

# bond



ABVAKABO **FNV**

## Standpunten ABVAKABO FNV



# Op de toekomst van de SW!

*een visie op de ontwikkelingen in de sociale  
werkvoorziening*

## Inleiding

In een hoog tempo wordt wetgeving gewijzigd of aangekondigd die tot doel heeft zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten aan duurzaam regulier werk te helpen. Voorbeelden hiervan zijn de gewijzigde wet Sociale Werkvoorziening en de wetsvoorstellen om werken tegen een uitkering mogelijk te maken. Omdat de vraag naar de sociale werkvoorziening, hierna te noemen SW, het beschikbare aanbod ruimschoots overtreft, is er een commissie benoemd die advies moet uitbrengen over de vraag of delen van de huidige sociale wetgeving en de SW wellicht gewijzigd moeten worden.

De opdracht van de commissie wordt 'fundamentele herbezinning WSW' genoemd en de commissie draagt de naam van haar voorzitter, de heer De Vries, oud minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In de publicaties rondom de mogelijke herbezinning van de SW wordt een getal genoemd van 1,73 miljoen mensen met een arbeidshandicap. Een groot deel hiervan zou, in principe, naar de reguliere arbeidsmarkt geleid kunnen worden, terwijl een ander deel is aangewezen op een voorziening als de SW. De Commissie De Vries is verzocht met een oplossing te komen bij gelijkblijvend budget. Dus meer mensen aan het werk voor hetzelfde geld dat nu aan de SW besteed wordt. ABVAKABO FNV behartigt de belangen van werknemers in de sociale werkvoorziening. In het verleden heeft ABVAKABO FNV regelmatig haar standpunten ten aanzien van de SW en andere vormen van gesubsidieerde arbeid kenbaar gemaakt. Vanwege de nieuwe SW-wetgeving en de herbezinningsdiscussie is het van belang om de opvattingen van ABVAKABO FNV over de SW en de SW'ers opnieuw helder naar voren te brengen.

In deze nota wordt de visie van ABVAKABO FNV op de WSW weergegeven en wordt een concreet voorstel gedaan voor een andere aanpak. Omdat de cao SW in sommige kringen gezien wordt als een rem op de uitstroom vanuit de SW naar een zo regulier mogelijke werkkring wordt ook ingegaan op die cao en de kritiek er op. De positie van de SW-bedrijven komt ook aan de orde.



# Een korte terugblik

In eerdere publicaties heeft ABVAKABO FNV haar basisopvattingen en zorgen over de SW verwoord. Hieronder volgt een beknopte weergave.

De wetswijziging uit 1998, die de toelatingsdrempel tot de SW verhoogde en die ook periodieke herindicatie introduceerde, leidde ertoe dat bedrijven die nog specialistische afdelingen hadden, mensen met een geheel andere rechtspositie in huis haalden om het werk te doen.

ABVAKABO FNV pleitte destijds voor verlichting van de indicatie-eisen, zodat ook 'lichter' gehandicapten een kans zouden krijgen. Deze groep dreigde kansloos te worden: geen SW-indicatie en geweigerd worden door reguliere werkgevers.

Ook pleitte ABVAKABO FNV in 2000 voor meer detacheringen en behoud van beschutte werkplekken. Begeleid werken was geen succes gebleken, ABVAKABO FNV was daarom voorstander van een beleid gericht op detacheringen.

In 2001 ontstond er een verschuiving in het denken over hen die tot de SW werden toegelaten: niet meer de handicap was het uitgangspunt maar de vraag of men wel of niet in staat is tot het verrichten van regelmatige arbeid. ABVAKABO FNV stelde vast dat zij, die niet door de SW-indicatie kwamen, in de dagvoorziening terecht kwamen of in de (inmiddels niet meer bestaande) Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW). Natuurlijk is het een goed streven om zoveel mogelijk gesubsidieerde werknemers aan te moedigen toe te treden tot de reguliere arbeidsmarkt. Maar als de kansen op regulier werk gering zijn, hebben dwang- en drukmiddelen geen zin.

