

De sociale werkvoorziening

Een historische kenschets

Creathos bv
Saskia van der Werff

1	HISTORIE SOCIALE WERKVOORZIENING	3
1.1	SFEERTEKENINGEN	3
1.2	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	3
1.3	ONTWIKKELING IN CIJFERS	5
1.4	ARBEIDSGEHANDICAPT.....	7
2	PROCESSEN BINNEN DE HUIDIGE SOCIALE WERKVOORZIENING	8
2.1	INDICATIEPROCES	8
2.2	HET BIEDEN VAN BESCHERMDE ARBEID	11
2.3	PRODUCEREN	13
2.4	LEREN	14
2.5	REÏNTEGREREN	16
3	PROCES BUITEN DE SOCIALE WERKVOORZIENING.....	17
3.1	FINANCIERING MET LOONKOSTENSUBSIDIES	17
3.2	REGULIERE ARBEIDSMARKT	18
3.3	MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE	20
3.4	STIGMA	20
3.5	BIJZONDERE POSITIE	21
4	BRONVERMELDINGEN.....	22
4.1	ARTIKELN	22
4.2	RAPPORTEN	22
4.3	KRANTENBERICHTEN	23
4.4	INTERNETPAGINA'S.....	23
4.5	OVERIGE BRONNEN	25

1 Historie sociale werkvoorziening

1.1 Sfeertekeningen

De ontwikkeling van Sociale Werkvoorziening Kempenland (WVK) geeft goed weer welke veranderingen na 1950 hebben plaatsgevonden.¹

In een voormalige sigarenfabriek aan de Bleyenhoek in Bladel gaat op 9 januari 1956 de Beschutte Werkplaats voor minder valide arbeiders van start. Doelstelling: 'de gehandicapten de vreugde van de arbeid te laten ontvangen.' Er werd begonnen met zeven handarbeiders en één hoofdarbeider voor de administratie. Begin jaren zestig mislukt de poging om Bladel met Veldhoven te laten fuseren. De gemeentelijke sociale werkplaats (GSW) groeit. In het midden van de jaren zestig werken er 72 GSW'ers, onder wie voor het eerst ook enkele vrouwen. Er komt een speciale begeleidingsafdeling voor gehandicapte jongeren. In 1967 wordt voor het eerst een GSW'er gedetacheerd buiten het gebouw van de sociale werkplaats. Ook het werk in de groenvoorziening ('buitenobjecten') komt voorzichtig van de grond. Een jaar later gaat in de Kempen een derde onderdeel van de sociale werkvoorziening van start: in een voormalig klooster in Bergeijk wordt het Administratief Centrum ondergebracht, waar 'hoofdarbeiders' zich gaan bezighouden met de transcriptie van oude archiefstukken en het samenstellen van een concordans. Onder hen bevinden zich nogal wat uitgetreden priesters. In 1969 treedt de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in werking. In datzelfde jaar betreft de Bladelse werkplaats een nieuw gebouw aan de Hallenstraat. Vanaf 1970 zetten nagenoeg alle Kempengemeenten vanuit hun eigen Sociale Dienst WSW'ers in voor het onderhoud van gemeentelijk groen. Om een dreigend gevaar van een fusie met Eindhoven af te wenden slaan de (dan nog) negen Kempengemeenten in het midden van de jaren zeventig de handen ineen. Ze roepen de Werkvoorziening Kempenland (WVK) in het leven. Die gaat op 1 januari 1977 van start. Alle drie de oude werkverbanden (de Werkplaats in Bladel, het Administratief Centrum in Bergeijk en de gemeentelijke Buitenobjecten) worden erin ondergebracht.

De verhalen van een werkleider van de Dienst Sociale Werkvoorzieningen Stadspark te Groningen roepen een sfeertekening van de periode 1970-1995 weer:²

Het is 1975, het is een turbulente tijd. Het beleid van de sociale dienst is erop gericht om gehandicapten en werklozen zo snel mogelijk aan een baan te helpen. 'Ze kunnen best iets doen voor hun uitkering' is de achterliggende gedachte. Op mensen wordt druk uitgeoefend aan het werk te gaan, zoals bij de sociale werkvoorziening. De toelooop naar de sociale werkvoorziening is groot en levert vogels op van allerlei pluimage. De sociale werkvoorziening is een voorziening die bedoeld is voor mensen die in het reguliere bedrijfsleven geen kans hebben. In de volksmond noemt men hen vaak: 'de kneusjes'. Het is begrijpelijk maar doet afbreuk aan de werkelijkheid. Naast de minder valide mensen, komen ook alcoholverslaafden en werkschuw volk binnen de sociale werkvoorziening terecht. Doordat de productiviteit omhoog moet om met het 'vrije bedrijf' mee te kunnen komen, is er veel veranderd. Ook de toelating van nieuwe mensen is heel anders geworden. Vaak hebben ze van het vak, waar ze voor kiezen, niets geleerd. Zo kan het gebeuren dat een kleermaker moet leren spitten, snoeien of bomen planten.

Het is 1995. Excentrieke personen zoals in 1975 komen niet of nauwelijks meer voor. In een tijdsbestek van twintig jaar heeft de sociale werkvoorziening een heel ander gezicht gekregen. Het werk kan zich meten met elk ander bedrijf. Er wordt uitstekend gepresteerd tegen een concurrerende prijs. De bedrijfsmatige aanpak van nu maakt het moeilijk om voor alle personen die aangewezen zijn op de sociale werkvoorziening een baan te vinden in dit bedrijf. Het is nu oppassen dat het oorspronkelijke doel niet voorbij gestreefd wordt.

1.2 Ontstaansgeschiedenis

Een terugblik op de ontstaansgeschiedenis van de sociale werkvoorziening is niet eenvoudig, omdat de naam van de sociale werkvoorziening diverse keren is veranderd. Het uitgaan van de betekenis van de sociale werkvoorziening (arbeidsgehandicapten aan het arbeidsproces deel laten nemen) stuit op een ander probleem. Wanneer was er sprake van betaalde arbeid en een arbeidshandicap? Tot diep in de middeleeuwen waren gehandicapten afhankelijk van liefdadigheid en opvang door familie. Het begrip betaalde arbeid³ komt naar voren met de opkomst van de organisatie-theorie⁴. Met de introductie van

¹ Van www.wvk-groep.nl

² Uit Riepma (1994), Vertelsels uit het verleden van DSW Stadspark, uitgegeven ter gelegenheid van 40 jaar DSW Stadspark

³ Ut Van Peperstraten (2001), pagina 141, de westerse geschiedenis volgend zoals Marx die heeft beschreven. Het product van arbeid neemt de vorm aan van een waar met een bepaalde ruilwaarde, de arbeider stelt zijn arbeidswaarde aan de kapitalist ter beschikking en ontvangt hiervoor in ruil loon.

het begrip betaalde arbeid krijgt arbeidsgehandicapt de lading ‘niet in staat betaalde arbeid te verrichten’. Waaronder zou iemand met een handicap niet in staat zijn betaalde arbeid te verrichten? Het lastige met de norm voor arbeidsgehandicapt is dat de tijdsgeest sterk bepaalt wanneer een persoon door een handicap niet in staat is tot het verrichten van betaalde arbeid. De norm arbeidsgehandicapt leek tevens technologische ontwikkelingen te volgen, die invloed hebben op het werkaanbod en wat daardoor als een arbeidshandicap te boek staat. In de Middeleeuwen bestonden er geen telefoons, een telefoniste in een rolstoel was toe niet denkbaar, nu is dat heel goed mogelijk. Wanneer ontvingen arbeidsgehandicapt geld voor het verrichten van arbeid.

In 1914 ontstond de Nederlandschen Bond voor Werkverschaffing⁵ tegen als particuliere liefdadigheidsinitiatieven. Deze bond had tot doel: “het verschaffen van nuttig werk in plaats van zinloos bezighouden, waarbij de werkverschaffing gezien werd als een middel om de kwaliteit van de arbeidskracht op peil te houden”. Het bood een alternatief op de tuchthuizen, waartegen veel weerstand was. Zowel werklozen als gehandicapt konden er terecht. Na de eerste wereldoorlog nam het aantal invalide mensen toe, dat niet in staat was ‘normale’ betaalde arbeid te verrichten. Met de invoering van de Invalidewet werd er een zekere inkomenszekerheid geboden voor de invalide oorlogsslachtoffers. De eerste beschermde werkplaatsen ontstonden voor met name lichamelijk gehandicapt. Met de invoering van de Gemeentelijke Sociale Werkvoorziening voor Handarbeiders (GSW) in 1951 werden de gemeentelijke werkplaatsen voor minder validen en de particuliere werkplaatsen voor gehandicapt samengevoegd.⁶ De sociale werkplaats ontstond vanuit een combinatie van de plicht tot arbeid en de zorg voor minder validen. De werkverschaffing van 1920 was onherkenbaar veranderd in een sociale werkplaats. Mensen ontvingen voor hun arbeid een bepaald loon. Niet alleen de fusiegolven, maar ook de economische malaise in de jaren zeventig waren merkbaar in de sociale werkvoorziening. Deze periode leek een overgang in te houden naar bedrijfsmatiger en efficiënter werken. Deze overgang kwam tot uitdrukking in een volgende naamsverandering van sociale werkplaats naar sociale werkvoorziening. Het aantal mensen, werkzaam in de sociale werkvoorziening groeide tot circa 90.000. Eind jaren tachtig werd geconstateerd dat het doel van de sociale werkvoorziening ‘het toeleiden naar normale arbeid’ niet was gerealiseerd. Dit doel werd in 1998 in gewijzigde wetgeving verankerd.⁷ De sociale werkvoorziening moest zich onder de naam SW-bedrijven gaan richten op het reïntegreren van medewerkers naar regulier werk.

In elke periode van de sociale werkvoorziening vielen mij andere waarden op:

- De Werkverschaffing gaf uiting aan een particulier initiatief, waarin de waarde liefdadigheid naar voren kwam. Invalide en arme mensen werkten voor hun levensonderhoud op het land en in tuchthuizen.
- De Sociale Werkplaats stond voor een gemeentelijke voorziening, waarin het recht op gelijke behandeling van en solidariteit met de gehandicapte medemens leidde tot een dienstverband bij de sociale werkvoorziening. Met de WSW werd dit recht in wetgeving vertaald. De arbeid had het karakter van bezigheidstherapie.
- Met de Sociale Werkvoorziening werd een landelijke voorziening bedoeld, waarin de waarde variëteit herkenbaar was. Het begrip arbeidsgehandicapt werd zeer breed toegepast, zelfs mensen die werkloos waren konden toegelaten worden bij de Sociale Werkvoorziening. Het karakter van de verrichtte arbeid veranderde naar zinvolle arbeid. Het producten- en dienstenpakket nam toe.
- SW-bedrijven kwamen voort uit het ombuigen naar private dienstverlening. De plicht tot uitstroom en beperking van instroom werd in nieuwe wetgeving verankerd. De waarde van eigen verantwoordelijkheid nemen vertaalde zich in een andere manier van begeleiden. De begeleiding richtte zich op het stimuleren van het werken buiten de sociale werkvoorziening via reïntegratie en werkplekken. Het producten- en dienstenpakket nam af.

Opvallend aan ontstaansgeschiedenis van de sociale werkvoorziening zijn de namen, die deze voorziening heeft gehad. Aan de hand van de benaming was de geschiedenis van de sociale werkvoorziening te reconstrueren.⁸ De kenmerken per periode is samengevat in onderstaand overzicht:⁹

⁴ Uit Hatch (1997) pagina 5, de klassieke periode rond 1880-1950

⁵ Uit 't Hart, 'De sociale werkvoorziening in Nederland'

⁶ Uit 't Hart, 'De sociale werkvoorziening in Nederland'

⁷ Uit Wet sociale werkvoorziening, Staatsblad 465, jaar 1997

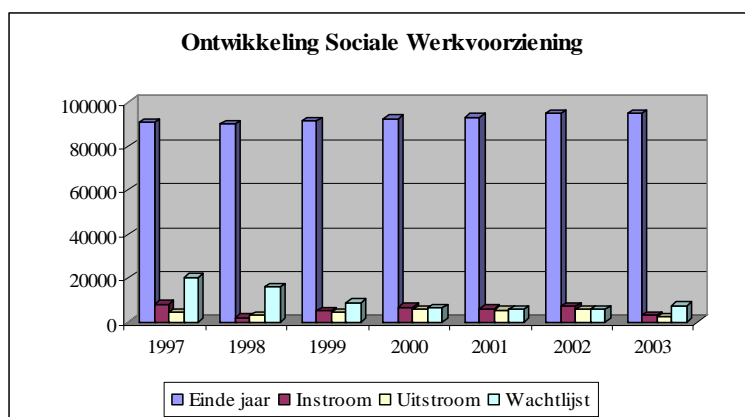
⁸ Zie Van der Werff/Sociale werkvoorziening; een kenschets voor sfeertekeningen en voor een ontwikkeling in cijfers uit de geschiedenis

⁹ Ontleend aan 't Hart, Socialistische Partij (2000), www.cedris.nl, www.gh-raad.nl en informatieve gesprekken met betrokkenen

1920	1960	1980	2000
Werkverschaffing	Sociale werkplaats	Sociale werkvoorziening	SW-bedrijven
Werklozen, armen, gehandicapten, invaliden (lichamelijk)	Arbeidsinvaliditeit (psychisch en lichamelijk)	Arbeidsgehandicapten (tijdelijk of structureel) 30% Arbeidsprestatie kunnen leveren	Arbeidsgehandicapten (tijdelijk) 10% Arbeidsprestatie kunnen leveren
Armoedebestrijding Invaliden als onvolwaardige arbeidskrachten Tucht- en werkhuisen	Recht op arbeid Emancipatie gehandicapten Overheidsfinanciering	Toeleiden naar reguliere arbeid Gemeentelijke financiering Decentralisatie	Reïntegreren Publieke/private inkomsten Centralisatie
Invalidenwet	Wet Sociale Werkvoorziening Wet plaatsing minder valide arbeidskrachten	Besluit financieel verdeelmodel sociale werkvoorziening	Wet Reïntegratie arbeidsgehandicapten Wet Inschakeling Werkzoekenden Besluit indicatie sociale werkvoorziening Besluit taakuitoefening Inspectie Werk en Inkomen Regeling financiering WSW Regeling statistiek WSW
Liefdadigheid	Solidariteit/Gelijkheid	Variëteit	Eigen verantwoordelijkheid

1.3 Ontwikkeling in cijfers

Wat oorspronkelijk een voorziening voor lichamelijk gehandicapten was, is in een eeuw uitgegroeid tot een bedrijfstak waarin verschillende arbeidsgehandicapte mensen werken: psychisch arbeidsgehandicapt, langdurig werkloos, tijdelijk arbeidsongeschikt. De belangrijkste groei van de sociale werkvoorziening heeft plaatsgevonden tussen 1970 en 1998. Een wetswijziging van de Wsw in 1998 betekende een drastische ingreep. De doelgroep voor de Wsw werd behoorlijk ingeperkt. Mensen met een sociale handicap kwamen niet langer in aanmerking. Met het herbeoordelen van de wachtlijst nam het aantal wachtenden af van ruim 20.000 in 1997 tot 3.200 in 2003. Deze mensen zijn echter niet in de sociale werkvoorziening aan het werk gegaan. Onduidelijk is waar deze mensen wel terecht zijn gekomen. In 2003 waren er ruim 95.000 mensen in de sociale werkvoorziening aan het werk, waarvan 10% ambtenaar en 90% Wsw-er. De wachtlijsten namen in 2003 weer toe.¹⁰ Van het aantal werkenden met een arbeidshandicap werkt 22% in de sociale werkvoorziening.

