scholing

Tijdens de scholing zijn er vijf mensen uitgevallen. Er zijn twee definitieve uitval- lers: een persoon bleek geestelijk ongeschikt (in de war) te zijn, de ander had veel sociale en privé-problemen. Daarnaast zijn drie personen die in werk zijn gestroomd zonder de scholing af te ronden. Een deelnemer heeft via zijn stageadres de mo- gelijkheid gekregen om op een aangepaste manier zijn oude werk te kunnen uitvoeren. De ander heeft een functie in de bouwverzekeringswereld gevonden. Een derde is na tijdelijke uitval en een hernieuwde start alsnog afgehaakt; de opleiding viel hem te zwaar. Deze persoon is overigens nu wel aan de slag als Cad-tekenaar in het Cad- tekenaarsbedrijfje dat is opgestart vanuit de opleiding.

Examen

Bij de eerste drie groepen heeft 1 persoon niet bij alle vakken een voldoende be- haald. Deze deelnemer zal de opleiding dus niet met een diploma maar met een cer- tificaat afsluiten. Deze deelnemer is overigens al wel werkzaam als Cad-tekenaar.

Reïntegratie

Alle personen uit de eerste drie groepen die hun opleiding en stage hebben afgerond zijn gereïntegreerd in werk. Van de eerste drie groepen is op 1 persoon na (deze is nog bezig met de stage) iedereen nu in een baan gestroomd

Bij deze stap is tot slot nog een deelnemer afgefallen: deze is namelijk niet als Cad- tekenaar gereïntegreerd, maar is als algemeen technisch medewerker aan de slag gegaan.

De kwaliteit van werkhervatting is goed. Vrijwel iedereen is fulltime werkzaam. Als er wordt gekeken naar de duurzaamheid van de banen, dan blijkt dat sommigen di- rect voor onbepaalde tijd werkzaam zijn, bij de anderen gaat het om een contract voor bepaalde tijd (6 of 12 maanden).

4.6 Slagingspercentage

Omdat de vierde en vijfde groep nog bezig zijn met de stage wordt de uitspraak over het behalen van de doelstelling gebaseerd op 24 deelnemers (40 starters – 16 nog in opleiding).

Streng criterium (gediplomeerde Cad-tekenaars)

Op dit moment heeft 66% (16 van de 24) van de deelnemers de opleiding succesvol afgerond en een functie als Cad-tekenaar gevonden. Twee personen zijn definitief uitgevallen.

Vier personen hebben een onvolledig resultaat: Twee zijn eerder aan het werk ge- gaan – een in zijn oude functie, een ander als Cad-tekenaar - en hebben hun oplei- ding niet met een stage afgerond (men heeft een certificaat ontvangen). Daarnaast zijn er 2 personen die weliswaar de opleiding met onvoldoende resultaat hebben afgesloten maar wel als Cad-tekenaar aan de slag zijn (de een heeft een onvoldoende examenresultaat, de ander heeft zowel stage als opleiding niet afgerond).

Daarnaast is er nog 1 gediplomeerde deelnemer niet als Cad-tekenaar werkzaam, en is 1 persoon nog met de stage bezig. Het huidige slagingspercentage ligt hiermee op 66%. Het slagingspercentage van 75% dat men als 'voldoende' had betiteld, is nog niet bereikt.

Van de overige 16 werknemers is al bekend dat twee deelnemers definitief zijn afgevallen, en 1 deelnemer is met een certificaat uitgestroomd naar een andere opleiding. Als de overige deelnemers het traject zonder verdere problemen doorlopen en als ook aan de baangarantie wordt voldaan, zou het maximale slagingspercentage echter nog kunnen oplopen tot 75% (30 van de 40 deelnemers).

Soepel criterium: (gereïntegreerd naar werk).

Daarnaast kan ook een soepeler criterium worden gehanteerd: namelijk allen die dankzij het Cad-project aan het werk geholpen zijn. Het huidige reïntegratieresultaat volgens dit criterium ligt hoger, namelijk op 88% (21 van de 24).

