



# Hoe werkt een SW-bedrijf?

In Nederland zijn zo'n 92 SW-bedrijven (Sociale Werkvoorzieningsbedrijven). Er worden in totaal ongeveer 100.000 mensen in of via SW-bedrijven aan het werk geholpen. De belangrijkste taak van SW-bedrijven is het bieden van een passende werkplek aan mensen met een arbeidshandicap die door hun beperking geen gewone baan kunnen vinden maar daarbij geholpen moeten worden. Hoe dit in de praktijk werkt, kunt u hierna lezen.

## SW-bedrijven: uitvoeren van de Wet sociale werkvoorziening

In de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is opgenomen dat gemeenten formeel eindverantwoordelijk zijn voor de uitvoering van deze wet. Gemeenten bepalen het beleid, maar laten de uitvoering veelal over aan SW-bedrijven. De uitvoering gebeurt niet overal op dezelfde manier, dit is afhankelijk van de situatie op lokaal niveau. Er zijn echter wel gemeenschappelijke thema's te onderscheiden.

Iedere gemeente heeft zijn eigen wachtlijst waar mensen op staan die in aanmerking komen voor een werkplek in het kader van de Wsw. De wachtlijst is ontstaan omdat er met het landelijk beschikbare budget onvoldoende plaatsen te bekostigen zijn. Er kan dus niet voor iedere geïndiceerde direct na de indicatie een passende plek gezocht worden. Zodra iemand aan de beurt is om in aanmerking te komen voor een baan in het kader van de Wsw, zijn er verschillende opties mogelijk.

- Werken bij een SW bedrijf in een beschermde omgeving. De kandidaat gaat aan de slag binnen de muren van het SW-bedrijf of met een groepje buiten, bijvoorbeeld in de groenvoorziening. De CAO-Wsw is van toepassing.
- Werken via een SW-bedrijf: detachering. De kandidaat gaat aan de slag bij een regulier bedrijf middels detachering. Dat kan individueel zijn of met een groepje van werknemers. Ook hier is de CAO-Wsw van toepassing.
- Met begeleiding werken bij een regulier bedrijf: begeleid werken. Als de kandidaat met begeleiding van een begeleidingsorganisatie of het SW-bedrijf bij een regulier bedrijf in dienst

komt, spreken we van begeleid werken. De arbeidsvoorwaarden die in dat bedrijf gelden, zijn van toepassing.

## Het vinden van een geschikte baan

Via het SW-bedrijf wordt de kandidaat aan een geschikte baan geholpen. Via een test- en ontwikkelingsfase wordt duidelijk waar de mogelijkheden maar ook waar de ontwikkelingsgebieden liggen van de kandidaat. In deze periode wordt aandacht geschonken aan de persoonlijke ontwikkeling, de ontwikkeling van sociale vaardigheden, de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden en vakinhoudelijke scholing. In veel gevallen werkt de kandidaat een tijdje in het SW-bedrijf om zo inzicht te krijgen in zijn mogelijkheden en beperkingen, arbeidsritme op te doen en om werkervaring te krijgen. In deze periode kan ook de ontwikkeling in de richting van een bepaald vak worden ingezet, bijvoorbeeld schoonmaak.

Na deze fase wordt ook bekeken wat het beste past bij de kandidaat: werken in een beschutte omgeving, detachering of begeleid werken.

## Soorten werkzaamheden

SW-bedrijven bieden verschillende soorten werk aan SW-werknemers aan. Vroeger was het aanbod van werk erg gericht op productie zoals houtbewerking, drukwerk, metaalbewerking en inpakken. Ook groenvoorziening is altijd een belangrijke activiteit van SW-bedrijven geweest. Het wordt voor SW-bedrijven in toenemende mate lastig om veel verschillende soorten werk op een goede manier uit te kunnen voeren. Vaak zijn er hoge investeringskosten, strenge veiligheidseisen en een snel veranderende techniek, waardoor sommige werksoorten

minder geschikt worden voor de doelgroep. Daarnaast is er veel concurrentie van lage-lonen landen. De laatste jaren richten SW-bedrijven zich daarom ook steeds meer op dienstverlenende activiteiten. Dit zijn activiteiten die weinig investering kosten, arbeidsintensief zijn en vaak niet verplaatst kunnen worden naar het buitenland. Populaire activiteiten van SW-bedrijven zijn groenvoorziening, postverwerking, horeca en schoonmaak. Dit zijn vaak hele geschikte werksoorten voor de doelgroep.

## Arbeidsvoorwaarden

Voor alle SW-werknemers die in het SW-bedrijf werken of die gedetacheerd zijn, geldt de CAO-Wsw. Gemeenten zijn formeel de werkgever voor deze werknemers. De CAO-Wsw komt tot stand na onderhandelingen tussen de vakbonden ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak aan de ene kant en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) aan de andere kant. Gedurende maximaal de eerste vijf jaar ontvangen nieuwe werknemers het minimumloon, daarna worden ze volgens functieloon ingeschakeld. Gemiddeld ligt het loonniveau onder SW-werknemers op 120 à 130 % van het Wettelijk Minimumloon. De CAO kent geen contractswisselingsparagraaf zoals de CAO-Schoonmaak die kent. •

## Artikelenreeks over Sociale Werkvoorziening

Dit artikel is het tweede in een reeks van drie artikelen over de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). Deze artikelen worden uitgebracht in het kader van het samenwerkingsverband dat OSB en Cedris, brancheorganisatie voor sociale werkvoorzieningsbedrijven gesloten hebben. In 2008 zijn OSB en Cedris gestart met het project dat als doel heeft om de samenwerking tussen beide sectoren te stimuleren. In 2008 is een aantal bijeenkomsten georganiseerd om leden van beide brancheorganisaties te laten kennismaken met elkaar. Vanuit die bijeenkomsten kwam de behoefte van schoonmaakbedrijven aan feitelijke kennis over de Wsw naar voren.

In 2009 wordt in iedere OSB Today vanuit een andere invalshoek aandacht aan dit onderwerp besteed.

Volgende OSB Today: 'Hoe ziet de toekomst van een SW-bedrijf eruit?'

## Meer informatie

[www.osb.nl](http://www.osb.nl)  
[www.cedris.nl](http://www.cedris.nl)  
[www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)  
[www.aanhetwerketdewsw.nl](http://www.aanhetwerketdewsw.nl)

## drs. Evelyne Simons

beleidssecretaris arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, OSB