
een verkenning sociaal werkkoepel

inventarisatie arbeidsplaatsen en
mogelijkheden tot samenwerking met
sociale firma's en maatschappelijke
organisaties

Dit verslag is onderdeel van de
opdracht *Inzet Sociaal Werk*.

Opdrachtgever: Gemeente Amsterdam
Uitgevoerd door: De Omslag

inhoud

samenvatting	4
inleiding	8
inventarisatie	10
werkwijze & interviews	11
resultaten inventarisatie arbeidsplaatsen	14
resultaten inventarisatie obstakels & oplossingen	21
1. te weinig mensen, te weinig instroom?	23
2. zwaardere problematiek en begeleiding	26
3. matching: mensen op de juiste plek	28
4. grote variatie in het opleiden van mensen en de financiering daarvan	32
5. doorstroom, uitstroom en terugval	35
6. het belang van maatschappelijk werk	38
7. regie op plaatsing en klantroute	39
8. specifieke regelingen en de samenhangende knelpunten	40
9. sociaal inkopen nog onvoldoende	43
10. meer werk creëren	52
11. meer mogelijk met social return	55
conclusie	57
succesfactoren voor een sociaal werkkoepel	60
BIJLAGE 1 leidraad interviews	65
BIJLAGE 2 overzicht interviews, personen en bedrijven	67
BIJLAGE 3 specifieke regelingen sociaal werk	68
BIJLAGE 4 inventarisatie arbeidsplekken	72

samenvatting

Onderhavige verkenning doet verslag van het eerste deel van de opdracht Inzet Sociaal Werk: een inventarisatie van arbeidsplaatsen en mogelijkheden om meer werk voor meer mensen mogelijk te maken.

Eerste vraag van de gemeente was hoeveel plaatsen zijn er nu, wat is de aard van deze arbeidsplaatsen en waar bevinden ze zich in de keten van instroom – doorstroom - uitstroom. Aan de hand van 23 interviews is een inschatting gemaakt. De geïnterviewde sociale firma's en maatschappelijke organisaties bieden op dit moment 3.303 mensen werk (inclusief 2.545 mensen vanuit WSW bij sociaal werkbedrijf Pantar), daarnaast 1.723 mensen (arbeidsmatige) dagbesteding en 714 mensen overige plaatsen zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Deze aantallen zijn een indicatie op basis van een selectie van sociale firma's, maatschappelijke organisaties in Amsterdam en Pantar. Het totale aantal plaatsen bij de ongeveer zeventig Amsterdamse sociale firma's en projecten zal nog worden uitgevraagd met de Amsterdamse Monitor 2018 Sociale firma's en projecten.

De winst van de Sociaal Werkkoepel zit in het slechten van de barrières zodat de ambities daadwerkelijk gerealiseerd worden.

Naast de cijfermatige uitvraag is uitgebreid gesproken over de factoren die van invloed zijn in het organiseren en creëren van (meer) sociaal werk.

Een invalshoek is de matching van mens met (de juiste) plek en de regie daarop. Belangrijkste aandachtgebieden betreffen het goed organiseren en begeleiden van instroom, doorstroom, uitstroom en terugvalmogelijkheden. Ondersteunend daaraan is aandacht voor de (zwaardere) problematiek en noodzakelijke begeleiding en maatschappelijk werk. Knelpunten komen soms voort uit financiering of specifieke regelingen. Oplossingen liggen in goede afstemming en beleid.

Op een ander niveau is het faciliteren en creëren van sociaal werk direct verbonden aan beleidskaders en doelstelling van de gemeente. Dat vraagt om commitment, sturing binnen de gemeente en transparantie en faciliterende acties (inkoopagenda, social return) jegens MKB en sociale firma's. Veel mogelijkheden liggen er voor het creëren van werk door het anders organiseren ervan, zowel binnen de gemeente zelf als in maatschappelijke organisaties.

ambitie en samenwerking

De ambitie van de respondenten is groot en de meeste firma's kennen de succesfactoren en randvoorwaarden waarbinnen zij kunnen groeien en dus meer werkplekken kunnen creëren. De geïnterviewde sociale firma's en maatschappelijke organisaties schatten in dat zij in 2018 in 113 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen voorzien.

Vrijwel alle respondenten zijn positief en geven aan dat samenwerking tussen gemeente en sociale firma's en maatschappelijke organisaties in een Sociaal Werkkoepel kan leiden tot meer sociaal werk, voor meer mensen uit de doelgroep. Er werd opbouwend gesproken over obstakels en kansen, zeker tijdens de rondetafelgesprekken.

De belangrijkste knelpunten, randvoorwaarden en genoemde succesfactoren zijn gerelateerd aan het matchen van mensen aan passend werk of het creëren van meer werk voor deze doelgroep. Deze thema's zijn belangrijk als input voor het vormgeven van de Sociaal Werkkoepel. Het oplossen van huidige knelpunten en gezamenlijk verkennen van de hier genoemde oplossingen vormen daarbij de input voor een inhoudelijke agenda.

De conclusie is dat gemeente, sociale firma's en maatschappelijke organisaties eensgezind zijn ten aanzien van hun missie: het behalen van een zo groot mogelijke sociale impact door het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Dat vraagt om een transparante vorm van samenwerken en actieve aansturing door de gemeente Amsterdam.

inleiding

De gemeente Amsterdam heeft gekozen voor het ontwikkelen van een Sociaal Werkkoepel waarin gezamenlijk uitvoering wordt gegeven aan de ambitie om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt passend en duurzaam aan sociaal werk te helpen. De gemeente kan dat niet alleen. Samenwerking met verschillende partijen is noodzakelijk.

De gemeente heeft De Omslag vanuit haar functie als kennisnetwerk en in de rol van 'mee- en tegendenker' een opdracht verleend. Doel van deze opdracht is om deze ontwikkeling van de Sociaal Werkkoepel optimaal te ondersteunen door te verkennen welke rol sociale firma's en maatschappelijke organisaties vervullen en hoe de Sociaal Werkkoepel hun rol kan versterken.

De Omslag voorziet in de basiskennis die nodig is over het aantal plaatsen, nieuwe plaatsen en de randvoorwaarden om deze te realiseren. Vervolgens begeleidt De Omslag het proces om de samenwerking tussen gemeente, sociale firma's en maatschappelijke organisaties met elkaar uit te werken in een tweetal rondetafelgesprekken. Deze rapportage doet hiervan verslag.

De komende periode werkt De Omslag aan de Monitor 2018 Amsterdamse sociale firma's en projecten. Hiermee brengen we uiteindelijk in beeld wat het totale aantal werkplekken en banen bij deze bedrijven is.

inventarisatie

Eerste vraag van de gemeente is hoeveel plaatsen zijn er nu, wat is de aard van deze arbeidsplaatsen en waar bevinden ze zich in de keten van instroom – doorstroom – uitstroom.

Om deze vraag te beantwoorden heeft De Omslag met behulp van haar participanten en netwerk van sociale firma's, en in overleg met de opdrachtgever, een snelle inventarisatie georganiseerd middels interviews met een representatieve groep uit de ongeveer zeventig Amsterdamse sociale firma's en projecten.

De interviews werden semigestructureerd uitgevoerd, aan de hand van een in overleg opgestelde leidraad. In deze leidraad werd naast de cijfermatige uitvraag tevens opgenomen wat de intentie en ambitie is onder de huidige beleidsvoornemens en gewenste randvoorwaarden. Hierdoor werd de informatie uit de interviews tevens een inhoudelijke voorbereiding van de twee rondetafelgesprekken die vanaf medio februari 2018 werden georganiseerd. De combinatie van inventarisatie en verdieping in rondetafelgesprekken voorziet de gemeente van input vanuit de praktijk om ambitie binnen de Sociaal Werkkoepel vorm te geven in Amsterdam.

In deze rapportage worden de uitkomsten van de inventarisatie beschreven.

- Werkwijze en interviews
- Inventarisatie in aard en aantallen
- Inventarisatie van obstakels en oplossingen onder huidig beleid
- Perspectief op samenwerking in de Sociaal Werkkoepel

De uitkomsten van de interviews en de rondetafelgesprekken worden beschreven vanuit het perspectief en de ervaring van de respondenten. We presenteren allereerst het aantal banen, waarna we de uitkomsten beschrijven inzake de gevonden obstakels. Tot slot beschrijven we de conclusie en succesfactoren voor de Sociaal Werkkoepel vanuit het perspectief van de sociale firma's en maatschappelijke organisaties.

werkwijze & interviews

voorbereiding

Tijdens de uitwerking van de vraag van de gemeente is in overleg afgebakend wat de inventarisatie behelst.

De Omslag heeft een voorstel gedaan voor een selectie van te interviewen sociale firma's en maatschappelijke organisaties. Daarbij is er een balans gezocht tussen enerzijds sociale firma's - een aantal kleinere voor de gemeente onbekende firma's en de grotere bekendere firma's - en anderzijds een aantal maatschappelijke organisaties en Pantar.

Hierop is een leidraad¹ opgesteld waarlangs de semigestructureerde interviews zijn uitgevoerd. Deze leidraad is vooraf voorgelegd aan de gemeente zodat de meest relevante informatie kon worden uitgevraagd.

In de leidraad is naast de cijfermatige uitvraag van de aard en omvang van de beschikbare arbeidsplaatsen, tevens opgenomen wat de intentie en ambitie is van de sociale firma's en maatschappelijke organisaties voor het komend jaar (2018) onder de huidige beleidsvoornemens. In relatie tot de ambitie werd gevraagd naar de gewenste randvoorwaarden om deze ambitie te kunnen realiseren.

uitvoering interviews

In de periode medio december 2017 - medio februari 2018 zijn 23 interviews gehouden. Voor een overzicht van de geïnterviewde personen verwijzen we naar de bijlage.

¹ zie bijlage 1: leidraad interviews

De onderverdeling is als volgt:

- 18 sociale firma's
- 4 maatschappelijke organisaties
- Pantar.

Onder de sociale firma's zijn twee bedrijven die (nog) niet in Amsterdam zijn gevestigd, maar wel de intentie hebben om activiteiten in Amsterdam te gaan ontplooiën. Alle andere bedrijven voeren werkzaamheden uit in Amsterdam met Amsterdamse werknemers. De overgrote meerderheid is ook daadwerkelijk in Amsterdam gevestigd².

De maatschappelijke organisaties hebben in vergelijking met sociale firma's een beperkt aantal mensen uit de doelgroep sociaal werk in dienst. Ze zijn nadrukkelijk betrokken in de interviewronde omdat zij de intentie hebben om meer mensen in dienst te nemen en/of een rol te vervullen in opleiding en toeleiding naar werk. Daarnaast hebben deze partijen relevante inzichten en ervaringen die van belang kunnen zijn in het vormgeven van de Sociaal Werkkoepel.

