



TNO-rapport
15515/25374

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.arbeid.tno.nl

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

**Tussenrapportage tweede fase ondersteuning plan
van aanpak CWI Wsw-indicatiestelling**

Datum	27 november 2003
Auteurs	B.M.F. Fermin A.M. Hazelzet A.J.M. Revenboer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd 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 Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2003 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Eerste constatering en indrukken	7
2.1	Verkrijgen van draagvlak vergt aandacht.....	7
2.2	Kenmerken en cultuur CWI	7
2.3	Deskundigheid en professionalisering.....	8
2.4	Tegenstrijdige belangen	8
2.5	Uniformiteit en kwaliteit van de beoordeling.....	8
2.6	Inbedding indicatieproces.....	9
2.7	Overdracht naar gemeente / SW-bedrijf of RIO.....	9
3	Eerste (voorlopige) conclusies en aanbevelingen	11
3.1	Noodzaak gedetailleerde en gefaseerde planning uitrol	11
3.2	Personeel en training	11
3.3	Bevorderen uniformiteit beoordelingen	12
3.4	Kwaliteitsborging van de uitvoering	12
3.5	Inbedding indicatieproces.....	13
3.6	Nieuwe invoeringsdatum is gewenst.....	13
	Bijlage 1: Beschrijving uitvoering per pilot	15
	Bijlage 2: Memo's TNO Arbeid op vragen uit het veld.....	19
	Bijlage 3: Overzicht tot nu toe opgeleverde documenten.....	25

1 Inleiding

Vanaf juni 2003 ondersteunt TNO Arbeid het CWI bij de voorbereiding van de overdracht van de Wsw-indicatiestelling. De datum voor de overdracht is destijds gesteld op 1 april 2004. Om de invoering goed te laten verlopen en om optimaal de voorhanden expertise te benutten die bij 'ketenpartners' is opgebouwd, is er een pilotfase opgestart. Hiertoe zijn op zeven CWI-locaties pilots ingesteld. De projectleiding van het CWI heeft zorggedragen voor de selectie van de pilotlocaties.

Conform de afspraak met de projectleiders van het CWI, is TNO Arbeid op basis van het *Pilotplan Wsw-indicatie CWI, versie 2.0* medio augustus 2003 gestart met de voorbereiding van de pilots. In dat kader zijn er op alle zeven pilotlocaties 'aftrapbijeenkomsten' gehouden, is er een instructiebijeenkomst en een tweedaagse training georganiseerd voor adviseurs Werk en Inkomen, administratieve krachten en vestigingsmanagers van de CWI-pilotlocaties. Daarna zijn er onder leiding van TNO Arbeid op alle pilotlocaties concrete werkafspraken gemaakt tussen alle betrokken actoren (CWI, gemeente, SW-organisatie en indicatiecommissie). De meeste locaties zijn inmiddels begonnen met de behandeling van dossiers aan de hand van het *Ontwerp Werkproces Wsw-indicatie CWI, versie 2.0*.

In deze tussenrapportage presenteren wij de eerste ervaringen en indrukken die TNO heeft opgedaan bij de voorbereidende activiteiten en de implementatie van de pilots. De resultaten van de pilots zullen wij in de 2^e helft van januari 2004 rapporteren in de evaluevaluatie. Juist omdat de pilots zijn geïmplementeerd in de bestaande uitvoeringspraktijk van het CWI geven de eerste ervaringen en indrukken naar onze mening een zinvol en indicatief beeld van zowel inhoudelijke als procesmatige factoren die van belang zijn voor een succesvolle landelijke uitrol. Door adequaat te anticiperen op deze aspecten kan het CWI de voorbereiding van de landelijke uitrol nader detailleren.

In hoofdstuk 2 geven wij een puntsgewijze opsomming van onze eerste indrukken. In hoofdstuk 3 presenteren wij vervolgens op basis van onze indrukken en ervaring tot nu toe een aantal eerste, voorlopige conclusies en aanbevelingen. In bijlage 1 vindt u een korte beschrijving van het instellen en de vorderingen van de zeven pilotlocaties. In bijlage 2 treft u de memo's die TNO Arbeid heeft opgesteld naar aanleiding van vragen uit het veld en in bijlage 3 tenslotte vindt u een overzicht met de stukken die tot nu toe door TNO Arbeid zijn opgeleverd.

2 Eerste constatering en indrukken

2.1 Verkrijgen van draagvlak vergt aandacht

- In de CWI-planning van medio augustus 2003 stond de uitvoering van de pilots gepland voor de periode 1 oktober tot medio december 2003. In de praktijk bleek het creëren van draagvlak op de CWI-vestigingen en bij de andere actoren meer tijd en aandacht te vergen dan aanvankelijk was verondersteld. Alle betrokkenen zijn overigens zeer gemotiveerd om de pilots tot een succes te maken. Het gevolg is wel dat de pilotperiode in overleg met het CWI is verlengd tot de eerste helft van januari 2004. De tijd die nodig was voor het verkrijgen van draagvlak (ook binnen het CWI) is volgens ons geen typisch kenmerk van deze pilot, maar een aspect waarmee ook tijdens de landelijke uitrol rekening mee moet worden gehouden.
- We constateren dat de beginsituatie op de pilotlocaties behoorlijk van elkaar verschilde. Voor sommige CWI-locaties is de Wsw-indicatiestelling een volstrekt nieuwe activiteit, terwijl andere hier al ervaring mee hebben opgedaan. Voordat de pilots echt van start konden gaan, heeft TNO Arbeid per locatie afzonderlijke afspraken moeten maken over het inpassen van het werkproces, rekening houdend met de regionale verhoudingen en afspraken.

