

# **'EEN PAREL ZONDER GLANS'**

## **DE SOCIALE WERKVOORZIENING VOLGENS WSW'ERS**



**Met voorstellen tot verbetering**

**Paul Lempens, Tweede Kamerlid SP**



*“De manier hoe ze met de mensen omgaan! Sommigen denken dat ze met kinderen in plaats van met volwassenen te doen hebben. Ze denken ook dat je alles kunt. Ik heb vaak het idee dat er geen rekening gehouden wordt met de handicap die je hebt.”*

# **'EEN PAREL ZONDER GLANS'**

## **DE SOCIALE WERKVOORZIENING VOLGENS WSW'ERS**

**Met voorstellen tot verbetering**

**Paul Lempens**

Foto omslag: Jan Willem Geertsma / sxc.hu

© juli 2008 SP

**SP-Tweede Kamerfractie**

**Paul Lempens**  
Tweede Kamerlid SP  
**T** (070) 318 28 33  
**E** [wsw@sp.nl](mailto:wsw@sp.nl)  
**I** [www.wswplein.nl](http://www.wswplein.nl)

# INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Wat is de Wsw .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Signalen uit de praktijk: druk op de werkvloer.....</b>	<b>11</b>
<b>3. Signalen uit de praktijk: de sluipmoord op de Wsw .....</b>	<b>17</b>
<b>4. Signalen uit de praktijk: 'besturen op afstand' leidt tot ongelukken .....</b>	<b>21</b>
<b>5. SP-visie op de toekomst van de sociale werkvoorziening .....</b>	<b>25</b>
<b>6. Twintig voorstellen voor een betere sociale werkvoorziening .....</b>	<b>27</b>
<b>Bronnen .....</b>	<b>31</b>
<b>Contacten met medewerkers SW-bedrijven .....</b>	<b>33</b>
<b>Verklaring van gebruikte afkortingen en termen .....</b>	<b>35</b>

*“Het werk is niet meer aangepast aan de Wsw’er, maar de Wsw’er moet zich aanpassen aan het werk.”*

## INLEIDING



Er zijn 111 bedrijven in de sociale werkvoorziening, waar bijna 100.000 mensen met een indicatie voor de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) werken. De praktijk verschilt per SW-bedrijf, per gemeente, per afdeling, per groep, zelfs per werknemer. Maar de bedoeling is overal hetzelfde: voorzien in aangepast werk voor mensen met een arbeidshandicap. Het beste uit mensen halen. En de gemeente is daar verantwoordelijk voor.

In 2000 bracht de SP een rapport uit over de misstanden in de sociale werkvoorziening: 'Over de rooie helpen, dat is wat hier gebeurt', gebaseerd op een landelijke meldweek. Acht jaar later blijkt er geen vooruitgang, en de problemen zijn toegenomen. 20.000 Wsw'ers op de wachtlijst, sluiting van afdelingen, toenemende druk op het sociale aspect, vermenging met reïntegratieklanten op de werkvloer en werkleiding die onvoldoende toegerust is om goed met gehandicapten te werken.

De SP heeft veel contacten met Wsw'ers. Tientallen afdelingen hebben meldweken georganiseerd waarin ze Wsw'ers aan het woord lieten. Sommige gingen tot actie over en hebben zich verder geëngageerd met de SW. Elke week tientallen berichten aan de Tweede Kamerfractie en dagelijkse alarmmeldingen via de website [www.wswplein.nl](http://www.wswplein.nl). En contacten via vele gesprekken en werkbezoeken in het land. Deze en andere signalen hebben we in dit boekje gebundeld. Zodat ook anderen er kennis van kunnen nemen, zich erin zullen herkennen en zich gesteund voelen om samen met de Wsw'ers, en iedereen die de SW een warm hart toedraagt, verder aan de slag te gaan voor een menselijkere en socialere SW.

De regering heeft begin 2008 een commissie ingesteld die met voorstellen moet komen voor de toekomst van de sociale werkvoorziening. Wij bepleiten dat de mening van de Wsw'ers over de praktijk van de Wsw, zoals verwoord in dit rapport, en de verbetervoorstellen die hieruit voortkomen, nadrukkelijk worden betrokken bij het werk van deze commissie.

De SP wil niet het draagvlak onder de sociale werkvoorziening vandaan halen, maar de praktijk verbeteren. De Wsw is een parel van onze sociale zekerheid, een teken van beschaving. De meeste werknemers gaan met plezier naar hun werk en dat moet zo blijven.

Maar wij zullen wel de vinger op de zere plek leggen, daar waar het mis gaat en waar het beter moet. Want slecht bestuur mag nooit ten koste gaan van de gehandicapte werknemer.

Paul Lempens,  
Tweede Kamerlid SP

E-mail: [wsw@sp.nl](mailto:wsw@sp.nl)



# 1. WAT IS DE WSW

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).

Mensen met een matige tot ernstige lichamelijke, geestelijke en/of psychische handicap die aangewezen zijn op arbeid onder aangepaste omstandigheden kunnen *vrijwillig* een beroep doen op de Wsw. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) verzorgt de indicatiestelling.

Momenteel werken landelijk ongeveer 99.000 mensen in Wsw-verband. Zo'n 20.000 mensen staan op een gemeentelijke wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. Er zijn zo'n 111 SW-bedrijven en de jaarlijkse Rijksbegroting trekt 2,3 miljard uit voor de Wsw. Dit budget wordt op basis van het aantal geïndiceerden uitgekeerd naar de gemeenten, die het moeten besteden aan de sociale werkvoorziening.

Werknemers werken niet alleen binnen de muren van een SW-bedrijf (79%). Ruim 19% werkt via detachering of groepsdetachering bij een reguliere werkgever. Minder dan 3% is in dienst bij een reguliere werkgever, waarbij deze een loonkostensubsidie ontvangt ('begeleid werken'). De werknemer valt bij 'begeleid werken' niet meer onder de CAO Wsw.

## Onderstaande artikelen vormen de kern van de huidige sociale werkvoorziening:

**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.'

**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.'

## 2. SIGNALEN UIT DE PRAKTIJK: DRUK OP DE WERKVLOER

De vele signalen die de SP lokaal en landelijk ontvangt over de Wsw schetsen een beeld van oneigenlijke druk op kwetsbare mensen, veroorzaakt door een werkleiding die onvoldoende is toegerust, door de confrontatie met andersoortige groepen dan alleen Wsw-ers en door intimiderende maatregelen die angst genereren en maken dat interne misstanden onder de oppervlakte blijven.