Van de 24 deelnemers uit de eerste drie groepen zijn er immers slechts 2 deelnemers definitief uit het traject gevallen en is 1 persoon nog in opleiding. De overige deelnemers zijn gereïntegreerd in een betaalde baan.

Bij het bespreken van het resultaat moet nog wel vermeld worden dat de oorspronkelijke doelgroep 'WAO'ers uit het zittende WAO-bestand' is losgelaten. Een groot deel van de deelnemers is een relatief korte periode uitgevallen geweest (ongeveer een jaar) voorafgaand aan de start van het Cad-project. Het is waarschijnlijk dat dit de succeschansen van het project positief beïnvloed heeft.

5. Kosten en baten

In het vorige hoofdstuk zijn de resultaten van het project beschreven. Bij elke evaluatie is het ook wenselijk dat duidelijk wordt tegen welke kosten deze resultaten, of met andere woorden de baten, zijn behaald. In dit project is echter ook nog sprake van *financiële* baten. Veel van de deelnemers waren voor aanvang van het Cad-project financieel afhankelijk van een sociale zekerheidsuitkering, zoals een WW-, WAO- en/of een bijstandsuitkering. Een kosten- en batenanalyse is dus zeker wenselijk.

Aan beide opdrachtgevers, het Gak en het Sfb, is om deze reden gevraagd informatie betreffende de kosten van het Cad-project te verstrekken. In de onderstaande tabel is de aangeleverde informatie – voor zover deze bekend was en voor zover men deze informatie ter beschikking wilde stellen - weergegeven (zie tabel 4.1). De totale kosten voor het project zijn om en nabij de 1,5 miljoen gulden. Het reële bedrag zou nog iets hoger kunnen liggen, aangezien niet alle posten gevuld zijn.

Daarnaast hebben beide opdrachtgevers een berekening gemaakt welk bedrag uitgespaard wordt als alle deelnemers dankzij de opleiding instromen in werk en geen gebruik zullen maken van de sociale zekerheid. Hierbij zijn zowel het Gak als het Sfb uitgegaan van de veronderstelling dat de deelnemers dusdanig goed reïntegreren dat men in het geheel niet meer afhankelijk is van een uitkering.

Hierbij moet benadrukt worden dat het om een ruwe schatting gaat. Het is in de eerste plaats een gemaximaliseerde opbrengst, uitgaande van een volledig succes zonder terugval in de WAO. In de tweede plaats is de schatting hoe lang een deelnemer zonder dit project afhankelijk zou zijn geweest van een uitkering moeilijk te maken. Middels een vragenlijst onder deelnemers die bij de start van het Cad-project is gehouden bleek dat zij hun toetreding tot de arbeidsmarkt veel sneller zagen gebeuren dan de inschatting van een betrokken arbeidsdeskundige waarop de besparing gebaseerd is. Gemiddeld gaan deelnemers er van uit dat men 0,833 jaar zou hebben moeten zoeken naar een baan als men de cursus niet gevolgd had, in vergelijking met de 4,583 jaar voor de arbeidsdeskundige (voor deze vergelijking zie Bijlage III.). In de derde plaats is de besparing ook enigszins 'fragiel'. Zo is de helft van de besparingen van Sfb is gebaseerd op één persoon, welke zonder dit project - volgens de inschatting van Sfb - niet meer terug zou keren naar werk en de rest van zijn arbeidsleven van een uitkering gebruik zou maken. Omdat het berekenen van de financiële baten geen primair doel van de evaluatie en van het CAD-project is, hebben we afgezien van een nadere uniformering van de financiële baten. De ruwe schatting die de opdrachtgevers hebben gemaakt, geeft echter wel een indicatie van de maximale baten en moet als dusdanig opgevat worden.

