



Sociale Economie in 2020

Inhoud

Inleiding	2
Scenario Sociaal ondernemen	7
Scenario Regulier	10
Scenario Publiek – privaat	13
Scenario Publiek	16

Inleiding

De toekomst is voor iedereen onzeker. Het is moeilijk om te voorspellen hoe Nederland er over tien jaar uit zal zien. De toekomst wordt beïnvloed door trends en ontwikkelingen, waarvan de eerste signalen nu al in de samenleving waar te nemen zijn. Het doorradicaliseren van trends en ontwikkelingen levert scenario's op in de vorm van kwalitatieve verhalen. Scenario's zijn geen voorspellingen, maar helpen denkrichtingen en mogelijkheden te onderzoeken. Kern van de methodiek is het opzoeken van onzekerheden.

In deze scenariostudie kijken we naar de toekomst van de sociale economie. Onder sociale economie verstaan we het doelbewust creëren of anders organiseren van werk zodat mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen meedoen en werken naar vermogen. De studie zal zich richten op de volgende vragen: Hoe ziet de sociale economie er uit in 2020? En welke rol zullen gemeentes vervullen in de sociale economie? Om deze vragen te beantwoorden heeft TNO samen met de gemeenten Gilze en Rijen, ISD Midden-Langstraat, Smallingerland, Hengelo, Zutphen en Assen een viertal toekomstscenario's ontwikkeld. Doel is om gemeenten te helpen bij het genereren van toekomstgerichte beleidsopties en innovaties.

De toekomstscenario's voor de sociale economie vormen uitersten op kernonzekerheden die bepalend zijn voor de toekomst van de sociale economie: de rol van gemeenten bij arbeidsparticipatie, het (personeels)beleid van bedrijven en het gedrag van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Gemeenten: regisseur op afstand of ondernemer?

Het is onzeker hoe gemeenten in de komende jaren gaan bevorderen dat mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit aan het werk kunnen. Deze groep kan niet op eigen kracht het wettelijk minimumloon verdienen, en vraagt daarom om aangepaste arbeid. Aan de ene kant zullen er gemeenten zijn die op afstand van het bedrijfsleven een regierol vervullen. Aan de andere kant zullen sommige gemeenten optreden als ondernemer door zelf werkgelegenheid voor doelgroepen te creëren of te investeren in vormen van publiek-private samenwerking.