Toch is het niet overal slecht in de Wsw. De praktijk verschilt per SW-bedrijf, per gemeente, per afdeling, per groep, zelfs per werknemer. De navolgende hoofdpunten zijn echter hardnekkig en veelvoorkomend in de signalen richting de SP.

### Werkleiding

*“Plezier in mijn werk heb ik al lang niet meer. De leiding is vaak afwezig en niet berekend op haar taak.”*

*“De bedrijfsarts schrijft aangepast werk voor. Door lichamelijke klachten moet er afwisselend werk worden gedaan. Anders terug in de ziektewet. Op de werkvloer weten leidinggevenden van niets en er moet gewoon eentonig productiewerk worden gedaan.”*

Werkleiders gaan vaak niet op een correcte en respectvolle manier om met arbeidsgehandicapten. Gezien het belang dat gemeenten hechten aan het financiële presteren, wordt werkleiding onder druk gezet om de productie te halen. Bij werkleiding die niet voor de omgang met gehandicapte werknemers is toegerust leidt dit tot ongelukken. Zodoende ontstaan regelmatig situaties waar uit onmacht wordt overgegaan tot intimidatie of het instellen van onredelijke regels. Men ‘vergeet’ de handicap en neemt de Wsw’er niet serieus. De productiviteit staat voorop, het sociale verdwijnt naar de achtergrond.

Van oudsher hebben leidinggevenden de status van ambtenaar. Niet zelden zijn zij afkomstig van een gemeente of gemeentelijke instelling waar zij moesten worden overgeplaatst. De SW werd vaak gebruikt als dumpplek voor

'mislukte' ambtenaren. Geschiktheid om met gehandicapte werknemers om te gaan is bij de selectie meestal geen criterium geweest.

*"Men gaat raar met de mensen om, daar ben je een slaaf en je mag dit niet en dat niet. Als je iets kan, dan krijg je straf. Er wordt niet naar de mensen geluisterd. Eens in de drie maanden gaat de leiding een feestje vieren en wij moeten in de krant lezen hoe wij ervoor staan. Wij doen het werk, maar er wat van horen hoe wij ervoor staan, nee hoor, dat hoor je niet en moet je uit de krant lezen."*

Binnen de SW is er sprake van een tweedeling tussen ambtenaren en Wsw'ers. Vooral door Wsw'ers wordt deze pijnlijk zichtbaar door verschil in beloning, bescherming en bejegening. Ambtenaren die niet goed functioneren wordt door hun collega-leidinggevenden en de directie de hand boven het hoofd gehouden. Slechts zelden is een Wsw'er werkleider of voorman.

### **Intimidatie**

*"Er is een kruisjessysteem ingevoerd. Als je te vaak naar de wc gaat: kruisje, als je te laat komt: kruisje, als je staat te praten: kruisje. Net een kleuterklas."*

Leidinggevenden die onvoldoende kennis hebben van (de handicap van) de hun toevertrouwde werknemers en die onder druk worden gezet om aan productienormen te voldoen, gaan vaak over tot het instellen van onredelijke regels en tot intimidatie.

Regelmatig komt dit ook tot uiting via het ziekteverzuimbeleid.

*"Op het ogenblik ga ik niet graag naar mijn werk. Ze houden loon in, want ze zeggen dat ik onnodig ziek ben."*

*"Ik had een hartaanval, maar moest meteen weer aan het werk. Ik krijg geen rust. Mensen moeten werken terwijl ze ziek zijn, de arts luistert niet en weet het altijd beter. Hij trekt zich niets aan van medicijnen en de voorschriften voor medicijnen."*

Daar waar bedrijfsartsen aangeven dat een werknemer terecht ziek of tijdelijk arbeidsongeschikt is, gaan werkleiders over tot het thuis bezoeken of opbellen van de zieke. Niet uit sociale belangstelling, maar om iemand ertoe te bewegen toch aan het werk te gaan. Werknemers worden onder druk gezet om verlof op te nemen in plaats van zich ziek te melden. Gehandicapte werknemers weten soms niet beter en denken dat dit zo hoort. Meldingen van werknemers, maar ook van hun ouders betreffen dit soort intimidatie.

*"Afspraken met de bedrijfsarts worden ontkend. Je moet gewoon doorwerken en je niet aanstellen."*

*"Er wordt getwijfeld aan je ziek zijn, terwijl er een brief is van de specialist dat ik maar twee uurtjes per dag mag werken en dat dat zonder stress moet. Dit duurt al twee jaar en nog steeds zijn ze aan het trekken om meer te werken. Terwijl de specialist nee zegt, zeggen zij daar: "Doe het dan voor ons." ..."*

Therapeutisch werken wordt onjuist toegepast. Schrijvende verhalen van mensen die onder druk veel te snel weer aan het werk gaan en vaak blijvende schade oplopen, of weer terugvallen.

Bedrijfsartsen schreven in februari 2008 een brandbrief aan de politiek om aandacht te vragen voor de misstanden in de bedrijfsgezondheidszorg binnen deze sector met bijzondere werknemers.

Er wordt vaak een loopje genomen met de regels, zodat de cijfers beter lijken. Dit gaat echter ten koste van (de rechten van) de werknemers en zorgt voor brokken op langere termijn.

De gemakkelijkste oplossing, mensen ziek thuis laten zitten, soms wel maanden lang, komt te vaak voor binnen de SW. Hieruit blijkt de onmacht om met 'moeilijke' SW-ers – vaak 'moeilijk' als gevolg van hun handicap en gevoed door een slechte begeleiding – om te gaan.

## Vermenging

*Medewerker over Work-First: "Ze lopen in de weg en verpesten ons werk."*

Op de werkvloer van menig SW-bedrijf worden sinds enige jaren andere groepen dan Wsw'ers toegelaten. Zij worden meestal door de gemeente naar de sociale werkplaats gestuurd. SW-bedrijven verdienen veel geld als zij zich op deze markt begeven. Bovendien kan er met de 'reïntegratieklanten' meer productie worden gedraaid en valt er meer subsidie mee binnen te halen.

