

SW-ers aan het woord

Verslag van een meldweek over de sociale werkvoorziening in Overijssel

foto omslag: Vincent Mulder/ Archief SP

© Augustus 2007 SP

SP-Overijssel, april-augustus 2007

www.overijssel.sp.nl

Voorwoord

‘Vroeger werd er rekening gehouden met de mensen binnen de sociale werkvoorziening’.

Begin april 2007 organiseerden de SP-afdelingen in Overijssel een meldweek voor de werknemers in de sociale werkvoorziening. Reacties als bovenstaand, werden veel gehoord.

Het initiatief voor de meldweek werd genomen naar aanleiding van de gebeurtenissen bij Larcom in Ommen, waarbij werknemers, woonachtig in Hellendoorn, gedwongen werden in Nijverdal te gaan werken. Een actie van werknemers en betrokkenen voor keuzevrijheid voor deze SW-ers, ondersteund door de SP, had een herziening van het beleid tot gevolg. Naar aanleiding van berichtgeving over en meldingen van verontruste werknemers van Larcom hebben diverse afdelingen van de SP de meningen en bevindingen van de werknemers binnen de Overijsselse sociale werkvoorzieningen gepolst. De SP vroeg zich namelijk af of deze gebeurtenissen op zichzelf stonden.

Dit verslag van de meldweek is een weergave van de verschillende reacties die we binnenkregen. We willen benadrukken dat de gegeven reacties, de meningen van de medewerkers zijn. Deze reacties zijn niet vanzelfsprekend de mening van de SP of van de makers van dit rapport, maar van de mensen die gereageerd hebben.

Dit rapport en de daaruit voortvloeiende conclusies en aanbevelingen zijn bedoeld om diegenen te bereiken die de sociale werkvoorziening een warm hart toedragen en vanuit hun positie en functie een bijdrage willen leveren aan het tegengaan van de ‘ontmenselijking’ van de sociale werkvoorziening.

Overijssel, augustus 2007

SP Overijssel

Colofon

Samenstelling:

Joke Faas

Willy Lourenssen

Tjitske Siderius

Met dank aan:

Paul Lempens

Frances Leusink

Informatie en contactadres:

Bloemstraat 16

8012 VN Zwolle

T 06 123 789 54

E overijssel@sp.nl

I www.overijssel.sp.nl

Inhoud

1. Wat is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)?.....	7
1.1 Doel	7
1.2 Doelgroep.....	7
1.3 Cijfers.....	7
1.4 De wet	7
1.5 Actueel: ‘Van binnen naar buiten’ (modernisering)	8
2. Opzet van de meldweek	9
3. Resultaten	11
3.1 Uitplaatsen en herplaatsen van werknemers.....	11
3.2 Problemen met de leiding	12
3.3 Begeleiding op de werkvloer	12
3.4 Kwaliteit van werk en mogelijkheden	13
4. Conclusies.....	15
5. Aanbevelingen	17

1. Wat is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)?

1.1 Doel

Het doel van de Wsw is het bieden van aangepast werk in een beschermde omgeving aan arbeidsgehandicapten. De uitvoering van de Wsw is sinds 1969 opgedragen aan de gemeenten, die daarvoor gemeentelijke diensten kunnen instellen, maar de taken ook kunnen uitbesteden aan regionale 'werkvoorzieningschappen' of verzelfstandigde bedrijven (SW-bedrijven).

1.2 Doelgroep

Sinds de wetwijziging van 1998 vallen onder de doelgroep alleen nog mensen die door matige of ernstige lichamelijke of geestelijke handicap aangewezen zijn op arbeid onder aangepaste omstandigheden. Het gevolg hiervan is dat lichte arbeidsgehandicapten sinds '98 niet meer voor een dienstverband bij een sociale werkvoorziening in aanmerking komen en niet meer kunnen instromen. De indicatiestelling die tot 2005 door deskundigen van het SW-bedrijf, gemeente en arbeidsdeskundigen werd gedaan, wordt sinds 2005 uitgevoerd door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

1.3 Cijfers

Momenteel werken landelijk ongeveer 98.000 mensen in Wsw-verband. Ongeveer 18.000 mensen staan op een wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. In Overijssel zijn er 10.357 mensen geïndiceerd voor de Wsw, waarvan er nog 1.244 op de wachtlijst staan (Bron: verstrekte gegevens door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 14 maart 2007).