Tevens is vooraf gesproken met de manager W&R van de gemeente die als kwartiermaker verantwoordelijk is voor de verdere ontwikkeling en uitvoering van het beleid rondom sociaal werk en de Sociaal Werkkoepel.

Alle gesprekken zijn uitgewerkt in een standaard verslag. Vervolgens zijn de specifieke kwantitatieve gegevens per mail geverifieerd. Daartoe is een toelichting³ opgesteld met betrekking tot de aard van de specifieke regelingen die ten grondslag liggen aan het aantal banen en werkplekken.

² zie bijlage 2: overzicht interviews, personen en bedrijven

³ zie bijlage 3: specifieke regelingen die ten grondslag liggen aan banen en werkplekken

**resultaten
inventarisatie
arbeidsplaatsen**

aard en omvang

Uit de interviews volgt een overzicht van het huidig aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast is de groeiambitie uitgevraagd, aan de hand van een toelichting en definitie van de aard van de werkplek.

Onderstaand overzicht geeft een stand van zaken van de banen die per januari 2018 door de geïnterviewde sociale firma's en maatschappelijke organisaties worden geboden. Dit geeft een indruk van de omvang van hun bijdrage.

aantal actuele plaatsen sociaal werk⁴ (bij 22 van 23 geïnterviewden)

sociaal werk	
met loonkostensubsidie	238
beschut werk	82
WSW (inclusief gedetacheerd vanuit Pantar en gemeente)	2682
totaal mensen:	3002

Deze tabel betreft het aantal mensen dat op dit moment in het kader sociaal werk werkzaam is bij de sociale firma's en maatschappelijke organisaties plus Pantar die geïnterviewd zijn. De meeste mensen werken in deeltijd.

⁴ De door de gemeente gehanteerde definitie van sociaal werk omvat verschillende regelingen, hier samengevat. De precieze duiding van sociaal werk zal dit jaar nader worden uitgewerkt. Cijfers zijn gebaseerd op basis van uitvraag bij geïnterviewden.

aantal plaatsen en
verdeling geïnterviewde
sociale firma's,
maatschappelijk
organisaties (MO)
en Pantar

werk voor mensen met een arbeidsbeperking	totaal	MO	sociale firma's	Pantar
met loonkostensubsidie	238	8	74	156
beschut werk	82	13	46	23
loondispensatie (UWV)	43	6	24	14
regulier dienstverband	119	7	111	1
WSW	2601	5	51	2545
detachering vanuit Pantar	66	5	61	0
individuele detachering (gemeente)	15	0	15	0
proefplaatsing	36	1	26	9
overige: andere vormen van werken in dienstverband (bijvoorbeeld leren en werken) ⁵	102	2	20	392
totaal banen	3303	47	428	2828
dagbesteding (arbeidsmatige activering)				
Wmo (arbeidsmatige activering)	1723	1314	409	0
totaal dagbesteding	1723	1314	409	0
overige				
leerwerkplekken (opleiding)	80	0	80	0
vrijwilligerswerk	597	505	92	0
andere	37	25	12	0
totaal overige	714	530	184	0
totaal mensen: 5740				

⁵ exclusief werkbrigade

Er is sprake van een overzicht aangeleverd door sociale firma's en maatschappelijke organisaties van verschillende aard en omvang. Het overzicht zal na het uitvoeren van de monitor sociale firma's worden aangevuld met de gegevens van plusminus 45 veelal kleinere sociale firma's. Het opnemen van grote organisaties met veel plaatsen (zoals Pantar en Milieuwerk) weegt zwaar in dit overzicht.

Er zijn slechts enkele bedrijven die meer dan 20 medewerkers uit de doelgroep sociaal werk in dienst hebben (of inlenen). Deze doelgroep werkt in het kader van de Participatiewet (werken naar loonwaarde en/of beschermt werk, of WSW). De andere bedrijven hebben vaak enkele mensen uit deze doelgroep in dienst.

Sommige bedrijven werken met mensen die zouden kunnen behoren tot de doelgroep 'sociaal werk met bijbehorende regelingen' maar hebben oplossingen gevonden in de organisatie van het werk zodat medewerkers een reguliere aanstelling hebben kunnen krijgen. Zij maken niet of nauwelijks gebruik van de mogelijkheden die regelingen als beschermt werk en werken met loonkostensubsidie bieden.

De omvang van het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking per bedrijf loopt sterk uiteen. Daarnaast verschilt het aandeel van medewerkers werkzaam in het kader van sociaal werk. De meeste bedrijven kiezen voor een heel specifieke doelgroep die soms samenvalt met de doelgroep sociaal werk (werk met subsidie naar loonwaarde, beschermt werk of mensen uit de SW), maar soms ook niet.

Uit de interviews blijkt dat het referentiekader 'doelgroep sociaal werk' wel kan worden uitgevraagd, maar tevens dat in organisatie, bedrijfsvoering en overige inzet om mensen te activeren, er sprake is van communicerende vaten. De meeste geïnterviewden beschouwen

hun medewerkersbestand als geheel, waarbinnen veel combinaties van regelingen mogelijk zijn. Uitgangspunt is echter het werk en de werknemers.

De bedrijven zijn zeer verschillend in de wijze waarop ze met de doelgroep werken. Er zijn bedrijven die zelf mensen begeleiden en opleiden en die mogelijk doorstromen naar een baan (al dan niet met loonkostensubsidie) binnen het bedrijf, of kunnen uitstromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

De meeste geïnterviewden beschouwen hun medewerkersbestand als geheel, waarbinnen veel combinaties van regelingen mogelijk zijn.

Er zijn enkele sociale firma's die voornamelijk werken met de doelgroep sociaal werk. Er zijn bedrijven die werken met een mix van deze doelgroep en dit combineren met het aanbieden van dagbestedingsplekken. Er zijn bedrijven die voornamelijk dagbesteding bieden en soms enkele banen creëren voor de doelgroep sociaal werk. Deze bedrijven leveren vooral een bijdrage aan toeleiding of terugvalmogelijkheid.

ambitie 2018

De gemeente heeft een ambitie geformuleerd voor de groei van sociaal werk in Amsterdam. Doelstelling van de gemeente is om tot en met 2021 te groeien van 4.200 naar 4.500 werknemers in Sociaal Werk. Pantar neemt daarin een andersoortige positie in waarbij krimp en groei gecombineerd worden in een verschuiving naar de aard van de arbeidsplaatsen.

Sociale firma's als ondernemer met een maatschappelijke doelstelling, geven aan dat de ambitie om te groeien gelijk op gaat met de mogelijkheden. De meeste geïnterviewde respondenten willen graag kansen die zij zien realiseren en schatten in dat groei realistisch is.

het aantal mensen dat past bij de (groei) ambitie 2018 van de geïnterviewde sociale firma's en maatschappelijke organisaties

werk voor mensen met een arbeidsbeperking	totaal	MO	sociale firma's
groei potentie 2018 totaal banen	113	17	96

De vier geïnterviewde maatschappelijke organisaties hebben óf zelf enkele projecten/bedrijfjes onder zich die als sociale firma werk verrichten, óf werken nauw samen met sociale firma's. Het aantal mensen dat bij deze sociale firma's een baan heeft die valt onder sociaal werk is (nog) beperkt. De nadruk ligt vooralsnog op dagbesteding. Mogelijk kan een deel van de dagbestedingsgroep in aanmerking komen voor uitstroom naar sociaal werk. Opvang bij uitval uit werk is een functie die deze maatschappelijke organisaties wellicht in de toekomst meer kunnen vervullen.

Een andere belangrijke functie is het creëren van sociaal werk binnen de eigen moederorganisatie. Zo verkent Roads bij de moederorganisatie Arkin de mogelijkheid om binnen de verpleging nieuwe functies te creëren door jobcarving. Daardoor zou tegelijkertijd het dreigende tekort aan verpleegkundigen kunnen worden ondervangen. Ook binnen Cordaan loopt een soortgelijk traject waardoor mensen makkelijker door kunnen stromen vanuit dagbesteding naar passend en duurzaam sociaal werk.

**resultaten
inventarisatie
obstakels
& oplossingen**

obstakels en oplossingen

In dit hoofdstuk bespreken we knelpunten en oplossingen die samenhangen met het realiseren van meer sociaal werk voor mensen met een beperking: meer mensen op de juiste baan en meer banen voor mensen met een beperking. Tijdens de interviews hebben we navraag gedaan naar de mogelijkheden, ambities en welke factoren deze ambitie mogelijk hinderen, of juist ondersteunend zijn. Dit zijn de thema's die richting geven aan de samenwerking binnen de Sociaal Werkkoepel.

De aard van de gevonden obstakels hebben zowel met het matchen van mensen en werk te maken als met de beschikbaarheid van plaatsen en kansen om deze te creëren. Enerzijds zijn er knelpunten die te maken hebben met het vinden, begeleiden, opleiden en laten doorstromen van mensen uit de doelgroep voor sociaal werk. Anderzijds zijn er knelpunten die te maken hebben met barrières in het creëren van meer werk voor de doelgroep.

Hier geldt dat voor de meeste sociale firma's en maatschappelijke organisaties het perspectief breder is dan specifiek de doelgroep sociaal werk (werk in het kader van de Participatiewet: werken naar loonwaarde en/of beschut werk, of WSW).

1. te weinig mensen, te weinig instroom?