Bedrijven: segmentatie of versmelting reguliere en sociale economie

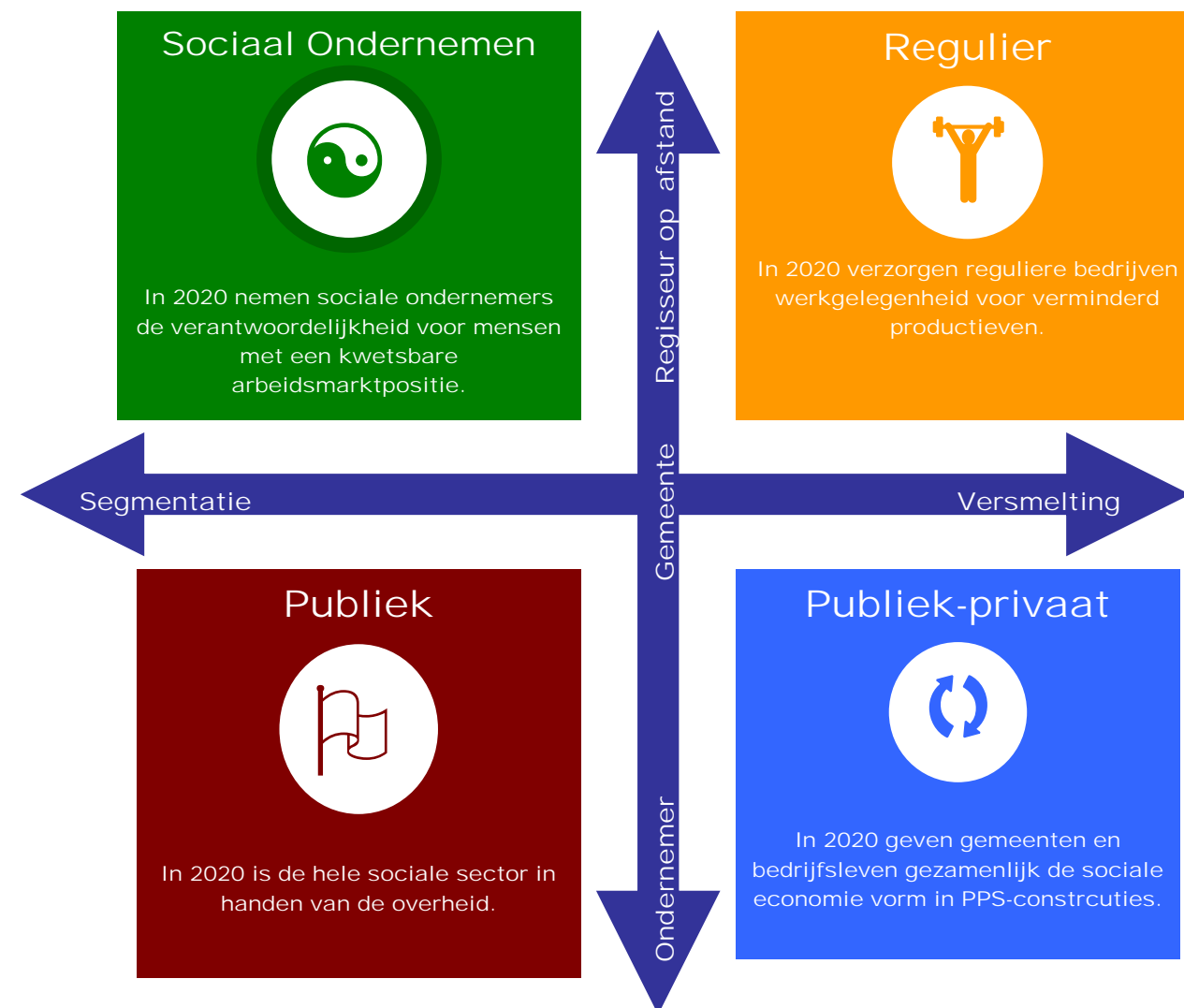
Het is onzeker hoe bedrijven in de toekomst invulling zullen geven aan het personeelsbeleid. Tekorten op de arbeidsmarkt en maatschappelijk verantwoord ondernemen zullen de scheiding tussen de sociale en reguliere economie beïnvloeden. Zal er sprake zijn van een voortgaande scheiding tussen het reguliere bedrijfsleven en de sociale werkvoorziening? Of zullen er ondernemingen opgezet worden waar zowel volledig inzetbare werknemers als mensen met een arbeidsbeperking werkzaam zijn?

Doelgroepen: reactie op activerend arbeidsmarktbeleid

Naast de gemeenten en bedrijven spelen de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een belangrijke rol bij de invulling van de sociale economie. Het is de vraag hoe zij zullen reageren op pogingen van gemeenten en bedrijven om hen aan het werk te krijgen. Onder welke voorwaarden zijn zij in staat te participeren? Wanneer werken prikkels wel en wanneer werken ze niet?

Of de doelgroepen erin zullen slagen om te participeren in arbeid zal in grote mate afhangen van individuele mogelijkheden en het beleid van gemeenten en bedrijven. Daarom is gekozen voor de rol van laatstgenoemde partijen (gemeenten en bedrijven) als kernonzekerheden.

Als deze onzekerheden tegenover elkaar worden gezet, ontstaan de volgende scenario's:



- Het scenario met een focus op *sociaal ondernemerschap* gaat uit van een gemeente die met private sociale ondernemingen afspraken maakt over het plaatsen van doelgroepen op beschutte werkplekken. De gemeenten subsidiëren deze arbeidsplaatsen, onder andere uit het W-deel van de WWB.
- Het scenario met een focus op de *sociale werkvoorziening* beschrijft de ontwikkeling waarbij gemeenten zeggenschap hebben over de SW-sector. In dit scenario worden de SW-bedrijven getransformeerd in gemeentelijke werkbedrijven die aangepaste arbeid verzorgen voor doelgroepen.
- In het scenario met een focus op het *reguliere bedrijfsleven* zorgen de werkgevers voor het creëren en/of anders organiseren van werk voor doelgroepen. De gemeente neemt risico's weg en zorgt voor compensatie van het productiviteitsverlies.
- Het scenario met een focus op *publiek-private samenwerking* ten slotte gaat in op de situatie waarin gemeenten dicht tegen de bedrijven aanzitten, risico's nemen en actief investeren in PPS-constructies met het bedrijfsleven.