1.4 De Wet

De Wet Sociale Werkvoorziening kent enkele artikelen die hier van belang zijn:

Artikel 2 lid 1: "De gemeente draagt er zorg voor dat zij aan zoveel mogelijk ingezetenen, die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep behoren, een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aanbiedt voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden."

Artikel 3 lid 2: "Bij de aanpassing van de omstandigheden, bedoeld in artikel 2, eerste lid, wordt rekening gehouden met het advies ter zake dat in de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking is opgenomen."

Deze artikelen vormen de kern van de huidige sociale werkvoorziening. De werkvoorzieningschappen dienen voor hun werknemers een beschermde en aangepaste werkplek te zijn waarbij er naar gestreefd wordt de restcapaciteit (in arbeidsvermogen) van werknemers te herstellen (reïntegratie), te behouden en te bevorderen. Dat is de sociale doelstelling. Daarnaast is er nog een economische doelstelling en dat is dat de SW-er door het inzetten van zijn/haar capaciteit een bijdrage kan leveren aan onze gezamenlijke welvaart. Maar deze economische doelstelling is ondergeschikt aan de sociale doelstelling. De sociale doelstelling dient voorop te staan.

1.5 Actueel: 'Van binnen naar buiten' (modernisering)

Artikel 3 lid 1: "De arbeid, bedoeld in artikel 2, eerste lid, is gericht op het behouden dan wel het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden."

Bovenstaande bepaling staat al in de huidige wet opgenomen. Echter, in de praktijk zijn er maar weinig werkgevers die mensen met een indicatie voor de sociale werkvoorziening in dienst nemen en begeleiden. Wel is er een redelijk aantal geïndiceerden gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Zij behouden dus een contract bij de sociale werkvoorziening, maar hebben een werkplek 'buiten' en worden begeleid vanuit het SW-bedrijf.

Een wetswijziging ('modernisering'), die na behandeling in het parlement naar verwachting per 1 januari 2008 in zal gaan, wil bevorderen dat SW-ers in dienst treden bij een reguliere werkgever, het zogeheten 'begeleid werken'. Dit onder druk van de groeiende wachtlijsten en de financiële tekorten bij SW-bedrijven.

Gemeenten dienen in deze wet hun verantwoordelijkheid voor de Wsw beter op te pakken. Dit wil de regering bereiken door het budget voor SW-werkplekken naar gemeenten over te maken in plaats van rechtstreeks aan de SW-bedrijven. Er komt een Wsw-raad voor SW-ers bij de gemeente om meer invloed over het beleid uit te kunnen oefenen en er wordt een persoonsgebonden budget ingevoerd. Werkgevers krijgen de garantie dat de subsidie niet zo maar kan verdwijnen, als iemand zijn Wsw-indicatie verliest. Gemeenten dienen hun kennis van de lokale arbeidsmarkt in te zetten om werknemers van 'binnen' naar 'buiten' te begeleiden. Om werkgevers over de brug te halen is er een 'no risk polis' ingelast.

2. Opzet van de meldweek

Door middel van een meldweek hebben de SP-afdelingen in Overijssel werknemers van de sociale werkvoorziening opgeroepen hun positieve en/of negatieve ervaringen met de partij te delen.

De meldweek vond plaats van 2 april tot en met 5 april. Op maandagochtend 2 april hebben SP-leden bij de poorten van de verschillende sociale werkvoorzieningen folders uitgedeeld aan de werknemers. Ook werden er korte interviews afgenomen bij de werknemers. Er is gevraagd hoe de werknemers de sociale werkvoorziening beoordelen op kwaliteit, dienstverlening, begeleiding en werkomstandigheden.