Mensen uit de gemeentelijke bijstand (WorkFirst-deelnemers en langdurig werkelozen), herintreders, WAO'ers, schoolverlaters, inburgeraars, vluchtelingen, TBS'ers, ex-delinquenten, verslaafden en risicjongeren worden vaak vermengd met Wsw'ers op de werkvloer. Een enkele keer gebeurt dit zorgvuldig en met mate, maar meestal niet.

*"De lat van de werkdruk wordt steeds hoger gelegd, er wordt bedreigd met inlevering van loon en ontslag. Als je even zit te niksen omdat er geen werk is, moet je doorwerken. Maar als er nu geen werk is op dat moment? Iedereen staat onder druk, ook in de buitendienst.*

*Van leidinggevende tot medewerker. De directie zegt dat het een gewoon bedrijf is. Niks WSW, dat bestaat niet meer."*

Reïntegratie-activiteiten gaan ten koste van de oorspronkelijke doelgroep van de Wsw. Ze veroorzaken onrust en gevoelens van verdringing onder Wsw'ers. De werkleider moet zijn aandacht nu over meerdere groepen verdelen, terwijl de SW-doelgroep ook al niet meer eenduidig is. Wsw'ers blijven aangewezen op de arbeid, terwijl er onder andere reïntegratieklanten veel verloop plaatsvindt. Dit vergroot de onrust. De verdringing op de werkvloer door andere groepen leidt ertoe dat Wsw'ers regelmatig in de kantine met de handen over elkaar zitten. Wanneer de productiviteit in het gedrang dreigt te komen, worden uitzendkrachten en Oost-Europese werknemers – zoals Polen – ingezet.

## Angst om te melden

*“Nee, je kunt je problemen niet bespreken, ze zijn niet te vertrouwen. Ze maken je kapot, er is te veel wisseling. [...] Je wordt bedonderd met je functieschalen. Ik heb het via mijn advocaat geregeld. Toen kon er ineens veel meer.”*

De angst om zich binnen of buiten het bedrijf kenbaar te maken en voor de rechten op te komen, is groot. Hoewel voor Wsw'ers een wettelijke ontslagbescherming geldt, vrezen ze voor represailles. Die angst vloeit voort uit de ervaringen van anderen; zij werden gestraft in de vorm van overplaatsing, intimidatie en pesten. Tegen werknemers die voor hun rechten of die van anderen opkomen, wordt door leidinggevenden gezegd dat 'ze aan hun toekomst moeten denken'.

*“... hier zat ik tegenover een ‘tribunaal’, van drie personen. Ik moest me niet aanstellen: “Je mankeert niets.” ...”*

Ook het aangaan van een gesprek door leidinggevenden gebeurt regelmatig op een intimiderende wijze. De Wsw-werknemer zit dan tegenover een 'tribunaal' van meerderen. Vaak mogen of kunnen ze niet van het recht gebruik maken om iemand anders bij een gesprek aanwezig te laten zijn.

## Geen vertrouwen in interne meldpunten

*“Nee, er is haast nooit een werkbespreking, zo los je de problemen dus niet op.”*

Het feit dat Wsw'ers buiten het bedrijf aan de bel trekken over misstanden, bewijst dat ze binnen het bedrijf niet de weg weten, niet gehoord worden of geen vertrouwen in de interne meldpunten hebben.

*“Nooddeuren zijn gewoon op slot, gele lijnen die zijn aangebracht in verband met calamiteiten staan er voor niets. Men zet er van alles open omheen. Dat mag niet, maar er iets van zeggen mag ook niet. Een ongeval wordt in de doofpot gestopt of weggeredeneerd. Ze steken gewoon de kop in het zand.”*

Een bedrijfsmaatschappelijk werker ontbreekt in sommige bedrijven, de afdeling personeel en organisatie heeft geen goede naam en wordt niet als medestander van de werknemer gezien, vertrouwenspersonen worden niet vertrouwd, de bedrijfsarts is te druk, vakbondsconsulenten zijn niet binnen het bedrijf aanwezig en geschillencommissies krijgen maar weinig klachten binnen. Werkoverleg wordt niet gehouden, functioneringsgesprekken ook zelden. SW-bedrijven en gemeenten kunnen dan gemakkelijk beweren dat er geen problemen zijn, omdat er nauwelijks klachten worden gemeld.

*“Er is heel veel over ons gepraat, maar nooit met ons.”*

Werknemers zijn ontevreden over de ondernemingsraden, die – uitzonderingen daargelaten – zich niet kritisch opstellen tegenover de directie. Ondernemingsraden bestaan niet zelden voor het grootste deel uit leidinggeven-

den, ambtenaren en slechts voor een minderheid uit Wsw'ers. Vaak is er een klein dagelijks bestuur dat de rest van de ondernemingsraad – en de werknemers – van belangrijke besluiten en overleggen uitsluit. De informatie naar de achterban wordt als onvoldoende ervaren.





### 3. SIGNALEN UIT DE PRAKTIJK: DE SLUIPMOORD OP DE WSW

Naast de eerder vermelde vermenging met andere groepen op de werkvloer, zijn er enkele andere bedreigingen voor de Wsw'ers. Met de regelmaat van de klok verschijnen er berichten over de sluiting van afdelingen. Ook krijgt de SP signalen over het gebrek aan werk.

De meest gehoorde klacht gaat over de druk 'van binnen naar buiten', de druk om werk buiten het SW-bedrijf te zoeken. De overgang van 'binnen naar buiten' gebeurt onzorgvuldig. Dit is slecht voor de medewerker, de werkgever en het SW-bedrijf. Bovendien zijn er nauwelijks banen 'buiten'.

Het onvermogen van de politiek om de wachtlijsten op te lossen, het slechte imago en de constante druk op de Wsw halen het draagvlak onder de voorziening vandaan.