De maximale financiële baten als gevolg van het stopzetten van de uitkeringssituatie wordt door de opdrachtgevers op een ruwe f 6.760.280,- geschat. (Overigens is de berekening van Sfb op zeven personen gebaseerd, twee personen hebben zij buiten beschouwing gelaten). In Bijlage II is uitgebreidere informatie opgenomen over de wijze waarop de schatting is gemaakt.

Het inzichtelijk maken van de kosten en de verwachte baten van het project blijkt tamelijk complex te zijn, niet in de laatste plaats omdat de definitieve plaatsingsresultaten niet bekend zijn. In onderstaand overzicht willen we trachten de kosten en (verwachte) maximale baten gestyleerd weer te geven uitgaande van een plaatsings-

percentage van 75% en de ramingen van de grootste groep, namelijk het Gak. De parameters van het Gak zijn:

- gemiddeld dagloon f 168.50,- (aantal svdagen per jaar 261);
- verwachte gemiddelde uitkeringsduur 4.583 jaar;
- Na plaatsing doet men geen beroep meer op het Gak of Sfb.

Daarnaast nemen we aan dat alle werkgevers in aanmerking komen van een plaatsingsbudget van f 24.000,- per kandidaat die hervat. De kosten hiervan nemen we niet op als projectkosten omdat de werkgevers ook zonder Cad-project in aanmerking kunnen komen voor deze budgetten. Dit zijn derhalve geen kosten die toegeschreven kunnen worden aan het project, tenzij we ons zouden beperken tot de extra plaatsingen door het Cad-project.

De uitkeringslasten tijdens het project laten we in het overzicht buiten beschouwing. Die zouden ook als kosten opgevoerd kunnen worden, zeker gezien de inschatten van enkele deelnemers dat ze zonder Cad-project binnen een jaar hervat zouden zijn.

Bij de verwachte baten corrigeren we de verwachte uitkeringsduur voor de looptijd van het project. Dus we gaan uit van een gemiddelde uitkeringsduur van $4.583 - 1 = 3.583$ jaar. Dat leidt tot het volgende overzicht.

Geconcludeerd kan worden dat de geschatte maximale baten enkele malen hoger liggen dan de kosten. Hoewel de kosten van dit project niet gering zijn, vallen deze mee in verhouding met de kosten die worden gemaakt als mensen gedurende lange tijd van een sociale zekerheidsuitkering gebruik maken.

Daarnaast spelen in dit project natuurlijk nog allerlei niet-financiële baten mee, bijvoorbeeld het feit dat een heel aantal personen hun wens om weer deel te nemen aan de arbeidsmarkt hebben gerealiseerd. Voor sommigen van hen, die al een aantal jaar uit het arbeidsproces zijn, is dit zeer bijzonder.

Tabel 4.1 Overzicht kosten en baten

	Gak (31 deelnemers)			Sfb (9 deelnemers)	
	Individuele prijs x aantal deelnemers	Totaal f=-		Individuele prijs x aantal deelnemers	Totaal f=-
Werving & Selectie					
Schatting van de kosten van selectiemethode 1: dossieronderzoek		f 40.000	Schatting van de kosten van selectiemethode 1: dossieronderzoek via RASA		f 10.000,-
Schatting kosten selectiemethode 2: doorverwijzing vanuit claimbeoordeling	f125 x 0,5 uur x 60	f 3.750			
Test/Intake Doc	f1.250 x 39	f 48.750	Test/Intake Doc	1.250 x 13	f 16.250,-
Opleiding					
Kosten opleiding per kandidaat	f20.811 x 31	f 645.141	Kosten opleiding per kandidaat	f 20.000 x 9	f 180.000
Begeleiding					
Kosten van de begeleiding (Arbeidsdeskundige AI) per kandidaat	f3.525 x 31	f109.275	Kosten van de begeleiding (Visisons Unlimited)	f12.000 x 9	f 108.000
Trajectplan	f825 x 31	f 25.575			
Facilitering/plaatsing/mazorg	f977 x 31	f 30.287			
Continuering	f988 x 31	f 30.628			
Overige kosten					
Kosten van ingezette voorzieningen (meubilair e.d.)	f1.750 x 15	f 26.250	Kosten van ingezette voorzieningen (meubilair e.d.)	f 4.000,- x 2	f 8.000,-
Kosten arbeidstijd (deelname in beg.com)	f125 x 100 uur reïntegratiemedewerker f194 x 40 uur manager	f 12.500 f 7.760	Kosten arbeidstijd (deelname in beg.com)	f 150,- x 40 uur	f 6.000,-
Kosten projectleider		f125.000	Kosten projectleider		f100.000
Totale Kosten					
		f 1.104.916			f 428.250
Baten					
Verwachte maximale projectbaten			30 x 3.583 x 261 x 168,50		4.727.249