In het schema op de volgende bladzijde hebben wij de hoofdkenmerken van de vier toekomstscenario's in het kort samengevat.

	Sociaal Ondernemen	Regulier	Publiek-privaat	Publiek
<i>Type bedrijven</i>	Sociale Ondernemingen	Reguliere bedrijven	Reguliere bedrijven met partnership	Gemeentelijke werkbedrijven
<i>Productiviteitswaarde werknemers</i>	20 – 60 %	50 – 80 %	40 – 70%	20 – 90 %
<i>Uitgangspunten beleid</i>	Stimuleren en faciliteren sociaal ondernemerschap	Regie op afstand over werkgelegenheidsbeleid	Marktwerking en controle houden	Gemeenten verantwoordelijk voor werkbedrijven
<i>Beleidsdoelen</i>	De meest kwetsbare groepen naar vermogen laten werken in een sociale onderneming	Arbeidsparticipatie enkel in reguliere bedrijven	Samenwerking gemeenten en reguliere bedrijven bij werkgelegenheid kwetsbare groepen	Plaatsing in werkbedrijf van mensen die geen regulier werk kunnen vinden
<i>Maatregelen</i>	Imago verbetering Advisering Financiële stimulansen Sociaal aanbesteden en inkopen Kwaliteitskeurmerk Loonkostensubsidies	Loonkostensubsidies Quotumregeling Sociaal aanbesteden en inkopen	Loonkostensubsidies Contracten bij aanbestedingen en projecten Beleidsafdeling PPS Scholing werkgevers-consultanten	Oprichting werkbedrijven Raadpleging bevolking Stimulansen functieroulatie en doorstroming Werving en employability werkbegeleiders



Sociaal ondernemen

"...Ons land komt alleen vooruit als iedereen naar vermogen meedenkt en meedoet. De ondernemers die hier vanavond aanwezig zijn faciliteren dit. Zij zien in dat iedereen iets aan de samenleving toe kan voegen en iedereen het recht heeft om mee te doen. Dit geldt zeker ook voor de mensen die moeite hebben met het vinden van een geschikte baan omdat zij een arbeidsbeperking hebben. Vanuit deze overtuiging zijn wij hier vanavond bij elkaar om de prijs voor de sociale ondernemer van het jaar uit te reiken. Het is een prijs die getuigt van ondernemerszin met een menselijke kant. De prijs valt dit jaar toe aan iemand die perfect in het rijtje van eerdere winnaars past. Ik heb de winnaar van vorig jaar net weer gesproken, Ramon Dekker, hij won voor het opzetten van het 'Eigen Initiatief Bedrijf' waarin gehandicapten met zijn ondersteuning en lokale sponsoring hun eigen droombaan vorm geven. Een vergelijkbare onderneming heeft hij inmiddels ook voor schoolverlaters opgezet. Zo denk ik dat we in de toekomst nog meer goede daden kunnen verwachten van de Sociale Ondernemer van 2020, want sociaal ondernemen is een lifestyle. Het is mij een eer u voorstellen aan Michelle van Haren.... "

Minister President Mulder tijdens de uitreiking van de prijs voor de Sociale Ondernemer van het Jaar, 23 maart 2020



Sociaal ondernemen



In 2020 is sociaal ondernemerschap een hype. Sociale ondernemers nemen de verantwoordelijkheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De plaatselijke buurtsuper, het kringloopbedrijf, het ambachtelijke bedrijf en het productiebedrijf: allemaal nemen ze mensen uit deze groep in dienst. Door het veelvuldig aannemen van mensen met een arbeidsbeperking bouwen ze op dit gebied expertise op. Zo vervullen de bedrijven een belangrijke zorgfunctie in de maatschappij.