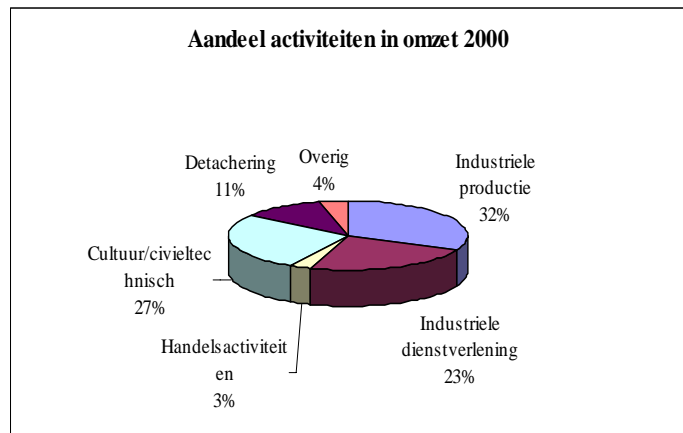


Er stroomden in 2000 ruim 5.000 medewerkers uit. Slechts 750 mensen zijn doorgestroomd naar een reguliere baan. Dit is 15% van de totale uitstroom en 0,7% van het aantal Wsw-ers. Het lage uitstroomgetal van 2000 is verbazingwekkend, omdat er in datzelfde jaar sprake was van een hoogconjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt. Opmerkelijk is dat de inzet van uitzendkrachten bij de sociale

¹⁰ Uit Research voor Beleid (2004b)

werkvoorziening in 2000 gestegen is, terwijl er een aanzienlijke wachtlijst voor instroom in de sociale werkvoorziening was.¹¹ Uit deze cijfers kan geconcludeerd worden dat uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt amper plaatsvindt. De lage uitstroomcijfers zijn niet uniek voor 2000, het is altijd zo geweest.

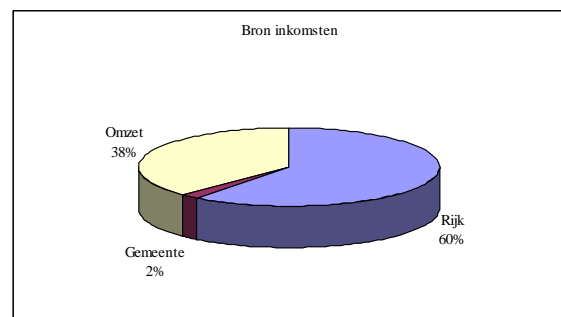
De aard van de werkzaamheden komt tot uitdrukking in het overzicht 'Aandeel activiteiten in omzet 2000'. Als dit beeld vergeleken wordt met de situatie in 1995, kan geconstateerd worden dat de ontwikkeling van een producerende naar dienstverlenende organisatie in 2000 tot stilstand is gekomen.¹² De verandering van een zwaar gesubsidieerd productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf¹³, komt in deze getallen niet tot uitdrukking.



Detachering (11%) stelt arbeidsgehandicapten in staat ervaring op te doen in de reguliere arbeidsmarkt. Met deze ervaring zou de overgang naar een 'normale' baan makkelijker moeten worden. Desondanks zijn deze mensen niet uitgestroomd. Ervaring lijkt niet de ontbrekende factor om doorstromen succesvol te maken. De bereidwilligheid om een arbeidsgehandicapte in het bedrijfsleven op te nemen leek hiermee niet vergroot.

Een zeer gemakkelijk wijze waarop de waarde van een organisatie uitgedrukt kan worden is in termen van financiële waarde. Het maakt vergelijken makkelijk en ontwikkelingen duidelijk. De toegevoegde waarde per werknemer in de sociale werkvoorziening bedroeg €5.000 in 2001. In vergelijking met de industrie, de tak waartoe de sociale werkvoorziening wordt gerekend, is dit een lage waarde. De toegevoegde waarde per werknemer in de industrie bedroeg €73.000. Het aandeel van de arbeidskosten in de toegevoegde waarde was voor de sociale werkvoorziening 457%, in de industrie 57%.¹⁴ Dit verschil geeft uiting aan het arbeidsintensieve karakter van de werkzaamheden die binnen de sociale werkvoorziening worden uitgevoerd. De financiële afhankelijkheid van overheids subsidies is groot.

Door de invoering van budgetfinanciering¹⁵ in 1989 moest de sociale werkvoorziening 'marktconform' gaan werken. Tekorten werden niet langer aangevuld door de Rijksoverheid, het belang van een commerciële inkomstestroom nam toe. De 3 miljard inkomsten in 2001 waren afkomstig van gemeente, rijk en eigen omzet.¹⁶ Het is voor de sociale werkvoorziening onmogelijk met eigen omzet te overleven.¹⁷



Vanuit het perspectief van de toegevoegde waarde is degene die bepaalt degene die betaalt. In de periode van de werkvoorziening was de belangrijkste bron van inkomsten particulieren, vertegenwoordigd in de stem van de lokale gemeenschap. In de periode van de sociale werkplaats kwam hier de rijksoverheid bij. In de periode van de sociale werkvoorziening kwamen hier bedrijven en de gemeente bij, die als intermediair van de rijkssubsidies optrad. In de periode van de SW-bedrijven zou dit de ar-

¹¹ Uit Bontridder-De Steur (2002)

¹² Uit Bontridder-De Steur (2002)

¹³ Uit Mudde (2004) in VNG Magazine 43, oktober 2004

¹⁴ Uit Bontridder-De Steur (2003), CBS Industriemonitor 2003.

¹⁵ Budgetfinanciering houdt in dat het budget gebaseerd is op het aantal WSW-ers en op de mate waarin WSW-ers arbeidsgehandicapt zijn.

¹⁶ Uit Bontridder-De Steur (2003), CBS Industriemonitor 2003

¹⁷ Uit Bontridder-De Steur (2002), CBS Industriemonitor 2002

beidsgehandicapte zelf moeten zijn, echter door de wijze van financiering zijn dit met name de reïntegratiebedrijven en de opdrachtgevers van reïntegratietrajecten (zoals gemeenten en uitkeringsinstaties).

1.4 Arbeidsgehandicapt

Gedurende een groot deel van de vorige eeuw heeft de sociale werkvoorziening haar bestaansrecht ontleend aan het bieden van een beschermde werkplaats aan arbeidsgehandicapten in de ruimste zin des woords. In sommige gevallen was het werkloos zijn al voldoende om een plaats in de sociale werkvoorziening te krijgen. De meeste mensen bleven de rest van hun arbeidzame leven in de sociale werkvoorziening werken, hetzij in een productiebedrijf, hetzij gedetacheerd bij een ander bedrijf. Met de invoering van de WSW in 1969 kregen mensen met lichamelijke, verstandelijke, psychische of karakterologische gebreken de mogelijkheid om in werkplaatsen aangepast werk te verrichten en zo in hun eigen levensonderhoud te voorzien.¹⁸ Met de nieuwe Wsw in 1998 werd de definitie van arbeidsgehandicapt als volgt omschreven: “het vanwege lichamelijke, verstandelijk of psychische beperkingen verminderd vermogen om arbeid te verrichten” en tot de doelgroep van de Wsw behoorde de volgende mensen: “personen, die nog niet de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt en die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn.”¹⁹ De karakterologische gebreken werden geschrapt, mensen met een sociale handicap kwamen niet langer in aanmerking.



Een arbeidshandicap betekent noch arbeidsgeschikt, noch arbeidsongeschikt. Het zit er tussenin. Het begrip arbeidsgehandicapt is niet gelijk aan het begrip gehandicapt, omdat de hoogte van de arbeidsprestatie de mate van arbeidshandicap bepaalt. De hoogte van de arbeidsprestatie is van meerdere factoren afhankelijk dan een objectieve handicap, zoals mentaliteit, discipline, inzet.²⁰ Op het spectrum van arbeidsgeschiktheid is door de wetgeving een objectieve grens gekozen voor arbeidsgehandicapt. Deze grens is met name van belang om aanspraak op specifieke financiële voorzieningen te kunnen beoordelen. Het wil echter niet zeggen dat met het vaststellen van een objectief criterium ook het subjectieve criterium vaststaat. Verschillen tussen objectief en subjectief is herkenbaar aan het buiten de boot vallen van mensen in de ontstane ruimte. In de overgang van arbeidsgehandicapt naar arbeidsgeschikt vallen mensen uit de boot die te goed zijn voor de sociale werkvoorziening en te slecht voor de reguliere arbeidsmarkt. Hoe groter de verschillen tussen subjectieve en objectieve beoordeling van een arbeidshandicap, hoe lastiger het is mensen toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Hetzelfde probleem doet zich voor bij de grens van arbeidsongeschiktheid. Welke minimale prestatie kan van een arbeidsgehandicapte verwacht worden, wil het bieden van productief werk of een werkleertraject zinvol zijn? Als de wet bepaalt dat arbeidsongeschikt eindigt bij maximaal 10% en het subjectieve criterium pas begint bij 30%²¹, dan kan dit verschil er ook voor zorgen dat er mensen buiten de boot gaan vallen. Te slecht voor de sociale werkvoorziening, te goed voor dagopvang. Er is sprake van een spagaat: de subjectieve beoordeling van het recht op arbeid is strijdig met de objectieve beoordeling van plicht tot arbeid. De sociale werkvoorziening is erbij gebaat dat deze spagaat stand houdt. De sociale werkvoorziening functioneert immers in de ruimte tussen arbeidsongeschikt en arbeidsgeschikt.

¹⁸ Uit www.parlement.com, 'Wetgeving Kabinet-De Jong (1967-1971)'

¹⁹ Uit Staatsblad 687, Wet sociale werkvoorziening, artikel 1 lid 1a

²⁰ Deze subjectieve criteria voor een arbeidsprestatie gaan natuurlijk niet alleen op voor gehandicapte mensen. Verschillende vormen van inzet, discipline, betrokkenheid komen ook bij mensen voor in het bedrijfsleven, die hierop ongetwijfeld worden beoordeeld.

²¹ Percentage dat regelmatig bij informele gesprekken genoemd werd als subjectieve ondergrens voor de sociale werkvoorziening.

2 Processen binnen de huidige sociale werkvoorziening

2.1 Indicatieproces

Wervende teksten zouden moeten aanzetten tot aanmelding bij de sociale werkvoorziening: “Je hebt een handicap. Je wilt aan het werk. Daar wil je voor betaald worden. Door je handicap lukt dat niet in het gewone bedrijfsleven. Toch kun je wel degelijk een reële prestatie leveren. Maar alleen onder aangepaste omstandigheden en in je eigen tempo. Dan kan de sociale werkvoorziening voor jou een plek zijn om zinvol, productief werk te doen, voor een prima salaris.”²² Het CWI is de instantie die middels een indicatiestelling het recht op een plaats in de WSW bepaalt. Het CWI pakt het wat voorzichtiger aan: “Voor mensen met een beperking is een gewone baan soms niet mogelijk. Misschien geldt dit ook voor u. Kunt u door uw beperking geen gewone baan vinden? En wilt u graag een baan die bij u past? Dan is een baan in de sociale werkvoorziening misschien iets voor u. In de sociale werkvoorziening wordt het werk aangepast aan uw mogelijkheden.”²³ Het klinkt heel veelbelovend, maar er is meer voor nodig om bij de sociale werkvoorziening aan het werk te kunnen dan een simpel telefoontje. Iemand moet wel arbeidsgehandicapt zijn. Voordat een arbeidsgehandicapte binnen de sociale werkvoorziening aan de gang is, zijn er heel wat stappen aan vooraf gegaan.²⁴

1. Aanmelden Geschat wordt dat er ongeveer 140.000 mensen tot de doelgroep van de WSW ren. De 47.000 mensen uit de doelgroep, die niet zijn doorverwezen, zijn geschikt, mensen met een bijstands- of WW-uitkering, mensen zonder inkomen, mensen die nu nog een reguliere baan hebben. Mensen kunnen zich vrijwillig melden, de ervaring leert dat aanmelding vooral plaatsvindt via een instanties als het CWI of UWV.²⁵ Aanmelding vindt altijd plaats in de gemeente waar de persoon woont. Er bestaat verschil in houding van gemeentes bij het afhandelen van de melding.²⁶ Een passieve houding uit zich in het niet actief compleet maken van het aanmeldingsdossier. Het argument dat hierbij gebruikt wordt heeft betrekking op de eigen verantwoordelijkheid van de aanmelder. Als een aanmelder gemotiveerd is voor het verkrijgen van een plaats bij de sociale werkvoorziening, dan zorgt hij er wel voor dat alle papieren ter beschikking worden gesteld. “Sommige mensen willen niet echt in de Wsw werken, maar een aanmelding voor de Wsw ontheft mensen van een verdere plicht tot solliciteren”. Gemeenten met een actieve opstelling gebruiken het argument dat het gaat om een groep mensen met een beperkte zelfredzaamheid, waardoor er meer hulp geboden wordt bij het invullen van de aanmeldingsformulieren.