#### Sluiting van afdelingen

*“We hadden met ons allen een prachtig metaalbedrijf, waar we ondanks onze handicap moderne producten maakten en er trots op waren. Onze werkzaamheden werden gewaardeerd. En dat is door een interim directeur binnen één jaar vernietigd.”*

De metaalafdeling, de houtbewerkingsafdeling, de drukkerij, bij menig SW-bedrijf zijn deze afdelingen in de afgelopen jaren gesloten. Als argumentatie wordt vaak het (dreigende) negatieve financiële resultaat aangevoerd. In bijna alle gevallen ontbrak een beleid dat zich richtte op het behoud van dit werk.

Sluiting wordt onvermijdelijk wanneer werkleiders niet worden opgeleid en bijgeschoold, wanneer er onvoldoende samenwerking bestaat met private opdrachtgevers, wanneer er geen innovatie heeft plaatsgevonden, wanneer een SW-bedrijf zich richting opdrachtgevers onvoldoende zakelijk heeft opgesteld en wanneer desinvesteringen zijn gedaan.

## **Te weinig werk**

Gemeenten zijn niet altijd op de hoogte van de ingewikkelde aanbestedingsregels, waardoor het SW-bedrijf sommige werk, zoals groenonderhoud en schoonmaak, aan commerciële partijen verliest. Werk maken van het binnenhalen van opdrachten en werkplekken gebeurt onvoldoende. Gemeenten en SW-bedrijven hebben nauwelijks acquisiteurs in dienst, en als die er wel zijn, hebben ze te weinig tijd.

## **Vermenging met andere activiteiten**

*“De mensen die via de gemeente binnenkomen worden voorgetrokken. Vermoedelijk omdat daar meer winst valt te behalen.”*

In de SW-wereld bestaat een trend dat bedrijven die naast hun SW-activiteiten ook reïntegratie-activiteiten ondernemen, hierbij gebruik maken van de infrastructuur van het SW-bedrijf. We schreven al dat groepen op de werkvloer worden gemengd met Wsw'ers. Volgens de Wet moet de boekhouding gescheiden zijn, maar toezicht hierop vanuit de gemeente is vaak lastig.

Andere SW-bedrijven besluiten onderdelen of afdelingen in een aparte BV onder te brengen en vervolgens het personeel daar te detacheren of volgens een bedrijfs-CAO in dienst te nemen. Zo behaalt men op een eenvoudige manier de doelstelling van 'buiten werken'.

## **Van 'binnen naar buiten'**

*“Vroeger was het gezelliger op de afdelingen. Er wordt ook steeds meer druk gelegd op het werk. Er is veel onzekerheid op de afdelingen. Blijf je? Of ga je weg?. Veel werk gaat weg en of er iets anders voor in de plaats komt weet ik niet.”*

Sinds enige jaren wordt er door bestuurders gesproken over 'de beweging van binnen naar buiten'. Ingegeven door de krappe budgetten en de groeiende wachtlijsten zit er veel druk achter het streven om zoveel mogelijk Wsw'ers in het reguliere bedrijfsleven te plaatsen, buiten de muren van het SW-bedrijf. Het gewijzigde beleid bij de indicatieadviezen door het CWI betekent dat iemand het advies 'begeleid werken' krijgt op basis van een gesprek met een CWI-medewerker.

Buiten de SW werken kan op meerdere manieren plaatsvinden; in de buitendienst, zoals de groenvoorziening en de schoonmaak, en via (groeps)detachering bij een reguliere werkgever of 'begeleid werken' in loondienst van een reguliere werkgever. In het geval van detachering ontvangt de werkgever een loonkostensubsidie en de werknemer behoudt zijn Wsw-indicatie, maar hij valt niet meer onder de CAO Wsw.

Veel gemeenten en SW-bedrijven gaan uit van het principe '1/3e binnen, 1/3e beschermd buiten en 1/3e buiten'. Deze gedachte werd ooit geuit in een beleidsplan van de branchevereniging van SW-bedrijven, maar is onrealistisch in de praktijk. Steeds meer SW-bedrijven komen er daarom van terug. Het mantra 'een derde, een derde,

een derde' blijft echter hardnekkig terugkeren in gemeentelijke beleidsplannen. Er zijn zelfs gemeenten die beweren dat dit de bedoeling van de Wet is.

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

*“Heel vaak word je zomaar ergens gedropt, je hebt geen vaste werkplek.”*

De uitvoering van detacheren en begeleid werken gebeurt onzorgvuldig. Vier op de vijf werknemers keren terug binnen het bedrijf of op de wachtlijst (jaarverslag Wsw, Inspectie Werk en Inkomen). De begeleiding schiet tekort doordat de werkgever onvoldoende begeleiding krijgt en de werknemer aan zijn lot wordt overgelaten. Er vindt geen aanpassing van het werk aan de werknemer plaats.

Vooraf bij medewerkers die al langer binnen de sociale werkvoorziening werken zorgt de druk 'naar buiten' voor veel onrust. De voorlichting schiet tekort en de angst om weer terug te vallen op het SW-bedrijf met het bijbehorende verlies van motivatie is indenkbaar. Bovendien verliest de werknemer bij 'begeleid werken' zijn rechtspositie van Wsw'er, die beter beschermd is dan bij andere CAO's.

De overheid geeft het slechte voorbeeld omdat zij nauwelijks Wsw'ers in dienst heeft.

### **Wachtlijsten: sociale ellende ten gevolge van politieke keuzes**

De wachtlijsten voor een plaats in de sociale werkvoorziening zijn de laatste jaren sterk toegenomen, tot 20.000 Wsw'ers in 2007. De gemiddelde wachttijd is gegroeid tot gemiddeld drie jaar. De mensen op de wachtlijst zijn geïndiceerd als behorend tot de doelgroep Wsw en hebben recht op werk in de sociale werkvoorziening. Het moeten wachten op plaatsing heeft zeer negatieve sociale effecten. Werkloos zijn geeft spanningen in de thuissituatie, remt de ontwikkeling en niet zelden zoekt men een alternatieve dagbesteding. Ledigheid is des duivels oorkussen. (Impact wachtlijsten sociale werkvoorziening: een onderzoek in opdracht van de G4, Berenschot Utrecht)

De oorzaken van de groeiende wachtlijsten en wachttijden zijn divers, zoals het geringe aantal 'doorstromers' naar een werkplek buiten het bedrijf, de groei van het aantal mensen dat is geïndiceerd voor de Wsw en het niet aanpassen van het Rijksbudget daarop, de beperkte financiële ruimte van het SW-bedrijf en het achterblijven van de landelijke subsidie ten opzichte van de lonen en pensioenfondskosten.