Sociale verantwoordelijkheid

In 2020 realiseren mensen zich dat de maatschappij een sociaal gezicht nodig heeft. De economische crisis maakte de kloof tussen rijk en arm groter. Afkeer van de graaicultuur en de hang naar maatschappelijke waarden deden hun intrede. Communicatiecampagnes van de overheid enthousiasmeerden om sociaal te ondernemen. Ondernemers helpen niet door geld weg te geven of door eenmalig een project op te zetten, maar door structurele werkplekken te creëren voor langdurig werklozen en mensen met een arbeidsbeperking.

Sociaal ondernemerschap, durf en lef werden kernwoorden. De prijs voor "Sociale Ondernemer van het Jaar" was geboren. Middelbare scholen en ROC's haakten aan door de maatschappelijke stage te verbinden aan het werken bij sociale ondernemingen. Lokale en, later ook, landelijke media speelden op deze ontwikkeling in met programma's waarin de levensvatbaarheid van een sociaal ondernemingsplan door een professionele jury beoordeeld werd.



Overheden pakten deze bottom up ontwikkeling op en stimuleerden door het organiseren van steunpunten, online advies en fiscale regelingen. Deze gemeentelijke faciliteiten maakten sociaal ondernemerschap nog aantrekkelijker. Onderzoeksbureaus stortten zich op het Social Return on Investment: hoeveel levert sociaal ondernemerschap op? Vooral voorrang bij aanbestedingen bleek de sociale ondernemingen bepaald geen windeieren te leggen. Dit levert



Sociaal ondernemen

regelmatig frustraties op bij private partijen die hun opdrachten naar de concurrent zien gaan.

Uit onderzoek blijkt dat sociale ondernemers zich voornamelijk op de mensen richten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (productiviteit van twintig tot zestig procent) Hierdoor vallen mensen met een licht verminderde productiviteit buiten de boot want zij kunnen ook maar moeilijk terecht in het reguliere bedrijfsleven.



Keurmerk is standaard

Door het deels inzetten van regulier personeel weten sociale ondernemingen kosteneffectief en commercieel goed te functioneren. Winst wordt geïnvesteerd in het bedrijf.

Was het vroeger nog bijzonder wanneer een sociale ondernemer het keurmerk "Sociaal Ontwikkeld" ontving, nu is het eerder regel dan uitzondering. Het keurmerk geeft sociale ondernemingen het recht op vergoedingen, ondersteuning en advies van de gemeente. Op landelijk niveau wordt via een objectieve systematiek berekend op welk bedrag een onderneming recht heeft om het productieverlies te compenseren als gevolg van het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking. Ook is vanuit de landelijke overheid geregeld dat ondernemingen fiscale vrijstelling krijgen van belasting en premiekorting.





Regulier

“...Sinds de instelling van het quotum krijgt het ROC steeds meer vraag vanuit bedrijven naar het opstellen van scholingsprogramma’s. Er zijn werkgevers die heel precies zijn in hun eisen voor mensen met een arbeidsbeperking. Ze verwachten de arbeidsproductiviteit door scholing te kunnen verhogen, bijvoorbeeld van 60% naar 90%. Maar zo makkelijk en snel gaat dat niet. Iemand die bijvoorbeeld al langdurig uit de running is geweest, heeft op school een redelijke opstarttijd nodig. Dat vraagt wat geduld van de baas. Er zijn gelukkig ook werkgevers die zich niet alleen richten op kwantitatieve maatstaven zoals opgelegd in het quotum. Die werkgevers hebben echt het beste voor met jongehandicapten of langdurig werklozen. Zo zie je maar weer, dat verschil zal er altijd blijven...”

Interview met directeur Jansma van ROC Eindhoven over scholingsprogramma’s.



Regulier



In 2020 zijn mensen met een arbeidsbeperking opgenomen in de reguliere economie. Door het werk slim te organiseren zijn de verschillen tussen reguliere en verminderd productieve werknemers voor buitenstaanders soms nauwelijks merkbaar. Scholingsprogramma's en bedrijfsscholen zorgen ervoor dat iedereen het maximale uit zichzelf kan halen.

