



Hoe ziet de toekomst van een SW-bedrijf eruit?

Cedris is de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie. De leden van Cedris voeren onder andere de Wet sociale werkvoorziening uit. Meer dan 100.000 mensen worden door deze bedrijven begeleid en ondersteund naar passend werk.

drs. Caroline van Wijgerden, senior medewerker bij Cedris

Alle 92 SW-bedrijven zijn verschillend, maar ze hebben één ding gemeen: ze bieden of organiseren allemaal werk voor mensen met een arbeidshandicap. De wettelijke kaders veranderen. Maar de kerntaak blijft hetzelfde.

Veranderingen in de wet

De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) bestaat al sinds 1969. De wet is bedoeld om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap aangepast werk te bieden. In de loop van de jaren is er zowel in de wetgeving als ook in de bedrijven die de Wsw uitvoeren, veel veranderd. Dit komt vooral door maatschappelijke veranderingen. Jaren geleden was het hoofddoel van de Wsw vooral om mensen werk te kunnen bieden; vaak was dat in een beschutte omgeving. Tegenwoordig mogen mensen met een beperking gelukkig veel meer zichtbaar zijn in de maatschappij, en daarmee ook op de arbeidsmarkt.

Dat betekent wel dat de functie van het SW-bedrijf verandert. Aan de ene kant nog steeds beschut werk blijven bieden aan degenen die daarop aangewezen zijn, maar aan de andere kant veel meer dan vroeger ervoor zorgen dat mensen met een Wsw-indicatie terecht kunnen bij 'reguliere' werkgevers, zoals schoonmaakbedrijven. Die trend heeft zich vertaald in de wetgeving. Vanaf 1998 is het Begeleid Werken geïntroduceerd, een werkvorm waarbij mensen met Wsw-subsidie en onder begeleiding van een jobcoach in dienst komen van een reguliere werkgever. In 2008 is de wet opnieuw veranderd, onder de noemer 'modernisering van de Wsw'. Doel van die wijziging was onder andere om nog meer de nadruk te leggen op doorstroom naar zo regulier mogelijk werk.

Fundamentele herbezinning

Ondanks deze wijzigingen lukt het onvoldoende om veel mensen te plaatsen bij reguliere werkgevers. Ook zijn er wachtlijsten voor de Wsw, waardoor er toch nog mensen aan de kant staan. De toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Aboutaleb, constateerde dat meer doorstroom alleen maar gerealiseerd kan worden als er fundamentele veranderingen doorgevoerd worden in de Wsw. Hij heeft daarom een commissie ingesteld, onder leiding van oud-minister

Meer informatie

www.osb.nl
www.cedris.nl
www.minszw.nl
www.aanhetwerkmetdewsw.nl

Artikelenreeks over Sociale Werkvoorziening

Dit artikel is het eerste 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 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.

Bert de Vries, om voorstellen te doen hoe de belemmeringen in de huidige wet- en regelgeving weggenomen kunnen worden en hoe gestimuleerd kan worden dat méér mensen dan nu geplaatst kunnen worden bij een reguliere werkgever. De commissie De Vries leverde in het najaar van 2008 een advies aan het kabinet. De commissie bedacht één systeem dat geldt voor iedereen die niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (dat kunnen ook mensen zijn die nu niet onder de Wsw vallen). De bedoeling daarvan is dat de mens centraal staat en niet de regelingen. Via een meting wordt bepaald wat iemands 'loonwaarde' is, oftewel zijn arbeidsproductiviteit. De uitkomst bepaalt uiteindelijk wat de werkgever betaalt aan loon; vanuit de uitkering wordt het inkomen van de persoon aangevuld, zodat hij of zij toch zicht heeft op het wettelijk minimumloon.

Het kabinet heeft grote delen van het advies overgenomen. Het betekent wel écht een fundamentele wijziging, want nu krijgen mensen in de Wsw een CAO-loon. De werkgever ontvangt in de huidige situatie een loonkostensubsidie bij Begeleid Werken of betaalt een inleenvergoeding bij detachering. Dat stelsel zou zo ingrijpend gaan wijzigen, dat het kabinet nog een belangrijk advies van de commissie De Vries heeft overgenomen: ga het stelsel eerst uitproberen via pilots. Vanaf begin volgend jaar zal er worden geëxperimenteerd met de nieuwe aanpak, die veel overeenkomsten heeft met de nieuwe Wajong-werkregeling. De bedoeling is onder andere dat er een meer integrale dienstverlening komt voor werkgevers vanuit de werkpleinen. Daarnaast zal de Wsw voorlopig blijven bestaan; de pilots lopen tot eind 2012, waarmee definitieve

beslissingen over een stelselwijziging bij een nieuw kabinet komen te liggen.

Het SW-bedrijf van de toekomst

Niet alle SW-bedrijven noemen zich 'SW-bedrijf', sommigen noemen zich 'werk-leerbedrijf' of 'arbeidsontwikkelbedrijf'. Daarmee wordt tot uiting gebracht dat zij zich vooral richten op de ontwikkeling van de werknemers, om hen zo voor te bereiden op de reguliere arbeidsmarkt. Naast die belangrijke functie hebben de SW-bedrijven nog steeds een taak in het bieden van beschutte werkplekken voor diegenen die echt niet recht kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. Hoe het stelsel er ook uit gaat zien, de SW-bedrijven zullen ook in de toekomst een rol hebben als 'vangnet en springplank', zoals de huidige staatssecretaris Klijnsma dat noemt. Beide functies zijn belangrijk en voor beide functies geldt dat de kerntaak is om mensen met een beperking zodanig te ondersteunen in hun ontwikkeling, dat zij op de voor hen best passende arbeidsplaats terecht komen. Daarvoor is het heel belangrijk dat de SW-bedrijven goed samenwerken met de gemeenten en het UWV Werkbedrijf. Al deze partijen hebben vanuit hun verantwoordelijkheid een taak om mensen met een beperking naar werk te begeleiden. Deze partijen hebben reguliere werkgevers hard nodig, want zonder openstelling van de arbeidsmarkt zijn inspanningen om ook mensen met een beperking een kans te geven, tevergeefs. De uitdaging voor de toekomst is dan ook voor alle partijen om gezamenlijk op te trekken, zodat werkgevers voldoende gemotiveerd en opgeleid personeel kunnen krijgen en behouden en mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt volwaardig kunnen meedoen in de maatschappij.