Het probleem van de groeiende wachtlijsten wordt niet opgelost door de Rijksoverheid, maar over de schutting gegooid naar gemeenten. Met de Wetswijziging van januari 2008 krijgen zij wel meer mogelijkheden de wachtlijst 'op te schonen' en voortrajecten voor wachtlijsters op te zetten, maar ze krijgen niet meer structurele middelen. Niet de regering, maar de Tweede Kamer heeft in 2006 twee maal incidenteel geld beschikbaar gesteld voor de wachtlijsten, dankzij amendementen van SP'er Irrgang en de leden Bussemaker-Verburg.

Wat opvalt is dat veel gemeenten de mensen op de wachtlijst niet kennen.

## Doelgroep

De samenstelling van de populatie Wsw'ers verandert. Sinds de wetwijziging van 1998 komen meer mensen 'binnen' met een psychische handicap. Borderline, psychoses, autisme bijvoorbeeld. Ook hebben mensen vaker een meervoudige handicap. Hoewel dit gevolgen voor de toerusting en deskundigheid van werkleiders zou moeten hebben, komt daar in de praktijk niets van terecht. Werkleiders zijn vaak niet toegerust in het omgaan met deze groep.

De aansluiting met de zorg in de dagbesteding AWBZ is op enkele plaatsen goed geregeld, maar op vele plaatsen is dit niet het geval. En dat terwijl mensen aan de 'onderkant' van de SW vaak veel beter op hun plaats zijn in de dagopvang.

## 4. SIGNALLEN UIT DE PRAKTIJK: 'BESTUREN OP AFSTAND' LEIDT TOT ONGELUKKEN

*“De werkomstandigheden zijn slecht, het is een puinhoop op de werkvloer, er zijn geen behoorlijke stoelen, er wordt geen rekening gehouden met iemands handicap en de beperkingen die daaruit voortvloeien met betrekking tot het uitvoeren van de werkzaamheden.”*

Elke gemeente is verantwoordelijk voor het bieden van aangepaste arbeid met begeleiding op maat voor inwoners met een Wsw-indicatie. Gemeenten blijken dit nauwelijks te beseffen en in praktijk te brengen. Niet alleen de uitvoering, maar ook de verantwoordelijkheid voor de Wsw lijkt uitbesteed. Bovendien verschuilt men zich nogal eens achter de regeling waarmee met andere gemeenten wordt samengewerkt.

Gemeenten bezitten vaak weinig kennis van de Wsw. Vaak bestaat er een gemeenschappelijke regeling met meerdere gemeenten, waar in het bestuur uitsluitend wethouders en geen raadsleden zitting hebben. Zij volstaan veelal met de informatie vanuit de directie en worden zelden door de gemeenteraad ter verantwoording geroepen.

Het toezicht van gemeenten beperkt zich bijna altijd tot de financiën. De afstand tot het uitvoerende orgaan, door een gemeenschappelijke regeling of door het creëren van een constructie 'op afstand', zorgt ervoor dat een SW-bedrijf zich vaak veel kan permitteren. Gemeenten die het SW-bedrijf als een gemeentelijke dienst beschouwen, houden over het algemeen beter toezicht.

Gemeenten realiseren zich onvoldoende dat zij verantwoordelijk zijn voor het bieden van aangepast werk onder begeleiding aan hun Wsw-inwoners. Een sociaal jaarverslag met inzicht in de sociale prestaties van de uitvoerende partij, komt zelden voor.

### **Verschuilen achter samenwerking gemeenten**

Samenwerking tussen meerdere gemeenten in de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening wordt vastgelegd in gemeenschappelijke regelingen (GR). Deze regelingen kennen een bestuur dat bestaat uit wethouders

van de betrokken gemeenten. Het bestuur overlegt enkele malen per jaar met de directie. Gemeenteraadsleden ontbreken vaak in een algemeen bestuur.

De samenwerking in een GR leidt tot het afschuiven van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de Wsw'ers uit de eigen gemeenten. Wethouders worden door de raad zelden ter verantwoording geroepen. Verslagen zijn niet beschikbaar. Wanneer een volksvertegenwoordiger vragen stelt of verzoeken inbrengt, wordt verwezen naar de minderheidspositie van de gemeente in het grotere verband.

Gemeenteraadsleden worden afgescheept met de melding 'daar gaan wij niet over'. Dit antwoord geven zij door aan de burgers die zich voor informatie tot hen wenden.

De samenwerking tussen gemeenten leidt tot een grotere afstand tussen de volksvertegenwoordiging, de verantwoordelijken en de uitvoerders.

### **Financieel, interim-managers**

*"Trouwens over gesubsidieerde arbeid gesproken: ambtenaren krijgen hun geld toch ook van de overheid?"*

Gemeenten beperken zich vaak tot het financiële toezicht op de Wsw. Door de toename van het aantal Wsw'ers, de zwaardere doelgroep, het verlies van werk, verspilling, verkeerde investeringen en mismanagement hebben gemeenten meer dan eens moeten bijdragen aan tekorten van hun SW-bedrijf.

Om orde op zaken te stellen werd vaak een ongeschikte interim-directeur aangesteld, die zo mogelijk een nog grotere puinhoop achterliet. Een aantal keren is een justitieel traject gestart. Ook dit heeft zijn weerslag gehad op de werknemers, zeker wanneer er openbare publiciteit volgde.

### **Niet midden in de samenleving**

De gebrekkige belangstelling van de verantwoordelijke gemeentebestuurders voor de sociale werkvoorziening leidt tot misstanden. De SW ontwikkelt zich buiten het zicht van het publieke oog. Hierdoor ontstaan ongelukken.

Uitvoerders die niet op hun sociale prestaties worden aangesproken krijgen de kans om de bedrijfsmatige resultaten voorop te stellen. Een gesloten cultuur en gebrek aan aandacht van publiek, politiek en media leiden tot verminderd draagvlak.