2. Indiceren De gemeente vraagt aan de indicatiecommissie van het CWI een indicatieadvies. De (6 mnd) indicatiecommissie bestaat uit een arbeidskundige, een arbeidsmarktdeskundige, een arts, een psycholoog en een casemanager. De casemanager van het CWI bereidt het indicatieadvies administratief voor. “Vervolgens beoordeelt één of meerdere missieleden de aanvraag en brengt een advies uit. Er wordt getoetst of de betrokkene een lichamelijk, verstandelijke of psychische beperking heeft, waardoor hij alleen onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid²⁷ in staat is en een minimale prestatie van 10% kan leveren. Een negatief advies houdt in dat de persoon te goed (arbeidsgeschikt) of te slecht (arbeidsongeschikt) voor de sociale werkvoorziening wordt geacht. Het negatieve advies ‘te slecht’ is nodig om in aanmerking te kunnen komen voor een AWBZ gefinancierde dagopvang. Een positief advies houdt in dat de persoon in aanmerking kan komen voor een plaatsing binnen een sociale ziening. Een positief advies kent 3 categorieën: licht, matig of ernstig. Deze categorie

²² Vanaf www.handicap.nl, uit ‘Aangepast werk op maat’, oktober 2002

²³ Uit CWI, brochure ‘Werken in de sociale werkvoorziening’

²⁴ Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c) en SEOR (2002)

²⁵ Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c), pagina 20: andere intermediairs zijn de Geestelijke Gezondheidszorg, Sociaal Pedagogische Dienst, scholen, huisartsen, zorginstellingen, TBS-klinieken, instellingen voor dak- en thuislozen.

²⁶ Uit SEOR (2002), pagina 41-42

²⁷ Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c), pagina 9. De criteria voor regelmatige arbeid zijn 1) in staat zijn om meer dan 1 functie te vervullen. 2) een beperkt noodzakelijke begeleiding van 1:10. 3) minimaal 1 uur aaneengesloten kunnen werken. 4) tenminste een arbeidsprestatie van 10% kunnen leveren. Voor het kunnen kwantificeren zijn diverse tabellen ontworpen, die de indicatiecommissie moet toepassen. Het criterium van de WSW 1967 was 30%.

bepaalt de hoogte van het budget dat de sociale werkvoorziening ontvangt voor de toekomstige medewerker. Tevens omvat het positieve advies een scholingsadvies. In 2001 werden 77% van de aanvragen als positief beoordeeld, 18% viel af aan de bovenkant en 5% aan de onderkant. Het proces van aanmelding tot plaatsing op de wachtlijst duurt gemiddeld genomen een half jaar, in extreme gevallen kan dit ook een jaar duren.²⁸ Er zijn nog geen cijfers beschikbaar over verschillen in classificatie door het CWI.

3. Wachten (20 mnd) De gemeente ontvangt het positieve advies en beslist of de persoon daadwerkelijk op de wachtlijst van de sociale werkvoorziening wordt geplaatst. De sociale ziening kan alleen die mensen van de wachtlijst plaatsen waar ook daadwerkelijk een plek voor is. Gemiddeld genomen staan mensen 20 maanden op de wachtlijst. Iedereen die op de wachtlijst komt ontvangt de meeste mensen een uitkering (WW, WAO, Bijstand) en zijn ontheven van de plicht tot solliciteren. De gemiddelde wachttijd van aanmelding tot plaatsing heeft dan ruim 2 jaar geduurd, in extreme gevallen (15%) kan dit opgelopen zijn tot 5 jaar.²⁹
4. Plaatsen De medewerker treedt in dienst bij de sociale werkvoorziening. Door sommige sociale werkvoorzieningen is bij het plaatsen de wachttijd van doorslaggevend belang. Bij andere sociale werkvoorziening is de inhoud van de vacature van doorslaggevend belang. Gemeenten met een lange wachtlijst hebben er veelal voor gekozen zoveel mogelijk afdelingen van de sociale werkvoorziening in stand te houden, het zoeken van de juiste persoon bij een vacature heeft voorkeur. Gemeenten met een korte wachtlijst stemmen hun werkaanbod af op de vraag van de doelgroep, de langst wachtende wordt eerst geplaatst.
5. Herbeoordelen Na een bepaalde periode wordt door de indicatiecommissie beoordeeld in hoeverre de medewerker nog recht heeft op een plaats in de sociale werkvoorziening. In 2003 hebben er 4500 mensen een herindicatie gehad. Opvallend is dat van bijna 1000 mensen de arbeidshandicap is toegenomen.³⁰

Het indicatieproces is de sleutel van de toegangspoort naar de sociale werkvoorziening. Veel van de (mogelijke) ingrepen³¹ in de sociale werkvoorziening zijn gericht op deze sleutel.

1. Aanmelden Ingreep aanmelden bij het CWI: met ingang van 1 januari 2005 melden mensen zich niet langer aan bij de gemeente maar bij het CWI. Dit vermindert een stap in het aanmeldingsproces. Het CWI heeft voor het aanmeldingsproces een gramma ontwikkeld, waardoor alle aanvragen volgens vaste spelregels worden afgehandeld.³² Een actieve of passieve houding van de CWI medewerker zou in principe het doorloopp proces niet hoeven te beïnvloeden.
Mogelijke ingreep doorverwijzing: afhankelijk van de bekendheid van intermediairs met de mogelijkheden van de sociale werkvoorziening worden mensen naar de doorverwijzing. Het negatieve imago van de sociale werkvoorziening speelt een rol bij de doorverwijzing. Ondanks dat er geen regels met betrekking tot doorverwijzing zijn, kan het onder één dak brengen van indicatie en doorverwijzing het proces effectiever maken. Het verschil tussen potentiële doelgroep (140.000) en doorverwezen doelgroep (94.000) zou hierdoor kunnen afnemen. Door het ontbreken van regels vindt op dit proces geen toezicht plaats, cijfers worden niet bijgehouden. Het eventueel verbeteren van het systeem van doorverwijzen zal daarom niet uit ontwikkeling van cijfers gevolgd kunnen worden. Het is zelfs denkbaar dat een betere filtering in doorverwijzing de toewijzingspercentages zullen verhogen, met als gevolg dat de indicatiecriteria verder worden aangescherpt. Er stromen dan

²⁸ Uit SEOR (2002), pagina 99

²⁹ Uit SEOR (2002), pagina 90

³⁰ Uit Research voor Beleid (2004c), pagina 26

³¹ Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c)

³² Uit brochure CWI (2004) 'Voorbereidingen overgang indicatie Wsw bij CWI in laatste fase'

centueel immers meer mensen in? Een andere optie is verplicht iedereen naar de indicatiecommissie, waarmee meer uniformiteit kan worden bereikt. Keerzijde is een toename van de werklast bij de indicatiecommissie en het doorverwijzen van mensen die toch geen kans op positieve indicatie hebben.

2. Indiceren

Ingrep onafhankelijkheid commissie: leden van de commissie waren veelal werkzaam bij een sociale werkvoorziening. Er werd geopperd dat de commissieleden onder druk gezet konden te worden om meer zware indicaties af te geven, aangezien de sociale werkvoorziening financieel gebaat was bij een positief advies met de categorie zwaar. Onafhankelijkheid zou dit mogelijke spanningsveld verminderen. De eerste fase was het loskoppelen van de commissie van sociale werkvoorziening. De tweede fase is met het onderbrengen van de commissie in het CWI in januari 2005 voltooid. Keerzijde van deze ingrep is dat inzicht in het functioneren van de sociale werkvoorziening en daarmee de mogelijkheden tot ontwikkeling van mensen uit het zicht van de indicatiecommissie kan raken waardoor de beoordeling nog meer een administratieve handeling wordt.

Ingrep indicatiecriteria: de interpretatieruimte is met aanscherping van de criteria verminderd. Er waren grote verschillen tussen beoordelingen door indicatiecommissies. Keerzijde van deze ingrep is dat door spanning tussen de doelstellingen de spagaat toeneemt. Als alleen mensen tot de sociale werkvoorziening kunnen worden toegelaten die geen kans op de arbeidsmarkt hebben, hoe waarschijnlijk is het dat deze kanslozen op een later tijdstip kunnen reïntegreren naar een reguliere baan? Immers, wie wel kans op een reguliere baan heeft (nu of later) mag niet toegelaten worden.

Ingrep begrip arbeidsgehandicapt: er heeft een verschuiving plaatsgevonden van de doelgroep van de Wsw richting psychisch gehandicapten, in 2001 werd 90% van de aanmeldingen toegelaten. Lichamelijk gehandicapten ontvangen minder snel een positief advies, in 2001 werd 65% toegelaten en 35% aan de bovenkant afgewezen. Keerzijde van deze ruimere toelating van psychisch arbeidsgehandicapten is, dat dit een andere vorm van begeleiding vergt, die veelal intensiever van aard is.

Mogelijke ingrep indicatie scholing: het ontbreekt aan gegevens wat er met het scholingsadvies van de indicatiecommissie gebeurt. Het laten vervallen van dit advies wordt wenselijk geacht als scholing een vast onderdeel is van de CAO. Keerzijde van het laten vallen van het scholingsadvies is dat een persoon nogmaals beoordeeld moet worden.

Ingrep regionale component: Een belangrijk aspect bij de indicatie was de regionale arbeidsmarkt. Dit kon ertoe leiden dat in een regio als Rotterdam met veel industrie iemand minder snel een positief advies krijgt dan dezelfde persoon in Friesland, waar bijna geen industrie gevestigd is. Uniformiteit en duidelijkheid zal toenemen. Keerzijde van het loslaten van de regionale toets is dat mensen beschermde arbeid aangeboden krijgen en dat ze om door te kunnen stromen naar een andere regio moeten verhuizen. Als er passend werk in hun regio zou zijn geweest, hadden ze geen positieve indicatie ontvangen. Verdergaande consequenties zou kunnen zijn dat de sociale werkvoorziening nog geïsoleerder komt te staan van de directe omgeving, omdat mensen toegeleid worden naar arbeid die in hun regio niet langer beschikbaar is.

3. Wachten

Geen wisselwerking andere regelingen: Als een persoon op de wachtlijst staat van de sociale werkvoorziening kan hij geen aanspraak doen op een andere regeling zoals de ID-baan, WIW regeling, ook als deze wel ruimte zouden hebben.

Aanscherping indicatiecriterium: Met het aanscherpen van de criteria zijn de lange wachtlijsten afgenomen. De grootte van de wachtlijst is gedaald van 23.000 tenden eind 1996 tot 6.000 in 2001.³³ Keerzijde van deze ingrep is dat lange lijsten een ontmoedigend effect hadden en een korte wachtlijst niet, waarna de aanmeldingen weer toenamen.

³³ Uit SEOR (2002), pagina 14

4. Plaatsen Ingrep monopolie sociale werkvoorziening: de gemeente ontvangt van de rijksoverheid een bepaald budget voor het lokale arbeidsmarktbeleid en is vrij dit ter beschikking te stellen aan een sociale werkvoorziening of aan een andere organisatie in de vorm van begeleid werken. Begeleid werken is een vorm waarbij mensen onder intensieve begeleiding worden geplaatst binnen reguliere bedrijven en instellingen. Keerzijde van deze ingrep is dat de gemeente een dubbelrol speelt in zowel opdrachtgever van beschermde arbeid en van diensten als groenvoorziening als aanvuller van exploitatietekorten. Daarnaast biedt het de sociale werkvoorziening ruimte andere initiatieven naast uitvoering van de Wsw te ontplooiën.
- Ingrep vrijwilligheid: als een wachtende een arbeidscontract aangeboden krijgt door de sociale werkvoorziening, had de wachtende het recht te weigeren. Het weigeren had geen consequenties voor recht op uitkering. Met de overdracht van de indicatiestelling naar het CWI is het recht op weigeren omgezet in een plicht tot meewerken. Keerzijde van het verplicht moeten aanvaarden is dat dit ongemotiveerde mensen oplevert. Onduidelijk is hoe het weigeren op basis van niet-passendheid vormgegeven wordt. Deze weigering is ontvankelijk voor beroep en zou daarmee getoetst moeten worden.
5. Herbeoordelen Ingrep beperkte doorstroom: na een bepaalde periode worden mensen opnieuw beoordeeld. Bij aanpassing van de classificatie wordt het budget voor de sociale werkvoorziening aangepast. Keerzijde van deze ingrep is dat de sociale werkvoorziening met een goede prestatie 'beloond' wordt met een lager budget. Daarnaast sluit het huidige werkaanbod van de sociale werkvoorziening onvoldoende aan op de vraag op de arbeidsmarkt en bij de ontwikkelingswensen van mensen die moeten doorstromen.