In 2005 concludeerde ABVAKABO FNV dat de ingezette modernisering van de sociale werkvoorziening geen verbetering was. De onafhankelijkheid van de indicatie werd gevonden door de indicatie over te hevelen naar het CWI. De categorie 'lichte' handicap bleek te zijn verdwenen. Volgens de staatssecretaris zouden de lichter gehandicapten wel een baan vinden in het reguliere bedrijfsleven. De vakbond noemde dat 'kinderlijk naïef'. Niet alleen zwaar gehandi-

capten hebben een aangepaste werkplek nodig. Ook bij veel lichtere handicaps alsmede bij veel psychische en verstandelijke handicaps is dit noodzakelijk. SW-geïndiceerden werden voortaan 'cliënten' genoemd. ABVAKABO FNV heeft altijd benadrukt dat de honderdduizend die in of via de SW werkzaam zijn, 'werknemers' zijn, en geen cliënten.

De gewijzigde indicatie en herindicatie per 1 januari 2005 door het CWI heeft een enorme verschuiving teweeg gebracht. Werd voorheen minder dan 5 % van de aanmelders geschikt geacht voor begeleid werken, nu is dat opgelopen tot meer dan 50%. Dat is uiteraard niet terug te voeren op een verbeterde gezondheid of afname van de beperkingen van de SW populatie. Er kan slechts geconcludeerd worden dat de wijze van indicatie grondig gewijzigd is.

ABVAKABO FNV heeft altijd de nadruk gelegd op economische zelfstandigheid van de Sw'ers. Werken moet lonen. Daarom dient het uitgangspunt het wettelijk minimum loon (WML) te zijn en dient men op termijn in inkomen te kunnen groeien. Het argument dat dit doorstroom belemmert, is oneigenlijk omdat deze werknemers sowieso weinig tot geen kans op een reguliere baan hebben.

# Uitgangspunten voor de toekomst van de SW

Op verzoek van leden van het Sectorbestuur sociale werkvoorziening en andere vormen van gesubsidieerde arbeid, heeft ABVAKABO FNV een eigen forum van diverse mensen uit het veld bijeen gebracht die gezamenlijk een standpunt over herbezinning en modernisering van de SW hebben geformuleerd. Dat heeft geresulteerd in een brief aan de Commissie De Vries, waarin onderstaande uitgangspunten zijn geformuleerd en een model is voorgesteld.

ABVAKABO FNV stelt vast dat mensen met een functionele beperking (lichamelijk en/of psychisch gehandicapten) gelijk gesteld dreigen te worden aan gezonde mensen met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij wordt voorbij gegaan aan het feit dat belemmeringen ten gevolge van handicaps van geheel andere aard zijn dan het 'slechts' hebben van een afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij de eerste groep is in feite sprake van een dubbele handicap.

Men praat nu in grote aantallen: circa 1.7 miljoen arbeidsgehandicapten, die in verschillende regelingen/ wetten vallen zoals WWB, WSW, WAO/WIA en Wajong. ABVAKABO FNV vindt dat allereerst een onderscheid gemaakt dient te worden tussen gezonde mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben en mensen die een daadwerkelijke (functionele) handicap hebben (ca. 800.000 personen).

Vervolgens dient de vraag gesteld te worden hoeveel van de functioneel gehandicapten tot arbeid in staat zijn. Wat zijn daarbij de criteria? Gaat het hierbij om zinvol participeren of moet de arbeidsproductiviteit gemeten worden? De bepaling van de loonwaarde van een arbeidsgehandicapte dient centraal vastgelegd te worden. De wijze waarop die waarde bepaald wordt, dient voor elke arbeidsgehandicapte gelijk te zijn

Voor mensen met een functionele beperking zijn er zeer veel verschillende wetgevingen en regelingen. Ook de wijzen van indiceren of begeleiden, die samenhangen met de soort uitkering en regelgeving waar men als functioneel gehandicapte onder valt, verschillen. Het hangt onder meer samen met de leeftijd (wel of niet Wajong), de vrijwillige aanmelding voor de WSW of de uit-



kering (WAO/WIA). Deze regelingen dienen in ieder geval ten aanzien van het vraagstuk arbeid gestroomlijnd te worden.