### **Sociaal doel**

*"Ik weet niet wat ik moet doen als ik mijn baan kwijt raak, dit is alles wat ik heb. We doen toch niemand kwaad. Ik ben heel boos en verdrietig dat ik of mijn vriendin onze baan kwijtraakt. Help ons om te blijven."*

*“Bazen zijn gezond en denken dat wij dat ook zijn. Met minder mensen steeds meer presteren.”*

Hoewel de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening voor de Wsw'ers, beperkt de controle zich in de meeste gevallen tot de financiële resultaten. Inzicht in de sociale prestaties van de Wsw ontbreekt. De Wetsartikelen 2 en 3 beschrijven de doelen van aangepaste arbeidsomstandigheden waarbij rekening wordt gehouden met de Wsw-indicatie, en het behoud dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer. Gemeenten kunnen hierover geen verantwoording afleggen.





## 5. SP-VISIE OP DE TOEKOMST VAN DE SOCIALE WERKVOORZIENING

We leven in een kapitalistische werkelijkheid, waarin werkgevers mensen met een handicap doorgaans niet in dienst nemen. Als samenleving vinden we het echter onacceptabel dat mensen die een arbeidsprestatie kunnen leveren thuis zitten. Een zinvolle, bevredigende dagbesteding is een kwestie van menselijke waardigheid. Omdat mensen in de Wsw weinig keuze hebben, moet er zorgvuldig met hen worden omgegaan. Sociale werkvoorziening betekent een noodzakelijk alternatief en een duidelijke politieke keuze.

Arbeidsgehandicapten hebben wettelijk recht op aangepaste arbeid. Gemeenten zorgen hiervoor en zien erop toe dat de arbeid aansluit bij de capaciteiten van Wsw'ers. Het beste uit mensen halen, het sociale doel, luidt letterlijk in de Wet: 'behoud dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid'. De Wsw geldt daarmee als een prachtige voorziening.

Gemeenten en SW-bedrijven kunnen prima aan de slag met deze hoofduitgangspunten uit de Wet. Zij moeten vooral aan de slag gaan, hun werk doen en de problemen oplossen. Aan de uitgangspunten van de Wet hoeft volgens de SP, zeker na de ingrijpende wijzigingen van 1989, 1998 en 2005 beslist niet nóg een fundamentele wijziging te komen. De mensen in de Wsw zijn toe aan zekerheid.

De SP zet in op optimalisering van de sociale werkvoorziening door de gemeenten échte middelen te geven, door te stimuleren en vrijheid te geven binnen duidelijke, landelijke richtlijnen. We willen werk maken van competente werkleiding en we stellen goede begeleiding en aanpassing van het werk als voorwaarden om 'buiten' te werken. Verder moeten werkgevers verplicht worden om mee te werken aan werk voor Wsw'ers. Ook het inzetten van de inspectie voor toezicht op een sociale uitvoering en het op een sociale manier oplossen van de wachtlijsten hoort voor de SP tot de prioriteiten

De volgende pagina's bevatten concrete voorstellen die in deze visie passen.



## 6. TWINTIG VOORSTELLEN VOOR EEN BETERE SOCIALE WERKVOORZIENING

### Landelijk toezicht

De Rijksoverheid stelt landelijke richtlijnen voor gemeenten en SW-bedrijven op. Deze bevatten zowel aanwijzingen voor het meten van sociale prestaties middels een sociaal jaarverslag als regels voor de begeleiding op de werkvloer en buiten het SW-bedrijf.

### Professionele begeleiding op de werkvloer

Iedere werkleider wordt beoordeeld op geschiktheid voor de omgang met arbeidsgehandicapten. Waar deze tekortschiet moet binnen een jaar verbetering optreden door begeleiding en scholing, anders volgt ontslag. Elke werkleider dient de middelen te krijgen om het sociale voorop te kunnen stellen op de werkvloer. Er moet worden gestreefd naar een groter aantal Wsw'ers als werkleider.

### Sociale begeleiding

Zonder een goede thuisbasis, zonder financiële zorgen en schulden en zonder de noodzakelijke zorg en huisvesting kan geen goede arbeidsprestatie worden geleverd. Sociale begeleiding van werknemers is daarom van cruciaal belang. Ook het verminderen van laaggeletterdheid hoort daarbij.

### Wsw voor de Wsw'ers

Stop ermee om het werk dat door Wsw'ers gedaan kan worden te laten verdringen door niet-SW-groepen. Vermenging op de werkvloer is onwenselijk wanneer dit niet zorgvuldig en met mate gebeurt.

### Meer werk geven

Gemeenten stellen acquisiteurs aan die professioneel op zoek gaan naar arbeidsplaatsen voor SW-ers. Gemeenten sluiten convenanten met grote werkgevers en met het MKB om enerzijds begeleid werken-plaatsen te bieden aan mensen op de wachtlijst, en anderzijds begeleid werken-plaatsen en detachingsplaatsen voor mensen uit de bestaande beschikbare groep Wsw'ers.

### **Het beste uit mensen halen**

In de Wsw staat de mens voorop, de Wsw heeft immers tot doel het beste uit mensen te halen. Om dat doel te bereiken dient werk te worden gemaakt van een sociaal jaarverslag, met inzicht in de sociale prestaties en de ontwikkeling van medewerkers. Iedere medewerker krijgt een ontwikkelingsplan met een jaarlijks functioneringsgesprek. Bij goed werk hoort regelmatig werkoverleg.

### **Naar buiten**

Het beste uit mensen halen is het doel. Begeleid werken en detachering vormt hiertoe een middel. Deze instrumenten dienen zorgvuldig te worden ingezet. Ook werkgevers hebben een instructie nodig voor de omgang met arbeidsgehandicapten. Mensen zijn nu eenmaal geen fotorolletjes! Er moet gewerkt worden met vrijwillige stageplaatsen binnen en buiten het SW-bedrijf, met terugkeergarantie en behoud van rechten, zo kan ook de drempel en angst voor verandering worden doorbroken en een beter resultaat 'uitstroming' worden behaald.

### **Op de juiste plaats**

Verbeter de aansluiting tussen SW en de AWBZ-dagopvang voor mensen aan de 'ondergrens' die beter op hun plaats zijn buiten de SW. Ook werknemers die bijvoorbeeld door ouderdom of vermindering van de arbeidsgeschiktheid niet meer goed in de SW passen, moeten op goede begeleiding en een sluitende aanpak kunnen rekenen.