Bron: Gak en Sfb

6. Samenvatting en beschouwing

In het kader van de wet REA is half november 1999 in Twente een reïntegratieproject gestart om 40 arbeidsgehandicapten met een relevante achtergrond in de bouw en/of metaal middels een omscholingstraject van een jaar op te leiden tot bouwkundig Cad-tekenaar. Personen die in aanmerking kwamen voor de opleiding, waren zogenoemde fase 2/3 cliënten uit het zittende WAO-bestand die een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat zij aanvullende dienstverlening nodig hebben om deze afstand te overbruggen.

Vijf groepen van circa acht personen (aangeleverd via het Gak en het Sfb) volgen gedurende een half jaar theorie via een opleidingsinstituut. Na het behalen van de theorie-examens doet men vervolgens een half jaar praktijkervaring op als Cad-tekenaar middels een stage. Alle deelnemers hebben bij start van de opleiding een baangarantie gekregen, mits men voldoende resultaat behaalde bij zowel de theoretische opleiding als de praktijkstage. Momenteel hebben 24 van de 40 personen het traject afgerond.

Aan het einde van deze evaluatie kunnen we verschillende resultaten benoemen die dit project heeft opgeleverd.

Het reïntegratieresultaat voor de deelnemers

Vrijwel alle deelnemers zijn duidelijk sterker uit het project gekomen. Zelfverzekerd en met praktijkkennis en -ervaring. De opleiding werd door de deelnemers als behoorlijk zwaar ervaren: volle weken en veel nieuwe kennis gaf zowel een fysieke als psychische belasting. Zeker als de deelnemer al een lange tijd uit het arbeidsproces is, is het lastig om weer in een vast dagritme en tempo te komen.

Tot nu toe zijn bij de eerste drie groepen van 24 deelnemers twee personen definitief uitgevallen uit de opleiding. Drie personen hebben de opleiding met een certificaat afgesloten. Daarnaast heeft één persoon zowel stage als opleiding niet afgerond maar is wel als Cad-tekenaar aan de slag gekomen. Tot slot is er nog 1 gediplomeerde deelnemer die wel in werk is ingestroomd maar niet als Cad-tekenaar. In totaal zijn er dus zeven personen die niet als *gediplomeerd Cad-tekenaar* werkzaam zijn.

Op dit moment heeft 66% (16 van de 24) van de deelnemers de opleiding succesvol afgerond en een functie als Cad-tekenaar gevonden. Het slagingspercentage van 75% dat men als 'voldoende' had betiteld, is nog niet bereikt. Als de overige deelnemers het traject zonder verdere problemen doorlopen en als ook aan de baangarantie wordt voldaan, zou het maximale slagingspercentage echter nog kunnen oplopen tot 75% (30 van de 40 deelnemers).

Daarnaast kan ook een soepeler criterium worden gehanteerd: namelijk allen die dankzij het Cad-project aan het werk geholpen zijn. Het huidige reïntegratieresultaat volgens dit criterium ligt hoger, namelijk op 88% (21 van de 24).