De werknemers konden ook reageren door telefonisch contact op te nemen met één van de SP afdelingen. Daarnaast konden ze via de website van de Overijsselse afdelingen van de SP een enquête invullen over de ervaringen bij de sociale werkvoorziening.

De meldweek concentreerde zich op de volgende sociale werkvoorzieningen:

- Larcom in Ommen, Hardenberg en Raalte
- WEZO NV in Zwolle
- DCW in Enschede
- SOWECO NV in Almelo
- SWB Midden Twente in Hengelo
- Noord West Groep NV in Steenwijkerland

De SP heeft tijdens deze meldweek 72 reacties ontvangen. Naast een enkele positieve reactie waren de meeste negatief over de ervaringen bij de sociale werkvoorziening. De reacties kwamen als volgt binnen:

- 21 reacties via de websites
- 34 telefonisch
- 17 direct afgenomen enquêtes bij het uitdelen van de folders aan de poort.

Opvallend was dat veel mensen nadrukkelijk aangaven dat hun reactie anoniem moest worden verwerkt. Daarnaast kreeg de SP reacties van medewerkers die niet voor zichzelf contact opnamen, maar voor hun collega's, omdat deze dat zelf niet durfden.

De reacties zijn te verdelen in de volgende categorieën:

- Uitplaatsen en herplaatsen van werknemers
- Problemen met de leiding
- Begeleiding op de werkvloer
- Kwaliteit van het werk en mogelijkheden

3. Resultaten

3.1 Uitplaatsen en herplaatsen van werknemers

‘Er is weinig informatie over de detachering zelf geweest, er had wel meer overleg mogen zijn over regelingen en voorwaarden.’

Veertien reacties gingen over het uitplaatsen en herplaatsen van werknemers. Zo werd een groot aantal werknemers in Ommen, die woonachtig zijn in de gemeente Hellendoorn van de ene op de andere dag overgeplaatst van de werkplaats te Ommen naar een werkplek in de eigen woonplaats. De gevolgen van dit beleid laten zich raden: voor vele SW-ers, maar ook voor hun ouders en begeleiders, werd letterlijk de bodem onder hun bestaan weggeslagen. De zekerheden die door de diverse sociale werkplaatsen werden geboden waren voor velen niet langer aanwezig. Sterker nog, velen van hen dienen zich nu voor te bereiden op een baan in het reguliere bedrijfsleven. Waarbij dient te worden aangetekend dat in deze gevallen de Wsw-werknemer onder de CAO van het betreffende bedrijf komt te werken met alle gevolgen van dien.

Daarnaast ontving de SP signalen van medewerkers van de sociale werkvoorziening over het ‘moeten’ doorstromen naar een ‘begeleid werken plek’ bij een reguliere werkgever. Velen gaven aan dat dit een verslechtering van hun positie betekent. Zij hebben immers een vast contract bij de sociale werkvoorziening, maar bij de reguliere werkgever krijgen zij in eerste instantie een jaarcontract. Daarnaast komt het pensioen niet altijd overeen of wordt niet overgenomen. Deze medewerkers voelen het als een verplichting om door te stromen naar een reguliere werkgever. Een deel van de medewerkers van de sociale werkvoorziening staat overigens niet geheel onwelwillend tegenover een eventuele detachering, maar zij missen duidelijke informatie en overleg over regelingen en voorwaarden. Een duidelijk en haalbaar punt dat verbetering behoeft.

3.2 Problemen met de leiding

‘Er is een zeer duidelijk patroon dat leidinggevenden zich liever tegen elkaar indekken dan dat zij verantwoording nemen.’

Er zijn tweeëntwintig reacties binnengekomen over de leiding en het management binnen de sociale werkvoorzieningen. Werknemers geven aan dat de leiding niet is begaan met mensen met een beperking en geen sociale band met deze mensen heeft. Er is onbegrip, omdat het zelf vaak gezonde mensen zijn met een prima salaris. De leiding doet soms minderwaardig, waardoor men het gevoel heeft dat er slechts aan één ding wordt gedacht: presteren!