2.2 Kenmerken en cultuur CWI

- De CWI-vestigingsmanagers opereren in een lokaal krachtenveld en acteren daar ook naar, waardoor locatiespecifieke situaties zijn en kunnen ontstaan. Met de implementatie van de pilots zijn voor sommige managers nieuwe partijen in dit krachtenveld toegevoegd.
- De vestigingsmanagers hebben bovendien tot op bepaalde hoogte de ruimte om hun eigen tempo en voorwaarden te bepalen, hetgeen van invloed is op de doorlooptijd van de pilots.
- Onze indruk is dat het in de cultuur van het CWI niet vanzelfsprekend is dat opdrachten zonder discussie topdown worden doorgevoerd. Bij het instellen van de pilots bleken op uitvoeringsniveau veel vragen te leven over zowel inhoudelijke (o.a. het wennen aan de discretionaire ruimte die men heeft bij de indicatiebeoordeling) als over procesmatige (o.a. over de implementatie en de consequenties voor het personeel) aangelegenheden. Deze onzekerheid vertaalt zich vaak in risicomijdend gedrag: de uitvoering wil veel weten c.q. zekerheid hebben alvorens aan de slag te gaan (risico van uitstel).
- De communicatie tussen CWI HK en de vestiging is nog niet optimaal. Betrokken uitvoerende partijen worden niet even volledig geïnformeerd en hebben moeite met de korte tijdsperioden tussen aankondiging en effectuering van een afspraak. Ook blijkt de uitvoering nog onvoldoende op de hoogte van de inhoud en de vorderingen van het gehele CWI-project. CWI's willen bijvoorbeeld weten op welke wijze het indicatieproces ondersteund gaat worden (personeel en ICT) en verwijzen daarbij naar problemen bij de start van het CWI (SUWI) en de overdracht van de uitkeringsintake. Inmiddels is de communicatiestructuur verder opgebouwd (o.m. intranet), maar zeker in de beginfase van de pilots bleek de informatievoorziening niet voldoende aan te sluiten bij de informatiebehoefte van de locaties.

2.3 Deskundigheid en professionalisering

- Zowel op de trainingsdagen als in de contacten met de pilotmedewerkers op locatie blijkt dat bij de behandeling van dossiers een groot aantal beoordelingsdilemma's spelen. De CWI-medewerkers worden nu geconfronteerd met het feit dat de huidige uitvoering van de indicatiestelling vanaf de wijzigingen in 1998 van de Wsw nauwelijks initiatief heeft ontplooid de discretionaire ruimte die de wet- en regelgeving open laat, in te perken met eenduidige beoordelingsrichtlijnen.

2.4 Tegenstrijdige belangen

- Zowel landelijk als op lokaal niveau spelen rond de Wsw-indicatiestelling verschillende belangen. Sommige partijen hebben er belang bij om het beoordelingsproces simpel voor te stellen, terwijl andere partijen er belang bij hebben om dit als ingewikkeld af te schilderen. Op het moment dat dergelijke belangentegenstellingen in het veld botsen in aanwezigheid van de CWI-medewerkers is de kans groot dat er verwarring, nieuwe vragen of onzekerheden ontstaan.

2.5 Uniformiteit en kwaliteit van de beoordeling

- De wijze van indicatiestelling loopt op de zeven pilotlocaties behoorlijk uiteen. Op dit moment lijkt zowel inhoudelijk als procesmatig geen sprake van een uniforme situatie. Deze constatering staft de bevindingen van de overheid die aanleiding zijn geweest voor de (voorgenomen) wetswijziging. (Zo hebben wij geconstateerd dat binnen de huidige uitvoering van de indicatiestelling een aanmelding in de ene locatie wel positief is geïndiceerd terwijl dit in de andere locatie pertinent niet zou zijn gebeurd.)
- Vanuit de huidige praktijk van de pilotlocaties is geen eenduidig startpunt van het indicatieproces aan te wijzen. Er is dan ook geen algemeen geldend referentiewerkproces en procesvereisten dat het huidige uitvoeringsveld hanteert. In die zin is geen uniformiteit te constateren in de huidige uitvoering. Dit betekent dat er vanaf de invoerdatum geen referentiewerkproces vanuit het huidige uitvoeringsveld 'klaar staat' om gebruikt te worden.
- Vanuit de locaties komen veel vragen over de rol van de deskundige (arts) in het 'nieuwe' CWI-proces. Het huidige indicatieproces steunt op de meeste locaties relatief zwaar op de inzet van deskundigen. Op welke wijze de kwaliteit en rechtsgeldigheid van de indicatiestelling in het 'nieuwe' proces worden geborgd is echter nog niet uitgekristalliseerd. Zo is bijvoorbeeld nog onduidelijk of in de 'nieuwe' situatie het *intakeprofiel voor de Wsw* moet worden ingevuld, hetgeen in de huidige situatie door een deskundige gebeurt. Voor meer voorbeelden verwijzen wij naar de memo's in bijlage 2. De concretisering van deze vragen is mede afhankelijk van nadere afstemming tussen CWI en het Ministerie van SZW. Van belang is dat het aspect van borging van de kwaliteit en de rechtsgeldigheid van het indicatiebesluit tijdig vóór de landelijk uitrol is geëxpliciteerd en in de praktijk getoetst.

2.6 Inbedding indicatieproces

- De wijze waarop partijen in de huidige situatie dossiers (administratief) volledig maken verschilt per locatie. Afhankelijk van de situatie kan deze fase veel tijd in beslag nemen.
- Bij de aanmelding en aanlevering van kandidaten blijkt het lokale netwerk met bijvoorbeeld GGZ-instellingen en bijzondere scholen van groot belang. Zowel het vorige als dit punt spelen overigens een rol in de definiëring van de 'aanmeldingsfase en preselectie', het onderwerp voor de themabijeenkomst van 9 december a.s.
- Op sommige locaties is sprake van een wachtlijstproblematiek; zowel vóór als na de indicatiestelling. Door het indicatieproces (en de wettelijke termijnen) pas formeel van start te laten gaan vanaf het intakegesprek is het mogelijk om 'reservoirs' van kandidaten te laten ontstaan die nog opgeroepen moeten worden voor een intakegesprek. Ook komt het voor dat de wachttijden ná indicatiestelling tot plaatsing zo groot zijn, dat een deel van de kandidaten nog vóór plaatsing in het SW-bedrijf al weer opgeroepen moet worden voor een herindicatie.

2.7 Overdracht naar gemeente / SW-bedrijf of RIO

- Vanuit de pilotlocaties komen verschillende vragen over de wijze waarop na de landelijke uitrol de kandidaat en het dossier worden overgedragen aan de gemeenten dan wel het SW-bedrijf of het Regionaal Indicatieorgaan. Deze vragen zullen aan de orde komen in de themabijeenkomst van 12 december aanstaande.

3 Eerste (voorlopige) conclusies en aanbevelingen

3.1 Noodzaak gedetailleerde en gefaseerde planning uitrol

De in hoofdstuk 2 beschreven indrukken en constatering laten zien dat de invoering van de indicatiestelling Wsw een complex project is waar veel zaken, zowel inhoudelijk als procesmatig, bij elkaar komen. De volgtijdelijkheid van de verschillende onderdelen speelt hierbij een belangrijke rol. Zo leert bijvoorbeeld de ervaring met de trainingdagen voor de pilots hoe belangrijk het is om tijdig vóór de landelijke training het werkproces en de beleidsuitgangspunten (o.a. de beoordelingsrichtlijnen) volledig uitgelijnd en gereed te hebben. Wij adviseren dan ook om voorafgaand aan de landelijke implementatie een gedetailleerde en reële planning op te stellen waarin de volgtijdelijkheid van de onderdelen op een logische wijze is gefaseerd. Naast het definitief opstellen van het werkproces en de beoordelingsrichtlijnen, dienen ook de randvoorwaarden voor het proces goed geregeld te zijn. Hierbij denken wij aan zaken als informatievoorziening, inkoop van externe expertise, ICT en ondersteuning bij de beoordeling. Ook de voorlichting naar het veld en niet op de laatste plaats naar de doelgroep zal ook tijdig en zorgvuldig dienen plaats te vinden.