De spagaat in de sociale werkvoorziening werkt door in het indicatieproces.³⁴ Indiceren vanuit sociaal perspectief is te herkennen aan ruimte voor regionale invloed. Indiceren vanuit economisch perspectief is te herkennen in de onafhankelijke positie van het CWI dat gericht is op doelmatig gebruik van publieke gelden. Plaatsen vanuit sociaal perspectief is te herkennen aan het eerst plaatsen van de langst wachtende door het creëren van werkaanbod. Plaatsen vanuit economisch perspectief is te herkennen aan het selecteren van de juiste persoon bij een openstaande vacature.

2.2 Het bieden van beschermde arbeid

Met het vergelijken van Nederland ten opzichte van het buitenland³⁵ werden de grote lijnen zichtbaar van het bieden van arbeid aan gehandicapte mensen in een beschermde werkomgeving.

Australië

De ontstaansgeschiedenis van sociale werkvoorzieningen geeft een vergelijkbaar beeld als in Nederland. Liefdadigheidsinstellingen zetten rond 1850 sociale werkplaatsen voor gehandicapten op. Echter, in de jaren zeventig werd er door gehandicaptenorganisaties gepleit voor afschaffing van de sociale werkplaatsen, omdat dit segregatie van gehandicapten in de hand zou werken. In 1986 werd een wet aangenomen die ervoor zorgde dat de sociale werkplaatsen omgezet werden in organisaties voor begeleid werken. Deze organisaties begeleiden de arbeidsgehandicapten gedurende lange periode in de vorm van trainingen en begeleiding bij het werk. Arbeidsgehandicapten kunnen hierdoor zelfstandig inkomen verwerven met een reguliere baan in een aangepaste werkomgeving. Werkgevers kunnen een tijdelijke loonsubsidie ontvangen om de werkomgeving aan te passen aan de arbeidsgehandicapte. Beschermde arbeid in de vorm van sociale werkvoorzieningen komt niet meer voor in Australië. Van de doelgroep was in 1998 40% werkzaam, 6% werkloos en 53% niet werkend.

Denemarken

Door een stelselherziening in 1965 nam het aantal arbeidsgehandicapten met een uitkering sterk toe. In 1980 bleek dat mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering zelden terugkeerden naar een reguliere baan. Gemeentes werden gestimuleerd een actief reïntegratiebeleid te gaan voeren. In de jaren ne-

³⁴ Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c), pagina 38

³⁵ Gebaseerd op Raad voor Werk en Inkomen (2003b)

gentig werden in CAO's concrete afspraken gemaakt om gehandicapten en werklozen aan het werk te krijgen. De overheid verstrekke een loonondersteuning aan arbeidsgehandicapten. In 1998 werd een nieuwe wet geïntroduceerd, waarmee loonsubsidie werd gegeven aan bedrijven die beschermde en flexibele werkplekken boden aan arbeidsgehandicapten. Het loon van de arbeidsgehandicapte werd aangevuld tot het minimum loon. De hoogte van de subsidie was afhankelijk van de looncapaciteit van de arbeidsgehandicapte. De bereidheid van werkgevers arbeidsgehandicapten aan te nemen nam toe. Naast geld voor aanpassingen van de werkplek, kwam er een regeling voor persoonlijke begeleiding van de arbeidsgehandicapten. Beschermde werkplekken komen binnen Denemarken voor, maar deze zijn uitsluitend bestemd om zwaar gehandicapten een zinvolle dagbesteding te geven. Dit betreft ruim 2000 mensen. De instellingen kennen geen uitstroombestemmingen en zijn sterk gericht op sociale doelstellingen. Voor arbeidsgehandicapten die wel werk kunnen verrichten, zijn diverse voorzieningen, die middels een laddersysteem zijn opgebouwd met een afnemende subsidie. Van de doelgroep was in 2000 ruim 80% werkzaam (zo'n 20.000 personen). Kanttekening is dat gehandicapten zelden een kernfunctie hebben binnen bedrijven, ze hebben veelal een lage status en een geïsoleerde positie op de werkvloer.

Groot-Brittannië

Na de tweede wereldoorlog werd in wet ingevoerd, waarmee uit publieke middelen beschermde werkplaatsen aan oorlogsveteranen werd geboden. Tegelijkertijd ontstond uit liefdadigheid beschermde werkplaatsen voor gehandicapten. Vanaf 1985 werden door lokale overheden en vrijwilligersorganisaties arbeidsgehandicapten in dienst genomen en geplaatst bij reguliere werkgevers, die hiervoor een vergoeding ontvingen, een voorloper van het begeleid werken. In de jaren negentig werd de financiële vergoeding aan werkgevers vervangen door coaching van leidinggevenden en collega's om arbeidsgehandicapten op de werkplek te begeleiden. Door wetgeving in 1995 is bepaald dat arbeidsgehandicapten dezelfde financiële vergoeding moeten ontvangen als niet-gehandicapten met hetzelfde werk. De arbeidsproductiviteit van arbeidsgehandicapten wordt niet langer gemeten. De begeleiding aan arbeidsgehandicapten veranderde van het leren uitoefenen van werk voor een specifieke baan naar trainingsfaciliteiten gericht op persoonlijke ontwikkeling middels een ontwikkelingsplan. Een jaar na invoering van deze vorm van begeleiding werd er een toename van uitstroom naar regulier werk van 5,3% naar 7,4%. Er waren in 2001 bijna 10.000 mensen werkzaam in beschermde werkplekken en 13.000 in begeleide werkplekken. Uitstroom naar regulier werk en het bieden van zinvolle arbeid zijn ook in Groot-Brittannië tegengestelde doelen. De door- en uitstroom van vakkundige mensen uit de beschermde werkplekken maakt het de achterblijvers lastig te ontwikkelen, de nadruk op persoonlijke ontwikkeling heeft dit knelpunt verergerd. Bij begeleid werken speelt dit minder, omdat de sociale doelstelling hier zwaarder weegt dan de economische. De begeleidende organisaties hebben hun voorkeur voor makkelijk te plaatsen arbeidsgehandicapten boven moeilijk te plaatsen arbeidsgehandicapten, omdat de laatste groep met minder inspanning kan worden geplaatst. Ervan uitgaande dat het aantal arbeidsgehandicapten in Groot-Brittannië vergelijkbaar is met dat in Nederland, lijkt een klein aantal van de doelgroep betaalde arbeid te verrichten. Gegevens over het aantal arbeidsgehandicapten met een reguliere baan zonder ondersteuning zijn niet beschikbaar.

Oostenrijk

In 1992 sprak de regering haar voorkeur uit voor de integratie van gehandicapten boven het bieden van beschermde arbeid in sociale werkplaatsen. De gesubsidieerde arbeidsmarkt kent verschillende vormen. Subsidies gericht op verbetering van kennis en vaardigheden van arbeidsgehandicapten in de vorm van werkend leren. In de 'overgangswerkgelegenheidsregeling' bieden sociale werkplaatsen en andere non-profit instellingen een gesubsidieerde baan voor bepaalde tijd. Ondersteunende instellingen begeleiden zowel de arbeidsgehandicapte als werkgevers bij begeleid werken. De zwaar gehandicapte mensen zijn werkzaam in de beschermde werkplaatsen, de overige bij reguliere werkgevers. In 2001 waren er circa 20.000 mensen ondergebracht in de sociale werkvoorzieningsregelingen. De begeleiding van de arbeidsgehandicapte bestaat uit een individueel loopbaan- en reïntegratieplan, sollicitatietraining, beroepsscholing en begeleiding bij sollicitaties. Het aantal werklozen met een handicap in 2001 was 83.000. Onbekend is het aantal arbeidsgehandicapten met een reguliere baan.

Zweden

Een belangrijk probleem in Zweden is dat het aandeel van mensen met een functionele beperking snel toeneemt. Het aantal personen met een verminderde arbeidscapaciteit bedraagt bijna 600.000, 10% van de arbeidsbevolking. Werk in een reguliere baan heeft de voorkeur boven gesubsidieerd arbeid met uitkering. Het besef is aanwezig dat kennis en arbeidsvaardigheden van mensen een van de belangrijkste voorwaarden zijn voor economische groei. Er worden subsidies verstrekt aan werkgevers of zelfstandig ondernemers ter compensatie van extra kosten door het werken met een arbeidshandicap. Daarnaast zijn er subsidies voor loonkosten gedurende 4 jaar, afhankelijk van de arbeidsproductiviteit van de medewerkers. Deze subsidie is voor het aanpassen van de werkplek en wordt verstrekt aan zo'n 55.000 mensen. Begeleiding vindt plaats vanuit overheidsinstellingen. Er zijn 27.000 beschermde werkplekken voor mensen die er niet in slagen regulier werk te vinden, deze sociale werkplaatsen hebben een winstoogmerk maar ontvangen wel overheidssubsidies. Deze subsidies worden geleidelijk verminderd naar 85% van de loonkosten in 2005. Concurrentievervalsing is een knelpunt. De medewerkers krijgen mogelijkheden zich te ontwikkelen maar dit conflicteert met productiviteitsdoelstellingen, zeker waar de concurrentie de prijzen onder druk zet. Van de doelgroep heeft 51% een reguliere baan, 5% (27.000) hebben een beschermde werkplek en 10% is werkzaam met subsidies in regulier werk.

In alle vermelde landen geeft het niet kunnen werken als gevolg van een arbeidshandicap recht op specifieke werkgelegenheidsvoorzieningen. Australië valt op door het niet hebben van beschermde sociale werkvoorzieningen en het grote aantal werkloze arbeidsgehandicapten. Klaarblijkelijk is in dit land de objectieve ondergrens van arbeidsgeschikt hetzelfde als de subjectieve bovengrens van arbeidsongeschikt. Er bestaat geen tussenstation. Zweden valt op door het niet hebben van private begeleidingsinstellingen, het grote aantal mensen werkzaam in regulier werk en het ontbreken van liefdadigheid. Er bestaat een eindstation voor arbeidsgehandicapten zoals in Nederland. Het besef dat niet de arbeidshandicap maar kennis en arbeidsvaardigheden van belang zijn bij het kunnen verrichten van betaalde arbeid lijkt cruciaal. In Denemarken en Oostenrijk valt op dat de geïsoleerde positie van de arbeidsgehandicapte zich bevindt in de reguliere arbeidsmarkt in plaats van erbuiten zoals in Nederland. Kenmerkend in Groot-Brittannië is de bij wet afgedwongen financiële gelijke behandeling van de arbeidsgehandicapte.

2.3 Producteren

In de periode van de Werkverschaffing betrof de productie met name werk op het land. De periode van de Sociale Werkplaats begon met het uitvoeren van licht industrieel werk waar in de loop van tijd het uitvoeren van overheidstaken bijkwam, zoals plantsoendienst. In de overgang naar de Sociale Werkvoorziening kwam hier het produceren van goederen en diensten bij die verkocht konden worden bij. In plaats van dat mensen naar het werk in de bedrijven werden gebracht, werd het werk naar de mensen binnen de Sociale Werkvoorziening gebracht. In de bloei van de periode van de Sociale Werkvoorziening was het aanbod van producten en diensten zeer uiteenlopend. Het dienstenpakket van de grootste sociale werkvoorziening in Nederland Licom³⁶, getuigt hiervan: het produceren van elektronica, speelgoed, leermiddelen, veiligheidschoenen; het assembleren en verpakken van goederen; het bewerken van metaal; het ontwerpen, aanleggen en onderhouden van groenvoorzieningen; schoonmaken; het exploiteren van tuincentra en kwekerij; het opmaken, drukken, afwerken, inbinden, verzenden van drukwerk. In de overgang naar het SW-bedrijf werd aan het assortiment reïntegratiediensten toegevoegd gepaard gaande met het afstoten of sluiten van productieafdelingen.³⁷

Volgens de WSW heeft de sociale werkvoorziening een concurrentieverbod. Evengoed beschuldigen concurrenten de sociale werkvoorziening van oneerlijke concurrentie. Staatsecretaris Rutte sloot zich hierbij aan: "We moeten nu toegeven dat we op de arbeidsmarkt bestaande werkgelegenheid hebben laten verdringen door gesubsidieerde banen."³⁸ Gezien de wijze waarop arbeidsgehandicapten als gedetacheerde werden aangeboden leek dit een zeer terechte opmerking.³⁹ De volgende reactie uit het bedrijfsleven biedt een ander perspectief:⁴⁰

³⁶ Uit www.licom.nl

³⁷ Uit SEOR (2002), pagina 176. "De druk op laagwaardige productie (zoals inpakwerk of montage) neemt toe. Deze productie is commercieel en financieel niet zo interessant".