Naar nu blijkt, zijn de effecten van de gewijzigde indicatie en de nieuwe wetgeving marginaal. Er werd aangenomen dat deze wijzigingen zouden leiden tot meer uitstroom naar reguliere banen, zodat ruimte in de SW-bedrijven zou vrijkomen voor hen die nu nog op wachtlijsten staan. Hiermee zou reductie van de wachtlijsten gerealiseerd kunnen worden. Dat blijkt echter niet zo uit te pakken. Begeleid werken is niet het succes gebleken waar op gehoopt is.

ABVAKABO FNV vindt dat de regering al jaren uitgaat van een te optimistische kijk op de kans tot toetreding op de reguliere arbeidsmarkt van functioneel gehandicapten.

Momenteel biedt men no risk polissen en loonkostensubsidies aan reguliere werkgevers. Nieuw is dat wie begeleid wil gaan werken een rugzakje mee kan krijgen (PGB, persoonsgebonden budget).

Toch is de animo bij werkgevers om gehandicapten duurzaam en niet gesubsidieerd in dienst te nemen niet toegenomen. Terwijl de wens bij veel gehandicapten om regulier te gaan werken groot is.

ABVAKABO FNV is van mening dat het toepassen van een inkomensverlagend beleid op gehandicapten, in de veronderstelling dat de beteren dan alsnog uitstromen, niet realistisch is en volstrekt ongewenst.

Hierbij wordt uitgegaan van de gedachte dat een salaris dat hoger is dan het wettelijk minimum loon (hierna te noemen WML) uitstroombelemmerend werkt. Dat de 'riante' arbeidsvoorwaarden in de cao SW de doorstroom naar regulier werk belemmeren.

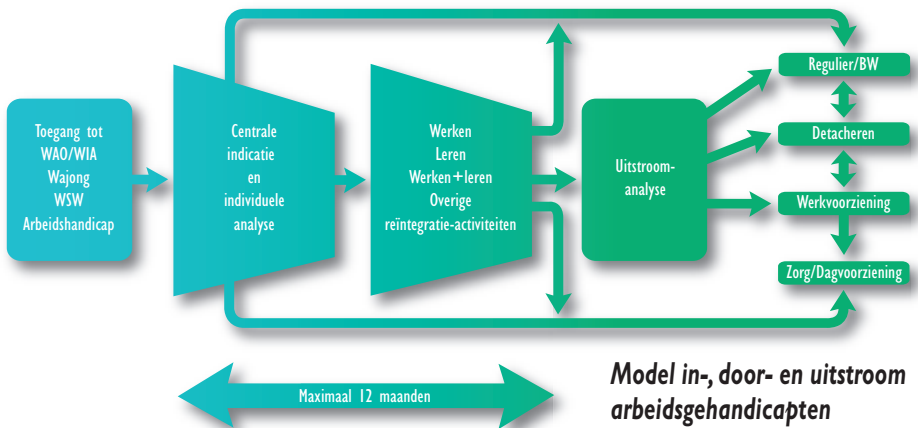
ABVAKABO FNV is echter van mening dat deze stelling nooit voldoende overtuigend is onderbouwd. Er is evenmin ooit bewijs geleverd dat een lager loon bij arbeidsgehandicapten uitstroom naar een reguliere baan bevordert.

Als er geen werkgevers zijn die hen in dienst nemen, dan is druk uitoefenen, ook op arbeidsvoorwaarden, volstrekt nutteloos en pijnlijk.