3.2 Personeel en training

Wij adviseren om tijdig voldoende medewerkers vrij te maken voor de uitvoering van de Wsw-indicatiestelling. Dit voorkomt dat vanaf de invoeringsdatum knelpunten gaan optreden in de lopende processen. Tevens is het noodzakelijk voor deze medewerkers voldoende tijd in te ruimen voor training en inwerken.

Wij vinden het noodzakelijk dat een gedegen training wordt opgezet voor de CWI-medewerkers die de Wsw-indicatiestelling zullen uitvoeren. Tijdens de trainingdagen voor de pilots bleek dat voor de meeste CWI-medewerkers de beoordelingsmethodiek van de Wsw-indicatiestelling niet alleen nieuw is maar ook te complex om die een korte tijdsperiode eigen te maken. Een uitgebreid trainings- en inwerkprogramma, aangevuld met een goedbereikbare helpdesk voor inhoudelijke beoordelingsvraagstukken lijkt ons daarom noodzakelijk, zowel voor het verkrijgen van de noodzakelijke kennis als het bevorderen van de uniformiteit van de beoordelingen.

Overigens blijkt op een aantal CWI-vestigingen dat medewerkers in meer of mindere mate reeds ervaring met het Wsw-indicatiestellingsproces hebben. Het is aan te bevelen deze 'eigen expertise' te traceren en een 'voortrekkersrol' te geven bij de implementatie. Daarbij denken wij aan zaken als helpdesk en met betrekking tot de kwaliteitsborging.

Gezien de benodigde kennis en het belang van het lokale netwerk raden wij verder aan om bij de 'werving' van de medewerkers ook gericht gebruik te maken van de bestaande expertise bij SW-bedrijven. Hiertoe zal het CWI wel beleid dienen te ontwikkelen om er zorg voor te dragen dat personen met de juiste competenties in de organisatie worden gehaald. Tevens zal nagedacht moeten worden op welk moment en op welke wijze overgenomen SW-medewerkers worden ingewerkt en getraind om zich het nieuwe werkproces eigen te maken; de huidige uitvoeringspraktijk zal immers wijzigen.

3.3 Bevorderen uniformiteit beoordelingen

De uniformiteit van de beoordeling is een lastig, maar voor het CWI zeer belangrijk thema. Niet vergeten mag worden dat gebrek aan uniformiteit in de huidige uitvoering een directe aanleiding is geweest om de Wsw-indicatiestelling onder te brengen bij het CWI. Dit legt tegelijkertijd een behoorlijke druk op de schouders van het CWI; de huidige uitvoerders en het ministerie van SZW zullen het CWI op dit punt nauwlettend volgen. Ongeacht de kwaliteit en compleetheid van informatie omtrent de beslissing en ongeacht het efficiënte werkproces zal de CWI-medewerker een professioneel oordeel moeten vellen, waarin per definitie een discretionaire component zit. Daarom vinden wij het van groot belang dat in lagere regelgeving of nadere beoordelingsrichtlijnen de discretionaire ruimte tot aanvaardbaar niveau wordt ingeperkt. Dit zal ongetwijfeld een bijdrage leveren aan de uniformiteit van de beoordelingen en is tevens de basis voor rechtsgelijkheid (een kandidaat in het noorden heeft een even grote kans om toegelaten te worden tot de Wsw als een kandidaat in het zuiden van het land). Het moet bijvoorbeeld voor alle medewerkers helder zijn of een (zwaar) gehandicapt geraakt persoon, die langdurig verzuimt en dus nog een dienstverband heeft met een reguliere werkgever wel of niet¹ in aanmerking komt voor een aanvraag. Uit de pilots blijkt dat op dit moment daar verschillend mee wordt omgegaan. Idealiter zijn die nadere beoordelingsrichtlijnen geformuleerd voordat de landelijke uitrol plaatsvindt. Immers, deze vormen dan een belangrijke pijler voor de training.

Bovendien bestaat het risico dat door het ontbreken van heldere beoordelingsrichtlijnen de CWI medewerker ofwel vaker dan noodzakelijk externe expertise inhuurt ofwel vaker dan noodzakelijk de cliënt tot de doelgroep laat behoren. In het ene geval zullen de uitvoeringskosten hoger worden dan gewenst, in het andere geval zal het aantal positieve indicatiestelling hoger worden dan verwacht. Naar ons idee zullen beide effecten in de beginfase in enige mate optreden. Het is daarom zaak dat uniformiteit in de beoordeling tijdig en adequaat wordt geregeld én te monitoren. Daarbij lijkt ons afstemming met het ministerie van SZW over de uniformiteit gewenst. Mogelijk dat de beoordelingsrichtlijnen in lagere regelgeving vorm gegeven dient te worden. In ieder geval zal naar onze mening ook het ministerie van SZW de vertaling naar de beoordelingsrichtlijnen dienen te onderschrijven. Dit voorkomt (gedeeltelijk) dat het CWI vanuit het veld de kritiek krijgt dat zij eigenmachtig en onjuist een vertaling maakt naar uitvoeringsregels. (Ondanks het feit dat er momenteel geen eenduidige beoordeling in het veld plaats vindt!!)

3.4 Kwaliteitsborging van de uitvoering

Het opstellen van een referentiewerkproces en eenduidige beoordelingsrichtlijnen is nog geen garantie dat de uitvoering landelijk op uniforme wijze plaatsvindt. Een kwaliteitsborgingssysteem is daarom noodzakelijk omdat het daarmee mogelijk wordt de uniformiteit en de prestaties van het CWI te meten en te verbeteren. TNO Arbeid formuleert momenteel in samenspraak met het CWI de hoofdlijnen van zo'n kwaliteitsstelsel.