Een opvallend knelpunt dat door de respondenten wordt genoemd tijdens de interviewronde is het gebrek aan instroom van kandidaat werknemers. De ondernemers signaleren een tekort terwijl er meer dan 30.000 mensen met een uitkering van de gemeente Amsterdam in trede 1 of 2 zijn ingedeeld. Algemene aanname is dat hier veel mensen tussen zitten met een arbeidsbeperking. Er is vanuit sociale firma's sterke behoefte om inzicht te krijgen in dit bestand. Ze willen werven onder deze groep mensen, niet alleen in het kader van sociaal werk. Daarnaast zijn er via het UWV mensen die geholpen kunnen worden met sociaal werk en noemen we de Niet-Uitkerings-Gerechtigden die door een beperking moeilijk aan het werk komen. Tot slot wordt door een aantal respondenten de kans genoemd om mensen door te laten stromen naar sociaal werk vanuit dagbesteding/arbeidsmatige activering.

vacatures blijven onvervuld

Het beeld op basis van de interviews is dat er meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk kunnen worden geholpen. Bij 8 van de 18 geïnterviewden wordt gemeld dat er per direct vacatures zijn die niet kunnen worden opgevuld. Bij verdere groei geldt dit voor nog meer bedrijven. Enkele bedrijven geven aan dat ze nu verder kunnen groeien met deze doelgroep maar in geval van een tekort aan instroom genoodzaakt zijn met reguliere medewerkers het werk te gaan uitvoeren. Dit remt echter de sociale impact die men wil behalen. Het gaat daarbij om verschillende open plaatsen:

- direct beschikbare banen,
- posities waar mensen geplaatst kunnen worden op basis van proefplaatsing en daarna in dienst kunnen worden genomen,

- posities waar mensen met behoud van uitkering/met een arbeidscontract een opleiding volgen en daarna binnen de sociale firma of op de reguliere arbeidsmarkt een baan kunnen vinden (sociaal werk of soms regulier),
- daarnaast zijn er ook veel open plekken voor mensen die gebruik willen maken van werk in de vorm van dagbesteding.

goede contactpersonen dragen bij aan het vinden van medewerkers

Er zijn 2 respondenten die aangeven goede contactpersonen te hebben bij WSP en WPI die mensen toeleiden en op dit moment geen tekort aan medewerkers ervaren. Het beeld is dat goede contacten met WSP en het klantmanagement van WPI en inzicht in hun werkwijzen bijdragen aan het vinden van nieuwe medewerkers.

Bij 8 van de 18 geïnterviewden wordt gemeld dat er per direct vacatures zijn die niet kunnen worden opgevuld.

instroom vanuit dagbesteding

Instroom vanuit dagbesteding verloopt moeizaam. Bedrijven die werken met de GGZ doelgroep en ook dagbestedingsaanbieders signaleren dat steeds minder mensen met GGZ problematiek

instromen. De groep die zich nog wel meldt voor dagbesteding heeft een relatief zware problematiek. Deze groep heeft minder doorstroommogelijkheden.

Sinds de decentralisaties bestaat de indruk dat de toeleiding vanuit de GGZ is teruggelopen. Mensen hebben nu minder aanspraak op zorg. Zij zijn nu aangewezen op de basis GGZ die geen ondersteuning biedt aan hun participatie.

2. zwaardere problematiek en begeleiding

Een knelpunt dat samenhangt met het tekort aan medewerkers sociaal werk is dat de mensen die wel kunnen instromen naar verhouding een steeds grotere begeleidingsbehoefte hebben.

Daardoor verandert de verhouding in het bedrijf: meer mensen met meervoudige problematiek en zwaardere ondersteuningsbehoefte, en minder mensen met lichtere ondersteuningsbehoefte. Daarmee wordt het moeilijker om ingewikkelde opdrachten/werkzaamheden uit te voeren. Zo ervaart een aantal bedrijven het probleem dat opdrachten van bijvoorbeeld de gemeente in de toekomst niet meer kunnen worden uitgevoerd omdat er alleen nog mensen instromen die minder zelfstandig kunnen werken.

evenwichtige verdeling voor succesvolle bedrijfsvoering

Een aantal sociale firma's werkt met een gedifferentieerde groep mensen, met verschillende competenties en begeleidingsbehoeften. Hier is het bedrijfsmodel, product en dienst op afgestemd. Nu de bovengenoemde tendens door lijkt te zetten (zowel bij dagbesteding als bij sociaal werk), is er geen evenwichtige opbouw van het medewerkersbestand hetgeen een succesvolle bedrijfsvoering bemoeilijkt.

De oplossing van dit probleem is vooralsnog niet eenvoudig. De indruk bestaat bij sociale firma's en Pantar dat mensen met relatief lichtere problematiek door de gemeente zelf worden bemiddeld om vervolgens conform de afspraken bij het reguliere MKB terecht te komen. Sociale firma's zouden graag zien dat mensen met hogere loonwaarde ook gestimuleerd worden om werk te zoeken bij sociale

firma's en dat de gemeente zich inspant om hen toe te leiden. Sociale firma's zien de begeleiding naar regulier werk overigens ook als hun taak, en als een manier om balans in de bedrijfsvoering en medewerkersbestand te brengen.

3. matching: mensen op de juiste plek

Sommige bedrijven hebben goede contacten bij WSP en WPI, maar lukt het toch niet om de juiste medewerkers te vinden. Naast het hebben van de juiste contacten gaat het om factoren die bijdragen aan de juiste match tussen werk en kandidaat werknemer. Er zijn diverse mogelijkheden besproken en naar voren gekomen in de interviews die een bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van dit knelpunt:

a. Profielen

Bedrijven zouden zelf meer aan kunnen geven wat voor soort medewerkers zij zoeken: aan welke functieprofielen denken zij? Hetzelfde geldt voor de mensen die werk zoeken: welke profiel hebben zij? Er zou binnen de Sociaal Werkkoepeel een systeem kunnen worden ontwikkeld waardoor het matchen van personen aan vacatures eenvoudiger en passender wordt.

b. Toegang tot kandidaten: meekijken in een speciaal bestand

Naast het matchen op profielen zouden sociale firma's graag in een –geanonimiseerde– database mee willen kijken naar kandidaat werknemers die in aanmerking komen voor sociaal werk. Die database zou gevuld moeten worden met mensen uit het genoemde bestand van WPI, als ook UWV (instroom Wajong, WIA) en wellicht door de mensen zelf die in aanmerking komen voor sociaal werk (of de bredere doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking).

Het gaat om matching van mens en (de juiste) plek en de regie daarop.

Om beter inzicht te krijgen in de achtergrond, kwaliteiten en beperkingen van mensen is een goed systeem gewenst. De suggestie werd gedaan om gebruik te maken van reeds bestaande instrumenten.

Werkgevers kunnen dan zelf zoeken in dit bestand of er mensen tussen zitten die zij willen uitnodigen voor een gesprek. Een nieuw nationaal initiatief is hier wellicht een goed voorbeeld van: www.maakerwerkvan.nu. Ook de Meet & Greetts die de organisatie Onbeperkt aan de Slag (www.amsterdam.onbeperktaandeslag.nl) organiseert, worden een aantal keren genoemd als goede match-gelegenheid.

c. Toegang tot vacatures

Omgekeerd zouden de sociale firma's en maatschappelijke organisaties ook zelf een **gemeenschappelijke vacaturebank** kunnen inrichten waar de doelgroep (eventueel met een klantmanager, WSP-consulent) in kan zoeken. Aan www.jekuntmeer.nl is gevraagd om dit jaar de vacatures voor beschut werk te ontsluiten op Amsterdams niveau.

d. 1 contactpersoon met doorzettingsmacht

Respondenten zijn positief over het voornemen van de gemeente om een vaste contactpersoon of accounthouder aan te stellen voor sociale firma's. Soms werkt dit al zo. In dat geval geven respondenten ook het belang aan van deze functionaris als iemand die er voor zorgdraagt dat eventuele knelpunten na het vaststellen van de match (zoals aanvraag van extra (loon)subsidies, verschil van inzicht bij vaststellen van loonwaarde, etcetera) worden opgelost.

e. Samenwerking tussen klantmanager en bedrijf

Bedrijven geven expliciet aan dat als er een goede match is, zij er alles aan doen om de medewerker te behouden en daartoe passend te begeleiden. Versterken van de motivatie, leren op tijd te komen en houden aan regel(s) zijn onderdeel van hun aanpak. Wanneer het tegenzit kan het ook helpen om samen met de klantmanager op te trekken. Een gezamenlijke aanpak kan de kans op succes vergroten.

f. Specifieke aanpak voor mensen met heel specifieke beperkingen

Er zijn bedrijven die heel gericht medewerkers zoeken en waarbij werk en begeleiding gericht zijn op specifieke problematiek zoals doofheid en autisme. Deze bedrijven geven aan dat zij als private partij extra maatschappelijke impact kunnen realiseren als er in samenwerking met de gemeente actief naar deze doelgroepen binnen het gemeentelijk bestand kan worden gezocht. Voorbeelden van samenwerkingsmogelijkheden op maat zie kader. →

CTaste/CTalents richt zich op mensen die blind/slechtziend en doof/slechthorend zijn. Men begeleidt mensen en schept ook zelf werk. Volgens CTaste/CTalents heeft de gemeente geen zicht op hoeveel mensen tot deze doelgroep behoren, maar schat in dat het er honderden zijn, die nu niet werken. Een deel van deze doelgroep behoort tot sociaal werk, een ander deel niet. Voor beide groepen zou de gemeente echter met CTaste/CTalents kunnen samenwerken, om deze groep op te sporen en gezamenlijk te bezien hoe men naar werk kan worden toegeleid.

Accent Schoonmaak werkt met medewerkers die doof/slechthorend zijn. Accent heeft nu voldoende instroom, maar zou bij meer opdrachten ook een grotere rol kunnen spelen in het creëren van werk specifiek voor deze groep.

Swink webservices biedt banen waarvoor men cao-loon betaalt aan de doelgroep mensen met autisme. Swink heeft uitbreidingsplannen. De instroom

voor deze doelgroep kan worden versterkt. Hiervoor zou Swink met de gemeente, UWV en zorgaanbieders een gezamenlijke strategie kunnen ontwikkelen. Daarbij zouden ook andere sociale firma's buiten Amsterdam kunnen worden betrokken die met deze doelgroep werken (bijvoorbeeld Specialistieren, Piipol).

4. grote variatie in het opleiden van mensen en de financiering daarvan

Elke medewerker die bij een bedrijf gaat werken moet voor een functie worden toegerust. Dit zien de sociale firma's als hun taak. Een groot aantal sociale firma's investeert in het inwerken en leidt mensen op naar een functie binnen het eigen bedrijf of om ze met nieuwe vaardigheden en een opleiding uit te laten stromen naar andere bedrijven.

Van de 18 geïnterviewde bedrijven zijn er 11 die een eigen opleidingsprogramma hebben. Van de maatschappelijke organisaties heeft Cordaan een eigen leerwerkbedrijf en is voornemens om de methodiek van Individuele Plaatsing en Steun (IPS) voor de doelgroep LVB te introduceren. Roads werkt samen met moederbedrijf Arkin via de methodiek IPS aan het ondersteunen van mensen met ernstige psychiatrische problematiek naar betaald werk. Roads wil deze methodiek gaan inzetten voor een bredere doelgroep waartoe ook de doelgroep sociaal werk behoort. Daarnaast werkt Roads voor de eigen sociale firma Freud samen met de Werkleerschool. Streetcornerwork leidt mensen op bij sociale firma's zoals Rambler en CRE8. En tenslotte heeft Pantar van de gemeente de taak gekregen om mensen "arbeidsfit" te maken.