ABVAKABO FNV blijft het standpunt huldigen dat arbeidsgehandicapten zoveel als mogelijk en zo regulier als mogelijk, aan het werk zouden moeten kunnen. Een stringente werkgeversaanpak is daarvoor noodzakelijk.

## Een model

ABVAKABO FNV heeft een indicatiemodel ontwikkeld om het proces van aanmelding tot en met plaatsing van arbeidgehandicapten beter te stroomlijnen:



## Toelichting

1. Het hele proces van aanmelding tot en met plaatsing is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de gemeenten. Het beleid dient gebaseerd te zijn op centrale afspraken met alle betrokken partijen (bijvoorbeeld over beloning tijdens het traject en over maatregelen voor arbeidsmarktbevordering).
2. De keuring of indicatie van de verschillende soorten arbeidsgehandicapten dient gecentraliseerd worden. Dit vereist wel dat er maatstaven gehanteerd worden die recht doen aan de kansen en mogelijkheden van de persoon. ABVAKABO FNV pleit voor het instellen van een onafhankelijke centrale instantie die de indicaties uitvoert op een veel diepere en grondiger wijze dan het CWI nu doet. Teveel mensen voelen zich nu tekort gedaan. De vroegere indicatiecommissies (bestaand uit een arts, een psycholoog, een arbeidsmarktdeskundige en een arbeidsdeskundige) leverden vaak een meer afgewogen indicatie dan de beslisboom waarmee het CWI moet werken. Met de aanstaande fusie van UWV en CWI zouden die verschillende expertises ook weer gemakkelijker bijeen gebracht kunnen worden.

Een goede en verantwoorde indicatie is een taak en verantwoordelijkheid van de indicerende instantie en dient losgekoppeld te zijn van de trajectuitvoering. Het is daarom niet wenselijk om gemeenten hiervoor verantwoordelijk te maken.

3. Die indicatiefase kan leiden tot verschillende conclusies:

- Iemand kan direct geschikt zijn voor regulier werk
- Nadere voorbereiding en/of analyse kan nodig zijn
- Iemand kan dusdanig ziek of gehandicapt zijn dat een dagvoorziening het meest voor hand ligt

4. De trajectfase vereist een gezamenlijke aanpak van de te vormen Locaties voor Werk en Inkomen (LWI's) en de gemeenten. De uitvoering kan een samenwerking zijn tussen gemeenten, LWI's, SW-bedrijven en jobcoaches, waarbij de centrale coördinatie en bewaking van de voortgang bij de (verantwoordelijke) gemeente ligt

5. Na de indicatie kan het traject ingezet worden. Uitgangspunt hierbij is: wat is passend bij de persoon met een functionele handicap? Maatwerk is vereist:

- Werken: sommigen hebben een opstap, een start, nodig. Dat kan een tijdelijk dienstverband zijn of een stage. Hier gaat het om het vaststellen van wat iemand kan, waarbij rekening gehouden wordt met zijn of haar wensen. In sommige gevallen kan dan na enkele maanden een niveau bereikt worden dat iemand alsnog geschikt maakt voor een regulier dienstverband. Sommigen hebben slechts een bereidwillige werkgever nodig. Een deel van de mensen met een WAO/WIA of een Wajonguitkering is gebaat bij een dienstverband, al of niet in deeltijd, waarbij tijdelijke aanpassingen op de werkplek nodig zijn, vergelijkbaar met de sociale werkvoorziening.
- Leren: Het kan om leertrajecten gaan zoals het opfrissen van reeds aanwezige kennis en vaardigheden (en wellicht vroegere werkervaring). Of het kan gaan om bijscholing of omscholing. Indien het behalen van een startkwalificatie tot de mogelijkheden behoort, zou dit ook binnen dit traject behoren. Ook hier is het passendheids criterium van belang. Mensen verplichten om cursussen te doen voor beroepen die zij niet ambiëren, is niet passend. In geval van zwakbegaafdheid of zware psychische aandoeningen kan een en ander gericht zijn op aanbrenge van vaardigheden.