Van afbouw sociaal stelsel naar innovatie

De crisis die vanaf 2009 de economie een aantal jaren in zijn greep hield, liet de overheidsfinanciën

niet ongemoeid. Door ontslagrondes in verschillende sectoren werden steeds meer mensen afhankelijk van sociale voorzieningen.

Onvrede zorgde bij de verkiezingen van 2010 voor een aardverschuiving in de politiek. De rechts liberale regeringspartijen legden in het coalitieakkoord vast dat de overheid niet langer alle sociale lasten zou dragen. Minister-president Rutte kondigde het einde van "de betutteling" en het "overmatig sociaal-democratisch spenderen" aan. Het bedrijfsleven werd aangesproken op de eigen sociale verantwoordelijkheid. Het sociale zekerheidsstelsel werd afgebouwd. De sociale werkvoorziening was opgeheven. Gemeenten kozen ervoor het doelgroepenbeleid los te laten. Daartegenover stond dat sociale innovaties die kwetsbare doelgroepen in de gelegenheid stelden om aan de slag te gaan, kans maakten op een beloning. Tenders voor de ontwikkeling van deze innovaties, werden vol enthousiasme ontvangen.



Quotum

Niet alle bedrijven gingen mee in de sociale ontwikkeling. Daarom verplicht de rijksoverheid vanaf 2014 alle bedrijven door middel van een quotumregeling tot het in dienst hebben van minstens 5% werknemers met een productiviteit van vijftig tot tachtig procent. Onder deze regel is alleen door afbetaling uit te komen.

De quotumregeling zorgt voor een toename van de werkgelegenheid voor voormalig bijstandsgerechtigden. De kostenbesparing op uitkeringen die hiermee gepaard gaat, wordt gebruikt voor extra stimuleringsmiddelen.

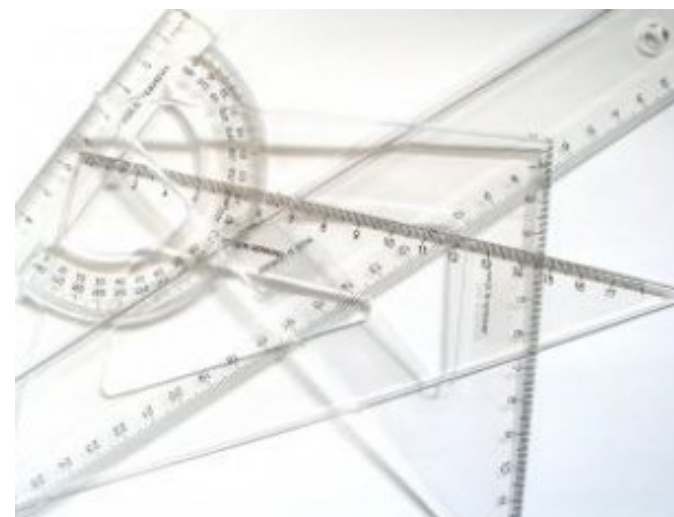


Regulier

Aan de hand van een productiviteitsmeting door onafhankelijke meetbureaus wordt compensatie geboden. Ikea en diertuin Artis zijn in 2014 de eerste bedrijven die extra compensatie krijgen omdat zij door sociale innovaties met respectievelijk 7% en 8% ruim boven het quotum zitten.

Sommige bedrijven kiezen voor beschutte afdelingen. Andere plaatsen de doelgroepen midden in het reguliere arbeidsproces. Coaches van specialistische uitzendbureaus zoals Randstad Supported zorgen voor de begeleiding.

Op de werkvloer ontstaan door sociale innovaties oplossingen voor de lagere productiviteit van de werknemers. Toch bestaat de angst dat in tijden van recessie de groep met een arbeidsbeperking als eerst op straat zal belanden. Dit vooral omdat een groot deel als flexibele arbeidskracht is ingezet.



Kind van de rekening

De groep met een lagere productiviteit dan 50% valt buiten de quotumregeling en komt daardoor moeilijker aan het werk. Om werkgevers te stimuleren ook deze mensen in dienst te nemen, hanteren veel gemeenten bij aanbestedingen en inkopen een criterium.

Sommige rijke gemeenten zetten voor de extra kwetsbare groep dagbesteding op. Een deel blijft afhankelijk van een lage bijstandsuitkering, het inkomen van de partner of vrijwilligersorganisaties.