³⁸ Uit 'De ondergang van de gesubsidieerde baan', www.wereldomroep.nl

³⁹ Gebaseerd op een aanbieding van een sociale werkvoorziening in Noord-Holland, geldend uurtarief €7,50. Het bruto-minimum loon inclusief 60% opslag werkgeverslasten was in die periode circa €1,70 per uur (gebaseerd op www.minszw.nl)

⁴⁰ Uit 'Hoe vals is valse concurrentie?', www.elektronica.profpages.nl

“Elke ondernemer aanvaardt concurrentie; die hoort er nu eenmaal bij. Ondernemen is een wedstrijd met gelijke spelregels en dus in principe gelijke kansen voor alle deelnemers. Toch? Geen enkele ondernemer pikt het wanneer er voor de concurrentie mildere spelregels gelden dan voor de eigen onderneming. Dan vallen er meteen termen als scheef, oneerlijk en vals. Valse concurrentie ondervinden we in Nederland bijvoorbeeld van de sociale werkplaatsen. Zeggen ze. Maar, hoe sociaal zijn we dan eigenlijk met elkaar? Het idee van de sociale werkplaats waar vlijtig wasknijpers en kleeherhangers in elkaar worden gezet, ligt allang achter ons. Hooguit zullen ze er een tikje achterlopen op de allerlaatste stand van de techniek, maar hun tarieven liggen aanzienlijk onder de gangbare marktprijzen. Dat kan ook, als je bedenkt dat de werknemers meestal nog een uitkering genieten. Bovendien worden sociale werkplaatsen door de landelijke overheid gesubsidieerd. Als dat niet genoeg blijkt, springt ook de plaatselijke overheid nog eens bij. Door de druk van bovenaf om ook als sociale werkplaatsen kostendekkend te functioneren, ontstaat langzaam een vertroebeling van het begrip 'gehandicapt'. Van oorsprong waren de sociale werkplaatsen vooral bedoeld voor verstandelijk gehandicapten. Van lieverlee kwamen daar fysiek gehandicapten bij. Onder deze laatste groep nu bevinden zich steeds meer mensen die niet zozeer gehandicapt zijn dan wel arbeidsongeschikt met betrekking tot hun oorspronkelijke beroep. Zij vinden hun plaatsje binnen de sociale werkplaatsen, krijgen goed loon conform hun CAO en... de doorstroming stagneert. De sociale werkplaatsen willen deze mensen ook absoluut niet meer kwijt, het zijn immers die werknemers waarop ze hun winst bouwen. In deze tijd van schaarste van personeel zou het voor sociale werkplaatsen mogelijk moeten zijn om (meer) uitstroom te creëren. Maar daar moeten ondernemers dan wel voor open staan. Want het waren de ondernemers die voor gehandicapten de deur dicht hielden, waardoor deze hun heil bij de sociale werkplaatsen moesten zoeken. Het was een algemeen en algeheel gebrek aan sociaal bewustzijn, naast de onderschatting van de vaardigheden van de gehandicapte mens. Hoe het ook zij, er is nadrukkelijk plaats voor deze mensen.”

2.4 Leren

Het doel van de ontwikkeling van de arbeidsgehandicapte staat omschreven in een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat bij start van het dienstverband wordt opgesteld. De basis van het ontwikkelingsplan is de scholingsindicatie van de indicatiecommissie.⁴¹ Het komt voor dat mensen met een scholingsindicatie geen scholing ontvangen en mensen zonder scholingsindicatie die wel ontvangen.⁴² Sociale werkvoorzieningen gaan hier ieder op hun eigen manier mee om. Als scholing plaatsvindt in de eerste twee jaar van het dienstverband, ontvangt de werknemer een wettelijk minimumloon in plaats van het hogere functieloon.⁴³ Voordelig voor de sociale werkvoorziening, nadelig voor de arbeidsgehandicapte.

Het doel in het ontwikkelingsplan bepaalt wat voor soort scholing of begeleiding plaatsvindt. Het kunnen trainingen, cursussen of opleidingen zijn, maar meestal betreft het een werkleertraject. Er wordt veel aandacht besteed aan wat mensen kunnen en willen en wat op basis daarvan hun mogelijkheden zijn.⁴⁴ Met het ontwikkelingsplan worden kleine stapjes gezet richting het uiteindelijke doel: reïntegratie naar het 'normale' bedrijf. Het werkleertraject kan binnen de muren van de sociale werkvoorziening plaatsvinden, maar ook daarbuiten. Detacheren is een vorm van buiten werken bij een reguliere werkgever onder begeleiding van de sociale werkvoorziening met een arbeidscontract bij de sociale werkvoorziening. De werkgever betaalt een detacheringvergoeding. De arbeidsgehandicapte wordt gedurende maximaal 10% van zijn werktijd begeleid door een medewerker van de sociale werkvoorziening. Een andere vorm van buiten de poorten werken is begeleid werken. De arbeidsgehandicapte krijgt een contract van een reguliere werkgever. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie. De arbeidsgehandicapte wordt gedurende maximaal 15% van zijn werktijd begeleid door een begeleider van een externe organisatie.⁴⁵ Het verschil in begeleidingsintensiteit roept vragen op waar het instrument begeleid werken eigenlijk zou thuishoren. Als iemand zoveel begeleiding nodig heeft, waarom wordt hij dan tot de sociale werkvoorziening toegelaten.⁴⁶ Met het instrument begeleid werken wilde het ministerie 'de gangbare opvatting bij betrokkenen dat een plaatsing in de sociale werkvoorziening

⁴¹ Uit CAO Sociale werkvoorziening, artikel 48 t/m 53, elke medewerker dient een persoonlijk ontwikkelingsplan te hebben en Algemene Rekenkamer (2001), pagina 18, gemiddeld 30% van het aantal geïndiceerden ontvangt een scholingsadvies

⁴² Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c), pagina 39

⁴³ Uit Algemene Rekenkamer (2001), pagina 18

⁴⁴ Uit SEOR (2001), pagina 32

⁴⁵ Uit SEOR (2001), pagina 3

⁴⁶ Uit SEOR (2001), pagina 41

andere arbeidsmogelijkheden definitief uitsluit' doorbreken.⁴⁷ Tevens heeft het ministerie ervoor gekozen de begeleiding niet in handen te geven van de sociale werkvoorziening. De geringe uitstroombpercentages deed het ministerie concluderen dat er binnen de sociale werkvoorziening geen reïntegratie expertise aanwezig was en heeft daarom gekozen voor het oprichten van nieuwe begeleidingsorganisaties.⁴⁸ Het ministerie was heel duidelijk over de plaats van begeleid werking ten opzichte van de Wsw.⁴⁹ De volgorde van is: 1 werken binnen de sociale werkvoorziening, 2 detacheren, 3 begeleid werken, 4 reïntegreren tot 5 regulier werken. Het tegenstrijdige is dat bij stap 1 en 2 een begeleiding van 10% nodig is en bij stap 3 15%. Het kan niet zo zijn dat met detacheren de handicap verslechtert. Te slecht voor de sociale werkvoorziening betekent begeleid werken en te goed voor begeleid werken betekent reïntegreren naar regulier werk. Gezien de hogere uitstroombcijfers van gedetacheerden vanuit de sociale werkvoorziening leek de voorkeur voor het BW instrument niet gerechtvaardigd: een uitstroom bij detachering van 17%, een uitstroom bij begeleid werken 7%.⁵⁰ Met detacheren blijft de sociale werkvoorziening de schakel tussen de arbeidsgehandicapte en de werkgever. De groepsvorm van detacheren biedt meer flexibiliteit om te reageren op de kwaliteiten van kandidaten en de mogelijkheden die de markt biedt om hier mee aan de slag te gaan

Het instrument begeleid werken leidt tot interpretatieverschillen bij de indicatiecommissie. Sommige indicatiecommissies gingen uitgebreid na welke stappen in het voortraject met de arbeidsgehandicapte zijn genomen, zoals plaatsing via Wet REA en WIW. Als dit onvoldoende is geweest, wordt de arbeidsgehandicapte teruggestuurd naar het UWV of gemeente. Andere indicatiecommissie doen geen onderzoek naar het voortraject en laten arbeidsgehandicapten eerder toe tot de Wsw.⁵¹ Geacht wordt dat via begeleid werken de arbeidsgehandicapte gezien wordt als een collega, waarmee er een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving voor de arbeidsgehandicapte is gecreëerd. Gelet op de ervaringen in Denemarken is dit een idealistische veronderstelling. Het is niet verbazingwekkend dat er weinig gebruik wordt gemaakt van het BW-instrument. Het aantal BW-plaatsingen blijft achter bij BW-indicaties, ondanks het risico op intrekking van subsidies bij het niet realiseren van de taakstelling voor begeleid werken.⁵² Begeleid werken is een instrument dat ervoor heeft gezorgd dat de grens tussen te goed voor dagopvang en te slecht voor de sociale werkvoorziening opgeschoven is naar meer arbeidsgehandicapten aan de onderkant van de sociale werkvoorziening. Het BW-instrument stelt de sociale werkvoorziening voor een lastige keuze. De sociale werkvoorziening is verantwoordelijk voor het inventariseren van de wensen van de arbeidsgehandicapte en moet na plaatsing voor een BW-traject een externe begeleidingscommissie inhuren.⁵³ Dit ontnemt de sociale werkvoorziening flexibiliteit in besteding van het ontvangen subsidiebedrag, dat voor een groot deel opgaat aan de externe begeleidingkosten.⁵⁴ Er zijn in de begeleiding door de sociale werkvoorziening slimme constructies denkbaar, zoals het direct overdragen van de arbeidsgehandicapte aan de begeleidingsorganisatie, die de arbeidsgehandicapte een arbeidscontract geeft. Het voordeel voor de gemeente is dat de taakstelling van 25% BW-plaatsingen wordt gerealiseerd, het voordeel voor de begeleidingsorganisatie is dat deze de subsidie direct ontvangt en niets hoeft voor te financieren, het voordeel voor de sociale werkvoorziening is het besparen van tijd. Het voordeel voor de arbeidsgehandicapte is mij onduidelijk.

Het centraal stellen van de ontwikkeling van de mens buiten de muren van de sociale werkvoorziening gaat gepaard met veel haken en ogen. Het centraal stellen van de ontwikkeling van de mens binnen de muren van de sociale werkvoorziening is ook niet eenvoudig. Ontwikkeling betekent voor de arbeidsgehandicapte veelal werken voor een lager salaris. Ontwikkeling betekent voor de leidinggevende op de werkvloer het sturen op niet tastbare zaken. Dit is een gigantische omslag voor iemand die gewend is slechts verantwoordelijk te zijn geweest voor de kwantiteit en kwaliteit van het product. Ontwikkeling betekent voor de verkoper het binnenhalen van werk waarmee opleidingsdoelen gerealiseerd kunnen worden in plaats van omzetdoelen. Hoe leg je dat uit aan een klant die voor een dubbeltje op de eerste rang wil zitten?

⁴⁷ Uit SEOR (2001), pagina 2

⁴⁸ Uit Algemene Rekenkamer (2001), pagina 16

⁴⁹ Uit de hoofdlijnotitie van het Ministerie van SZW aan de Tweede Kamer van 29 september 2004

⁵⁰ Uit Research voor beleid (2004c), pagina 53

⁵¹ Uit SEOR (2001), pagina 55

⁵² Uit Research voor beleid (2004c), pagina 40, 30% ontvangt BW-indicatie waarvan 7% BW-geplaatst wordt

⁵³ Uit SEOR (2001), pagina 45

⁵⁴ Uit SEOR (2001), pagina 47

2.5 Reïntegreren

De sociale werkvoorziening heeft een belangrijke plaats in het arbeidsmarktbeleid voor gehandicapten, aangezien 22% van het aantal werkende arbeidsgehandicapten in de sociale werkvoorziening werkt. De overgang naar een reïntegratiebedrijf leek de gewoonste zaak van de wereld: een uitbreiding van de commerciële productietaak met een commerciële reïntegratietak. Bij het toetreden van de sociale werkvoorziening tot de commerciële reïntegratiemarkt werden de volgende risico's voorzien:⁵⁵

- Het risico op concurrentievervalsing door de nauwe banden die sociale werkvoorziening heeft met de opdrachtgever van reïntegratie trajecten, de gemeente. De sociale werkvoorziening mocht geen voorrang krijgen bij aanbestedingen. Het concurrentiegebod was van kracht. Uit onderzoek blijkt dat de sociale werkvoorzieningen marktconforme prijzen vragen.
- Het risico dat activiteiten op de private markt ten koste kunnen gaan van de kerntaken. Mogelijke verliezen op de reïntegratietak kunnen gecompenseerd worden met publieke gelden. De sociale werkvoorziening mocht geen concurrentievoordeel hebben bij de uitvoering van reïntegratie activiteiten. Het concurrentieverbod was van kracht. De meeste sociale werkvoorzieningen hebben de reïntegratie activiteiten ondergebracht in een apart bedrijf, waarmee dit risico formeel is afgedekt.
- Het risico dat de sociale werkvoorziening de vaardigheden ontbreekt om te gaan met de korte termijn, op uitstroom gerichte trajecten. Dit risico wordt gecompenseerd met het lokale netwerk dat de sociale werkvoorziening heeft en met het gevarieerde aanbod in reïntegratie trajecten binnen de muren van de sociale werkvoorziening.
- Het risico van een slecht functionerende pseudo-markt was niet voorzien, maar de sociale werkvoorziening heeft hiermee wel te maken. Het is niet mogelijk het effect van de commerciële reïntegratiemarkt in kaart te brengen. Uitspraken over wel of niet goed werken of mogelijke alternatieven zijn niet mogelijk. Scholing lijkt echter minder dan voorheen onderdeel uit te maken van reïntegratie trajecten, die gericht zijn op snel succes.⁵⁶ Hierdoor is het nog maar de vraag in hoeverre reïntegratie een bijdrage levert aan het verbeteren van de arbeidsbekwaamheid van mensen.

Als het reïntegratie traject in een pseudomarkt los staat van het verbeteren van de arbeidsbekwaamheid, wordt de positie van de sociale werkvoorziening erg lastig. In een reïntegratiebedrijf zijn uitstroomdoelstellingen gekoppeld aan lerend werken.⁵⁷ Het benoemen van factoren die bij een lage uitstroom een rol spelen (een zwakke regionale arbeidsmarkt, het hoge CAO-loon in de sociale werkvoorziening, terugkerende BW-ers en het slechte imago van de arbeidsgehandicapten⁵⁸, sommige arbeidsgehandicapten krijgen ook zonder een reïntegratietraject een baan, gereïntegreerden vinden soms een baan die anders door een werkloze ingevuld had kunnen worden, arbeidsgehandicapten verdringen na hun traject werknemers die hun baan kwijtraken en in werkloosheid vervallen⁵⁹) voegen niets toe aan een het functioneren van een reïntegratiebedrijf. Het is te simpel om op basis van uitstroomcijfers conclusies te trekken over de waarde van de sociale werkvoorziening.