- Werken en leren: Een combinatie van theorie en praktijk is voor sommigen de beste benadering. Ook hier kunnen de mogelijkheden zeer uiteen lopen. Leren gaat hier verder dan gewone scholing: het is ook leren werken met de beperkingen die de handicap met zich meebrengt. Met name buiten de SW-bedrijven wordt het belang hiervan nogal eens onderschat, hetgeen tot overbelasting van de persoon kan leiden.
- Overige re-integratieactiviteiten: Dit omvat nogal wat mogelijkheden waarbij de haalbaarheid afhangt van de persoon. De aard en ernst van de handicap zal hierbij leidend moeten zijn. Een mogelijke uitkomst is dat een dagvoorziening het meest voor hand ligt.

6. In geval van werken, leren of de combinatie werken en leren, is het tevens van belang dat het inkomen niet meer op uitkeringsniveau ligt. Wie aan een van deze drie mogelijkheden deelneemt, dient in die periode het wettelijk minimumloon te ontvangen, dan wel een aanvulling op de uitkering tot het niveau van het wettelijk minimumloon. Werk (al of niet in combinatie met leren) moet lonen.

7. Het hierboven geschetste traject mag niet langer dan twaalf maanden duren. De mogelijkheid tot het volgen van een voortraject (zoals nu soms aangeboden wordt aan hen die op de wachtlijsten voor de sociale werkvoorziening staan) sluit hierbij aan.

Na uiterlijk twaalf maanden moet de balans opgemaakt worden door middel van een uitstroomanalyse, waarbij vast moet staan wat de beste mogelijkheid is voor de persoon. De te behalen loonwaarde zal bepaald moeten worden, evenals de noodzakelijke voorzieningen en aanpassingen, die aangebracht dienen te worden.

Net als bij de indicatie zal dit door een onafhankelijke instantie vastgesteld moeten worden. Hierbij dienen zorgvuldigheidscriteria te worden gehanteerd die de kansen op teleurstellingen door een onjuiste analyse minimaliseren. De uitkomst van de analyse kan leiden tot verschillende mogelijkheden die zich soms laten combineren:

- Een regulier dienstverband al dan niet in de vorm van begeleid werken. De uitkomst kan ook zijn dat men, ondanks de handicap, geschikt is voor regulier werk waarbij dan wellicht nog hulp geboden kan worden bij het vinden van een betrekking (begeleid werken mag niet verplicht worden).
- Detachering Dit wordt veel toegepast in de sociale werkvoorziening. In de praktijk blijkt dit veel succesvoller te zijn dan begeleid werken. In de discussie over de beweging 'van binnen naar buiten' is dit een belangrijke optie. Met name groepsdetacheringen zijn succesvol want men behoudt bekende collega's en vaak ook de eigen leidinggevende. In geval van detachering kan de werknemer zelf vaststellen of dit de voorkeur geniet boven de beschutte omgeving (wat vaak het geval blijkt te zijn). Ook hier geldt dat voorzichtigheid betracht moet worden: er zijn werknemers met een psychische handicap die totaal gedesorienteerd raken als ze uit hun vertrouwde omgeving worden gehaald. Om die reden is professionele coaching vanuit het SW-bedrijf vaak een succesfactor bij detacheringen (en het ontbreken ervan regelmatig een faactor).
- Werkvoorziening Hier wordt de beschutte werkomgeving bedoeld die SW-bedrijven bieden. Veel arbeidsgehandicapten kunnen wel werken maar zijn niet geschikt om 'naar buiten' te gaan. Deze voorziening kan men ook gebruiken als leer-werkbedrijf of als re-integratiebedrijf.
- Tot slot zijn er mensen wiens toestand zo verslechtert dat ze niet meer kunnen functioneren in SW-verband. Zij zijn dan aangewezen op een dagvoorziening.

Tijdelijke dienstverbanden buiten het SW-bedrijf dienen tot de mogelijkheden te behoren. Detacheringen zijn vaak van tijdelijke aard. De ervaring leert dat dit ook geldt voor velen die begeleid werken: terugkeer naar de sociale werkvoorziening is dan de enige optie.