Een aanpalend aspect is de lokale diversiteit in de huidige beoordelingspraktijk. Enerzijds betekent dit dat het CWI een eigen koers moet varen door in de pilots uit te vinden in welke mate het beoordelingsproces ten opzichte van de huidige uitvoering vereenvoudigd kan worden, waarbij uiteraard de kwaliteit van de beoordeling wordt geborgd. Anderzijds zal het CWI in de landelijke uitrol deze lokale verschillen weer

¹ Mogelijk zijn criteria niet altijd zo hard te formuleren, maar ook mogelijke afwijkingen van een regel dienen te worden ingekaderd.

moeten zien te convergeren en alert moeten zijn dat bestaande 'ingeslopen' beoordelingspraktijken niet door het CWI worden overgenomen. Deze constatering onderstreept nogmaals het belang van een adequate kwaliteitsborging van de beoordelings-systematiek, zowel tijdens de uitrol als in de uitvoering. Ook het opzetten van een onafhankelijke en goed bereikbare Helpdesk kan hierbij helpen.

3.5 Inbedding indicatieproces

Afhankelijk van lokale afspraken en werkwijze neemt het (administratief) volledig maken van de dossier veel tijd in beslag. Mogelijk kunnen vooruitlopend op de invoering met aanleverende partijen afspraken (Service Niveau Overeenkomst – SNO) worden gemaakt om de doorlooptijd in de hand te kunnen houden en te beperken. Met UWV is het waarschijnlijk mogelijk om op landelijk niveau afspraken te maken over de aanleveren van kandidaten en noodzakelijke gegevens, waarbij rekening moet worden gehouden met het gegeven dat CWI's met lokale en/of regionale vestigingen van het UWV te maken krijgen. Met lokale partijen als GGZ-instellingen en bijzondere scholen is dit ingewikkelder. Het is te overwegen of de CWI-districten hierin een rol kunnen spelen, gebruikmakend van een landelijk 'SNO-format'. Tevens dient nagedacht te worden hoe de bestaande lokale netwerken zoveel mogelijk kunnen worden overgenomen door het CWI. Door het terugbrengen van de indicatie-uitvoering (waar nu sprake van is) tot een veertig- tot vijftigtal locaties kan het behouden van de lokale netwerken overigens nog extra bemoeilijkt worden. De waarde van deze netwerken moet niet worden onderschat in verband met een soepele uitvoering van het indicatieproces (inclusief aanmelding).

Een ander aspect dat mogelijk een rol kan gaan spelen bij de inbedding van het indicatieproces is het bestaande 'achterstallige onderhoud'. Bij meerdere locaties bestaan forse 'wachtlijsten' voor de aanmeldingen die niet altijd even goed zichtbaar zijn omdat bijvoorbeeld afgesproken is dat een kandidaat pas formeel in procedure is vanaf het intakegesprek (er is dan formeel geen sprake van een wachtlijst, maar van veel personen die nog uitgenodigd moeten worden voor intake of een oriënterend gesprek). In verband met de overdracht van de indicatiestelling naar het CWI moet worden bezien in hoeverre en op welke wijze hiermee rekening moet worden gehouden. Het lijkt ons zinvol om een landelijke inventarisatie te maken van 'wachtlijsten' en aantallen herindicaties voor 2004/2005 en afspraken te maken over maximale aantallen die aan het CWI worden overgedragen. Dit om te voorkomen dat het opgebouwde stuwmeer van indicaties en herindicaties als een vloedgolf over het CWI heen komt op een moment dat de uitvoering van de Wsw-indicatiestelling nog maar net is gestart.

3.6 Nieuwe invoeringsdatum is gewenst

Om de invoering van de Wsw-indicatiestelling goed te laten verlopen en optimaal gebruik te maken van de reeds bestaande expertise zullen, zoals hierboven beschreven, nog vele zaken nader uitgewerkt, op elkaar afgestemd en geëffectueerd moeten worden. Wij komen dan ook tot de conclusie dat de start per 1 april 2004 van de Wsw-indicatiestelling bij het CWI niet reëel is. Bovendien zijn wij van mening dat naar buiten toe de indruk moeten worden voorkomen dat het CWI van de ene op de andere dag de Wsw-indicatiestelling kan en gaat uitvoeren. Wij stellen daarom voor om vanaf de 'invoeringsdatum' of 'startdatum' uit te gaan van een 'invoeringstraject' van circa drie maanden.

Naar onze mening kan dan worden afgesproken dat het CWI in of rond het vierde kwartaal van 2004 een invoeringstraject van drie maanden start dat op een nog te bepalen datum leidt tot een goed geïmplementeerd indicatiestelling voor de Wsw. In deze eerste tussenrapportage worden weliswaar de nodige 'voetangels en klemmen' geconstateerd, maar zwaarwegende argumenten om te twijfelen aan het uiteindelijke succes van een CWI Wsw-indicatiestelling zijn het naar onze mening zeker niet!

Bijlage 1: Beschrijving uitvoering per pilot

Aanpak algemeen

Het pilotplan wordt uitgevoerd op zeven CWI-locaties², die door het CWI in afstemming met TNO Arbeid zijn bepaald. De pilots worden uitgevoerd in de periode van oktober 2003 tot medio januari 2004. Het CWI, op de locaties vertegenwoordigd door de vestigingsmanager, is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pilots. TNO Arbeid ondersteunt, zowel procesmatig als inhoudelijk, de locaties bij het opstarten en de uitvoering van de pilots. Daarnaast volgt en monitort TNO Arbeid op gestructureerde wijze de uitvoering in de zeven pilots. Doel hiervan is het genereren van bruikbare informatie om de vragen (doelstellingen) uit het pilotplan te kunnen beantwoorden in de eindevaluatie. Hiertoe heeft TNO Arbeid aan elke pilotlocatie een vaste TNO-coördinator toegewezen, die ook onderling het nodige afstemmingsoverleg voeren. Als handreiking voor de in- en uitvoering heeft TNO Arbeid voor de CWI-vestigingsmanagers van de pilotlocaties het 'Draaiboek pilots Wsw-indicatiestelling CWI' ontwikkeld. Daarnaast zijn er voor de locaties een aantal documenten ontwikkeld zoals een monitorformulier en een statusoverzicht om het proces op dossierniveau te kunnen monitoren. Zie voor een volledig overzicht van de verspreide documenten bijlage 2.