Daarnaast hebben de medewerkers de indruk dat de directie erg met zichzelf bezig is. Er is geen duidelijke communicatie naar beneden over het beleid en de toekomst. De algemeen directeur en de diverse leidinggevenden werken alsof ze ieder een eigen bedrijf zonder gemeenschappelijke doelen hebben.

3.3 Begeleiding op de werkvloer

‘Er wordt geen rekening gehouden met beperkingen, er worden pauzes geschrapt op bepaalde dagen zodat er geen rustmoment meer is tussen de middag.’

Volgens vijftientwintig reacties wordt er de laatste jaren weinig rekening gehouden met het feit dat men juist in de Wsw werkt, omdat men een beperking heeft. Daarbij gaat het voornamelijk om de verhoudingen met het werktempo en de aandacht.

Er is weinig aandacht voor de mensen waarvoor de sociale werkvoorziening is opgezet. Te hoge werkdruk en een ongezonde werksfeer worden eerder in de hand gewerkt, dan dat er een oplossing wordt gezocht. Bij een aantal SW-bedrijven geven de werknemers aan dat de te hoge werkdruk het ziekteverzuim in de hand werkt. Er moet meer aandacht komen voor de diversiteit van de medewerkers. Er zijn mensen ziek door de werksfeer. Op sommige afdelingen werkt pesten het ziekteverzuim in de hand. Een enkeling geeft aan dat intimidatie van het personeel meer regel is dan uitzondering.

Het valt op dat er in vergelijking met voorgaande onderzoeken meer aanwijzingen zijn voor het bestaan van intimidatie. Medewerkers geven aan dat zij zich vaak niet serieus voelen genomen door de begeleiding. Zij missen vooral het overleg en de steun van de begeleiding. Voornamelijk

lijk bij lichamelijke problemen, zoals rugklachten en knieproblemen, hebben de medewerkers de indruk dat dit niet bespreekbaar is. Men kan niet binnen het bedrijf terecht met deze problemen, of men heeft onvoldoende vertrouwen in de interne organisatie.

Over de arbeidsomstandigheden werd aangegeven dat er niet altijd wordt voldaan aan de geldende regels. In sommige gevallen moet men zwaar werk doen, zonder hulp van machines. Ook wordt niet altijd voldoende aandacht besteed aan de benodigde veiligheidskleding, waar dit wel zou moeten. Daarnaast zijn er meldingen van werken met schadelijke stoffen, waardoor mensen hoofdpijn, keelpijn en uitslag krijgen omdat er slechte afzuiging is.

3.4 Kwaliteit van het werk en mogelijkheden

'Helaas constateer ik wederom dat verantwoordelijken geen enkel benul hebben van zaken doen'

Over de kwaliteit van het werk kreeg de SP elf reacties.

Er wordt volgens de werknemers werk binnengehaald tegen een lage vergoeding/winst. En er wordt werk aangenomen waar al van tevoren van bekend is dat het verliesgevend is. Bij een aantal SW-bedrijven wordt door de medewerkers nadrukkelijk aangegeven, dat er meer werk moet worden binnengehaald.

Werknemers krijgen bij een aantal werkvoorzieningen de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen. Zo krijgen ze soms de gelegenheid om cursussen te volgen. Echter, wanneer zij een diploma hebben behaald is er niet altijd geld om door te stromen binnen het bedrijf. Daarnaast blijft de betaling achter bij de mogelijkheden die een werknemer krijgt om zich verder te kunnen ontwikkelen.

4. Conclusies

Gezien het aantal reacties en de indruk die bij de SP door contacten met werknemers is ontstaan, gaat het overgrote deel van de medewerkers van de sociale werkvoorziening met plezier naar het werk. Dit moet vooral zo blijven. Echter, uit de analyse blijkt dat er binnen SW-bedrijven moet worden ingezet op een verbetering van de bedrijfsvoering. Er zal vooral aan de relatie tussen begeleiding/leidinggevende en medewerker hard moeten worden gewerkt. Daarbij lijkt het erop dat er een duidelijke mentaliteitsverandering zal moeten plaatsvinden bij het management en de leidinggevenden binnen de sociale werkvoorziening. Met betrekking tot de begeleiding kan worden geconcludeerd dat er meer aandacht moet uitgaan naar de mogelijkheden van een SW-er, waar ook de beperkingen in ogenschouw worden genomen. Ook zal er aandacht moeten worden besteed aan de werkdruk en de werksfeer binnen de sociale werkvoorziening.