Het reïntegratieresultaat voor de werkgever

De reacties van de werkgevers over de kwaliteit van de deelnemers zijn overwegend positief. Vrijwel alle personen die nu werkzaam zijn, zijn bij hun stageverlener aan de slag. Dit betekent toch wel dat werkgevers overwegend positief tegenover kwaliteiten van de opleiding (en de deelnemer) staan.

Het reïntegratieresultaat voor de opdrachtgevers

Het huidige uitplaatsingspercentage van 88% (die groep die vanwege een geslaagde reïntegratie geen of een beperktere uitkering nodig heeft) betekent een behoorlijke beperking van de lasten van de uitkerende instanties het Gak en het Sfb. De kosten voor dit project waren – mede vanwege de experimentele basis en de gedegen aanpak – ongeveer 1,5 miljoen gulden. De maximale baten, 4,7 miljoen, liggen toch nog enkele male hoger dan de kosten van het project.

Een belangrijk niet-materieel resultaat is het feit dat deze uitkeringsgerechtigden niet meer voor een gedeelte of de rest van hun arbeidsleven afhankelijk zijn van een uitkering, en hun eigen inkomen kunnen verwerven.

6.1 Beschouwing

Het reïntegratietraject Cad-tekenaars te Twente kan als een succesvolle reïntegratie-pilot worden beschouwd. Of het slagingspercentage van 75% dat als norm is gesteld ook inderdaad gehaald wordt, moet de tijd nog leren.

Tekenend voor het succes is het feit dat in de regio Twente wordt de pilot voortgezet in een regulier traject. De uvi's kunnen de opleiding inkopen bij het opleidingsinstituut die de opleiding verzorgd heeft in de pilot. Daarnaast is er onder leiding van dezelfde externe projectleider een vervolgpilot opgestart in twee andere regio's in ons land waarin 80 WAO'ers worden omgeschoold tot Cad-tekenaar. De uvi's Gak en Sfb zijn beide leverancier voor deelnemers. De werkgevers Tri Di Care en Bouwflex staan garant voor een baan na afronding van de opleiding.

Tot slot een korte beschouwing over de gebruikte methodiek van de pilot die ons inziens mede heeft bijgedragen aan de resultaten. Van de factoren die er toe hebben geleid dat dit project met succes is afgerond willen we de volgende drie benadrukken.

In de eerste plaats blijkt de belofte van een baangarantie essentieel voor geïnteresseerde arbeidsgehandicapten. Zonder deze baangarantie zou men veel minder snel bereid zijn een opleiding van 1 jaar volgen. "Het trekt ze over de streep".

In de tweede plaats willen we de snelheid van handelen van de begeleidingscommissie noemen. De aanwezigheid van een externe projectleider heeft hier zeker een grote rol in gespeeld. Bij voorkeur zouden dergelijke reïntegratieprojecten onder aansturing van een externe projectleider gedaan moeten worden. De voortvarendheid van de Cad-projectgroep, het durven en kunnen nemen van risico's en soms het lef om beslissingen te nemen die net even buiten de geëffende paadjes gaan – elementen die zeer zeker bijgedragen hebben om het Cad-project succesvol af te ronden – zijn binnen de ambtelijke en administratieve structuur en cultuur van uvi-organisaties moeilijker te realiseren. De aanwezigheid van een externe projectleider is natuurlijk geen garantie tot succes, en evenzo kunnen reïntegratieprojecten die vanuit een uvi worden aangestuurd, succesvol zijn. Desondanks pleiten wij er wel voor om in de projectgroep vooral marktpartijen zitting te laten nemen, en bij voorkeur de projectleiding niet bij een uvi neer te leggen, maar door een marktpartij uit te laten leiden. In de derde en laatste plaats willen we het commitment van alle betrokkenen noemen en roemen, zowel de partijen in de begeleidingscommissie als de deelnemers die uiteindelijk het project 'gemaakt' hebben. Zonder de inspanningen van de deelnemers om een jaar lang hard te werken was er geen project geweest. Daarnaast maakte het commitment van elke partij in de begeleidingscommissie het mogelijk

dat alle randvoorwaarden voor het welslagen van het project aanwezig waren. Elke vertegenwoordiger in de projectgroep had een duidelijk aanwezig persoonlijk commitment voor het project waardoor elk zich hield aan zijn/haar verplichtingsinspanning of zelfs bovenmatige inspanningen verrichtte. Bovendien leidde het tot een plezierige samenwerking waar alle partijen tevreden over zijn.

