

Position Paper Stichting DOEN Rondetafelgesprek Sociale Ondernemingen

woensdag 25 april 2018
Commissie Economische Zaken en Klimaat
Tweede Kamer der Staten Generaal



Samenvatting

In dit position paper vragen wij aandacht voor het potentieel van sociale firma's (sociale ondernemingen die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dagbesteding bieden of een leer/werkplek waar zij weer vaardigheden opdoen die hen helpen door te stromen naar een reguliere baan). Wij adresseren een aantal uitdagingen waar sociale firma's tegen aan lopen (o.a. problemen met in- en uitstroom van werknemers en problemen als gevolg van een te korte trajectduur). Tot slot vragen wij aandacht voor mogelijke gevolgen van het kabinetsvoornemen om loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie.

DOEN en Sociale Firma's

DOEN gelooft in een wereld waar iedereen mee doet, ook kwetsbare groepen in de samenleving. Met de bijdragen van de Goede Doelen Loterijen ondersteunt DOEN jaarlijks ca. 40 sociale firma's; dit zijn sociale ondernemingen die dagbesteding of een leer/werkplek bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Naast de sociale firma's steunt DOEN ook ondernemingen die bijdragen aan een groene en innovatieve economie zoals Seepje of MUD Jeans, en sectorversterkende initiatieven, zoals brancheorganisatie Social Enterprise NL. Deze laatste komt op voor de belangen van zowel sociale als groene ondernemingen.

In haar position paper ter voorbereiding van deze rondetafel doet Social Enterprise NL een aantal aanbevelingen waar wij ons graag achter scharen. In aanvulling daarop vraagt DOEN in dit position paper aandacht voor het potentieel van sociale firma's en een aantal specifieke problemen waar zij tegenaan lopen.

Potentieel van sociale firma's

Uit de Social Enterprise Monitor 2018¹ blijkt dat het verhogen van de arbeidsparticipatie de belangrijkste missie van Sociale Ondernemingen is: iets meer dan de helft van de sociale ondernemingen heeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.

DOEN steunt momenteel circa 100 projecten die de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen vergroten; projecten of ondernemingen die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dagbesteding bieden of een leer/werkplek waar zij weer vaardigheden opdoen die hen helpen door te stromen naar een reguliere baan.

Wij zien dat deze sociale firma's er goed in slagen om mensen die al lange tijd buiten de samenleving staan weer mee te laten doen. Bij Brouwerij De Prael werken verdeeld over drie brouwerijen, het proeflokaal en de winkel zo'n 170 mensen waar de reguliere arbeidsmarkt zich geen raad mee weet. Bij Carapax IT zijn in twee jaar tijd 20 mensen met autisme in loondienst gekomen. Deze mensen zaten hiervoor thuis op de bank, omdat ze ondanks een goede opleiding geen werk konden vinden of niet functioneerden in reguliere bedrijven.

Waarom slagen deze sociale firma's er in om mensen die al lange tijd aan de zijlijn staan weer volwaardig mee te laten doen? Onder meer omdat zij in staat zijn om maatwerk te bieden. De doelgroepen waar zij mee werken vergen geduld, aandacht en een aanpak die bij de desbetreffende persoon past. Doordat mensen weer een volwaardige werkplek vinden groeit hun eigenwaarde, zelfvertrouwen en welbevinden. Daarnaast gaan mensen weer onderdeel uitmaken van een sociaal netwerk.

¹ De Social Enterprise Monitor is een jaarlijks initiatief van Social Enterprise NL. De Social Enterprise Monitor 2018 is nog niet gepubliceerd, maar Social Enterprise NL heeft de resultaten al gepresenteerd op bijeenkomsten voor relaties.



Rechtsongelijkheid tussen gemeenten

De afgelopen jaren hebben de gemeenten als gevolg van de decentralisatie van de Jeugdwet, WMO en Participatiewet verantwoordelijkheid gekregen voor de arbeidsparticipatie van hun inwoners. Omdat maatwerk voor deze doelgroepen noodzakelijk is, is het goed dat de verantwoordelijkheid bij de gemeenten ligt.

Wij constateren echter wel dat er grote verschillen zijn tussen gemeenten hoe zij omgaan met sociale firma's: kleinere gemeenten zijn vaak beter in staat om maatwerk te bieden dan grotere gemeenten.

Er lijkt hierdoor een zekere rechtsongelijkheid te ontstaan die zich uit op drie terreinen:

1. instroom van werknemers
2. (gedwongen) uitstroom van werknemers
3. problemen als gevolg van (te korte) trajectduur

Instroom van werknemers

Sociale firma's die dagbesteding of een leer/werkplek aanbieden zijn voor de instroom van deelnemers en de financiering van de re-integratie en zorgtrajecten die zij bieden onder andere of grotendeels afhankelijk van de gemeente. Wij signaleren dat veel ondernemingen hier problemen ondervinden, als gevolg van de bezuinigingen die hebben plaatsgevonden. Het is onduidelijk bij welk loket ondernemers moeten aankloppen, en het is voor sociale firma's niet altijd mogelijk om vanuit de gemeente trajectgelden (vergoeding voor de werknemers die zij in dienst hebben) te krijgen.