Opstarten pilots

In de voorbereiding op de pilots is veelvuldig overleg noodzakelijk gebleken, zowel tussen CWI en TNO, als intern bij CWI en TNO afzonderlijk. Bij de aftrap van het project was al duidelijk dat niet alle inhoudelijke en organisatorische vraagstukken op voorhand konden worden 'ingevuld'. Gaandeweg bleken echter meer zaken te spelen dan voorzien, waardoor de complexiteit van het project is toegenomen. Het verkrijgen van draagvlak bij de lokaal betrokken partijen (CWI, gemeente, SW-bedrijf en indicatiecommissie) kostte meer tijd en energie dan gepland. Dit is onder meer het gevolg van het feit dat de uitvoering op de zeven locaties uiteenloopt. TNO heeft daarom per locatie afzonderlijke afspraken moeten maken over het inpassen van het pilotproces en het benutten van de lokale expertise

Op initiatief van de TNO-coördinatoren heeft in oktober op elke locatie (op Schiedam na) een aftrapbijeenkomst plaats gevonden waarvoor alle betrokken partijen (CWI lokaal + vestiging, Wsw-bedrijf en/of gemeente, Indicatiecommissie en TNO Arbeid) zijn uitgenodigd. Uit deze aftrapbijeenkomsten en de daaropvolgende contacten tussen de pilotlocaties en de TNO-coördinator blijkt dat de wijze waarop het huidige proces indicatiestelling Wsw is georganiseerd en ingevuld per locatie sterk verschilt. Bij het maken van de uitvoeringsafspraken per locatie hebben de TNO-coördinatoren er naar gestreefd zo veel mogelijk tegemoet te komen aan deze heterogeniteit van de lokale uitvoering en tegelijkertijd te bewaken dat tijdens de pilot het voorgestelde werkproces en de beoordelingssystematiek op, voor de evaluatie cruciale onderdelen, uniforme wijze wordt uitgevoerd.

Inmiddels hebben op alle locaties instructiebijeenkomsten plaatsgevonden, waar ook de uitvoerende pilotmedewerkers bij aanwezig waren. Het resultaat hiervan is dat medio november alle locaties zijn begonnen of een start hebben gemaakt met het volgen van de gemaakte afspraken toeleiden en behandelen van de dossiers.

² Pilotlocaties zijn: Beverwijk, Den Haag, Groningen, Maastricht, Nijmegen, Schiedam en Tilburg.

Eerste indruk per locatie

Hieronder beschrijven wij per locatie enkele kenmerken en de stand van zaken van de zeven pilots. In de eindrapportage zal een uitvoeriger beschrijving per locatie worden opgenomen.

Groningen:

Positieve houding bij betrokkenen vanuit het CWI (wat minder vanuit het SW-bedrijf). CWI medewerkers hebben zich laten informeren bij het SW-bedrijf, hebben gezamenlijk met een medewerker van het SW-bedrijf zes behandelde dossiers doorgenomen en hebben een vergadering van de indicatiecommissie bijgewoond. In week 50 zullen de eerste intakegesprekken op de CWI-locatie gaan plaatsvinden. Er zijn afspraken gemaakt voor de instroom van 30 dossiers, mogelijk wordt er in een later stadium (als instroom qua doorlooptijd niet zinvol meer is) nog gewerkt met dossiers in fase 3. Eerste inhoudelijke vragen over de beoordeling zijn gesteld en beantwoord door TNO.

Beverwijk:

Aanvankelijk hikte men bij het CWI nogal aan tegen de benodigde capaciteit, maar dit staat nu goed op de rails. Naast twee administratieve krachten zijn drie adviseurs en de CWI-manager bij het project betrokken. Er wordt goed samengewerkt met het SW-bedrijf. Er zijn afspraken gemaakt voor gezamenlijke intakegesprekken bij het SW-bedrijf. Verder heeft het SW-bedrijf inmiddels een tiental dossiers aangeleverd die geheel voor monitoring in aanmerking kunnen komen. Binnenkort zullen afspraken gemaakt worden over de overige dossiers.

Maastricht:

Sinds mei voert het CWI Maastricht het secretariaat van de Wsw-indicatiecommissie. Hoewel het nieuwe werkproces er anders uit zal zien, wordt ervaring opgedaan met de doelgroep en het indicatieproces. Naast het secretariaat van de commissie levert het CWI momenteel ook nog de arbeidsmarktdeskundige voor de commissie. Zowel de secretaris als de arbeidsmarktdeskundige zijn adviseur W&I en nemen deel aan de pilot. Er is extra capaciteit (in dagen) vrijgemaakt voor de adviseurs en een administratieve kracht om in de pilot een substantiële hoeveelheid dossiers te kunnen verwerken. Na een laatste instructiebijeenkomst op 14 november is Maastricht in week 47 van start gegaan. In die week zijn 8 dossiers opgepakt, waarvan de helft al in behandeling was. Maastricht zal de dossiers zonder de adviezen bij de indicatiecommissie aanleveren, zodat die eerst 'onbeïnvloed' hun eigen advies kunnen stellen. Daarna vergelijkt men de uitkomsten met de adviezen van het CWI. De manager zal dus naast zijn adviseurs bij de cie.-vergaderingen aanwezig zijn. Maastricht pakt het serieus aan.

Nijmegen:

Rond de start is enige discussie geweest over de daadwerkelijke uitvoering van de pilot en de invulling daarvan. Hierdoor is vertraging ontstaan bij het instellen van de pilot. In overleg met het CWI is besloten om de pilot uit te laten voeren door de huidige intake-medewerkers van de gemeente, aangevuld met een medewerker van het CWI. Inmiddels zijn, na een 'sollicitatieprocedure' een adviseur en administratief medewerker van het CWI (gezaamenlijk 1 FTE) toegevoegd aan en twee intakers van de gemeente. De medewerkers van het CWI worden door de gemeente ingewerkt op het terrein van de Wsw en de indicatiestelling. De behandeling van de dossiers conform de pilotafspraken is in week 48 voorzichtig van start gegaan. De verwachting is dat medio januari 2004 op deze wijze circa 35 dossiers geheel of gedeeltelijk zijn behandeld. De gemeente Nijmegen stelt zich inzake de pilot kritisch, maar constructief op.

Tilburg:

In voorbereiding op de pilot heeft CWI-Tilburg een werkplan opgesteld. Dit werkplan bevat het werkproces zoals dit in de toekomst er uit zal zien, een aantal specifieke interventiemomenten, een overzicht van taak- en eindverantwoordelijken en een lijst met de belangrijkste vragen die op dit moment spelen bij CWI Tilburg. Vervolgens zijn er twee startbijeenkomsten gehouden: één inhoudelijke bijeenkomst waar ingegaan kon worden op het werkplan en één praktische 'kick-off-meeting' waar de afspraken omtrent de overdracht van dossiers ten behoeve van de pilot gemaakt konden worden.