Aan het einde willen we wijzen op een mogelijke spanning die bestaat tussen de opzet van het Cad-project en de reguliere uvi-praktijk. De opzet van deze pilot is zeer marktgestuurd. Het is als het ware een pilot die maatwerk levert voor de behoefte van de werkgevers. Zo is de inhoud van de opleiding bepaald door de wensen van werkgevers. Voordeel hiervan is dat de reïntegratie relatief gemakkelijk gerealiseerd kan worden: de deelnemer heeft precies dat in huis waar de werkgever op zit te wachten.

Aan de andere kant sluit deze aanpak minder goed aan bij de reguliere aanpak van de uvi's waarbij de klant – namelijk de arbeidsgehandicapte – het middelpunt van het traject is. De wensen en capaciteiten van de arbeidsgehandicapte staan centraal en op basis daarvan wordt een opleiding ingekocht bij een opleidingsinstituut. De arbeidsgehandicapte doorloopt op zijn tijd en wijze het traject. Het traject is maatwerk voor de cliënt. De projectaanpak van deze pilot, waarbij de deelnemer binnen de projectgrenzen het gehele traject naar werk moet doorlopen, verlangt van de uvi een afweging tussen maatwerk voor de cliënt en maatwerk voor de werkgever.

Aan het einde gekomen rest ons nog wel een kanttekening. Met het project werd beoogd 'WAO'ers uit de kaartenbak' door omscholing te reïntegreren. Uiteindelijk is een klein deel afkomstig uit de kaartenbak en is het merendeel relatief recent arbeidsgehandicapt bevonden. Wederom is gebleken dat het moeilijk is om succes te bereiken bij deze doelgroep. Alle uvi's verrichten momenteel onderzoek naar de vraag welk deel van de WAO'ers in de kaartenbak potentieel nog bemiddelbaar is. De bevindingen van die onderzoeken kunnen aangeven hoe groot de groep van potentieel bemiddelbaren in het WAO-bestand is en met welke inspanningen/ voorwaarden men bemiddelbaar is of bemiddelbaar gemaakt kan worden.

Bijlage I Berekening besparing

Berekening volgens Sfb

De berekening van Sfb is op 7 personen gebaseerd. Indien deze 7 personen blijvend worden geplaatst, dan zal de schadelastbeperking f 915.233,- zijn. Gebaseerd op basis van aannames (bv. verwachte WAO duur). Zie onderstaande tabel.

Leeftijd	Toetreding WAO	A)-klasse	Verwachte uitkeringsduur	Bruto-uitkering per dag	schadelastbeperking
42	01-12-1998	25-35	3 jaar	f 35,19	f 29.650,-
47	18-02-1999	15-25	2 jaar	f 22,05	f 12.385,-
27	10-03-1998	80-100	3 jaar	f 91,36	f 77.000,-
31	03-11-1999	35-45	3 jaar	f 38,41	f 32.350,-
29	25-08-1993	25-25	2 jaar	f 25,73	f 14.450,-
56	23-03-2000	45-55	9 jaar	f102,30	f 258.532,-
50	14-05-1974	80-100	15 jaar	f116,54	f 490.866,-
Totale besparingen					f 915.233,-

Berekening volgens Gak:

" Hierbij zijn we uitgegaan van een aantal aannames en gemiddelden.