De inhoud van de opleidingsprogramma's die worden aangeboden varieert enorm:

- arbeidsfit: op tijd komen, opdrachten uitvoeren, omgangsvormen, samenwerken, etcetera,
- persoonlijke talentontwikkeling: eigen beperkingen onderzoeken en een eigen ontwikkelingsplan opstellen en uitvoeren,
- vakinhoudelijke vaardigheden,
- combinaties hiervan.

De financiering van deze opleidingsactiviteiten is enorm divers. Vaak is het incidenteel en krijgen de bedrijven van de gemeente hiervoor geen, of geen structurele vergoeding.

De gemeente biedt vanuit W&R en via Pantar op dit terrein ook zelf re-integratie en opleidingsgerichte activiteiten aan. Binnen het huidige beleid zijn deze activiteiten voorliggend en de mogelijkheden om daarbuiten extra financiering te bieden vanuit de gemeente zijn beperkt.

De respondenten zijn van mening dat de door de gemeente aangeboden opleidingstrajecten voor hun doelgroep en hun bedrijf minder passend zijn. Voor de eigen opleidingsprogramma's presenteren zij goede uitstroomcijfers. Ze stellen dat zij daarmee ook andere uitgaven van de gemeente besparen (uitkeringen, overlast, criminaliteit, schulden).

Terwijl goede opleidingsprogramma's kunnen leiden tot duurzaam werk en daarmee besparingen voor de gemeente. Ondernemers stellen voor om door middel van businesscases de kosten-batenanalyse voor de gemeente te maken zodat de werkelijke waarde en impact voor de gemeente wordt vastgesteld. Een dergelijke analyse geeft niet alleen inzicht in de kosten en opbrengsten voor een specifieke resultaatverantwoordelijke eenheid van de gemeente, maar ook in de totale (extra) uitgaven en besparingen. Met dat inzicht zouden kleinere opleidingsprogramma's (en ook andere bewezen effectieve interventies) kunnen worden gefinancierd. Op grotere schaal kan gekeken worden naar voorbeelden uit andere steden. Interessant zijn bijvoorbeeld de Social Impact Bonds (samenwerking van de The Colour Kitchen met de gemeente Utrecht).

Gesprekken met de gemeente om afspraken te maken over opleiding en financiering daarvan, worden moeizaam genoemd en leiden in de ogen van de respondenten niet tot een optimaal resultaat. Sociale firma's geven aan behoefte te hebben aan transparantie m.b.t. opleidingsbudgetten en doelgroepen in hun afweging om specifieke programma's binnen het beschikbare budget te ontwikkelen en aan te bieden.

5. doorstroom, uitstroom en terugval

De gemeente Amsterdam verwacht doorstroompotentieel in het aantal mensen dat in dagbesteding actief is. Een (klein) deel van de mensen dat deelneemt aan arbeidsmatige activering kan stappen richting het verwerven van een arbeidscontract zetten. Sociale firma's en maatschappelijke organisaties geven aan dat zij dit willen faciliteren en hierover afspraken willen maken met de deelnemers in de Sociaal Werkkoepel.

risico verkleinen

Op dit moment is het bieden van een vast dienstverband voor veel sociale firma's en Pantar (te) risicovol. Zij geven mensen dikwijls een aanstelling voor 23 maanden om de werkgeversrisico's hanteerbaar te houden. Voor de medewerkers is dat ongewenst omdat zij dan werkloos kunnen raken en terugvallen. Het maken van goede afspraken over doorstroom en opvang van deze werknemers om zo onderling openstaande vacatures in te vullen vinden zij een belangrijke functie voor de Sociaal Werkkoepel.

doorstroom is niet voor iedereen weggelegd

De vier maatschappelijke organisaties die dagbesteding bieden en de ene sociale firma die voornamelijk dagbestedingsplaatsen binnen de organisatie heeft, wijzen er op dat de groei mogelijkheden van een belangrijk deel van hun mensen beperkt zijn. Het bieden van een structuur in de dag en het geven van een arbeidsmatige invulling is voor de mensen het hoogst haalbare. De verwachting dat mensen met langdurig zware GGZ problematiek en/of verslaving/dakloosheid/verstandelijke beperking grote stappen kunnen zetten richting betaald werk moet volgens hen behoorlijk

worden getemperd. Hetzelfde geldt voor de verwachtingen met betrekking tot doorstroom en uitstroom.

organiseer een overgangperiode

Maatschappelijke organisaties hebben al vele jaren ervaring met het stimuleren van hun doelgroep naar werk. Zij signaleren dat een goede overgangperiode met voldoende zekerheid van groot belang is. Voor mensen die wel kunnen doorstromen (uit dagbesteding naar sociaal werk) is het van belang dat er een goede overgang wordt georganiseerd. Anders ziet men ervan af. Er is behoefte aan een tussenstap: even kijken, een paar dagen werken bij het nieuwe bedrijf, maar tegelijkertijd ook nog dagbesteding en de zekerheid om nog terug te kunnen vallen.

Belangrijk voor de overgangperiode is tevens het ontzorgen van de doelgroep daar waar het gaat om financiële zekerheid; omdat veel regelingen veranderen, ontstaat er onzekerheid over privileges, inkomensverlies en andere contraire prikkels. Dit vraagt om goede trajectbegeleiding en mogelijk onderzoek van de gemeente naar manieren om financiële risico's voor medewerkers te verkleinen of weg te nemen.

opvang bij terugval gezamenlijk regelen

Opvang bij terugval wordt veelvuldig als een belangrijk thema genoemd. Respondenten vinden het onwenselijk wanneer medewerkers na terugval (ziekte/crisis) op de bank terecht komen omdat betaald werk dan (tijdelijk) een brug te ver is. Om dit te voorkomen is het nodig dat er gezamenlijke afspraken

gemaakt worden. Deze afspraken betreffen bijvoorbeeld het voorkomen van geheel uitvallen of inkomensdaling bij herplaatsing; zaken die volgens hen goed binnen de Sociaal Werkkoepel kunnen worden geagendeerd.

Meer concreet gaat het om vraagstukken zoals:

- wie betaalt het loon door en wie draagt het risico?
- wie zorgt voor de eerste opvang?
- wie draagt zorg voor zo snel mogelijke herplaatsing?
- hoe kan de gemeente er voor zorgen dat de medewerker geen financiële risico's loopt?
- kan iemand tijdelijk gebruik maken van Wmo-voorzieningen naast een arbeidscontract?

6. het belang van maatschappelijk werk

Vier sociale firma's geven expliciet aan dat het noodzakelijk is ondersteuning beschikbaar te hebben op het terrein van maatschappelijk werk. Van elk (regulier) bedrijf mag verwacht worden dat ze voldoende kennis in huis hebben inzake bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij de doelgroep medewerkers die sociale firma's in dienst hebben is er echter vaak sprake van complexe en meervoudige problematiek: huisvesting, schulden en persoonlijke problemen komen veel vaker voor dan in een regulier medewerkersbestand.

de noodzaak van snel en toegankelijk MW

De complexe problemen van medewerkers vragen van de sociale firma's veel tijd, inzet en inzicht. Naast aandacht hiervoor is het ook van belang om tijdig, snel te kunnen ondersteunen om uitval en terugval te voorkomen. Daarnaast is het nodig om bij terugval de medewerker actief en langdurig te begeleiden om volledige uitval te voorkomen.

Afspraken over dergelijke inzet ontbreken vooralsnog. Respondenten geven expliciet aan dat het noodzakelijk is ondersteuning beschikbaar te hebben op het terrein van maatschappelijk werk.

Mogelijke oplossingen zijn te vinden in:

- veel betere beschikbaarheid en toegang (24/7) en uitgebreidere afspraken met het reguliere maatschappelijk werk in de stad,
- extra vergoeding voor de sociale firma om deze kosten te ondervangen.

7. regie op plaatsing en klantroute

De gemeente heeft de regie over de instroom in de Participatiewet. Zij kent de Amsterdammers die met ondersteuning aan de slag kunnen bij werkgevers. In de Sociaal Werkkoepel wil de gemeente de in- en doorstroom verder verbeteren in de uitvoering. Voorop staat de optimale match van de Amsterdammer op een zo stabiel mogelijke werkplek.

De belangrijkste rol van reguliere bedrijven, sociale firma's en maatschappelijke organisaties is het bieden van passend werk. Aan de samenwerkingspartners binnen de Sociaal Werkkoepel wordt gevraagd vacatures beschikbaar te stellen, werkplekken te creëren en het bij voorkeur in vaste dienst aanstellen van medewerkers met een arbeidsbeperking op een passende en duurzame werkplek. Verwacht wordt dat partijen meewerken aan voorstellen van de gemeente tot herplaatsing of doorstroming van medewerkers.

Verreweg de meeste geïnterviewden vinden het positief dat de gemeente als onafhankelijke partij een passende en duurzame plaatsing volgt. Er wordt zelfs hier en daar (impliciet of expliciet) voor gepleit dat deze rol steviger mag worden ingevuld. Toch zijn er ook enkele kritische geluiden. Enkele bedrijven zetten vraagtekens bij de haalbaarheid en vragen zich af of de gemeente deze taak waar kan maken. Respondenten noemen bijvoorbeeld de grote caseload van klantmanagers als factor van invloed. Maar over het principe zijn de meeste respondenten het eens. Nadere invulling zal binnen de Sociaal Werkkoepel moeten worden afgesproken.

8. specifieke regelingen en de samenhangende knelpunten

Loonkostensubsidie

Alle bedrijven maken zich zorgen over de mogelijke afschaffing van het werken met loonkostensubsidie en het vervangen van deze regeling door het werken met een loondispensatie regeling.

Loonwaarde

Er worden knelpunten genoemd met het vaststellen van de loonwaarde. Sociale firma's en maatschappelijke organisaties die al langer gebruik maken van de regelingen zeggen inmiddels een goede werkrelatie met de gemeente te hebben opgebouwd. Men heeft hier flink in geïnvesteerd waarbij verschil van mening/inzicht bij het bepalen van de loonwaarde relatief weinig meer voorkomt. Kleinere sociale firma's kunnen voor een dergelijke investering niet de benodigde mankracht vrijspelen. Sociale firma's en maatschappelijke organisaties melden dat het zeker bijdraagt wanneer er één contactpersoon bij de gemeente voor hen is die het bedrijf, de functieprofielen en het soort werk goed kent en ook doorzettingsmacht heeft bij het daadwerkelijk vaststellen van de loonwaarde.

Jobcoaching

Er zijn financiële middelen beschikbaar voor jobcoaching. Hoewel er bedrijven of organisaties zijn die het als een voordeel zien dat er een onafhankelijke coach buiten het bedrijf is, vinden de meeste respondenten het wenselijk dat zij zelf deze taak uitvoeren.