Publiek-privaat

“...Gezocht: PPS-functionaris gemeente X (m/v) Fulltime (38 uur)

In deze functie leg jij de verbinding tussen gemeente en bedrijfsleven. Bij projecten heb je commerciële verantwoordelijkheden maar verlies ook je verantwoordelijkheden richting mensen met een arbeidsbeperking niet uit het oog. Je bezoekt werkpleklocaties en potentiële samenwerkingspartners. Je verzamelt gegevens en monitort situaties om werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking te waarborgen. Je herkent commerciële kansen en maakt hier ook gebruik van. Je onderhoudt het contact met de verschillende beleidsafdelingen, je klanten en prospects. Onder jouw verantwoordelijkheden valt het starten van samenwerkingsprojecten, het contracteren van aanbestedingen en het toekennen van loonkostensubsidie.

Wie zoeken we:

Heb je minimaal HBO werk- en denkniveau? Ben je een netwerker en ben je bekend met het lokale bedrijfsleven? Beschik je over uitstekende mondelinge en schriftelijke kwaliteiten? Ben je representatief, ondernemend en een echte doorzetter? Solliciteer dan meteen!

Wat bieden wij:

Je komt te werken in een dynamische en op de toekomstgerichte organisatie waarbij aandacht voor het bedrijfsleven en mensen met een arbeidsbeperking centraal staat. Bij deze functie hoort een auto inclusief tankpas. Als medewerker van deze organisatie krijg je korting op verzekeringen, zoals de ziektekostenverzekering en kun je profiteren van regelingen als een fiets van de zaak.

Reageren kan voor 23 maart 2020...”



Publiek-privaat

Samenwerking is de spil van het sociale beleid van overheden in 2020. Het opzetten van gezamenlijke projecten van gemeenten en bedrijven zorgt voor een ruim aanbod van werkplekken. Wel is actieve stimulans van de gemeente nodig om bedrijven te interesseren voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De afdeling Publiek-private samenwerking (PPS) draait overuren in het coördineren van de projecten.



Verbreding van de arbeidsmarkt

In eerste instantie leek er in het reguliere bedrijfsleven geen ruimte te zijn voor de minder productieve werknemer. Maar door actief beleid van gemeenten raakten de sociale en reguliere economie steeds meer verbonden. Deze verbinding was een direct gevolg van de vergrijzing, die resulteerde in een tekort op de arbeidsmarkt, ook voor laaggeschoolde functies. Arbeidsmigranten stonden al klaar bij de grens om aan de slag te gaan. De overheid besloot echter zoveel mogelijk mensen met een verminderde productiviteit aan het werk te helpen.

Om dit te bereiken investeerden gemeentes in PPS-projecten. Deze publiek-private samenwerkingen van gemeente en bedrijfsleven kregen vorm door aanbestedingen van kavels uitkeringsgerechtigden, onderhandelingen op individueel niveau en gezamenlijke projecten. De projecten waren voornamelijk geschikt voor mensen met een productiviteit van tussen de 40 en 70 procent. Bedrijven werden medeverantwoordelijk voor het welzijn van deze mensen, maar deelden risico's voor uitval, verzuim tegenvallende productiviteit

met de gemeente. Zo laat de gemeente het gedeeltelijk over aan marktwerking maar houden ze toch controle. In een samenwerking van de gemeente met Rabobank werd zelfs een speciale kredietregeling opgezet voor betrokken bedrijven.



PPS-functionarissen

In 2020 heeft iedere gemeente een PPS-afdeling. Goed geschoolde PPS-functionarissen leggen contacten met lokale bedrijven en maken afspraken over de kwaliteit en kwantiteit van de



Publiek-privaat

werkplekken. Ook het controleren van deze afspraken behoort tot het takenpakket. De PPS-afdeling legt tevens contact met beleidsafdelingen voor onderwijs, werk en inkomen, welzijn, huisvesting en economische zaken.