⁵⁵ Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003d), pagina 8 en Inspectie Werk en Inkomen (2002), pagina 8

⁵⁶ Onder pseudomarkt verstaat Grijpstra (2004) een markt waar de opdrachtgeverzijde een sterk monopolie karakter heeft en de markt niet transparant is. Bij de toename van individuele opdrachtgevers in de vorm van werkgevers zal de transparantie alleen maar afnemen. De efficiëntie van de uitvoering is afgenomen, de contractafdelingen van het UWV zijn groter dan voorheen. Bij gemeenten zijn ook meer mensen bezig met inkoopbeleid, contracten, kwaliteitsbewaking, administratieve afhandeling. De gemeenten hebben daarentegen nauwelijks invloed op de kwaliteit van de trajecten, ze kunnen nauwelijks sturen. Korte termijn doelstellingen overheersen.

⁵⁷ Uit SEOR (2001), pagina 32

⁵⁸ Uit Algemene Rekenkamer (2001), pagina 27

⁵⁹ Uit Grijpstra (2004)

3 Proces buiten de sociale werkvoorziening

3.1 Financiering met loonkostensubsidies

De sociale werkvoorziening is sterk afhankelijk van overheidssubsidies. Het is voor de sociale werkvoorziening onmogelijk met eigen omzet uit productie en reïntegratie te overleven.⁶⁰ De sociale werkvoorziening overleeft door subsidies op loonkosten. Zowel bij beschermen als bij toeleiden naar arbeid levert de sociale werkvoorziening een bijdrage aan de werkgelegenheid. De overheid heeft doelmatigheids- en rechtmatigheidsdoelstellingen in het bevorderen van de werkgelegenheid.⁶¹ Doelmatigheidsdoelstellingen zijn gericht op minder uitkeringskosten of afname van loonkostensubsidies. Rechtmatigheidsdoelstellingen zijn gericht op arbeid voor een ieder. Dat door de overheid aan doelmatigheidsdoelstellingen meer waarde wordt gehecht dan aan rechtmatigheidsdoelstellingen is merkbaar in de ingrepen in de sociale werkvoorziening.

De financiële voorzieningen voor tijdelijke niet-arbeidsgeschiktheid heten de Ziektewet, Bijstandswet en Werkloosheidswet. De financiële voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid heten Wet op arbeidsongeschiktheid, Algemene Ouderdomswet, Algemene Nabestaanden Wet, Prepensioen/VUT. De voorziening rondom arbeidsgehandicapt in ruime zin heet gesubsidieerde arbeid, zoals de Wsw, WIW, IDbanen en REA.⁶² Aanpassing van de ene voorziening is vaak merkbaar bij andere voorzieningen.⁶³ Het aanscherpen van het criterium arbeidsongeschikt van de WAO zorgde voor een toename van aanspraak op de bijstandswet en de WW.⁶⁴ De gedachte uit 1975 bij de sociale dienst ‘Ze kunnen best iets doen voor hun uitkering’ leidde tot een toestroom naar de sociale werkvoorziening. Het uitbreiden van het dienstenpakket van de sociale werkvoorziening maakte een grotere toestroom mogelijk. In tijden van economische recessie bood de sociale werkvoorziening een opvangplaats. In plaats van als tussenstation heeft de sociale werkvoorziening gefunctioneerd als een geïsoleerd eindstation. Het is als een eenrichtingsverkeer vat van arbeidsgeschikt naar arbeidsongeschikt en niet-arbeidsgeschikt.

Communicerend vat

De sociale werkvoorziening is als een opvang-vat tussen de benen van de Nederlandse samenleving. De ene voet van de Nederlandse samenleving heet arbeidsgeschikt, de andere voet heet arbeidsongeschikt. De samenleving zet de kraantjes tussen het vat en zijn voeten naar behoefte open. Elk stap die de samenleving zet is te voelen in het vat van de sociale werkvoorziening. Meestal klotst het water wat op en neer en komt dan tot rust tot de volgende stap. Het water wordt regelmatig bijgevuld met nieuw water als het oude water is verdampt. Een enkele keer zijn de stappen van de samenleving zo heftig, dat er water uit het vat valt. Maar ook dan komt het water weer tot rust. De samenleving vraagt zich regelmatig af wat hij nu aan moet met dat vat tussen zijn benen. Zijn hart zegt hem dat hij niet zomaar afscheid kan nemen van een vat dat trouwe dienst heeft getoond in tijden van nood. Maar zijn verstand zegt hem dat dit ook niet langer kan. In de winter is het vat wel heel erg zwaar en vertraagt het zijn pas. Dan is hoe leger hoe beter. Daar staat tegenover dat hij op een warme zomerdag graag zijn dorst lest met het water uit het vat. Hij overweegt of hij het vat moet losknippen en aan de wilgen hangen. In plaats daarvan gaat hij in een spagaatstand staan en kijkt eens naar dat vat. Zijn blik valt op de verbindingstukken. Hij vraagt zich af wat handiger zou zijn: een koperen waterleiding zodat hij het vat in bedwang kan houden of toch een stuk elastische buis dat hem wat meer bewegingsruimte geeft maar waarmee de bewegingen van het vat moeilijk zijn te voorspellen. Of zou het handiger zijn als hij een klein bidonnetje koopt? Maar wat moet hij dan met al dat water? Terwijl hij uit zijn spagaat probeert te komen slaakt hij een diepe zucht.....

De waarde van de sociale werkvoorziening in het Nederlandse arbeidsstelsel is het duidelijkst waar deze is aangetast. Een beeld dat opgeroepen kan worden is dat van een asociale prullenbak van de Nederlandse arbeidsmarkt. Als het metaal van de prullenbak vervangen wordt door touw krijgt het woord een andere lading: het vangnet van het Nederlandse arbeidsstelsel. De werkverschaffing en de sociale werkplaats waren een periode van een prullenbak, een permanente werkplaats voor lichamelijke en ver-

⁶⁰ Uit Bontridder-De Steur (2002), CBS Industriemonitor 2002

⁶¹ Uit Grijpstra (2004)

⁶² Uit Raad voor Werk en Inkomen (2003c), pagina 5 en Algemene Rekenkamer (2001), pagina 7, waarin o.a. wordt geconcludeerd dat de regio van de lokale arbeidsmarkt bij de gemeente ligt, die deze rol in onvoldoende mate oppakt, waardoor uitstroomdoelstellingen niet worden gerealiseerd.

⁶³ Een voorbeeld wordt hiervan gegeven in SEOR (2002), pagina 165. Het komt voor dat sociale werkvoorzieningen bij een volledig gebruik van de WSW-plaatsingen WSW-geïndiceerden plaatsen via de WIW-regeling. Dit kan bedrijfseconomisch voordeel opleveren zolang de prestaties van de medewerkers de inleenvergoeding overschrijdt. Zodra er ruimte is voor een WSW-plaatsing wordt de WIW-aanstelling omgezet in een WSW-aanstelling. Bij gemeenten waar dit niet gebeurt betekent dat langer wachten.

⁶⁴ Uit NRC Handelsblad ‘Bewindslieden: kom uit uw ivoren torens en luister eens’ van 20 oktober 2004

standelijk gehandicapten. Met de komst van psychische en sociale handicaps veranderde de sociale werkvoorziening naar een vangnet, maar het bleek toch als prullenbak te functioneren.

Met de SW-bedrijven leek het tijdperk van het vangnet definitief te zijn aangebroken. Dit is echter als de keerzijde van dezelfde medaille. Het lastige aan een medaille is dat één kant tegelijkertijd zichtbaar is. Met het voortdurend negeren van 1 zijde van de medaille zou de medaille zijn unieke karakter als medaille kwijtraken en geen medaille meer zijn. Zonder achterkant geen voorkant. Anders gezegd: zonder tegenpolen geen aantrekkingskracht. Anders gezegd: zonder spreidstand geen beweging. Om een stap vooruit te kunnen zetten ontstaat een spreidstand, bij het fixeren van deze spreidstand ontstaat een spagaat, een vastgezette stap. Het loskomen uit deze fixatie is niet eenvoudig omdat er een hoop spanning doorbroken moet worden. De spagaat in de sociale werkvoorziening is een spanning ontstaan door het willen kiezen tussen een prullenbak of een vangnet. In een prullenbak gooi je afval weg met de bedoeling het niet meer te gebruiken. Met een vangnet wordt erger voorkomen, het is een tijdelijk opvang. Maar het blijven keerzijden van dezelfde medaille. Dit maakt een keuze tussen de twee onmogelijk.

Prullenbak van de Nederlandse arbeidsmarkt

De sociale werkvoorziening is als een prullenbak. Alle mensen die zich niet kunnen aanpassen aan het gewone bedrijfsleven komen er terecht. Om er een paar te noemen: werkschuwen, drugsverslaafden, uitkeringstrekkers, psychopaten, simulanten. Zonder de sociale werkvoorziening zou er een hoop geld bespaard kunnen worden, het is een bodemloze put. De beste remedie is deze mensen te prikkelen met lage lonen zodat ze de overstap naar het bedrijfsleven sneller zullen maken en niet blijven hangen in hun luxueuze hangmat. Dat scheelt ook weer een hoop ambtenaren. Geef elke gehandicapte een zak met geld mee en laat hem daarmee een goede werkplek kopen. Wedden dat de werkgevers in rij staan te wachten?

Vangnet van de Nederlandse samenleving

De sociale werkvoorziening is als een vangnet. De mensen die niet kunnen voldoen aan de keiharde eisen van het bedrijfsleven worden er opgevangen. Om er een paar te noemen: mensen in een rolstoel, opgebrande mensen, mensen met een sociale achterstand. Met de sociale werkvoorziening wordt er een mogelijkheid gecreëerd voor de gehandicapte medemens om zijn steentje aan deze samenleving bij te dragen. De beste remedie is deze mensen een goede begeleiding te bieden, zodat ze zich als mens verder kunnen ontplooiën en hun talenten wel kunnen benutten. De begeleiders verrichten zinvol werk. Met elkaar wordt er hard gewerkt aan een vroege toekomst van de gehandicapte. Wedden dat de gehandicapte hierna op eigen kracht zijn weg zal vinden?

3.2 Reguliere arbeidsmarkt

In de jaren tachtig stond de betaalbaarheid van het sociale zorgstelsel centraal. Met de beperking van de instroom zou de sociale werkvoorziening betaalbaar blijven en kunnen blijven bestaan voor diegenen die er echt op aangewezen waren. Tegenwoordig wordt de verzorgingsstaat als oorzaak gezien van sociale en economische problemen. In termen van een spagaat: “De anonieme en geprofessionaliseerde zorgbureaucratieën zijn enerzijds een uiting van nationale solidariteit en maken emancipatie mogelijk, anderzijds bedreigen zij de bereidheid van burgers voor elkaar te zorgen en stimuleren de neiging tot calculerend gedrag.” “De overheid probeert meer greep te krijgen op het handelen van individuen en organisaties en maakt daarbij gebruik van marktwerking, financiële prikkels en eigen risico’s. Het breed introduceren van economische prikkels voor betere prestaties, waarmee sociale rechten en plichten zijn vervangen voor eigen verantwoordelijkheid, zijn gebaseerd op de veronderstelling dat risico’s door het individu kunnen worden beïnvloed en niet zomaar gebeuren. “De kwaliteit van de maatschappelijke dienstverlening staat of valt met de kwaliteit van de uitvoeringsorganisaties, die zich in het maatschappelijke middenveld bevinden.” De sociale werkvoorziening is een dergelijke maatschappelijke organisatie in het middenveld. De dienstverlening van de sociale werkvoorziening komt tot stand in de interacties tussen de vele betrokkenen bij de sociale dienstverlening. De waarden van een dergelijke organisatie kenmerkt zich door gemengde waardenoriëntaties vanuit de verschillende betrokkenen. Deze complexiteit in waardenoriëntaties komt door het denken in dichotomieën niet tot ontwikkeling van waarden.⁶⁵ “Het huidige kabinetsbeleid is gericht op het veranderen van het gedrag, de overheid dient ruimte te laten voor aan het eigen initiatief van de burgers en bedrijven. Daadwerke-

⁶⁵ Alle citaten ontleend aan TNO (2005), ‘Agenda voor de toekomst; Sociale zekerheid en arbeidsmarkt’

lijke verbeteringen zijn alleen mogelijk als iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid neemt. De eigen verantwoordelijkheid van de overheid blijkt regelmatig te betekenen dat eerst de overheid van een hoop problemen verlost raakt. Daarna mag de burger het zelf oplossen. De overheid geeft ‘het gloeiende kooltje’ van de eigen verantwoordelijkheid aan de burger, die het ongewenste ding snel wil doorgeven.”⁶⁶

Er is een groot schemergebied op de arbeidsmarkt ontstaan, mede door toedoen van de ingrepen van de overheid. In dit schemergebied worden de gesubsidieerde vormen van arbeid als tijdelijke oplossingen gezien. Net zoals in de sociale werkvoorziening blijft het doel doorstroming naar reguliere arbeid. “Dit doel wordt in andere EU lidstaten als een niet duurzaam doel gezien. Niet langer het afmeten van de arbeidsprestatie maar het leveren van een productieve bijdrage zal de maat moeten zijn voor arbeidsparticipatie. Door de reguliere arbeidsmarkt in typen arbeid te verdelen, kan aan het doel van arbeidsparticipatie worden voldaan.”⁶⁷ De term reguliere arbeid is het sleutelwoord. De woorden van Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Van Hoof geven duidelijk aan welke kant de SW-bedrijven volgens hem in de toekomst op zouden moeten gaan: “Er moet een grotere uitstroom komen van mensen uit de SW naar een ‘gewoon’ bedrijf. De SW is uitsluitend bedoeld voor mensen met een lichamelijk of verstandelijke handicap die niet in een gewone baan aan de slag kunnen.”⁶⁸ Beide uitspraken lijken een kern van de spanningen in de spagaat te zijn:

Niet in staat tot reguliere arbeid

De doelgroep van de Wsw beperkt zich uitdrukkelijk tot personen met een lichamelijk, psychische of verstandelijke handicap van dusdanige aard dat het verrichten van arbeid onder onaangepaste omstandigheden niet meer mogelijk is. Het gaat in de Wsw uitdrukkelijk om personen die niet in staat zijn in het kader van voorzieningen als de WWB of de WAO of REA te reintegreren richting een reguliere arbeidsplaats of met behulp van kleine aanpassingen een reguliere arbeidsplaats te vervullen. De modernisering van de Wsw is er ten eerste op gericht de Wsw exclusief te houden voor deze afgebakende doelgroep.