De meerderheid maakt gebruik van de beschikbare mogelijkheden voor jobcoaching. Als knelpunt wordt ervaren dat in de regel alleen bij meer dan 5 medewerkers een eigen jobcoach kan worden ingeschakeld. Sociale firma's en maatschappelijke organisaties geven aan dat zij ook bij 1 of enkele medewerkers zelf de jobcoaching willen kunnen regelen.

No-riskpolis

Een bedrijf geeft aan dat er ook een no-riskpolis zou moeten zijn voor mensen die niet onder doelgroepenregister vallen. Een no-riskpolis is belangrijk voor de ondernemer. Deze beperkt het financiële risico in geval van uitval. Dat is extra belangrijk bij het aannemen van iemand met een progressieve aandoening. Buiten de interviews om hebben we deze wens overigens vaker gehoord.

Veel respondenten lopen aan tegen het risico van het bieden van een vast dienstverband aan mensen die relatief veel uitvallen of die een progressieve ziekte hebben. Daarom wordt in de praktijk gewerkt met een aanstelling van 23 maanden. Binnen de Sociaal Werkkoepel zou gezamenlijk naar een oplossing voor dit probleem kunnen worden gezocht. Een mogelijkheid is het te vergemakkelijken dat zij na 23 maanden instromen bij een collega-bedrijf alhoewel dit niet door iedereen even wenselijk wordt gevonden. Mogelijk dat een garantie van de gemeente bij terugval al voldoende zekerheid geeft om mensen in vaste dienst te nemen.

Proefplaatsing

Enkele sociale firma's geven aan dat de periode van proefplaatsing tot het aanbieden van een betaald dienstverband te kort is om in te kunnen schatten of mensen voldoende geschikt zijn of voldoende competenties hebben om te kunnen groeien. Zij zouden een periode van 3 tot 6 maanden willen hebben om tot een juist oordeel te komen. Het verlengen van de proefperiode is niet altijd mogelijk. Het gaat hierbij overigens zowel om kandidaten van de gemeente als om kandidaten vanuit het UWV.

meer werk, meer vacatures

De gemeente Amsterdam heeft de ambitie om meer passend werk te organiseren voor een toenemend aantal medewerkers in sociaal werk. De Sociaal Werkkoepel is de plek waar het inrichten en borgen van een systeem waarbij gemeentelijk werk (inclusief werk uit Social Return) kan worden uitgevoerd door de doelgroep van sociaal werk.

Binnen de interviews is er aandacht besteed aan het creëren van meer werk, uiteen gesplitst in vier vormen: meer betaalde (beschut) werkplekken binnen de gemeente, meer werk creëren (uitvoering binnen eigen beheer gemeente), optimaliseren social return en meer sociaal inkopen. De laatste twee vormen hebben bij sociale firma's de meeste reacties opgeleverd terwijl de maatschappelijke organisaties eerder kijken naar de kansen 'meer werk creëren' binnen de stad als geheel of binnen hun eigen (zorg) organisatie. Hieronder volgen de knelpunten en gewenste oplossingen.

9. sociaal inkopen nog onvoldoende

Sinds de start van het stimuleringsprogramma sociale firma's in 2014 heeft de gemeente Amsterdam het beleid om meer in te kopen bij sociale firma's. Daarmee zouden meer werkplekken en banen bij deze bedrijven moeten worden gecreëerd.

Bedrijven zien het MKB-vriendelijk beleid in de praktijk nog onvoldoende terug.

In de praktijk is het resultaat van dit stimuleringsbeleid beperkt. De meeste respondenten hebben wel ervaringen opgedaan om meer diensten en producten bij de gemeente onder de aandacht te brengen. Op een enkele uitzondering na zijn deze ervaringen niet positief. Dat leidt ertoe dat de meesten zeer kritisch staan tegenover de mogelijkheden om leverancier te worden van de gemeente. De geïnterviewden betreuren dit en geven aan dat er veel kansen liggen wanneer er prioriteit wordt gegeven aan het sociaal inkopen door de gemeente.

weinig ruimte voor mkb

De gemeente Amsterdam heeft het beleid om kleinere en middelgrote bedrijven kansen te bieden om leverancier van de gemeente te worden. Hiervoor moeten zij onder andere het aanbestedingsbeleid MKB-vriendelijk maken, bijvoorbeeld door middel van de leidraad van de Europese commissie (2012)⁶. De achterliggende gedachte is dat kleinere opdrachten het MKB meer kansen

⁶ meer informatie: www.pianoo.nl/themas/mkb-vriendelijk-inkopen

bieden. Ook moeten aanbestedende diensten streven naar vermindering van administratieve lasten. Dit beleid is van belang voor de sociale firma's die immers ook vallen onder het MKB.

De geïnterviewde bedrijven zien het MKB-vriendelijk beleid in de praktijk nog onvoldoende terug. Zij hebben de indruk dat in de praktijk toch vaak grote aanbestedingen worden georganiseerd waar men streeft naar efficiëntie en schaalgrootte. Daar kunnen sociale firma's die allemaal relatief klein zijn niet aan voldoen.

Respondenten geven aan dat het gewenst is om bij aanbestedingen ruimte te maken voor kleinere bedrijven. Er zou niet onnodig met grotere opdrachten gewerkt moeten worden en waar mogelijk moeten kleinere inkooptrajecten worden uitgezet. Ook bij reeds bestaande kleinere inkooptrajecten kan een sociale doelstelling wordt toegevoegd. Inkoopers van deze kleinere inkooptrajecten kunnen beter worden geïnformeerd en gestimuleerd om te zoeken naar samenwerking met sociale firma's en andere bedrijven en organisaties die sociale impact realiseren.

sociaal inkopen en aanbesteding

De landelijke aanbestedingswet is per 1 juli 2016 op enkele belangrijke punten gewijzigd. Aanleiding hiervoor was de invoering van de Europese richtlijnen voor aanbesteden (2014). De wijzigingen zorgen voor extra kansen voor sociaal ondernemers. De aanpassingen in de aanbestedingswetgeving bieden ook de gemeente Amsterdam een nieuw instrument om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Met de oude aanbestedingswet had een aanbestedende dienst de mogelijkheid om een opdracht voor te behouden aan het sociale werkvoorzieningsbedrijf (in Amsterdam dus Pantar) als minstens 50% van de betrokken werknemers een arbeidsbeperking had. Dankzij de uitbreidingen in de wet komen daar nu nog meer sociale ondernemingen en firma's voor in aanmerking. In het gewijzigde artikel 2.82 staan de volgende uitbreidingen:

Onder het voorbehoud tot sociale werkvoorzieningsbedrijven vallen nu ook ondernemers die de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen tot hoofddoel hebben, of de uitvoering ervan voorbehouden in het kader van programma's voor beschermde arbeid. De doelgroep gehandicapten is uitgebreid met 'kansarmen'. Onder gehandicapten en kansarmen vallen ook de personen die onder de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vallen. Het percentage van minimaal 50% werknemers met een arbeidsbeperking is verlaagd tot 30%⁷.

⁷ zie website www.binnenlandsbestuur.nl

uit de praktijk: catering

Sinds enkele jaren worden enkele kantines van de gemeente gerund door sociale firma's. Het betreft de locaties Stadstimmertuin, Jodenbreestraat (tot 31-12-2017), Stadsdeelkantoor West, Stadsdeelkantoor Oost (alle door De Buren/Cordaan) en Stadsdeelkantoor Zuidoost (Sweetstore). Twee jaar geleden heeft de gemeente besloten alle catering op termijn sociaal in te kopen.

Pantar, The Colour Kitchen en Cordaan hebben hierover hun ervaringen gedeeld. Men juicht de inzet van de gemeente toe, maar ziet de volgende problemen:

- wanneer er een bezuinigingsdoelstelling is verschraken de voorwaarden voor de cateraars waardoor soms gezonde bedrijfsvoering niet meer mogelijk is,
- er worden extra eisen gesteld aan duurzaamheid, gezondheid van de producten,

- er worden geen garanties op afname gegeven, noch wordt bepaald dat de gemeentelijke diensten bij voorkeur bij de cateraar hun bestellingen moeten doen,
- er is geen mogelijkheid nieuwe afspraken te maken over de sociale impact (alleen bedrijven die al afspraken hebben over dagbesteding, leerwerkplekken kunnen deze benutten),
- het inkooptraject loopt meer dan 2 jaar, hetgeen betrokkenen veel tijd kost, met onzekere uitkomsten.

Een goed en efficiënt inkooptraject gebeurt met kennis van zaken, snel en resultaatgericht.

Respondenten geven grote knelpunten aan bij het traject dat nu door de gemeente wordt ingezet om te komen tot een sociale aanbesteding.

De algemene reactie van de respondenten is:

- het kost (te) veel tijd,
- er is weinig resultaat geboekt,
- bij de profit sector lopen inkoopprocessen veel sneller,
- kennis ontbreekt voor goede en efficiënte inkoop (geen professioneel opdrachtgeverschap).

Tegelijkertijd vinden veel bedrijven dit wel een gemis. Waar wel resultaten worden geboekt, wordt daadwerkelijk meer sociaal werk gecreëerd.

uit de praktijk: afval inzamelen

Sinds enkele jaren werken de sociale kringloopbedrijven van de stad, Rataplan en De Lokatie aan het verminderen van de afvalstroom. Door meer grofvuil op te halen kunnen meer spullen worden hergebruikt en meer grondstoffen worden teruggewonnen. Er hoeft dan minder afval te worden verbrand. Uit de besparing van de verbrandingskosten wordt de extra tijd voor het ophalen van dit grofvuil gefinancierd.

Deze aanpak is een succes en zou verder kunnen worden opgeschaald. Het afsluiten van een nieuw contract verloopt traag. Er is gekozen voor aanbesteding en de genoemde sociale firma's vragen zich af of dit nodig was. Hierdoor zou nu veel tijd zitten in bureaucratie en dat kan gevolgen hebben voor de realisatie van de groei in werkplekken.

Groei betekent: meer circulaire economie, meer sociaal werk. Het helpt als een gemeente zelf duidelijke doelen heeft. Rataplan noemt als voorbeeld Almere dat een "afvalvrije

stad" wil worden. Bij zo'n kader is het veel gemakkelijker om grotere stappen op dit terrein te zetten. Dan kunnen ook gemakkelijker andere voorwaardenscheppende maatregelen worden gerealiseerd:

- samenwerking van kringloopbedrijven met locaties waar afval wordt ingeleverd,
- nieuwe afvalsorteringslocaties beschikbaar stellen,
- ondersteuning bij het vinden van passende bedrijfslocaties: Rataplan ziet kansen voor minimaal 1 extra kringloopwinkel, maar heeft grote moeite met het vinden van een betaalbaar pand. De gemeente zou in haar bestemmingsplannen ruimte voor deze bedrijvigheid kunnen creëren.