De vraag blijft of de modernisering van de Wsw een positieve uitwerking heeft voor alle betrokken partijen. Een actuele trend is dat mensen die al jaren bij een sociale werkvoorziening werken van de ene op de andere dag wordt verteld dat zij naar een begeleide werkplek moeten doorstromen. Begeleid werken bij een reguliere werkgever mag nooit verplicht worden opgelegd. Dit mag uitsluitend op vrijwillige basis. Uit de resultaten blijkt dat de mensen die worden aangespoord om buiten de sociale werkvoorziening bij een reguliere werkgever te gaan werken, te weinig informatie, duidelijkheid en hulp krijgen. Daarnaast is er weinig aandacht voor een inkomensgarantie en voortzetting van de pensioensopbouw bij de overgang naar een begeleide werkplek. Ook ontbreekt vaak duidelijkheid over de keuzevrijheid die een werknemer van de sociale werkvoorziening heeft als hij of zij wordt gestimuleerd om buiten de sociale werkvoorziening om te gaan werken.

Tegenwoordig heeft de sociale werkvoorziening moeite om het hoofd boven water te houden. Doordat onder andere de subsidies voor de loonkosten niet gelijk lopen met de werkelijke kosten, starten de sociale werkvoorzieningen aan het begin van het jaar al met een flinke achterstand in de financiële situatie. Dit leidt ertoe dat de sociale werkvoorziening zo veel mogelijk werk probeert binnen te halen. De praktijk wijst helaas uit dat dit in sommige gevallen uitmondt in het binnenhalen van zoveel mogelijk werk, tegen een lage vergoeding of winst. Deze werkzaamheden zijn vaak niet de meest uitdagende voor een medewerker van de sociale

werkvoorziening. Aan de andere kant geven bepaalde afdelingen aan dat er meer werk moet worden binnengehaald.

In eerste instantie zal daarom richting landelijke politiek moeten worden ingezet op het gelijk laten lopen van de subsidie van de loonkosten met de daadwerkelijke loonkosten. Daarnaast moet er door de sociale werkvoorziening bij het binnenhalen van werk meer worden gelet op de kwaliteit en minder op de kwantiteit. Hierbij horen gemeenten behulpzaam te zijn en hun verantwoordelijkheid te nemen. Een van de oplossingen voor de slechte financiële situatie bij de meeste sociale werkvoorzieningen zou kunnen zijn het gunnen van reïntegratietrajecten van gemeenten aan SW-bedrijven

5. Aanbevelingen

De Socialistische Partij wil met de bekendmaking van de resultaten van de meldweek aansturen op zaken die verbeterd kunnen worden bij de sociale werkvoorziening. Daarin hoort de gemeente het voortouw te nemen, zij is immers verantwoordelijk voor haar Wsw-geïndiceerden.

De SP is en blijft van mening dat de sociale werkvoorziening moet blijven bestaan als een beschutte werkplek voor mensen met een handicap of een beperking. Bij de nieuwe wet ligt de nadruk op het extern plaatsen van mensen met een Wsw-indicatie in een reguliere baan. Uiteraard is het een loffelijk streven om mensen met een beperking te laten meedraaien bij een reguliere werkgever, maar er moet onderkend worden dat dit voor bepaalde groepen een stap te ver is. De SP is voor begeleid werken, maar wel vrijwillig en zonder dwang. Detachering van werknemers lijkt een beter instrument, met minder nadelen voor de SW-er, mits goed uitgevoerd.

De SP doet hierbij de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn mede gebaseerd op de resultaten van de meldweek.