8. Een obstakel is soms de herindicatie of het vervallen van oorspronkelijke indicatie. Daarom is het van belang dat men gedurende een langere periode kan terugvallen op de oorspronkelijke indicatie, mocht begeleid werken (of een regulier dienstverband) geen succes zijn.



9. Een andere zaak die van belang is, is dat er inkomensgaranties zijn. Uitzicht op inkomensachteruitgang is uiteraard geen succesfactor. In geval van begeleid werken kan dat niet in de cao SW vastgelegd worden. De meeste inkomens in de SW liggen rondom het wettelijk minimumloon, zodat de salariskosten voor een reguliere werkgever die een gehandicapte in dienst neemt zelden het WML zullen overstijgen

Dit model suggereert niet dat wie niet in een dagvoorziening terecht komt of geen reguliere baan kan bemachtigen dan maar tijdelijk het SW-bedrijf in moet. De sociale werkvoorziening is er voor mensen die vanwege hun (vaak meervoudige) handicap een aangepaste omgeving nodig hebben waarbij voor velen de beschutting absoluut noodzakelijk is. Indien een SW-bedrijf de deuren opent voor mensen uit de andere arbeidsgehandicapten-categorieën dan kan dat leiden tot verdringing van hen die nu juist op deze werkvloeren zijn aangewezen. De oorspronkelijke doelgroep voor de SW dient hier tegen beschermd te zijn en te blijven.

# Nut en noodzaak van de cao SW en het SW-bedrijf

## De cao als basisvoorwaarde

De sociale werkvoorziening is er voor mensen die een aangepaste werkomgeving nodig hebben en die vanwege hun handicap nagenoeg kansloos zijn op de reguliere arbeidsmarkt, maar die wel in staat zijn met een zekere regelmaat in die aangepaste werkomgeving arbeid te verrichten.

De cao SW voorziet er in dat werk gemaakt moet worden van een individueel of persoonlijk ontwikkelingsplan. De opdracht aan de werknemer én werkgever is om gezamenlijk te werken aan de ontwikkeling van de medewerker: kennis vermeerderen en nieuwe werkervaring opdoen. Steeds meer mensen werken al als gedetacheerde. Dat is een goede invulling van 'buiten' en niet meer 'binnen'. Het is aan het SW-bedrijf om met de werkgevers bij wie mensen gedetacheerd worden een redelijke vergoeding af te spreken.

Er wordt dus al veel aandacht besteed aan de ontwikkeling van binnen naar buiten. ABVAKABO FNV denkt echter niet dat dit op termijn tot een grote definitieve uitstroom leidt naar reguliere banen.

Intussen zijn de SW'ers gewoon werkzaam zoals mensen met een niet-gesubsidieerde baan. Zij hebben ook hun gezinnen en vaste lasten. Mensen die vanwege hun handicap geen regulier werk kunnen doen, maar die wel een arbeidsdaginvulling hebben die qua plichten niet afwijkt van regulier werk dienen dezelfde rechten te hebben als degenen met een reguliere werkplek. "Een kwestie van fatsoen", noemde ABVAKABO FNV dat eind jaren '90. De echte belemmering is nog altijd de functionele handicap en het geringe animo van reguliere werkgevers om gehandicapten aan te nemen. De beste manier om een beweging van binnen naar buiten te bewerkstelligen is door het opleggen van quota aan werkgevers. Te beginnen bij de overheden zelf. Het benadrukken van de verantwoordelijkheid om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, als een belangrijk aspect van het maatschappelijk ondernemen, dient daarmee gelijk op te gaan.