- * Bij een aantal personen zijn we ervan uitgegaan dat gezien de leeftijd, AO-percentage, opleiding en belastbaarheid men de uitkering tot 65 jaar houdt.
- * Bij een aantal was de situatie bij einde wachttijd (instroom vangnet ZW) < 15% dus geen WAO maar WW of besparing eventueel bij GSD.
- * Bij de overigen hebben we geschat gezien de leeftijd, opleiding en belastbaarheid hoeveel tijd men zonder deze opleiding WAO genoten zou hebben, cq elders herplaatst zou zijn.

Wij komen uit op een aantal gemiddelde uitkeringsjaren van 4.583. Gemiddeld dagloon (WW/WAO/WAJONG/GSD) = f 168,50 Aantal geplaatste Gakdeelnemers 29.

Totale besparing: f 168,50 x 261 x 4,583 = f 201.553,46 per persoon x 29 = f 5.845.050,30".

Bijlage II Inschatting duur terugkeer naar de arbeidsmarkt

Aan deelnemers is aan het begin van de cursus het volgende gevraagd:

Hoe snel had u – zonder deze cursus - werk kunnen vinden, denkt u?

- Snel: binnen een half jaar
- Niet zo snel: tussen een half jaar en twee jaar
- Moeizaam: Langer dan twee jaar
- Waarschijnlijk helemaal geen werk kunnen vinden
- Weet niet

Daarnaast is later de mening van de arbeidsdeskundige hierover bevraagd. Beide antwoorden zijn in onderstaande tabel weergegeven. Zoals duidelijk wordt zijn de deelnemers veel positiever over hun terugkeer naar de arbeidsmarkt dan de arbeidsdeskundige.

Leeftijd	Uitkeringssituatie	Mening Arbeidsdeskundige KLIO	Mening betrokkene
38	80-100% WAO	3 jaar mogelijk WAO voor langer?	½ jaar
36	65 – 80% WAO aanvullende WW	+/- 5 jaar WAO 2 ½ jaar WW	½ jaar
27	25 – 35% WAO aanvullende WW	WAO blijvend WW 3 jaar	Weet niet
35	WW	3 jaar	½ jaar
41	Sociale Dienst	6 jaar	Weet niet
53	15 – 25% WAO aanvullende WW	Komt niet meer terug op de arbeidsmarkt	½ - 2 jaar
27	80 – 100% WAO	5 jaar WAO vervolgens nog 3 jaar WW	½ jaar
53	WW	5 jaar. Mogelijk vervolgd daarna met bijstandsuitkering	½ - 2 jaar
31	WW	3 jaar	½ jaar
34	WW	21/2 jaar	Weet niet
43	15 – 25% WAO WW	WAO blijvend WW 5 jaar	½ - 2 jaar
24	80 – 100% WAJONG	5 jaar 80 –100% vervolgens 65-80% blijvend	½ jaar