- **Meer aandacht voor de werkdruk en de werksfeer binnen de sociale werkvoorziening**

Er zal meer aandacht voor de werkdruk en de werksfeer binnen de sociale werkvoorziening moeten komen. Hierbij moet ingezet worden op instrumenten die de werkdruk en de werksfeer kunnen verbeteren (o.a. werkoverleg en functioneringsgesprekken)

- **Betere begeleiding binnen de sociale werkvoorziening**

De begeleiding binnen de sociale werkvoorziening moet optimaal zijn. Een werknemer moet bij problemen en praktische zaken terecht kunnen bij de begeleiding en bij leidinggevers. Er moet door de begeleiding een sociale band worden aangegaan met de werknemer, waardoor signalen vroegtijdig kunnen worden opgevangen en er daadwerkelijk wordt geluisterd naar de werknemer. Het bedrijf moet toezien op een goede uitrusting van de leidinggevende met de doelgroep.

- **Invoeren extern meldpunt**
Er moet een extern meldpunt komen waar werknemers van de sociale werkvoorziening te recht kunnen met vragen en problemen. Dit externe meldpunt moet onafhankelijk en objectief functioneren. Medewerkers moeten bij dit meldpunt hun verhaal kwijt kunnen, zonder dat dit consequenties heeft voor hun werkplek bij de sociale werkvoorziening.
- **Meer aandacht van de gemeenten voor de sociale werkvoorziening**
Vanuit de gemeenten moet er meer structurele aandacht en inzicht komen voor de sociale kant van de sociale werkvoorziening. Bij eventuele veranderingen kunnen de gemeenten hier tijdig op anticiperen.
- **Het werk moet worden aangepast aan de indicatie van iemand en niet andersom**
Het werk bij de sociale werkvoorziening moet worden aangepast aan de indicatie van de werknemer en aansluiten bij de mogelijkheden van de werknemer. Hierbij moet rekening worden gehouden met de beperkingen van de SW-er.
- **Binnenhalen van kwalitatief goed werk door de sociale werkvoorziening**
De sociale werkvoorziening moet inzetten op het binnenhalen van kwalitatief werk en niet van kwantitatief werk. Richting opdrachtgevers moet een zakelijke opstelling worden gekozen. De werknemers van de sociale werkvoorziening zoeken ook uitdagend werk.
- **Meer reïntegratietrajecten gunnen aan de sociale werkvoorziening**
Door het gunnen van reïntegratietrajecten van gemeenten aan sociale werkvoorzieningen kan de financiële situatie aanzienlijk verbeterd worden. Echter, er moet voldoende aandacht blijven voor de oorspronkelijke doelgroep.
- **Meer opdrachten voor de sociale werkvoorziening en meer SW-ers in dienst**
Er moeten vanuit de gemeenten meer opdrachten aan de sociale werkvoorziening worden verstrekt (bijvoorbeeld groenvoorziening, schoonmaak van overheidsgebouwen en postbezorging). Ook moeten de gemeenten meer werknemers met een indicatie voor de sociale werkvoorziening in dienst nemen.
- **Verbeteren imago van de sociale werkvoorziening**
De sociale werkvoorziening moet zich meer naar buiten richten, om zo het ouderwetse beeld dat mensen hebben van de sociale werkvoorziening te veranderen. Er moet een andere houding ontstaan, zodat deze werknemers gezien worden als volwaardige deelnemers van onze samenleving, die een zinvolle bijdrage leveren aan die maatschappij. Dit kan verbeterd worden door het organiseren van open dagen, het benadrukken van goede voorbeelden en een sterkere betrokkenheid van bestuurders (werkbezoeken, stages) etc.

- **'Begeleid werken' en 'detachering' (uitplaatsing) alleen op vrijwillige basis met inkomensgarantie.**

Er moet, naast een betere begeleiding, betere informatie, duidelijkheid en hulp komen voor de werknemer bij eventuele uitplaatsing naar een reguliere werkgever. Begeleid werken en detachering mogen alleen plaatsvinden op vrijwillige basis en zonder dwang. Daarnaast moet er een inkomensgarantie zijn.