Wel in staat tot reguliere arbeid

Het kabinet hecht grote waarde aan het bevorderen van de arbeidsintegratie van mensen met een handicap. Het doel van de Wsw is om aan zoveel mogelijk personen met een Wsw-indicatie een arbeidsovereenkomst te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden. Deze arbeid moet gericht zijn op het behouden dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer, mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden. Bij het realiseren van een passende arbeidsplaats moet de voorkeur uitgaan naar een arbeidsplaats in een zo regulier mogelijke omgeving.

Het sturen op uitstroom naar ‘normale’ arbeid impliceert dat alleen die mensen, die reguliere arbeid verrichten, gerekend kunnen worden tot arbeidsparticipanten. Bij de sociale werkvoorziening overtreffen ontvangen loonkostensubsidies ver de commerciële opbrengsten: het is daarmee geen regulier bedrijf. Een arbeidsgehandicapte, die werkzaam is bij de sociale werkvoorziening, is geen arbeidsparticipant. Daar waar een substantieel deel van de Nederlandse bevolking op lange termijn niet kan profiteren van de huidige welvaart, zullen de spanningen op de arbeidsmarkt toenemen. “Dit komt mede doordat relatief veel mensen buiten het arbeidsproces staan of afhankelijk zijn van laagproductieve banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt met een hoger werkloosheidsrisico”. De stijging van de werkloosheid onder allochtonen, voortijdige schoolverlaters, lage arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten/chronisch zieken, 55-plussers en gering aantal arbeidsuren bij vrouwen behoren tot hardnekkige problemen. “Tijdelijk kansarm wordt structureel kansarm”. Onder invloed van globalisering zal de arbeidsmarkt steeds meer een internationaal podium krijgen, waarbij laaggeschoolde arbeid steeds meer zal plaatsvinden in Tweede en Derde Wereldlanden. De meeste arbeidsgehandicapte mensen zijn aangewezen op laaggeschoolde arbeid. De vraag naar laaggeschoolden zal stagneren, het aanbod zal door de verwachte toestroom van laaggeschoolde arbeidsmigranten toenemen, waardoor uitstroom vanuit de WSW nog onmogelijker wordt dan het al was. “Veel werklozen, zieken en gehandicapten zullen aangewezen blijven op eenvoudige banen waaraan steeds minder behoefte is.”⁶⁹ De sociale werkvoorziening zou in de ondersteunende arbeid een plaats kunnen vinden.

⁶⁶ Gebaseerd op ‘Burgers moeten zichzelf leren redden, wel zo handig voor de overheid’, in NRC Handelsblad van 24 september 2005

⁶⁷ Alle citaten ontleend aan TNO (2005), ‘Agenda voor de toekomst; Sociale zekerheid en arbeidsmarkt’

⁶⁸ Uit Mudde (2004) in VNG Magazine, oktober 2004

⁶⁹ Alle citaten ontleend aan TNO (2005)

Marktarbeid	Voorwaarde scheppende arbeid	Ondersteunende arbeid
Hoog- en middelbaar opgeleid Geavanceerde producten Internationaal	Hoog- en middelbaar opgeleid Hoogwaardige dienstverlening Nationaal	Laagopgeleid Eenvoudige producten/diensten Regionaal

3.3 Maatschappelijke participatie

De sociale werkvoorziening is niet de enige organisatie, die zich bezighoudt met de zorg voor gehandicapte mensen. Oudenampsen (2003) gaat in op de vraag hoe intramurale instellingen kunnen ondersteunen bij de sociale integratie⁷⁰ van gehandicapte mensen. Hij signaleert een tendens van vermaatschappelijking van instellingen en niet van de mensen, die op de instelling zijn aangewezen. De medewerkers van de instellingen blijven werken vanuit de oude cultuur en de oude setting, ondanks dat er een decentralisatietendens is opgetreden. Het valt Oudenampsen (2003) op dat de sterke binding met de instelling blijft bestaan op een zakelijke manier. Deze sterke binding heeft voor de gehandicapte twee tegenstrijdige kanten. Aan de ene kant biedt het veiligheid en steun, aan de andere kant belemmert het integratie. De belangen van de gehandicapten vervagen onder de belangen van de instelling.

Deze tendens is ook te herkennen in de sociale werkvoorziening. De grote werkplaatsen aan de rand van de stad zijn aan het verdwijnen. De arbeidsgehandicapten worden onder begeleiding van de ambtenaren gedetacheerd in kleine groepen. De gedetacheerde staan apart van de overige medewerkers en integreren nauwelijks. De sociale werkvoorziening beperkt en steunt om maatschappelijk te participeren. Oudenampsen (2003) geeft aan dat de contacten die gehandicapten onderling hebben, zeer wenselijk zijn in het ontwikkelen van overlevingsstrategieën én het nemen van gezamenlijke initiatieven. Veelal hebben verstandelijk en psychisch gehandicapte mensen niet geleerd zelfstandig contact te leggen, anderen deden het voor hen. Oudenampsen (2003) concludeert dat de sociale integratie van verstandelijk en psychische gehandicapte mensen nog ver te zoeken is. “Mensen zijn niet zieker geworden, maar de laatste decennia is onze samenleving zo veeleisend en ontvlochten geworden dat je al gauw aan de onderkant staat als je niet ‘mee’ kunt komen. Het vangnet van de oude sociale structuren van de zorgzame samenleving is gaandeweg geërodeerd”⁷¹ Het voordeel van het verdwijnen van oude sociale structuren is meerledig: productieve werkcultuur heeft voorspoed gebracht, de verantwoordelijkheid voor het eigen leven ligt niet langer in de handen van de overheid. Hier staat tegenover dat de ‘ratrace’ van werkdruk niet door iedereen is vol te houden en dat niet iedereen nieuwe sociale verbanden kan maken. “Nu we niet meer voor (over)bescherming en uitsluiting kiezen, moeten we andere maatregelen treffen om mensen niet meer in een neerwaartse spiraal te zien geraken of om hen er weer uit te halen. Mensen met een handicap, van welke aard dan ook, leveren de samenleving veel op. Ze maken mensen bescheiden, gevoelig en creatief. Ze relativieren het flitsende bestaan”.⁷²

3.4 Stigma

De directeur van het reïntegratiebedrijf WWA geeft zijn visie op de veranderingen in de sociale werkvoorziening: “Wie in de sociale werkplaats werkt, heeft een stigma. Mensen zitten er afgezonderd van de samenleving, vaak aan de rand van de stad en worden met aparte busjes gehaald en gebracht. De werkplaats is in de loop van de tijd een instituut geworden, zoals scholen en gevangenissen, dat vind ik asociaal. Waarom zouden de mensen die nu gebruik maken van de SW, dat niet in een reguliere omgeving kunnen doen?”⁷³ De directeur van het reïntegratiebedrijf WWA is niet de enige die asociale behandeling van de gehandicapte in de tijd vergelijkt. Voor het ontstaan van de sociale werkvoorziening werden gehandicapten opgevangen door familieleden. Dat wat in de Middeleeuwen als heel normaal werd beschouwd, classificeert hij in deze tijd als asociaal.⁷⁴

⁷⁰ Gebaseerd op Oudenampsen (2003), die voor sociale integratie het begrip Sociaal Kapitaal van Robert Putnam hanteert. Het begrip institutie met sociale goederen lijkt veel op het begrip sociaal kapitaal, waaronder een collectief goed van een groep burgers wordt verstaan. Zowel in sociale goederen als in sociaal kapitaal gaat het om gedeelde normen en waarden. Zowel in instituties als in sociaal kapitaal draait het om het totstandkomen van netwerken, die gecoördineerd handelen vergemakkelijken.

⁷¹ Uit Taskforce Vermaatschappelijking Geestelijke Gezondheidszorg (2002), pagina 25

⁷² Uit Taskforce Vermaatschappelijking Geestelijke Gezondheidszorg (2002), pagina 25

⁷³ Uit Mudde (2004) in VNG Magazine, oktober 2004

⁷⁴ Uit Mudde (2004) in VNG Magazine, oktober 2004

Terug in de jaren zestig, voor de introductie van de WSW, zaten mensen bij hun moeder thuis de hele dag achter de geraniums, dat was pas asociaal. Dankzij de WSW zijn die mensen uit hun isolement gehaald en kregen ze een zinvolle dagbesteding aangeboden. Er werden beschermde werkplekken gecreëerd. Ze kwamen in contact met anderen en ontleenden zelfrespect aan het feit dat ze iets konden doen. Ouders schaamden zich niet langer voor hun gehandicapte kind, maar door de wet kregen ze meer ruimte en hadden ze reden om trots te zijn op hun kind. (H Stigt, Wethouder Dordrecht tevens voorzitter van VNG-commissie SZW)

De sociale werkvoorziening wordt geassocieerd met asociaal gedrag. Het bieden van werk aan asociale werkschuwen, het asociaal thuis laten zitten van een gehandicapte, de asociale geïsoleerdheid van de sociale werkplaats, het asociaal verhogen van de werkdruk in de sociale werkvoorziening, het asociale reïntegreren uit de bekende omgeving van het SW-bedrijf.

3.5 Bijzondere positie

De sociale werkvoorziening is geen reguliere werkgever. De sociale werkvoorziening laat zich de positie in het maatschappelijk middenveld ontnemen. In de regie van de overheid ontbreekt het aan een balans tussen de waarden solidariteit, eigen verantwoordelijkheid en ontwikkeling. De spanningen van de spagaat worden niet gebruikt om waarden te ontwikkelen en te vernieuwen. De sociale werkvoorziening zal dan ook de status van ‘bijzondere organisatie’ in het organisatiemuseum niet lang ontzegd worden.

Het kan ook anders. Mensen die structureel niet kunnen werken, kunnen ook niet werken in de sociale werkvoorziening. Het probleem ontstaat daar waar mensen een beetje kunnen werken of tijdelijk niet. Voor deze mensen was vaak geen ruimte in ‘normale’ organisaties. De sociale werkvoorziening heeft de functie gehad van een reservoir waarin mensen, die niet in de arbeidsmarkt aan het werk konden, zijn opgevangen. De sociale werkvoorziening is als geen ander bedrijf in staat geweest om met een grote variëteit aan medewerkers tot één organisatie te komen. De sociale werkvoorziening voert naast de WSW ook andere regelingen uit, zoals de Wet Inschakeling van Werkzoekenden (WIW) en de Wet reïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA). Het heeft de variëteit van mensen in de sociale werkvoorziening doen toenemen. Misschien is de sociale werkvoorziening de meest gevarieerde organisatie van Nederland: er werken WAO-ers, jonge en oude mensen, mensen die langdurig werkloos zijn geweest, hoog- en laag opgeleiden, allochtonen en autochtonen, werkschuwen en werklustigen. De overgang naar een werkplek- en reïntegratiebedrijf zou een aantasting van het unieke karakter van de sociale werkvoorziening kunnen zijn. De huidige werkwijze met groepsgewijze detachering, het afstoten van kapitaalintensieve afdelingen, het niet langer toelaten van mensen met een sociale achterstand, het beperken tot de onderkant van de doelgroep, de snelle-winst reïntegratietrajecten zijn er de voorbode van. Ondanks de talrijke cultuurproblemen, motivatieproblemen, aansturingproblemen, communicatieproblemen in de sociale werkvoorziening is variëteit een verworvenheid die weinig bedrijven bezitten.

Een organisatie als de sociale werkvoorziening is een collectieve voorziening voor en door de samenleving, waarvan iedereen de vruchten plukt. De producten van de arbeidsgehandicapten zijn naar behoefte van de markt en de overheid zo goedkoop mogelijk uit het reservoir gehaald. De mensen zijn in het reservoir gebleven. Er was toch immers een vangnet/prullenbak in de vorm van de sociale werkvoorziening? Het is de vraag of en op welke wijze de samenleving een dergelijke voorziening in stand zou willen houden. Het is verbazingwekkend dat in alle rapporten en adviezen die de afgelopen periode over de sociale werkvoorziening zijn verschenen, deze vraag niet is gesteld.