Strijd om de aanbestedingen

Bedrijven die aan de PPS-projecten deelnemen kunnen profiteren van vele regelingen. Gemeenten leggen in contracten vast welke subsidie een bedrijf ontvangt voor elke werknemer met een verminderde productiviteit die hij in dienst heeft, de zogenaamde 'loonkostensubsidie'. Soms worden er schattingen gemaakt van de gemiddelde productiviteit van een groep. Vaker berekent de PPS-functionaris de loonsubsidie per persoon met een periodieke bijstelling. Daarnaast geven enkele gemeenten de mogelijkheid tot het gezamenlijk dragen van de kosten voor scholing en begeleiding. Ook worden aanbestedingen van tevoren in de contracten opgenomen. De aanbestedingen leiden tot grote concurrentie tussen werkgevers.

Gemeenten hebben soms grote moeite om arbeidskrachten met een lagere productiviteit

geplaatst te krijgen. In economisch zware tijden doet de PPS-afdeling er alles aan om de kwaliteit van werkplekken te waarborgen en ontslag te voorkomen.



Regionale verschillen

Op regionaal niveau bestaan er grote verschillen. Terwijl ondernemers bij veel gemeenten in de Randstad aanspraak kunnen maken op structureel hoge belastingkortingen, bieden gemeenten daarbuiten veelal een eenmalig voordeel. Een kleine groep ondernemers klaagt over een gebrek aan vertrouwen en het feit dat ze niet serieus genomen worden.

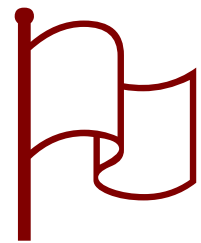
Sommige gemeenten maken afspraken met werkgevers via Poortwachterscentra, werkgeversverenigingen en MVO-platforms. Het

project "Bouwen aan de toekomst" waarbij ex-gedetineerden en thuislozen gezamenlijk meehelpen bij het renoveren van een achterstandwijk vindt veel navolging. Het conciërgetraject en het opleidingstraject voor toeristische gidsen zijn al even populair.



HR Advies

Door de PPS-constructie werden SW-bedrijven overbodig. Enkelen zijn getransformeerd in HR-bedrijven die re-integratie en HR-advies geven. Zij helpen bij het optimaal gebruiken van de competenties van alle werknemers met een verminderde productiviteit.

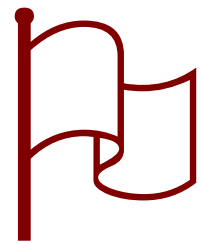


Publiek

“..Door mijn lichamelijke handicap ben ik verminderd inzetbaar. “Voor 70% productief,” werd mij ooit verteld. Het tempo bij een ‘gewoon’ bedrijf kan ik net niet bijbenen. Vanaf het moment dat ik werk heb gekregen bij een gemeentelijk bedrijf, voelde ik me gelijk op mijn plek. Wij krijgen serieuze productieklussen van de industrie of uitzendbanen in de welzijnssector of facilitaire dienstverlening. En het is een gemengde club. Er zijn collega’s met een productiviteit die veel lager ligt dan die van mij, maar er zijn ook collega’s die gericht zijn opgeleid voor dit vak en geen beperking hebben.

Toen ik gevraagd werd om casemanager te worden wist ik niet wat mij overkwam. Het gaat goed, maar het is wel lastig. De begeleiding gaat mij na jaren ervaring goed af, maar soms is het moeilijk te overzien waar behoefte aan is en hoe wij aan die vraag kunnen voldoen. En toch: voor mensen die denken dat je niet kan groeien bij een gemeentelijk werkbedrijf, die heb ik mooi het tegendeel bewezen.”

Interview met Ed Heeringa, werkbegeleider bij een gemeentelijk werkbedrijf



Publiek



In 2020 is de hele sociale sector in handen van de overheid. Mensen met een verminderde productiviteit en laagopgeleiden zijn werkzaam in gemeentelijke werkbedrijven. Deze zijn gericht op het verzorgen van aangepaste arbeid. Ze functioneren onafhankelijk maar

vallen onder zeggenschap van de gemeente. Er is een scheiding in de markt tussen het normale bedrijfsleven en de gemeentelijke werkbedrijven. De grote hoeveelheid kleinschalige werkbedrijven verzorgen samen bijna 30 procent van de werkgelegenheid in Nederland.