Duidelijk is dat de respondenten sturing vanuit de gemeente missen op het daadwerkelijk realiseren van de sociale impact. Er zijn te veel andere doelen, andere prioriteiten, urgente andere zaken waardoor nieuwe inkooptrajecten niet van de grond komen en bestaande niet worden uitgebreid. Het zou helder moeten zijn welke waarde wordt gehecht aan de doelstelling om sociaal aan te besteden, waarbij geaccepteerd zou moeten worden dat de kosten hoger zijn. Er wordt nog te veel gestuurd op laagste prijs principe waardoor het creëren van extra maatschappelijke impact niet aantrekkelijk is binnen een aanbesteding.

Er wordt nog te veel gestuurd op laagste prijs principe.

Om hier verandering in te brengen komen uit de gesprekken met sociale firma's en maatschappelijke organisaties diverse suggesties voor de gemeente:

a. Sterke prioritering: een duidelijk beleidskader met resultaatgerichte doelstellingen (zoals: afvalvrije gemeente, x % inkoop bij de sociale ondernemingen, etc.) en de intentie om aanbestedingen te voorkomen en financieringsmogelijkheden uit verschillende domeinen, om sociale impact bij inkoop mogelijk te maken.

b. Aansturing van dit beleid door een krachtig commitment om dit beleid te realiseren, vanuit het gemeentebestuur en een directie zodat alle hobbels die zich nu eenmaal voordoen in zo'n proces snel kunnen worden overwonnen.

c. Directe aansturing van de ambtenaren die de inkoop moeten voorbereiden (concern inkoop) en de diensten die daadwerkelijk inkopen, en versterking van de eigen inkoop expertise en doorzettingsmacht om sociale inkoopdeals slagvaardig te sluiten.

d. Aan de leverancier zijde is een **eigen accounthouder** bij de gemeente met wie een partner in de Sociaal Werkkoepel kan samenwerken om meer opdrachten te verwerven en die hen ook ondersteunt bij hiermee samenhangende zaken (zoals bedrijfslocaties, vergunningen) zeer gewenst. Respondenten geven aan dat deze persoon dan wel voldoende invloed en gezag dient te hebben om deze functie goed te kunnen vervullen.

een openbare inkoopagenda is nodig

De gemeente is voornemens om binnen de Sociaal Werkkoepel gezamenlijk op te trekken met de partners om zo meer sociaal werk te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Samenwerken heeft de meeste kans op succes wanneer er wordt gewerkt vanuit een gelijkwaardigheid en transparantie. Alle partners in de Sociaal Werkkoepel hebben toegang tot dezelfde informatie: daarmee creëer je gelijke kansen: een "level playing field".

Een gemeentelijke openbare inkoopagenda is een onmisbaar hulpmiddel voor sociale firma's om leverancier te worden.

Het percentage inkoop van de gemeente dat beneden de aanbestedingsgrens ligt, biedt ruime mogelijkheden voor sociale firma's om hun producten en diensten aan te bieden (bijvoorbeeld 70% van het totale inkoopbudget van PWC is beneden deze grens). De respondenten geven aan dat zij echter geen inzicht hebben in hoe en wanneer de gemeente deze diensten en producten afneemt. Nogal eens signaleert men achteraf dat er producten en diensten zijn ingekocht die men zelf ook had kunnen leveren als men dit op tijd geweten had.

Bij navraag blijkt dat er geen openbare gemeentelijke inkoopagenda is. Dit maakt het bijzonder lastig om in te spelen op mogelijke kansen. Als er prioriteit gelegd wordt bij meer kansen voor sociale firma's (en breder ook het Amsterdamse MKB) om leverancier te worden, is een gemeentelijke openbare inkoopagenda een onmisbaar hulpmiddel.

10. meer werk creëren

Er bestaan veel ideeën onder de sociale firma's en maatschappelijke organisaties inzake extra werk dat de gemeente bij hen of collega-bedrijven kan creëren. Het betreft soms nieuwe projectvoorstellen waarbij de gemeente uitvoert, inkoop of de voorwaarden stelt zoals:

- schoonmaak, opruimen
- vervoer, logistiek
- afvalverwerking
- afvalinzameling
- ICT
- fietsbeheer
- deelfietsen

Respondenten hebben de indruk dat er door de gemeente zelf ook meer plekken voor de doelgroep kunnen worden gecreëerd. Dat kan soms door samenwerking met een sociale firma (bijvoorbeeld op het terrein van IT of het demonteren van apparaten) maar ook door op afdelingen te zoeken naar nieuwe functies (jobcarving).

meer werk in semi-overheidsdiensten

De gemeente kan ook semi-overheidsdiensten stimuleren samen te werken met bedrijven die sociaal werk uitvoeren. Door middel van jobcarving of gesubsidieerde banen kan personeelstekort in zorg en onderwijs worden verminderd.

In de zorg zijn hier voorbeelden van. In het AMC is Pantar samen met de gemeente bezig om te verkennen welke taken van verpleegkundigen kunnen worden uitgevoerd door de doelgroep sociaal werk. Door jobcarving wordt daarmee ook een bijdrage geleverd

aan het ondervangen van het personeelstekort aan verpleegkundigen. Cordaan en Arkin (met Roads) werken hier ook aan. In het onderwijs werkten in het verleden op basisscholen conciërges via de zogenaamde Melkertbanen. Onderzocht kan worden of hier nieuwe vormen mogelijk zijn, of dat er (vergelijkbaar met de zorg) door jobcarving nieuwe banen kunnen worden gecreëerd. Ook hier is immers een personeelstekort. Doordat de gemeente ook samenwerkt met deze publieke instellingen heeft zij ook middelen om deze ontwikkeling te stimuleren.

meer sociaal werk in de buurt

Tenslotte zijn er ideeën om sociale problemen in de stad te ondervangen door mensen uit de doelgroep sociaal werk een rol te geven in de buurt. Eenzaamheidsproblematiek in de stad staat hoog op de agenda. Activiteiten en voorzieningen die deze problematiek ondervangen en de samenhang in de buurt versterken, hebben in het verleden te maken gehad met bezuinigingen.

Volgens sociale firma's moet het streven zijn om gelijkwaardige kansen te creëren.

Nu wordt duidelijk dat er weer meer investeringen nodig zijn. Bij de ontwikkeling van de plannen behoren taken als die van buurtconciërges, beheerders van Huizen van de Wijk en andere maatschappelijke taken. Voor een deel van die taken kan gezocht worden om daarin de doelgroep sociaal werk een rol te geven. Maatschappelijke organisaties kunnen hierin een aanjagende functie hebben. Een deel van de doelgroep van deze organisaties kan dit werk mogelijk verrichten. Het werk zelf zal door sociale firma's in samenwerking met aanbieders in zorg en welzijn moeten worden gecreëerd.

samenwerking en concurrentie

Soms zijn bedrijven elkaars concurrenten, zowel op product of dienst als ten aanzien van werknemers. Dat betreft met name de rol en positie van Pantar ten opzichte van de overige bedrijven in Amsterdam. Tegelijkertijd bieden overeenkomsten op product en werknemers kansen om samen te werken. Grote partijen kunnen kleinere opdrachten doorspelen aan kleine partijen of door samenwerking grotere opdrachten gezamenlijk uitvoeren. Volgens sociale firma's moet het streven zijn om gelijkwaardige kansen te creëren (level playing field). Het faciliteren van onderling overleg is hierin een belangrijk middel.

11. meer mogelijk met social return

Sociale firma's creëren arbeidsplekken voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking en bieden dagbesteding voor kwetsbare groepen. De gemeente Amsterdam ziet sociale firma's als belangrijke partners en komt ze extra tegemoet met het ondersteuningsbeleid sociale firma's. Aandacht voor de invulling van Social Return is één van de vier actielijnen van het eerder genoemde stimuleringsprogramma.

De afdeling Social Return brengt sociale firma's onder de aandacht bij de leveranciers van de gemeente Amsterdam. Hiermee wordt de samenwerking tussen leveranciers en sociale firma's gestimuleerd.

Onder de respondenten is 1 bedrijf dat zeer goede ervaringen heeft met opdrachten die verkregen zijn uit de social return verplichting aan leveranciers van de gemeente⁸. Opvallend is dat alle andere respondenten geen opdrachten kunnen noemen die zij kunnen linken aan een social return verplichting aan de gemeente Amsterdam. De geïnterviewde maatschappelijke organisaties zijn zelf ook leverancier van de gemeente. Zij hebben daarmee ook zelf een social return verplichting.

Uit de interviewronde kwamen bijzonder veel suggesties over hoe de social return verplichting zou kunnen worden ingezet. Bijvoorbeeld door een deel van het werk uit te besteden en in te kopen bij sociale firma's zoals:

- schilderwerk
- bouwplaatsen opruimen
- coffeecorners
- bedrijfskantines
- inkoop van groenten
- reclamecampagne

⁸ Het betreft Accent Schoonmaak. Er zijn meer mensen die doof/slechthorend zijn aan het werk vanwege deze extra opdrachten.

- toegankelijkheid van websites testen
- samenwerking met bouwbedrijven
- onderhoud van bedrijfsfietsen
- etc.

De sociale firma's hebben de indruk dat men niet in beeld is bij het Bureau Social Return (BSR). Men heeft in de regel wel een keer gesproken met een medewerker maar krijgt onvoldoende feedback welke kansen er liggen en welke ondernemers met het BSR overleggen over de invulling van hun verplichting.

social return openstellen

Om over en weer een veel beter beeld te krijgen van de mogelijkheden en de beperkingen is het volgens respondenten noodzakelijk dat er een actieve vorm van samenwerking komt met Bureau Social Return. Een vorm die hierbij werd voorgesteld is dat een vertegenwoordiger vanuit de bedrijven in de Sociaal Werkkoepeel deelneemt aan het reguliere overleg binnen BSR. Waar het overleg met leveranciers wordt voorbereid dient niet een enkele, maar juist een vertegenwoordiging van alle partners deel te nemen. Zo kan er voorgesorteerd worden op de mogelijkheden voor kansrijke invulling van de Social Return verplichting.

conclusie

Uit de resultaten van de verkenning van de inzet op sociaal werk ontstaat een breed palet aan knelpunten en kansen. Een invalshoek is de matching van mens met (de juiste) plek en de regie daarop. Belangrijkste aandachtgebieden betreffen het goed organiseren en begeleiden van instroom, doorstroom, uitstroom en terugvalmogelijkheden. Ondersteunend daaraan is aandacht voor de (zwaardere) problematiek en noodzakelijke begeleiding en maatschappelijk werk. Knelpunten komen soms voort uit financiering of specifieke regelingen. Oplossingen liggen in goede afstemming en beleid.