4 Bronvermeldingen

4.1 Artikelen

- Alma, C.& Loeber, A. (2003), 'Blokades opruimen, Transitie management: van theorie naar praktijk' in *Milieutijdschrift Arena*, nummer 5, september 2003, pagina 6-7
- Bontridder-De Steur, M. de (2002), 'De sociale werkvoorziening in 2000' in *Industriemonitor*, 2002/12
- Bontridder-De Steur, M. de (2003), 'De sociale werkvoorziening in 2001' in *Industriemonitor*, 2003/11
- Essers J.P.J.M. (1999), 'Incommensurabiliteit en organisatie' in Riemsdijk, M. (red) (1999), *Dilemma's in de bedrijfskundige wetenschap* (Assen: Van Gorkum), pagina 206-234
- Fermont, H.M.A.&Waal, A.A. de (2003), 'Prestatiemanagement in de sociale werkvoorziening; De balans tussen systeem en gedrag' in *Controllers Magazine*, januari/februari 2003, pagina 39-45
- Grijpstra, D.H. (2004), 'Is het inkoopmodel reïntegratie al te evalueren?, een marktgang met onduidelijke effecten' in *Balans*, evaluatiespecial 2004, pagina 37-42
- Jong, W.M. de & Mulder, G.V.A. (2002), 'Methodische innovatie, met reismetaforen in kleurendruk' in *Holland Management Review*, nummer 84, juli-augustus 2002, pagina 23-31
- Maas, A.J.J.A., (1988), 'Leren als houvast in voorlopigheid; Voorstellen voor kennisontwikkeling' in Maas, A.J.J.A. (red) (2002), *Bladeren door Organisationskunde; Analyse in en rondom een organisatie* (Rotterdam: Erasmus Universiteit syllabus Part time opleiding bedrijfskunde), pagina 8-29
- Mudde, L. (2004), 'Van productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf' in *VNG Magazine*, nummer 43, oktober 2004
- Schuijt, L. (2005), 'Werken met paradoxen in de context van leiderschapontwikkeling' in *Holland Management Review*, nummer 99, januari-februari 2005
- Tsoukas, H.& Chia, R. (2002), 'On organizational becoming; Rethinking organizational change' in *Organization Science*, jaargang 13, nummer 5 september-oktober 2002, pagina 567-582
- Varga, A.K. (1999), 'Van nabootsing tot herhaling', in (Peperstraten, F. (red) (2001), *Jaarboek voor esthetica* (Tilburg: KUB drukkerij), pagina 126-143
- Wempe, J. (2004), 'Ethisch ondernemen', (niet gepubliceerd)

4.2 Rapporten

- Algemene Rekenkamer (1996), *Nieuwe regeling inzake de sociale werkvoorziening* (Den Haag: SDU Uitgevers 24 787 nr. 247b)
- Algemene Rekenkamer (2001), *Sociale Werkvoorziening* (Den Haag: SDU Uitgevers, 28 130 nr.2)
- Cap Gemini Ernst&Young (2000), *Kiezen voor uitstroom; Handreiking voor uitstroom uit de sociale werkvoorziening*
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2002), *Deelname allochtonen aan de Wet sociale werkvoorziening (WSW) over 1^e half jaar 2001*, onderzoek uitgevoerd op verzoek van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Centraal Planbureau (2000), *Arbeidsbemiddeling en –reïntegratie van werklozen; Welke rol heeft de overheid te spelen*
- Inspectie Werk en Inkomen (2002), *Toetreding van sociale werkvoorzieningsbedrijven tot de reïntegratiemarkt*
- Inspectie Werk en Inkomen (2003), *Indicatiestelling sociale werkvoorziening; een onderzoek naar de kwaliteit van het indicatiestellingsproces*
- Raad voor Werk en Inkomen (2003a), *Klanttevredenheid over reïntegratiebedrijven*, onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid
- Raad voor Werk en Inkomen (2003b), *Werkgelegenheidsvoorzieningen voor de WSW-doelgroep: buitenlandse ervaringen*, onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid

Raad voor Werk en Inkomen (2003c), *WSW: Het proces van aanmelding tot en met plaatsing*, onderzoek uitgevoerd door AStri in samenwerking met SEOR

Raad voor Werk en Inkomen (2003d), *De gewoonste zaak van de wereld; voorstellen voor modernisering van de Wet sociale werkvoorziening*

Research voor beleid (2002), *Op zoek naar de regionale tijger; Mogelijke samenwerkingsverbanden in RPA verband ten behoeve van arbeidsgehandicapten*

Research voor beleid (2004a), *Onbekend maakt onbemind*, onderzoek uitgevoerd in opdracht van Commissie Het Werkend Perspectief

Research voor beleid (2004b), *WSW statistiek over het eerste halfjaar van 2003, eindrapport*

Research voor beleid (2004c), *Jaarrapport Wsw-statistiek 2003*

RMNO (2003), *Omgaan met kennis in transities, een verkenning van het ongekende* (Den Haag: Raad voor ruimtelijk, milieu- en natuuronderzoek), publicatienummer 159

SEOR (2001), *Evaluatie van begeleid werken in het kader van de WSW*, onderzoek uitgevoerd in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

SEOR (2002), *Langwachtenden in de WSW; Samenhangen tussen wachttijden en persoonskenmerken en kenmerken van gemeenten, beïnvloedende factoren en activiteiten tijdens de wachtlijstperiode*

SER (2000), *De winst van waarden, advies over maatschappelijk ondernemen*, publicatienummer 11

Socialistische Partij (2000), *Mensen over de rooie helpen, dat is wat hier gebeurt*, vanaf <http://www.sp.nl/nieuws/actie/wsw>, geraadpleegd op 5 januari 2004

Taskforce Vermaatschappelijking Geestelijke Gezondheidszorg (2002), *Erbij horen*, advies aan de Tweede Kamer

TNO (2005), *Agenda voor de toekomst. Sociale zekerheid en arbeidsmarkt*

4.3 Krantenberichten

AD, *Massaal protest. Wat nu?*, 5 oktober 2004

De Telegraaf, *Ramkoers*, 4 oktober 2004

NRC Handelsblad *Bewindslieden: kom uit uw ivoren torens en luister eens*, 20 oktober 2004

NRC Handelsblad *Burgers moeten zichzelf redden, wel zo handig voor de overheid*, 24 september 2005

NRC Handelsblad, *Demonstratie*, 4 oktober 2004

NRC Handelsblad, *Geen subsidie meer voor banen laaggeschoolden*, 9 april 2004

NRC Handelsblad, *Het kabinet investeert niet in vertrouwen*, 24 september 2004

NRC Handelsblad, *Historisch overzicht*, 4 oktober 2004

NRC Handelsblad, *Hulpsinterklazen, lichtgolven en tolerantie, noodzakelijke beelden en mythen*, 3 april 2004

NRC Handelsblad, *Inconsistent en ineffectief*, 21 september 2004

NRC Handelsblad, *Kabinet remt economisch herstel*, 13 juli 2004

NRC Handelsblad, *Minister Brinkhorst kondigt einde van poldermodel aan*, 10 juli 2004

NRC Handelsblad, *Niet de bijstand gebruiken om de zorg te betalen*, 5 juni 2004

Trouw, *De Geus ziet leger van kanslozen*, 22 september 2004

4.4 Internetpagina's

www.agro.nl, *Transitie Duurzame Landbouw*, vanaf <http://www.agro.nl/innovatienetwerk/tdl>, geraadpleegd op 7 oktober 2004

www.cedris.nl, geraadpleegd van 12 april 2004 t/m 16 augustus 2005

www.cedris.nl, *Historie van de Sociale Werkvoorziening en de WSW*, vanaf <http://www.cedris.nl/web/show/id=74503/textonly=90588>, geraadpleegd op 12 april 2004

www.cedris.nl, *Van SW naar reïntegratiebedrijf*, vanaf <http://www.cedris.nl/web/show/id=81903/framenoid=72640/textonly=90588>, geraadpleegd op 16 juli 2004

www.consumentenbond.nl, *Groen Beleggen, een markt in transitie*, vanaf <http://www.belegger.nl/html/nieuws/groen-beleggen.php>, geraadpleegd op 7 oktober 2004

www.cwinet.nl, geraadpleegd op 12 mei 2005

www.elektronica.profpages.nl, *Hoe vals is valse concurrentie?*

www.gebladerte.nl, *Werklozen uitgemelkert door banenplannen*, Lokaal Kabaal, nr 4 1995, uitgegeven door Stichting Gebladerte, vanaf <http://www.gebladerte.nl/10071104.htm>, geraadpleegd op 16 april 2004

www.gh-raad.nl, geraadpleegd op 12 april 2004

www.handicap.nl, *Aangepast werk op maat*, Aan zet, oktober 2002, vanaf <http://www.handicap.nl/index.html?/Paginas%203%20AZ/sociale%20werkvoorziening.htm>, geraadpleegd op 12 april 2004

www.hp.nl, *Transitie van IT support*, vanaf http://www.hp.nl/services/4-4-7_is_transition_management.html, geraadpleegd op 7 oktober 2004

www.licom.nl, geraadpleegd op 22 januari 2005

www.milieuloket.nl, *Subsidieregeling ondersteunt transitie-coalities*, vanaf de homesite van het Milieuloket, www.milieuloket.nl, geraadpleegd op 23 september 2004

www.minbuza.nl, geraadpleegd op 22 januari 2005

www.minocw.nl, *Transitie van opleiding naar werk*, vanaf <http://www.minocw.nl/bhw/80>, geraadpleegd 23 september 2004

www.minszw.nl, geraadpleegd 2004-2005

www.nrc.nl, *Benut de bietenpulp!*, vanaf <http://archieff.nrc.nl/?modus=m&text=&hit=2&set=1>, geraadpleegd op 6 oktober 2004

www.nrc.nl, *Indonesische oppositie verdeeld bij aantreden 'SBY'*, vanaf <http://archieff.nrc.nl/?modus=m&text=&hit=1&set=1>, geraadpleegd op 6 oktober 2004

www.parlement.com, *Wetgeving Kabinet-De Jong (1967-1971)*, vanaf <http://www.parlement.com/9291000/modules/glyg14v0?key=g09er8v0>, geraadpleegd op 17 november 2004

www.sbcm.nl, *Convenant Gesubsidieerde arbeid 2003*, vanaf http://www.sbcm.nl/downloads/wiw/overig/conv_gesub_arbeid_2003.pdf, geraadpleegd op 13 april 2004

www.sbcm.nl, *Organisatieveranderingen in de sector sociale werkvoorziening*, vanaf http://www.sbcm.nl/downloads/wsw/arbeidsvoorwaarden/organisatieverandering_SW.pdf, geraadpleegd op 13 april 2004

www.vng.nl, geraadpleegd op 24 juni 2005

www.waogroepbaan.nl, *Wsw- plan kan plantsoenendienst stuk duurder maken*

www.werkprojectengroep.nl, *Aanpak werklozen heeft gering effect*, vanaf <http://www.werkprojectengroep.nl/indemedia/artikelkoosje.html>, geraadpleegd op 26 april 2004

www.wereldomroep.nl, *De ondergang van de gesubsidieerde baan*, vanaf http://www2.rnw.nl/rnw/nl/achtergronden/nederland/nederlandsepolitiek/act20040802_id.html, geraadpleegd op 16 november 2004

www.wvk-groep.nl, *Zorginstelling: 1956-1980*, vanaf <http://www.wvk-groep.nl/wvkgroep/geschiedenis/zorginstelling.html>, geraadpleegd op 17 november 2004

4.5 Overige bronnen

- CAO Sociale werkvoorziening, juli 2003-juni 2004
- CWI brochure, *Vorbereidingen overgang indicatie Wsw bij CWI in laatste fase*
- CWI brochure, *Werken in de sociale werkvoorziening*, oktober 2004
- Erasmus Universiteit Rotterdam brochure, *Afstuderen!; Parttime opleiding drs./MSc. Bedrijfskunde*, Faculteit Bedrijfskunde, oktober 2003
- Essers, J.P.J.M. (2002), handout college Methodologie, samengesteld door J.P.J.M Essers, 11 september 2002
- Essers, J.P.J.M. (2003), handout college Wetenschapsleer, samengesteld door J.P.J.M Essers, 25 november 2003
- Hart, P. 't (geen datum), *De sociale werkvoorziening (SW) in Nederland; verleden, heden en toekomst van een kapitalistisch instituut*, vanaf <http://home.wanadoo.nl/stichting-marx-engels>, geraadpleegd op 13 april 2004
- Koens, T. , *Training Filosofisch Denkgereedschap*, bijgewoond op 22 februari 2005
- Kunneman, H. (geen datum), *Het hermeneutische paradigma en de veranderde grammatica van de zinging*, vanaf <http://www.fss.uu.nl/wetfil/97-98/theodef1.htm>, geraadpleegd op 3 februari 2005
- Maas, A.J.J.M. (2002), handout college Management van Verandering, samengesteld door A.J.J.M Maas, *College 1: Veranderen. Van concepten naar modaliteiten*, (Rotterdam: Part time opleiding bedrijfskunde 2002)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Hoofdlijnnotitie vervolg modernisering Wsw*, uit brief aan de Tweede Kamer AGB/GA/04/63323 van 29 september 2004
- Oudenampsen, D. (2003), *Sociaal kapitaal: investeren in het samenleven van gehandicapte en niet-gehandicapte burgers*, verslag van lezing gehouden tijdens de conferentie "Ontmoeten en vermijden" ter gelegenheid van het lustrum van het Verweij-Jonker instituut
- Riepma, B (1994), *Herkenning en verwondering; Vertelsels uit het verleden van DSW Stadspark*, uitgegeven ter gelegenheid van 40 jaar DSW Stadspark, Groningen
- Rotterdam School of Management brochure, *Business Society Management*, Faculteit Bedrijfskunde (geen datum)
- Staatsblad 465, *Nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening*, jaar 1997
- Staatsblad 687, *Wet Sociale Werkvoorziening*, jaar 1967
- Wempe, J. (2003), aantekeningen bij college Business Society Management gegeven door J. Wempe, 23 september 2003
- Werff, S. van der (2004), Essay geschreven voor de Parttimeopleiding Bedrijfskunde, *Gevoelstemperatuur; Voor het waarderen van het gewaarde*, afstudeerrichting Business Society Management 2004 (niet gepubliceerd)
- Werff, S. van der (2004), Onderzoeksvoorstel voor de Parttime opleiding Bedrijfskunde, *Asociale werkvoorziening; Transitie naar sociaal ondernemen* (niet gepubliceerd)
- Willigenburg, T. van (2003), handout college Business Society Management, samengesteld door T. van Willigenburg, 6 februari 2003
- Zembla uitzending, *Lege snelheidstrein*, uitzenddatum 21 oktober 2004