Het verkrijgen van de trajectgelden verloopt bijvoorbeeld regelmatig via een aanbestedingstraject, waarbij zware eisen gesteld worden aan de (hoofd) aannemer, eisen waar sociale firma's niet altijd aan kunnen of willen voldoen. Voor re-integratietrajecten geldt in grote steden zoals Amsterdam dat de gemeente de gehele uitvoering in eigen beheer doet. Dat is in onze ogen een gemiste kans, omdat uit recent onderzoek van Adessium blijkt dat juist kleine sociale firma's met 20-40 mensen in een leertraject betere resultaten boeken dan de grootschalige re-integratietrajecten. Het is aan te bevelen om de eisen die gesteld worden aan de (hoofd) aanbesteder nog eens kritisch onder de loep te nemen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt in eerste plaats bij gemeenten, maar de rijksoverheid kan hier een rol in spelen door bijvoorbeeld een passende juridische status voor sociale ondernemingen te ontwikkelen, die o.a. het meedoen in dergelijke aanbestedingstrajecten kan vereenvoudigen.

Daarnaast zou het goed zijn als sociale inkoop (zoals bijvoorbeeld via Buy Social) gestimuleerd wordt.

Tot slot zou het goed zijn als gemeenten de ruimte krijgen om te experimenteren bijvoorbeeld door het '*Right to Challenge*' in te voeren. Het Amsterdamse Boro Atelier, waar kwetsbare mannen en vrouwen babyproducten maken, heeft hier succesvol gebruik van gemaakt. Doordat ze via *Right to Challenge* een aanbod hebben gedaan aan de gemeente om statushouders werkplekken te bieden, krijgen ze nu via de gemeente statushouders doorgestuurd en ook een vergoeding voor de begeleiding. Ze hebben binnen een jaar ook al twee statushouders betaald in dienst kunnen nemen.

Gedwongen uitstroom van werknemers

Naast problemen met instroom van werknemers zien wij ook in enkele gevallen dat gemeenten werknemers bij sociale firma's weghalen om hen in reguliere banen te plaatsen, over het algemeen vanuit het oogpunt van bezuinigingen. Hoewel de gemeente hiermee bespaart op uitkeringen blijken deze mensen in de praktijk vaak na korte tijd alweer thuis op de bank te zitten, omdat de baan toch niet passend bleek. Dit brengt een hoop verborgen kosten met zich mee (ziektekosten, hulpverlening etc). Het verdient aanbeveling om oog te hebben voor de totale sociale impact van het werken in een sociale firma, en niet alleen de focus te plaatsen op het 'uit een uitkering krijgen' van mensen.



Trajectduur

De meeste gemeenten verbinden strikte eisen aan de maximale duur dat een werknemer in een sociale firma werkzaam mag zijn. Over het algemeen genomen blijkt de trajectduur vaak te kort. Terwijl het juist bij sociale firma's om maatwerk gaat. Soms is het nodig dat mensen nog net even iets langer binnen een leertraject werken. Sommige gemeenten durven af te wijken van de vastgestelde trajectduur, maar vaak houdt het gewoon op voor een werknemer. Het zou goed zijn als gemeenten ruimte hebben om hiermee te experimenteren.

Kabinetsvoornemen leidt tot 30% lager salaris

Tot slot wijzen wij op mogelijke gevolgen van het kabinetsvoornemen om loonkostensubsidie om te zetten in loondispensatie. Het College ter Bescherming van de Rechten van Mensen² wees er onlangs op dat dit een achteruitgang betekent voor werknemers met een beperking, omdat dit plan onder meer als gevolg heeft dat mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit minder pensioen kunnen opbouwen. Ook kunnen zij niet meer een beloning hoger dan het minimumloon verdienen. Dit zou zelfs kunnen leiden tot 30% minder salaris dan nu het geval is. Daarnaast leidt het ertoe dat zij minder aanspraak hebben op werknemersverzekeringen, zoals de WW. We hopen dat het kabinet hier passende maatregelen gaat treffen.

Onze aanbevelingen

1. Benut het potentieel van sociale firma's; maak ze zichtbaar, zorg dat barrières voor instroom van werknemers worden opgeheven;
2. Zorg als rijksoverheid voor een passende juridische status voor sociale ondernemingen, die het onder meer makkelijker maakt om mee te doen aan gemeentelijke aanbestedingstrajecten;
3. Stimuleer sociaal inkopen en maak experimenten mogelijk, bijvoorbeeld door het invoeren van het "Right to Challenge";
4. Stimuleer maatwerk, met name in de grote steden;
5. Geef gemeenten de ruimte te experimenteren met trajectduur;
6. Zorg dat er aandacht is voor de totale sociale impact van het werken in een sociale firma, en focus er niet alleen op om mensen 'uit de uitkering' te krijgen;
7. Behoud loonkostensubsidie of tref passende maatregelen om te voorkomen dat mensen met een arbeidsbeperking erop achter uit gaan.

Over stichting DOEN

Stichting DOEN is het fonds van de drie Goede Doelen Loterijen (Nationale Postcode Loterij, VriendenLoterij en BankGiro Loterij). DOEN ondersteunt mensen en organisaties die met hun initiatieven willen bijdragen aan een groene, sociale en creatieve samenleving. Kenmerkend voor deze initiatieven is de ondernemende aanpak: het gaat om mensen, organisaties en bedrijven die risico's durven nemen, creatief en innovatief zijn en daardoor effectief bijdragen aan een leefbare wereld. Naast het ondersteunen van deze pioniers brengt DOEN hen ook met elkaar in contact en onder de aandacht van een groot publiek. www.doen.nl

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Reineke Schermer (reineke@doen.nl of 06-49500405), programmamanager Sociale Ondernemen.

²<https://www.mensenrechten.nl/berichten/college-plan-loondispensatie-moet-meer-rekening-houden-met-mensenrechten>