Bij de eerste bijeenkomst waren aanwezig leden van de indicatiecommissie, vertegenwoordigers van het SW-bedrijf, medewerkers van TNO Arbeid en medewerkers van het CWI. De praktische bijeenkomst werd bijgewoond door alle betrokkenen bij de pilot: alle medewerkers van het CWI, twee procesbewakers van de indicatiecommissie en de pilotcoördinator van TNO Arbeid.

In Tilburg is men inmiddels gestart met de overdracht van dossiers ten behoeve van de pilot. In drie koppels van twee (één adviseur en één administratief medewerker) nemen de CWI-medewerkers in de eerste week (49) 2 dossiers per koppel in behandeling. De week daarop worden daar per koppel 3 dossiers aan toegevoegd. Het streven is uiteindelijk 30 dossiers behandeld te hebben. Niet ieder dossier bevindt zich in dezelfde fase van behandeling. Met name de eerste dossiers bevinden zich nog in de startfase (vóór de intake). De komende weken zullen de CWI-medewerkers in toenemende mate betrokken raken bij de intakegesprekken en het vervolg van de indicatiestelling. De procesgang na de intake wordt door CWI en indicatiecommissie afzonderlijk uitgevoerd. Eind week 49, begin week 50 zal de pilotcoördinator van TNO Arbeid een korte instructiebijeenkomst beleggen ten behoeve van het gebruik van de pilotformulieren.

Den Haag:

Na de aftrapbijeenkomst is een bespreking geweest waarin het SW-bedrijf en de voorzitter van de indicatiestellingcommissie het proces hebben weergegeven. Daarbij zijn verschillen geconstateerd met het werkproces dat in de pilots wordt gehanteerd. Afsproken is om hier pragmatisch mee om te gaan. Daarnaast hebben CWI medewerkers op locatie kennis gemaakt met het SW-bedrijf. Ook zijn zij aanwezig geweest bij een vergadering van de indicatiestellingcommissie waarbij zij vooraf dossiers konden inzien. Ondertussen is gestart met de behandeling van een eerste tiental dossiers.

Vanuit het CWI zijn twee adviseurs Werk & Inkomen en de vestigingsmanager betrokken. Zij hebben positief kritisch het gehele programma (introductie, training, aftrapbijeenkomst ed) gevolgd. Dit heeft ondertussen reeds geleid tot waardevolle suggesties voor de uitrol en zinvolle constatering over de huidige uitvoeringspraktijk.

Schiedam:

In verband met het afvallen van de eerder aangemerkte pilotlocatie is Nieuwe Waterweg Noord later gestart met de aftrapbijeenkomst. Eén medewerker was aanwezig op de trainingsdagen. Er staan afspraken gepland voor een bezoek aan de SW-bedrijven in combinatie met overleg over de huidige werkwijze en er is een afspraak gepland met [Aob] Compaz. Op het ogenblik hebben de drie gemeentes in het gebied dat Nieuwe Waterweg Noord bestrijkt (Vlaardingen, Schiedam en Maassluis) gezamenlijke afspraken gemaakt over de uitbesteding aan deze organisatie.

Bijlage 2: Memo's TNO Arbeid op vragen uit het veld

Vanuit de pilotlocaties zijn vragen gesteld over de Wsw-indicatiestelling. Deze vragen zijn beantwoord op basis van de expertise die TNO Arbeid op dit terrein heeft opgebouwd. Daarbij zijn de antwoorden nagegaan bij deskundigen uit het veld.

1^e memo vraag en antwoorden CWI Wsw-indicatiestelling (14 november 2003)

Beste deelnemers van het CWI-project Wsw-indicatiestelling,

Hierbij sturen wij u een aantal vragen die door één van de pilotlocaties aan TNO zijn voorgelegd. Het antwoord van TNO (gecheckt bij experts uit het veld) treft u onder elke vraag aan. Op deze wijze hopen we u op de hoogte te houden van de beoordelingsdilemma's die in de pilots naar voren komen en u handreikingen te bieden voor oplossingen.

Dus als u inhoudelijke vragen heeft, kunt u deze voorleggen aan Astrid Hazelzet 023 554 99 63 of a.hazelzet@arbeid.tno.nl, zij zal zo snel mogelijk op uw vragen reageren. Een geanonimiseerde versie van de vragen en antwoorden wordt vervolgens onder de pilotlocaties verspreid.

Wij hopen u voor dit moment voldoende te hebben geïnformeerd,

1. **Hoe uitgebreid dient de onderbouwing van het advies te zijn?**

Antwoord: Onderbouwing van een 'ja' of 'nee' op een vraag uit de beslistabel is voldoende. Jullie krijgen binnenkort een format waarop het een en ander ingevuld kan worden.

2. **Bij het SW-bedrijf wordt gebruik gemaakt van een intakeprofiel, is het de bedoeling dat we deze ook gaan gebruiken?**

Antwoord: Voorlopig niet: het ministerie van SZW stelt dit in de huidige wet- en regelgeving nog wel verplicht, maar buigt zich nu over de vraag of zij die verplichting wil handhaven. TNO heeft het ministerie geadviseerd dat niet te doen, want dat compliceert de beoordeling alleen maar weer (intakeprofiel moet in ieder geval ook door een arts ingevuld worden). Dit betekent overigens wel dat of het SW-bedrijf of de indicatiecommissie het intakeprofiel moet invullen, het intakeprofiel is in de huidige situatie nog een verplichte bijlage bij de beschikking die de gemeente afgeeft.

3. **Tevens wordt gebruik gemaakt van een sollicitatieprofiel, in te vullen door de klant, tijdens de pilot zeker wel gebruiken, maar misschien is er op een andere locatie een andere bruikbaarere iets.**

Antwoord: Gebruik op de locatie vooralsnog de formulieren die er zijn en waar jullie mee uit de voeten kunnen. Na de pilots zullen we kijken welk formulier het beste waarvoor kan worden ingezet. Dus sollicitatieprofiel kan onderdeel uitmaken van de formulierenset die door de aanvrager moet worden ingevuld, dit is echter geen verplicht document (als het er niet bij zit is dit geen reden om behandeling niet te starten / te stoppen etc.).

4. **Tijdens het bestuderen van de dossiers blijkt dat het ontbreken van de persoonlijke indruk fors belemmerend te werken op de oordeelsvorming.**

Antwoord: een gefaseerde aanpak is aan te bevelen: als de informatie helder is, kan er actie worden ondernomen, is de informatie niet helder dan is een gesprek met de aanvrager op zijn plaats (op voorwaarde dat aan de formele vereisten is voldaan)

5. **In de gespreksrapportage van de casemanager worden een aantal items opgenomen:**

- stand van zaken
- opleiding
- voorgeschiedenis
- aard van de klachten/handicap
- voorkeur werksoorten
- verdere procedure
- algemene indruk

Deze vorm van rapporteren in eerste instantie overnemen?