Bijlage III Achtergrondkenmerken deelnemers

Groep	Geboorte jaar	Datum einde wachttijd	Uitkeringssituatie bij start Cad-project	Bouw achtergrond	Testresultaat Totaal aantal punten	Gemiddeld Eindexamen Cijfer	Stage bij docent gevolgd ipv bij regulier bedrijf	Resultaat opleiding: 1) Diploma behaald 2) Certificaat behaald 3) Nog in opleiding 4) Uitgevallen	Resultaat Cad-project 1) Ingestroomd in regulier werk als Cad-technaar 2) Ingestroomd in regulier werk in andersoortige functie, nl..... 3) anders, nl....	Omvang baan + contract (bijv. 32 uur jaarcontract of 40 uur onbepaalde tijd)
3	1976	08-03-1999	< 15 % WW	Ja	23	7,2*	Ja	3		
3	1969	03-11-1999	35-45% WAO + WW	Ja	37	9,0	Ja	1		
3	1953	18-02-1999	15-25%WAO + WW?	Ja	19	7,1	Ja	1		
3	1971	26-06-1998	80-100%WAO	Ja	26	6,9		1	1	Onbepaald/40 uur
4 en 5	1950	01-04-1973	80-100%WAO	Ja	22			3		
4	1944	24-03-2000	45-55% WAO	Ja	29	7,6*		3		
3	1964				20	7,3 1 onvol- doende	geen stage	2 Certificaat	2 Werkzaam in bouwverze- keringswezen	
4	1958				32	8,5*		3		
4					32	8,9*		3		
1/2	1964	30-8-90	80 - 100% WAO	Nee	25	n.v.t.		4 Uitvaller		
1/2	1971	12-12-99	< 15 % WW	Ja	28	7,2	Ja	1		
1/2	1962	24-4-20000	80-100% WAO	Nee	29	7,1		1	1	6 mnd/40 uur
1/2	1976	15-1-20000	< 15 % WW	Nee	29	8,9		1	1	12 mnd/40 uur
1/2	1964	13-11-1999	65 - 80% WAO + WW	Nee	25	7,9		1	2 alg.tech. medew.	onbepaald/40 uur
1/2 en 4	1977	24-7-1999	< 15 % WW	Nee	30	6,2*		3		
1/2	1973	27-3-1999	25 - 35% WAO + WW	Nee	34	7,3		1	1	6 mnd/40 uur
1/2	1965	09-09-1999	< 15 % WW	Nee	14	8,1		1	1	Onbepaald/40 uur
3	1959	25-08-1999	Sociale Dienst	Nee	19	6,9*		3		

Groep	Geboorte jaar	Datum einde wachttijd	Uitkerings situatie bij start Cad-project	Bouw achtergrond	Testresultaat Totaal aantal punten	Gemiddeld Eindexamen Cijfer	Stage bij docent gevolgd ipv bij regulier bedrijf	Resultaat opleiding: 1) Diploma behaald 2) Certificaat behaald 3) Nog in opleiding 4) Uitgevallen	Resultaat Cad-project 1) Ingestroomd in regulier werk als Cad-tekenaar 2) Ingestroomd in regulier werk in andersoortige functie, nl..... 3) anders, nl....	Omvang baan + contract (bijv. 32 uur jaercontract of 40 uur onbepaalde tijd)
1/2	1947	15-04-1999	15 – 25% WAO + WW	Ja	24	7,3 + 1 onvoldoende	geen stage	2	2 in oude vak (timmerman)	
3	1947	18-10-1999	35 – 45% WAO + WW	Ja	20	7,6*		3	1	12 mnd/40 uur
1/2	1973	30-04-1999	80 – 100% WAO	Nee	37	7,5		1	1	
1/2	1956	20-08-1996	80 – 100% WAO	Ja	21	n.v.t.		4 Uitvaller		
4	1955	Lang geleden	Geen uitkering (werkende vrouw)	Nee	23	8,5*		3		
4	1969	08-2000	Wulbz (schatting WAO 15 – 25% + WW)	Wat ervaring	21	8,5*	geen stage	2 Certificaat	3 Volgt andere opleiding	
4	1947	17-08-1999	< 15 % WW	Nee	24	8,7*		3		
3 en 5	1972	11-11-1998	80 – 100% WAO	Nee	14			Uitvaller	1 Werkzaam als Cad-tekenaar in opgestarte BV	
1/2	1969	31-08-1999	< 15 % WW	Nee	28	6,4		1	1	
1/2	1966	20-10-1999	< 15 % WW	Nee	21	6,6		1	1	
1/2	1964	16-08-1999	< 15 % WW	Nee	17	6,1 + 1 vak onvoldoende	Ja	2 (wegens onvoldoende)	1	
3	1957	11-11-1997	15 – 25% WAO WW	Nee	27	8,7		1	1	12mnd
1/2	1976	1988	80 – 100% WAJONG	Nee	38	8,3		1	1	12 mnd/20 uur
5					26		Ja	3		
5					32			3		
5					25			3		
5					34			3		
5					22	n.v.t.		4 Uitvaller		
5					34			3		
5					25			3		
5					25		Ja	3		
5					27	n.v.t.		4 Uitvaller		