### **Gemeente neemt verantwoordelijkheid**

Belangrijker dan het financiële toezicht door gemeenten, is het sociale toezicht. Men kan zich met de nieuwe Wet niet langer verschuilen achter de samenwerking met andere gemeenten.

### **Handen af van de CAO**

Vaak wordt gesteld dat de huidige CAO Wsw'ers ervan zou weerhouden de stap buiten het SW-bedrijf te wagen. Dit mag geen reden vormen tot versoering van de CAO-Wsw, maar juist tot verbetering en een adequatere aansluiting van de andere CAO's.

### **Behoud werk**

Sluiting van afdelingen binnen SW-bedrijven leidt tot minder werk en minder mogelijkheden tot plaatsing vanaf de wachtlijst. Het is dan ook van het grootste belang alles op alles te zetten om werk binnen de SW te behouden. De beschutte werkplaats moet in stand blijven voor de grote doelgroep die hiervan, ook op de lange termijn, afhankelijk is. Een goede informatievoorziening en praktische begeleiding door het Ministerie is belangrijk, zodat gemeenten volgens de regels van de aanbestedingen werk kunnen blijven gunnen aan het SW-bedrijf.

### **Het goede voorbeeld**

Gemeenten en de provincie dienen het goede voorbeeld te geven door het bieden van begeleid werken-plaatsen voor mensen vanaf de wachtlijst en voor detacheringsplaatsen en begeleid werken-plaatsen vanuit de bestaande groep Wsw'ers die hiervoor beschikbaar zijn. Ook bieden ze opdrachten voor diensten zoals post, groen en

schoonmaak eerst aan de SW-bedrijven aan. Zij promoten de mogelijkheden van het SW-bedrijf bij instellingen en bedrijven binnen de eigen gemeente

### **Samen werken**

Goede samenwerking in plaats van concurrentie tussen SW-bedrijven in de regio zorgt voor spreiding van werk en daarmee meer werk en minder wachtlijsten.

### **Ramen open**

Het SW-bedrijf hoort midden in de samenleving te staan. Middelen als een open dag, een familiedag, en het promoten van goede voorbeelden van SW-werk horen daarbij.

### **Werknemers: rechten én plichten**

Ook medewerkers van Wsw-bedrijven moeten zich ervan bewust zijn dat ze werknemers zijn. Daarbij horen zowel rechten als plichten. Dit geldt ook voor de plicht om je uit te spreken wanneer je het ergens mee oneens bent. Werknemers hebben er recht op te worden beschermd tegen intimidatie en serieus te worden gerespecteerd als werknemers.

### **Meer SW-plaatsen door verplicht inzetten van gelden uit de bijstand**

Het overschot op het Werk-deel vanuit de bijstand wordt gebruikt voor het financieren van SW-plaatsen en voortrajecten. Ook het UWV draagt hier verplicht aan bij. Andere vrijkomende middelen en de algemene gemeentelijke en provinciale reserve kunnen worden aangesproken om het schrijnende probleem aan te pakken van mensen die vrijwillig in de SW willen werken, maar daar jaren voor op de wachtlijst staan.

### **Indicatie door het CWI verbeteren**

Zorg voor een betere, intensievere indicatie door het CWI. Belangrijk is het maken prestatieafspraken. De richtlijn dat iedereen in principe wordt gekeurd voor begeleid werken spoort niet met de reële verwachting van het reguliere bedrijfsleven.

### **Ken je mensen**

Het spreekt vanzelf dat de gemeente alle mensen op de wachtlijst kent en hun begeleiding op maat biedt naar werk. Het gaat hierbij om WWB'ers, Wajongers en WAO/WIA-gerechtigden. Ook moet de gemeente erop toezien dat Wsw'ers die naar een plek buiten het SW-bedrijf willen en kunnen doorstromen niet worden tegengehouden vanuit het bedrijfsbelang van het SW-bedrijf. Wsw-geïndiceerden die niet daadwerkelijk beschikbaar zijn voor SW-arbeid horen niet op de wachtlijst thuis. Hier past wel een zorgvuldige procedure bij, met duidelijke en laagdrempelige mogelijkheden tot het maken van bezwaar tegen een dergelijke beslissing

### **Meer geld**

Landelijke partijen in de gemeenteraad moeten de druk opvoeren op hun parlementariërs en bewindspersonen in Den Haag, zodat er meer geld beschikbaar komt voor SW-plaatsen. Voor 100 miljoen euro zijn er landelijk al vierduizend extra plaatsen te realiseren (20% van de wachtlijst). Dit voorstel van de SP werd tijdens de begroting

Sociale Zaken onder andere door CDA, PvdA, VVD en ChristenUnie verworpen.

**De goede mensen op de juiste plaatsen**

Ter relativering: uiteindelijk bewijzen vele bedrijven en gemeenten dat de Wsw goed kan functioneren. Daarbij is het vaak een kwestie van de juiste mensen op de juiste plaatsen.