Antwoord: zie opmerking onder punt 3.

6. **Wat kan een jobcoach bieden (tijd/begeleiding) in vergelijking met de intensiteit van begeleid werken door DSW?**

Antwoord: Begeleid werken vooronderstelt de inzet van een jobcoach die in het bezit dient te zijn van een geldig certificaat. Begeleid werken door een sw-bedrijf is tot op heden bij wet verboden. Begeleid werken door de DSW bestaat dus niet.

7. **Verslavingsproblematiek is voor het SW-bedrijf/indicatiecommissie duidelijk een indicatie voor WSW.**

De beoordeling hiervan is lastig. Tips?

Antwoord: Verslaving leidt niet per definitie tot een toelating. Loop de vragen uit de beslistabel consequent door, dan blijkt vanzelf wel waar de kandidaat 'eruit valt' of niet. Voor de beoordeling gaat het er om of met de verslaving kan worden gewerkt en of er maatregelen / voorzieningen nodig zijn die uitsluitend binnen de sw kunnen worden geboden.

8. **Komen medische termen tegen, verder de ICDHcodes en hoofdcodes bv WCC1 en mensen geven op welke medicatie ze gebruiken.**

Antwoord: jullie hebben nodig een medisch woordenboek, codelijst, boek waarin medicatie staat vermeld. Schaf ICDH-1 aan ('het rode boekje'), vraag bij UWV een handboek aan over beperkingen en werkaanpassingen (in Tilburg heeft men met dit boek goede ervaringen). Van TNO krijgen jullie zsm nog een aantal internetadressen en titels van naslagwerken op.

9. **Op welke aspecten dient er bij een dossier en de oordeelsvorming worden gelet?**

Antwoord: volg de vragen en toelichtingen op de beslistabel, dan zouden jullie een heel eind moeten kunnen komen. Let op de dossiergegevens: zijn deze recent, is de informatie compleet, zitten er tegenstrijdigheden in of zijn de dossiergegevens consistent?

10. **Hoe worden ontslagzaken, na de pilot afgehandeld?**

Antwoord: Hier komen we in een later stadium op terug.

2^e memo vragen en antwoorden CWI Wsw-indicatiestelling (28 november 2003)

Beste deelnemers aan de CWI-pilot Wsw-indicatiestelling,

Hierbij sturen wij u een aantal vragen die door de pilotlocaties aan TNO Arbeid zijn voorgelegd. Het antwoord van TNO (gecheckt bij experts uit het veld) treft u onder elke vraag aan (cursief). Op deze wijze hopen we u goed op de hoogte te houden van de beoordelingsdilemma's die in de pilots naar voren komen en u handreikingen te bieden voor oplossingen.

Dus als u inhoudelijke vragen heeft, kunt u deze voorleggen aan Astrid Hazelzet 023 554 99 63 of a.hazelzet@arbeid.tno.nl, zij zal zo snel mogelijk op uw vragen reageren. Een geanonimiseerde versie van de vragen en antwoorden wordt vervolgens onder alle pilotlocaties verspreid.

Wij hopen u voor dit moment voldoende te hebben geïnformeerd,

Aandachtspunten/vragen/opmerkingen etc.

1. **'Het intakeprofiel speelt een prominente rol, waarbij door de indicatiecommissie steeds wordt aangegeven welke branchegeschiktheid aan de orde is. Codes van de branches hebben we niet (voor herindicaties zeker van belang). In de nieuwe situatie maken we geen gebruik van het intakeprofiel. Door de casemanagers van de SW-organisatie wordt aangegeven dat het aangegeven door de commissie van branchegeschiktheid een belangrijk hulpmiddel is voor plaatsing bij het SW-bedrijf.'**

Antwoord:

T.a.v. vraag over 'branchegeschiktheid'

In de aanloop naar de onafhankelijke indicatiestelling per 1 januari 1998 is een lobby gevoerd om drie zaken voor elkaar te krijgen: 1. gemeenten moeten de verantwoordelijkheid krijgen om onafhankelijke indicatiecommissies in te stellen, 2. de indicatiestelling moet NIET te specifiek zijn omdat daarmee inschakelingsmogelijkheden van geïndiceerden onbenut zouden kunnen blijven en 3. geen verplicht voorgeschreven profielensysteem. De lobby is op deze 3 punten geslaagd.

TNO Arbeid is daarom van mening dat de beoordeling van geschiktheid voor een specifieke SW-branche of -functie geen rol mag spelen bij de indicatiestelling. Want bij de indicatiestelling gaat het primair om de vraag of een kandidaat als gevolg van zijn beperkingen alleen tot werken in staat is met werkaanpassingen die niet realiseerbaar zijn in een reguliere werkomgeving. De beoordeling in welke branche en functie de SW-geïndiceerde het best tot zijn of haar recht komt, is primair de verantwoordelijkheid van de SW-organisatie.

Dat de betreffende SW-organisatie in kwestie hecht aan uitspraken over de branchegeschiktheid is een kwestie van "couleur locale". Als SW-bedrijven dit aan indicatiecommissies vragen, dan kunnen die commissie hierover vrijblijvend advies uitbrengen. Veel SW-bedrijven kiezen er echter voor om op basis van de informatie ZELF te zoeken naar de meest geschikte werkplek / branche voor de geïndiceerde.

Overigens kan het geen kwaad als de CWI-beoordelaars enig inzicht hebben in de functies die bij het SW-bedrijf beschikbaar zijn. In het deel 'Regelgeving' dat is opgenomen in de door het ministerie van SZW samengestelde cassette 'Gereedschap voor

oordeelsvorming' (2000) is het SW-functieboek Profielensysteem opgenomen. Hierin staat een groot aantal voorbeeldfuncties genoemd, ingedeeld naar branches/hoofdgroepen van functies (Industrie, Natuur en Bouw, Grafische Sector, Facilitaire Diensten, "MACSPLIT" (onder andere administratief, inkoop, productondersteuning, informatisering) die beschikbaar zijn in de sociale werkvoorziening. Er zijn wel regionale verschillen als het gaat om het aanbod van functies. Daarom adviseert TNO de CWI-ers een kijkje te gaan nemen bij de sociale werkvoorziening (rondleiding of iets dergelijks) om zich op dit punt goed te laten informeren.

T.a.v. vraag over intakeprofiel

Op dit moment is nog onduidelijk of een ingevuld intakeprofiel als verplichting wordt opgenomen in de wet- en regelgeving. TNO Arbeid vindt dat in de geest van de nieuwe wetgeving zo'n verplichting niet past bij de vereenvoudiging van het indicatieproces die wordt nagestreefd.