Op een ander niveau is het faciliteren en creëren van sociaal werk direct verbonden aan beleidskaders en doelstelling van de gemeente. Dat vraagt om commitment, sturing binnen de gemeente en transparantie en faciliterende acties (inkoopagenda, social return) jegens MKB en sociale firma's. Veel mogelijkheden liggen er voor het creëren van werk door het anders organiseren ervan, zowel binnen de gemeente zelf als in maatschappelijke organisaties.

Alle beoogde partners in een Sociaal Werkkoepeel dragen bij aan maatschappelijke impact, ieder vanuit een ander model, maar met dezelfde ambitie. Het leren spreken van dezelfde taal is belangrijk.

Vrijwel alle respondenten zijn positief en geven aan dat samenwerking tussen gemeente en sociale firma's en maatschappelijke organisaties in een Sociaal Werkkoepel kan leiden tot meer sociaal werk, voor meer mensen uit een brede doelgroep. Deze wens om tot een goede samenwerking te komen kwam zeker tot uitdrukking in de rondetafelgesprekken, waar opbouwend en open werd gesproken over obstakels en kansen. Dergelijke gesprekken versterken niet alleen de band met de gemeente, maar ook de onderlinge verbanden. De genoemde thema's zijn belangrijk voor het vormgeven van de Sociaal Werkkoepel. Het oplossen van huidige knelpunten en gezamenlijk verkennen van de genoemde oplossingen vormt daarbij de input voor een inhoudelijke agenda.

Gedeelde conclusie uit de gevoerde rondetafelgesprekken is dat belangrijk is om breder te kijken en denken dan een smal gedefinieerde groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die in aanmerking komen voor sociaal werk. Sociaal werk gaat wat de deelnemers betreft ook over in-, door en uitstroom naar verschillende arbeidsmatige activiteiten, van dagbesteding tot een betaalde baan zonder subsidie en alles daartussenin. Dit zijn communicerende vaten. Het doel van een Sociaal Werkkoepel is volgens deelnemers aan de rondetafelgesprekken juist om deze communicatie soepel te laten verlopen, zonder (nieuwe) schotten. Dat vraagt om breed blijven kijken met de ambitie en doelstelling voorop.

Alle beoogde partners in een Sociaal Werkkoepel dragen bij aan maatschappelijke impact, ieder vanuit een ander model, maar met dezelfde ambitie. Het leren spreken van dezelfde taal is belangrijk en lukt als er ontmoeting en samenwerking mogelijk is vanuit de gedeelde missie om mensen aan het werk te helpen, met voordeel voor alle deelnemende partners.

succesfactoren voor een sociaal werkkoepeel

De conclusie die volgt uit alle gevoerde (rondetafel)gesprekken is dat het doel van de Sociaal Werkkoepel zou moeten zijn om de schotten tussen gemeente en maatschappelijke partners en ondernemers zo mogelijk weg te halen, om over de grenzen van de eigen organisatie te kunnen kijken, als het gaat om (meer) werk voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is niet eenvoudig. Het vraagt om transparantie, stimuleren van samenwerken en actieve aansturing.

eensgezind in de missie

Ondernemers zien kansen en zijn wars van bureaucratie. Sociale firma's zijn zeer divers in aard en omvang. Uiteraard hebben ondernemers en maatschappelijke organisaties ieder hun eigen belangen en doelstellingen. Echter ten aanzien van hun missie zijn zij eensgezind: het behalen van een zo groot mogelijke sociale impact door het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking.

De Sociaal Werkkoepel vraagt om transparantie, het stimuleren van samenwerken en actieve aansturing.

Verschillende perspectieven kunnen leiden tot een wij-zij denken dat het risico in zich draagt dat vooral de andere partij verantwoordelijk is voor het creëren van nieuwe kansen of het oplossen van problemen. En hoewel er zeer veel belangstelling over en weer is

voor de mogelijkheden, is het belangrijk om niet uit het oog te verliezen waar de winst in een Sociaal Werkkoepel zit: in het slechten van de barrières die bestaan zodat er meer impact en het gewenste resultaat behaald wordt.

De gemeente is verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen met een beperking en is ambitieus in het realiseren van werk voor deze doelgroep. Zij moet zorgdragen voor transparantie, gelijke behandeling van burgers en bedrijven en een gelijk speelveld voor alle betrokkenen.

Maatschappelijke partners en vooral ondernemende sociale firma's zijn en denken anders dan de gemeente, maar zijn vaak in staat om onder de juiste omstandigheden kansen te zien en te pakken. Kansen en verbindingen komen alleen tot stand als er verantwoordelijkheid voor de doelgroep als geheel wordt genomen. Hoewel het initiatief voor een Sociaal Werkkoepel nu bij WPI ligt is een sociaal domein breed beleid essentieel voor het realiseren van de geformuleerde ambitie.

nieuwe vorm van samenwerken

Om tot een vernieuwde vorm van samenwerken te komen is het van belang om een zekere mate van rommeligheid die innovatie en co-creatie met zich meebrengt te accepteren. De gemeente kan gebruik maken van het sociaal ondernemerschap van sociale firma's en daar aan bijdragen door het ondernemerschap te faciliteren, bijvoorbeeld door marktplaatsen te creëren voor het werven van medewerkers, het plaatsen van vacatures, het uitzetten van opdrachten of het invullen van een social returnverplichting.

Voor sociale firma's en maatschappelijke organisaties is transparantie en toegankelijkheid vanuit de gemeente van belang. Het is noodzaak informatie over mensen, middelen en social return mogelijkheden te delen. Organiseer bijvoorbeeld binnen een Sociaal Werkkoepel toegang tot geanonimiseerde bestanden, verrijkt met competentieprofielen voor de ondernemers. En bied klantmanagers toegang tot functieprofielen en vacatures van sociale firma's. Op beleidsniveau kan geleerd worden uit de ervaringen in andere steden en landen.

transparant en gelijkwaardig

Samenwerking binnen een Sociaal Werkkoepel betekent dat er over de eigen grenzen heen met de ander moet worden samengewerkt. Soms zijn bedrijven elkaars concurrenten, zowel op product als ten aanzien van werknemers. Het streven moet zijn om gelijkwaardige kansen te creëren (level playing field).

Een makelaarsfunctie zoals die van een kwartiermaker is voor de interne gemeentelijke organisatie belangrijk om over te kunnen steken tussen domeinen en resultaatverantwoordelijke eenheden binnen de gemeente.

Een makelaarsfunctie buiten de gemeentelijke organisatie is ook belangrijk is om de gemeenschappelijke grond te vinden en de oversteek te organiseren tussen gemeente, maatschappelijke organisaties en (sociale) ondernemers, zonder afbreuk te doen aan hun diversiteit. De rondetafelgesprekken waren daarvan een goed voorbeeld, zeker gezien het feit dat verschillende partijen met onderlinge afspraken en intentie tot samenwerken de tafel weer verlieten.

actieve aansturing

Uit de interviews blijkt dat sociale firma's en maatschappelijke organisaties positief zijn over het intensiveren van de samenwerking met de gemeente in een Sociaal Werkkoepel.

Sociale firma's en maatschappelijke organisaties verwachten een actieve aansturing, niet alleen van de samenwerking maar vooral op de ambities, doelstellingen en het daadkrachtig handelen van het bestuur en gemeentelijk apparaat.

Samenwerking binnen de Sociaal Werkkoepel gericht op meer werk betekent dat er een effectief proces moet worden ingericht, op basis van transparantie en openheid. Eerste stap voor de koepel is om een gezamenlijke agenda te ontwikkelen. Om vervolgens in kleine stappen, praktijkgericht, op de gevonden thema's en knelpunten te werken aan meer sociaal werk voor meer mensen.

**Sociale firma's en maatschappelijke organisaties
verwachten een actieve aansturing.**

BIJLAGE 1

leidraad interviews

Voor de interviews met sociale firma's
Per 8 december 2017

a. Hoeveel plekken zijn er nu? (cijfermatig, aard)

- het betreft: WSW, Beschut werk, LKS
- daarnaast: hoeveel plekken zijn er voor dagbesteding (Wmo, WLZ)
- leerwerkplekken
- proefplaatsing
- vrijwilligerswerk
- andere

b. Hoeveel plekken zijn realistisch onder huidig beleid? (factoren van invloed, obstakels in de praktijk)

- kunnen er extra plekken in de huidige situatie worden gecreëerd? (met name Beschut Werk, LKS)
- wat zijn obstakels? Zijn deze weg te nemen, zo ja hoe?
- hoeveel plekken betreft dat?

c. Wat is de ambitie? (groeimogelijkheden)

- hoeveel extra arbeidsplekken: met name Beschut Werk, LKS
- op welke termijn?

d. Wat zijn daarvoor de noodzakelijke randvoorwaarden? (realistisch)

- omzetgroei
- in de markt, bij de gemeente/
social return, bij andere (sociale)

ondernemingen

- instroom van medewerkers sociaal werk
- andere instroom
- hoogte van vergoedingen
- andere voorwaarden: liquiditeit, investeringen, kennis, ondernemerschap, leads, acquisitie bij de gemeente, vergunningen, ondersteuning bij bureaucratie

e. Wat zijn daarvoor de gewenste randvoorwaarden? (optimaal, nieuw beleid)

- als d. Maar onderscheid tussen d en e. Is essentieel, verder ook:
- trajecten (treintjes) vormen voor werknemers
- gezamenlijk aanbesteden
- regels en procedures; maak concreet
- 1 accounthouder bij gemeente: welke behoefte? Rol?
- alternatieve arrangementen

f. Welke randvoorwaarden/ thema's verdienen/hebben baat bij een rondetafelgesprek?

- garantie op instroom
- uitbreiding gemeentelijke opdrachten: tijdig anticiperen, actief acquireren, marketing naar gemeente, aansturing binnen gemeente
- accounthouderschap

- treintjes/trajecten
- kennis over kwaliteiten van werknemer
- ruimte voor alternatieve arrangementen
- etc.

g. Hoe kijken sociale firma's aan tegen de positie/relatie van Pantar?

- bestaand partnerschap? Beoordeling?
- indien geen partnerschap: achtergrond?
- samenwerkingsmogelijkheden?
- concurrentie? Indien ja: op elke onderwerp, om te zetten naar samenwerking?

h. Hoe kijken de sociale firma's en maatschappelijke organisatie aan tegen de samenwerking binnen een Werkkoepel?