# BRONNEN

- Meldpunt Caparis Leeuwarden: 135 reacties  
[leeuwarden.sp.nl/documenten/2007\\_05\\_07\\_rapport\\_caparis.pdf](http://leeuwarden.sp.nl/documenten/2007_05_07_rapport_caparis.pdf)
- Meldpunt Caparis Drachten: 30 reacties  
[smallingerland.sp.nl/bericht/17711/070531-sp\\_enquete\\_caparis\\_uitkomst\\_redelijk\\_positief.html](http://smallingerland.sp.nl/bericht/17711/070531-sp_enquete_caparis_uitkomst_redelijk_positief.html)
- Meldpunt IBN Cuijk: 57 reacties  
[www.cuijk.sp.nl/documenten/wsw%20verslag\\_IBN%20Cuijk.pdf.htm.pdf](http://www.cuijk.sp.nl/documenten/wsw%20verslag_IBN%20Cuijk.pdf.htm.pdf)
- Meldpunt Wsw-bedrijven Overijssel: 72 reacties  
[www.overijssel.sp.nl/nieuws2007/sociale\\_werkvoorziening.pdf](http://www.overijssel.sp.nl/nieuws2007/sociale_werkvoorziening.pdf)
- Meldpunt Vixia Sittard-Geleen eo: 71 reacties  
[www.sittard.sp.nl/actie/vixia/Rapport%20Vixia.pdf](http://www.sittard.sp.nl/actie/vixia/Rapport%20Vixia.pdf)
- Meldpunt Wsw-bedrijven Groningen:  
[provinciegroningen.sp.nl/documenten/07-12-13%20WSW-rapport.doc](http://provinciegroningen.sp.nl/documenten/07-12-13%20WSW-rapport.doc)
- Meldpunt Hameland Groep: 270 reacties  
[achterhoek.sp.nl/docs/zo%20werkt%20hameland1.pdf](http://achterhoek.sp.nl/docs/zo%20werkt%20hameland1.pdf)
- Meldpunt DSW Zoetermeer:  
[www.zoetermeer.sp.nl/rapporten/200802\\_rapport\\_wsw\\_zoetermeer.pdf](http://www.zoetermeer.sp.nl/rapporten/200802_rapport_wsw_zoetermeer.pdf)
- Zwartboek Breed Nijmegen  
[nijmegen.sp.nl/bericht/25007/080422-coalitie\\_wil\\_medewerkersonderzoek\\_bij\\_breed.html](http://nijmegen.sp.nl/bericht/25007/080422-coalitie_wil_medewerkersonderzoek_bij_breed.html)
- Notitie Red de SWZ SP Zeist, Utrechtse Heuvelrug, De Bilt en Wijk bij Duurstede  
[heuvelrug.sp.nl/documenten/redswz.pdf](http://heuvelrug.sp.nl/documenten/redswz.pdf)

- Meldpunt Alescon Hoogeveen-Assen: 400 reacties  
[www.assen.sp.nl/nieuws/2008/verslag\\_Hoe\\_bevalt\\_uw\\_werk\\_bij\\_Alescon.pdf](http://www.assen.sp.nl/nieuws/2008/verslag_Hoe_bevalt_uw_werk_bij_Alescon.pdf)
- Bijeenkomst met Wsw'ers uit het Noorden  
[www.wswplein.nl/bericht/19935/070928-bijeenkomst\\_hoe\\_gaat\\_het\\_in\\_de\\_wsw\\_groningen.html](http://www.wswplein.nl/bericht/19935/070928-bijeenkomst_hoe_gaat_het_in_de_wsw_groningen.html)
- Bijeenkomst met medewerkers NLW
- Bijeenkomst met Licom-medewerkers
- Gesprek met medewerkers Hameland, DSW Zoetermeer, IBN, NLW, Vixia, Larcom
- Inloopavond medewerkers !GO  
[www.wswplein.nl/bericht/20300/071011-inloopavond\\_go\\_druk\\_bezocht.html](http://www.wswplein.nl/bericht/20300/071011-inloopavond_go_druk_bezocht.html)
- Gesprek met bedrijfsartsenvereniging Wsw en brandbrief  
[www.wswplein.nl/bericht/23352/080219-bedrijfsartsen\\_te\\_weinig\\_aandacht\\_voor\\_wsw\\_ers\\_door\\_marktwerking.html](http://www.wswplein.nl/bericht/23352/080219-bedrijfsartsen_te_weinig_aandacht_voor_wsw_ers_door_marktwerking.html)
- Bijeenkomst met OR-leden Midden- en Oost Nederland
- Enkele gesprekken met directies, bestuurders en ondernemingsraden
- Gesprekken met vakbondsbestuurders
- Gesprekken met oud-werkleiders
- Gesprekken met SP-raadsleden en wethouders
- Gesprek met Cedris, CG-raad
- Werkbezoeken SZW, Licom, Ergon, Diamantgroep, Caparis, WVK, De Risse, Lété, Breed, Presikhaaf, Alescon, IBN, DSW Zoetermeer, Blizo Vught, etc.
- Werkbezoek beschutte werkplaats Vlaanderen, Bewel te Hasselt
- Meer dan 300 meldingen over de Wsw per e-mail en via wswplein.nl, vele telefoontjes en gesprekken

**Dit overzicht is niet volledig**



# CONTACTEN MET MEDEWERKERS SW-BEDRIJVEN

SW-bedrijven waarmee meer dan eens concrete contacten waren, middels werkbezoeken, gesprekken dan wel meerdere meldingen of berichten van medewerkers, via afdelingen of aan de kamerfractie, meestens via het meldpunt op [www.wswplein.nl](http://www.wswplein.nl)

## Groningen

- Fivelingo
- DSW Stadspark
- Trio Bedrijven
- Novatec
- Wedeka
- Ability
- Synergon
- Oostergo

## Friesland

- Caparis
- Empatec
- Trion

## Drenthe

- Emco
- Alescon

## Overijssel/Flevoland

- Soweco
- Sallcon

- Concern voor Werk
- DCW
- SWB
- Top-Craft
- Larcom
- Wezo

## Gelderland

- Felua Groep
- Presikhaaf Bedrijven
- Hameland
- Inclusief Groep
- Breed

## Utrecht

- Pauw Bedrijven
- IW4
- SWZ
- De Sluis

## Noord-Holland

- WNK

- Pantar
- Paswerk
- Tomin Groep

## Zuid-Holland

- Drechtwerk
- Haeghe Groep
- Maregroep
- DZB
- DSW Rijswijk e.o.

## Zeeland

- LétÉ

## Noord-Brabant

- WSD
- WVK Groep
- Ergon
- Atlant Groep
- Weenergrop
- IGo
- IBN Groep

- WVS Roosendaal
- Diamant Groep

## Limburg

- Licom
- MTB
- Westrom
- Vixia
- WAA
- NLW
- Risse Groep



## VERKLARING VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN EN TERMEN

<b>CAO</b>	=	Collectieve Arbeidsovereenkomst
<b>CWI</b>	=	Centrum voor Werk en Inkomen
<b>GR</b>	=	Gemeentelijke Richtlijn
<b>SW</b>	=	Sociale Werkvoorziening
<b>WAO</b>	=	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
<b>Wajong</b>	=	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten
<b>Wsw</b>	=	Wet sociale werkvoorziening

**SP**

[www.sp.nl](http://www.sp.nl)

Vijverhofstraat 65  
3032 SC Rotterdam

**T** (010) 243 55 55

**F** (010) 243 55 66