2. **'Tijdens de vergadering van de indicatiecommissie die we een keer hebben bijgewoond, kwam naar voren dat er een beleid is geformuleerd m.b.t. TBS-patiënten (o.a. het eerste jaar binnen blijven op de SW-organisatie, uitzonderingen daargelaten). Wat houdt het beleid in (is dit landelijk beleid?). Welke afspraken liggen er?'**

Antwoord: er is geen sprake van landelijk beleid op dit punt. In het algemeen geldt dat ervoor moet worden gewaakt dat de indicatiestelling allerlei (detail-) richtlijnen meegeeft aan de instantie die verantwoordelijk is voor de plaatsing (zie ook opmerking onder 1.)

Vuistregel moet zijn: indicatiesteller moet informatie meegeven die voor de plaatsing van de geïndiceerde direct relevant is. In het huidige beleid betekent dit dat de indicatiecommissie in voorkomende gevallen (en bij ex-TBS-ers KAN dit het geval zijn maar hoeft niet) aangeeft dat als maatregel / voorziening vooralsnog een "interne" plaatsing, d.w.z. geen detachering, op zijn plaats is.

3. **'Zijn er meer doelgroepen waarbij er sprake is van beleid en afspraken?'**

Antwoord: de doelgroepomschrijving is vastgelegd in de wet, de 'experimentele' beslistabel van het ministerie van SZW (vraag 1 tot en met 6) geeft hiervan een nadere specificering (beoordelingscriteria). Desondanks kan TNO Arbeid zich voorstellen dat op termijn bepaalde groepen onder strikte voorwaarden zo goed als automatisch worden toegelaten tot de SW.

4. **'Naast begeleid werken, kwam ook WOL/Werken Op Locatie en detacheren aan de orde. In de beslisboom vinden we uitsluitend begeleid werken terug, moet hierin worden genuanceerd?'**

In de boekjes 'Indicatiestelling sociale werkvoorziening, een handreiking' en 'Naslagwerk voor CWI-functionarissen over de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en moderniseringsvoorstellen' (beide samengesteld door TNO Arbeid en uitgereikt na afloop van instructiebijeenkomst) wordt de visie van verschillende partijen op begeleid werken beschreven. Daarin worden verschillende vormen onderscheiden (beschut werken, begeleid werken extern, detachering).

De indicatiestelling begeleid werken gaat in de kern om de vraag of er zwaarwegende argumenten zijn om een kandidaat niet te indiceren voor begeleid werken. TNO Arbeid interpreteert dit als volgt: in principe krijgen alle positief geïndiceerden een indicatie voor begeleid werken, tenzij er contra-indicaties zijn die effectuering ervan in de weg staan.

5. 'Wat houdt het 4x 10 onderzoek concreet in? (Onderdeel van de beslisboom vraag 6).'

Antwoord: de arbeidskundige van de indicatiecommissie kan jullie hier alles over vertellen. Bij twijfel over of de kandidaat voldoet aan het 4*10 criterium wordt namelijk in de meeste gevallen een arbeidskundig onderzoek aangevraagd. Overigens heeft de voorzitter van de indicatiecommissie in Tilburg (Wilbert Willems) op de tweede trainingsdag in oktober aangegeven dat het sporadisch voorkomt dat een kandidaat onder de ondergrens 'zakt'.

6. 'Regelmatig melden zich dove mensen aan voor WSW. Doventolk inschakelen? Eerst de klant vragen? Hoe, waar, financiering?'

Antwoord: dat wat nodig is om juiste informatie t.b.v. de indicatiestelling boven tafel te krijgen moet gebeuren, dit kan dus ook betekenen de inhuur van een dure tolk als dat nodig is (omdat kandidaat niet of onvoldoende Nederlands spreekt). Overigens is het zo dat een dove meestal netwerk heeft dat kan worden ingeschakeld bij de informatieverzameling.

7. 'Is het bij andere SW bedrijven ook gebruikelijk dat (Z)MLK leerlingen stage lopen bij het SW bedrijf.'

Antwoord: Bij de SW-organisatie in Tilburg lopen (Z)MLK leerlingen alleen stage als de (Z)MLK-school heeft ervaren dat stages in een reguliere werkomgeving niet of nauwelijks lukken.

Bijlage 3: Overzicht tot nu toe opgeleverde documenten

1. Pilotplan Wsw-indicatie CWI, versie 2.0, TNO Arbeid: B. Fermin en A. Revenboer, 26 september 2003
2. Ontwerp werkproces Wsw-indicatie CWI, versie 2.0, TNO Arbeid, 18 september 2003
3. Indicatiestelling sociale werkvoorziening, een handreiking, versie 0.2, samengesteld door TNO Arbeid, 21 oktober 2003
4. Draaiboek pilots Wsw-indicatiestelling CWI in het kort, TNO Arbeid, 7 november 2003
5. Monitorformulier Pilot Wsw-indicatie CWI, versie 2.0, TNO Arbeid, 7 november 2003
6. Statusoverzicht dossiers van pilotlocatie (Excel-bestand) + instructie bij statusoverzicht dossiers, TNO Arbeid, 11 november 2003
7. CWI-pilotproject Wsw-indicatiestelling, naslagwerk voor CWI-functionarissen over de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en moderniseringsvoorstellen, samengesteld door TNO Arbeid: A. Hazelzet, oktober 2003
8. Rapportageformulier bij gebruik Wsw-beslistabellen, versie 1.0 (voorbeeldformulier), TNO Arbeid (naar format Tilburg)
9. Overzicht REA-voorzieningen, bron: ministerie van SZW, oktober 2003
10. Indicatie Sociale Werkvoorziening, praktijkvoorbeeld, A. Hazelzet, C. Wevers, R. Cremer, C. Koene en L. Lindhout, SZW december 2000
11. Wijzigingen in ('oude') beslistabellen Bijlage I, II, III en IV behorende bij Besluit indicatie sociale werkvoorziening, artikel 3, Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, versie 1.0, september 2003
12. Verslag bevindingen trainingdagen 22 en 23 oktober 2003, brief aan J. Deelstra, TNO Arbeid: A. Revenboer, 31 oktober 2003
13. 1e memo vragen en antwoorden CWI Wsw-indicatiestelling, TNO Arbeid: A. Hazelzet, 14 november 2003
14. 2e memo vragen en antwoorden CWI Wsw-indicatiestelling, TNO Arbeid: A. Hazelzet, 28 november 2003