Observaties

Reflectie

BIJLAGE 2

overzicht interviews, personen en bedrijven

Lijst van geïnterviewde sociale
firma's en maatschappelijke
organisaties (inclusief
vestigingsplaats)

	naam geïnterviewde(n)	naam organisatie	vestiging
1.	Antoinette de Ridder	DropOuts	Amsterdam
2.	Arno Kooy	Brouwerij De Prael	Amsterdam
3.	David Jansen	Milleuwerk	Amsterdam
4.	Gerda van der Meer & Renata Wieringa	Cordaan	Amsterdam
5.	Gert-Jan Dekker	Rataplan	Amsterdam
6.	Hans Wijnands & Brigit Nieuwburg	De Regenboog Groep	Amsterdam
7.	Jaap Hoek Spaans & Jeroen Rijkema	Kwekerij Osdorp, Landzijde	Amsterdam
8.	Jan Morren	Rederij Kees	Amsterdam
9.	Joep Langen	Koeckebackers	Amsterdam
10.	Jorrit Looijenga	Dignita	Amsterdam
11.	Joske Paumen	The Colour Kitchen	Amsterdam
12.	Juul Reinking & Renske Kastelein	Roads, Arkin	Amsterdam
13.	Marcel Voskuilen	Accent Schoonmaakbedrijf	Amsterdam
14.	Mark van der Horst & Tamara Sanderse	Zone3	Amsterdam
15.	Menno Hoekstra	Kringloop De Lokatie	Amsterdam
16.	Mike Claassen	Coffeemia	Amsterdam
17.	Niels Deen	Soci-com	Edam
18.	Niels van Buren	Swink Webservices	Amsterdam
19.	Renzo Deurloo	GreenFox	Delft
20.	Robin de Bood & Sophia Hoogland-Ramjiawan	De Volksbond/Streetcornerwork	Amsterdam
21.	Rutger van Krimpen & Cherie de la Rambelje	Pantar	Amsterdam
22.	Sandra Ballij	Ctaste	Amsterdam
23.	Tiemen ter Hoeven	Roetz	Amsterdam

BIJLAGE 3

specifieke regelingen sociaal werk

Omschrijvingen Sociaal werk
(in het kader van de uitvraag ten
behoefte van Sociaal Werkkoepel)

A. banen voor mensen met een arbeidsbeperking

1. In dienst met loonkostensubsidie naar loonwaarde (gemeente)

In het kader van de participatiewet. Verminderde productiviteit wordt gecompenseerd. Jobcoaching mogelijk. De medewerker heeft een arbeidsbeperking. Voordat hij/zij gaat werken heeft hij/zij een bijstandsuitkering of helemaal geen uitkering (NUG-ger). Als hij/zij gaat werken wordt de verminderde productiviteit aan jou als werkgever vergoed. Hiertoe wordt de loonwaarde vastgesteld. De medewerker kan ook gebruik maken van een jobcoach. Combinatie met andere subsidies.

Lees meer: <https://wspgroot-amsterdam.nl/subsidies/loonkostensubsidie-naar-loonwaarde/>

2. In dienst met beschut Werk (gemeente)

In het kader van de participatiewet werkzoekenden die intensieve begeleiding of een aangepaste werkplek nodig hebben. Verminderde productiviteit wordt gecompenseerd. De intensieve benodigde begeleiding wordt vergoed aan werkgever. De medewerker heeft een arbeidsbeper-

king en een indicatie beschut werk via het UWV. Voordat hij/zij gaat werken heeft hij/zij een bijstandsuitkering, Wajong of helemaal geen uitkering (NUG-ger). Beschut werk is voor mensen die kunnen werken met veel begeleiding en/of aanpassing van de werkplek.

Als werkgever maak je gebruik van de volgende instrumenten:

- financiële compensatie voor verminderde arbeidsproductiviteit, via loondispensatie of loonkostensubsidie naar loonwaarde,
- een begeleidingssubsidie van 8.500 Euro per jaar bij een fulltime dienstverband,
- in het eerste jaar een extra vergoeding voor jobcoaching van 2.500 Euro bij een fulltime dienstverband (Amsterdamse regeling).

Lees meer: <https://wspgrootamsterdam.nl/informatie/beschut-werk/>

3. In dienst met loondispensatie (UWV)

Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. De kandidaat heeft een Wajong-uitkering. Verminderde productiviteit wordt gecompenseerd. Begeleiding op de werkvloer mogelijk.

Bij loondispensatie betaal je als werkgever (tijdelijk) minder loon aan een werknemer omdat hij/zij minder aan kan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij jou ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers.

Lees meer: <https://wspgrootamsterdam.nl/subsidies/loondispensatie/>

4. In dienst met een regulier dienstverband

Dienstverband voor mensen met een arbeidsbeperking zonder subsidie (regulier loon, cao). Er kan soms wel gebruik worden gemaakt van regelingen als een no-risk-polis of subsidie voor aanpassing van de werkplek, maar de essentie is dat de medewerker een regulier dienstverband heeft en dat er geen gebruik wordt gemaakt van loonkostensubsidie of loondispensatie.

5. Mensen met een aanstelling vanuit de WSW

Wet Sociale Werkvoorziening voor 1-1-2015.

Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de WSW.

Lees meer: <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/participatiewet-wat-verandert-er-in-de-wajong-in-2015/detail/wet-sociale-werkvoorziening>

6. Sw-detachering vanuit Pantar

Met individuele detachering werkt een medewerker in je bedrijf, maar blijft in dienst van Pantar. Daardoor zijn er bijvoorbeeld voor jouw bedrijf geen werkgeversrisico, geen werkgeverslasten, geen kosten en risico bij ziekte.

Lees meer: <https://www.pantar.nl/opdrachtgever/diensten-en-producten/individuele-detachering-en-begeleid-werken.htm>

7. Sw-detachering vanuit gemeente

Met individuele detachering werkt een medewerker in je bedrijf, maar blijft in dienst van de gemeente. Daardoor zijn er bijvoorbeeld voor jouw bedrijf geen werkgeversrisico, geen werkgeverslasten, geen kosten en risico bij ziekte.

Lees meer: <https://www.amsterdam.nl/ondernemen/subsidies-steun/personeel/werk-reintegratie/sw-detachering/>

8. Proefplaatsing

Voor kandidaten die begeleid worden naar werk door een gemeente* of UWV Beoordelen of baan en kandidaat bij elkaar passen. Bij geschiktheid neemt jouw bedrijf de medewerker in dienst. Als werkgever betaal je geen salaris tijdens de proefplaatsing

* Het gaat om werkzoekenden zonder uitkering van 27 jaar en ouder die begeleid worden naar werk door de gemeente Amsterdam.

Lees meer: <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing> of <https://wspgrootamsterdam.nl/subsidies/proefplaatsing-gemeenten/>

9. Overige

Een Arbeidsfit-traject zorgt ervoor dat een kandidaat letterlijk fit blijft/wordt voor de arbeidsmarkt, zodat de kandidaat elk moment kunt uitstromen naar een betaalde baan. Kandidaten worden ingezet bij en begeleid door jou als werkgever. Werkomgeving en werk-

zaamheden sluiten aan op het wensberoep. Iemand die een leerwerkplek heeft kan zichzelf ontwikkelen. Daarom noemt men dit ook wel een leerbaan. Men heeft immers een baan en leert daarnaast ook door middel van een opleiding. Voordeel is dat iemand loon verdient en tegelijkertijd zijn of haar meerwaarde op de arbeidsmarkt vergroot.

B. dagbesteding

Dagbesteding is een Wmo-voorziening die geboden wordt aan Amsterdammers die als gevolg van een beperking of specifieke omstandigheid onvoldoende zelfredzaam zijn. Het gaat dan om onvoldoende zelfredzaamheid op het gebied van een zinvolle invulling van de dag, het hebben van sociale contacten en maatschappelijke deelname

10. Wmo (arbeidsmatige activering)

Bij arbeidsmatige activering krijgt de Amsterdammer ondersteuning bij het ontwikkelen of behouden van arbeidsmatige vaardigheden én bij het beroep passende sociale en communicatieve vaardigheden. Dat gebeurt in een veilige beroepsmatige omgeving. De activiteiten worden uitge-

voerd in groeps- of teamverband of individueel waarbij het hebben van contact met anderen een beoogd doel is. Arbeidsmatige activering richt zich op het aanleren en toepassen van werknemersvaardigheden en bij uitstek op doorstroom naar vormen van betaald werk. Soms kan een onkostenvergoeding worden verstrekt.

Lees meer: <https://www.amsterdam.nl/zorgprofessionals/wmo-documenten/dagbesteding/>

C. overige

11. Leerwerkplekken (opleiding)

Personen in een leertraject die zichzelf wil ontwikkelen, zonder salaris.

12. Vrijwilligerswerk

Het geheel van activiteiten die op vrijwillige basis worden uitgevoerd, zonder financiële vergoeding voor de werkgever. Wel kunnen mensen zelf een onkostenvergoeding ontvangen.

BIJLAGE 4

inventarisatie arbeidsplekken

Inventarisatie onder geïnterviewde respondenten arbeidsplekken voor mensen met een arbeidsbeperking: huidige en ambitie

werk voor mensen met een arbeidsbeperking	totaal	MO	sociale firma's	Pantar
met loonkostensubsidie	238	8	74	156
beschut werk	82	13	46	23
loondispensatie (UWV)	43	6	24	14
regulier dienstverband	119	7	111	1
WSW	2601	5	51	2545
detachering vanuit Pantar	66	5	61	0
individuele detachering (gemeente)	15	0	15	0
proefplaatsing	36	1	26	9
overige: andere vormen van werken in dienstverband (bijvoorbeeld leren en werken) ⁹	102	2	20	392
totaal banen	3303	47	428	2828
dagbesteding (arbeidsmatige activering)				
Wmo (arbeidsmatige activering)	1723	1314	409	0
totaal dagbesteding	1723	1314	409	0
overige				
leerwerkplekken (opleiding)	80	0	80	0
vrijwilligerswerk	597	505	92	0
andere	37	25	12	0
totaal overige	714	530	184	0
totaal mensen: 5740				
groeipotentie 2018 totaal banen	113	17	96	ntv¹⁰

⁹ exclusief Werkbrigade

¹⁰ krimp en groei worden gecombineerd in een verschuiving naar de aard van de arbeidsplaatsen

Colofon:

Stichting De Omslag

- Corine van de Burgt
- Jaap Kemkes
- Esmeralda van der Naaten

Stichting De Omslag
W.G. Plein 113
1054 SC Amsterdam

+31(0)20 486 0149
info@deomslag.nl
deomslag.nl

de omslag

de omslag

deomslag.nl