### **Een SW-bedrijf is noodzaak**

De SW-bedrijven hebben diverse taken. Allereerst dienen zij werk te bieden in een aangepaste werkomgeving. De aanpassingen dienen van dien aard te zijn dat zoveel mogelijk aan de beperkingen, die met functionele handicaps gepaard gaan, tegemoet gekomen wordt. Gezien de grote diversiteit aan bestaande functionele handicaps stelt dat hoge eisen aan zowel de werkleiding als aan de inrichting van de werkplekken.

Een tweede taak is te bezien in hoeverre de werknemers geschikt zijn om 'naar buiten' te gaan in de vorm van detacheringen. Dat vereist goede voorselectie op de werkvloeren plus de nodige acquisitie van geschikte werkplekken. Indien gewenst door de werknemer kan ook gezocht worden naar een reguliere werkgever waar men dan -onder begeleiding van het SW-bedrijf- een regulier dienstverband aangaat.

Ten derde is het de taak van een SW-bedrijf om voor iedere medewerker een persoonlijk of individueel ontwikkelingsplan (POP of IOP) op te stellen. Belangrijk is wel dat het SW-bedrijf financieel gezond is. Dat is een steeds moeilijker opgave en een van de redenen om over te gaan tot 'modernisering'. De concurrentie van lagelonenlanden is goed merkbaar, waardoor de vraag naar laaggekwalificeerd werk afneemt.

Kortom; het SW-bedrijf biedt haar werknemers een werkomgeving aan, waarin hun arbeidsparticipatie centraal staat, gericht op de specifieke handicapcategorie.



SW-bedrijven zijn tot heden de enige werkgevers die succes hebben bij het aanbieden van arbeid aan gehandicapten. Dat moet zo blijven!

Een parallelle ontwikkeling die al sinds de wetswijziging van 1998 in gang is gezet is dat hoger gekwalificeerde werkzoekenden, ondanks hun functionele handicap, minder gemakkelijk toegang krijgen tot de SW en bij herindicatie het snelst een indicatie krijgen voor begeleid werken. Dat betekent dat het aantal hoger gekwalificeerden steeds verder terugloopt met als gevolg dat om die reden de vaak meer gespecialiseerde afdelingen uit de SW-bedrijven verdwijnen. Indien de gewenste beweging van binnen naar buiten volledig wordt dan zal dit vermoedelijk betekenen dat SW-bedrijven op hun werkvloeren alleen nog het meest eenvoudige werk kunnen aanbieden. Maar het voorziet in een grote behoefte.

Een beschutte omgeving met eenvoudig werk in combinatie met een leeropdracht is de enig juiste omgeving voor een zeer grote groep mensen. Het overgrote deel dat in de beschutte omgeving werkzaam is, zal nooit geschikt zijn voor een reguliere werkomgeving, ook niet in de vorm van detacheringen. Voor hen is het enige vooruitzicht in dienst te blijven van het SW-bedrijf tot zij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben. Het voortbestaan van de SW-bedrijven is voor hen dus een absolute noodzaak.



Daarom is het van belang dat gezocht wordt naar wegen die een garantie bieden dat de SW-bedrijven aan de vraag naar werkplekken, voor hen die daar absoluut op zijn aangewezen, kunnen blijven voldoen. En de vraag is groot, gezien de snel groeiende wachtlijsten.

Vermindering van deze wachtlijsten is mogelijk. Maar niet bij gelijkblijvend budget. Momenteel is het budget goed voor bijna 100.000 arbeidsplaatsen. Het aantal wachtende SW-geïndiceerden is op dit moment circa 20.000. De per 1 januari 2008 ingegane wetgeving zal geen terugloop in die aantallen teweeg brengen, omdat de gewijzigde indicatie ertoe leidt dat op de wachtlijst een grote groep mensen staat die permanent op een beschutte omgeving aangewezen zullen zijn.

Wil men dat al deze mensen een plaats vinden en de juiste scholing en begeleiding krijgen dan zal er veel geld bij moeten. Het vasthouden aan het uitbreiden van aantal SW-plaatsen bij gelijkblijvend budget is niet haalbaar.

Het bijeenvoegen van de budgetten van Wajong, WIA en WSW lijkt de meest reële oplossing.