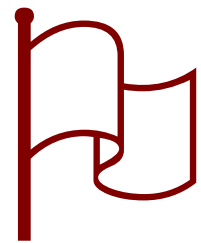
Doorstroom naar werkbedrijven

De grote invloed van de gemeente op de sociale sector is veroorzaakt door een samenloop van omstandigheden. In de afgelopen jaren is de kloof tussen de sociale economie en de reguliere economie groter geworden. De functie-eisen voor werknemers liepen steeds meer uit elkaar. Een toenemende groep kon geen werk vinden in het

reguliere circuit dat voor een steeds groter deel op hogeropgeleiden is gericht. De mensen die buiten de boot vielen kregen onvoldoende ondersteuning. Bovendien bleek door arbeidsschaarste dat cruciale maatschappelijke voorzieningen dreigden te verdwijnen. Buurthuizen, winkels en wijkcentra in de periferie mochten niet verdwijnen. Gemeentes besloten gezamenlijk om de sociale sector nauwer met het gemeentelijk beleid te verbinden.

De scheiding tussen de reguliere bedrijven die hoogwaardige producten en diensten aanbieden en de werkbedrijven die zich richten op laaggeschoold werk, heeft voordelen. In de werkbedrijven is er voldoende werkgelegenheid. De werkbedrijven richten zich op laagproductief werk in de zorg, de markt voor persoonlijke dienstverlening, het welzijnswerk, de detailhandel, de industrie en de facilitaire dienstverlening. Ook besteden reguliere bedrijven bepaalde klussen uit aan de werkbedrijven of werken ze samen. Werknemers van werkbedrijven kunnen zelf aangeven welk type werk hen het meeste aanspreekt.

De doorstroom van mensen vanuit de werkbedrijven naar het bedrijfsleven gaat moeizaam door een groot verschil in functie-eisen.



Publiek

De gemeente probeert doorstroom te stimuleren door middel van scholing.

In 2020 zit nog maar een kleine groep mensen met een arbeidsbeperking thuis. Belangrijkste oorzaak is dat de gemeente voor voldoende werkgelegenheid zorgt voor mensen met een productiviteit variërend van 20 tot 90%. De mogelijkheid om bijstandgerechtigden te verplichten om aan het werk te gaan, vormt daarnaast een stok achter de deur.



Werkbegeleiders

Een belangrijke positie in dit systeem is weggelegd voor de managers die de werkbedrijven runnen en de kleine werkteams aansturen. Het is moeilijk om voldoende managers te vinden omdat er een zware concurrentie is met het bedrijfsleven dat ook aast op jonge, goedkope talenten. De gemeente probeert samen te werken met hogescholen en universiteiten om zo pas afgestudeerden in de werkbedrijven op te nemen.

Regionale verschillen

Iedere gemeente legt eigen accenten in het beleid. Enquêtes onder de bevolking inventariseren aan welke producten en diensten behoefte is en welke belangrijke voorzieningen op peil gehouden moeten worden. Zodoende bestaat er een grote variëteit aan werkvormen binnen de gemeentelijke werkbedrijven. Sommige gemeenten exploiteren buurtsupers, kinderboerderijen of buurthuizen om de leefbaarheid van kernen op niveau te houden. Zo richten kleine gemeenten in provincie Friesland vele kleinschalige werkbedrijven op.

Steeds meer gemeenten in Noord-Brabant hebben een succesvolle stimulering gevonden voor jobhoppen. Werknemers die de overstap maken naar het reguliere bedrijfsleven krijgen intensieve begeleiding en –in samenwerking met plaatselijke praktijkscholen- opleidingen aangeboden.

Colofon

Onderzoekers TNO

Aukje Smit
Joost van Genabeek

Deelnemers leernetwerk

Henk Kremer, ISD Baanzicht
Sybella Verhelst, Gilze en Rijen
Carla Haafkes, Hengelo
Mark Smetsers, ISD Midden-Langstraat
Meta van Dijk en Jan Groenewoud, Smallingerland
Bert van der Laan, Zutphen

Bewerking & Vormgeving scenario's Futureconsult

Drs Wybren Meijer
Drs Jeanine Jansen
Floortje Steenhuis BSc