### **SW-bedrijven en andere doelgroepen en taken**

De vraag naar bedrijven of instellingen die een verantwoorde combinatie van leren en werken aanbieden is groot. Zeker nu gebleken is dat veel private re-integratiebedrijven niet de successen behalen die geclaimd werden. Er wordt al geruime tijd gezinspeeld op uitbreiding van taken en doelgroepen binnen de SW-bedrijven. De WSW is echter geen re-integratie instrument. De SW is een aangepaste werkomgeving voor hen die vanwege hun handicap nagenoeg kansloos zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Die functie dient volledig behouden te blijven en uitgebreid te worden omdat de wachtlijsten groeien.

Uitbreiding van taken en doelgroepen kan er toe leiden dat de diversiteit en moeilijkheidsgraad in werk weer kan toenemen. Als SW-bedrijven zo uitbreiden dat andere groepen die wel een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, maar geen functionele handicap, ook geplaatst kunnen worden dan kan dat een win-situatie opleveren. Binnen maximaal een jaar kan dan bezien worden waar voor de kandidaat de beste kansen en mogelijkheden liggen. Tevens kunnen deze (tijdelijke) krachten het mogelijk maken dat er meer differentiatie komt in de werkzaamheden binnen de SW-bedrijven.

Ook kan men tijdelijk gedetacheerd worden, waarbij inverdieneffecten mogelijk zijn. De effectiviteit zal beter zijn, en de prijs lager, dan bij het inschakelen van private re-integratiebedrijven.

Een dergelijke uitbreiding van de SW-bedrijven lijkt dus nuttig te zijn. Maar ook hier geldt: er zal geld bij moeten. Verder is het van belang dat er geen verdringing optreedt van hen voor wie de SW-bedrijven in eerste instantie in het leven geroepen zijn. Evenmin mag een instroom van niet SW-geïndiceerden een negatief effect hebben op de instroom van geïndiceerden van wachtlijsten.

### **Slotoverwegingen**

ABVAKABO FNV is voorstander van het streven om zoveel mogelijk mensen met een functionele handicap naar regulier werk te begeleiden. De vakbond voedt de politiek en beleidsmakers met ervaringen en bevindingen met als doel het behoud van een sociaal regiem voor mensen met een structurele functionele beperking. In dat licht heeft ABVAKABO FNV een model ontwikkeld dat de doelstellingen van het kabinet ondersteunt en toch voldoende bescherming biedt voor de werknemers die op dit nodig hebben.

In dit model blijven de cao SW en de SW-bedrijven overeind. Beide spelen een cruciale rol in het aan het werk helpen en houden van een groep mensen die vanwege een functionele beperking een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

In de cao SW zijn verschillende maatregelen opgenomen die bijdragen aan de ontwikkeling van de werknemers en die gericht zijn op een geslaagde uitstroom. ABVAKABO FNV staat open voor een discussie over verdere bepalingen die in de cao opgenomen kunnen worden om de overstap naar een reguliere werkgever mogelijk te vergemakkelijken. Het afbouwen van het arbeidsvoorwaardenregime of het verminderen van de bestaande arbeidsverhoudingen is echter onaanvaardbaar.

Om arbeidsgehandicapten zoveel mogelijk regulier te laten werken, dient werk gemaakt te worden van het toegankelijk maken van de reguliere arbeidsmarkt, het vergroten van de opnamecapaciteit van die arbeidsmarkt en het vergroten van de acceptatie van arbeidsgehandicapten in een reguliere arbeidssituatie.

Daar waar dit niet tot resultaat leidt, biedt de SW een arbeidsmarkt voor daar toe aangewezen arbeidsgehandicapten.

### **Meer informatie:**

ABVAKABO FNV  
0900-22 82 522  
[www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl)

José Meijer  
Bestuurder Sociale Werkvoorziening  
[wsw@abvakabo.nl](mailto:wsw@abvakabo.nl)

